T.C.

HARRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

ÜCRETLEME SİSTEMİNİN ÇALIŞANLARIN KURUMSAL BAĞLILIĞINA VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: ADIYAMAN İLİ ÖRNEĞİ

Mehmet Cengiz ÇALIŞ

ŞANLIURFA-2020

T.C.

HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

ÜCRETLEME SİSTEMİNİN ÇALIŞANLARIN KURUMSAL BAĞLILIĞINA VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: ADIYAMAN İLİ ÖRNEĞİ

Mehmet Cengiz ÇALIŞ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Kasım KAYA

ŞANLIURFA-2020

T. C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitü İşletme Anabilim Dalı 175217012 numaralı Mehmet Cengiz Çalış ’ın hazırladığı “Ücretleme Sisteminin Çalışanların Kurumsal Bağlılığına ve İş Tatminine Etkisi: Adıyaman İli Örneği ” konulu yüksek lisans tezi ile ilgili tez savunması, .../...../ 2020 tarihinde, saat ……’te yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABUL (başarılı) olduğuna oybirliği/oy çokluğu ile karar verilmiştir.

...../...../ 2020

Sınav Jürisi	**Unvan, Adı Soyadı**	**Kanaati**	**İmz ası**
Danışman			
Üye			
Üye			

Bu tezin İşletme Anabilim Dalında Yapıldığını ve Enstitümüz Kurallarına Göre Düzenlendiğini Onaylarım.

……/…../2020

Prof. Dr. Şevket ÖKTEN
Müdür

Not: a) Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan alıntıların, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

b) Tez, HÜBAK’tan Bilimsel Araştırma Projesi mali destek ☐Almıştır ☐Almamıştır.

HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ORJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

Adı-Soyadı: Mehmet Cengiz Çalış
Öğrenci Numarası: 175217012
Enstitü Anabilim Dalı: İşletme
Programı: Tezli Yüksek Lisans
Başlık: Ücretleme Sisteminin Çalışanların Kurumsal Bağlılığına Ve İş Tatminine Etkisi: Adıyaman İli Örneği

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yukarıda başlığı belirtilen " Ücretleme Sisteminin Çalışanların Kurumsal Bağlılığına Ve İş Tatminine Etkisi: Adıyaman İli Örneği" çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 83 sayfalık kısmına ilişkin, …/…/2020 tarihinde şahsım/ danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, benzerlik oranı 15'dur.

Uygulanan filtrelemeler:

1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
2- Kaynakça dahil
3- Alıntılar hariç/dâhil
4- 6 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen tezli/tezsiz lisansüstü programlarda seminer, dönem projesi, tez vb Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen lisansüstü orijinallik raporu alınması uygulama esasları ile belirlenen azami benzerlik oranlarını aşmadığını ve bütün bilgilerin, akademik kurallara uygun olarak toplanıp sunulduğunu, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı, blok şeklinde alıntılar yapmadığımı ve tüm alıntıların bilimsel atıf kuralları çerçevesinde kaynağını gösterdiğimi, Yükseköğretim kurulu bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesi ile Harran Üniversitesi bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesinin 8. maddesinde yer alan etik ihlallerden her hangi birisinin yer almadığını, etik ihlal tespiti halinde, Enstitü yönetim kurulunca, diplomamın iptal edilmesini kabul ediyorum.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

21/09/2020
Mehmet Cengiz ÇALIŞ

Yukarıda yer alan raporun ve beyanın doğruluğunu onaylarım. 21/09/2020

Dr. Öğr. Üyesi Kasım KAYA

ÖZET

ÜCRETLEME SİSTEMİNİN ÇALIŞANLARIN KURUMSAL BAĞLILIĞINA VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: ADIYAMAN İLİ ÖRNEĞİ

ÇALIŞ, Mehmet Cengiz

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Kasım KAYA

Kasım, 2020, 105 sayfa

Değişen çevre ve rekabet koşulları işletmelere insan girdisinden en verimli şekilde faydalanmayı zorunlu kılmaktadır. Her işletme uzun dönemde varlık göstermek ve kazanç sağlamak için çaba sarf etmektedir. Her çalışan da geçimini sağlamak daha refah bir yaşam sürmek ve saygınlık kazanmak için çalışmak durumundadır. Bu çalışmada çalışanların aldıkları ücret ile kurumsal bağlılık ve iş tatminleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Bu çalışmada işletmeler ve çalışanlar açısından ücret, kurumsal bağlılık ve iş doyumu kavramları incelenmiştir. Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde ücret kavramı ve ücret sistemleri, ikinci bölümünde kurumsal bağlılık, üçüncü bölümünde ise iş tatmini konuları açıklanmıştır. Adıyaman organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren işletme çalışanlarına ücret, iş tatmini ve kurumsal bağlılık ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümünde elde edilen bulgular SPSS analiz programında analiz edilerek yorumlanmıştır.

Adıyaman ili organize sanayi çalışanları üzerine yapılan bu çalışmada çalışanların demografik özellikleri ile iş tatmini ve kurumsal bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Aynı zamanda ücret ile kurumsal bağlılık ve iş tatmini arasında bir ilişkinin olup olmadığı, varsa nasıl bir ilişki olduğu araştırılmıştır.

Adıyaman ili organize sanayi çalışanları üzerinde yapılan

çalışmada çalışanların aldıkları ücretle iş tatmini ve kurumsal bağlılık arasında doğrusal ve pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Ücret il kurumsal bağlılık arasında 0,666 pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ücret üzerinden yapılacak bir artış kurumsal bağlılığı % 66,6 arttıracaktır. Ücret il iş tatmini arasında 0,535 pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ücret üzerinden yapılacak bir artış iş tatminini % 53,5 arttıracaktır. İş tatmini ile kurumsal bağlılık arasında % 65,2 pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş tatminlerinin artması kurumsal bağlılıklarını da arttırmaktadır. Elde edilen buldular çalışanların aldıkları ücretin kurumsal bağlılığı ve iş tatminini önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. İşletmelerin ücret üzerinde çalışma yapmaları durumunda çalışanların kurumsal bağlılık ve iş tatminlerinin artacağı yönünde bulgular elde edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Ücret, Kurumsal Bağlılık, İş Tatmini

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE WAGE PAYMENT SYSTEM ON THE CORPORATE COMMITMENT AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES: ADIYAMAN PROVINCE SAMPLE

ÇALIŞ, Mehmet Cengiz

Master's Thesis

Department of Business Administration

Advisor: Dr. Öğr. Üyesi Kasım KAYA

November, 2020, 105 pages

Changing environment and competition conditions make it necessary for businesses to benefit from human input in the best way. In this study, the concepts of wage, corporate commitment, and job satisfaction were examined in terms of companies and workers. Each employee has to work for living, make their life more prosperous, and gain dignity. This study examined the relation between the employees' wages, corporate commitment and job satisfaction.

