

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÜCRET TATMİNİNİN YAŞAM TATMİNİNİ BELİRLEYİCİ
ETKİSİ VAR MI? ELAZIĞ BANKA ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN **HAZIRLAYAN**
Yrd. Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL **Abdulrahim YILDIRIM**

ELAZIĞ – 2014

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÜCRET TATMİNİNİN YAŞAM TATMİNİNİ BELİRLEYİCİ ETKİSİ VAR MI?
ELAZIĞ BANKA ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL

HAZIRLAYAN
Abdulrahim YILDIRIM

Jürimiz, 04.08.2014 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda bu yüksek lisans tezini oy birliği / oy çokluğu ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri:

1. **Yrd. Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN**
2. **Yrd. Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL**
3. **Yrd. Doç. Dr. Selim GÜNDÜZ**

F.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Zahir KIZMAZ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET**Yüksek Lisans Tezi****Ücret Tatmininin Yaşam Tatminini Belirleyici etKisi Var mı? Elazığ Banka Çalışanları Örneği****Abdulrahim YILDIRIM****Fırat Üniversitesi****Sosyal Bilimler Enstitüsü****İşletme Anabilim Dalı****Elazığ – 2014, Sayfa:**

Bu çalışmanın temel amacı, ücret tatmininin yaşam tatmini üzerinde belirleyici etkisinin olduğu” iddiasına deneysel destek sağlamaktır. Ücret tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi irdeleyen bir çalışmaya rastlanamamıştır. Ücret tatmininin yaşam tatmininin üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma ile alanda yapılacak çalışmalara yeni bir bakış açısının kazandırılabilceği ve bilgi birikimine katkı sağlanabileceği ümit edilmektedir.

Çalışmanın amacını gerçekleştirmek üzere Elazığ İl Merkezi’nde faaliyet göstermekte olan bankaların çalışanlarından veri toplanmıştır. Araştırma teorik çerçeve ile desteklenmiş bir tanımlayıcı araştırma niteliğindedir. Veri toplama aracı olarak, anket kullanılmıştır. Anketin içeriğinde demografik sorular, Diener’e ait “Yaşam Tatmini Ölçeği” ve araştırmacılara ait “Ücret Tatmini Ölçeği” yer almıştır. Toplanan ham verilere, SPSS 21.0 Programı aracılığıyla frekans dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma, faktör, güvenilirlik, regresyon, f ve t analizleri uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda, katılımcıların genel olarak ücret tatmin düzeylerinin ve yaşam tatmini düzeylerinin oldukça vasat seviyede olduğu tespit edilmiştir. Kullanılan ölçeklerden alınan ortalama puanların bazı demografik değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklı olduğu görülmüştür. Ücret tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisi ise istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönde ve vasat düzeyde bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ücret Tatmini, Yaşam Tatmini, Ücret, Banka Çalışanları

ABSTRACT

Master Thesis

**The Decisive Influence of The Life Satisfaction Fee Is There Satisfaction? Example
of Bank Employees Elazığ**

Abdulrahim YILDIRIM

**The University of Fırat
The Institute of Social Science
The Department of Enterprise
Elazığ – 2014, Page:**

The main purpose of this study, the effect of "decisive influence on life satisfaction, satisfaction of the wage claim to provide experimental support. Exploring the relationship between life satisfaction and satisfaction of a charge to work here. Feea satisfaction, this study to reveal the impact of work to be done in the field can gain a new perspective and contribute to the knowledge it is hoped can be achieved.

The purpose of the study is to realize the Elazığ Province operates at the center of the banks ' employees, the data have been collected. Research of the theoretical framework is supplemented with a descriptive research. The data collection tool was used in the survey. In the context of the demographic survey questions, belongs to "life Satisfaction" scale of Diener and researchers involved in the "Fee for Satisfaction scale". The raw data collected, the frequency of distribution, arithmetic average through the program SPSS 21.0, standard deviation, the confidence factor, regression, f and t analysis was applied.

As a result, the levels of satisfaction of the participants, in General, the cost of research and life satisfaction levels have been found to be quite mediocre level. According to some demographic variables the average points obtained from ölçeklerden used significantly different. Wage's impact on life satisfaction, satisfaction is statistically significant, positive and mediocre level.

Keywords: Wage Satisfaction, Life Satisfaction, Wages, Bank Employees

İÇİNDEKİLER

ÖZET	II
ABSTRACT.....	II
İÇİNDEKİLER	IV
TABLolar LİSTESİ	IX
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
TEŞEKKÜR	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÜCRET KAVRAMI	3
1.1. Ücret Kavramı Ve Ücretin Önemi	3
1.2. Ücretin Bileşenleri	5
1.2.1. Temel Ücret.....	5
1.2.2. Değişken Ücret.....	5
1.2.3. Ek Yararlar ya da Olanaklar.....	6
1.3. Ücretle İlgili Kavramlar	6
1.3.1. Ücret Haddi ve Ücret Geliri	6
1.3.2. Çıplak Ücret ve Giydirilmiş Ücret	7
1.3.3. Brüt ve Net Ücret	7
1.3.4. Parasal Ücret ve Gerçek Ücret	8
1.3.5. Asgari Ücret	9
1.3.6. Ücret Gideri ve Ücret Maliyeti	9
1.3.7. Ödül.....	10
1.3.8. Maaş	10
1.4. Ücret Yönetimi	11
1.4.1. Ücret Yönetimi Sistemi.....	11
1.4.2. Ücret Yönetimi Süreci	12
1.4.3. Ücret Yönetiminin Amaçları.....	12
1.5. Ücret Sistemleri	13
1.5.1. Zamana Dayalı Ücret Sistemleri	13
1.5.2. Özendirici (Teşvik Edici) Primli Ücret Sistemleri.....	14
1.6. Ücret Oluşumunu Etkileyen Faktörler	16

1.6.1. Ücret Oluşumunu Etkileyen Dış Faktörler.....	17
1.6.1.1. İşgücü Arzı ve Talebin Dengesi	17
1.6.1.2. Devlet Müdahalesi.....	17
1.6.1.3. Sendikalar ve Toplu Pazarlık.....	17
1.6.1.4. Piyasa Ücret Düzeyi	18
1.6.2. Ücret Oluşumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	18
1.6.2.1. İş Değerleme.....	19
1.6.2.2. Performans Değerleme	19
1.6.2.3. İşletmenin Ekonomik Gücü.....	20
1.6.2.4. İşletmenin Faaliyet Gösterdiği İşkolu	20
1.6.2.5. İşletmenin Coğrafi Konumu	20
1.7. Ücret Kuramları	20
1.7.1. Geleneksel Ücret Kuramları.....	21
1.7.1.1. Tunç Kanunu	21
1.7.1.2. Ücret Fonu Kuramı.....	21
1.7.1.3. Artık Değer Kuramı.....	22
1.7.1.4. Marjinal Verimlilik Kuramı	22
1.7.1.5. Pazarlık Kuramı.....	22
1.7.2. Ücret Kuramlarında Yeni Yaklaşımlar	22
1.7.2.1. Satın Alma Gücü Kuramı	23
1.7.2.2. Doğal İşsizlik Oranı Kuramı	23
1.7.2.3. İçerdekiler- Dışarıdakiler Kuramı	23
1.7.2.4. Etkin Ücret Kuramı	24
1.7.2.5. Örtük Sözleşme Kuramı	25
1.7.2.6. Satın Alma Gücü Kuramı	25
1.7.2.7. Doğal İşsizlik Oranı Kuramı	26
1.7.2.8. İçerdekiler- Dışardakiler Kuramı	26
1.7.2.9. Etkin Ücret Kuramı	27
1.7.2.10. Örtük Sözleşme Kuramı	27

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÜCRET TATMİNİ KAVRAMI	29
2.1. Ücret Tatmininin Tanımı	29
2.2. Ücret Tatminini Etkileyen Faktörler.....	30

2.2.1. Bireysel Faktörler.....	30
2.2.1.1. Adalet Hassasiyeti	31
2.2.1.2. Adil Dünya İnancı	31
2.2.1.3. Öz-Saygı	31
2.2.2. Demografik Özellikler	32
2.2.2.1. Yaş.....	32
2.2.2.2. Cinsiyet.....	32
2.2.2.3. Eğitim ve Meslek.....	33
2.2.3. Örgütsel Faktörler	33
2.2.3.1. Ücret Yönetimi	33
2.2.3.2. Ücret Düzeyi.....	33
2.2.3.3. İşin Niteliği	34
2.2.3.4. Örgütsel Adalet.....	34
2.3. Ücret Tatmini Teorileri	35
2.3.1. Adams'ın Adalet Teorisi	36
2.3.2. Lawler'ın Ücret Tatmini Modeli	37
2.3.3. Heneman ve Schwab'ın Ücret Tatmini Modeli	39
2.3.4. Miceli ve Lane'in Ücret Tatmini Modeli	40
2.3.5. Gerhart ve Milkovich'in Ücret Tatmini Modeli.....	42
2.3.6. Diğer Geleneksel Teoriler	44
2.4. Ücret Tatmininin Sonuçları	44
2.5. Ücret Tatminsizliğinin Sebep ve Sonuçları	45
2.6. Ücret Tatmininin İlişkili Olduğu Faktörler.....	47
2.6.1. Ücret Tatmini - İş Tatmini İlişkisi	47
2.6.2. Ücret Tatmini – İşe Bağlılık İlişkisi.....	49
2.6.3. Ücret Tatmini – Performans İlişkisi	49
2.6.4. Ücret Tatmini - Rol Davranışları İlişkisi	50
2.6.5. Ücret Tatmini - İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	50
2.6.6. Ücret Tatmini – Devamsızlık İlişkisi	51
2.6.7. Ücret Tatmini – Paraya Karşı Tutum İlişkisi	51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YAŞAM TATMİNİ.....	54
3.1. Yaşam Tatmini Kavramı.....	54
3.2. Mutluluk Kavramı.....	54
3.3. Öznel Esenlik (İyi Olma) Kavramı	54
3.4. Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler	55
3.4.1. Bireysel Faktörler.....	55
3.4.2. İş ile İlgili Faktörler	55
3.4.3. Çevresel Faktörler	55
3.4.4. Toplumsal Faktörler	56
3.5. Yaşam Tatmini Modelleri.....	56
3.5.1. Tepe Aşağı Modeli.....	56
3.5.2. Dip Yukarı Modeli	57
3.6. Yaşam Tatmininin Sonuçları	57

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÜCRET TATMİNİ İLE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ ETKİLEŞİM	58
--	-----------

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. UYGULAMA	61
5.1. Araştırma Hakkında	61
5.1.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi.....	61
5.1.2. Araştırmanın Amacı	62
5.1.3. Araştırmanın Sağlayacağı Katkılar	62
5.1.3.1. Bilimsel Birikime Katkıları	62
5.1.3.2. Toplum Refaha ve Milli Ekonomiye Katkıları.....	63
5.1.2.3. Araştırmacıya Sağlayacağı Katkılar	64
5.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	64
5.1.5. Araştırmanın Varsayımları.....	64
5.1.6. Araştırmanın Yöntemi.....	65
5.1.6.1. Evren ve Örneklem.....	65
5.1.6.2. Veri Toplama ve Analiz Teknikleri.....	66
5.2. Bulgular	66
5.2.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlikleri	66
5.2.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları.....	69

VIII

5.2.3. Ölçeklerin Frekans Dağılımları ve Aritmetik Ortalamaları	71
5.2.4. Regresyon Analizleri.....	77
5.2.5. Ölçek Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	81
5.2.5.1. Yaşam Tatmini Ölçeği Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	81
5.2.5.2. Ücret Tatmini Ölçeği Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	83
SONUÇ VE ÖNERİLER	93
KAYNAKÇA.....	95
EKLER	104
ÖZGEÇMİŞ	109

TABLolar LİSTESİ

Tablo 5.1. Yaşam Tatmini Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	67
Tablo 5.2. Yaşam Tatmini Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	68
Tablo 5.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları	70
Tablo 5.4. Yaşam Tatmini Ölçeğine İlişkin Frekans Dağılımları ve Aritmetik Ortalamalar	71
Tablo 5.5. Ücret Tatmini Ölçeğine İlişkin Frekans Dağılımları ve Aritmetik Ortalamalar	73
Tablo 5.6. Regresyon Analizi – I.....	78
Tablo 5.7. Regresyon Analizi – II.....	80
Tablo 5.8. Yaşam Tatmini Ölçeği Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	81
Tablo 5.9. Ücret Tatmini Ölçeği Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	83
Tablo 5.10. Ücret Tatmini Ölçeği Birinci Faktörü Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	85
Tablo 5.11. Ücret Tatmini Ölçeği İkinci Faktörü Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	88
Tablo 5.12. Ücret Tatmini Ölçeği Üçüncü Faktörü Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	90

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. Adams'ın Adalet Teorisi	37
Şekil 4.2. Lawler'in Ücret Tatmini Modeli	38
Şekil 4.3. Heneman'ın Değiştirilmiş Fark Modeli	39
Şekil 4.4. Miceli ve Lane'in İkili Fark Modeli: Dengeli Ücret Düzeyi Tatmini	41
Şekil 4.5. Gerhart ve Milkovich'in Ücret Kararları ve Sonuçları Modeli	43
Şekil 4.6. Ücret Tatminsizliğinin Sonuçları	46

TEŞEKKÜR

“Ücret Tatmininin Yaşam Tatminini Belirleyici Etkisi Var Mı? Elazığ Banka Çalışanları Örneği” adlı tezimde bana değerli zamanını ayırıp bilgi ve deneyimleri ile yol gösteren Sayın Hocam Yrd. Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL’e teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca; Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde desteğini ve sabrını benden esirgemeyen Eşim Serpil Yıldırım’a, Kardeşim Abdurrahman Yıldırım’a ve sağladığı büyük manevi katkılarından dolayı Kızım Elif Yağmur’a teşekkür ederim.

GİRİŞ

İnsansız örgüt ve yönetim olabilmesi mümkün değildir. Örgütler insanlarla doğar, gelişir ve ortadan kalkar. Bu nedenle örgütler ne kadar teknoloji ile donatılmış olursa olsun temel olarak insana dayalıdır. Gelişen dünyada her geçen gün yeni teknolojiler geliştirilmekte ve sürekli olarak da daha mükemmeline ulaşılmaya çalışılmaktadır. Teknolojik gelişmeye harcanan çaba kadar bu teknolojiyi kullanan ve yöneten insan unsuru üzerinde de yoğunlaşılması ve insanların istek, beklenti ve ihtiyaçlarının da dikkate alınması gerektiği anlaşılmıştır. Çünkü istek, beklenti ve ihtiyaçları dikkate alınmayan insan gücünün örgüt amaçları doğrultusunda harekete geçirilebilmesi ve ondan istenen verimin alınabilmesi çok güçtür. İnsan gücünün örgüt amaçlarına ulaşma doğrultusunda motive edilmesi, insanın kendini hem fiziksel hem de psikolojik olarak örgüt içinde sağlıklı ve mutlu hissetmesi ile mümkündür.

21. yüzyılda, rekabette üstünlüğün sırrının insan olduğunu keşfeden işletmeler, ihtiyaç duydukları nitelikteki işgörenleri cezbetmek, onları işletmede tutabilmek ve daha verimli çalışmaya güdüleyebilmek için ücreti bir araç olarak kullanmaktadırlar. Ücret aynı zamanda işgörenlerin tatmin düzeylerini etkileyen bir unsur olması bakımından da işletmeler açısından önem taşımaktadır.

İşgörenlerin tatmin düzeyleri örgüt açısından önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir. Öyle ki; yüksek düzeyde işgören tatmini örgütün iyi yönetildiğinin bir belirtisi olarak görülmekteyken, örgütte koşulların bozulduğunun en önemli göstergelerinden biri de işgören tatmininin düşük olmasıdır.

Günümüz ekonomik rekabet ortamı içerisinde işletmelerin temel amacı verimliliklerini ve kârlılıklarını maksimuma ulaştırmaktır. Bu amacı gerçekleştirebilmenin en etkili yolu da çalışanların performans ve ücret tatminleri ile işletmelerin beklentilerini uyumlu hale getirebilmektir. Ücret tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmaya rastlanamamıştır. Ücret tatmininin yaşam tatmininin üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma ileride yapılacak araştırmalara ışık tutacaktır. Analizde ücret tatmini ve yaşam tatmini faktörlerinin banka çalışanlarının performansını hangi düzeyde ve nasıl etkilediğini saptamak amacıyla anket formu hazırlanmıştır.

Günümüzde işletmeler, insan kaynağına her zamankinden daha fazla önem vermeye başlamıştır. Burada önemli olan bu insan kaynağının en etkin ve verimli

şekilde kullanılması ve işgücünün hedefleri ile işletme ya da organizasyon hedeflerinin uyuştuğu noktanın yakalanmasıdır. Bu noktada, ücret tatmini ve yaşam tatmini kavramları öne çıkan kavramlar arasındadır.

İşgörenlerin sadece ekonomik bir varlık olarak görülmediği günümüzün modern yönetim anlayışında, ister kamu ister özel sektör olsun kurumsal verimliliğin artırılması, çalışanların sosyal yönü olduğunun, ekonomik beklentilerinin dışında farklı beklentilerinin ve ihtiyaçlarının karşılamak için ücret tatminlerinin de göz önünde bulundurmasına bağlıdır. İşgörenlerinin ücret tatminlerinin sağlanması aynı zamanda yaşam tatmin düzeylerinde sağlanması ile gerçekleşmektedir.

Bu çalışmada, “Ücret tatmininin yaşam tatminini belirleyici etkisi var mı?” sorusuna cevap bulmak için Elazığ İlinde bulunan Kamu ve Özel bankalarında çalışanlarından veri toplanmıştır. Ayrıca, ücret tatmini ve yaşam tatmini ortalamalarının Katılımcıların genel demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÜCRET KAVRAMI

1.1. Ücret Kavramı Ve Ücretin Önemi

Ücret uzun yıllardan beri bir ülkenin ekonomik kalkınmasında, sosyal gelişiminde ve politik istikrarının sağlanmasında çok önemli role sahip bir konu olmuştur. İşletmelerin ilk kurulduğu günden bu yana çalışanların ortaya koyduğu bedensel ve düşünsel emeğin karşılığı olarak tanımlanan ücretin nasıl saptanacağı, hangi düzeyde tutulması gerektiği ve bir motivasyon unsuru olarak taşıdığı rol, hep tartışma konusu olmuştur. Bu tartışmanın temel nedenleri, farklı kesimlerin ücret olgusuna kendi amaç ve çıkarları doğrultusunda farklı biçimlerde bakmalarıdır (Sabuncuoğlu, 2000:207-208).

Ücret, çalışanların çalışma hayatında, işlerine karşı duydukları olumlu veya olumsuz tutuma etki eden önemli faktörlerden biridir. Çünkü çaba ile elde edilen ücret bireyi güdüler, yönlendirir. Bu anlamıyla da çaba karşılığı bireyin elde ettiği yaşam standartlarının O'nun çabalarını yönlendireceği ve tatmin ya da tatminsizliğine neden olacağı söylenebilir (Ataay, 1985: 12).

Üretim faktörlerinden biri olan emeğin fiyatı, şeklinde ele alınan ücret, hem iktisadi hayata hem de sosyal hayata çeşitli etkileri olan bir konudur. Zira, ücret emeği karşılığında, çalışan insanların gelirini ve hayat seviyesini belirleyen bir unsurdur. Gerek sanayinin gelişmesine etki eden önemli bir maliyet faktörü olarak ve gerek milli gelirin çeşitli gelir grupları arasındaki dağılışı gösteren bir gösterge olarak çok yönlü bir içerik arz eder (Sabuncuoğlu, 2000:207-208).

Ücret herşeyden önce, emeği karşılığında çalışan insanların çoğu durumda tek gelir kaynağını oluşturduğu için, bir memlekette işgücünün büyük bir kısmının satın alma gücünü de belirler. Bu sebeple bilhassa sanayide ileri ülkelerde ücretler, işçilerin ve sendikaların üzerinde en çok durdukları konulardan birisidir (Zaim, 1997:195-196).

Çünkü sanayileşen toplumlarda sınıai gelişme ile paralel olarak, ücret karşılığında çalışan insanların toplamı hem genel nüfus içinde, hem de iktisaden faal nüfus içinde nispet ve miktar bakımından artan bir önem kazanmaktadır. Bu durum ücret ve maaş gelirlerinin önemini, yalnız ücretliler bakımından değil, o topluluğun genel iktisadi bünyesi bakımından da artırır (Benligiray, 2007: 53).

Ücret, toplumda çeşitli malların sürümüne ve satışına etki eder. Dünyadaki birçok buhranlar, yapılan üretimin o toplum içinde ve dışında yeteri kadar tüketim imkânı bulamayışından ileri geldiğine göre, ücretler bu bakımdan da çok önemli bir gelirdir (Bağdadioğlu, 2000: 12).

Temel üretim faktörlerinden biri olan emek faktörünün değeridir; ücret. Diğer bir ifadeyle; işçinin gelirine ücret denir. Toplumun huzuru ve ekonominin istikrarı açısından ücretler, yaşamsal öneme sahiptir. Dolayısıyla ücretler, işçi, işveren ve hükümetlerin politika ve ilişkilerinde geniş ölçüde yer alır (Bağdadioğlu, 2000: 13).

Doğrudan ödenen dışsal ödüllerin en önemlisi olan ücret; genellikle karmaşık bir dışsal ödül olması nedeniyle, ücretle ilgili ortaya çıkabilecek tatminsizlik; grevlere, iş yavaşlatmaya, devamsızlık ve işten ayrılmaya yol açabilmektedir (Url-1 http://www.xing.com/net/i%CC%87nsan_kaynaklar%C4%B1/ucret-yonetimi-57631/ucret-nedir-4624493).

Gerçekten ücret, emeği karşılığında çalışan insanların çoğu kez tek gelir kaynağı olması sebebiyle onların yalnızca geçimlerini sağlamalarını değil aynı zamanda yaşam düzeylerini de yükseltmelerini sağlayıcı bir rol üstlenmektedir. Tatmin edici personel ilişkilerinin anahtarı olarak ücret, işgörenler ve sendikalar açısından büyük önem arz etmektedir (Url-1 http://www.xing.com/net/i%CC%87nsan_kaynaklar%C4%B1/ucret-yonetimi-57631/ucret-nedir-4624493).

Dar anlamda ücret, para ve para cinsinden ifade edilebilen menfaatleri ifade etmektedir. Buna göre ücret; parasal olarak ücret unsurları ile mal ve hizmet olarak sağlanan ek yararları ve para olarak verilmeyen fakat para ile ölçülebilen sosyal yardımları da içermektedir (Bingöl, 2003:312).

En geniş anlamıyla ücret ise iş görene çalışması karşılığında sağlanan maddi olan ve olmayan tüm yararlar olarak tanımlanır. Buna göre para ve mal-hizmet olarak verilen ve değeri parayla ölçülebilen yararlar ile parayla ölçülmesi güç ya da imkansız olan ve iş görene tatmin sağlayan yönetim tarzı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iş güvencesi gibi iş koşulları ücrete dâhildir (Bingöl, 2003:313).

Ücret, çalışanların örgüt içindeki görelî pozisyonunu ve yaptığı işin diğer işler ile kıyaslanınca örgüt amaçlarına ulaşmada ne derecede başarılı olduğunu belirleyen bir göstergedir. Çalışanların çaba ve katkılarının ödüllendirilmesi ile kendilerine sağlanmış olan bir geribildirim mekanizması olması özelliği sayesinde çalışanların yaptıkları hataları düzeltmeleri için bir olanaktır (Tınar, 1996: 63).

1.2.Ücretin Bileşenleri

Ücretin bileşenleri olarak temel ücret ve temel ücrete ilave edilen değişken ücret, ek yararlar ve sosyal yardımlardır. Ücret, istihdam karşılığında işveren tarafından çalışanlara sağlanan maddi (parasal, nakdî) ve maddi olmayan (parasal olmayan, aynî, mal ya da hizmet şeklinde) tüm ödemelerdir. Örneğin; bir satış personeline, her ay temel bir ücretin yanı sıra, satış miktarına bağlı olarak prim ve bunlara ek olarak yemek, ulaşım hizmeti veya parası ile bir takım sosyal yardımlar da sağlanabilir (Bingöl, 2003:318-320).

Doğrudan ücret, personelin işinin ve performansının değeriyle pozitif ve yüksek bir korelasyon içinde olan ücret unsurunu da içerir. Buna göre, personelin işinin değeri, sahip olduğu beceri veya yetkinlik düzeyi arttıkça temel ücreti; performansı arttıkça da değişken ücreti artacaktır. Buna karşılık, dolaylı ücret unsurlarının iş ve personelin değeriyle ilişkisi daha düşüktür. Örgüteki üyeliğe bağlı ücretler olarak da adlandırılan dolaylı ücreti oluşturan ek yararların ve sosyal yardımların düzeyi genellikle personelin iş, beceri, yetkinlik ve performans düzeyine göre fazlaca değişkenlik göstermez (Topalhan, 2012:115).

1.2.1. Temel Ücret

Genellikle personelin üstlendiği işin değerine, sahip olduğu beceri ve yetkinliğe göre belirlenen ve belirli bir dönem boyunca garanti edilmiş olan ana / kök ücreti ifade eder. Temel ücret, genellikle piyasadaki benzer işlerin ücret düzeyleri de dikkate alınarak iş değerlemesine bağlı olarak belirlenir. Öte yandan çoğu durumda işin değerinin yanında, personelin kıdemine, liyakatına, sahip olduğu ek becerilere ve yetkinliklere göre de temel ücret düzeyi değişebilir (Bağdadioğlu, 2009: 15).

1.2.2. Değişken Ücret

Personelin ölçülebilir performansına göre verilen özendirici ücret bileşeni olarak tanımlanır. Değişken ücretler garantili olmayan, personelin performans ve katkı düzeyine göre varlığı ve miktarı değişebilir. Temel ücretin yanında personelin performansına dayalı olarak yapılan prim, komisyon, kâr payı, ikramiye vb. adlar altında teşvikli ödemeler değişken ücretin örnekleridir (Topalhan, 2012:113).

1.2.3. Ek Yararlar ya da Olanaklar

Temel ücrete bağlı ek olarak personele yapılan ödemelerdir. Yemek, barınma ve ulaştırma sağlanması veya bu türlü ihtiyaçların karşılanması için ödeme yapılması; yabancı dil, iş güclüğü ya da makam tazminatı verilmesi vb. şeklinde yapılan ödemeler ek yararların örnekleridir (Kaymaz, 2010: 43-53).

Bazı ek yararlar genellikle üst düzey yöneticilere sağlanan ilâve özel olanaklar ve ayrıcalıklardır. Bunlar hayat ve sağlık sigortaları, özel araba, telefon, lojman, dinlenme odası, özel otopark vb. şeklinde olabilir. Sosyal ücret de denilen sosyal yardımlar, çalışılmayan zamanlar için ödenen ücret, sosyal güvenlik katkıları, işsizlik ve iş göremezlik ödenekleri, emeklilik planları, aile ve çocuk yardımları, doğum ve ölüm yardımları vb. şeklinde olabilir. Bu tür ödemeler genellikle yasalar gereği sağlanır (Kaymaz, 2010: 43-53).

1.3. Ücretle İlgili Kavramlar

Ücret, genel olarak çok yönlü bir kavram olması sebebiyle çeşitli gruplar tarafından farklı açılardan ele alınmıştır. Bu nedenle ücret kavramının daha net anlaşılabilmesi için ücretle ilgili kavramlardan aşağıda söz edilmektedir:

1.3.1. Ücret Haddi ve Ücret Geliri

Ücret haddi, emeğin belirli bir zaman ya da üretim birimi başına elde ettiği para miktarı olarak adlandırılır. Kısaca ücret haddi, belirli bir zaman içerisinde veya belirli üretim birimi başına ödenen ücreti gösterir (Kaymaz, 2010: 23).

Ücret geliri ise, prensip olarak iş süresi ile ücret haddinin çarpımına eşittir. Genellikle iş seçme esnasında işin net cazibesini değerlendirme ve pazarlık açısından önemli olan ücret haddidir. İşveren tarafından üretim birimi başına işçilik maliyetinin hesaplanmasında kullanılan ise ücret gelidir (Kaymaz, 2010: 24).

Ücret geliri ve ücret haddi birbirinden farklı kavramlardır. İşçinin satın alma gücünü de yıllık ücret geliri ifade etmektedir (Zaim, 1997:207).

1.3.2. Çıplak Ücret ve Giydirilmiş Ücret

İşçi ile işveren arasında iş sözleşmesi kurulurken karşılaştırılan veya bir koşul ileri sürülmeden işverenin işçiyi işe alırken bildirdiği ücrete, asıl ücret veya çıplak ücret denir (Yüksel, 1985: 221).

Asıl ücret, çıplak ücret, temel ücret gibi değişik adlar verilen bu ücretin dışında, işçiye ikramiye, prim, komisyon, kar payı gibi ödemelerle, sosyal yardım niteliğindeki yemek, taşıt, giyim, yakacak, konut ve benzeri parasal veya para ile ölçülebilen yararlarla da ücret ekleri denilmektedir (Yüksel, 1985: 221).

Asıl ücret ile ücret ekleri ve sosyal yardımlar toplamına giydirilmiş ücret denir. Giydirilmiş ücret, kıdem ve ihbar tazminatı hesabına esas ücrettir. Bunların dışındaki ikramiye, yıllık izin ücreti, hafta tatili, genel tatil, fazla çalışma paraları gibi işçi alacakları asıl ücret üzerinden hesaplanır (Yüksel, 1985: 221).

Ülkemizdeki iş yaşamında, genellikle asıl ücrete eklemeler Toplu İş Sözleşmeleri ile yapılmakta; kurumlar ve büyük şirket toplulukları dışındaki orta ve küçük işyerlerinde yalnızca asıl ücret (çıplak ücret) ödemeleri ile yetinilmektedir (Yüksel, 1985: 221).

Uygulamada, iş karşılığı nakden ödenen asıl ücrete, çıplak ücret veya ana ücret de denmektedir. Ücret; çocuk zammı, aile yardımı, giyecek yardımı, ikramiye, prim... gibi aynen veya nakden ödenebilen ücret ekleriyle birlikte giydirilmiş ücret olarak adlandırılmaktadır. Ücretin vergi, sigorta gibi kanuni kesintiler yapılmamış miktarı brüt ücret, bu kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen miktarı da net ücret olarak anılır (Süzek, 2006: 21-27).

1.3.3. Brüt ve Net Ücret

Brüt ücret, ücret olarak işletmeden çıkan tutarın tümüne denir. Net ücret ise brüt ücret üzerinden birtakım kesintiler yapıldıktan sonra çalışanın eline geçen ücrettir. Bu özelliklerine dayanarak net ücret ve brüt ücret kavramlarının temel ücret kavramları arasında en önemlileri olduklarını söylemek mümkündür. Brüt ücret çalışandan çok işveren için önem taşır, çünkü işverenin ödeyeceği ücret budur. Net ücret ise doğal olarak çalışan için daha önemlidir. Çünkü bu ücret, çalışanın eline geçecek olan tutardır. Net ücret, satın alma gücünü belirleyeceği için işçiyi; brüt ücret ise ücret maliyetini belirleyeceği için işvereni ilgilendirir (Zaim, 1997:205).

Konuya bir de işveren açısından bakılırsa, her ne kadar brüt ücret, işvereni asıl ilgilendiren ücret olsa da, brüt ücretten yapılan kesintilerin ve net ücretin miktarının da işveren için önemli olduğunu belirtmek gerekir. Brüt ve net ücret farkını ortaya çıkaran kesintilerin azalmasında işçi ile işverenin menfaatleri ortaktır. Çünkü işveren kasasından çıkan paranın mümkün olduğunca az farkla işçinin cebine girmesini ister. İşçi için net ücret kısa vadede, brüt ücret ise sosyal güvenlik kesintileri nedeniyle uzun vadede daha önemlidir. Bu ilişki teoride böyle olsa da, Türkiye için birtakım özel şartlar da söz konusudur. Vergi oranlarının yüksek olması nedeniyle, bazı işletmeler işçinin brüt ücretini yani üzerinden vergi ödenecek ücreti daha az vergi vermek amacıyla düşük göstermekte, işçinin net ücretinin bir kısmını da kayıt dışı olarak kendisine vermektedir. Bu durum da yine kısa vadede işçi lehine gibi gözükse de uzun vadede kıdem tazminatı ve emekli maaşı, ikramiyesi gibi önemli kalemleri düşüreceği için bir dezavantajdır. Makro açıdan bakıldığında ise bu durumun Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri olan kayıt dışı ekonomiyi tetikleme açısından yine zarar verici olduğu görülür (Zaim, 1997:207).

1.3.4. Parasal Ücret ve Gerçek Ücret

Parasal ücret, nominal ücret olarak da adlandırılır. Bu kavramın anlamı çalışanın aldığı ücretin ülkede geçerli para türünden tutarıdır. Reel ücret, yani gerçek ücret ise bu maddi tutarın satın alma gücü anlamına gelir. İşletme açısından bir maliyet olması dolayısıyla nominal ücret önemlidir. Çünkü işveren cebinden çıkacak paraya bakacaktır. İşçi açısından ise reel ücret önemlidir (Acar, 2000:331-334).