In this study the concept of wage corporate commitment and job satisfaction in terms of businesses and employees were examined. The research consists of four parts. In the first part of the study, the concept of wage and wage systems, in the second part institutional commitment and in the third part job satisfaction are explained. Findings obtained in the fourth part of the enterprises operating in Adıyaman organized industrial zone were asked questions about wages, job satisfaction and corporate commitment.

In this study made on organized industry workers in Adıyaman province, it was focused on whether there is a relationship between the demographic characteristics of the employees and their job satisfaction and corporate commitment. At the same time, it was investigated whether there was a relationship between wage and corporate responsibility and job satisfaction.

In the study conducted on Adıyaman province organized industry employees, it was observed that there was a linear and positive relation between the wages of the employees and their job satisfaction and corporate commitment. It has been determined that there is a positive 0.666 relationship between wage and institutional commitment. An increase in wages will increase corporate loyalty by 66.6%. It has been observed that there is a 0.535 positive relation between wage and job satisfaction. An increase in wages will increase job satisfaction by 53.5%. It was found that there is a 65.2% positive relation between job satisfaction and corporate commitment. Increased job satisfaction of employees also increases their corporate loyalty. Findings show that the wages of employees significantly affected their corporate commitment and job satisfaction. In conclusion that, according to findings if the businesses make positive studies over the wages, the corporate commitment and job satisfaction of the employees will increase.

Keywords: Salary, Corporate Commitment, Job Satisfaction

ÜCRETLEME SİSTEMİNİN ÇALIŞANLARIN KURUMSAL BAĞLILIĞINA VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: ADIYAMAN İLİ ÖRNEĞİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI II

ORİJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ III

ÖZET IV

ABSTRACT VI

İÇİNDEKİLER VIII

TABLOLAR LİSTESİ XIII

ŞEKİLLER LİSTESİ XV

EK LİSTESİ XIV

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET, ÜCRET YÖNETİMİ VE ÜCRETLEME SİSTEMLERİ

1.1. Ücret Kavramı Ve Kapsamı 3

1.2. Ücretin İlgilileri Açısından Önemi 4

1.2.1. Çalışanlar Açısından Ücretin Önemi 5

1.2.2. İşveren Açısından Ücretin Önemi 5

1.2.3. Sendikalar Açısından Ücretin Önemi 5

1.2.4. Devlet Ve Toplum Açısından Ücretin Önemi 6

1.3. Ücret Yönetiminin Önemi Ve Kapsamı 6

1.3.1. Ücret Yönetiminin Önemi 7

1.3.2. Ücret Yönetiminin Temel Amaçları 7

1.3.3. Ücret Yönetiminin İlkeleri 8

1.3.4. Ücret Yapısını Etkileyen Temel Unsurlar 10

1.3.5. Ücret Yönetimini Etkileyen Faktörler 11
1.3.5.1. İşletme Dışı Faktörler 11
1.3.5.2. İşletme İçi Faktörler 12
1.3.6. İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücret 13
1.4. Ücretlendirme Sistemleri 13
1.4.1. İşte Geçirilen Zamana Göre Ücret Sistemi 13
1.4.2. Parça Başına Göre Ücret Sistemi 14
1.4.3. Götürü Ücret Sistemi 14
1.4.4. Gösterilen Performansa Dayalı Ücret Sistemi 16
1.4.5. Bireysel Performansa Dayalı Ücret Sistemleri 17
1.4.5.1. Halsey Sistemi 17
1.4.5.2. Rowan Sistemi 17
1.4.5.3. Taylor Sistemi 17
1.4.5.4. Emerson Sistemi 18
1.4.5.5. Gantt Sistemi 18
1.4.5.6. Bedaux Sistemi 19
1.5. ÖRGÜTÜN PERFORMANSINA DAYALI ÜCRET SİSTEMİ 19

İKİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL BAĞLILIK

2.1. KURUMSAL BAĞLILIĞIN TANIMI 21
2.2. KURUMSAL BAĞLILIĞIN ÖLÇÜMÜNE YÖNELİK SINIFLANDIRMALAR 22
2.2.1. Etzioni'nin Kurumsal Bağlılık Sınıflandırması 22
2.2.2. Kanter'in Kurumsal Bağlılık Sınıflandırması 23
2.2.3. O' Reilly Ve Chatman'ın Kurumsal Bağlılık Sınıflandırması 24

2.2.4. Katz Ve Kahn'ın Kurumsal Bağlılık Sınıflandırması 25
2.2.5. Weiner'in Kurumsal Bağlılık Sınıflandırması 25
2.2.6. Meyer Ve Allen'ın Kurumsal Bağlılık Sınıflandırması 26
2.3. KURUMSAL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER 26
2.3.1. Kişisel Faktörler 26
2.3.2. Örgütsel Ve Görevsel Faktörler 31
2.3.3. İş Veya Görev Özellikleri 32
2.4. KURUMSAL BAĞLILIĞI ARTIRAN UNSURLAR 33
2.5. KURUMSAL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ 34
2.6. KURUMSAL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI 34
2.6.1. Düşük Örgütsel Bağlılık 35
2.6.2. Ilımlı Örgütsel Bağlılık 36
2.6.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık 36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

3.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI TANIMI VE ÖNEMİ 38
3.2. İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER 40
3.2.1. Çevresel Faktörler 40
3.2.1.1. Ücret 40
3.2.1.2. Yükselme Olanakları 41
3.2.1.3. Yönetim 41
3.2.1.4. Çalışma Arkadaşları 42
3.2.1.5. Stres 42
3.2.3. Kişisel Faktörler 42
3.2.3.1. Cinsiyet 43

3.2.3.2. Eğitim Düzeyi 43
3.2.3.3. Kıdem 44
3.2.3.4. Yaş 44
3.3. İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI 45
3.3.1. İş Tatminin Bireysel Sonuçları 45
3.3.1.1. İş Tatminsizliğinin Beden Ve Ruh Sağlığına Etkisi 45
3.3.1.2. İşe Gitmede İsteksizlik 45
3.3.1.3. İşe Gelmeme 45
3.3.1.4. İşten Ayrılma 46
3.3.1.5. İş Tatminini Örgütsel Sonuçları 46
3.4. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ TEORİLER 47
3.4.1. SÜREÇ TEORİLERİ 47
3.4.1.1. İlişkili Küme Teorisi 47
3.4.1.2. Uyumsuzluk Teorisi 47
3.4.1.3. Üç Yönlü İlişki Teorisi 48
3.4.1.4. İçerik Teorileri 48
3.4.1.5. Maslow' Un İhtiyaçlar Hiyerarşisi 48
3.4.1.6. Herzberg' İn İkili Etmen Teorisi 48
3.4.1.7. Alderfer' İn Erg Teorisi 49
3.5. İŞ TATMİNİ ÖLÇME YÖNTEMLERİ 49
3.5.1. Puanlama Ölçekleri İle İş Tatmini Ölçümü 49
3.5.1.1. Minnesota Tatmin Ölçeği 50
3.5.1.2. Kritik Olaylar Yaklaşımı 50
3.5.1.3. İş Tanımlayıcı Endeks Yönetimi 50
3.5.1.4. Anket Ve Mülakat Yoluyla İş Tatmini Ölçeği 51

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETLEME SİSTEMİNİN ÇALIŞANLARIN KURUMSAL BAĞLILIĞINA VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: ADIYAMAN İLİ ÖRNEĞİ

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI 52

4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ 52

4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 53

4.3.1. Araştırma Metodolojisi 53

4.3.2. Araştırma Modeli 54

4.3.3. Araştırma Evreni Ve Örneklemi 54

4.3.4. Veri Toplama Yöntemi 54

4.3.5. Veri Analizi 55

4.4. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ 59

4.4.1. Ücret Sistemi ile Kurumsal Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki Bulgular 59

4.4.2. Ücret ile Kurumsal Bağlılık ve İş Tatmini Arasında Regresyon Analizine İlişkin Bulgular 60

4.4.3. Ücret İle Kurumsal Bağlılık Regresyon Analizine İlişkin Bulgular 60

4.4.4. Ücret İle İş Tatmini Regresyon Analizine İlişkin Bulgular 60

4.4.5. Ücret Sistemi İle Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular 61

4.4.6. Ücret Sistemi İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular 62

4.4.7. Kurumsal Bağlılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular 62

4.5. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE BULGULAR 63

4.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Bulgular 63

4.5.2. Katılımcıların Kurumsal Bağlılıklarına İlişkin Bulgular 67

4.5.3. Katılımcıların İş Tatminine İlişkin Bulgular 78

SONUÇ VE ÖNERİLER 86

KAYNAKÇA 95

EK

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Cronbach's Alpha Güvenililik Değerleri 56

Tablo 2: Veri Toplama Aracının İç Tutarlılık Hesapları 57

Tablo 3: Ücretleme Sistemi Normallik Dağılımı 57

Tablo 4: Ücret Sistemi Normallik Testi 57

Tablo 5: Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin Bulgular 59

Tablo 6: Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular 61

Tablo 7: Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular 62

Tablo 8: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine İlişkin Bulgular 63

Tablo 9: Katılımcıların Aylık Gelirlerine İlişkin Bulgular 63

Tablo 10: Katılımcıların Mesleklerine İlişkin Bulgular 64

Tablo 11: Katılımcıların Cinsiyetleri İle Kurumsal Bağlılıklarına İlişkin Bulgular 65

Tablo 12: Katılımcıların Medeni Durumu İle Kurumsal Bağlılığa İlişkin Bulgular 66

Tablo 13: Katılımcıların Eğitim Durumları İle Kurumsal Bağlılıklarına İlişkin Bulgular 66

Tablo 14: Kurumsal Bağlılık İle Eğitim Durumuna İlişkin Post Hoc Bulguları 67

Tablo 15: Kurumsal Bağlılık İle Yaş'a İlişkin Bulgular 67

Tablo 16: Kurumsal Bağlılık İle Yaş'a İlişkin Post Hoc Bulguları 68

Tablo 17: Kurumsal Bağlılık İle Ücrete İlişkin Bulgular 69

Tablo 18: Kurumsal Bağlılık İle Aylık Geliri Arasındaki Post Hoc Bulguları 69

Tablo 19: Kurumsal Bağlılık İle Meslek Gruplarına İlişkin Bulgular 70

Tablo 20: Cinsiyet İle İş Tatmini Bulguları 71

Tablo 21: Medeni Durum İle İş Tatmini Bulguları 72

Tablo 22: Yaş İle İş Tatmini Bulguları 72

Tablo 23: Eğitim Düzeyi İle İş Tatmini Bulguları 74

Tablo 24: Aylık Gelir İle İş Tatmini Bulguları 74

Tablo 25: Meslek İl İş Tatmini Bulguları 75

Tablo 26: Ücret Sistemi İle Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular 76

Tablo 27: Ücret Sistemi İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular 80

Tablo 28: Medeni Durum İle İş Tatmini Bulguları 81

Tablo 29: Ücret İle Kurumsal Bağlılık Regresyon Analizi 81

Tablo 30: Ücret İle İş Tatmini Regresyon Analizi 82

Tablo 31: Yaş İle İş Tatmini Bulguları 83

Tablo 32: İş Tatmini İle Yaş Arasındaki Post Hoc Bulguları 83

Tablo 33: Aylık Gelir İle İş Tatmini Bulguları 84

Tablo 34: İş Tatmini İle Aylık Gelir Arasındaki Post Hoc Bulguları 84

Tablo 35: Meslek İl İş Tatmini Bulguları 86

Tablo 36: Hipotez Özet Tablosu 86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırmanın Modeli 55

EK LİSTESİ

EK-1: Anket Formu eks.1

GİRİŞ

Değişen çevre koşulları ve gelişen teknoloji toplumları, kültürleri ve gelenekleri değiştirmiştir. Bu değişimler insanların yaşam alışkanlıklarını, standartlarını ve tüketim alışkanlıklarını da değiştirmiştir. İnsanların hayattan beklentileri değişmiştir. Belirli bir çevrede varlıklarını sürdüren işletmelerde değişime ayak uydurmak durumunda kalmış ve bu değişime entegre olamayan işletmeler yok olmuştur. Her şey zaman içerisinde değişmektedir ancak bu değişime ayak uyduranlar hayatta kalabilmektedir. Dünyada değişen çevre koşulları, teknolojik değişimler, rekabet ortamının değişmesi gibi unsurlar işletmelerdeki insan girdisinin önemi arttırmıştır.

1980'li yıllara kadar personel yönetiminin hâkim olduğu dönem yerini insan kaynakları yönetimine bırakmıştır. Yalnız insan kaynaklarının bugünkü önemi personel yönetimini geçmiş durumdadır. Personel yönetimi ile insan kaynakları yönetiminin en önemli farklılığı personel yönetiminin sadece işletme çıkarlarına bağlı kalmasıdır. İnsan kaynakları yönetiminde ise insan kaynağının da çıkarları gözetilmektedir (Sabuncuoğlu, 2000, s.7).