Reel veya gerçek ücret, parasal ücretin satın alma gücünü gösterir. Bu satın alma gücü de nominal ücret artışlarıyla enflasyon karşılaştırılarak bulunur. Başka bir ifadeyle aynı parasal tutar ile daha çok mal alınabiliyorsa, gerçek ücret artmış demektir. Ülkemizde, uzun yıllardır var olan yüksek oranlı enflasyon, kamu ve özel sektörde ücretlerin belirlenmesinde ve toplu pazarlık görüşmelerinde etkili olmuştur. Hatta ücret artışlarının verimlilik artışlarına göre değil sadece enflasyon oranlarına göre gerçekleştirilmesi, verimlilik olgusunun arka plana itilmesine neden olmuştur (Şahinler, 2012:152).

Ekonomi açısından da esas olan gerçek ücrettir. Çalışanların milli gelirdeki payları, hayat standartları, ekonomiye katkıları, sanayinin gelişmesi gibi birtakım ekonomik göstergelerin gerçeği yansıtabilmesi için kullanılması gereken veri gerçek

ücrettir. Gerçek ücret, temelde enflasyonla yakın ilişkide olduğu için burada enflasyondan da bahsetmek gerekir. Enflasyon belirlenirken, TÜFE (Tüketici Fiyat Endeksi) ve TEFE (Toptan Eşya Fiyat Endeksi) dikkate alınır. Bu endeksler Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından açıklanır (Şahinler, 2012:152).

1.3.5. Asgari Ücret

Asgari ücret; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesine göre, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için bir komisyon aracılığı ile en geç iki yılda bir belirlenmektedir. Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 1. maddesinde ise; "Asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir." ifadesi yer almaktadır (Acar, 2004:225).

Asgari ücretin altında bir ücretle işçi çalıştırmak yasaktır ve sözleşmelere bu yönde bir hüküm konulamaz. Zira asgari ücret, çalışanların belirli bir ücreti hak ettiklerini ileri süren sosyal ücret anlayışının bir sonucudur ve çalışanların temel ihtiyaçlarını asgari düzeyde de olsa karşılamaya yetecek en düşük ücreti ifade etmektedir (Acar, 2004:225-227).

Asgari ücret, işçiye toplumun koşullarına uygun en az düzeyde bir gelir sağlayan ödenmesi zorunlu bir ücrettir. Bütün bu açıklamalar göz önüne alındığında asgari ücretin amacının ücrette eşitliği sağlama ve ücreti gelir dağılımında bir araç olarak kullanma olduğu söylenebilir (Duman, 2008: 2).

Asgari ücret, 3 şekilde belirlenebilir:

- a) Devlet çıkaracağı bir yasayla asgari ücreti kesin olarak belirleyebilir.
- b) Yasal olarak kurulan ve üyeleri belli olan bir asgari ücret tespit komisyonu tarafından tespit edilebilir.
- c) Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işveren ve işçi tarafları arasında uzlaşarak belirlenebilir.

Ülkemizde bu yöntemlerden ikincisi kullanılmaktadır (Duman, 2008: 2-4).

1.3.6. Ücret Gideri ve Ücret Maliyeti

Özellikle işletme açısından çok önemli kavramlar olan ücret gideri ve ücret maliyeti yerine, zaman zaman işçilik gideri ve maliyeti terimleri de kullanılmaktadır.

Bunlardan ücret gideri, ücretler için yapılan ödemeler veya harcamalar toplamını gösterir. Bu nedenle ücretler arttıkça ücret gideri de doğal olarak artar. Buna karşılık ücret maliyeti ise, işgücü verimi ile ücret arasındaki oranı, yani ürün veya çıktı birimi başına düşen ücret gideri payını ifade eder (Bağdadioğlu, 1999: 13).

Uygulamada bu iki kavram birbiri yerine ikame edilse bile, yukarıda açıklandığı gibi birbirinden çok ayrı kavramlardır. Ücret gideri, bir miktarı belirtir ve ücretle doğru orantılı olarak artar veya eksilir. Ücret maliyeti ise bir oranı ifade eder ve bu oran ürün birimi başına düşen ücret gideri tutarıdır. Dolayısıyla ücretlerde meydana gelen her artışın ücret maliyetini de artırdığı söylenemez. Ücretlerdeki artış, ücret giderini artırsa da ücret maliyetinin ne olacağı işgören verimliliğine bağlıdır. Ücret giderindeki artış aynı zamanda performans ve verimlilikte de bir artış sağlıyorsa, bu durumda işçilik maliyetleri artmayabilir, hatta aksine azalabilir. Bu nedenle işletmelerin ücret giderinden çok ücret maliyetine odaklanmaları daha akılcıdır (Bağdadioğlu, 1999: 13).

1.3.7. Ödül

Prim adı altında yapılan ödemelerin işçilerin iş verimini artırmak, onların daha nitelikli ve daha çok iş üretmelerini sağlamak ve bu arada başarılı çalışmalarını ödüllendirmek amacına yönelik olduğu söylenebilir (Özcan, 2013: 15).

İkramiye ile prim arasındaki fark, birinin işçinin yıllık gelir düzeyini bir miktar yükseltmek, ötekinin işin nicelik ve niteliğini artırmak amacı taşımaktadır. Prim, işçiye önceden (toplu sözleşme veya bireysel sözleşmelerle) kararlaştırılarak verilebileceği gibi, işverence tek yanlı olarak işçiyi özendirme ve ödüllendirme amacıyla verilebilir (Benligiray, 2003:2).

1.3.8. Maaş

Aylık olarak ödenmesi nedeniyle maaş olarak adlandırılan gelirin, genellikle zihinsel veya bedensel bir çalışma ve emek karşılığı ödenmesi nedeniyle aslında ücrettir. Uygulamada maaş memurların, ücret ise daha çok işçilerin ve özel kesimde çalışanların hizmetleri karşılığında elde ettikleri geliri tanımlamak için kullanılmaktadır (Benligiray, 2003:2).

Ücret ve maaş arasındaki fark ödenme şekilleridir. Ücretler genellikle haftalık çalışmaya karşılık ödenme eğilimi gösterirken; maaşlar aylık olarak ödenme eğilimindedir. Bunun dışında ücret alanlar için iş güvencesi maaşlı personelden daha

azdır ve maaşlar peşin ödenmekteyken ücretlerde peşin ödeme yapılmamaktadır (Ergüney, 2006:9).

1.4. Ücret Yönetimi

Ücret Yönetimi'nin, İnsan Kaynakları Yönetimi'nde en hassas olan ve üzerinde en çok durulması gereken alanlardan biri olmasının sebebi, işletmede yapılan işlerin ayrı ayrı değerlemeye ve gruplamaya tabi tutulup oradan objektif bir ücretleme sistemine geçiş yapmasıdır. Ayrıca çalışanla birlikte işvereni, devleti ve sendikaları da ilgilendiren karmaşık bir yapı ve tam olarak herkesi memnun edecek bir sistemin kurulamamış olduğu bir konu olarak da önem arz etmektedir (Benligiray, 2007: 59).

Ücret yönetimi, iş değerlemesi, ücret yapısının geliştirilmesi ayarlamaları, kârın paylaşılması ve ücret ile ilgili diğer konuları içeren bir insan kaynakları yönetimi alanını oluşturmaktadır (Özcan, 2013: 28).

Ücret yönetimi, farklı çıkar gruplarının beklentilerini ortak bir noktada kesiştiren faaliyetlerin bir sentezi olarak tanımlanabilir. Bir bakıma, işletmenin ekonomik koşullarını pek zorlamadan, fakat işgören tatmin ve motivasyonunu sağlayacak ve sonuçta verimlilik ve kaliteli üretimi gerçekleştirecek bir ortak noktayı yakalamak amaçlanır. Temel amaç, uygun ücret sistem ve uygulamaları yoluyla işgörenlerin daha verimli olma konusunda motive edilmesi böylece örgütün de performansının iyileştirilmesidir (Benligiray, 2007: 59).

Ücret yönetimi konusunda kişisel değerlendirmeler yapmadan önce kurumda uyulan bir sistemin olması gerektiği ve bu sistemin işlediğinin bilinmesi önemlidir. Genellikle organizasyon şeması belirgin, görev tanımları oturmuş kurumlarda her statüye ilişkin ücret aralıkları önceden belirginleştirilir. Kişiler bu aralıklara göre değerlendirilirler. Ücret yönetiminin önemli bir konu olduğu anlık düşüncelerle değil, uzun vadeli bir planlama işi olduğuna inanılmalıdır (Acar, 1995: 17-20).

1.4.1. Ücret Yönetimi Sistemi

Ücretlendirmeye ilişkin planlama, organizasyon, yürütme ve kontrol aşamalarını kapsayan ücret yönetimi sürecinin özünde, ücret yönetimi sisteminin oluşturulması ve uygulanması vardır (Acar 1995, 17-20).

Ücret yönetimi, ücretlerin belirlenmesi ve ödenmesiyle ilgili bir ücretlendirme sisteminin planlanması, örgütlenmesi, yürütülmesi ve kontrol edilmesini içeren bir

süreçtir. Bu süreç, bordrolamanın ötesinde daha geniş bir anlam ve içeriğe sahiptir. Bir işletmenin rekabet üstünlüğünün onun çalışanlarına bağlı olduğu anlayışına dayanan stratejik insan kaynakları yönetimi, işletme performansını iyileştirmek, yenilikçiliği ve esnekliği destekleyen bir örgüt kültürü oluşturmak için insan kaynakları yönetimi ile örgütün stratejik amaç ve hedeflerinin birbirine bağlanmasını ve uyumlaştırılmasını ifade eder. Bu doğrultuda, yeni ücret anlayışını yansıtan stratejik ücret yönetimi esas olarak işletme stratejileri ile ücret yönetimi arasında bağ ve uyum kurulmasını vurgular. Stratejik ücret yönetiminde örgütün rekabet üstünlüğü kazanmasına ve sürdürmesine yardım edecek ücretleme kararları üzerinde odaklanılır (Acar 2012, 5-6).

1.4.2. Ücret Yönetimi Süreci

İnsan kaynakları yönetiminin bu fonksiyonu; işgörenlere hangi ücretin hangi kriterlere göre ödeneceği, işgörenin kişisel özellikleri ve potansiyelinin ücretine nasıl yansıtılacağı, işletmedeki ücret politikasının hangi şartlara göre belirleneceği gibi tüm hususlarda diğer insan kaynakları fonksiyonlarından faydalanmaktadır. Ayrıca ücret yönetimi, insan kaynakları fonksiyonları içinde diğer insan kaynakları konularıyla ve işletme içi - dışı çevreyle en fazla ilişkileri olan fonksiyondur (Erdem 2007, 11).

1.4.3. Ücret Yönetiminin Amaçları

Ücret yönetiminin temelde amacı, işletme içinde ve dışında tutarlı, adil bir ücret sistemini oluşturmak ve emeğin karşılığını tam olarak vermektir. İşletmelerde etkin bir ücret yönetimi başlıca şu yararları sağlar (Benligiray, 2003: 17).

- **Nitelikli işgörenleri çekme:** Ücretler vasıflı yeni işgörenleri işletmeye cezbedecek düzeyde olmalıdır. Bunun için piyasa ile rekabet edebilir bir ücret verilmelidir.

- **Mevcut işgörenleri elde tutma:** Eldeki işgörenleri işletmede tutmak için ücretlerin rekabet edebilir düzeyde olması gerekir. Aksi halde işgücü devri ve bunun olumsuz sonuçları artacaktır.

- **Motive edicilik:** Ücretler işletmede istenir işgören davranışlarını teşvik edici, pekiştirici, bu davranışların gelecekte gösterilmesini sağlayıcı olmalıdır. Bu nedenle, iyi performans, tecrübe, bağlılık, yeni sorumluluk üstlenme vb. davranışlar etkin ücret planlarıyla desteklenmelidir.

- **Örgüt performansının yükseltilmesi:** Verilen ücretliler ile işgücü verimliliği ve sonuçta örgüt performansı ile bir bağlantı kurulabilir. Bu tür uygulama yapan işletmelerde verimliliğin gelişmesiyle ücret artışları arasında tutarlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir.

İşletmede ücret yönetimi sistemi kurulmasının başlıca amacı ücret düzeyinin, işletmede çalışan her kademedeki çalışana tatmin sağlayacak bir ücret programıyla oluşturulmasıdır (Artan, 1981: 82).

1.5. Ücret Sistemleri

İşletmeler, izledikleri insan kaynakları politikası, kendi yapısal özellikleri ve geleneklerine göre birbirinden oldukça farklı ücret sistemleri uygularlar. Emeğin değeri ve ücretin tespitinde çalışma hayatında çeşitli esaslar uygulanmaktadır. Aynı zamanda ücret sistemleri diye nitelenen bu esaslar istihdam tarzına ve çeşitli iş kollarına göre değişmektedir ücret sistemleri iki ana kategoride incelemektedir. (Adal, 2010:1-4).

1. Zaman Birimini Esas Alan Ücret Sistemleri

2. Özendirici Ücret Sistemleri

1.5.1. Zamana Dayalı Ücret Sistemleri

Saat, gün, hafta, ay gibi işin görüldüğü zaman diliminin esas alınarak hesaplandığı ücrete zaman ücret denir. Ücretin bu şekilde belirlenmesinde, çalışmadaki verimlilik dikkate alınmaz. Zamana göre ücret ödeme, uygulamada pratik olarak hesaplanması kolaylık gösterdiği için en çok tercih edilen bir yöntemdir (Akdemir 2014: 55).

En eski ücretlendirme sistemleri zamana dayalı ücret sistemleridir. Aynı zamanda, uygulamada hem işverenler hem de işgörenler tarafından anlaşılması ve uygulanması en kolay ücret sistemlerinden birisidir. Bu sistemlerde, işgörenler çalışmalarını karşılığında alacakları ücret miktarını önceden bildikleri için kendilerini güvende hissederler. Çalışma saatleri ve ödenecek ücretler önceden belirlendiği için, işverenler açısından da işçilik maliyetlerinin sabitlenmesi kolaylaşmakta, ücretin hesaplanması fazla emek ve zaman gerektirmemektedir (Acar, 2012: 14-16).

Zamana dayalı ücret sisteminin temeli, işgörene işe verdiği zamanla orantılı olarak ücret ödemektir. Aynı şekilde çok fazla özen gerektiren ve işlem bir kere bittikten sonra kontrol edilemeyen işlerde bu sistem iyi sonuç vermektedir. Ancak, işgören zaman

kazanmak yolu ile gelirini arttırmak için gerekli tedbirleri gözdardı edebilmektedir. Bu sistem, işgörenin kıdemini, dürüstlüğünü, meslek kapasitesini hesaba katma olanağı sağlamaktadır. Fazla çaba gösteren işgörenler, daha az çaba gösterenlerle eşit veya yakın ücret aldığını görerek, onlara kendilerini uydurmakta gecikmezler. İşverenler, bu duruma sıkı bir gözetim ve sürekli bir uyarma ile karşı koymaktadırlar ((Akdemir 2014: 56).

Bu sistem, işe gösterilmesi gereken özen ile üretim niceliği arasında ilişkinin düşük olması, üretimin ve üretkenliğin ölçülememesi ya da ölçülmesinin büyük maliyetler gerektirmesi durumunda uygulanmaktadır. Örneğin yönetim, gözetim, bakım, koruma ve genel büro işleri gibi. Ayrıca işin hızını arttırmanın işin kalitesi ya da işgörenin sağlığı, güvenliği açısından olanaksız ya da işletmenin pahalı araç ve gereçlerinin teknik güvenliğinin sağlanamaması durumunda da genellikle zamana dayalı ücret sistemleri uygulanmaktadır ((Akdemir 2014: 57).

1.5.2. Özendirici (Teşvik Edici) Primli Ücret Sistemleri

Özendirici ücret sistemleri, işgörenin ücreti ve ücret gelirini doğrudan etkileyen ve özellikle işgörenin ücret tatminine ulaşmasında önemli yeri ve payı bulunan sistemlerdir(Berzek,1984:5).Bir başka görüşe göre, işletmelerde istihdam edilen işgörenin bireysel çalışma sonuçlarını dikkate alarak işgörene ödeme yapan, özendirici ücret sistemleri, işgörenin ücreti ile verimliliği arasında doğrudan ilişki kurarlar.

En basit anlatımla, özendirici ücret sistemlerinin temel amacını, üretim maliyetlerini düşürmek, işletme ve işgören verimliliğinin artırılması ile işletme kârlılığına katkıda bulunmak olarak belirtilebilir.Özendirici ücret sistemi uygulamaları ile işçileri, normal performansından daha iyi bir performans göstermek için çalışmaya isteklendirme ve üstün performans gösterenleri ödüllendirme olanağı yaratılmaktadır. (Sabuncuoğlu,2013,s.229)

Özendirici ücret sistemleri ile ulaşılmak istenen 3 temel amaç vardır. (Berzek,1984:5).

- a) Ortalama çalışma hızını ve işçilerin etkenliğini artırma.
- b) Çalışma yöntemlerini geliştirmek,
- c) İşbirliğini ve ortak çıkar duygusunu geliştirmek.

1.Halsey Sistemi : Bu sistemde her işin yapılabilmesi için gerekli olan süre tespit edilir.Eğer personel belirli bir işi,belirlenmiş olan standarda uygun bir sürede bitiyorsa

saat başına tespit edilmiş bir kök ücrete hak kazanır. Bunun yanı sıra aynı personel belirli bir işi belirlenmiş olan standart süreden daha kısa zamanda yaparsa kök ücrete ek olarak önceden belirlenmiş olan prime hak kazanır ve personele tasarruf ettiği zamanın üçtü biri tutarında prim verilir. Halsey ücret düzeyinde genellikle %50 oranı personele prim olarak verilirken aşağıdaki formül kullanılır(ALPUGAN, 2009, s. 283.)

$$Sh=Sa+So(T-t)/2t$$

Sh:saat başına ödenen halsey ücreti

So:saat başına ödenen temel ücret

T:standrat zaman

T:kullanılan zaman

2.Rowan Sistemi : İlk kez 1901 yılında Glaskow'da geliştirilmiş ve standart zaman için belli bir ücret ödenmektedir. Tasarruf edilen zamanın standart zamana oranlanmasıyla prim yüzdesi elde edilir ve buda toplam ücretle çarpılarak prim miktarı bulunur. Böylelikle işçiye hak ettiği toplam ücret ödenmiş olur. Rowan sistemi Halsey'e göre daha çok işçiyi tutan bir sistemdir. Bu sistem özellikle iş yapma standartları düşük ve yönetimin ücreti yükseltmek istediği zaman kullanılır(ALPUGAN,, s. 285).

3. Taylor Sistemi : Bu sistemde işçiler için farklı ücret tarifesi düzenlenmiştir. Ücret işçilere eriştikleri verime göre, bu verime rastlayan ücret tarifesi üzerinden ödenmektedir. Bu sistemde zaman tasarrufu değil, işçinin etkinliği sözkonusudur. Ayrıca sistemde işçinin belirli bir zamanda ne kadar iş göreceği bilimsel olarak belirlenmeye çalışılmış ve her parçanın ne kadar zamanda yapılacağı ölçülerek standartlar belirlenir. Bu sistemin amacı; işçileri standart parça üretiminin üzerinde üretim yapmaya teşvik etmektir. Uygulamada parça başına iki ücret tarifesi vardır. Standartlara erişen ve aşan işçilere yüksek ücret tarifesi, bu standarda ulaşamayan işçiler düşük ücret tarifesidir(ALPUGAN,2009, s. 285).

Bu sistemin dezavantajları;

1. Belirli bir kök ücret verilmiyor.
2. Biraz katı bir sistem (gayri-insancıl)

Taylor sistemi işçiler tarafından hiç de olumlu karşılanmamıştır. Herşey ve bütün hareketler kronometre üzerine hesaplanmış olduğu için işçi bu sistemde tamamen otomat gibi çalışmak zorunluluğunda olup, çoğunlukla belirlenen standartlara erişebilmek için de azami çaba harcamak zorunda kalmaktadır(ALPUGAN,, s. 285).

4.Emerson Sistemi : Bu sistemde de işçiye baz ücret garanti edilmektedir. Bu sistemde de tıpkı Taylor ve Gantt'da olduğu gibi üretimin tüm evrelerini dikkatle bilimsel incelemeye tabi tutularak belli standartlar saptamıştır. Bu standartlara erişildiğinde işçi prime hak kazanır. Ancak standardın altında kalan işçilere de ufak bir prim verilmektedir (Işığışok: 2011, s.211)

1. Verim standardın %66'sına erişinceye kadar işçiye baz ücretten başka fazladan prim verilmemektedir.

2. Verim standardın %66'sını geçtiği zaman bu standardın tamamına (%100'üne kadar) kadar işçiye küçük bir prim öngörülür.

3. Verim standardın tamamını (%100'ünü aşarsa) prim %20 ile sınırlandırılmıştır ancak tasarruf edilen zaman baz ücreti üzerinden ayrıca ödenmektedir.

4. Gantt sistemi: Bu sistemde Taylor sisteminde olduğu gibi zaman tasarrufuna değil, işçinin etkinliği temeline dayanır. Ayrıca sistemde her iş için, koşullar incelenmiş ve standart zamanlar belirlenmiştir. Her işçiye zamana göre kök ücret garanti edilmiştir. İşçi standartların %60'ını geçerse saat başına düşen ücret artmaktadır. Eğer verim standardın %100'üne erişir veya aşarsa o zaman işçiye saat başına ödenen baz ücretin %20 ile %80'ine kadar varan ayrıca bir prim ödenmektedir. Bu sistem Taylor'un gayri-insancıl sert sistemine göre daha çok tercih edilmektedir. Ayrıca zamana göre baz ücretin işçiye garanti edilmesi ona güven duygusu vermektedir. (Işığışok:2011,s.212)

5. Bedeaux Sistemi: Bu sistem Halsey sistemi ile çeşitli benzerlikleri bulunmaktadır. Aralarındaki fark ise; artırım sağlanan süreden dolayı elde edilen farkın %75 inin işi yapanlara, %25 inin ise gözetimcilere prim olarak dağıtılmasıdır. Bu sistemin temel amacı; iş gücünün verimini doğrudan doğruya ölçmek ve hem de değerlendirmektedir. (Işığışok:2011,s.216)

Özendirici Ücret Sistemleri; işçinin verimliliğini özendirme amacını güder. Bu ücret sistemleri çeşitli ülkelerdeki birçok sanayi kollarında uygulanmaktadır. (Yalçın, 2012:174).

1.6. Ücret Oluşumunu Etkileyen Faktörler

İşletmelerde işgörenin bireysel ücretinin belirlenmesinde birçok faktör rol oynamaktadır. Bu faktörlerden bazıları işletmenin izlediği politikalara bağlı değişirken bazıları ise işletmenin dış çevresinden etkilenen ve işletmenin doğrudan kontrol edemediği faktörlerdir (Kaymaz, 2010: 60).

1.6.1. Ücret Oluşumunu Etkileyen Dış Faktörler

Ücret oluşumunu etkileyen dış faktörler işgücü arz ve talebinin dengesi, devlet müdahalesi, hukuki düzenlemeler, sendikalar ve toplu sözleşmeler, piyasa ücret düzeyi olarak sayılabilir. İşletme bu faktörleri yakından izlemeli ve bu faktörlerdeki değişime uyum sağlamak için gerekli önlemleri almalıdır (Kaymaz, 2010: 61).

1.6.1.1. İşgücü Arzı ve Talebin Dengesi

İşgücü piyasasındaki arz ve talep dengesi ücreti etkileyen önemli faktörlerdendir. Bu dengenin bozulması ücret düzeylerinin artmasına veya azalmasına neden olacaktır. Nitekim işgücü talebinin işgücü arzından fazla olması ücret artışını olumlu yönde etkilerken, işgücü talebinin işgücü arzından az olması ise ücretlerin düşme eğilimi göstermesine neden olmaktadır (Kaymaz, 2010: 62).

İşgücü arz-talep durumu ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye veya aynı ülkenin değişik şehirlerine ve bölgelerine göre farklılık gösterebilir. Örneğin, gelişmekte olan ülkelerde niteliksiz işgücü arzı yüksek olduğundan bu işgücüne çok düşük ücretler ödenmekte, buna karşılık nispeten daha az sayıda olan nitelikli işgücü içinse işletmeler rekabet edebilmekte ve ücretleri bu işgücünü işletmeye çekecek şekilde belirlemeye çalışmaktadırlar (Kaymaz, 2010: 63).

1.6.1.2. Devlet Müdahalesi

Devlet, dolaylı veya dolaysız olarak ücretin belirlenmesinde etkili olabilmektedir. Devletin ücret üzerindeki dolaylı etkisi sosyo-ekonomik politikaları uygulaması ile olur. Maliye ve vergi politikaları aracılığıyla devlet, mal ve hizmetlere olan tüketici talebini yönlendirmek suretiyle ücreti etkiler. Devlet koyduğu yasalarla, yönetmeliklerle ve denetim gücüyle de ücret üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Asgari ücret, işgörenin sigorta, emeklilik gibi haklarının düzenlenmesi devletin ücret üzerindeki doğrudan etkisine örnektir (Kaymaz, 2010: 63).

1.6.1.3. Sendikalar ve Toplu Pazarlık

Sendikalar, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerindeki çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulmuş örgütler olup; günümüzde sadece kendi üyelerinin refahını sağlamak için faaliyet göstermekle kalmamakta ve bir ülkenin ekonomik, toplumsal, kültürel ve siyasi yaşamında önemli roller de üstlenmektedirler. İşçi

sendikaları, öncelikle ücretler ve diğer çalışma koşulları konusunda üyelerini işverenlerin tek yönlü tutum ve politikalarından korumayı amaçlarlar. Sendikalar işçiyi korumak için işverenlerle toplu sözleşme yaparlar.(Adal, 2000:464-465).

İşletmeler toplu sözleşmelerin bağlayıcı özelliği nedeniyle, saptanan ücret düzeyine uymak zorundadırlar (Adal, 2000:464-465). Sendikaların toplu pazarlıktaki temel hedefleri genellikle ücretleri arttırmaya yönelik ekonomik hedeflerdir ve ücret konusu toplu pazarlıkta özel bir yere sahiptir.Çünkü ücret yaşam standardını belirleyen temel unsurdur ve ekonomik gelişmeyi sağlamak ve sürdürürebilmek için ücret artışı itici bir güç olmaktadır(Göksel,2013:s.125).

Sendikalar, toplu pazarlık görüşmelerinde ücret araştırmaları sonucunda belirlenen ücretten daha fazlasını talep edebilir. Böyle bir durumda işletme, fazla ücret ödemenin grevden daha az maliyetli olduğunu düşünerek sendikanın baskısı sonucu fazla ücret ödemeyi kabul edebilir(Tomak,2013:s.75)

Toplu pazarlık ayrıca ücret yönetimi prosedürlerinin, ücret kararlarına ilişkin sorunların çözümünde kullanılacak prosedürlerin ve işlerin görelî değerlerinin belirlenmesinde kullanılacak metotların görüşüldüğü bir süreçtir.

İşletmeler toplu sözleşmelerin bağlayıcı özelliği nedeniyle, saptanan ücret düzeyine uymak zorundadırlar.

1.6.1.4. Piyasa Ücret Düzeyi

İşletmelerin piyasa koşullarına göre geçerli olan ücret düzeylerini göz önünde bulundurmaları gerektiğinden, piyasa ücret araştırması yapılarak piyasanın ücret düzeyi belirlenmelidir. Piyasa ücret araştırmasında, her işe ödenen ücreti incelemek yerine kilit işlere ödenen ücret düzeyi saptanır. Karşılaştırma yapılırken sadece ücret değil, primler ve sosyal yardımların da göz önünde bulundurulması faydalı olacaktır. Ayrıca toplu sözleşme sürecinde gerçekçi ücret önerileri sunmak isteyen işçi sendikaları da piyasa ücret araştırması yaptırabilir (Şahinler, 2012: 58).

1.6.2. Ücret Oluşumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Ücret oluşumunu etkileyen örgütsel faktörler; iş değerlendirme, performans değerlendirme, işletmenin ekonomik gücü, faaliyet gösterdiği endüstri ve coğrafi konumu olarak sayılabilir. Bunlar adil bir ücret yapısının kurulmasını etkileyen temel faktörlerdir (Çakır, 2006: 13).

1.6.2.1. İş Değerleme

İş değerlemesi, işletmede ücret oluşumunda temel öge olan işin değerinin belirlenmesi amacıyla yapılacak çalışmaların ilk aşamasıdır. İş değerlemenin en önemli amacı ücretle ilgili yönetsel sorunları çözümlenektir. İş değerleme ile, yapılan işler arasında ücret bakımından adil bir ayırım yapılması sağlanır ve ücret adaletsizlikleri saptanarak ortadan kaldırılır. Ayrıca işletmede tutarlı bir ücret politikasının izlenmesini ve ücrete ilişkin olarak çalışanlarda ortaya çıkabilecek huzursuzluk ve şikayetlerin azalmasını sağlar. İş değerlemesi, işletmede çeşitli işlere ödenen ücretleri kesin bir şekilde saptamakla birlikte, tatmin edici ücretlerin belirlenmesini sağlayan en önemli bir etkidir ve işgörenin çalışmasını değil işlerin yapılışı ile ilgili koşulları dikkate almaktadır. (Mammadova, 2013: 35).

İş değerlemesi, işletmede çeşitli işlere ödenen ücretleri kesin bir şekilde saptamakla birlikte, tatmin edici ücretlerin belirlenmesini sağlayan önemli bir etkidir ve işgörenin çalışmasını değil işlerin yapılışı ile ilgili koşulları dikkate almaktadır. Bu anlamda iş değerlemesi; işlerin görelî değerini güvenle belirlemek amacıyla güden, dengeli bir ücret yapısını temel alan bir analiz ve değerlendirme işlemi olarak tanımlanabilir (Mammadova, 2013: 35).

İş değerlemesine ilişkin pek çok farklı yaklaşım olmakla birlikte, her biri işle ilgili sorumlulukları, yetenekleri, çabayı ve çalışma koşullarını dikkate almaktadır. En yaygın iş değerlendirme yöntemleri; iş sıralama, iş sınıflandırma, faktör karşılaştırma ve puanlama yöntemleridir (Mammadova, 2013: 35).

1.6.2.2. Performans Değerleme

Performans değerlendirme, işgörenin niteliklerinin işin gereklerine ne ölçüde uyduğunu araştıran ve işgörenin işteki başarısını belirlemeye çalışan objektif analizler olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu, 2005:164).

Çalışanların belirli bir dönemdeki fiili başarı durumlarını ve geleceğe ilişkin gelişme potansiyellerini belirlemeye yönelik çalışmalar olarak da tanımlanabilen performans değerlendirme ile işgörenin başarısı ve başarıyı gücüne ilişkin bilgi elde edilecek ve elde edilen bilgiler işten çıkarma, terfi, ödüllendirme gibi amaçlarla kullanılabilir (Uyargil, 2008:106).

Gerçekten objektif ölçütlere dayanarak yapılan bir performans değerlemesi, çalışanların belli bir dönemde gösterdikleri başarıya ve hedeflere ne ölçüde ulaştıklarına göre ödüllendirmeyi sağlayan bir yöntemdir (Mammadova, 2013: 22).

1.6.2.3. İşletmenin Ekonomik Gücü

İşletmeler, ekonomik çalışmak zorunda oldukları için giderlerini ve dolayısıyla ücreti belli bir sınırdan tutmak isterler. İşletmeler, rasyonel, kârlı, ekonomik ve verimli çalışmak zorundadırlar. Bu nedenle işletmenin ücret ödeme gücü belli bir sınırı aşmamalıdır (Mammadova, 2013: 40).

İşletmelerin ücret düzeyini sınırlama eğilimi ile bu düzeyin sürekli yükseltilmesini isteyen sendika istekleri arasında birtakım farklılıklar vardır. Ücret politikasını doğru olarak belirleyip işletmenin adil ücret ödemesi sağlanır ve bu sayede işletme istenen sayı ve nitelikte işgöreni çalıştırarak işgücü pazarında güçlenir (Şahinler, 2012: 75).

1.6.2.4. İşletmenin Faaliyet Gösterdiği İşkolu

İşletmenin faaliyet gösterdiği işkolu, işletmenin ücret düzeyinde etkili olabilmesi birtakım koşullara bağlıdır. Örneğin; o işkolundaki rekabet zorlamaları veya teknolojik gelişmeler, işletmenin düşük ücret politikasını seçmesine neden olabilir. Benzer şekilde işkolunda işgücü kıtlığı oluşan dönemlerde işletme, kesin biçimde istihdam olanağı sağlayan ve işkolu ücret düzeyinin üstünde ücret verilmesini öngören önder ücret politikası'nı uygulayacaktır (Mammadova, 2013: 35-37).

1.6.2.5. İşletmenin Coğrafi Konumu

Normal koşullarda aynı tip işgücünün ücretleri bölgeler arasında farklılık göstermeyebilir. Ancak işgücünün bölgeler arası hareketsizliği ve her bölgedeki işgücünün birbirinden farklı düzeyde verimliliğe sahip olması bölgeler arası ücret **farklarını** ortaya çıkarmaktadır (Özkalp, 2001:164).