İnsan değerli bir kaynaktır ve işletmeler ancak bu değerin kıymetini kavrayıp değerlendirdiğinde güçlenebilmektedir. İşletmeler için iyi yetiştirilmiş bir çalışan silah gücü gibidir. Ancak bu güç rakiplerin eline geçtiği takdirde büyük tehlike arz edecektir. Bu nedenle işletmelerin elindeki gücü kaybetmemesi ve bu güçten maksimum verim alması gerekmektedir. İşletmelerin bu güçten yararlanabilmesi çalışanların kuruma bağlılıkları ve işten tatmin olmalarına bağlıdır. Her işletme çalışanlarının iş yerlerine bağlı olmalarını istemektedir. İşletmeye bağlı olmayan çalışan diğer işletmelere geçiş yapabilmektedir. Bunun en büyük nedenlerinden bir tanesi de ücrettir. Çalışanlar için ücret; yaşamlarını sürdürebilmeleri, ailelerinin geçimini sağlayabilmeleri ve ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri gibi birçok etkenden ötürü önemlidir. İşletmeler açısından ücret ise bir gider olarak

karşımıza çıkmaktadır. İşletmeler adil bir ücret sistemiyle çalışanların iş tatmini ve kurumsal bağlılığını arttırabilmektedir.

Yapılan bu çalışmada kurumsal bağlılığın ve iş tatmininin ücret ile olan ilişkisi incelenmiştir. Çalışanların aldıkları ücretin kurumsal bağlılığı ve iş tatminini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Araştırmanın anket uygulaması Adıyaman ili organize sanayi bölgesinde yapılmıştır. Bu bölgede faaliyet gösteren 398 katılımcı ile yüz yüze görüşülerek anket doldurulmuştur.

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde ücret kavramı ve kapsamı ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Aynı zamanda ücretin ilgililer için önemi ve ücret sisteminin önemi kapsamı yazılmıştır. Birinci bölümün sonunda ise ücret sistemleri açıklanmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde ise kurumsal bağlılığın tanımı ve kurumsal bağlılığın ölçümüne yönelik sınıflandırmalar belirtilmiştir. Ardından kurumsal bağlılığı etkileyen faktörler, kurumsal bağlılığı arttıran unsurlar açıklanarak kurumsal bağlılığın önemi ve sonuçları belirtilerek ikinci bölüm sonlandırılmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde iş tatmini, tanımı ve önemi açıklanmıştır. İş tatminine etki eden faktörler ve iş tatmini ile ilgili teoriler açıklanmıştır. En son olarak iş tatmini ölçme yöntemlerine yer verilmiştir.

Araştırmanın son bölümünde araştırmanın amacı, önemi, araştırma evreni ve örneklemi ve araştırma yöntemi açıklanmıştır. Son bölümde çalışmadan elde edilen veriler dijital ortama aktarılmıştır. SPSS 23 analiz programında analiz edilen bulgular yorumlanarak açıklanmıştır. Aynı zamanda benzer çalışmalarda elde edilen sonuçlardan bazıları paylaşılmıştır. Adıyaman ili organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 398 kişi ile yüz yüze görüşülerek elde edilen veriler incelenmiştir. Çalışanların aldıkları ücretle kurumsal bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET, ÜCRET YÖNETİMİ ve ÜCRETLEME SİSTEMLERİ

1.1. ÜCRET KAVRAMI VE KAPSAMI

Üretim, ekonomik bir değere sahip mal ve hizmetlerin yaratılması için yapılan tüm çabalardır. Aynı zamanda üretim insan ve fiziksel girdilerin tüketicinin ihtiyacını karşılayacak şekilde çıktıya dönüştürülmesidir.

Ücret sermaye sahibi için düşünüldüğünde faiz, girişimci açısından kar, çiftçi açısından rant geliridir. Üretim için bakıldığında gösterilen emeğin karşılığı ücrettir (Fidan, 1996, s. 19).

Ücret ekonomik olarak değerlendirildiğinde emeğin bedeli, siyasi olarak geçim aracı, iş hukukunda ücret ise çalışanın fikir ve beden gücüyle hak ettiği emeğin karşılığıdır. Ücret üretime katılan çalışanların verdikleri emeğin karşılığında aldıkları pay veya emeklerinin bedelidir (Ataay, 1988, s. 41).

Belirli bir iş gördürmek için insan kaynağına ödenen bedeldir. Yani işletmenin en önemli girdisi olan insan kaynağına yaptığı hizmet karşılığında ödenen bedeldir (Yalçın, 1991, s. 246).

Ana-Baz Ücret: Esas ücret veya temel ücret olarak da bilinmektedir. Birim başına veya bir zaman birimi başına ödenmesi planlanan ücret miktarıdır. Zaman esasına göre saat başına, gündelik, haftalık ve aylık ücret şeklinde olabilir. Üretime dayalı ücretler parça başına, metre başına, kilo başına ve ton başına ücret tutarlarıdır (Benligiray, 2003, s. 4).

Ana-baz ücret kural olarak nakit ve Türk parası olarak ödenmesi gerekmektedir. Herhangi bir başka ödeme şekli ile ödenmesi kabul edilemez.

Çıplak ücret ve giydirilmiş ücret: çıplak ücret iş görene yapacağı işin karşılığında ödenecek nakdi bedeldir. Yani ana kök ücrettir. Giydirilmiş ücret ise, sözleşmeden veya kanunlardan kaynaklı

iş görene çıplak ücrete ilaveten ödenen para veya maddi olarak ölçülebilir ücrettir.

Nominal ücret: Para olarak hesaplanan ücret miktarıdır. İşverene göre önem arz etmektedir. Çünkü işveren maliyeti hesaplarken ne kadar para çıktığına bakar.

Reel ücret: Reel ücret paranın satın alma gücünü ifade eder. İşveren için öneme sahip olmasına rağmen iş görenler için doğrudan önemlidir. İş gören, aldığı ücretle neler satın alabileceğine önem verir.

Ücret düzeyi: Bir organizasyonda çalışanları aldıkları ücretin ortalamasının hesaplanmasına dayanır. Çeşitli karşılaştırmalarda bulunabilmek için kullanılır. Örneğin bulunduğu şehrin, ülkenin, işletmenin, sektörün ortalama ücret ödemesine göre kıyas yapılabilir (Aldemir, Ataol ve Budak, 2001, s. 321).

Ücret yapısı: Ücret farklılıklarını içerir. Yani bir işletme içerisinde bir işe diğerlerine göre ne kadar ücret ödeneceğini gösterir ve ücret farklılıklarını belirtir. İş düzeylerine göre ödenen ücreti gösterir (Bayraktaroğlu, 2003, s. 155).

Ücret sistemleri: Ücretlerin hesaplanmasını ve ödenme şekillerini saptayan sistemlerdir (Demircioğlu, 2003, s. 56).

1.2. ÜCRETİN İLGİLİLERİ AÇISINDAN ÖNEMİ

İnsanların durumuna göre ücreti algılama durumu da değişmektedir. İşveren için ücret bir maliyet unsuru olarak algılanmaktadır. Çalışanlar için düşünüldüğünde belirli gereksinimlerini gidermek, aile yaşamını sürdürebilmek, yaşadığı çevrede belli bir saygınlık kazanması gibi birçok açıdan önemlidir. İnsan kaynakları yönetimi açısından değerlendirildiğinde, verimliliği arttırmak için iş görenin tatmin olacağı bir ücret belirlenmesi önemlidir. Ekonomik durum açısından değerlendirildiğinde kişilerin toplam hâsıladan pay alması ve piyasa hareketliliği açısından önemlidir. Devlet açısından düşünüldüğünde vatandaşların haklarının korunması ve refahının sağlanması açısından önemlidir. (Fındıkçı, 1999, s. 87).

Ücret işveren için bir maliyet unsuru olurken, çalışanlar için bir gelir olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücreti sadece işveren ve iş gören açısından değerlendirmek eksik kalacaktır. Bu sebepten ücret, piyasada bulunan diğer işletmeler, çalışanların yakınları, bölgenin ekonomik düzeyi, ülkenin gelişmesi, yatırım oranı gibi birçok durum için önem arz etmektedir.

1.2.1. Çalışanlar Açısından Ücretin Önemi

İş görenler açısından değerlendirildiğinde ücret; kişinin sosyal çevrede var olabilmesini sağlayan fiziksel ihtiyaçlarını karşılama aracı olarak önemlidir. Aynı zamanda kişinin kendisine bağlı olan ailesi, bakmakla yükümlü gördüğü kişilerin ihtiyaçlarını karşılaması yönüyle de önemlidir. Ücret, personelin kişisel ihtiyaçlarını (barınma, yemek, tatil, hobi… v.b) karşılaması yönüyle de hayatidir. Bireyler aldıkları ücretlere göre toplumda saygınlık kazanmaktadır. Ücret aynı zamanda kişiyi motive edici unsurların başında gelmektedir. Ancak sadece ücretin kişinin motivasyonunda en önemli unsuru olmadığı araştırmalar sonucu tespit edilmiştir. Bunun yanında iş ortamı, iş arkadaşları, iş rotasyonu, kararlara katılma gibi birçok unsur motivasyonu etkilemektedir. (Can ve Kavuncubaşı, 2005, s. 240)

1.2.2. İşveren Açısından Ücretin Önemi

İşletmeler tarafından bakıldığında ücret bir maliyet gideridir. Ancak bunun yanında işletmenin rekabet avantajı sağlaması açısından önemlidir. İyi ücretlendirme sistemiyle çalışanların bağlılığını sağlayan işletmeler bulundukları piyasada rakiplerine göre güç kazanmaktadırlar. Aksi takdirde kalifiye elemanlarının rakiplerine geçiş yapması zararına sonuçlanacaktır. Aynı zamanda çalışanların ücretlerinden memnun kalması verimliliğe de pozitif etki yapacaktır (Bingöl, 2003, s. 315).

1.2.3. Sendikalar Açısından Ücretin Önemi

Ücret kavramını sendika açısından değerlendirecek olursak; sendikalar toplu sözleşmelerde ücrete ne kadar yüksek zam yaptırırlarsa o kadar başarılı sayılmaktadırlar. Çünkü sendikanın en önemli

görevlerinden bir tanesi de çalışanların refah seviyesini yükseltmektir. Ancak tek görevi bu değildir. Çalışma koşulları, çalışanlar arasındaki uyum, çalışan haklarını koruma gibi birçok görevi de bulunmaktadır. (Parasız, 1994, s. 54).

1.2.4. Devlet ve Toplum Açısından Ücretin Önemi

Devlet açısından ücret değerlendirildiğinde; ücret ülkenin sosyal ve ekonomik yapısına etki eden bir unsurdur. Ücretler istihdam, yatırımlar, tasarruflar, enflasyon, ülkenin büyüme hızına etki etmesiyle hayatidir (Benligiray, 2007, s. 17).

Milli gelir dağılımı iktisadi bir kavram olan gelir dağılımının tanımıdır. Ülkenin ekonomik faaliyetlerinin toplamı ülke milli gelirini oluşturmaktadır. Milli gelir = ücret + faiz + kar + ranttır. Yani ülkedeki üretim faktörlerindeki herhangi bir artış milli geliri arttırıp ülkeyi geliştirecektir. Ülkelerin nüfusunda ücretliler sayı olarak daha fazladır. Sanayi ülkelerinde bu sayı oldukça fazladır. Bu nedenle devlet gelir dağılımdaki adaleti sağlamakla yükümlüdür. Toplumsal barışın ve refahın sağlanması, fırsat eşitliğinin artması, ekonomik istikrarın sağlanması gelir dağılımında adaletin sağlanmasıyla alakalıdır. Devlet ülkenin gelişmesi için güçlü bir ekonomiye sahip olmalıdır. Bu da ülkedeki üretimin arttırılması ve bunun yanında vatandaşların refahının arttırılmasını gerektirmektedir (Benligiray, 2003, s. 9).

1.3. ÜCRET YÖNETİMİNİN ÖNEMİ VE KAPSAMI

İşletmeler belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulurlar. Çalışanlar açısından bakıldığında; çalışanlar da belirli ihtiyaçlarını karşılamak için iş görürler. Bu ihtiyaçlar piyasada bulunan mal ve hizmetleri satın almakla karşılanabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında işletmeler amaçlarına ulaşabilmek için çalışanların emeklerini paraya, mal ve/veya hizmetlere dönüştürmelidir. İşletmelerin işçi ücretleri, mal veya hizmetler ücretlendirme sistemini oluşturmaktadır. Bu sistemin planlama, örgütleme, yönlendirme, koordine ve kontrolü ücret yönetimini oluşturmaktadır (Fisher ve Schoenfeldt, 1996, s. 551).

1.3.1. Ücret Yönetiminin Önemi

İnsan kaynakları yönetimin görevlerinden biri olan ücret sisteminin kurulması ve yönetilmesi hem işverenin hem de iş görenin isteklerinin karşılanması açısından önemli bir iştir. Bunu yapabilmek için geneli kapsayacak sistematik bir yaklaşım zorunludur. Ancak ücret yönetimi temel bir görev olarak görülürse işletme amaçlarına ve çalışan beklentilerine uygun stratejiler uygulayabilir. İnsan kaynakları yönetiminin en zor ve karmaşık görevlerinden biri olmasının birçok nedeni vardır. Bunlar;

- Eğitim,
- Kariyer Yönetimi,
- Performans Değerlendirme

İnsan kaynakları yönetimi yukarda belirtilen konularda çalışanların işletmeden beklentilerini göz önüne alması gerekmekte ve işletmenin ve çalışanların çıkarlarını dengeleyecek stratejiler üretmesi gerekmektedir.