1.7. Ücret Kuramları

Ücret ve ücret düzeylerini açıklamak amacıyla çeşitli dönemlerde birçok kuram öne sürülmüştür. Bu kuramlardan başlıcaları; ücretin tunç kanunu, ücret fonu kuramı, artık değer kuramı, marjinal verimlilik kuramı ve pazarlık kuramlarıdır. Ancak

saydığımız bu geleneksel kuramlar, çeşitli sebeplerle ücreti açıklamada artık yetersiz kalmıştır. Bu nedenle ücret kuramlarına yeni yaklaşımlar getirilmesi gereği doğmuştur. Bu yaklaşımlar; satın alma gücü kuramı, doğal işsizlik oranı kuramı, içerdekiler-dişardakiler kuramı, örtük sözleşme kuramı ve etkin ücret kuramı olarak belirtilebilir (Mammadova, 2013: 41-50).

1.7.1. Geleneksel Ücret Kuramları

Geleneksel ücret kuramları; ücretin tunç kanunu, ücret fonu kuramı, artık değer kuramı, marjinal verimlilik kuramı ve pazarlık kuramı başlıkları altında incelenebilir.

1.7.1.1. Tunç Kanunu

Bu klasik görüşe göre emek arzı, emek talebi ve ücretler temelde nüfus sorunuyla yakından ilişkilidir. Buna göre nüfus artışı daima geçimlik düzeyi aşma eğilimindedir ve bazı sınırlamalarla kontrol altına alınmadığı takdirde ücret düzeyinin aşağı çekilmesine yol açacaktır (Bingöl, 2013: 45)

Ücretlerde uzun dönemde ortaya çıkan değişimleri açıklamayı amaç edinen bu kurama göre emek bir maldır ve diğer tüm mallar gibi emeğin de miktarı artabilir veya azalabilir. Emeğin alınıp satıldığı bir doğal bir de piyasa fiyatı vardır. Doğal fiyat, çalışanların yaşamının devamı için yapılması gereken harcamaları karşılayacak gelir düzeyini ifade ederken; piyasa fiyatı ise emek piyasasında arz ve talebe bağlı olarak oluşmaktadır (Öztürk, 2005: 30).

Emeğin piyasa fiyatı doğal fiyatı aştığında emek sahiplerinin yaşam standartları artmaktadır. Ancak uzun vadede ücret artışlarının teşvik ettiği nüfus artışları emek arzının artmasına neden olmakta ve ücretler doğal seviyesine inmektedir. Emeğin piyasa fiyatı doğal fiyatın altına düştüğünde ise çalışanların yaşam standardı düşmekte ve buna bağlı olarak emek arzı azalarak piyasa fiyatı tekrar doğal fiyat seviyesine yükselmektedir (Öztürk, 2005: 31).

1.7.1.2. Ücret Fonu Kuramı

Ücret fonu kuramı, kısa dönemdeki ücret değişmelerini açıklamak amacıyla ortaya atılmıştır. Tunç kanunu, konuyu emek arzı açısından ele alırken ücret fonu kuramı emek talebi üzerinde durmaktadır. Bu kurama göre ücret düzeyi, ücret ödemesi için ayrılan fonla işgören miktarı arasındaki orana bağlıdır. Yani, emek talebini

belirleyen unsur, emek satın almak için ayrılan fonların miktarıdır. Ücret fonu işgören sayısına bölüldüğünden; işgörenlerden bir kısmının ücretlerinde artış yapıldığında, aynı fondan diğer işgörenlerin payına düşen miktar azalmış olacaktır. Bu teorinin sonucuna göre, genel ücret düzeyi yalnızca fonların çoğalması ya da işgören sayısının azalmasıyla yükselebilir (Topalhan, 2012:195).

1.7.1.3. Artık Değer Kuramı

Bu kurama göre, bir malın değerini belirleyen tek unsur emek olmasına rağmen, emek sahibine sadece asgari geçim düzeyindeki masraflarını karşılayacak kadar ücret ödenmekte ve aradaki farkı veya değer fazlasını işveren kendisi için almaktadır. Bu kuram, kâr ve faizin ücretten alınmış haksız gelirler olduğunu ve ücretlerin malın değerine eşit olması gerektiğini savunur (Özcan, 2013: 68).

1.7.1.4. Marjinal Verimlilik Kuramı

Tam rekabet koşullarında ücretlerin arz ve talebe göre oluşacağını ifade eden bu kurama göre ücretleri emeğin verimliliği belirlemektedir. Marjinal verimlilik kuramı, ilave işçi kullanılmasının, işçilerin sağlayacağı üretim artış değerinin ücretlerine eşit olacağı düzeye kadar devam edeceğini savunur. Bu noktadan sonra ilave işçi kullanılmaya devam edilirse ücretler marjinal verimlilik değerini aşacaktır (Topalhan, 2012:195).

1.7.1.5. Pazarlık Kuramı

Bu kurama göre ücretleri belirleyen başlıca unsur tarafların pazarlık gücüdür. Pazarlık kuramı, ücret düzeyinin oluşumunda işçi ve işveren davranışlarının etkin olduğunu kabul etmektedir. İşverenin ödeyebileceği en fazla ücret miktarı “ücretin en yüksek sınırını”; emeğini arzedenlerin razı olabileceği asgari miktar da “ücretin en düşük sınırını” gösterir. İşçi ve işveren taraflarının pazarlık güçleri ücret düzeyinin bu iki sınır arasında belirlenmesini sağlayacaktır (Topalhan, 2012:196).

1.7.2. Ücret Kuramlarında Yeni Yaklaşımlar

Geleneksel ücret kuramlarının ücret oluşumunu açıklamada yetersiz kalması yeni yaklaşımların ortaya atılmasına neden olmuştur. Bu yaklaşımların başlıcaları; satın alma gücü kuramı, doğal işsizlik oranı kuramı, içerdekiler-dışardakiler kuramı, etkin

ücret kuramı ve örtük sözleşme kuramı başlıkları altında incelenebilir (Öztürk, 2005: 29-46).

1.7.2.1. Satın Alma Gücü Kuramı

Sanayinin kârlılığı, uygun kâr temin eden fiyattan üretilen malların satışını karşılayabilecek talebin bulunmasına bağlıdır. Sanayide üretilen malların çok büyük bir kısmı işçiler ve aileleri tarafından tüketilir. Eğer işçilerin ücreti ve dolayısıyla satın alma güçleri yüksek ise mallara yeterli talep olabileceğinden üretim de yüksek düzeyde bulunacaktır. Ücretler ve satın alma gücü düştüğünde ise üretim azalacak ve işsizlik aratacaktır (Öztürk, 2005: 29-46).

Satın alma gücü kuramında amaç, ücretin üretilen mal ve hizmetlerin tamamını satın alabilecek kadar yüksek olmasını sağlamak ve eksik tüketim nedeniyle üretimin kısılmasını ve işsizliğe neden olunmasını önlemektir. Bu kuram esas olarak ücretleri arttırmayı, işçinin yaşam düzeyini yükseltmeyi ve sosyal adaleti sağlamayı öngörmektedir. Ücretleri ve işgörenin satın alma gücünü arttırmak tüketim mallarına karşı toplam talebi arttıracak ve ekonomik bunalımlar büyük ölçüde önlenebilecektir (Öztürk, 2005: 29-46).

1.7.2.2. Doğal İşsizlik Oranı Kuramı

Doğal işsizlik oranı işgücü piyasası dengedeysen var olan normal işgücü piyasası sürtünmelerinden ortaya çıkan işsizlik oranıdır. İşsizlik sigortası, asgari ücret, kadın çalışanlarda ve genç işgücünde görülen artış doğal işsizlik oranını arttıran faktörlerdir. Uzun dönemde işsizlik, piyasanın dengeye ulaşma mekanizmasını da değiştirmekte ve uzun dönem işsizler diğer işsizlere oranla ücretler üzerinde daha az baskı yaratmaktadır. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak emek yapısının değişmesiyle birlikte işini kaybeden işçiler başka sektörlerde istihdam edilememekte ve doğal işsizlik oranı artarak uzun dönemli bir işsizler topluluğu oluşmaktadır (Öztürk, 2005: 29-46).

1.7.2.3. İçerdekiler- Dışarıdakiler Kuramı

Bu kurama göre içerdekiler ve dışarıdakiler olmak üzere iki tür işgören grubu vardır. İçerdekiler, firmada istihdam edilen deneyimli işçilerdir. Dışarıdakiler ise işe başvuran ve piyasadaki ücret ve iş güvenliği koşullarına tabi olan işsizlerdir (Öztürk, 2005: 29-46). Dışarıdakiler, içerdekilerin ücretleri arttırıldığında onların yerinde olmayı

arzu ederler; fakat bunu her zaman başaramazlar. Çünkü içerdekiler işgücü dönüşüm maliyetlerinin yarattığı engeller sayesinde açık rekabetten korunabilmektedir (Öztürk, 2005: 29-46).

Sendikaların amaçları, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. Sendikalar emek dönüşüm maliyetlerinin belirlenmesinde etkili olabilmektedir. Şöyle ki; sendikalar kendi üyelerinin haklarını koruyarak istihdam olanaklarını azaltmaksızın içerdekilerin ücretlerinin arttırılmasına çalışmaktadır. Bu nedenle sendikalar içerdekilerin temsilcisi olarak toplu pazarlıkta işverene ilave maliyetler yükleyen kurumlar olarak görülmektedir (Öztürk, 2005: 29-46).

Bu kurama göre; içerdekiler, yani hali hazırda firmada çalışmaya devam eden deneyimli işçiler, ücret taleplerini sendika aracılığı ile piyasa koşullarına göre belirleyeceklerdir. Buna göre piyasada işsizlik artmışsa, yani işe girmeye istekli bir dışardakiler grubu mevcutsa, içerdekiler kendilerini dışardakilerin oluşturduğu bu tehditten koruyabilmek ve işlerini kaybetmemek amacıyla ücret taleplerini düşüreceklerdir. Eğer piyasada işsizlik azalıyorsa bu durumda içerdekiler, işlerini kaybetme olasılıkları daha düşük olduğundan, ücret taleplerini yükseltme yoluna giderler (Öztürk, 2005: 29-46).

1.7.2.4. Etkin Ücret Kuramı

Etkin ücret kuramı, reel ücretler arttırıldığında işgörenlerin daha fazla ek çaba harcayacakları varsayımına dayanmaktadır. Buna göre emeğin verimliliği reel ücretlere bağlıdır ve ücretler düşürüldüğünde emek verimliliği de azalacaktır. Etkin ücret kuramı, aynı iş kolunda çalışan, yaşları birbirine yakın ve benzer eğitimi almış insanlar arasından mevcut en yeteneklileri cezbedebilmek için daha yüksek ücret ödenmesi gerektiğini öne sürer (Öztürk, 2005: 29-46).

İşveren etkin ücret uygulaması ile işgörenlerin işten kaytarmalarını önleyerek tam verimle çalışmalarını sağlayacaktır. Ayrıca etkin ücret uygulayan işletmeler piyasadaki diğer işletmelerden daha yüksek ücret verdikleri için bu işletmeye daha çok sayıda iş başvurusu yapılacak ve bunlar arasından da daha eğitilmiş ve verimli olanlar seçilebilecektir. Daha nitelikli işgörenler de verimliliğin artmasını sağlayacaklardır (Öztürk, 2005: 29-46).

1.7.2.5. Örtük Sözleşme Kuramı

Sendikalı işçiler, yasal olarak denetlenebilen açık sözleşmelerle işyerlerinde istihdam edilirken, sendikasız işçiler için açık sözleşmeler söz konusu değildir. Bu işçiler, uyuşmazlık halinde işgören ve işverenin neler yapması gerektiğini gösteren ve her iki tarafça paylaşılan bir tür gâyri resmi anlaşma şekli olan örtük sözleşme ile istihdam edilirler. Örtük sözleşme kuramı reel ücretteki katılığın uzun dönemli iş sözleşmeleri ile olan bağlantısını araştırır (Öztürk, 2005: 29-46).

Bu kurama göre işçiler riskten kaçınan taraf olarak kabul edilmekte ve firmaların da ücret ve emeklilik gibi alanlarda bağlayıcı sözleşmeler yapmaya eğilimli oldukları ifade edilmektedir. Özellikle ürün talebi ve işgücü verimliliği hakkında belirsizliğin söz konusu olduğu koşullarda, firmaların ücret ve istihdama yönelik stratejilerinin analiz edilmesi örtük sözleşme kuramının temel bir özelliğidir. İşgörenler sözleşme yoluyla işverenden garanti satın almakta ve bu riskten kaçınma ile işgören-işveren birlikteliğinin sürekliliği sağlanmaktadır (Öztürk, 2005: 29-46).

Geleneksel ücret kuramlarının ücret oluşumunu açıklamada yetersiz kalması yeni yaklaşımların ortaya atılmasına neden olmuştur. Bu yaklaşımların başlıcaları; satın alma gücü kuramı, doğal işsizlik oranı kuramı, içerdekiler-dışardakiler kuramı, etkin ücret kuramı ve örtük sözleşme kuramı başlıkları altında incelenebilir (Uyargil,2013:s.81)

1.7.2.6. Satın Alma Gücü Kuramı

Sanayinin karlılığı, uygun kar temin eden fiyattan üretilen malların satışını karşılayabilecek talebin bulunmasına bağlıdır. Sanayide üretilen malların çok büyük bir kısmı işçiler ve aileleri tarafından tüketilir. Eğer işçilerin ücreti ve dolayısıyla satın alma güçleri yüksek ise mallara yeterli talep olabileceğinden üretim de yüksek düzeyde bulunacaktır. Ücretler ve satın alma gücü düştüğünde ise üretim azalacak ve işsizlik artacaktır(Zaim, 1997:s250)

Satın alma gücü kuramında amaç, ücretin üretilen mal ve hizmetlerin tamamını satın alabilecek kadar yüksek olmasını sağlamak ve eksik tüketim nedeniyle üretimin kısılmasını ve işsizliğe neden olunmasını önlemektir Bu kuram esas olarak ücretleri arttırmayı, işçinin yaşam düzeyini yükseltmeyi ve sosyal adaleti sağlamayı öngörmektedir. Ücretleri ve işgörenin satın alma gücünü arttırmak tüketim mallarına

karşı toplam talebi arttıracak ve ekonomik bunalımlar büyük ölçüde önlenebilecektir (Öztürk,2005:s.40).

1.7.2.7. Doğal İşsizlik Oranı Kuramı

Doğal işsizlik oranı işgücü piyasası dengedeysen varolan normal işgücü piyasası sürtünmelerinden ortaya çıkan işsizlik oranıdır. İşsizlik sigortası, asgari ücret, kadın çalışanlarda ve genç işgücünde görülen artış doğal işsizlik oranını arttıran faktörlerdir. Bunların dışında 1980'lerden beri niteliksiz işgücüne talebin azalması gibi gelişmeler de bu oranı arttırmaktadır. Uzun dönemde işsizlik piyasanın dengeye ulaşma mekanizmasını da değiştirmekte ve uzun dönem işsizler diğer işsizlere oranla ücretler üzerinde daha az baskı yaratmaktadır (Öztürk,2005:s.29-46).

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak emek yapısının değişmesiyle birlikte işini kaybeden işçiler başka sektörlerde istihdam edilememekte ve doğal işsizlik oranı artarak uzun dönemli bir işsizler topluluğu oluşmaktadır.

1.7.2.8. İçerdekiler- Dışardakiler Kuramı

Bu kurama göre “içerdekiler” ve “dışardakiler” olmak üzere iki tür işgören grubu vardır. İçerdekiler firmada istihdam edilen deneyimli işçilerdir. Dışardakiler ise işe başvuran ve piyasadaki ücret ve iş güvenliği koşullarına tabi olan işsizlerdir.

Dışardakiler, içerdekilerin ücretleri arttırdığında onların yerinde olmayı arzu ederler, fakat bunu her zaman başaramazlar. Çünkü içerdekiler işgücü dönüşüm maliyetlerinin yarattığı engeller sayesinde açık rekabetten korunabilmektedir. (Lordoğlu, Özkaplan,2012, s. 298).

Sendikalar emek dönüşüm maliyetlerinin belirlenmesinde etkili olabilmektedir. Şöyle ki; sendikalar kendi üyelerinin haklarını koruyarak istihdam olanaklarını azaltmaksızın içerdekilerin ücretlerinin arttırılmasına çalışmaktadır. Bu nedenle sendikalar içerdekilerin temsilcisi olarak toplu pazarlıkta işverene ilave Bu kurama göre; “içerdekiler,” yani halihazırda firmada çalışmaya devam eden deneyimli işçiler, ücret taleplerini piyasa koşullarına göre belirleyeceklerdir. Buna göre piyasada işsizlik artmışsa, yani işe girmeye istekli bir “dışardakiler” grubu mevcutsa, içerdekiler kendilerini dışardakilerin oluşturduğu bu tehditten koruyabilmek ve işlerini kaybetmemek amacıyla ücret taleplerini düşüreceklerdir.

Bu kurama göre; “içerdekiler,” yani halihazırda firmada çalışmaya devam eden deneyimli işçiler, ücret taleplerini piyasa koşullarına göre belirleyeceklerdir. Buna göre piyasada işsizlik artmışsa, yani işe girmeye istekli bir “dışardakiler” grubu mevcutsa, içerdekiler kendilerini dışardakilerin oluşturduğu bu tehditten koruyabilmek ve işlerini kaybetmemek amacıyla ücret taleplerini düşüreceklerdir.

Eğer piyasada işsizlik azalıyorsa bu durumda “içerdekiler”, işlerini kaybetme olasılıkları daha düşük olduğundan, ücret taleplerini yükseltme yoluna giderler. (Lordoğlu, Özkaplan,2003, s. 298).

1.7.2.9. Etkin Ücret Kuramı

Etkin ücret kuramı, reel ücretler arttırıldığında işgörenlerin daha fazla ek çaba harcayacakları varsayımına dayanmaktadır. Buna göre emeğin verimliliği reel ücretlere bağlıdır ve ücretler düşürüldüğünde emek verimliliği de azalacaktır (Öztürk,2005:s.40).

Etkin ücret kuramı, aynı iş kolunda çalışan, yaşları birbirine yakın ve benzer eğitimi almış insanlar arasından mevcut en yeteneklileri cezbedebilmek için daha yüksek ücret ödenmesi gerektiğini öne sürer. (Lordoğlu, Özkaplan,2003, s. 302).

İşveren etkin ücret uygulaması ile işgörenlerin işten kaytarmalarını önleyerek tam verimle çalışmalarını sağlayacaktır. Ayrıca etkin ücret uygulayan işletmeler piyasadaki diğer işletmelerden daha yüksek ücret verdikleri için bu işletmeye daha çok sayıda iş başvurusu yapılacak ve bunlar arasından da daha eğitilmiş ve verimli olanlar seçilebilecektir. Daha nitelikli işgörenler de verimliliğin artmasını sağlayacaklardır. (Öztürk,2005:s.42).

1.7.2.10. Örtük Sözleşme Kuramı

Sendikalı işçiler, yasal olarak denetlenebilen açık sözleşmelerle işyerlerinde istihdam edilirken, sendikasız işçiler için açık sözleşmeler söz konusu değildir. Bu işçiler, uyuşmazlık halinde işgören ve işverenin neler yapması gerektiğini gösteren ve her iki tarafça paylaşılan bir tür gayri resmi anlaşma şekli olan “örtük sözleşme” ile istihdam edilirler. Örtük sözleşme kuramı reel ücretteki katılığın uzun dönemli iş sözleşmeleri ile olan bağlantısını araştırır. Sendikalı işçi sayısının toplam içindeki küçük oranı, sendikasız işçileri ücret katılığı yaratan örtük sözleşmelere yönelten faktörlerin analiz edilmesine yol açmıştır(Biçerli,2010:s.174-176)

Bu kurama göre işçiler riskten kaçınan taraf olarak kabul edilmekte ve firmaların da ücret ve emeklilik gibi alanlarda bağlayıcı sözleşmeler yapmaya eğilimli oldukları ifade edilmektedir. Özellikle ürün talebi ve işgücü verimliliği hakkında belirsizliğin söz konusu olduğu koşullarda, firmaların ücret ve istihdama yönelik stratejilerinin analiz edilmesi örtük sözleşme kuramının temel bir özelliğidir.

İşgörenler sözleşme yoluyla işverenden garanti satın almakta ve bu “riskten kaçınma” ile işgören-işveren birlikteliğinin sürekliliği sağlanmaktadır. (Öztürk, 2005: s.43).

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÜCRET TATMİNİ KAVRAMI

2.1. Ücret Tatmininin Tanımı

Ücret, çalışanlar için motive edici bir öge olmakla birlikte, tatmini belirleyen temel öge değildir. Ancak yine de işgörenlerin adil bir şekilde ücretlendirilmesi önemlidir. Zira işgörenler emeklerinin karşılığını alamadıklarını düşünürlerse çalışmaktan mutlu olmamakta ve iş tatminleri de düşmektedir (Demir, 2007:143).

Bireyin ücrete ilişkin algının temelinde ücretin yeterliliği ve adaleti yer alır. Yeterli ücreti, kuruluşun amacına ulaşması için işgörenlerin güdülenmesini, uygun nitelik ve sayıda işgörenin işletmeye çekilebilmesini, istihdamını ve elde tutulmasını sağlayacak bir ücret düzeyi olarak tanımlanabilir. İşgörenin ücret politikası, aldığı ücretten tatmin duyması yanında ücretin adil olarak saptanması, aynı veya benzer işi yapanlara göre eşit olması, eğer başarı farkları varsa bu farkın ücrete yansıtılması ve sonuçta işgörenin bu ücreti sürekli olarak alabileceğine güvenmesini gerektirmektedir. İşte ücret yönetiminin temel amacı, işgörene ödenecek ücretin yeterli ve adil olmasını sağlamak ve dolayısıyla işgörene ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde bir ücret ödemektir (Ataay, 2000:67-69).

Çaba ile elde edilen ücret bireyi güdüler, yönlendirir; bu anlamıyla da çaba karşılığı bireyin elde ettiği yaşam standartlarının onun çabalarını yönlendireceği ve tatmin ya da tatminsizliğine neden olacağı söylenebilir. (Ataay, 2010:12). İşgören gösterdiği gayret ve elde ettiği faydayı başkalarının gayretleri sonucu elde ettikleri fayda ile karşılaştırdığında; bu karşılaştırmayı eşit ya da avantajlı algıyorsa tatmin oluşacaktır, ancak adaletsizlik ya da dengesiz bir durum olduğuna ilişkin bir algı oluşturursa işgören tatminsizlik duyacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, ücretin düzeyinden çok gösterilen çabayla karşılaştırıldığında ücretin adil olarak algılanıp algılanmadığı olmalıdır. (Ordun:2002,s.63)

İşgören gösterdiği gayret ve elde ettiği faydayı başkalarının gayretleri sonucu elde ettikleri fayda ile karşılaştırdığında; bu karşılaştırmayı eşit ya da avantajlı algıyorsa tatmin oluşacaktır, ancak adaletsiz ya da dengesiz bir durum olduğuna ilişkin bir algı oluşturursa işgören tatminsizlik duyacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta,

ücretin düzeyinden çok gösterilen çabayla karşılaştırıldığında ücretin adil olarak algılanıp algılanmadığı olmalıdır. (Ordun, 2002: 63).

Diğer tüm faktörlerin eşit olduğu varsayılırsa, ortalamanın üzerinde ücret alan ve iyi ücret aldığı bilincinde olan işgörenlerin tatmini büyük olasılıkla daha yüksek olacaktır. Bununla birlikte, gayret, yetenek ve deneyim seviyelerine göre ücretlerinin adaletsiz olduğunu düşünen işçiler arasında tatminsizliğin en yaygın nedeni ücretlerdir. Öyle ki, aynı yetenek, beceri ve iş verimine sahip işgörenlerden daha düşük ücret aldığı öğrenen bir işgören işinden tatmin olmayabilecektir (Demir, 2005:144).

Ödenen aylık ücretlerin yanısıra çeşitli sosyal içeriğe sahip dolaylı ücret uygulamaları da işgörenin ücret tatminini sağlayacak uygulamalardır. Örneğin; yakacak yardımı, sağlık sigortası, işsizlik sigortası yapılması, yemek ve ulaşım masraflarının karşılanması, işgörenlerin çocukları için kreş hizmeti gibi çeşitli unsurlar kök ücrete ek olarak ödenen dolaylı ücretlerdir ki, bunlar da işgörenin ücret tatmininin sağlanmasına yardımcı olacaktır (Bingöl, 2010: 46).

Ödüller işgören tatminini arttırmada kullanılan önemli bir araçtır. Ancak ödülün işgörenin tatminini arttırması için onun ihtiyaç duyduğu değer veya faydayı içermesi gerekmektedir. Ayrıca bu ödüllerin işgörelere olumlu destek sağlayacak yeterlilikte olması da gereklidir. Bunun dışında işgörelere değer verilen ödülün boyutu anlamında da farklı anlayışlara sahiptirler. Örneğin; %20 veya %25'lik bir ücret artışı bazı çalışanları motive ederken bazıları üzerinde olumlu hiçbir etki yaratmayabilir (Bingöl, 2010: 47).

Örgütlerde tatminsizliği gidermenin tek yolunun ücretlerde değişiklik yapmak olduğu düşünülmemelidir. Zira ücret Maslow'un motivasyon teorisinde karşılanması gereken en alt seviyedeki fizyolojik bir ihtiyaçken, Herzberg'in çift faktör kuramına göre hijyen faktörlerden biri olarak düşünülmemekte ve karşılanmaması durumunda tatminsizlik kaynağı olacağı öne sürülmektedir (Demir, 2005:144).

2.2. Ücret Tatminini Etkileyen Faktörler

2.2.1. Bireysel Faktörler

Ücret adaleti algılamasında dikkate alınması gerekenler, bireysel faktörler, adalet hassasiyeti, adil dünya inancı, öz-saygı ile bireylerin çalışma ve yaşam koşulları bakımından önem taşıyan demografik özellikleri olup; aşağıda incelenecektir.

2.2.1.1. Adalet Hassasiyeti

Adalet hassasiyeti kuramı Adams'ın (1965) adalet kuramına getirilen bireysel farklılıkların dikkate alınması gerektiği yöndeki eleştiri ile birlikte, Huseman (1985, 1987) tarafından geliştirilmiştir (Huseman, 1987: 223).

Adalet hassasiyeti kuramına göre, tüm bireyler mutlak bir adalet ilkesine göre hareket etmemektedir. Bu düşünceye göre bireyler takas ilişkilerinde kendi katkılarına karşılık olacak adil bir sonuç yerine bunun daha üstünde ya da altında bir sonucu tercih edebilirler. Adalet hassasiyeti kavramı, adalet ve adaletsizlik algıları sonucunda oluşacak tutumsal ve davranışsal tepkileri etkileyen ve hassasiyetin derecesini ifade eden bir eğilim olarak tanımlanmıştır (Huseman, 1987: 223).

2.2.1.2. Adil Dünya İnancı

İlk kez Lerner (1965) tarafından ortaya atılan adil dünya inancı (belief in a just world), insanların dünyanın adil olduğuna ve adil bir dünyada başlarına geleni hak ettiklerine ya da hak ettiklerini elde ettiklerine inanma eğilimini ifade etmektedir. Bu inanç, bireylerin kendi yaşadıkları veya başkalarının karşılaştığı adaletsizlik durumları karşısındaki tepkilerini etkileyebilecek yapıdadır. (Furnham, 2003: 318-322)

2.2.1.3. Öz-Saygı

Ücret adaleti algısı üzerinde etkili olabilecek bireysel özelliklerden birisi de öz-saygıdır. Yaşamla mücadele edilirken hissedilen yeterlik ve beceri duygusunu anlatan öz saygı veya kendilik değeri duygusu, yeterli benlik olarak da ifade edilmektedir (Schultz, 2009: 447). Öz saygı bireylerin yaşadıkları deneyimler, diğerleriyle yaptıkları kıyaslamalar ve diğer bireyler tarafından değerlendirilmeleri sonucunda değişebilir bir nitelik taşımasına rağmen, sürekli ve genellikle durağan bir kişilik özelliğidir (Goldsmith, 1997:816).

Bireylerin öz saygıları büyük ölçüde çocukluk çağları ve sosyalleşme deneyimlerine dayanmakta iken, örgütsel öz saygı belirli bir örgütün üyesi olma ile başlayan deneyimlerle zaman içinde ortaya çıkmaktadır. Buna göre çalışanın ücretini adil ya da adaletsiz olarak algılaması, örgütsel öz saygının yüksek ya da düşük olmasına bağlı olarak farklı tepkilere neden olabilir. Bu nedenle, örgütsel öz saygının düşük ya da yüksek olması, ücretin adaleti algısının olumlu veya olumsuz iş davranışlarına neden olmasında önemli bir değişkendir (Schultz, 2009: 447).

2.2.2. Demografik Özellikler

Yaş, eğitim, meslek ve cinsiyet gibi demografik değişkenler de ücret adaleti algısı, ücrete ilişkin tutumlar ve ücret doyumu üzerinde etkili olmaktadır. Yaşça büyük olan çalışanlar, genç çalışanlara göre kıdeme dayalı ücretlendirmeyi daha çok tercih etmektedir. Yaşça büyük olanlar ücretlerini genç yaştakilere kıyasla daha adil bulmaktadır. Kadınlar da, erkekler de ücret artışlarını ve parasal ödülleri değerli bir güdüleyici olarak görmektedirler (Mamman, 1997: 35).

2.2.2.1. Yaş

Yaşça büyük olan çalışanlar, genç çalışanlara göre kıdeme dayalı ücretlendirmeyi daha çok tercih etmektedir. İleri yaştaki çalışanların genç çalışanlardan daha fazla ücret aldıklarını belirlenmiştir. Yaşça büyük olanlar fazla ücret almalarını genç olanlara göre daha adil bulmaktadır (Jackson ve Grabski ,1988: 606).

Ücret tatminini para etiği veya paraya karşı tutumun etkileyeceği düşünülmüştür. Para etiği yüksek olan kişilerin ücret tatminsizliğinin de yüksek olacağı ve paraya karşı tutumla ücret arasında olumsuz bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Tang, 1992: 125).

2.2.2.2. Cinsiyet

Kadınlar, genelde erkeklerden daha az ücret aldıkları halde, ücretlerinden tatmin düzeyleri erkeklerin tatmin düzeylerinden daha yüksektir. Bu durumun önemli bir nedeni kadınların kendileri için daha düşük düşük düzeyde ücret belirlenmesine razı olmalarıdır (Major ve Forcey, 1985:393-405).

Greenberg, kadınların ödül dağıtımında daha eşitlikçi yaklaşım sergilerken, erkeklerin ise daha adil bir dağıtımı tercih ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Kadınların erkeklerden daha düşük ücret beklentisi olduğunu, bu yüzden de daha az parayla tatmin olduklarını öne sürmüş ve beklentilerin tatminin belirtilmesinde ne kadar önemli olduğunu belirtmiştir (Major ve Konar, 1984:777-792).

McDonald, kadınların ücretlerini daha adil bulduklarını saptamıştır. Çocuk sahibi olanlar, çocuğu olmayanlara göre ücretlerini daha az adil bulurken, aile geliri daha yüksek olanlar, olmayanlara göre ücretlerini daha adil bulmaktadır . (Mc Donald:1993, s.48).

2.2.2.3. Eğitim ve Meslek

Eğitim düzeyi ücret düzeyinin belirlenmesinde etkili bir değişkendir. Yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar, ücretlerin saptanmasında eğitimin bir ölçüt olarak kullanılmasını düşük eğitimlilerden daha fazla desteklemektedirler. Yüksek eğitim düzeyine sahip olan kişiler ücretlerinden daha az memnundurlar (Mamman:1997 s.177).

2.2.3. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler başlığı altında sınıflandırılan bu özellikler, ücret düzeyi ve ücret yönetimi, örgütün büyüklüğü ve ödeme gücü, örgütte kişiler arası ilişkiler, yapılan işin niteliği ve örgütsel adalet olarak aşağıda ele alınacaktır.

2.2.3.1. Ücret Yönetimi

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 (Benligiray, 2007: 17).

Bazı işletmelerde ücret yönetiminde tercih edilen ücretlerin gizliliği ilkesinin, çalışanların ücret adaleti algılarını olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Çünkü ücretler gizlense bile, ücret karşılaştırmaları tamamen ortadan kalkmayacaktır. Gizli ücret politikasının yürütüldüğü bir iş ortamında, çalışanlar bu defa ücret karşılaştırmalarını yanlış bilgilere, tahminlere ve söylentilere dayalı olarak yapacaklardır (Lawler, Porter,1994:20-28).

2.2.3.2. Ücret Düzeyi

Ücret düzeyi, bir işletmede çalışanlara ödenen ücretlerin oluşturduğu genel ortalamadır. Ücretleri iş alanı, bölge ya da uluslararası düzey bakımından karşılaştırmak mümkündür. Karşılaştırmada reel ücret esas alınır (Lawler, 1994:20-28).

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 faktörde etkilenmektedir (Gardner, 2004:308).