Ücretin çalışan üzerinde motive edici etkisinin bulunması ve işletmedeki konumuna göre ücretin belirlenmesi; farklı bilgiye ve beceriye sahip çalışanların bu özellikleri dikkate alınarak ücretinin belirlenmesi, iş ve çalışma koşullarıyla ilgili ulusal ve uluslararası düzenlemeler ücret maliyetini etkilemekte ve rekabet avantajı saklamaktadır. Bunun için özenle karar alınması gerekmektedir. Personelin ücret yönetiminde karar mekanizması içinde yer alması gerekmektedir.

Asgari yaşam düzeyi, bölgenin coğrafik özellikleri, nüfusu, çevredeki işletmeler durumu önem seviyesini yükseltmektedir. (Fisher ve Schoenfeldt, 1996, s. 551-552)

1.3.2. Ücret Yönetiminin Temel Amaçları

İşletmeler belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulurlar. Bu amaçlardan bir tanesi de sürdürülebilir rekabet ortamı oluşturarak

işletmeyi hayatta tutmaktır. Ücret yönetimi de işletmelerin uzun dönemde varlık göstermesi ve kar elde etmesi için bir araçtır. Ücret yönetimin amaçlarını şu şekilde sıralayabiliriz (Çayan, 2011, s. 15):

- Kalifiye çalışanların kuruma bağlılığını sağlamak ve yeni kalifiye elemanı işletme bünyesine almak.
- Çalışanların ihtiyaçlarını (öz saygı, güvenlik, ekonomik … vb.) karşılamak.
- İşletme verimliliğini (iş tatmini ve motivasyonunu) arttırmak.
- Personel devir hızını düşürmek.
- Çalışanı işletmenin beklentilerine uygun hale getirmek.
- Çalışanların üstün performansını ödüllendirmek ve diğer çalışanları teşvik etmek
- İşletme için maliyet unsuru olan ücreti işletmenin karşılayabileceği şekilde dengelemek.
- Çalışanı (bilgi ve beceri) yönünden geliştirmek.
- Kurumsal bağlılığı ve kurumsal esnekliği sağlamak.
- Sendikalarla yaşanabilecek sıkıntıları önlemek.
- Ücretlerde şikâyeti azaltmak ve yasalara uygun davranmak.

1.3.3. Ücret Yönetiminin İlkeleri

İş görenlerin ücret tahminini sağlamak: insanlar belirli ihtiyaçlarını giderebilmek için çalışırlar. Çalışan açısından bakıldığında gördüğü iş karşısında aldığı ücret kuruma bağlılığını belirleyecektir. İnsan kaynakları yönetimi, insan girdisinden en çok verimi sağlayabilmek için çalışmalarını yürütmektedir. Çalışanların verimliliğini etkileyen birinci unsur olarak ücret görülse de bu düşünce her zaman kabul görmemektedir. Ancak bu durum ücretin önemini azaltmamaktadır. İnsan kaynakları yöneticileri çalışanlardan yüksek verimlilik almak istiyorsa çalışanın bilgi, beceri, eğitim düzeyi gibi özelliklerini dikkate alarak en uygun ücreti belirlemelidir. Ücret

belirlenirken de çalışanın istek ve ihtiyaçlarını karşılama düzeyi göz önüne alınarak çalışan tatmini sağlanmaya dikkat edilmelidir. Çalışanların gösterdiği üstün performans dikkate alınarak ödüllendirmek çalışan tatminini ve verimliliğini arttıracaktır. İşletmelerin ücretten şikâyetçi olanları tespit edip, onların sorunlarını gidermeye çalışmaları daha uygun bir strateji olacaktır. Aynı zamanda insan kaynakları yönetimi tarafından gereken özen gösterilmesine rağmen tatmin olmayan çalışanlar bilinçli olarak tatmin edilmemesi istenebilir (Fisher vd., 1996, s. 552)

Adil bir ücret sistemi: Ücret yönetimi açısında adil bir ücret sisteminin olması önemli bir konudur. Ancak adil kavramı soyut bir kavram olup kişiden kişiye değişiklik gösteren bir kavramdır. Bu sebepten ölçülebilir bir kavram değildir. Adillik kavramı konuşulduğu dönemin etik kurallarına ve sosyal değerlerine uygun olarak dikkate alınmalıdır. Ücrettin adaletli bir şekilde dağıtıldığına, ücreti alan kişilerin düşüncesi yön vermektedir. Bu sebepten ücreti alan kişinin adil bir ücret alıp almadığına kendi düşüncesi yön vermektedir. Ücret adilliğini ölçemememize karşın çalışanların aynı işi yapan örgüt içi çalışanlar ve diğer örgütlerde aynı işi yapan kişilerle kıyas yaptıkları bilinmektedir. Bu karşılaştırma sonucunda ücrette adaletsizlik algılanması ücrette adillik algısını olumsuz etkileyecek ve iş tatminsizliği gibi birçok olumsuz duruma sebep olacaktır. Böyle durumlarda personele verilen ödül niteliğini yitirecektir. (Storey ve Sisson, 1993, s. 144)

Dâhili eşitlik: Bir çalışanın, işletme içinde benzer işleri yapan kişilerle aldıkları ücretleri karşılaştırması durumudur.

Hariç eşitlik: Bir çalışanın, yaptığı işle başka bir işletmede aynı işi yapan başka çalışanla aldıkları ücreti karşılaştırması durumudur.

Bireysel eşitlik: çalışanın kendi bilgi, beceri, eğitim seviyesine uygun ücret alıp almadığını düşünmesiyle alakalı bir durumdur.

Örgütsel eşitlik: İşletmelerde karların hangi yöntemle çalıştığıyla

alakalıdır. Yani işletmenin kar elde etmesini sağlayanlar arasında eşit dağıtılıp dağıtılmadığıyla ilgili bir durumdur (Byars ve L.W, 1997, s. 325).

1.3.4. Ücret Yapısını Etkileyen Temel Unsurlar

Adil bir ücret sisteminin kurulmasını etkileyen unsurları şu şekilde sıralaya biliriz (Benligiray, 2007, s. 20; Akal, 1980, s. 71)

İş analizi: işler hakkında ayrıntılı ve sistematik bilgi toplanması tekniğidir. Adil bir ücret sistemi için yapılan işin ne olduğu ve diğer işlerden farklı özelliklerinin bilinmesi gerekmektedir. Elde edilen bu veriler iş değerleme sürecinde veri olarak kullanılır.

İş tanımları: işe dayalı bir ücretlendirme sisteminde işin ne olduğu, işi görecek olan kişide ne tür özellikler bulunması gerektiği konusunda bilgi vermektedir. Bu tanımlarda işin nasıl yapılacağı, nelere dikkat edileceği gibi konularda da bilgi verilmektedir. İş tanımları bu şekilde ücretlendirme sistemine katkı sağlamaktadır.