2.2.3.3. İşin Niteliği

İşin niteliği, beklenen ücret düzeyi ile alınan ücretin karşılaştırılmasında önemli bir faktördür. İşteki sorumluluk düzeyi, görev çeşitliliği, görevin önemi, iş tanımı ve mesleğe ilişkin özelliklerin, ücret adaleti algılamalarında etkili olduğunu kanıtlayan araştırmalar söz konusudur. İşteki hiyerarşik konum yükseldikçe sorumluluk düzeyi de artacaktır. Bu durum bir ikilem yaratmaktadır. İkilemin temel sebebi, yüksek statüdeki işlerin kişiye ek görev ve sorumluluklar yükleyerek daha fazla zaman ve çaba harcamalarını gerektirmesi dolayısıyla girdileri artırması, buna bağlı statü nedeniyle elde edilen kazançların artırmasıdır (Greenberg ve Ornstein, 1983: 285-297).

İşin niteliği yüksek, fakat ücret düzeyi düşük olan işlerde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, yüksek iş niteliği algılamasına sahip olmanın dışsal ödüllere yönelik beklentiyi yükselttiği, bu nedenle adaletsizlik algılamasının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Hirschfeld, 2002:560-561).

2.2.3.4. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet teorisi Adams'ın adalet teorisine dayanmaktadır. Greenberg'in "çift faktörlü örgütsel adalet modeli"ndeki *prosedür adaleti* faktörü, işgörenin algıladığı ücreti belirlerken kullandığı yöntem ve prosedürleri kapsarken, diğer faktör olan *dağıtım adaleti* ücretin nasıl belirlendiğine bakmaksızın işgörenlerin ücret tatminine odaklanmaktadır. (Cropanzano ve Kaçmar, 1995: 14).

Folger ve Cropanzano'ya göre işgörenler ücretlerini ya da elde ettikleri diğer sonuçları yeterince adil olarak değerlendiklerinde *dağıtım adaleti* hükmüne varırlar. Araştırmalar genelde dağıtım adaletinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma gibi genel örgütsel sonuçlara değil (ki bunları etkileyen daha çok prosedür adaletidir), ücret tatmini gibi belli bireysel sonuçlara yol açtığını göstermektedir. Berkowitz'e göre de dağıtım adaleti ücret tatmininin doğrudan bir etkileyicisidir (Cropanzano ve Kaçmar, 1995: 14).

Dağıtım adaleti algısı ve ücret tatmini arasındaki ilişki araştırmacıların başlıca odak noktalarından olmuştur. Blau'ya göre, birçok araştırmanın da öne sürdüğü gibi, ücret tatmini, dağıtım adaleti algısıyla zincirleme olarak birbirine bağlıdır. (Amanuel G. Tekleab, 2005: s.889) McFarlin ve Sweeney, işgörenlerin örgütsel ödeme sistemlerine tepkilerine ilişkin olarak yaptıkları araştırmada, dağıtım adaletinin ücret tatmini üzerinde prosedür adaletinden daha kuvvetli bir belirleyici olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Örgütsel adalet modeline göre dağıtım adaleti ve prosedür adaleti

birbirleriyle ilişkili yapılardır ancak farklı sonuçlara neden olmaktadır. Prosedür adaleti, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgüt odaklı davranışları etkilerken; dağıtım adaleti, iş tatmini gibi işe özgü davranışlar üzerinde etkili imaktadır. Buna bağlı olarak, Martin ve Bennett ile Sweeney ve McFarlin'e göre, eğer bir örgüt işletmeye olan bağlılığı arttırmayı amaçlıyorsa, yöneticiler çabalarını işgörenlerin prosedür adaleti algılarının arttırılması üzerinde yoğunlaştırmalıdır; eğer işgörenlerin tatmin düzeylerinin arttırılması isteniyorsa, odak noktaları işgörenlerin dağıtım adaleti algılarının arttırılması olmalıdır.(Faulke, a.g.e., s. 46-47.) Sonuçta tatmin ve adalet birbirinden farklı fakat birbiriyle ilişkili yapılardır. Dahası ücret tatmininin farklı boyutlarının (ücret düzeyi, ücret artışı, sosyal yardımlar, ücret yapısı-yönetimi), dağıtım ve prosedür adaletiyle ilişkisinin ayrı ayrı incelenmesi önem kazanmaktadır. Martin ve Bennett'in 1337 finans çalışanı üzerinde yaptığı araştırma; ücret artışı, ücret düzeyi ve sosyal yardımlardan tatmin olma boyutlarının dağıtım adaletiyle olan ilişkisinin, prosedür adaletiyle olan ilişkisinden fazla olduğunu göstermektedir. Heneman ve Judge da, ücret düzeyi, ücret artışı ve sosyal yardım tatmini dağıtım adaletiyle ilgiliyken; ücret yapısı-yönetiminden tatminin prosedür adaleti ile ilgili olduğunu savunmaktadır.

Bütün bu açıklamalar ışığında, dağıtım adaletinin ücret tatmini ile zincirleme olarak birbirine bağlı olduğu söylenebilir. Dağıtım adaleti ücret tatmininin bir belirleyicisi olarak görülmektedir. Ayrıca dağıtım adaleti iş tatmini üzerinde de etkili olduğundan, işgörenlerin tatmin düzeylerinin artması bir anlamda dağıtım adaleti algılarının arttırılmasına bağlı olacaktır.

2.3. Ücret Tatmini Teorileri

Ücretin insan hayatındaki önemini açıklamaya çalışan teorilerin çoğunu motivasyon teorileri oluşturmaktadır. Ancak motivasyon teorilerinin temel inceleme alanı ücret olmayıp, ücret sadece diğer etmenler gibi bir öğedir. Bu nedenle motivasyon teorilerini temel almakla birlikte, esas olarak ücretle işgören arasındaki ilişkiyi aydınlatmayı amaçlayan ücret tatmini teorileri geliştirilmiştir. Motivasyon teorilerinin bütüncül açıklamalarına karşın, ücret tatminini açıklayan modeller sadece bireyle ücreti arasındaki ilişkiyi temel almıştır (Ataay, 2004:45-46).

Vroom'un beklentiler teorisi oldukça kabul görmüş bir motivasyon teorisidir ve ücretin işgörenlerin gelecekteki davranışlarını nasıl etkileyeceğini açıklamaya da yardım etmektedir. Buna göre çekim ve fayda değişkenlerinin çarpımı belli bir davranışı

seçmeye iten gücü, yani sonuç değişkenini oluşturur. Sonuçlar birinci ve ikinci düzey olmak üzere iki düzeyde ele alınmaktadır. Birinci düzey sonuçlar örgütte gösterilen performansla ilgilidir ve ikinci düzey sonuçları elde etmek için aracı olurlar, ikinci düzey sonuçlar ise hedeflenen bireysel sonuçlardır. Örneğin parçabaşı ücret sistemi uygulanan bir işletmede çalışan işgören günde kaç parça üretirse (birinci düzey sonuç), o kadar ücret alacaktır (ikinci düzey sonuç) (Tekarslan, 1998:117-118).

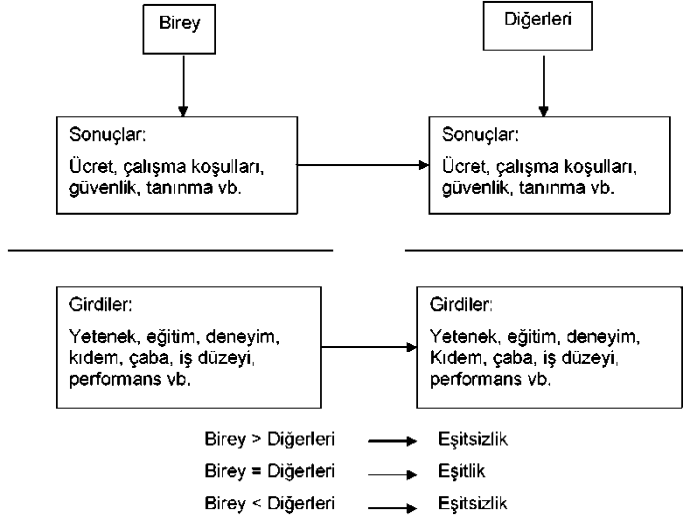
Herzberg'in çift faktör teorisi ise ücretin; çalışma koşulları, iş arkadaşları ile ilişkiler gibi bir hijyen faktörü olduğunu ve işin özellikleri gibi güdüleyici faktörlerin motive ediciliğini önleyerek iş tatminsizliğine yol açtığını öne sürmektedir. Herzberg'e göre çalışanlarını motive etmek isteyen bir örgüt, ücret ve diğer hijyen faktörlerinin tatminsizlik yaratmayacak seviyede olmasını sağlamalıdır (Faulke, 2002: 9).

2.3.1. Adams'ın Adalet Teorisi

Adams'ın (1963) adalet teorisi bir değişim ilişkisine dayanır. Birey; öğrenim, zeka, yetenek, yaş, kıdem, cinsiyet gibi girdileriyle ücret, işe ilişkin ödül, gözetimden memnun olma, sosyal yararlar gibi birtakım sonuçlar elde eder. İşte bu girdilerin sonuçlarla değişimi işleminde alınan ve verilen şeyler her iki taraf için de tatmin yaratmışsa sorun yoktur. Adams'a göre, birey kendi sonuç-girdi oranını diğerlerinin sonuç-girdi oranıyla karşılaştırdığında eşitsizlik ortaya çıkmışsa bir adaletsizlik sözkonusudur (Ataay, 2003:47-48).

Buna göre eğer iki birey aynı çabayı gösteriyorsa, eşit ücret almaları gerekir; eğer birey daha az çaba harcıyorsa daha az ücret almalıdır; daha çok çaba harcıyorsa da daha çok ücret almalıdır. İşgörenin elde ettiği ödüller algıladığı ödüle eşit veya daha çoksa işgören tatmin olacak, aksi halde yani algılanan ödüle eşit ödül alınmazsa performans sonucu tatminsizlik doğacaktır (Baysal, Tekarslan 2004: 119).

Bireyin karşılaştırma yaptığı kişi örgüt içinde veya dışında benzer işi yapan biri olabileceği gibi işletme içinde farklı bir iş yapan biri de olabilir. Birey eğer kendi çıktı-girdi oranının karşılaştırma yaptığı kişiden daha düşük olduğunu algılayorsa, örgüt içinde sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışlarının sayısını azaltabilir. Bunun dışında birey, işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi davranışlar gösterebilir (Faulke, 2000: 10).



Şekil 4.1. Adams'ın Adalet Teorisi

Kaynak: Larry H. Faulke, “Pay Satisfaction Consequences: Development and Test of a Theoretical Model”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Louisiana Devlet Üniversitesi, 2002, p. 11.

Adams'ın adalet teorisine göre birey için diğerlerine göre fazla ya da eşit ücret alması sorun teşkil etmemektedir. Ancak düşük ücret alması durumunda adaletsizlik yapıldığını düşünerek değişik yöntemlere başvurması mümkün olabilmektedir. Bireyin karşılaştırmada ulaştığı eşitsizliğin sonuçları; kendi girdilerini azaltmak, sonuçları değiştirmek, girdi veya sonuçları çarpıtmak, iş ortamından ayrılmak, karşılaştırma yaptığı kişiyi değiştirmek şeklinde ifade edilebilir (Ataay, 2008:49-52).

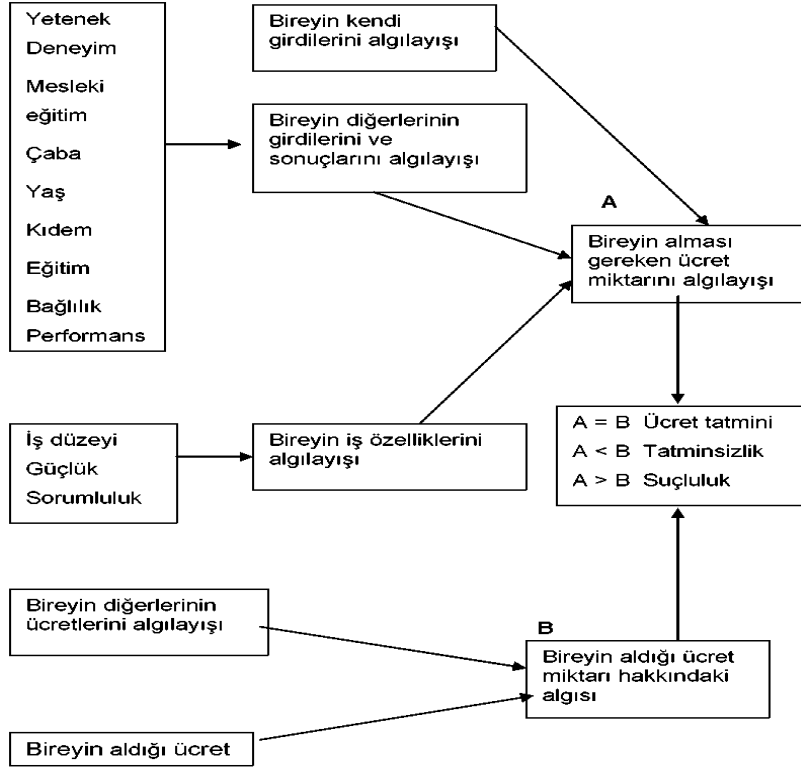
Adams'a göre ödüllerin adil olarak algılanması işgörenin kendi gösterdiği çaba ile aldığı ödül arasındaki ilişkiyi nasıl değerlendirdiğine bağlıdır ve her işgörenin belirli bir çabaya karşılık olarak verilmesi gereken ödül düzeyi hakkında bir fikri vardır (Baysal, Tekarslan,2004: 119).

2.3.2. Lawler'ın Ücret Tatmini Modeli

Lawler'ın ücret tatmini modelinin temeli, bireyin aldığı gerçek ücret ile alması gerektiğini düşündüğü ücretinin karşılaştırılması ile ortaya çıkan sonucun yorumu ile tatmin, tatminsizlik duygusunun oluştuğu görüşüdür (Ataay, 2008:60).

Fark kuramı, Lawler'ın modelinde önemli bir rol oynamaktadır. Öyle ki Lawler ücret tatmininin oluşmasında fark kuramının adalet kuramını tamamlayarak bir bütünlüğe ulaşıldığını savunmaktadır (Ataay, 2008:57-58).

Lawler'ın modelinde adalet algısının oluşması, girdi ve sonuçlar arasında bağlantı kurarak ve başka bir bireyle karşılaştırma yaparak gerçekleşir. Her ne kadar önemli değişkenler eklenmiş de olsa bu model temel olarak bireylerin tatmin düzeylerini belirleme sürecini gözden geçirmektedir (Faulke, 2002:12).



Şekil 4.2. Lawler'ın Ücret Tatmini Modeli

Kaynak: Larry H. Faulke, "Pay Satisfaction Consequences: Development and Test of a Theoretical Model", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Louisiana Devlet Üniversitesi, 2002, p. 13.

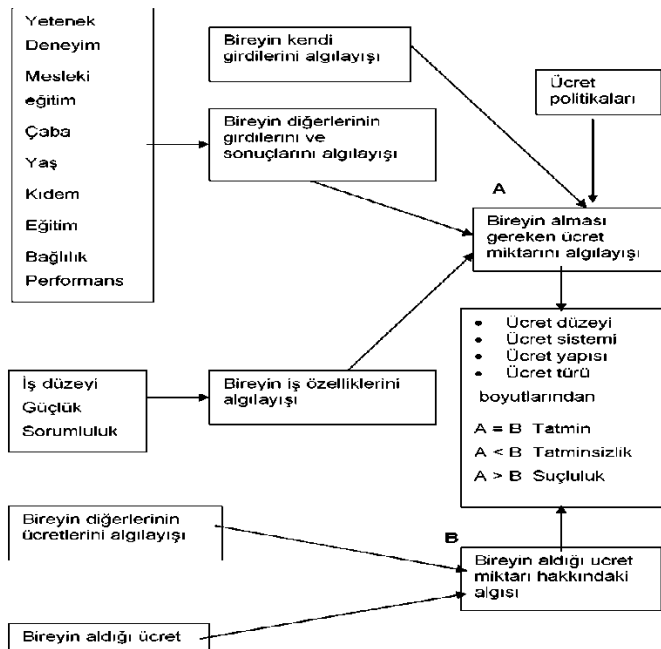
Lawler'ın ücret tatmini modeli ile adalet teorisi arasındaki farklardan biri, Lawler'ın modelinde bireyin alması gereken ücret miktarı algısını etkileyen iş düzeyi, görevin algılanan güçlüğü ve algılanan sorumluluğu içeren algılanan iş özellikleri faktörünün de değerlendirmeye alınmış olmasıdır. Ücret beklentisinin çeşitli kişisel özellikler ve işle ilgili özelliklere bağlı olduğu düşünülecek olursa burada sözü edilen kişisel özellikler de eğitim, deneyim, performans gibi değişkenler olarak kabul edilmektedir (Fujita ve Norton, 2006: 56).

Şekil 4.2'de görüldüğü gibi ücretin adil olup olmadığı kararı bireyde tatmin ya da tatminsizlik oluşmasına neden olmayabilir. Yani birey aldığı ücretin adil olmadığı sonucuna ulaştığı halde ücret tatminsizliği duymayabilir. Bu, yönetimin bireye ücretinin sapmasındaki gerekçeleri yeterince açıklayabilmesi ve bireyin de bunu gerçekçi bulması

sonucu olabilir. Bireyin ücret yönetimi sisteminin yeterliliğine ilişkin görüşlerini oluşturan elemanlar ücret kriterlerinin uygunluğu ve anlaşılması, başarı değerlemesinin doğru yapılması, ücret politikalarına bağlılık olarak sayılabilir (Ataay,2000:s.67).

2.3.3. Heneman ve Schwab'ın Ücret Tatmini Modeli

1970'lerin sonlarına doğru Henemann ve Schwab, Lawler ile Dyer ve Theriault'un çalışmalarını geliştirerek ücretin birden çok boyuttan oluştuğunu ileri sürdükleri değiştirilmiş fark modelini geliştirmişlerdir. Henemann ve Schwab bu modelde, belirleyenleri ve sonuçları değişik faktörlere bağlı olan, birbirleriyle ilişkili ancak birbirinden farklı beş boyut tanımlamıştır. Bu beş farklı boyut şunlardır: Ücret düzeyi, ücret yapısı, ücret sistemi, ücretin ödenme şekli. Ücret düzeyi, örgütteki çeşitli ücret-maaşların ortalamasıdır. Bu ortalama, tek bir pozisyon için yapılan ödemeler veya birkaç pozisyonun ücret ortalamaları temel alınarak hesaplanabilir. Ücret sistemi, örgütün işgörenlerin ücret artışını belirlemek için kullandığı yöntemdir ve zamana ya da performansa dayalı ücret gibi çeşitli şekillerde olabilir. Ücret türü, ücretin işgörene hangi şekilde verildiğidir. İşgörenin ücret ödemesi direkt zaman ya da performans karşılığı ödenebildiği gibi dolaylı olarak da ücret dışı yararlar şeklinde ödenir (Faulke, 2002: 20).



Şekil 4.3. Heneman'ın Değiştirilmiş Fark Modeli

Kaynak: Larry H. Faulke, "Pay Satisfaction Consequences: Development and Test of a Theoretical Model", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Louisiana Devlet Üniversitesi, 2002, p. 20.

Henemann daha sonraları ücret tatminine ilişkin beşinci bir boyut olan ücret politikaları ve yönetimini de bu boyutlara eklemiştir.(Faulke, 2002: 20)

Henemann'ın modelinde Lawler'ın ücret tatmini modelindeki tatmine götüren yol aynı kalmakta, ancak her bir tatmin boyutu için ayrı karşılaştırmalar yapılmaktadır. Henemann her boyutun farklı politika, prosedür ve uygulamaları olması nedeniyle ücret tatminini bu farklı boyutlara ayırmanın gerekli olduğunu savunmaktadır. Şekil 4.3'te Heneman ve Schwab'ın modeli görülmektedir (Faulke, 2002:20).

Henemann bireyin ücret tatminini belirlerken hesaba katılan başkalarıyla yaptığı karşılaştırmanın; geçim masrafları, işyerinin tarihsel gelişimi, ücret beklentileri ve ücret sistemi yönetimini de kapsadığını savunmaktadır. Bunun dışında ücret düzeyinin ücret tatmini üzerinde güçlü bir pozitif etkiye sahip olduğunu da belirtmektedir. (Smola, 2003: s.6-7).

2.3.4. Miceli ve Lane'in Ücret Tatmini Modeli

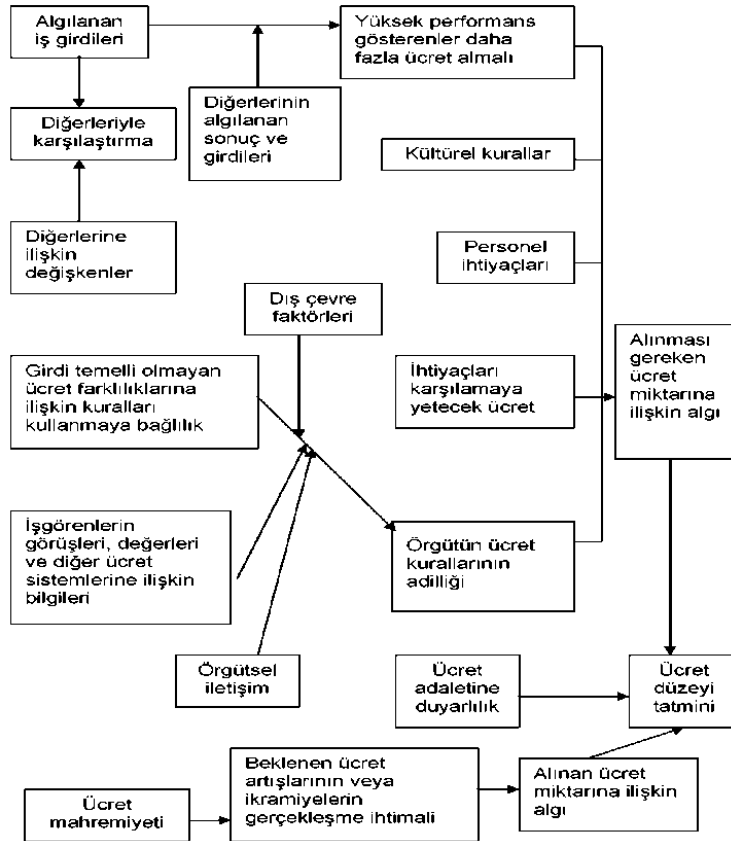
Miceli ve Lane (1991) ikili fark modelinde her bir ücret tatmini boyutunun nasıl belirlendiğini anlatmak için ayrı modeller geliştirerek Henemann ve Schwab'ın değiştirilmiş fark modelini genişletmişlerdir. Model Mulvey'in ücret tatmininin en az iki adet iki düzeyli boyutu olduğu önermesini kabul eder; bu düzeylerden biri beklenen sonuçlara gösterilen tepkilere odaklanırken, diğer düzey sisteme yönelik tepkilere odaklanmaktadır. Ayrıca model ücrete ilişkin tepkileri değerlendirirken zamanı da dikkate almaktadır, bu nedenle bireyin mevcut iş durumundaki tepkilerine odaklanan bir alt model ve ücrette gelecekte beklenen değişikliklere verilecek tepkiye odaklanan bir diğer alt model oluşturmaktadır (Miceli ve Lane, 1991: 235-309).

Miceli ve Lane (1991:6-7), doğrudan ve dolaylı ödemeye olan tepkilerin, sonuçlara ve sistemlere olan tepkiden ayrı düşünülmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Ayrıca, ücret sistemi tatmininin bireyin iş kategorisi tatmini ve iş kategorileri arası tatmin olmak üzere bölümlenmesinin gerekli olduğunu savunmaktadırlar. Bu bölümlendirme ile ücret düzeyi tatmini, yarar düzeyi tatmini, ücret sistemi tatmini, ücret sistemi (hiyerarşi) tatmini, yarar sistemi tatmini olmak üzere toplam beş boyut oluşmaktadır.

Micelli ve Lane (1991:235-309), yarar düzeyi tatmini ve yarar sistemi tatminine ilişkin iki model daha geliştirmişlerdir. Bu ikili fark modelinde, alınması gereken ücret miktarı algısı belirlenirken insanların kültürel alışkanlıklarına bağlı olarak nasıl

beklentiler içinde oldukları da hesaba katılmaktadır. Bunun dışında bireyler ne kadar ücret almaları gerektiğini belirlerken yalnızca başkalarıyla yaptıkları karşılaştırmaları değil, ayrıca ailenin büyüklüğü ve sağlık gibi faktörleri de içeren bireysel ihtiyaçları da dikkate almaktadırlar. Geçim masrafları ve bireyin diğer ücret sistemleri hakkındaki bilgisi gibi çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Geçim masrafları yüksekse birey daha yüksek ücret bekler ve eğer diğer ücret sistemleri hakkında da bilgi sahibiyse bu bilgi karşılaştırma yapabileceği bir temel oluşturmasını sağlar. Kuralların adil olup olmadığının belirlenmesi örgütsel iletişimden de etkilenir, öyle ki örgütün ücret kararlarını açıklama çabası, bireyin ne kadar ödenmesi gerektiği hakkındaki duygularını etkileyebilir (Miceli ve Lane, 1991: 235-309).

Miceli ve Lane'in (1991:235-309), ücret tatmini araştırmasındaki başlıca katkılarından biri ikili fark modelinin zamanın da katılımını sağlamasıdır. Miceli ve Lane bireylerin yalnızca şimdiki ücretlerine göre değil ileride olabilecek ücret değişikliklerine göre de tepki verdiklerini savunmaktadırlar.



Şekil 4.4. Miceli ve Lane'in İkili Fark Modeli: Dengeli Ücret Düzeyi Tatmini

Kaynak: Larry H. Faulke, "Pay Satisfaction Consequences: Development and Test of a Theoretical Model", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Louisiana Devlet Üniversitesi, 2002, p. 25.

Sonuç olarak Micelli ve Lane, ücret tatminini “bireylerin ücretlerine ilişkin pozitif ve negatif duygularının tamamı” 31 olarak tanımlar ve ücret tatmininin yalnızca ücret ve yarar düzeyinden tatmini değil aynı zamanda bu düzeyleri oluşturmak için kullanılan sistemlerden tatmini de içerdiğini öne sürer. Ayrıca Micelli ve Lane ücret türü (doğrudan veya dolaylı) ve ücret unsurunun (sonuçlar veya sistem) da hesaba katılması gerektiğini savunur. Micelli ve Lane’in çalışmaları sonucunda oluşturdukları modelleri şu şekilde sayabiliriz: ücret düzeyi tatmini modeli, ücret alanı içindeki şlerden duyulan ücret sistemi tatmini modeli, hiyerarşik işler arasında ücret sistemi tatmini modeli. Bu modellere ek olarak örgütün sağladığı yararları açıklamaya yönelik iki model daha geliştirmişlerdir(Smola 2003: s.3)

2.3.5. Gerhart ve Milkovich’in Ücret Tatmini Modeli

Gerhart ve Milkovich’in ücret kararları ve sonuçları modeli işverenlerin ücretle ilgili kararlarını nasıl verdiklerini tanımlayan disiplinlerarası bir yaklaşımdır. Ayrıca model, ücreti motivasyon teorileri yardımıyla ölçmek yerine ücretin kendisine odaklanmaktadır. Gerhart ve Milkovich ücret kararlarının ücret politikasının dört ayrı alanında sınıflanabileceğini savunur. İlk alan işletmenin öncü, düşük veya eşit ücret ödeyeceğini belirleyen ücret düzeyi politikasıdır. İkinci alan bireysel düzeyde ücret farklılıklarının performansa göre mi hizmet süresine göre mi belirleneceğini açıklayan kararlardır. Üçüncüsü karar alanı örgütsel hiyerarşi seviyeleri arasındaki ücret farklarını belirleyen ücret yapısı kararı politikasıdır. Son olarak da örgüt, işgörenlerine sağlayacağı ek yararları nasıl yöneteceğine karar vermelidir (Faulke, 2002-28).

Modele göre, örgütlerin verdiği ücret kararları; performans, beceri gelişimi, işe yönelik tutumlar ve işgücü bileşimini içeren bireysel ve grup düzeyindeki sonuçları anlamlı biçimde etkiler. Ücret düzeyi ve ek yararlar politikaları, işgörenlerin örgüt için çalışmaya devam etmeye razı olup olmadıklarını belirler. Ücret veya ek yararlar düzeyi tatmin edici değilse ayrılma isteği, devamsızlık ve ayrılma gibi geri çekilme davranışları muhtemelen artacaktır (Gerhart ve Milkovich, 1992:481-569).

Ücret Kararları	Birey ve grup sonuçları	Bölüm sonuçları	Örgüt sonuçları
<ul style="list-style-type: none"> - Ücret düzeyi - Ücret yapısı - Ücrette bireysel farklılıklar - İkraniye sistemi - Özel sorunlar: Yönetici ücreti Uluslararası sorunlar Parasal olmayan ödüller 	<ul style="list-style-type: none"> - Çekim - Alıkoyma - Beceriler - Tutumlar - Performans 	<ul style="list-style-type: none"> -İşgören maliyeti -Verimlilik -Personel düzeyi -Personel değişimi - Kalite -Müşteri tatmini 	<ul style="list-style-type: none"> - Karlar - Satışlar - Pazar payı - Kültür - Uyumluluk

Beklenmeyen Faktörler

Örgütsel	İş	Bireysel	Dış
<ul style="list-style-type: none"> - İşletme stratejisi - İnsan kaynakları yönetimi - Ürün pazarı - Teknoloji - Büyüklük - Yer - İş organizasyonu - Karşılıklı dayanışma - Sorumluluğun paylaşılması - İş gücü çeşitliliği - Sendikalar 	<ul style="list-style-type: none"> - Düzey - Görev - Karmaşıklık - Düzenlenebilirlik 	<ul style="list-style-type: none"> - Eğitim - Deneyim - Profesyonellik - Fırsatlar - Değerler/İhtiyaçlar - Yetenek/Beceriler - Kişilik 	<ul style="list-style-type: none"> - Rekabet - Ekonomi - Kurallar - Genel görüş - Globalleşme

Şekil 4.5. Gerhart ve Milkovich'in Ücret Kararları ve Sonuçları Modeli

Kaynak: Larry H. Faulke, "Pay Satisfaction Consequences: Development and Test of a Theoretical Model", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Louisiana Devlet Üniversitesi, 2002, p. 29.

Ücret yapısı bireysel sonuçları da etkiler. Luthans'a göre, hiyerarşik seviyeler arasında anlamlı ücret farklılıkları varsa, işgörenler etkili olmak yerine başarılı olmaya odaklanabilir. Eğer ücret kararları bireysel düzeyde güçlü iş performansını motive etmiyorsa örgütün de iyi bir performans göstermesi mümkün olmayacaktır. Gerhart ve Milkovich'e göre etkili bir ücret sisteminin anahtarı, dört boyut hakkında verilen kararların örgütsel stratejinin bütününe uyduğundan emin olmaktır (Gerhart ve Milkovich, 1992:481-569).

Gerhart ve Milkovich'in ücret kararları ve sonuçları modeli (Şekil 4.5), ücret tatmininde daha makro bir yaklaşım kullanmaktadır. Daha önce açıkladığımız modeller sadece ücret tatminini belirleyen faktörleri incelerken, ücret kararları ve sonuçları modeli işverenlerin ücret kararlarını nasıl verdiklerini açıklayan disiplinlerarası bir yaklaşım kullanır ve ayrıca ücret politikalarının birey, grup ve örgütsel sonuçları nasıl etkilediğini de gösterir (Gerhart ve Milkovich, 1992:481-569).

2.3.6. Diğer Geleneksel Teoriler

Geleneksel ücret kuramlarından biri olan Homans'ın (1961) dağılım adaleti kuramında kazanç ve bunun elde edilmesi için yapılan maliyetler dikkate alınır. Birey, aldığı ücreti bir başkasınıninkiyle karşılaştırdığında, ücreti ve onu elde etme maliyeti birbirine eşit olmalıdır. Homans'a göre, maliyette artış ücret artışı sağlamalı ve her bireyin ücreti ile bunu elde etmek için yaptığı yatırımlar birbiriyle dengeli biçimde artmalıdır. Burada kazanç; ücret, statü, iyi iş koşulları gibi işten elde edilen tüm sonuçları kapsayan bir kavramken, maliyet terimi ise kötü iş koşulları, herkesçe beğenilmeyen işi yapmak gibi işin olumsuz yönlerini belirtmek için kullanılmaktadır. Aslında birey, gerçekte aldığı ücret miktarından ziyade, aldığı ücretin diğerlerinin ücreti ile karşılaştırıldığında adaletli olup olmadığı sonucuna göre tatmin ya da taminsizlik duymaktadır. Bu durumda adalet kavramı bireyin kazançları ile yatırımlarına adil bir ücret ödenmesiyle ilgili olacaktır (Homans ve George, 1961: 17-81).

Bir diğer ücret kuramı ise Patchen'in adalet-sosyal karşılaştırma kuramıdır. Bu kuramın başlıca özelliği şimdiki ve gelecekteki ücret adaletini dikkate alması ve yeteneklerini geliştirdiğinde işgörenin daha iyi bir ücret alabileceğini öne sürmesidir. Birey aynı düzeydeki diğer bireylerle karşılaştırma yapmakta ve kendisinden fazla ücret aldıklarını anladığında tatminsizlik duymaktadır. Buna karşılık gelecekte sağlanacak ücret düzeyi de önemlidir. Birey şimdiki ücret dengesini adil bulmasa bile gelecekte bu dengenin kendi lehine düzelebileceğini ya da tam tersi bozulabileceğini düşünebilir. Bu durumlar da bireyde tatmin ya da tatminsizlik yaratır (Homans ve George, 1961: 17-81).

Geleneksel ücret kuramlarından biri olan Katzell'in fark kuramına göre ise; ücret tatmini bireyin almayı düşündüğü ücret ile gerçekte aldığı ücret arasındaki farka göre oluşmaktadır ve farkı ortaya çıkaran unsur bireyin algısıdır. Tatmin, ne kadar istendiğine değil, ne kadar olması gerektiği düşüncesine göre oluşmaktadır. Örneğin beceriye dayalı bir iş yapan kişi, alması gereken ücrete ilişkin kararını oluştururken deneyim girdisini ön planda tutabilir (Homans ve George, 1961: 17-81).

2.4. Ücret Tatmininin Sonuçları

Ücret tatmini bireysel bir duygudur ve işgörenin işini yapması karşılığı elde ettiği tüm kazançlarını ifade eder. Bu kazançlar maddi ve manevi alanda elde edilenlerdir. Maddi kazançlar sosyal yararlar, unvan, statü, şöhret, iyi iş, çekici iş, İyi yönetim, iş güvencesi, güçlü ve ünlü kurumda çalışma vbg. iş ve iş yerine bağlı

niteliklerin ortaya çıkardığı ve işgörenin kendinde var olan niteliklere uygun düştüğünü sandığı sonuçlardan elde edilen olumlu duyguyu ifade eder. Bu nedenle ücret tatmini bireyseldir ve kişilere göre değişir. Kişinin ihtiyacına, beklentisine, adalet ve eşitlik anlayışına, geçmiş deneyimlerinden elde ettiği sonuçlara, kendine güvenine, vbg. değerlendirmelerine bağımlı bir duygudur. Ücret tatmininin bu özelliği, aynı işi yapan iki işgörenin farklı tatmin düzeyine ulaşacağını gösterir. Bu açıdan, ücret politikasının amacı işgörenlerin bireysel tatminini sağlamak olmasına rağmen, onların beğeni ve tercihine dayanan bir çeşitliliğin ortaya çıkarılması değildir. Objektif bir sistemin kurulmasıdır (Atay, 1985: 12).

2.5. Ücret Tatminsizliğinin Sebep ve Sonuçları

Ücret tatminsizliğinin sebepleri şunlardır:

Girdilerin yüksek olduğunu algılayanlar, düşük olduğunu algılayanlara oranla daha fazla tatminsizlik duyacaklardır.

Elde ettikleri para dışı sonuçların çok az olduğunu algılayanlar para dışı sonuçların çok olduğunu algılayanlara oranla, tatminsizlik duyacaklardır.

Kendilerine benzer kabul ettikleri bireylerin kendilerine oranla daha iyi girdi/sonuç dengesine sahip olduklarını düşünenler tatminsizlik duyacaklardır.

Düşük ücret alanlar, yüksek alanlara oranla daha çok tatminsizlik duyacaklardır.

Geçmişte yüksek ücret elde etmiş olanlar, geçmişte düşük ücret almış olanlara oranla daha fazla tatminsizlik duyacaklardır (Luna-Arocas, Tang, 2003).

Lawler'ın çalışmalarına göre ücret tatminsizliğinin sonuçları şunlardır (Ataay, 1985; 71):

İşten Ayrılma

Ücret tatminsizliği, bireyin işine karşı ilgisinin azalmasına, dolayısıyla işini bırakma isteğinin artmasına neden olacaktır. Ancak bu durum işsizlik koşullarına, bireyin kişisel özelliklerine ve işinin diğer yönlerine ve bunlardan duyduğu tatmine göre değişiklik gösterebilecektir.

Devamsızlık

Birey için işin çekiciliği azaldığı zaman, hem bu yüzden işine devamsızlığı artacak, aynı zamanda yeni iş arama isteği devamsızlığa neden olacaktır.

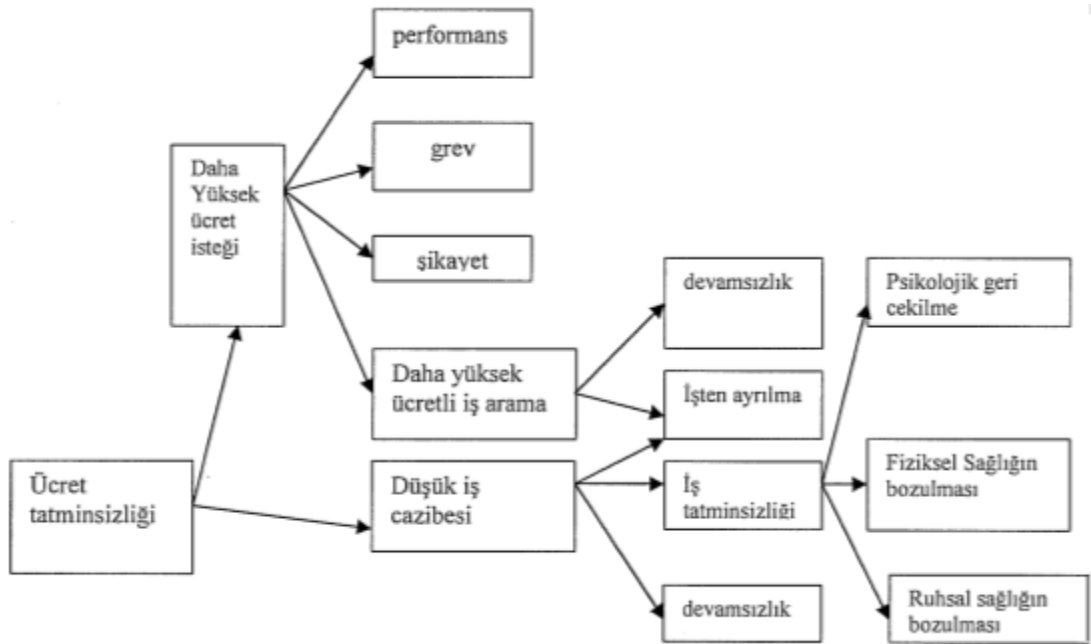
Birey devamsızlığı ile ücret kaybediyorsa, birey için ücretin önemi az olduğu için, ücret tatminsizliği devamsızlığı artıracaktır.

Performans Düşüklüğü

Ücret tatmini ile performans arasında önemli bir ilişki vardır. Ücret tatminsizliğinin performansı etkilediği görüşü tüm kurumlarda belirtilen bir sonuçtur, özellikle paraya fazla değer veren kişiler aldıkları ücretin yetersiz olduğunu düşündüklerinde performanslarında azalma meydana gelecektir.

Grevler, Şikayetler, Sendika Üyelikleri

Sendika üyeliği, grev ve şikayetlerin artması, ücret tatminsizliğinin diğer bir sonucu olmaktadır. Bu tür davranışlar, bireyin kendini savunmak için geliştirdiği yollardır (Luna-Arocas, Tang, 2003).



Şekil 4.6. Ücret Tatminsizliğinin Sonuçları

Örgütsel Çatışma Ortamı: Çalışanların örgütsel çatışmada uyguladıkları çatışma stratejilerinin, hem işyerindeki iş tatmininin düşmesinde hem de iş tatmini yüksek olan bireylerin de iş tatminini düşürmede önemli bir fonksiyona sahiptir (Şimşek, 2010:313).

Stres ve İş Kazalarının Artması: Stres, bireylerin esenliği ve huzuru için tehlike işareti yani bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yeterli bir şekilde ele

alınamayan olaylara karşı gösterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik bir etki olarak tanımlanmaktadır. Genellikle stres, insan organizmasında yarattığı olumsuz sonuç ve etkilerle tanımlanmaktadır. Günlük yaşantıda stresin kullanımı da yine olumsuzluk ve hoşnutsuzluk hallerinin ortaya konulması şeklindedir. Stres durumlarında bireylerde hem bedensel hem de psikolojik düzeyde bir takım olaylar meydana gelmektedir. İş stresi, bireyi normal fonksiyonlarından saptıran veya diğer bir deyişle fiziksel davranışlarını değiştiren, iş ile ilgili faktörlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum veya işin gerekleri ile çalışanın yetenekleri, kaynakları veya ihtiyaçları arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan ve bireye zarar veren fiziksel ve duygusal cevaplar olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 2010:266).

Diğerleri: Verimsizlik, iş kazalarının ve hataların artması, sigara ve içki eğiliminin artması, İşe odaklanamama ve görevlere gerektiği kadar yoğunlaşamama, uyku bozukluğu, gelecek üzerine kaygıların artması, işyerinde tartışma, öfke, düşmanlık, çatışma ve kızgınlık dalgaları, yabancılaşma, dayanışma eksikliği, değersizlik, yetersizlik duyguları, arkadaşlık ve dostluk ilişkilerinde aksamalardır (Şimşek, 2010:268).

2.6. Ücret Tatmininin İlişkili Olduğu Faktörler

2.6.1. Ücret Tatmini - İş Tatmini İlişkisi

Ücret, ekonomik ve sosyal hayatta çeşitli etkileri olan çok yönlü bir konu olması nedeniyle önem taşımaktadır. Doğrudan ödenen bir dışsal ödül olan ücretle ilgili olarak ortaya çıkabilecek tatminsizlik ise çeşitli istenmeyen sonuçlara yol açabilmektedir. İşgörenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret, işe karşı tutumlarını belirleyen önemli bir faktördür. Ücret bir güvenlik ve statü sembolü olmasının yanı sıra işgören tarafından örgütün kendisine verdiği değer bir göstergesi olarak da kabul edilmektedir. Burada ücretin miktarından çok adil olarak dağıtıldığı algısı işgörenin tatmini üzerinde etkili olmaktadır (Curall, 2005: 87).

İşletmeler açısından ise ücret, nitelikli personeli işletmeye çeken, elde tutan ve motive eden bir unsurdur. Yöneticiler ücreti, işgören davranışlarının örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilmesinde ve işletme performansının artırılmasında en önemli araçlardan biri olarak görmektedir. Ücret, işgören tatminini arttırmada kullanılan önemli bir araçtır; ancak ücretin işgörenin tatminini arttırması için onun ihtiyaç duyduğu değer veya faydayı içermesi gerekmektedir. Yine de örgütlerde tatminsizliği gidermenin tek

yolunun ücretlerde değişiklik yapmak olduğu düşünülmemelidir. Zira ücret, işgören tatminini etkileyen unsurlardan yalnızca biridir ve işgören tatminini etkileyen başka unsurlar da bulunmaktadır (Curall, 2005: 87).

Bununla birlikte, iş tatmini boyutları arasında en önemlisinin ücret tatmini olabileceğine ilişkin inandırıcı bir mantık vardır. Barber ve Bretz ücretin iş arayanlar tarafından en fazla önem verilen iş özelliği olduğunu öne sürmüştür. Herzberg'e göre ücret tatmini iş tatminsizliğini ortadan kaldırmamakta, buna karşın ücret tatminsizliği iş tatminsizliği yaratabilmektedir. Bazen de aldıkları yüksek ücret işgörenlerin tatminsizliklerini arttırabilmektedir (Curall, 2005: 613-640).

Ücretin yalnızca miktar bakımından yeterli olması bireyde tatmin yaratmamaktadır; birey ancak diğer faktörlerle birlikte genel bir değerlendirme yaptığında tatmin duyabilmektedir. Aslında ücretin işgören tatminindeki yeri ve önemi bireyden bireye farklılık göstermektedir. Eğer işgören için fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması ön plandaysa ücret önem kazanacak; buna karşılık psiko-sosyal ihtiyaçlarının karşılanması ön plandaysa ücretin önemi azalacak ve ücretle birlikte başarı, unvan gibi faktörler de değerlendirilecektir (Curall, 2005: 613-640).

Sosyal yardım tatmini ve ücret artışı tatmini bu kategoriye giren ücret tatmini sonuçlarıdır; her ikisi de sonuçlara dayalıdır çünkü bireyin örgütten aldığı herhangi birşeye dayanırlar. Bunların, işgörenin sonuçları hemen alamaması nedeniyle örgütte bir sosyal değişim yarattığı düşünülür; çünkü birey örgütün sonraki bir tarihte karşılığını vereceği beklentisiyle bazı iş davranışları içine girmektedir. İş tatmini, "bireyin işine veya iş deneyimlerine verdiği değerin sonucunda oluşan hoşça giden veya olumlu duygusal durum" olarak açıklanabilir. Bu olumlu duygusal durum, muhtemelen bireyin önceki deneyimlerinde yardım veya artışa ilişkin beklentilerinin karşılanmış olması durumunda ortaya çıkar. Buna göre eğer birey örgütün vaadettiği, almayı beklediği yardım ve artışları alırsa işinden daha fazla tatmin olacaktır (Curral, Steven 2005: 613-640).

İşgören gösterdiği çaba sonucunda elde ettiği ücreti başkalarının gösterdiği çaba ve elde ettiği ücret ile karşılaştırdığında bu karşılaştırmayı eşit algılsa tatmin oluşacaktır; ancak adaletsiz algılsa bu durumda tatminsizlik oluşacaktır. Buna göre ücretlerinin gayretlerine ve deneyimlerine göre adaletsiz olduğunu düşünen işgörenler arasında tatminsizliğin en temel nedeni ücretler olacaktır. Görüldüğü gibi burada tatmini

etkileyen husus ücretin düzeyinden ziyade ücretin adil olarak algılanıp algılanmadığı olmaktadır (Curral,Steven, 2005: 613-640).

Tüm koşulların olumlu olması durumunda ücretin bir güdüleyici görevi üstlenmesi, ancak adil bir dağılım olmaması durumunda da tatminsizliğe neden olması ücretin psikolojik açıdan oldukça karmaşık bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle işgörenin elde ettiği ücret, iş tatmininde çok boyutlu bir özellik taşımaktadır ve işgören tatmin ya da tatminsizliğinin temel faktörlerinden biri olarak görülmektedir (Curral ,Steven, 2005: 613-640).

2.6.2. Ücret Tatmini – İşe Bağlılık İlişkisi

İşe bağlılık ve örgütte bağlılık olguları, genellikle iş tutumları olarak ele alınmaktadır. Ancak, burada, bağlılığın davranışsal göstergelerinin ücret adaleti ile ilişkisinin taşıdığı önem nedeniyle, söz konusu olgular, iş davranışı kapsamında değerlendirilecektir. Örgütsel bağlılığın davranışsal boyutu, konuya ilişkin araştırmalarda ağırlıklı bir yere sahiptir. İşine bağlı olan bireyler işlerinin gerektirdiği davranışları, onları benimseyerek ve istekle sergilerler (Çakır, 2006: 49-55).

Ücreti, başarı, sorumluluk, ilerleme gibi içsel ödüllerden daha üstün tutan, dolayısıyla dışsal ödüllere daha çok önem veren bireyler için, yüksek ücret veya adil ücret algısı, işe bağlılık açısından olumlu etki doğuracaktır. Genellikle, ücretlerinden memnun olan kişiler ve ücretlerini adil bulanlar örgütlerine daha bağlı olmaktadır (Çakır, 2006: 49-55).

2.6.3. Ücret Tatmini – Performans İlişkisi

Kişinin adaletsiz bir durumla karşı karşıya kalmasıyla gösterdiği davranışsal tepkiler, hissettiği rahatsızlığı ve bilişsel uyumsuzluğun neden olduğu gerilimi azaltmak amacıyla ortaya çıkmaktadır. Ücret adaleti ve performans ilişkisini inceleyen araştırmalar, adalet algısının performans üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu kanıtlamıştır (Çakır, 2006: 49-55).

Nitelik düzeyi düşük olmasına rağmen, nitelik düzeyine uygun ücret alanlardan daha yüksek ücret verilen kişilerin bu uyumsuzluğu gidermek ve adaletli duruma ulaşmak amacıyla daha fazla çaba ortaya koyduğunu ve performansının arttığını saptamışlardır. Buna göre, ücret düzeyi belirli bir performans düzeyi ile

ilişkilendirildiğinde, araçsal nitelik kazanmakta ve çalışanlar daha yüksek performans sergileme eğiliminde olmaktadır (Goldsmith, 1997: 817).

Görüldüğü gibi, ücret, çalışanların tutumları, güdülenmeleri ve davranışlarının önemli bir belirleyicisidir. Bu durum, ücret düzeyinin yüksek olmasının, bireylerin ücret karşılığında ortaya koydukları yatırımı artırma, böylece yatırım-sonuç dengesini kurma çabasına girmelerine yol açtığını göstermektedir. Ücret, öz-saygıyı olumlu yönde etkileyerek de performansın artmasını sağlayabilmektedir (Goldsmith, 1997: 817).

2.6.4. Ücret Tatmini - Rol Davranışları İlişkisi

Bireyler çalıştıkları örgüne, benzer eğitim ve kıdeme sahip, gerektirdiği çaba, sorumluluk ile işin zorluğu bakımından benzer işlerdeki kişiler ile ücretlerinin eşit olması durumunda daha çok ekstra rol davranışı sergilemektedirler.

Organ (2006)'ya göre, örgütsel vatandaşlık davranışı, Ödüllendirmeye dayalı formal rol sınırlarının ötesinde, birçok bireyin örgütün etkinliğini artırmak amacıyla gönüllü olarak gerçekleştirdiği, zorunlu olmadığı iş davranışlarına olan eğilimini ifade etmektedir.

2.6.5. Ücret Tatmini - İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Ücret adaletsizliğinin davranışsal sonuçlarından birisi de işten ayrılmadır. Adams (1965), adaletsizlik algılaması sonucunda, kişilerin bu adaletsizliği giderme yönündeki çabalarının sonuçsuz kalması durumunda, ortamdaki uzaklaşarak yaşadığı gerilimi azaltmaya çalışacağını belirtmiştir. Ayrıca bireyler içsel karşılaştırma sonucunda adaletsizlik algılamışlarsa, işten ayrılma eğilimi daha düşük olmakta, işten ayrılma kararını dışsal karşılaştırma sonucu oluşan adaletsizlik algısı daha çok etkilemektedir (Scholl, 1987:122).

İş doyumunu ise içsel karşılaştırma ile ortaya çıkan adalet algısı ile daha önemli bir ilişki içindedir. İçsel karşılaştırmada adaletsizlik algılayanların iş doyumunu, dışsal karşılaştırma sonucundan memnun olsalar bile, düşük düzeyde kalmaktadır (**Ronen, 1986: 344**).

Örgütsel bağlılığı düşük olan bireyde işten ayrılma eğilimi ortaya çıkmakta ve böylece iş gücü devri artmaktadır (**Summers ve Hendrix, 1991:154**).

2.6.6. Ücret Tatmini – Devamsızlık İlişkisi

Devamsızlık geçerli nedenlerle yapılabildiği gibi, kişinin kendi isteği ile işe gelmemesi şeklinde iradi olarak da yapılabilmektedir. İradi devamsızlık, iş doyumunu ve diğer iş tutumları ile daha çok ilişki içindedir. Dolayısıyla ücret ile ilgili algıların devamsızlıkla ilişkisi de, bireyin ücret adaletsizliğine ve ücret doyumsuzluğuna bir tepkisi olarak karşımıza çıkabilmektedir (Moorman, 1991: 85).

2.6.7. Ücret Tatmini – Paraya Karşı Tutum İlişkisi

Para, herkesin hayalinde önemli bir faktördür. Ticaret alanında da öncelikli faktörlerden biridir, insanlar para kazanmak için bir araya gelirler. Para tanınmanın ve başarının bir sembolü olarak görülmektedir. Para, basan ve saygınlık için önemlidir. Paranın çekiciliğinin bir nedeni de, insana sembolik olarak verdiği ekonomik tatmindir. Psikolojik olarak insan, ne kadar paraya sahip olursa her türlü arzusunu ve ihtiyacını o kadar çabuk gerçekleştireceğini düşünmektedir. Para ile istenilen birçok şey elde edilebilir. Para, insanların neredeyse tüm ihtiyaçlarını karşılaması için gerekli en önemli araçtır. Para ile yiyecek, giyecek ve barınma ihtiyaçları karşılanabilir (Eren, 1998; 408). Paranın tanımı herkes için aynı olmasına karşın anlamı algılayanların gözünde şekillenir. Farklı insanlar paraya farklı değerler verirler. Bu farklılığın sebepleri bağlamsal ve çevresel faktörlerdir. Bazı kişiler parayı hayatta en önemli amaç olarak görürler. Ailesinden arkadaşlarından ve diğer şeylerden daha fazla önem verirler. Kimileri para kazandıracak her şeyi yapmaya hazırdır. Kimileri de bencil olur paralarını kimseyle paylaşmazlar.

Paraya karşı tutumla ücret tatmini arasındaki ilişki araştırılırken bir çok araştırmacı kişisel ve davranışsal farklılıkları araştırmışlardır. Fumham (1984) yaptığı araştırmada paraya karşı tutumda cinsiyet farklılıklarını araştırmış ve erkeklerin paraya kadınlardan daha fazla değer verdiklerini ve paralarını bütçeleme eğiliminde olduklarını ortaya çıkarmıştır. Li ve Tang (1999) ise ücret ve çalışma arkadaşlarıyla tatminde cinsiyet farklılıklarını araştırdığı çalışmalarında kadın ve erkekler arasında paraya karşı tutum ve ücret beklentileri konusunda anlamlı bir farkın olmadığını savunmuştur. Erkek ve kadınların ücret tatminlerinde paraya karşı tutumlarının yanında etkili olan faktörler ise eğitim, mesleki tercihler, çaba, performans, iş karakteristikleri, sosyal ilişkiler, kariyer yoludur. Kadınlar kariyer konusunda daha düşük dereceleri kovalarlar. Daha az süre çalışmayı planlar ve daha düşük ücret fırsatlarını seçerler.

Mitchell ve Mickel. paraya verilen değerin biyografik kişisel ve davranışsal değişkenlerin etkisinde olduğunu düşünmektedirler. Onlara göre paraya karşı tutumlar kişinin çocukluğunda şekillenmeye başlar daha sonra eğitim, yaş ve gelir durumu ile şeklini alır ve bu şekilde oluşan tutum kişilerin ücret tatminleri üzerinde de etkilidir.

Tang 1995 yılında yaptığı araştırmasında insanların paraya karşı tutum vB ücret tatminlerinde yaş ve eğilim durumu gibi faktörlerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Çalışmasının sonunda insanların yaşlandıkça paraya daha çok değer verdiklerini ve iyi eğitilmiş kişilerin para üzerinde kontrol sahibi olduklarını düşündüklerini savunmuştur.

Paraya karşı tutum ve ücret beklentileri bireysel farklılıklar yanında ülkenin ekonomik gelişmesiyle de yakından ilgilidir. Fakir Ülkelerdeki insanlar için par* çok önemli olmasına karşın gelişmiş zengin ülkelerdeki insanlar için paranın önemi o kadar yüksek değildir (Tang, Li, 1995).

Akademisyenler ve yöneticiler arasında paraya karşı tutumun çalışanların tatminlerinde etkili olup olmadığı yönünde uzun süren tartışmalar yaşanmaktadır.

Fumham'ın paraya karşı tutumla ilgili çalışmasında paraya karşı tutumların insanların ücret tatminleri üzerinde «kili olmadığı sonucuna varılmıştır. Porter 1900 yönetici üzerinde yaptığı araştırmasında kişilerin paradan çok itibar, özerklik gibi ihtiyaçlarının tatmininin önemli olduğunu vurgulamıştır, Lawler da aynı şekilde 1971'de yaptığı araştırmasında kişilerin Ücret tatminlerinde paraya verilen değerin Öneminin düşük seviyede olduğunu ifade etmiştir (Fumham. 1994).

Otel çalışanları üzerinde çalışanları neyin tatmin ettiğini ölçmeye yönelik yaptığı çalışmada Siu, Tsang ve Wang, kişilerin tatmin olmasında ücretlerin miktarından çok elde ettikleri ilerleme, gelişme fırsatları ve saygınlık ve güvenliğin etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Siu, Tsang, Wang. 1997).

Mitchell ve Mickel paraya verilen önemin bireysel farklılıklar ile ilişkisini araştırdığı çalışmalarında bireysel farklılıkların paraya karşı tutumda önemli etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Ba/ı kişiler paranın miktarı ile tatmin olurken bazıları için çalışma ortamındaki diğer faktörler daha önemlidir (Mitchell ve Mickei, 1999).

Fumham ve Argle (1998), farklı ücret sistemlerindeki ücret tatmini farklılıklarını araştırmışlardır. Kişinin aldığı ücret miktarının paraya karşı tutumu ve ücret tatminini etkilediği sonucuna varmışlardır.

Maslow'a göre para birinci sıradaki zorunlu ihtiyaçları karşıladığı için önemli bir faktördür. Fakat bu ihtiyaçlar karşılandıktan sonra paranın önemi de azalacaktır.

Herzberg ine parayı ikincil faktör olarak belirlemiştir (Fumham ve Argle. 1998).

Araştırmacıların Ücret tatmininde paraya karşı tutumun etkisini ölçerken farklı insanların farklı davranışlarda bulunacaklarını göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Kişilerin risk sevmeleri, matemlisi ya da bireyci olmaları, içsel ya da dışsal kontrol noktalarına sahip olmaları gibi faktörler önemlidir. Matemlisi insanlar yüksek Ücret miktarını bireyciler kişisel ücret planlarını yüksek risk sevenler ise sabit belirlenmiş ücreti tercih ederler.

Paraya yüksek deffer veren insanların İş tatminlerinde ücretin önemi büyüktür. Paraya yüksek değer veren kişilerin ücretleri azaldığında buna paralel olarak performansları da düşüş gösterecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YAŞAM TATMİNİ

3.1. Yaşam Tatmini Kavramı

Yaşam tatmini, kişinin kendi hayatından ne kadar çok hoşlandığıdır. Kişinin genel olarak yaşamı ile ilgili duygularını ifade eder. Yaşam tatmini, bireysel istekler, beklentiler ve umutların yanında diğer önemli referans grupları ile yapılan karşılaştırmalara bağlı olan bilişsel bir değerlendirmedir (Selim, 2012:2).

Yaşam tatmininin yaşam kalitesinin göstergelerinden birisi olduğu açıktır. Yaşam tatmini fiziksel ve zihinsel sağlık ile birlikte insanların nasıl bir gelişme gösterdiğini ortaya koyar. Yaşam tatmini kişinin mutluluğunun ve iyi olmanın subjektif ve açık bir şekilde değerlendirmesidir (Selim, 2012:2).

3.2. Mutluluk Kavramı

Mutluluk kavramı, kişinin bir amaca ulaşmasında veya gereksinimleri sağlanırsa gerçekleşir. Amaç veya hedefine ulaşamaz veya gereksinimini doyuramazsa mutsuz olur. Mutluluk ve yaşam tatmini kavramları arasındaki farka iyi bir örnek olarak dindar insanlar verilebilir. Öbür dünyada karşılığını alacakları düşüncesi ile bu günkü yaşamlarını neredeyse sıfırlamalarına karşın öldükten sonra kavuşacakları hayat inancı onları mutlu etmeye yetmektedir (Selim, 2012:6).

Mutluluk kavramı yıllar içinde bireylerin maddi manevi değerleri ile kendi içinde duyduğu öznel beğeniden, toplumun takdirini kazanacak değerlere sahip olmasına ve bunların çeşetli oranlardaki bileşimine ve sürdürdüğü yaşam biçiminden aldığı hoşnutluk olarak tanımlanabilir (Selim, 2012:6).

3.3. Öznel Esenlik (İyi Olma) Kavramı

Öznel esenlik kavramı daha çok fiziksel ve ruhsal sağlık göstergelerine göre tanımlanan bir kavramdır. Yani insanın bütün zenginliği, evli olup olmaması, işinin olup olmaması vb. dışındaki fiziksel ve ruhsal olarak kendisini ne kadar iyi hissettiği ile ilgili bir kavramdır. Öznel iyi olma, insanların kendi yaşam değerlendirmelerini anlamayı amaçlayan bir psikoloji dalıdır (Selim, 2012:8).

3.4. Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler

Yaşam tatmini kavramının kişiden kişiye farklı algılanma düzeyine bağlı olarak, kavramın tanımlanmasında ve kapsamının belirlenmesinde belirsizlik söz konusudur. Bu nedendir ki, literatürde çok farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır. Bireylerin yaşam tatminini etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır (Keser, 2004:4).

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak,
- Yaşamı anlamlı bulmak,
- Amaçlara ulaşma konusunda uyum,
- Pozitif bireysel kimlik,
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomik, güvenlik ve sosyal ilişkiler.

3.4.1. Bireysel Faktörler

Bireylerin olaylara veya durumlara pozitif veya negatif yaklaşım özelliklerini, iş değerlerini ve iş beklentilerini kapsamaktadır. Bireylerin kişilik özellikleri bireylerin yaşam tatmini algılamalarını etkileyecektir. Bireyin yetiştiği ortam gereği kazandığı kültür veya kazanamadığı bazı özellikler nedeniyle yaşam tatmini algılamaları farklı olacaktır (Özdevecioğlu, 2003:697).

3.4.2. İş ile İlgili Faktörler

Bu grupta, çalışma ortamının kişi üzerindeki etkisi, yüklenilen iş, işin rutinleşme derecesi, ücret, rol belirsizliği, iş güvenliği ve ödüllendirme imkanları bulunmaktadır. Yaşam tatmini, bireyin ve ailesinin hayatını devam ettirmede önemli olan işi ile yakından ilgilidir. Pek çok bireyin gündelik hayatının önemli bir kısmı işyerinde geçmektedir. Hatta bazı meslek gruplarında bireyler iş arkadaşlarını veya yöneticilerini aile bireylerinden daha uzun süre görmektedir (Özdevecioğlu, 2003:697).

3.4.3. Çevresel Faktörler

Bireyin çalıştığı işletme dışında başka işletmelerde iş bulabilme imkânı ve yönetimin sendikalarla ilişkisi bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003:697). Çevresel faktör olarak enflasyonu ele alırsak, enflasyonun insanların yaşam tatminlerini etkilediği bir gerçektir. Özellikle enflasyon oranlarının yüksek seyrettiği ülkelerde halkın elde ettiği gelirin satın alma zamanla azalmakta ve bu durum insanların

yaşamlarından tatmin duymamalarına neden olmaktadır (Donovan ve Halpern, 2002:23). Yıllarca yüksek enflasyonun etkisi altında yaşamak zorunda kalan ülkemizde bu değişkenin yaşam tatmini üzerindeki olumsuz etkisi herkes tarafından hissedilmektedir.

3.4.4. Toplumsal Faktörler

Kulüpler, dernekler gibi toplumsal olaylara katılım, ailenin yaşam tarzı, aileden uzak kalma, iş dışı sorumluluklar, akrabalık ilişkileri, bireyin toplumsal ve ailesel sorumlulukları insanların yaşam tatminlerine etki etmektedir. Ailesine, akrabalarına ve genel olarak çevresine karşı sorumlulukları az olan bireylerin yaşam tatminleri ile çok olan bireylerin yaşam tatminleri arasında fark olması doğaldır (Özdevecioğlu, 2003:697).

Günlük olarak fiziksel eksersiz yapan, herhangi bir sporla uğraşan ya da bahçede çalışan bireylerin bunları yapmayanlara göre yaşam tatminlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Dindar insanların ortalamadan daha mutlu oldukları bilinmektedir. İnsanların yaşam tatminlerini artıran, boş zamanlarını değerlendirmenin ya da dinsel aktivitelerde bulunmanın sosyal etkisinden kaynaklanmaktadır. Amerika'da her ay düzenli olarak kulüp toplantılarına katılmanın, gönüllü işlerde görevler üstlenmenin, aylık eğlencelere katılmanın ya da haftalık kiliseye gitmenin, kişilerin yaşam tatminleri üzerinde, elde ettikleri gelirin ikiye katlanmasının vermiş olduğu tatmine eşit bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Donovan ve Halpern, 2002:27).

Arkadaşlara sahip olmak, destekleyici akrabaların varlığı, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, kişilerin iş tatmini ya da yaşam tatmini üzerinde etkilidir. Bu noktada karşımıza esler arasındaki ilişki çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar, evli kişilerin hiçbir zaman evlenmeyen, boşanmış, ayrı yaşayan ya da dul kalan kişilere göre yaşamlarından daha çok tatmin elde ettiklerini göstermektedir (Donovan ve Halpern, 2002:28).

3.5. Yaşam Tatmini Modelleri

3.5.1. Tepe Aşağı Modeli

Tepe aşağı yaklaşımı tatmini oluşturan kişilikteki bireysel farklılıkların rolüne vurgu yapmaktadır (Heller, 2003:4).

Tepe aşığı teorileri, yaşam tatmininin kişilik etkilerinin sonucu olarak oluştuğunu varsaymaktalar. Örneğin, nevroitik bir kimse genel olarak yaşamından, işinden, sosyal ilişkilerinden ve gelirinden daha çok tatminsizlik duyacaktır (Diener, 2002:350–351).