İş etüdü: yapılan iş miktarına göre ücret verilecekse eğer bu işin ölçülmesi gerekmektedir. Bu işin niteliğinin ve miktarının ne olması gerektiğinin belirlenmesi anlamına gelir. Bunların belirlenebilmesi için işletmenin iç düzeninin, kullanılan araç ve gereçlerin, makine hızlarının bilinmesi gerekmektedir. İş etüdü aynı zamanda verimsizliğe neden olan unsurların ortadan kaldırılmasını sağlar. Makinelerin performansını ve çalışanların uğraşlarının ölçülmesine olanak sağladığı için bu unsurların en etkin şekilde kullanılmasını sağlar. İş etüdü, metot etüdü ve iş ölçümü olmak üzere iki teknik kullanır. Metot etüdü: işin yapılmasında maliyeti düşürerek elde olan kaynakları en verimli şekilde kullanmanın yollarını sistematik olarak incelenmesi sürecidir. İş ölçümü ise bir işin çalışan tarafından yapılabileceği en uygun süreyi belirler. Bu süre; çalışma, dinlenme, yemek gibi ihtiyaçlar dahil edilerek hesaplanır.

İş değerlemesi: iş tanımlarının ayrıntılı olarak ve bir kurala göre incelenmesini kapsar. Bu inceleme yapılacak işlerin kapsamını, önem

derecesini, işi yapmak için gerekli kaynakları ve bu kaynakları kullanacak çalışanda olması gereken niteliklerin belirlenmesini sağlar. İşletmenin amaçlarına uygun olarak önem dercesine göre hiyerarşi oluşturulur.

Performans değerlemesi: işletmelerin amaçlarına göre yapılan işlerin önemi, sırası değişmektedir. Bu da adil bir ücret sistemi oluşturmak isteyen işletmelerin önemli işleri gören personelin ücretini belirlerken dikkat etmesi gereken bir husustur. Bazen aynı önemdeki işlerde çalışanlardan bir tanesinin diğerine göre daha fazla işletmeye kar sağlaması, ücretinin farklı olmasını sağlayacaktır. Yani kişilerin yaptıkları işlerdeki performansları aldıkları ücretle yakından ilişkilidir. İnsan kaynakları yönetiminin çalışan performansını dikkate alarak hazırlayacağı ücretlendirme adil bir ücretlendirme sistemi kurulmasına yardımcı olacaktır.

1.3.5. Ücret Yönetimini Etkileyen Faktörler

İnsan kaynakları yönetimi ücretlendirme sistemini oluştururken birçok faktörü göz önüne alması gerekmektedir. Ücretlendirme sistemini etkileyen faktörlerin işletme içi ve işletme dışı faktörler olmak üzere iki başlıkta inceleyeceğiz

1.3.5.1. İşletme Dışı Faktörler

İşletmeler varlıklarını belirli bir çevrede sürdürmektedirler. Bu çevrede devlet, rakipler gibi işletmelerin ücretlendirme sistemini etkileyecek birçok unsur vardır. Ücretlendirme sistemi oluştururken yasal düzenlemelere uygun bir ücret sistemi oluşturmalıdır. İnsan kaynakları yönetimi ücret sistemini oluştururken piyasada bulunan rakiplerin ücret politikalarını ve personellerine ödedikleri ücreti dikkate alması gerekmektedir. Çünkü işletme çalışanları çevre ile ilişki içerisinde olup benzer işi yapan personellerle aldıkları ücreti kıyaslamaktadırlar. Bu kıyaslama sonucunda çalışanın kendi ücretinde adil bir ücret almadığını düşünmesi iş tatminsizliğine neden olacaktır. İş tatminsizliği performans düşüklüğünü, kurumsal bağlılığın azalmasına ve işten ayrılmalara sebep olabilmektedir. (Artan, 1981, s.

108)

İşletmeler dış etmenlerden başka, ücret düzeyini tayin eden birçok etmen vardır. Bunlar (Özden, 2016, s.3);

- Ekonominin gelişmişlik düzeyi
- İşsizlik oranı
- Konjonktürsel dalgalanmalar
- Fiyatlardaki artış miktarı (hayat bağlılığı, geçinme indeksleri)
- Karlılık
- Dış ticaret hacmi
- Sendikalar, işçilerin grev mantalitesi
- Yasal asgari ücretler
- Ücretlendirmeye devlet müdahalesi
- Hükümetlerin dolaylı etkileri
- Toplu iş sözleşmeleri
- Mevcut ücret sisteminin bozulmaması ve muhafaza edilmeye çalışılması

1.3.5.2. İşletme İçi Faktörler

İşletmeler çalışanların ücretlerini belirlerken iş değerlemesini ve çalışan değerlemesini dikkate almaktadır. İş değerlemesi yapılan işlerin örgütün amaçlarına göre hiyerarşik sınıflandırılmasını sağlamaktadır. Böylece hiyerarşinin alt seviyesinden üst seviyesine doğru ücretlerde artış beklemektedir. Bu artış sayesinde çalışanların ücret tatmini ve buna bağlı olarak kurumsal bağlılık ve verimlilik artışı sağlamaya çalışılmaktadır. Çalışan değerlemesi ise çalışanlarının gösterdikleri performansın belirlenmesini sağlamaktadır. İşletmeler amaçlarına uygun olarak işletmeye daha çok kar sağlayan personele ödül vererek verimliliği arttırmaya çalışmaktadır. İşletme yönetimleri çalışanların yüksek motivasyon ile ücret arasında yakından ilişkili olduğu

bilmektedirler. Aldığı ücretten tatmin olan çalışanın örgütsel bağlılığı ve iş tatmini yüksek olması beklenmektedir. İşletme içi adil bir ücret sisteminin olması çalışanların bağlılıklarını arttırarak işçi devir hızını düşürerek işletmeye fayda sağlayacaktır. (Artan, 1981, s.108)

1.3.6. İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücret

Ücret insan kaynakları açısından değerlendirildiğinde çok karmaşık ve önemli bir iştir. İnsan kaynakları yönetiminin en önemli görevi insan girdisini en iyi şekilde kullanmaktır. Bunun için verimliliği arttırmak esastır. Belirli bir çevrede yaşayan ve gerekli ihtiyaçlarını karşılamak yükümlülüğünde olan çalışan için ücret hayatidir. Çalışanlar toplumda aldıkları ücretlere göre saygınlıkları değişmektedir. Çalışanlar açısından bu denli önemli olan ücret insan kaynakları yönetimini özel bir çalışma alanıdır. İnsan kaynakları yönetimi çalışanların verimliliğini arttıran tüm unsurları özenle incelerken adil bir ücret sistemi oluşturarak verimliliği maksimum seviyeye taşıma gayretindedir. (Sabuncuoğlu, 2000, s. 5)