3.5.2. Dip Yukarı Modeli

Dip yukarı teorileri yaşam tatminini kişinin yaşamının değişik yönlerinin özet bir değerlendirmesi olarak varsaymaktadır. Örneğin, bir kişi güzel sosyal ilişkilere, yeterince paraya ve ilginç bir işe sahip olduğunda kendi hayatından tatmin olmaktadır (Diener, 2002:350–351).

3.6. Yaşam Tatmininin Sonuçları

Bireyin yaşamında tatmin ya da tatminsiz oluşu örgüt içindeki tutum ve davranışlarını da etkilemektedir. Yaşamından tatminsiz olan bireyin özellikle performansı olumsuz yönde etkilenebilecektir. Örgütsel açıdan bireylerin yaşam tatminleri ile ilgili üç durumdan bahsedilebilir (Loscocco; Roschelle 1991, 184-225).

- **Yaşam tatminlerini örgüt hayatına aynen yansıtanlar:** Yaşamları ile ilgili mutlu olan bireyler örgütlerinde de mutlu olurlar. Yani yaşam tatmini yüksek olan birey örgüt içinde de mutlu olacak dolayısıyla da iş tatmini de yüksek olabilecektir. Yaşamlarında mutsuz olan, yaşam tatminsizliği algılayan bireyler iş hayatlarında, örgütsel yaşamlarında da mutsuz olurlar (Özdevecioğlu 2004, 215).

- **Yaşam tatmin ya da tatminsizliklerini örgütsel hayatından ayrı tutanlar:** Bu gruba dahil olanlar, son derece profesyonel davranarak iş hayatları ile günlük yaşamlarını birbirinden ayırmayı başarırlar. Yaşamlarında mutsuz olsalar da bu örgüt içi performanslarını olumsuz yönde etkilememektedir (Özdevecioğlu 2004, 215).

Yaşam tatmin ya da tatminsizliğini örgüt hayatına ters yansıtanlar. Bu gruba dahil olan insanlar da günlük yaşamında mutlu, örgüt yaşamlarında mutsuz ya da günlük yaşamında mutsuz, örgüt yaşamında mutlu olan insanlardır. Yaşamından tatminsiz olan birey bunu işletmede yüksek seviyede tatmin olarak telafi etmeye çalışır. Örgütünde mutsuz olan, tatminsizliği yüksek olan kişi ise bu durumu yaşamından yüksek derecede tatmin olarak gidermeye çalışır. Bunun için gündelik yaşamında daha sosyal olmaya, hoşlandığı faaliyetleri (spor, sinema, gezi gibi) için daha fazla zaman ayırmaya çalışır. Örgütsel yaşamda, yaşam tatminlerini örgüt hayatına yansıtmada mesleki özelliklere, kişisel özelliklere, işin ve örgütün özelliklerine göre farklılıklar görülebilir (Özdevecioğlu 2004, 215).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÜCRET TATMİNİ İLE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ ETKİLEŞİM

Yazında, ücret tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye odaklanmış olan bir çalışmaya diğer bir ifadeyle doğrudan söz konusu ilişkiyi irdeleyen bir çalışmaya rastlanamamıştır. Ancak, hem ücret tatmini ile hem de yaşam tatmini ile ilişkili olan değişkenleri içeren çalışmalar mevcuttur. Örneğin; iş tatmininin her iki kavramla ilişkisi olduğunu belirten çalışmalar mevcuttur (Garretto, 2000:10; Heller, 2002:815-835; Güven vd., 2005:127-151; Eronat, 2004:16-17; Baştemur, 2006; Keser, 2005:81 ...). İş tatmininin hem ücret tatmini hem de yaşam tatmini ile güçlü etkileşim halinde olduğunu aktaran çalışmalardan hareketle, bu çalışmanın temel sorusu (Ücret tatmininin yaşam tatminini belirleyici etkisi var mı?) tasarlanmıştır. Sözü edilen kıyaslamalardan yola çıkıldığında bu çalışmanın iddiasını destekleyen bulgulara erişildiği değerlendirilmekte olup; bunlar aşağıda aktarılmaktadır.

İş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır.. Örgütsel literatürde iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki büyük dikkat çekmiş (Heller 2002, 815-835) ve son yıllarda iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki çok sayıda deneysel araştırmanın ve niteliksel gözden geçirmenin konusu olmuştur (Tait 1989, 502-507).

İş bir kişinin yaşamının önemli bir parçası olduğundan, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki bağlantı anlamlıdır. İş ve yaşam tatmini ilişkilidir çünkü; çalışanlar iş ortamlarının dışındaki olaylar ve durumlardan etkilenirken, iş dışı olaylarla ilgili davranış ve duygularda iş tatmininden etkilenmektedir (Saari 2004, 395-407). Zamanlarının önemli bir kısmını kapsayan işlerinin, bireylerin tüm yaşantıları üzerinde etkisinin olması doğal karşılanmalıdır. Çalışma yaşamındaki tatminsizlik; tükenmişlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederek, dolaylı olarak yaşamdan da tatmin olmamaya başlamasına neden olabilir. (Çetinkanat, 2000, s.48).

İş ve yaşam tatminini konu alan çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların bir kısmının iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği, bir kısmının bu ilişkinin yönü ve şekline odaklandığı, diğer bazı çalışmaların ise iş tatmini ve yaşam tatmini

arasındaki ilişkiyi kişisel faktörlere bağlı olarak açıklamaya çalıştığı görülmektedir (Uyguç 1998, 193-204).

Richardson vd.'nin (2006:883-894) benlik saygısı ile ücret tatmini arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, ücret tatmini ile yaşam tatmini arasında zayıf ancak anlamlı olmayan bir ilişki olduğu bulgusuna erişilmiştir. Arocas ve Tang'ın (2004:324-359), iş tatmini ile paraya karşı tutumu Protestan iş ahlakı açısından irdeledikleri çalışmada ise iş tatmini ile ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğundan söz edilmektedir.

Maksim Gorki, “iş mutluluk verici olduğunda yaşam eğlencelidir, iş bir görev olduğunda, yaşam esarettir” sözleriyle, iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye vurgu yapmaktadır (akt: Garretto 2000, 10). İş bir kişinin yaşamının önemli bir parçası olduğundan, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki bağlantı anlamlıdır. İş ve yaşam tatmini ilişkilidir çünkü; çalışanlar iş ortamlarının dışındaki olaylar ve durumlardan etkilenirken, iş dışı olaylarla ilgili davranış ve duygularda iş tatmininden etkilenmektedir (Saari 2004, 395-407).

Ergüney (2006), iş tatmini boyutları içerisinde ücret tatmininin sahip olduğu önem açısından üstlerde olduğunu; ücret tatminini iş odaklı sonuçlarla doğrudan ilişkili olduğunu ve ücret tatmininin iş tatminsizliğini ortadan kaldırmadığını ancak ücret tatminsizliğinin iş tatminsizliğine yol açacağını ifade etmektedir.

Aşan ve Erenler (2008:203-216), ücreti iş tatminini boyutları arasında saymakta; işinin bireyin yaşamının önemli parçası olduğundan hareketle iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki bağlantının anlamlı olduğunu belirtmektedirler. Söz konusu çalışmanın, “Çalışanların iş ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.” şeklindeki hipotezi de deneysel olarak doğrulanmıştır. Özdevecioğlu ve Doruk'a (2009:69-99) ait çalışma, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğuna yönelik iddiayı doğrulayıcı kanıtlardan biri olarak yazıda yer almaktadır.

İş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişki olduğu sezgisel olarak da söylenebilecek bir olgudur. Mantıksal olarak bakılırsa yaşama ilişkin herhangi bir alandaki tatmin düzeyi başka yaşam alanlarına da belli etkilerde bulunacağı sonucuna rahatlıkla ulaşılabilir (Uyguç ve diğ., 1998, s.199).

Göksu ve Öz (2010:55-76), banka çalışanlarının ücret tatminlerinin öncülleri ve ardılları ile ilgili çalışmalarında; ücret tatmininin dağıtımsal adaletten pozitif yönde

etkilendiği ve örgütsel bağlılık ile iş performansını da pozitif yönde etkilediği şeklinde bulgulara erişmişlerdir.

Yukarıdaki yazın bulguları, “iş tatmini – ücret tatmini” ve “iş tatmini – yaşam tatmini” ilişkilerinin varlığını destekleyen niteliktedir. Bu bulgulardan yola çıkıldığında, “ücret tatmini – yaşam tatmini” ilişkisinin varlığından söz edilebileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada da, mantık yürütülerek ortaya atılan “ücret tatmini – yaşam tatmini” ilişkisinin varlığına deneysel destek sağlamak amacıyla yapılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. UYGULAMA

5.1. Araştırma Hakkında

5.1.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi

Örgütler insanlarla doğar, gelişir veya ortadan kalkarlar. Bu nedenle örgütler ne kadar teknoloji ile donatılmış olursa olsunlar temel olarak insana dayalıdır. Gelişen dünyada her geçen gün yeni teknolojiler ortaya çıkmakta ve sürekli olarak daha mükemmelere ulaşmaya çalışılmaktadır. Teknolojik gelişmeye harcanan çaba kadar, bu teknolojiyi kullanan ve yöneten insan unsuru üzerinde de yoğunlaşılması gerekmektedir. Yoğunlaşmanın göstergeleri, insanların istek, beklenti ve ihtiyaçlarının da dikkate alınmasıdır. Çünkü istek, beklenti ve ihtiyaçları dikkate alınmayan insan gücünün, örgüt amaçları doğrultusunda harekete geçirilebilmesi ve ondan istenen verimin alınabilmesi çok güçtür. İnsan gücünün örgüt amaçlarına ulaşma doğrultusunda motive edilmesi, insanın kendini hem fiziksel hem de psikolojik olarak örgüt içinde sağlıklı ve mutlu hissetmesi ile mümkündür (Sabuncuoğlu, 2013:23-25).

21.Yüzyılda, rekabette üstünlüğün sırrının insan olduğunu keşfeden işletmeler, ihtiyaç duydukları nitelikteki işgörenleri cezbetmek, onları işletmede tutabilmek ve daha verimli çalışmaya güdüleyebilmek için ücreti bir araç olarak kullanmaktadırlar. Ücret aynı zamanda işgörenlerin tatmin düzeylerini etkileyen bir unsur olması bakımından da işletmeler açısından önem taşımaktadır (Çetin, 2013:40). İşgörenlerin tatmin düzeyleri örgüt açısından önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir. Öyle ki; yüksek düzeyde işgören tatmini örgütün iyi yönetildiğinin bir belirtisi olarak görülmekteyken, örgütte koşulların bozulduğunun en önemli göstergelerinden biri de işgören tatmininin düşük olmasıdır (Çetin, 2013:45).

Yukarıda açıklanmaya çalışılan bilgiler çerçevesinde, çalışan tatminine yönelik çalışmaların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bakış açısıyla yapılan taramalarda, ücret tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi doğrudan irdeleyen bir çalışmaya rastlanamamıştır. Ücret tatmininin yaşam tatmininin üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma ile alanda yapılacak çalışmalara yeni bir bakış açısının kazandırılacağı ve bilgi birikimine katkı sağlanabileceği ümit edilmektedir.

Araştırmanın amacına erişebilmek için Elazığ İl Merkezi'ndeki banka çalışanlarından veri toplanmıştır.

5.1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırma, “Ücret tatmininin yaşam tatminini belirleyici etkisi var mı?” şeklinde ifade edilen temel soruya cevap bulmak amacıyla tasarlanmış ve gerçekleştirilmiştir. Bu temel soruya bağlı olarak şu alt sorulara da cevap aranmıştır:

- Katılımcıların ücret tatmini düzeyleri nedir?
- Katılımcıların yaşam tatmini düzeyleri nedir?
- Katılımcıların ücret tatmini düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Katılımcıların yaşam tatmini düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Katılımcıların ücret tatmin ve yaşam tatmin düzeyleri Bankalara göre farklılık göstermekte midir?

5.1.3. Araştırmanın Sağlayacağı Katkılar

5.1.3.1. Bilimsel Birikime Katkıları

Ücret konusu, yerli ve yabancı literatürde gereken önemin verildiği, örgütler ve çalışanlar açısından oldukça önem arz eden bir konudur. Ücret tatmini konusu da, ücret konusunun, örgütsel sonuçları önemli ölçüde etkileyen kavramlarından birisidir. Fakat, ülkemizde, ücret tatmini ile ilgili çalışmalar genelde performans, iş tatmini ve motivasyon gibi konularla sınırlı kalmıştır.

İş tatmini, ücret yönetimi, yaşam tatmini ve ücret memnuniyeti ile ilgili birçok araştırmaya literatürde rastlanmaktadır. Konuya farklı yönlerle yaklaşan çalışmaların varlığına rağmen ücret tatmini ve yaşam tatmini ile ilgili çalışmalar çok fazla değildir. Bu araştırma gibi bir karşılaştırmalı çalışması şeklindeki araştırmalara rastlanılmamıştır.

Ücret tatmini ile yaşam tatmini konuları İşletme Bilimi'nin ve şirketlerin önemli bir alt dalıdır. Son yıllarda bilimsel kongrelerde özellikle konuşulmaya başlanmış ve üniversitelerde yaşam tatmini ve ücret tatmini, ücret memnuniyeti konulu dersler verilmeye başlanılmıştır. Ayrıca, aynı ölçümler farklı sektörde, farklı eğitim seviyesi ve gelir durumuna sahip olan kişiler üzerinde yapıldığında farklı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle bu konuyu daha sonra araştırarak kişilere

farklı sektörlerde, farklı eğitim ve gelir seviyelerine sahip kişiler üzerinde bu ölçümleri yapmaları önerilmektedir. Ücret tatmini, işletme bilimciler tarafından araştırmalara konu edilen bir araştırma konusu olmasına rağmen eğitim ve bilim alanında araştırmalara konu edilmemiştir. Dolayısıyla, bu çalışma hem disiplinler arası bir çalışma olarak hem de işletme alanında çalışan araştırmacıların konuya ilgilerini çekme potansiyeli açısından özgün ve öncül bir çalışma görünümü çizmektedir.

Böylelikle ilgili bir literatür tabanı oluşacak ve ilerisi için akademisyenlere esin kaynağı olacak yeni bir bakış açısı meydana getirilecektir.

5.1.3.2. Toplum Refaha ve Milli Ekonomiye Katkıları

Bir işletmenin başarılı olabilmesi için, işletmede çalışanların iş tatminlerinin insan kaynakları bölümleri tarafından sürekli takip edilerek yüksek tutulması gerekmektedir.

İnsan kaynakları, bir işletmenin, değerli insan kaynaklarını işletmeye çekebilmesi ve işletmede tutabilmesi için, yapacağı çalışmaların tamamını içerir. Kalifiye insanın bulunması, seçilmesi, yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması, ücret, yan yararlar, özendiriciler ile çalışanın tutulması, kariyer plan ile şirket içinde gelebileceği yerlerin belirlenmesi, eğitimlerle bu doğrultuda yetiştirilmesi, performansın ölçülmesi ve bütün bunlar için gerekli altyapının, iş süreçlerinin kurulması, insan ilişkileriyle desteklenmesi, çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek tutulması gerekmektedir.

İşletme alanında ücret alanına giren öncül çalışmalardan olması bu çalışmanın özgün yanına ilişkin işaretlerdendir. Ayrıca, toplumumuzda girişimciliğin yeterince gelişmemiş olması, bir başka ifade ile toplumumuzda yeterince girişimci yetişememesinin ücret tatminini ağırlıklı eğitim ve işletme sisteminden kaynaklandığına vurgu yapılmaktadır. Ücret tatmininin belirleyici sonuçlarına ve yaşam tatminine yönelik bir teorik model önerisi sunmakta olan bu çalışma bilim ve iş dünyası açısından önemli bir araştırmadır. Buna bağlı olarak ücret tatmini için dahil edilemeyen yaşam tatmini boyutunun eklenmesini de ücret tatmini çalışmalarına katkı vereceği apaçık ortadadır. Bu çalışmanın konuya ilgi çekme anlamında özgünlük kazandığı diğer yönüdür.

5.1.2.3. Araştırmacıya Sağlayacağı Katkılar

Araştırmanın araştırmacıları; daha geniş ve derin bir bilimsel bakış ağısına ve konu ile ilgili yeni sentezlere ulaştırması beklenmektedir. Ayrıca ücret tatminini yaşam tatmini bankalar sektöründe bir alana uygulama niteliği ile konu ile ilgili literatüre daha fazla hâkim olma yeteneği kazandıracaktır.

5.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları şöyle ifade edilebilir:

- Araştırma tanımlayıcı nitelikte bir araştırmadır. Tanımlayıcı araştırma, eldeki problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlama amacıyla geręekleřtirilen bir araştırmadır (Kurtuluş, 2006:252).
- Konuya ücret ve iş tatmini literatürleri açısından yaklaşılmış olması, sınırlılık olarak kabul edilebilir.
- Elazığ İl ve İlçelerindeki özel ve kamu bankaları çalışanları üzerinde çalışılmıştır. Sadece bir ilden veri toplanmış olması araştırma açısından sınırlılık olarak kabul edilmektedir. Buna göre araştırmada elde edilen sonuçların söz konusu alana (erişilebilir evren) özel sonuçlar olma olasılığı bulunmaktadır. Bu durum araştırmanın önemli bir kısıtını oluşurmaktadır.
- Çalışanların ücret ve yaşam tatminlerini etkilemesi muhtemel olan diğer faktörler (örneğin; iş gücü devir hızı, fiziki çalışma koşulları, iş-aile çatışmaları, yıpranma, tükenme, yaşam amaçları, kuruma güven ...) kapsam dışında bırakılmıştır. Araştırma imkanlarını zorlayıcı nedenlerle geręekleřen bu durum, sınırlılık olarak kabul edilebilir.

5.1.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları şöyle ifade edilebilir:

- Ücret tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin, araştırma evrenine ilişkin olarak geręekçi biçimde tespit edileceği varsayılmaktadır.
- Katılımcıların, cevaplama anında samimi oldukları ve geręek düşüncelerini yansıttıkları varsayılmaktadır.
- Cevaplama esnasında katılımcıların birbirlerinden etkilenmedikleri varsayılmıştır.

- Katılımcıların soru formunda yer alan ifadeleri doğru biçimde anladıkları varsayılmıştır.

5.1.6. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma teorik çerçeve ile desteklenmiş bir tanımlayıcı araştırma niteliğindedir. Araştırma kapsamında söz konusu Elazığ İlindeki özel ve kamu banka çalışanlarına nicel araştırma yaklaşımı kullanılarak; deneysel bir araştırma yapılmış ve çalışmanın sorularına yanıt verebilmek amacıyla veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Ankette kişisel bilgilerin yanı sıra yaşam tatmini ve ücret tatmini ölçekleri yer almaktadır. Anket tekniğinin seçilmesinin nedeni geniş bir gruptan, çok miktarda veriyi kısa zamanda kolayca toplama imkânını vermesidir.

5.1.6.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın erişilebilir evrenini 2013 Ağustos itibariyle Elazığ İl Merkezi'nde ki 17 Bankaya ait 34 Şubede çalışan 750 kişi ana kütleyi oluşturmaktadır. Ana kütlenin tamamına ulaşmaya çalışılmış ve bu yönde tüm banka şubelerine 750 anket formu bırakılmıştır. İş yerinde olmayanlar ve ankete katılmayanlar nedeniyle 298 anket formu geri toplanabilmiştir. Elde edilebilen anket formlarından yanlış ve eksik doldurma nedeniyle 63 tanesi değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye alınan 235 anket formundan elde edilen verilerin; %95 güven aralığı, %5 örnekleme hatası ve %16 varyans koşullarında evreni temsil yeteneğine sahip olduğu kanısına varılmıştır. Örnek hacminin hesaplanmasında aşağıda yer alan formülden yararlanılmıştır (Baş, 2008):

$$\text{Örnek hacmi (n)} = \frac{N \times t^2 \times p \times q}{N - 1 \times d^2 + (t^2 \times p \times q)}$$

N: evren büyüklüğü; t: ∞ serbestlik derecesinde teorik t tablo değeri; p: incelenen olayın gerçekleşme olasılığı; q: incelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı; d: kabul edilen örnekleme hatası

$$\text{Örnek hacmi (n)} = \frac{750 \times 1,96^2 \times 0,2 \times 0,8}{749 \times 0,05^2 + (1,96^2 \times 0,2 \times 0,8)} = 186$$

5.1.6.2. Veri Toplama ve Analiz Teknikleri

Anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan 9 soru yer almaktadır. İkinci kısımda, yaşam tatminini ölçmek amacıyla Diener vd.'nin geliştirdikleri ve daha önce Baştemur'un yüksek lisans çalışmasında (2006) kullanılmış olan 5 sorudan oluşan Yaşam Tatmini Ölçeği (The Satisfaction With Life Scale) yer almıştır. Üçüncü kısımda, araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan 24 sorudan oluşan Ücret Tatmini ölçeği yer almaktadır.

Ölçekler, 5'li Likert tipindedir. Yaşam tatmini ölçeğindeki seçenekler 1'den 5'e doğru "Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum" şeklinde sıralanmaktadır. Ücret tatmini ölçeğindeki seçenekler ise 1'den 5'e doğru "Hiç tatmin etmiyor, Tatmin etmiyor, Kararsızım, Tatmin ediyor ve Tamamen tatmin ediyor" şeklinde sıralanmaktadır.

Verilerin analizi için frekans dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma, keşfedici faktör analizi, ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Söz konusu analizler, SPSS 21.0 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Ölçeklerden alınan aritmetik ortalamalar şöyle değerlendirilmiştir: 1,00 <= ortalama <= 2,60: *düşük*; 2,60 < ortalama <= 3,40: *vasat*; 3,40 < ortalama <= 5,00: *yüksek*.

5.2. Bulgular

5.2.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlikleri

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik koşullarını sağlayıp sağlamadıklarını belirleyebilmek için keşfedici faktör analizi ile cronbach alpha analizi yapılarak, sonuçlar, aşağıda aktarılmıştır.

Yaşam Tatmini Ölçeği'ne ilişkin sonuçlar, aşağıdaki Tablo 5.1' de yer almaktadır.

Tablo 5.1. Yaşam Tatmini Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Faktör adı	Madde	Faktör Yükleri
Yaşam Tatmini	1	, 854
	3	, 852
	2	, 847
	4	, 804
	5	, 745
Eigen value		3, 373
% of total variance		67, 46
Total variance		67, 46
Cronbach α		, 877
Genel Cronbach α		, 877
KMO		, 853 (p = 0, 000)

Tablo 5.1’ de de görüldüğü gibi ölçek tek faktörlüdür. KMO değerinin 0, 853 (p = 0,000) olması, faktör analizi açısından mükemmel kabul edilmektedir (Sipahi, 2008: 80). Bu tek faktör, toplam varyansın %67,46’sını açıklayabilmektedir. Açıklanan varyansın yüksekliği, geliştirilen ölçeğin faktör yapısının gücü ile doğru orantılıdır. Tek faktörlü desenlerde, açıklanan varyansın %30 ve üzerinde olması yeterli olarak kabul edilir (Çokluk vd., 2010:227). Bu durumda, ölçeğin faktör yapısının yeterli olduğu söylenebilir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı oldukça yüksektir. Cronbach alpha katsayısı 1’e ne kadar yakınsa ölçeğin güvenilirliği de o kadar yüksektir (Ural ve Kılıç, 2006:286). Katsayının 0,80 ve üzerinde olduğu durumlarda ise; ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğundan söz edilebilir (Kalaycı, 2009:405). Buna sonuçlara göre ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik koşullarını yüksek düzeyde sağladığı söylenebilir.

Yaşam Tatmini Ölçeği’ne ilişkin sonuçlar, aşağıdaki Tablo 5.2’ de yer almaktadır.

Tablo 5.2.Yaşam Tatmini Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Faktör adı	Madde	Faktör Yükleri		
		1	2	3
İşletmeye bağlılık	3	,784		
	10	,713		
	11	,666		
	2	,633		
Yeterlilik	17		,788	
	21		,730	
	14		,558	
	20		,501	
	9		,501	
Kurumsal Politikalar	6			,800
	22			,778
	5			,766
	16			,763
	23			,758
	8			,736
	4			,729
	7			,725
	24			,707
	18			,628
	12			,624
	13			,615
	1			,593
	19			,543
15			,474	
Eigen value		2,80	3,51	10,68
% of total variance		10,03	12,53	37,61
Total variance		60,17		
Cronbach α		,906	,878	,955
Genel Cronbach α		,973		
KMO		,958 (p = 0,000)		

Tablo 5.2’de de görüldüğü gibi ölçek üç faktörlüdür. Faktörlerin, işletmeye bağlılık, yeterlilik ve kurumsal politikalar olarak isimlendirilmeleri uygun görülmüştür. KMO değerinin 0,958 ($p = 0,000$) olması, faktör analizi açısından mükemmel kabul edilmektedir (Sipahi, 2008: 80). Sözü edilen üç faktör, toplam varyansın %60,17’sini açıklayabilmektedir. Açıklanan varyansın yüksekliği, geliştirilen ölçeğin faktör yapısının gücü ile doğru orantılıdır. Çok faktörlü desenlerde, açıklanan varyansın %40 - %60 düzeyinde olması yeterli olarak kabul edilir (Çokluk vd., 2010:197). Bu durumda, ölçeğin faktör yapısının yeterli olduğu söylenebilir. Ölçeğin genelini ve faktörlerin güvenilirlik katsayıları oldukça yüksektir. Cronbach alpha katsayısı 1’e ne kadar yakınsa ölçeğin güvenilirliği de o kadar yüksektir (Ural ve Kılıç, 2006:286). Katsayının 0,80 ve üzerinde olduğu durumlarda ise; ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğundan söz edilebilir (Kalaycı, 2009:405). Buna sonuçlara göre ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik koşullarını yüksek düzeyde sağladığı söylenebilir.

5.2.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımlarını içeren Tablo 5.3 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişken	Özellik	N = 235	
		F	%
Cinsiyet	Kadın	78	33,2
	Erkek	157	66,8
Yaş	25 ve altı	28	11,9
	26 – 35 arası	143	60,9
	36 – 45 arası	50	21,3
	46 – 55 arası	14	6,0
Medeni Hal	Bekar	77	32,8
	Evli	158	67,2
Eğitim	Lise	30	12,8
	Ön lisans	25	10,6
	Lisans	156	66,4
	Lisansüstü	24	10,2
Banka türü	Kamu bankası	97	41,3
	Özel banka	97	41,3
	Katılım bankası	41	17,4
Meslekte geçirilen toplam süre	1 yıl ve altı	32	13,6
	1 – 5 yıl arası	88	37,4
	6 – 10 yıl arası	67	28,5
	11 – 15 yıl arası	28	11,9
	16 yıl ve üzeri	20	8,5
Mevcut iş yerinde geçirilen toplam süre	1 yıl ve altı	45	19,1
	1 – 5 yıl arası	82	34,9
	6 – 10 yıl arası	73	31,1
	11 – 15 yıl arası	22	9,4
	16 yıl ve üzeri	13	5,5
İş yerindeki konum	Memur	86	36,6
	Alt düzey yönetici	46	19,6
	Orta düzey yönetici	55	23,4
	Üst düzey yönetici	20	8,5
	Diğer	28	11,9
Ücret miktarı	1500 TL ve altı	64	27,2
	1501 TL – 3000 TL arası	124	52,8
	3001 TL – 4500 TL arası	29	12,3
	4501 TL – 6000 TL arası	12	5,1
	6001 TL ve üzeri	6	2,6

Katılımcılar cinsiyet değişkenine göre %33,2 kadın ve %66,8 erkek olarak dağılım göstermişlerdir. Katılımcılar yaş değişkenine göre %60,9 ile 26 – 35 yaş arasında yoğunlaşmaktadırlar.

Katılımcıların medeni hal değişkenine göre %67,2 ile evli oldukları tespit edilmiştir. Yine katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %66,4' ünün lisans mezunu olduğu, çalıştıkları banka türüne göre %41,3 ile kamu ve özel bankaların ilk sırayı paylaştıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların meslekte geçirdikleri süre göz önüne alındığında %34,9 'unun 1 ile 5 yıl arasında mesleklerini devam ettirdikleri; katılımcıların mevcut iş yerlerinde kalma süreleri incelendiğinde ise %34,9'unun yine 1 ile 5 yıl arasında mevcut iş yerlerinde kaldıkları tespit edilmiştir. Son olarak katılımcıların iş yerlerindeki konumları incelendiğinde %36,6 'sının memur olduğu ve katılımcıların %52,8 'inin 1501 ile 3000 lira arasında maaş aldığı tespit edilmiştir.

5.2.3. Ölçeklerin Frekans Dağılımları ve Aritmetik Ortalamaları

Ölçek maddelerinin cevap seçeneklerine göre frekans dağılımları ile aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar açısından görünümüne ilişkin sonuçlar aşağıda aktarılmıştır. Yaşam Tatmini Ölçeğine ilişkin frekans dağılımları ve aritmetik ortalamalar, aşağıdaki Tablo 5.4'de görülmektedir.

Tablo 5.4. Yaşam Tatmini Ölçeğine İlişkin Frekans Dağılımları ve Aritmetik Ortalamalar

		Frekans Dağılımları (n = 235)											
Faktör adı	Madde	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		X	S.S.
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Yaşam Tatmini	1	41	17,4	66	28,1	47	20,0	71	30,2	10	4,3	2,76	1,18
	3	24	10,2	52	22,1	51	21,7	96	40,9	12	5,1	3,09	1,11
	2	36	15,3	90	38,3	46	19,6	58	24,7	5	2,1	2,60	1,08
	4	22	9,4	60	25,5	47	20,0	87	37,0	19	8,1	3,09	1,15
	5	63	26,8	61	26,0	46	19,6	54	23,0	11	4,7	2,53	1,24
Yaşam Tatmini Ölçeği												2,81	0,94

Yaşam Tatmini Ölçeğinin, “Çoğu konuda hayatım, idealimdeki hayata yakındır” şeklindeki ilk maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların katılmıyorum (%28,1) ve katılıyorum (%30,2) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,76 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Yaşam Tatmini Ölçeğinin, “Hayat şartlarım mükemmeldir.” şeklindeki 2. maddesine ilişkin sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların katılmıyorum (%38,3) seçeneğine yoğunlaştıkları gözlenmiştir. Maddenin ortalaması ise 2,60 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “düşük” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Yaşam Tatmini Ölçeğinin, “Hayatımdan memnunum.” şeklindeki 3. maddesine ilişkin sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların katılıyorum (%40,9) seçeneğine yoğunlaştıkları gözlenmiştir. Maddenin ortalaması ise 3,09 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Yaşam Tatmini Ölçeğinin, “Şimdiye kadar hayattan istediğim önemli şeyleri elde ettim.” şeklindeki 4. maddesine ilişkin sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların katılmıyorum (%25,5) ve katılıyorum (%37,0) seçeneğine yoğunlaştıkları gözlenmiştir. Maddenin ortalaması ise 3,09 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Son olarak ölçeğin, “Hayata yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.” şeklindeki 5. maddesine ilişkin sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların kesinlikle katılmıyorum (%26,8), katılmıyorum (26,0) ve katılıyorum (%23,0) seçeneklerine yoğunlaştıkları gözlenmiştir. Maddenin ortalaması ise 2,53 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “düşük” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Yaşam Tatmini Ölçeğinin bütün olarak aritmetik ortalaması, 2,81 olarak hesaplanmıştır. Bu ortalama, “vasat” düzeyde olup; katılımcıların ideal düzeyden uzakta konumlandıklarını göstermektedir.

Ücret Tatmini Ölçeğine ilişkin frekans dağılımları ve aritmetik ortalamalar, aşağıdaki Tablo 5.5’de görülmektedir.

Tablo 5.5. Ücret Tatmini Ölçeğine İlişkin Frekans Dağılımları ve Aritmetik Ortalamalar

Faktör adı		Frekans Dağılımları (n = 235)										X	S.S.
		Hiç tatmin etmiyor		Tatmin etmiyor		Kararsızım		Tatmin ediyor		Tamamen tatmin ediyor			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
İşlemeye bağlılık X = 2,64 S.S. = 1,08	Madde												
	3	52	22,1	67	28,5	48	20,4	55	23,4	13	5,5	2,62	1,22
	10	52	22,1	63	26,8	47	20,0	60	25,5	13	5,5	2,66	1,23
	11	50	21,3	62	26,4	54	23,0	59	25,1	10	4,3	2,65	1,19
	2	58	24,7	55	23,4	45	19,1	69	29,4	8	3,4	2,63	1,23
	17	31	13,2	54	23,0	49	20,9	82	34,9	19	8,1	3,02	1,20
Yeterlilik X = 2,82 S.S. = 0,99	21	43	18,3	62	26,4	38	16,2	78	33,2	14	6,0	2,82	1,24
	14	49	20,9	70	29,8	63	26,8	63	26,8	7	2,9	2,60	1,16
	20	39	16,6	71	30,2	51	21,7	62	26,4	12	5,1	2,73	1,17
	9	36	15,3	64	27,2	41	17,4	72	30,6	22	9,4	2,91	1,25
	6	56	23,8	62	26,4	43	18,3	63	26,8	11	4,7	2,62	1,24
	22	58	24,7	53	22,6	43	18,3	69	29,4	12	5,1	2,68	1,27
Kurumsal Politikalar X = 2,70 S.S. = 0,97	5	56	23,8	62	26,4	41	17,4	64	27,2	12	5,1	2,63	1,25
	16	25	10,6	38	16,2	43	18,3	95	40,4	34	14,5	3,32	1,21
	23	45	19,1	57	24,3	48	20,4	69	29,4	16	6,8	2,80	1,24
	8	59	25,1	67	28,5	46	19,6	54	23,0	9	3,8	2,52	1,20
	4	63	26,8	60	25,5	37	15,7	63	26,8	12	5,1	2,58	1,28
	7	55	23,4	64	27,2	42	17,9	62	26,4	12	5,1	2,63	1,24
	24	53	22,6	68	28,9	40	17,0	60	25,5	14	6,0	2,63	1,25
	18	44	18,7	54	23,0	55	23,4	66	28,1	16	6,8	2,81	1,23
	12	54	23,0	63	26,8	43	18,3	66	28,1	9	3,8	2,63	1,22
	13	59	25,1	65	27,7	43	18,3	59	25,1	9	3,8	2,55	1,22
	1	53	22,6	56	23,8	52	22,1	67	28,5	7	3,0	2,66	1,20
19	52	22,1	61	26,0	52	22,1	55	23,4	15	6,4	2,66	1,23	
15	51	21,7	50	21,3	47	20,0	69	29,4	18	7,7	2,80	1,28	
Ücret Tatmini Ölçeği											2,72	0,96	

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Çalışma performansımı artırması açısından” şeklindeki 3. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin etmiyor (%28,5) ve tatmin ediyor (%23,4) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,62 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “İşime ilişkin motivasyonumu güçlendirmesi açısından” şeklindeki 10. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin etmiyor (%26,8) ve tatmin ediyor (%25,5) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,66 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Kuruma bağlılığımı güçlendirmesi açısından” şeklindeki 11. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin etmiyor (%26,1) ve tatmin ediyor (%25,1) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,65 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Cezbetmesi ve işletmede tutması açısından” şeklindeki 2. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların hiç tatmin etmiyor (%24,7) ve tatmin ediyor (%29,4) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,65 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin “İşletmeye Bağlılık” adı verilen ve yukarıdaki dört maddeden oluşan faktörünün ortalaması 2,64 ile “vasat” düzeyde kalmıştır.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Geçim sıkıntısı yaşatmaması açısından” şeklindeki 17. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin ediyor (%34,9) seçeneğinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 3,02 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Toplumda saygın bir kişi izlenimi sağlaması açısından” şeklindeki 21. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin etmiyor (%26,4) ve tatmin ediyor (%33,2) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,82 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Yaşam standartlarımı koruması açısından” şeklindeki 14. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin etmiyor (%29,8), kararsızım (26,8) ve tatmin ediyor (%26,8) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,60 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “düşük” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Yeterli ekonomik güvenceyi sağlaması açısından” şeklindeki 20. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin etmiyor (%30,2) ve tatmin ediyor (%26,4) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,73 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Zorunlu ihtiyaçlarımı karşılaması açısından” şeklindeki 9. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin etmiyor (%27,2) ve

tatmin ediyor (%30,6) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,91 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin “Yeterlilik” adı verilen ve yukarıdaki beş maddeden oluşan faktörünün ortalaması 2,82 ile “vasat” düzeyde kalmıştır.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Kuruma sağladığım katkı ile uyumlu olması açısından” şeklindeki 6. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin etmiyor (%26,4) ve tatmin ediyor (%26,8) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,62 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “İşyerinin çalışma koşulları (fiziki imkânlar ve mesai saatleri) açısından” şeklindeki 22. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların hiç tatmin etmiyor (%24,7) ve tatmin ediyor (%29,4) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,68 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Kurumun finansal gücü ile uyumlu olması açısından” şeklindeki 5. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin etmiyor (%26,4) ve tatmin ediyor (%27,2) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,62 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Düzenli ve tam ödenmesi açısından” şeklindeki 16. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin ediyor (%40,4) seçeneğinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 3,32 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyin üstünde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Kurumun ücret politikalarının güven vericiliği açısından” şeklindeki 23. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin etmiyor (%24,3) ve tatmin ediyor (%29,4) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,80 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “İşin; zorluk, önem ve sorumluluk düzeyleri ile uyumlu (denk) olması açısından” şeklindeki 8. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların hiç tatmin etmiyor (%25,1) ve tatmin etmiyor (%28,5) seçeneklerinde

yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,52 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Tüm çalışanların kıdem, bilgi ve becerilerine göre adil ücret alması açısından” şeklindeki 4. maddesine ilişkin sonuçlar katılımcıların tatmin etmiyor (%25,5), hiç tatmin etmiyor (26,8) ve tatmin ediyor (%26,8) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,58 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Toplam ücret içerisinde yan ödemelerin dengeli dağılması açısından” şeklindeki 7. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin etmiyor (%27,2) ve tatmin ediyor (%26,4) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,63 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Ücret artış oranları açısından” şeklindeki 24. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin etmiyor (%28,9) ve tatmin ediyor (%25,5) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,63 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Aynı sektörde faaliyet gösteren işletmelerin ücret düzeyleri açısından” şeklindeki 18. maddesine ilişkin sonuçlar katılımcıların tatmin ediyor (%28,1) , tatmin etmiyor (%23,0) ve kararsızım (23,4) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,81 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Kurumun ücret politikalarının anlaşılabilirliği açısından” şeklindeki 12. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin etmiyor (%26,8) ve tatmin ediyor (%28,1) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,63 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Ücret artış zamanlaması açısından” şeklindeki 13. maddesine ilişkin sonuçlar katılımcıların tatmin etmiyor (%27,7), hiç tatmin etmiyor(%25,1) ve tatmin ediyor (%25,1) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,55 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “düşük” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Yasal gereklere uygunluğu açısından” şeklindeki 1. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin ediyor (%28,5) ve tatmin etmiyor

(%23,8) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,66 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Eğitim düzeyime uygunluğu açısından” şeklindeki 19. maddesine ilişkin sonuçlar, katılımcıların tatmin etmiyor (%26,0) ve tatmin ediyor (%23,4) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,66 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin, “Kurum içerisinde kayırmacılığa yol açmaması açısından” şeklindeki 15. maddesine ilişkin sonuçlar katılımcıların tatmin ediyor (%29,4), hiç tatmin etmiyor (%21,7) ve tatmin etmiyor (%21,3) seçeneklerinde yoğunlaştıklarını göstermektedir. Maddenin ortalaması ise 2,80 olarak hesaplanmıştır. Madde ortalamasının “vasat” düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin “Kurumsal Politikalar” ismi verilen ve yukarıdaki 15 maddeden oluşan üçüncü faktörünün bütün olarak aritmetik ortalaması, 2,70 olup; “vasat” düzeydedir.

Ücret Tatmini Ölçeğinin bütün olarak aritmetik ortalaması, 2,72 olarak hesaplanmıştır. Bu ortalama, “vasat” düzeyde olup; katılımcıların beklenen düzeyden uzakta konumlandıklarını diğer bir deyişle ücretlerinin yeteri kadar tatmin edici olmadığını göstermektedir.

5.2.4. Regresyon Analizleri

Kurulan regresyon modelleri ile araştırmanın temel sorusu olan “ücret tatmininin yaşam tatminini belirleyici etkisi var mı?” şeklindeki soruya cevap aranmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda aktarılmaktadır.

Tablo 5.6. Regresyon Analizi – I

	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	B	SE B	β	B	SE B	β	B	SE B	β	B	SE B	β
Sabit	1,155	,145		1,443	,132		1,209	,150		1,210	,145	
Ücret Tatmini	,610	,050	,622*									
Ücret Tatmini Faktör 1				,519	,046	,519*						
Ücret Tatmini Faktör 2							,569	,050	,596*			
Ücret Tatmini Faktör 3										,593	,051	,609*
R	,622			,591			,596			,609		
R ²	,384*			,347*			,352*			,369*		
F	146,967			125,207			128,371			137,702		
df	233			233			233			233		

* p < .01

Model 1: Yaşam Tatmini (Bağımlı değişken), Ücret Tatmini (Bağımsız değişken)

Model 2: Yaşam Tatmini (Bağımlı değişken), Ücret Tatmini Faktör 1 (Bağımsız değişken)

Model 3: Yaşam Tatmini (Bağımlı değişken), Ücret Tatmini Faktör 2 (Bağımsız değişken)

Model 4: Yaşam Tatmini (Bağımlı değişken), Ücret Tatmini Faktör 3 (Bağımsız değişken)

Tablo 5.6'da görülen Model 1'de ücret tatmini ölçeğinin genel ortalaması bağımsız değişken ve yaşam tatmini ölçeğinin ortalaması bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Elde edilen regresyon modelinin anlamlı olduğu; ücret tatmini ile yaşam tatmini arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ücret

tatmininin yaşam tatmini üzerindeki belirleyici etkisinin %38,4 düzeyinde olduğu görülmüştür.

Tablo 5.6'da görülen Model 2'de ücret tatmini faktörü olan işletmeye bağlılığın ortalaması bağımsız değişken ve yaşam tatmini ölçeğinin ortalaması bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Elde edilen regresyon modelinin anlamlı olduğu; işletmeye bağlılık ile yaşam tatmini arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. İşletmeye bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki belirleyici etkisinin %34,7 düzeyinde olduğu görülmüştür.

Tablo 5.6'da görülen Model 3'de ücret tatmini faktörü yeterliliğin ortalaması bağımsız değişken ve yaşam tatmini ölçeğinin ortalaması bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Elde edilen regresyon modelinin anlamlı olduğu; ücret tatmini ile yeterlilik arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Yeterliliğin yaşam tatmini üzerindeki belirleyici etkisinin %35,2 düzeyinde olduğu görülmüştür.

Tablo 5.6'da görülen Model 4'de ücret tatmini faktörü olan kurumsal politikaların ortalaması bağımsız değişken ve yaşam tatmini ölçeğinin ortalaması bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Elde edilen regresyon modelinin anlamlı olduğu; kurumsal politikalar ile yaşam tatmini arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Kurumsal politikaların yaşam tatmini üzerindeki belirleyici etkisinin %36,9 düzeyinde olduğu görülmüştür.

Tablo 5.7. Regresyon Analizi – II

Model 5			
	B	SE B	β
Sabit	1, 156	, 148	
Ücret			
Tatmini	, 224	, 151	, 230*
Faktör 3			
Ücret			
Tatmini	, 191	, 098	, 218*
Faktör 1			
Ücret			
Tatmini	, 194	, 124	, 203*
Faktör 2			
R	, 625		
R²	, 382*		
F	49, 247		
df	234		

* **p < .01**

Model 5: Yaşam Tatmini (Bağımlı değişken), Ücret Tatmini alt faktörleri (Bağımsız değişkenler)

Tablo 5.7’de görülen Model 5, ücret tatmini ölçeğinin alt faktörlerinin bağımsız değişkenler ve yaşam tatmininin bağımlı değişken olduğu bir çoklu regresyon modelidir. Tabloya göre çoklu modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki orta düzeyde ve pozitif yönlüdür. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki belirleyici etkisi %38,2 düzeyindedir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki görece önem sırası ise büyükten küçüğe; Kurumsal politikalar (Faktör 3), İşletmeye bağlılık (Faktör 1) ve Yeterlilik (Faktör 2) şeklindedir.

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, ücret tatmininin yaşam tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı kabul edilecek düzeyde belirleyici etkisinin olduğu kanısına varılmıştır.

5.2.5. Ölçek Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

5.2.5.1. Yaşam Tatmini Ölçeği Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Yaşam Tatmini Ölçeği ortalamalarının demografik özelliklere göre karşılaştırıldığı Tablo 5.8 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5.8. Yaşam Tatmini Ölçeği Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Değişken	Özellik	F (N = 235)	Ortalama	S.S.	Fark
Cinsiyet	Kadın	78	2,74	,92	p = ,414
	Erkek	157	2,85	,96	
Medeni Hal	Bekâr	77	2,85	,86	p = ,679
	Evli	158	2,79	,99	
Yaş	25 ve altı	28	2,73	,86	p = ,604
	26 – 35 arası	143	2,78	,94	
	36 – 45 arası	50	2,97	,91	
	46 – 55 arası	14	2,71	1,28	
Eğitim	Lise	30	2,74	,92	p = ,793
	Ön lisans	25	2,76	,92	
	Lisans	156	2,81	,96	
	Lisansüstü	24	2,98	,95	
Banka türü	Kamu bankası	97	2,74	,86	p = ,584
	Özel banka	97	2,85	1,06	
	Katılım bankası	41	2,90	,85	
Meslekte geçirilen toplam süre	1 yıl ve altı	32	2,98	,83	p = ,279
	1 – 5 yıl arası	88	2,71	,90	
	6 – 10 yıl arası	67	2,73	,99	
	11 – 15 yıl arası	28	2,92	,95	
	16 yıl ve üzeri	20	3,12	1,10	
Mevcut iş yerinde geçirilen	1 yıl ve altı	45	3,06	,90	p = ,008
	1 – 5 yıl arası	82	2,62	,91	

toplam süre	6 – 10 yıl arası	73	2,70	,91	
	11 – 15 yıl arası	22	3,03	,95	
	16 yıl ve üzeri	13	3,40	1,10	
İş yerindeki konum	Memur	86	2,61	,91	
	Alt düzey yönetici	46	2,78	,98	p = ,031
	Orta düzey yönetici	55	2,88	,92	
	Üst düzey yönetici	20	3,27	1,03	
	Diğer	28	3,04	,86	
1500 TL ve altı ^a	64	2,71	,96		
Ücret miktarı	1501 TL – 3000 TL arası ^b	124	2,68	,93	p = ,001
	3001 TL – 4500 TL arası ^c	29	3,09	,80	a-d
	4501 TL – 6000 TL arası ^d	12	3,70	,55	b-d
	6001 TL ve üzeri ^e	6	3,57	1,13	c-a

Tablo 5.8'e göre kadınlarla erkeklerin yaşam tatmini ortalamaları arasında 0,11 puan kadar bir fark bulunmaktadır. Erkeklerin ortalamaları daha yüksektir. Ancak bu fark, istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

Tablo 5.8'e göre katılımcıların medeni durumlarına göre yaşam tatmin ortalamaları arasında 0,06 puan kadar farklılık gözlenmektedir. Ancak bu fark, istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

Tablo 5.8'e göre katılımcıların yaşlarına göre yaşam tatmin ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark yoktur. En yüksek ortalama ise 36 – 45 yaş arasındaki gruba aittir.

Tablo 5.8'e göre katılımcıların eğitim durumlarına göre yaşam tatmin ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark yoktur. En yüksek ortalama ise lisansüstü eğitim almış gruba aittir.

Tablo 5.8'e göre katılımcıların çalıştıkları banka türüne göre yaşam tatmin ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark yoktur. En yüksek ortalama ise katılım bankalarında çalışan gruba aittir.

Tablo 5.8'e göre katılımcıların meslekte geçirdikleri toplam sürelerine göre yaşam tatmin ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark yoktur. En yüksek ortalama ise 16 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olan gruba aittir.

Tablo 5.8'e göre mevcut iş yerinde geçirilen toplam süre açısından yaşam tatmin ortalamaları grup içerisinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark içermektedir.

Tablo 5.8'e göre katılımcıların iş yerindeki konumlarına göre yaşam tatmin ortalamaları grup içerisinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark içermektedir.

Tablo 5.8'e göre ücret düzeyi açısından hem grup içerisinde hem de gruplar arası anlamlı bir fark bulunmaktadır. Farklar; 1500TL ve altı- 4501-6000TL arası, 1501 TL-3000TL arası ve 3001TL -4500TLarası grupları arasındadır.

5.2.5.2. Ücret Tatmini Ölçeği Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Ücret Tatmini Ölçeği ortalamalarının demografik özelliklere göre karşılaştırıldığı Tablo 5.9 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5.9. Ücret Tatmini Ölçeği Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Değişken	Özellik	F (N = 235)	Ortalama	S.S.	Fark
Cinsiyet	Kadın	78	2, 50	, 96	p = , 016
	Erkek	157	2, 82	, 95	
Medeni Hal	Bekar	77	2, 85	, 92	p = , 138
	Evli	158	2, 65	, 98	
Yaş	25 ve altı	28	2, 85	, 93	p = , 309
	26 – 35 arası	143	2, 64	, 95	
	36 – 45 arası	50	2, 90	, 98	
	46 – 55 arası	14	2, 56	1, 11	
Eğitim	Lise	30	2, 82	1, 02	p = , 343
	Ön lisans	25	2, 47	, 93	
	Lisans	156	2, 77	, 97	
	Lisansüstü	24	2, 53	, 83	
Banka türü	Kamu bankası ^a	97	2, 50	, 90	p = , 001 a-c
	Özel banka ^b	97	2, 75	1, 00	
	Katılım bankası ^c	41	3, 14	, 89	
Meslekte geçirilen toplam süre	1 yıl ve altı	32	3, 14	, 78	p = , 029
	1 – 5 yıl arası	88	2, 56	, 96	
	6 – 10 yıl arası	67	2, 65	, 93	
	11 – 15 yıl arası	28	2, 96	, 99	
	16 yıl ve üzeri	20	2, 60	1, 16	

		1 yıl ve altı^a	45	3, 15	, 83	
Mevcut iş yerinde geçirilen toplam süre		1 – 5 yıl arası^b	82	2, 41	, 89	p = , 000
		6 – 10 yıl arası^c	73	2, 62	, 96	a-b
		11 – 15 yıl arası^d	22	3, 19	, 95	b-d
		16 yıl ve üzeri^e	13	2, 84	1, 16	
İş yerindeki konum		Memur^a	86	2, 53	, 93	p = , 002
		Alt düzey yönetici^b	46	2, 69	, 92	a-d
		Orta düzey yönetici^c	55	2, 64	, 89	c-d
		Üst düzey yönetici^d	20	3, 44	1, 05	c-e
		Diğer^e	28	2, 95	, 99	
Ücret miktarı		1500 TL ve altı^a	64	2, 68	, 99	
		1501 TL – 3000 TL arası^b	124	2, 52	, 89	p = , 016
		3001 TL – 4500 TL arası^c	29	3, 03	, 80	a-d
		4501 TL – 6000 TL arası^d	12	3, 69	, 88	b-d
		6001 TL ve üzeri^e	6	3, 72	1, 10	b-e

Tablo 5.9'a göre kadınlarla erkeklerin ücret tatmini ortalamaları arasında 0,32 puanlık bir fark bulunmaktadır. Erkeklerin ücret tatmini ortalaması kadınlarınkinden daha yüksektir ve bu fark, istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 5.9'a göre katılımcıların medeni durumlarına göre ücret tatmin ortalamaları arasında 0,20 puanlık bir fark bulunmaktadır. Ancak bu fark, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark değildir.

Tablo 5.9'a göre katılımcıların yaşlarına göre ücret tatmin ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. En yüksek ortalama yaşam tatmini ölçeğinde olduğu gibi 36 – 45 yaş arasındaki gruba aittir.

Tablo 5.9'a göre katılımcıların eğitim durumlarına göre ücret tatmin ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. En yüksek ortalama ise yaşam tatmin ortalamasının aksine lise eğitimi almış gruba aittir.

Tablo 5.9'a göre katılımcıların çalıştıkları banka türüne göre ücret tatmin ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır. Fark kamu bankası ile katılım bankasından kaynaklanmaktadır. En yüksek ortalama ise özel bankalarda çalışan gruba aittir.

Tablo 5.9'a göre katılımcıların meslekte geçirdikleri toplam sürelerine göre ücret tatmin ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır. En yüksek ortalama yaşam tatmini ölçeğinin aksine 1 yıl ve altında kademeye sahip olan gruba aittir.

Tablo 5.9'a göre mevcut iş yerinde geçirilen toplam süre açısından ücret tatmin ortalamaları bir yıl ve altı ve 1-5 yıl arası 1-5yıl arası ve 11-15 yıl arası grupları içerisinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yaratmaktadır.

Tablo 5.9'a göre katılımcıların iş yerindeki konumlarına göre ücret tatmin ortalamaları grup içerisinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yaratmaktadır. Farklar memur-üst düzey yönetici, orta düzey yönetici- üst düzey yönetici ve orta düzey yönetici -diğer gruplarından kaynaklanmaktadır.

Tablo 5.9'a göre ücret miktarı açısından hem grup içerisinde hem de gruplar arası anlamlı bir fark bulunmaktadır. Farklar; 1500 TL ve altı- 4501TL -6000 TL arası, 1501TL-3000 TL arası ve 1501 TL-3000 TL arası-6001 TL ve üzeri grupları arasındadır.

Ücret Tatmini Ölçeğinin "İşletmeye Bağlılık" isimli faktörünün ortalamalarının demografik özelliklere göre karşılaştırıldığı Tablo 5.10 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5.10. Ücret Tatmini Ölçeği Birinci Faktörü Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Değişken	Özellik	F (N = 235)	Ortalama	S.S.	Fark
Cinsiyet	Kadın	78	2, 38	1, 05	p = , 010
	Erkek	157	2, 76	1, 07	
Medeni Hal	Bekar	77	2, 71	1, 03	p = , 442
	Evli	158	2, 60	1, 10	
Yaş	25 ve altı	28	2, 71	1, 10	p = , 275
	26 – 35 arası	143	2, 54	1, 04	
	36 – 45 arası	50	2, 88	1, 10	
	46 – 55 arası	14	2, 64	1, 27	
Eğitim	Lise	30	2, 79	1, 04	p = , 389
	Ön lisans	25	2, 38	1, 13	
	Lisans	156	2, 68	1, 09	
	Lisansüstü	24	2, 45	, 93	
Banka türü	Kamu bankası ^a	97	2, 45	1, 07	p = , 015

	Özel banka^b	97	2,66	1,08	a-c
	Katılım bankası^c	41	3,03	1,01	
	1 yıl ve altı	32	3,03	,97	
Meslekte	1 – 5 yıl arası	88	2,44	1,08	
geçirilen toplam	6 – 10 yıl arası	67	2,62	1,04	p = ,059
süre	11 – 15 yıl arası	28	2,90	1,04	
	16 yıl ve üzeri	20	2,58	1,26	
	1 yıl ve altı^a	45	2,99	1,00	
Mevcut iş	1 – 5 yıl arası^b	82	2,30	,99	p = ,001
yerinde geçirilen	6 – 10 yıl arası^c	73	2,62	1,10	a-b
toplam süre	11 – 15 yıl arası^d	22	3,10	1,03	b-d
	16 yıl ve üzeri^e	13	2,88	1,21	
	Memur^a	86	2,45	1,04	
İş yerindeki	Alt düzey yönetici^b	46	2,64	1,02	p = ,004
konum	Orta düzey yönetici^c	55	2,59	1,01	a-d
	Üst düzey yönetici^d	20	3,48	1,14	c-d
	Diğer^e	28	2,73	1,12	
	1500 TL ve altı^a	64	2,59	1,11	
	1501 TL – 3000 TL arası^b	124	2,40	,98	p = ,000
Ücret miktarı	3001 TL – 4500 TL arası^c	29	3,11	,93	a-d b-c
	4501 TL – 6000 TL arası^d	12	3,71	,98	b-d
	6001 TL ve üzeri^e	6	3,71	1,12	

Tablo 5.10'a göre ücret tatmini ortalamalarının "İşletmeye Bağlılık" faktörü ile değerlendirilmesinde kadınlarla erkeklerin arasında 1,38 puanlık bir fark bulunmaktadır. Erkeklerin ücret tatmin ortalamasında işletmeye bağlılığı kadınlarınkinden daha yüksektir ve bu fark, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yaratmaktadır.

Tablo 5.10'a göre katılımcıların ücret tatmin ortalamalarının "İşletmeye Bağlılık" faktörü ile değerlendirilmesinde medeni durumları arasında 0,11 puanlık bir fark bulunmaktadır. Ancak bu fark, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark değildir.

Tablo 5.10'a göre katılımcıların yaşlarına göre ücret tatmin ortalamalarının "İşletmeye Bağlılık" faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. En yüksek ortalama işletmeye bağlılık düzeyinde yaşam tatmin ölçeğinde olduğu gibi 36 – 45 yaş arasındaki gruba aittir.

Tablo 5.10'a göre katılımcıların eğitim durumlarına göre ücret tatmini ortalamalarının "İşletmeye Bağlılık" faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. En yüksek ortalama ise yaşam tatmini ortalamasının aksine lise eğitimi almış gruba aittir.

Tablo 5.10'a göre katılımcıların çalıştıkları banka türüne göre ücret tatmini ortalamalarının "İşletmeye Bağlılık" faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır. Fark kamu bankası ile katılım bankasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 5.10'a göre katılımcıların meslekte geçirdikleri toplam sürelerine göre ücret tatmini ortalamalarının "İşletmeye Bağlılık" faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. En yüksek ortalama 1 yıl ve altında kademeye sahip olan gruba aittir.

Tablo 5.10'a göre mevcut iş yerinde geçirilen toplam süre açısından ücret tatmin ortalamalarının "İşletmeye Bağlılık" faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel olarak farklar 1 yıl ve altı- 1-5 yıl arası ve 1-5 yıl arası – 11-15 yıl arası gruplarından kaynaklanmaktadır.

Tablo 5.10'a göre katılımcıların iş yerindeki konumlarına göre ücret tatmin ortalamalarının "İşletmeye Bağlılık" faktörü ile değerlendirilmesinde grup içerisinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yaratmaktadır. Farklar memur-üst düzey yönetici ve orta düzey yönetici- üst düzey yönetici gruplarından kaynaklanmaktadır.

Tablo 5.10'a göre ücret miktarı açısından hem grup içerisinde hem de gruplar arası anlamlı bir fark bulunmaktadır. Farklar; 1500 TL ve altı- 4501 TL-6000TL arası, 1501 TL- 3000TL arası- 3001 TL- 4500TL arası grupları arasındadır.

Ücret Tatmini Ölçeğinin "Yeterlilik" isimli faktörünün ortalamalarının demografik özelliklere göre karşılaştırıldığı Tablo 5.11 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5.11. Ücret Tatmini Ölçeği İkinci Faktörü Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Değişken	Özellik	F (N = 235)	Ortalama	S.S.	Fark
Cinsiyet	Kadın	78	2,63	,95	p = ,035
	Erkek	157	2,91	1,00	
Medeni Hal	Bekar	77	2,98	,94	p = ,081
	Evli	158	2,74	1,01	
Yaş	25 ve altı	28	2,98	,92	p = ,472
	26 – 35 arası	143	2,76	,96	
	36 – 45 arası	50	2,95	1,06	
	46 – 55 arası	14	2,64	1,19	
Eğitim	Lise	30	2,85	1,12	p = ,401
	Ön lisans	25	2,56	,97	
	Lisans	156	2,88	,99	
	Lisansüstü	24	2,66	,80	
Banka türü	Kamu bankası ^a	97	2,65	,93	p = ,015 a-c
	Özel banka ^b	97	2,84	1,05	
	Katılım bankası ^c	41	3,12	,90	
Meslekte geçirilen toplam süre	1 yıl ve altı	32	3,23	,79	p = ,080
	1 – 5 yıl arası	88	2,69	,96	
	6 – 10 yıl arası	67	2,73	,96	
	11 – 15 yıl arası	28	2,99	1,07	
	16 yıl ve üzeri	20	2,82	1,26	
Mevcut iş yerinde geçirilen toplam süre	1 yıl ve altı ^a	45	3,27	,88	p = ,000 a-b a-c
	1 – 5 yıl arası ^b	82	2,55	,90	
	6 – 10 yıl arası ^c	73	2,70	,97	
	11 – 15 yıl arası ^d	22	3,16	1,03	
İş yerindeki konum	16 yıl ve üzeri ^e	13	3,03	1,30	p = ,015 a-d c-d
	Memur ^a	86	2,66	,93	
	Alt düzey yönetici ^b	46	2,79	,96	
	Orta düzey yönetici ^c	55	2,76	,99	
	Üst düzey yönetici ^d	20	3,46	1,08	
Ücret miktarı	Diğer ^e	28	3,03	1,01	p = ,000 b-d
	1500 TL ve altı ^a	64	2,77	1,02	
	1501 TL – 3000 TL arası ^b	124	2,66	,93	
	3001 TL – 4500 TL arası ^c	29	3,04	,89	
	4501 TL – 6000 TL arası ^d	12	3,67	,87	
6001 TL ve üzeri ^e	6	3,80	1,24		

Tablo 5.11'e göre ücret tatmini ortalamalarının "Yeterlilik" faktörü ile değerlendirilmesinde kadınlarla erkeklerin arasında 0,28 puanlık bir fark bulunmaktadır. Erkeklerin ücret tatmini ortalamasında yeterliliği kadınlarınkinden daha yüksektir ve bu fark, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yaratmaktadır.

Tablo 5.11'e göre katılımcıların ücret tatmini ortalamalarının "Yeterlilik" faktörü ile değerlendirilmesinde medeni durumları arasında 0,20 puanlık bir fark bulunmaktadır. Ancak bu fark, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark değildir.

Tablo 5.11'e göre katılımcıların yaşlarına göre ücret tatmini ortalamalarının "Yeterlilik" faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. En yüksek ortalama yeterlilik anlamında 25 ve altı arasındaki gruba aittir.

Tablo 5.11'e göre katılımcıların eğitim durumlarına göre ücret tatmini ortalamalarının "Yeterlilik" faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. En yüksek ortalama lisans eğitimi almış gruba aittir.

Tablo 5.11'e göre katılımcıların çalıştıkları banka türüne göre ücret tatmini ortalamalarının "Yeterlilik" faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır. Fark kamu bankası ile katılım bankasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 5.11'e göre katılımcıların meslekte geçirdikleri toplam sürelerine göre ücret tatmini ortalamalarının "Yeterlilik" faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. En yüksek ortalama 1 yıl ve altında kademeye sahip olan gruba aittir.

Tablo 5.11'e göre mevcut iş yerinde geçirilen toplam süre açısından ücret tatmini ortalamalarının "Yeterlilik" faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel olarak farklar 1 yıl ve altı- 1-5 yıl arası ve 1 yıl ve altı- 6-10 yıl arası gruplarından kaynaklanmaktadır.

Tablo 5.11'e göre katılımcıların iş yerindeki konumlarına göre ücret tatmin ortalamalarının "Yeterlilik" faktörü ile değerlendirilmesinde grup içerisinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yaratılmaktadır. Farklar 1 yıl ve altı-11-15 yıl arası ve 6-10 yıl arası- 11-15 yıl arası gruplarından kaynaklanmaktadır.

Tablo 5.11'e göre ücret miktarı açısından hem grup içerisinde hem de gruplar arası anlamlı bir fark bulunmaktadır. Fark 1-5 yıl arası-11-15 yıl arası grupları arasındadır.

Ücret Tatmini Ölçeğinin “Kurumsal Politikalar” isimli faktörünün ortalamalarının demografik özelliklere göre karşılaştırıldığı Tablo 5.12 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5.12. Ücret Tatmini Ölçeği Üçüncü Faktörü Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Değişken	Özellik	F (N = 235)	Ortalama	S.S.	Fark
Cinsiyet	Kadın	78	2,49	,98	p = ,019
	Erkek	157	2,81	,95	
Medeni Hal	Bekar	77	2,84	,93	p = ,127
	Evli	158	2,64	,99	
Yaş	25 ve altı	28	2,84	,96	p = ,291
	26 – 35 arası	143	2,62	,96	
	36 – 45 arası	50	2,89	,98	
	46 – 55 arası	14	2,54	1,07	
Eğitim	Lise	30	2,82	1,03	p = ,348
	Ön lisans	25	2,46	,92	
	Lisans	156	2,75	,98	
	Lisansüstü	24	2,51	,87	
Banka türü	Kamu bankası ^a	97	2,46	,89	p = ,000 a-c
	Özel banka ^b	97	2,75	1,01	
	Katılım bankası ^c	41	3,16	,90	
Meslekte geçirilen toplam süre	1 yıl ve altı ^a	32	3,13	,81	p = ,022
	1 – 5 yıl arası ^b	88	2,55	,97	
	6 – 10 yıl arası ^c	67	2,63	,93	
	11 – 15 yıl arası ^d	28	2,96	1,00	
	16 yıl ve üzeri ^e	20	2,54	1,13	
Mevcut iş yerinde geçirilen toplam süre	1 yıl ve altı ^a	45	3,16	,85	p = ,000 a-b a-c b-d
	1 – 5 yıl arası ^b	82	2,40	,90	
	6 – 10 yıl arası ^c	73	2,59	,96	
	11 – 15 yıl arası ^d	22	3,23	,93	
	16 yıl ve üzeri ^e	13	2,76	1,13	
İş yerindeki konum	Memur ^a	86	2,51	,96	p = ,002 a-d c-d
	Alt düzey yönetici ^b	46	2,67	,92	
	Orta düzey yönetici ^c	55	2,62	,88	
	Üst düzey yönetici ^d	20	3,42	1,06	

	Diğer^e	28	2,98	,97	
	1500 TL ve altı^a	64	2,68	,99	
	1501 TL – 3000 TL arası^b	124	2,50	,91	
Ücret miktarı	3001 TL – 4500 TL arası^c	29	3,00	,81	p = ,000 a-d b-d
	4501 TL – 6000 TL arası^d	12	3,69	,87	
	6001 TL ve üzeri^e	6	3,69	1,05	

Tablo 5.12'ye göre ücret tatmini ortalamalarının “Kurumsal Politikalar” faktörü ile değerlendirilmesinde kadınlarla erkeklerin arasında 0,32 puanlık bir fark bulunmaktadır. Erkeklerin ücret tatmin ortalamasında “Kurumsal Politikalar” kadınlarınkinden daha yüksektir ve bu fark, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yaratmaktadır.

Tablo 5.12'ye göre katılımcıların ücret tatmin ortalamalarının “Kurumsal Politikalar” faktörü ile değerlendirilmesinde medeni durumları arasında 0,20 puanlık bir fark bulunmaktadır. Ancak bu fark, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark değildir.

Tablo 5.12'ye göre katılımcıların yaşlarına göre ücret tatmin ortalamalarının “Kurumsal Politikalar” faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. En yüksek ortalama “Kurumsal Politikalar” anlamında 36 - 45 yaş arasındaki gruba aittir.

Tablo 5.12'ye göre katılımcıların eğitim durumlarına göre ücret tatmini ortalamalarının “Kurumsal Politikalar” faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. En yüksek ortalama lise eğitimi almış gruba aittir.

Tablo 5.12'ye göre katılımcıların çalıştıkları banka türüne göre ücret tatmini ortalamalarının “Kurumsal Politikalar” faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır. Fark kamu bankası ile katılım bankasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 5.12'ye göre katılımcıların meslekte geçirdikleri toplam sürelerine göre ücret tatmini ortalamalarının “Kurumsal Politikalar” faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır. En yüksek ortalama yine 1 yıl ve altında kademeye sahip olan gruba aittir.

Tablo 5.12'ye göre mevcut iş yerinde geçirilen toplam süre açısından ücret tatmin ortalamalarının “Kurumsal Politikalar” faktörü ile değerlendirilmesinde istatistiksel olarak farklar 1 yıl ve altı-1-5 yıl arası, 1 yıl ve altı-6-10 yıl arası ve 1-5 yıl arası-11-15 yıl arası gruplarından kaynaklanmaktadır.

Tablo 5.12'ye göre katılımcıların iş yerindeki konumlarına göre ücret tatmin ortalamalarının “Kurumsal Politikalar” faktörü ile değerlendirilmesinde grup içerisinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yaratılmaktadır. Farklar memur-üst düzey yönetici ve orta düzey yönetici- üst düzey yönetici gruplarından kaynaklanmaktadır.

Tablo 5.12'ye göre ücret miktarı açısından hem grup içerisinde hem de gruplar arası anlamlı bir fark bulunmaktadır. Fark 1500TL ve altı- 4501 TL-6000TL arası ve 1501 TL-3000TL arası- 4501 TL-6000TL arası grupları arasındadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın çıkış noktası, yazında görülen ve “iş tatmini – ücret tatmini” ile “iş tatmini – yaşam tatmini” ilişkilerinin varlığını gösteren bulgulardır. Bu bulguların varlığı, daha önce sınınamamış olan “ücret tatmini – yaşam tatmini” ilişkisinin sınınaması gerektiğini ve bu sınınamanın yazına özgün bir katkı sunabileceğini düşündürmüştür.

Sınamayı yapabilmek için Elazığ Merkez’de yer alan tüm bankaların çalışanları evren olarak belirlenmiştir. Ağustos 2013’te yapılan veri toplama işleminde katılımcılardan ücret tatmini, yaşam tatmini ve demografik özellikler ile ilgili veriler toplanmıştır. Elde edilen ham veriler, faktör analizi, regresyon analizi, t ve f analizleri yapılarak yorumlanmıştır.

Analiz sonuçları, ücret tatmininin yaşam tatmininin belirleyicisi olduğu, pozitif yönlü bu belirleyici etkinin istatistiksel olarak anlamlı ve vasat düzeyde olduğu yönünde bilgiler üretmiştir. Bu sonuçlar, yazına ilişkin kıyaslamalardan yola çıkılarak oluşan araştırma beklentilerini desteklemektedir. Dolayısıyla, gerek metin içerisinde gerekse az önce kısım başında değinilen özgün katkının gerçekleştiği ve “ücret tatmini – yaşam tatmini” ilişkisini farklı açılardan ele alacak yeni çalışmalara esin kaynağı olunabileceği ifade edilebilir. Yazına katkı açısından söylenmesi gereken bir diğer husus ise geliştirilen ücret tatmini ölçeğidir.

Araştırmanın göze çarpan diğer bulguları arasında, katılımcıların hem ücret tatminlerinin hem de yaşam tatminlerinin vasat düzeyde olmasıdır. Bu bulguların, ülke ve yöre gerçekleriyle uyumlu olduğu düşünülmektedir.

Yaşam tatmininden alınan ortalama puan ile demografik değişkenlerin karşılaştırılmasına ilişkin bulgular, “mevcut iş yerinde geçirilen toplam süre”, “iş yerindeki konum” ve “ücret düzeyi” değişkenlerinde anlamlı farkların olduğunu göstermektedir.

Ücret tatmininden alınan ortalama puan ile demografik değişkenlerin karşılaştırılmasına ilişkin bulgular, “Cinsiyet”, “Banka türü”, “Meslekte geçirilen toplam süre”, “Mevcut iş yerinde geçirilen toplam süre”, “İş yerindeki konum” ve “ücret miktarı” değişkenlerinde anlamlı farkların olduğunu göstermektedir.

Araştırma sonuçları ile ilgili olarak çizilen genel çerçeveden sonra ilerde yapılabilecek çalışmalarla ilgili öneriler ise şöyle sıralanabilir:

- Elazığ İl ve İlçelerindeki özel ve kamu bankaları çalışanları üzerinde çalışılmıştır. Sadece bir ilden veri toplanmış olması araştırma açısından sınırlılık olarak kabul edildiğine göre daha güçlü kanıtlara ulaşabilmek için farklı gelişmişlik düzeyine sahip illerdeki banka çalışanlarından veri toplanan çalışmalar yapılabilir. Aynı ilde ya da birden fazla ilde, farklı sektörlerden veriler toplanarak yapılacak çalışmalar ile sektörler arası karşılaştırmalar yapılabilir.
- Çalışanların ücret ve yaşam tatminlerini etkilemesi muhtemel olan diğer faktörleri de (örneğin; iş gücü devir hızı, fiziki çalışma koşulları, iş-aile çatışmaları, yıpranma, tükenme, yaşam amaçları, kuruma güven ...) kapsam içine alacak çalışmalar yapılabilir.
- Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki sebep – sonuç ilişkisine yönelik daha güçlü kanıtlar elde edebilmek için yukarıda belirtildiği şekilde evren tanımı genişletilerek toplanacak verilere, kümeleme ve yapısal eşitlik modellemesi gibi analizler uygulanabilir.

KAYNAKÇA

- ACAR Ahmet Cevat, **Ücret Yönetimi**, TÜSSİDE, Gebze, Kasım, 1995,
<http://www.belgeler.com/blg/5ry/insan-kaynaklari-ve-ucret-yonetimi> s.20
- Acar Ahmet Cevat, **2000**, İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama, Literatür Yayıncılık (331-334).
- Acar Ahmet Cevat, 2004: İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama, Literatür Yayıncılık 225-227).
- ADAL, Z., 2000, “İşçi-İşveren İlişkileri”, İnsan Kaynakları Yönetimi, Ed. Tuğray Kaynak vd., 2.bs., İstanbul, 405-465
- ALPUGAN, Oktay;2009,s.283, “**İşletme Bilimine Giriş**”, Per Yayınları, 2. Basım,
- Ataay, İsmail D. :“İşletmelerde Ücret Yönetimi”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ed. Tuğray Kaynak vd., 2. bs., İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın no:7, 2000, s. 67-69
- Ataay, İsmail D. :“İşletmelerde Ücret Yönetimi”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ed. Tuğray Kaynak vd., 2. bs., İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın no:7, 2004, s. 45-46.
- Ataay, İsmail D.2008.S.49-58 **İş Değerleme ve Başarı Değerleme Yöntemleri**, İstanbul,
- ATAAY, İ.D., 1985, “İş Değerleme ve Başarı Değerleme Yöntemleri”, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, 166, İstanbul. 12-71.
- Ataay, İsmail D.:2003-s.47-48 **İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler**, Ankara, MESS Eğitim Yayınları, .
- BAĞDADIÖĞLU Enis, İşçiler Açısından Ücret, Ankara, Türk-İş Eğitim Yayınları No: 30, 1999, s. 12-13.
- BAĞDADIÖĞLU, E. 2000 ,“Asgari Ücret”, Türk-İş Eğitim Yayınları, No.3. Ankara: S.13
- Bağdadioğlu, “Ücret Yönetimi” Türk İş Eğitimi Yayınları. 2009: S.15).
- Baysal, A. Can, Erdal Tekarslan 2004s.119 **Davranış Bilimleri**, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi YayınNo:275, 1998.
- BENLİGİRAY, Serap, 2003, Ücret Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1462, Eskişehir. s. 2-14.
- BENLİGİRAY, Serap, 2007, ÜCRET YÖNETİMİ, Beta Yayınları. s. 55-59.

- BERZEK N, İşgörenlerin Çalışmaya Güdülenmesinde İşletme Açısından En Uygun Parasal Özendirme Planının Seçimi, İstanbul Marmara Üniversitesi Yayını, 1984, s. 5.
- BERKOWITZ Marvin (1987) ,"The Influence of Shape on Product Preferences", in NA - Advances in Consumer Research Volume 14, eds. Melanie Wallendorf and Paul Anderson, Provo, UT: Association for Consumer Research, Pages: 559.
- BİNGÖL Dursun, 2003, İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, 5.Baskı, İstanbul. s. 312-320.
- BİNGÖL Dursun,2010, S:46 İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayın; İstanbul
- BİNGÖL Dursun, 2013, "İnsan Kaynakları Yönetimi", Beta Basım Yayım Dağıtım. s. 45.
- CURRAL, Steven C., Annette J. Towler, Timothy A. Judge, Laura Kohn: "Pay Satisfaction and Organizational Outcomes", Personnel Psychology, Vol.LVIII, No:3, Autumn 2005, pp. 613-640. (Çevrimiçi) <http://proquest.umi.com>, 11 Ağustos 2006.
- ÇAKIR, Özlem, "Ücret adaletinin iş davranışları üzerindeki etkileri / Özlem Çakır.-- Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2006 s. 3.
- CROPANZANO Russell S. ve KACMAR K. Michele (1995, s. 14)Organizational Politics, Justice, and Support, Quorum Books, London.
- DUMAN, A., 2008, 'Education and Income Inequality in Turkey: Does Schooling Matter?' Financial Theory and Practice, Vol. 32, Issue 3, pp. 2 – 4.
- Eren, Erol (2006). Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- ERGÜNEY Özlem, İstanbul Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi (2006) s. 9.
- FAULKE, Larry F., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2000. "Pay Satisfaction Consequences: Development and Test of a Theoretical Model", Louisiana University, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2002.s.10-28
- Douglas Singh, Frank Fujita, Steven D. Norton, "Determinants of Satisfaction with Pay among Nursing Home Administrators" , **The Journal of American Academy of Business**, September 2006, Vol.V, No:1/2, p. 56.
- Furnham, A., & Cheng, H. ,2003,s.318-322 Personality as predictor of mental health and happiness in the East

- Furhnam Adrian and RYO Okamura, (1999). Your Money or your Life: Behavioral and Emotional Predictors of Money Pathology, *Human Relations*, Cilt: 52, No:9
- LI, Thomas, Ping Tang; Jwa K., Kim (1999). The Meaning of Money Among Mental Health Workers: The Endorsement of Money Ethic as Related to Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, and Commitment, *Public Personnel Management*; Cilt: 28, No:1, Sayfa: 15-26.
- LI, Thomas, TANG, Ping; Marc G., Singer (Department of Management a Marketing, Middle Tennessee State University, Murfreesboro, Tennessee, USA Sharon Roberts (Department of Psychology, Middle Tennessee State University Murfreesboro, Tennessee, USA) (2000). Employees' Perceived Organization Instrumentality: An Examination of the Gender Differences, *Journal of Manager Psychology*, Cilt: 15, No: 5, s. 378-406.
- LI, Thomas, TANG, Ping, David Shin-Hsung Tang, Toto Starso, Roberto Lur ARocas, (2004). Does The Love of Money Moderate and mediate The Income-P Satisfaction Relationship?, *Journal of Managerial Psychology* Cilt: 19 No:2, s. 111-135.
- LI, Thomas-Ping Tang; Medha Talpade (1995). Sex Differences in Satisfaction With Pay and Co-Workers: Faculty and Staff at a Public Institution of Higher Education, *Public Personnel Management*; Cilt: 28, No: 3, s. 345-349.
- HOMANS, George C. (1961) *Social Behaviour: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace ve World, Inc. s.17-91.
- İŞİĞİÇOK Ö. 2011, s 211-216 *Ücret Teorisi - Politikası - Yönetimi – Sistemleri*, Marmara Kitabevi Yayınları
- GÖKSEL A., 2013 s.125, *İşletmelerde Performans Değerleme Sistemi Tasarımı*
- TOMAK S., 2013, s.75 *Çalışma Sermayesi Yönetimi*
- JACKSON, L. A. & Grabski, S. V. (1988). Perceptions of fair pay and the gender wage gap. *Journal of Applied Social Psychology*, 18, 606.
- Keser A.,2004,s.4,*Çalışma Yaşamında Motivasyon*,Alfa Aktüel Yayınları - Ders Kitapları
- MAMMADOVA İ.,2013,S.15 “ İş Tatmini”Sokak Yayınları Yayıncılık İstanbul
- MAMMAN, A & OGBONNA, E. "Another look at personality and cognition." In *Effective Organizations*, ed. Armistead, C & Kiely, J, 157-160. London: Cassell, 1997. s. 15-177.

- MÍCELÍ, M. P., & Lane, M. C. (1991). Antecedents of pay satisfaction: A review and extension. In K. Rowland & G.R. Ferris (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management*. (pp 235-309). Greenwich, CT: JAI Press.
- ÖZCAN Esra Dinç, ÇETİN Canan, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım. 2013. s. 15-63.
- Özkalp, Enver, Çiğdem Kirel: **Örgütsel Davranış**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayın,No:149, 2001.s.146
- ÖZTÜRK Nazım, *Ücret Kuramında Yeni Yaklaşımlar*, Cilt 7, Sayı 1, 2005, 29-42.
- SABUNCUOĞLU Zeyyat, 2000, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Yayınları, Bursa. s. 207-208.
- SABUNCUOĞLU Zeyyat, 2013, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, s. 219.
- SABUNCUOĞLU, Z.2005:s.164, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Kitabevi
- SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, 3.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2006, 21-27.
- ŞAHİNLER D.M, (2012), s.58-175-152, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, , Ekin Yayınevi, Bursa
- ŞİMŞEK, Şerif, 2010, s.266-313, *Yönetim ve Organizasyon*, Damla Matbaası, 2.Baskı, Konya
- TANG Leihan, Pinning by directed percolation, *Physical Review A* 45 (12), R8309, 1992. s. 125.
- LI, , TANG, Ping, David Shin-Hsung Tang, Toto Starso, Roberto Luna-Arocas, (2004). Does The Love of Money Moderate and Mediate The Income-Pay Satisfaction Relationship?, *Journal of Managerial Psychology* Cilt: 19 No: 2, Sayfa: 111-135.
- TINAR, M. Y. “Çalışma psikolojisi”, İzmir:1996. s. 65.
- UYARGİL, C. “İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi”, İstanbul:2008. s. 106
- UYARGİL, C. , 2013, s.81-95,“İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi”, İstanbul:2013
- YÜKSEL Şahin, *İş Kazaları ve Meslek hastalıkları*, 1985, s. 221.
- ZAIM, S., 1997, *Çalışma Ekonomisi*. Filiz Kitabevi, Gen. 10. Baskı, İstanbul, 576 s. 105-207
- Topalhan T.,2012,s.195-196 *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (Seçme Yazılar 3)* s. 113-196.

- Demir N, “Örgüt Kültürü-İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Uygulama”, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2007, s. 143-144
- Tekarslan E.,1998,s.117-118 İşletmecilere Davranış Bilimleri, Avcıol Basım Yayın
- Faulke, Larry F. : “Pay Satisfaction Consequences: Development and Test of a Theoretical Model”, Lousiana University, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2002.
- Karen Wey Smola, “ Incorporating Individual-Difference, Monetary-Based Constructs into a Multi-Dimensional Pay Satisfaction Model”, Auburn Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Alabama, 2003, p 3-7.
- SCHULTZ D.P. ve SCHULTZ S.E. (2009). Modern Psikoloji Tarihi, Çeviri: Yasemin Aslay, Kaknüs Yayınları, Psikoloji Serisi: 3, 2. Basım, İstanbul. s. 447
- Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2010, s. 174-78.
- Tang, Ping (1995). Attitudes Towards Money and Related to Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction Stress and Work Related Attitudes, Personality and Individual Differences No: 19 s. 327-332.
- ADAL Z., Tuğray KAYNAK, , İsmail ATAAY,2010,“**İnsan Kaynakları Yönetimi**”, İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı s. 1-6.
- Artan, Sinan (1981). Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye’de Bir Uygulama, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No: 239, Eskişehir. s. 82.
- Akdemir A., 2014 s.55, Yeni Ekonomide ve Yeni Dünyada **İşletmecilik**/ 1. Baskı
- Yalçın, Selçuk: 2012s.174 **Personel Yönetimi**, 5. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım,
- Thozhur, Sumeetra, M.; M. Riley; E. Szivas (2006). Money Attitudes and Pay Satisfaction of the Low Paid, Journal of Managerial Psychology, Cilt: 21, Sayı:2 s. 163-172, School of Management, University of Surrey, Guildford, UK.

MAKALELER

- GOLDSMITH A.H., VEUM J.R., DARITY W. (1997). "The impact of psychological and human capital on wages", *Economic Inquiry*, Vol. 35, No. 4, s.815-829.
- MAJOR B. ve FORCEY B. (1985). Social comparisons and pay evaluations: Preferences for same-sex and same-job wage comparisons", *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 21, s.393-405
- MCDONALD M. Karen (1993). Worker Attitudes Toward Pay Equity: Job Union and Womens Equality Factors, Master Dissertation, Saint Mary's University, Nova Scotia. s.45.
- LAWLER E. ve PORTER L. W. (1994). "The effect of performance on job satisfaction", *Industrial Relations*, Vol.7, s.20-28.
- GREENBERG Jerald ve ORNSTEIN Suzyn (1983). "High status job title as compensation for underpayment: A test of equity theory", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No. 2, s.285-297.
- Lordoğlu, Kuvvet,Nurcan Özkaplan:2012, s.298 **Çalışma İktisadı**, İstanbul, Der Yayınları,
- HUSEMAN R.C., HATFIELD J.D., MILES E.W. (1987). "A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct", *Academy of Management Review*, Vol.12, No.2, s.222-234.
- HIRSCHFELD R.R., SCHMITT L.P. ve BEDEIAN A.G. (2002). "Job-content perceptions, performance-reward expectancies, and absenteeism among low-wage public sector clerical employees", *Journal of Business and Psychology*, Vol.16, No.4, s.553-564.
- Organ, Dennis (2006). *Organizational Citizenship Behavior*, Thousand Oaks SAGEP Publications.
- SIU, Vickie, TSANG, Nelson, WANG, Simon (1997). What Motivates Hong Kong Hotel Employees?, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* No:38.
- Amy V. LUKSKİ, "The Relationship between Employer- Employee Congruence of Values, Job Satisfaction and Life Satisfaction", **University of Northern Colorada**, Thesis, (2004), s. 45.
- Daulatram B. LUND , "Organizational Culture and Job Satisfaction", **The Journal of Business & Industrial Marketing**, Vol.18, No.2 (2003), s. 219-236.

- Hülya G. ÇEKMECELİOĞLU, “ Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinedeki Etkisi : Bir Araştırma”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, No:2, (2005), s.28.
- Lilly M. BERRY, **Psychology at Work**, (Mc. Graw Hill Companies Inc. San Francisco: 1997). s.14
- Keith DAVIS, (Çev. Kemal Tosun ve diğerleri), **İşletmede İnsan Davranışı- Örgütsel Davranış**, (İ.Ü. İşletme Fakültesi Ya., Ya. No:136, İstanbul: 1984), s.6.
- Ruut VEENHOVEN, “Developments in Satisfaction Research” **Social Indicators Research**, Vol.37,(1996), s.1-46.
- Daniel HELLER, Timothy A., JUDGE, David WATSON, “ The Confounding Role of Personality and Trait affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction”, **Journal of Organizational Behaviour**, Vol.23, (2002), p 815-835.
- İbrahim E. BAŞARAN, **Örgütsel Davranış – İnsanın Üretim Gücü**, (Gül Ya., Ankara: 1991), s. 203.
- Azize ERGENELİ, Mehmet ERYİĞİT, “Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması”, **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.19, No: 2, (2001), s.159-178.
- Thomas I. CHACKO, “Job and Life Satisfaction: A Causal Analysis of Their Relationships”, **Academy of Management Journal**, Vol: 26, No:1,(1983), s. 163-169.
- Timothy A. JUDGE, Edwin LOCKE, Cathy DURHAM, Avraham KLUGER, “Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role Of Core Evaluations”, **Journal of Applied Psychology**”, Vol.83, No.1, (1998), s.17-34.
- Francie GARRETTO, “Life Satisfaction Homeostasis and The Role of Personality”, (2000), s. 10. <http://www.acgol.deakin.edu.au/theses>
- Daniel HELLER, Timothy A., JUDGE, David WATSON, “ The Confounding Role of Personality and Trait affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction”, **Journal of Organizational Behaviour**, Vol.23, (2002), s. 815-835.
- Marianne TAIT, Margaret Youtz PADGETT ve Timothy BALDWIN, “Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender

- Effects as a Function of the Date of the Study”, **Journal of Applied Psychology**, Vol.74, No.3, (1989), s. 502-507.
- Lise M. SAARI, Timothy A. JUDGE, “Employee Attitudes and Job Satisfaction”, **Human resource Management**, Vol.43, No.4, (2004), s. 395-407.
- Nermin UYGUÇ, Yasemin, ARBAK, Ethem DUYGULU, Nurcan H. ÇIRAKLAR, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, No: 11, (1998), s.193-204.
- Benjamin IRIS, Gerald V. BARRETT “Some Relations Between Job and Life Satisfaction and Job İmportance”, **Journal of applied Psychology**, Vol.56, (1972), s. 301-304.
- Roderic D. IVERSON, Catherine MAGUIRE, “The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community”, **Human Relations**, Vol. 53, No.6, (2000), s. 807-839.
- Robert W. RICE, Janet NEAR, Raymond HUNT, “The Job Satisfaction- Life Satsifaction Relationship: A Review of Empirical Research”, **Basic and Applied SocialPsychology**, Vol.1, No.1, (1980), s. 37-64.
- Michael J. KAVANAGH, Michael HALPERN, “The Impact of Job Level and Sex Differences on the Relationship Between Life and Job satsifaction”, **Academy of Management Journal**, Vol.20, No.1, (1977), s. 66-73.
- Erdem ERDEM, İnsan Kaynakları Ücret Yönetimi Siteminin Oluşturulması ve Bir Uygulama, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. (2007), s.11-12.
- GÜVEN, Mehmet, BAKAN, İsmail ve YEŞİL, Salih. (2005). Çalışanların ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*. 12(1), 127-151.
- ERONAT, Zeynep. (2004). İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi’lerde Ampirik Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.
- BAŞTÜRK, Feride Feryal. (2009). Ücret Tatmini İle Ücret Yönetiminde Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.

- BAŞTEMUR, Yakup. (2006). İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi.
- KESER, Aşkın. (2005). İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. Çalışma ve Toplum. 4, 77-96.
- RICHARDSON, Warnie, VON KIRCHENHEIM, Clement and RICHARDSON, Carole. (2006). Teachers and their international relocation: The effect of self-esteem and pay satisfaction on adjustment and outcome variables. International Education Journal. 7(7), 883-894.
- LUNA-AROCAS, Roberto and TANG, Thomas Li-Ping. (2004). The Love of Money, Satisfaction, and the Protestant Work Ethic: Money Profiles Among University Professors in the U.S.A. and Spain. Journal of Business Ethics. 50: 329-354, 2004.
- ERGÜNEY, Özlem. (2006). Ücret Tatmininin İşgören Tatmini İle İlişkisi Ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- AŞAN, Öznur ve ERENLER, Esra. (2008). İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 13(2), 203-216.
- GÖKSU, Nusret ve ÖZ, Bülent. (2010). Banka Çalışanları İçin Ücret Tatmininin Belirleyicileri Ve Sonuçlarına Yönelik Teorik Bir Modelin İncelenmesi: Kahramanmaraş Örneği. İktisat İşletme ve Finans. 25(296), 55-76.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve ÇAKMAK DORUK, Nihal. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 33, 69-99.

İNTERNET KAYNAKLARI

Url: <http://www.turkmmo.com/ekonomi-iktisat-isletme/970238-ucret-sistemleri-ve-ucret-hesaplamasina-yonelik.html> (02.05.2014)

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Size ulaşmış olan bu anket; Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda hazırlanmakta olan, “*Ücret Tatmininin Yaşam Tatminini Belirleyici Etkisi Var mı? Elazığ Banka Çalışanları Örneği*” isimli yüksek lisans tezi çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Anket formunda, kimliğinizi ve adresinizi belli edecek bir soru yer almamaktadır. Anket üç kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda demografik özelliklerinizi belirlemeye yönelik 9 soru yer almaktadır. İkinci kısımda yaşamınızdan duyduğunuz tatmini ölçmeye yönelik 5 soru yer almaktadır. Üçüncü ve son kısımda ise ücretinizden duyduğunuz tatmini ölçmeyi amaçlayan 24 soru yer almaktadır.

Toplanan veriler, belirtilen bilimsel amacının dışında kesinlikle kullanılmayacaktır. Çalışmanın amacına ulaşması, anketi doldurarak yapacağınız katkı ile mümkün olacaktır. Anketin doldurulması için kıymetli vaktinizden yaklaşık 15 dakika ayırmanız yeterli olacaktır.

Bilime katkıda bulunmak için desteğinizi rica ediyoruz. Desteğiniz için şimdiden teşekkür ederiz.

Saygılarımızla...

Abdulahim YILDIRIM
(Yüksek Lisans öğrencisi)

Ziraat Bankası Elazığ Harput Şube
e-posta: abdulyildirim@ziraatbank.com.tr
Telefon: 0 530 324 21 51

Yrd. Doç. Dr. Erkan Turan
DEMİREL
(Tez Danışmanı)

Fırat Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme
Bölümü
e-posta: edemirel@firat.edu.tr
Telefon: 0 424 237 0000 / 4179

Demografik Özellikler**1. Cinsiyetiniz**

<input checked="" type="checkbox"/>	Kadın
<input type="checkbox"/>	Erkek

2. Yaşınız

<input checked="" type="checkbox"/>	25 ve altı
<input type="checkbox"/>	26 – 35 arası
<input checked="" type="checkbox"/>	36 – 45 arası
<input type="checkbox"/>	46 – 55 arası
<input checked="" type="checkbox"/>	55 ve üzeri

3. Medeni haliniz

<input checked="" type="checkbox"/>	Bekar
<input type="checkbox"/>	Evli

4. Eğitim düzeyiniz

<input checked="" type="checkbox"/>	Lise
<input type="checkbox"/>	Ön lisans
<input checked="" type="checkbox"/>	Lisans
<input type="checkbox"/>	Lisanüstü

5. Çalıştığınız bankanın türü

<input checked="" type="checkbox"/>	Kamu bankası
<input type="checkbox"/>	Özel banka
<input checked="" type="checkbox"/>	Katılım bankası

6. Bankacılık sektöründeki toplam çalışma süreniz

<input checked="" type="checkbox"/>	1 yıl ve altı
<input type="checkbox"/>	1 – 5 yıl arası
<input checked="" type="checkbox"/>	6 – 10 yıl arası
<input type="checkbox"/>	11 – 15 yıl arası
<input checked="" type="checkbox"/>	16 yıl ve üzeri

7. Şu an çalıştığınız bankadaki toplam çalışma süreniz

<input type="checkbox"/>	1 yıl ve altı
<input type="checkbox"/>	1 – 5 yıl arası
<input type="checkbox"/>	6 – 10 yıl arası
<input type="checkbox"/>	11 – 15 yıl arası
<input type="checkbox"/>	16 yıl ve üzeri

8. İş yerindeki konumunuz

<input type="checkbox"/>	Memur
<input type="checkbox"/>	Alt düzey yönetici
<input type="checkbox"/>	Orta düzey yönetici
<input type="checkbox"/>	Üst düzey yönetici
<input type="checkbox"/>	Diğer (Lütfen belirtiniz!.....)

9. Ücret miktarınız (Temel ücret ve yan ödemelerle birlikte her ay elinize geçen net tutar)

<input type="checkbox"/>	1500 TL ve altı
<input type="checkbox"/>	1501 TL – 3000 TL arası
<input type="checkbox"/>	3001 TL – 4500 TL arası
<input type="checkbox"/>	4501 TL – 6000 TL arası
<input type="checkbox"/>	6001 TL ve üzeri

Yaşam Tatmini Ölçeği

1: kesinlikle katılmıyorum; **2:** katılmıyorum; **3:** kararsızım; **4:** katılıyorum; **5:** kesinlikle katılıyorum

Yaşamınızı genel olarak değerlendirdiğinizde, aşağıdaki önermelere (görüşlere) katılım dereceniz ne olur?	Seçenekler				
	1	2	3	4	5
1. Çoğu konuda hayatım, idealimdeki hayata yakındır.					
2. Hayat şartlarım mükemmeldir.					
3. Hayatımdan memnunum.					
4. Şimdiye kadar hayattan istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
5. Hayata yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.					

Ücret Tatmini Ölçeği

1: hiç tatmin etmiyor; **2:** tatmin etmiyor; **3:** kararsızım; **4:** tatmin ediyor; **5:** tamamen tatmin ediyor

Ücretiniz (yan ödemeler de dâhil elinize geçen net ödeme), aşağıdaki önermeler (görüşler) açısından sizi ne kadar tatmin etmektedir?	Seçenekler				
	1	2	3	4	5
1. Yasal gereklere uygunluğu açısından					
2. Cezbetmesi ve işletmede tutması açısından					
3. Çalışma performansımı artırması açısından					
4. Tüm çalışanların kıdem, bilgi ve becerilerine göre adil ücret alması açısından					
5. Kurumun finansal gücü ile uyumlu olması açısından					
6. Kuruma sağladığım katkı ile uyumlu olması açısından					
7. Toplam ücret içerisinde yan ödemelerin dengeli dağılması açısından					

8. İşin; zorluk, önem ve sorumluluk düzeyleri ile uyumlu (denk) olması açısından				
9. Zorunlu ihtiyaçlarımı karşılaması açısından				
10. İşime ilişkin motivasyonumu güçlendirmesi açısından				
11. Kuruma bağlılığımı güçlendirmesi açısından				
12. Kurumun ücret politikalarının anlaşılabilirliği açısından				
13. Ücret artış zamanlaması açısından				
14. Yaşam standartlarımı koruması açısından				
15. Kurum içerisinde kayırmacılığa yol açmaması açısından				
16. Düzenli ve tam ödenmesi açısından				
17. Geçim sıkıntısı yaşatmaması açısından				
18. Aynı sektörde faaliyet gösteren işletmelerin ücret düzeyleri açısından				
19. Eğitim düzeyime uygunluğu açısından				
20. Yeterli ekonomik güvenceyi sağlaması açısından				
21. Toplumda saygın bir kişi izlenimi sağlaması açısından				
22. İşyerinin çalışma koşulları (fiziki imkânlar ve mesai saatleri) açısından				
23. Kurumun ücret politikalarının güven vericiliği açısından				
24. Ücret artış oranları açısından				

ÖZGEÇMİŞ

Abdulrahim Yıldırım 28.02.1984 yılında Elazığ ilinin Palu İlçesinde doğdu. İlk öğrenimini Elazığ merkez ilçede yer alan Kıbrıs Şehitleri İlkokulu'nda, orta öğrenimini; Gazi Kamil Ayhan Ortaokulu'nda ve lise öğrenimini Balakgazi Lisesi'nde tamamladı. 2002 yılında başlamış olduğu Konya Selçuk Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nü 2006 yılında dereceyle tamamladı. 2007-2008 yılları arasında askerlik görevini Jandarma Komando Asteğmen unvanıyla Elazığ ilinde yerine getirdikten sonra, 2008-2011 yılları arasında Türkiye Finans Katılım Bankası'nda memur olarak görev yaptı. 2012 yılında Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Ana Bilim Dalı'nda başladığı yüksek lisans öğrenimini 2014 yılında tamamladı. Evli ve bir çocuk sahibi olan Abdulrahim Yıldırım, 2011 yılında servis görevlisi olarak başladığı Ziraat Bankasında şuan Girişimci Müşteri İlişkiler Yetkilisi olarak çalışmaktadır.