1.4. ÜCRETLENDİRME SİSTEMLERİ

1.4.1. İşte Geçirilen Zamana Göre Ücret Sistemi

Zamana dayalı ücret sistemlerine göre ücretin ölçüsü zamandır. Yapılması planlanan işin kalitesi, miktarı göz önünde bulundurulmaksızın personelin işte geçirdiği zaman dikkate alınır. Zamana dayalı ücret sistemlerinde ücretler günlük, haftalık veya aylık olarak belirlenebilir. Bu ücretler standarttır. Ülkemizde genellikle kamu çalışanları zaman temeline dayalı olarak aylık maaş alırlar (Geylan, 1996, s. 225). Zamana dayalı ücret sistemi eski ve anlaşılması kolay bir sistemdir. İşletmeler açısından düşünüldüğünde ücret maliyetinin hesaplanması açısından avantajlıdır. Zaman temelli ücret sistemi aşağıdaki durumlarda kullanılmaktadır (Can vd. , 1995, s. 227):

- İş görenlerin farklı işlerde çalıştırılmaları istendiğinde
- Teknolojik makinelerle üretim yapıldığında çalışanların hızlı ve

performansı makineye bağlı olacağından bu tür işlerde uygulanmaktadır.

- Kalitenin önemli olduğu sektörlerde (gemi, optik, elektronik, ilaç) uygulanmaktadır. Çünkü bu tür işlerde zamandan çok işin kaliteli olması önemlidir.
- Belirli zamanlarda çalışılması gereken işlerde (polis, hemşire, ATT) uygulanmaktadır.
- Çalışanların güvenlik önlemlerinin sağlanmasının zor olduğu tehlikeli iş koşullarında uygulanmaktadır.
- Üretim miktarının belirlenmesinin maliyetli veya imkânsız olduğu durumlarda uygulanmaktadır.

1.4.2. Parça Başına Göre Ücret Sistemi

Parça başına ücret sisteminde ölçüt, elde edilen ürünün miktarıdır ve zaman dikkate alınmaz. Bu ücret sisteminde verim esas alınır. Çalışanların ürettiği ürünün miktarı alacağı ücreti belirlemektedir. Bu ücret sisteminde arı akort ücreti yer almaktadır (Baygın, 1999, s.35).

Arı akort ücretinde daha önceden belirlenen parça başına ücrete göre ücret ödenir. Bu sistemde hiçbir iş yapmayan personel ücret alamamaktadır. Ancak çalışana hiçbir ücret ödenmemişse gerek yasal olarak gerek etik kurallar gereği uygun görülmemektedir. Bunun için çalışana normal çalışma seviyesine uygun bir ücret ödenmesi öngörülür. (Balkan, 1976, s. 30)

Parça başı ücret sistemi eski ve anlaşılması kolay bir sistemdir. Genellikle kalitenin çok önemli olmadığı ve işi görmek için çok fazla beceriye ihtiyaç duyulmadığı zamanlarda uygulanır.

1.4.3. Götürü Ücret Sistemi

Götürü ücret sisteminde, ücretin ölçüsü yapılacak işin tamamını kapsamaktadır. Yani belirli bir işin taraflarca belirlenen sürede yapılması ve bu işin tamamlanması sonucunda belirlenen ücretin

ödenmesi sürecidir. Götürü ücret sisteminde, iş yapıldıktan sonra objektif olarak görülebilen bir sonuç yaratması beklenir. Bir heykeltıraş işveren ile iş ilişkisine girerken ortaya objektif olarak gözlenebilen bir eser yaratmayı taahhüt eder. Götürü ücret sistemi yapılacak her bir işin ayrı ayrı ne kadar sürede yapılacağı, miktarı ve kalitesinin ölçülmesinin güç olduğu durumlarda uygulanmaktadır. Bir sanatçının verdiği konser, bir müteahhittin yaptığı yol, bina, inşaat, baraj gibi yapılar; bir ressamın yapacağı tablo, bir binanın tadilatının yapılması gibi işleri örnek olarak verebiliriz. Götürü ücrette ödenecek tutar önceden kesin olarak bellidir. İşle ilgili yapımı, kapsamı, süresiyle ilgili durumlar sözleşmede belirlenmektedir. Götürü ücret üç sınıfa ayrılmaktadır (Baygın, 1999, s. 30-40).

Toptan götürü ücret: Götürü ücret, işin yapılmasına karşılık ödenecek tutarın kesin olarak belirlenmesidir. Sözleşmede belirlenen bu ücret miktarı sözleşmedeki tarafları bağlayıcı niteliktedir. Çalışan sözleşmede belirlenen götürü ücret karşılığında belirlenen işin tamamının usulüne uygun, kusursuz ve özellikle kullanılan uygun bir şekilde tamamlayıp teslim etmesi gerekmektedir. Buna karşılık işveren sözleşmede kararlaştırılan ücretin tamamını ödemekle yükümlüdür. Özellikle inşaat sektöründe sıkça kullanılan bu ücret sistemi bir yapının tamamen bitirilip teslim edilmesi şeklinde uygulanır. Buna anahtar teslim inşaatlar da denmektedir.

Toptan götürü ücret sisteminde sabit ücret olmasına karşın bazı durumlarda ücret artışı istenebilir. Bu durumlar genelde taraflarca gözden kaçırılan veya olağanüstü bir durum sonucunda artan maliyetlere karşılık istenmektedir. Bazen de

işverenin sözleşme dışındaki isteklerine karşılık ücrette artış isteyebilir (Benligiray, 2007, s. 40).

Global Götürü Ücret: toptan götürü ücrete benzemesine karşılık personele fiyat farkına karşın zararını isteme hakkı sunmaktadır. Böyle durumlarda taraflar hangi kalemlerde artış olacağını önceden

belirlenmelidir.

Birim Fiyatlara Göre Belirlenen Götürü Ücret: daha çok geniş çaplı işlerde kullanılmaktadır. İş görenin iş yapma sırasında yapacağı değişik iş kalemlerinden birinin daha önce hazırlanmış, fiyat analizlerine göre hesaplanmış metre, metre küp, kilogram, ton, adet veya parça olarak miktar başına düşen fiyatını belirtir.

Yapılan iş miktarı ile birim fiyat çarpılarak birim fiyat hesaplanır. Örneğin metre kare fiyatı 1 TL olan duvar örme işi 1000 metre karelik bir alanda yapıldığında ücret 1000 TL olacaktır.

1.4.4. Gösterilen Performansa Dayalı Ücret Sistemi

Daha önce açıkladığımız ücret sistemleri çalışanların performansıyla ilgilenmeyip daha çok işin kendisine odaklı ücret sistemleridir. Personelin performansına dayalı ücret sistemi çalışanın örgüt amaçlarını en iyi hizmet eden personelin ödül ve ücretlerle teşvik edilmesi esas alınır. Personel için ücret çok önemli bir isteklendirme olmasına rağmen tek isteklendirme aracı ücret değildir. Bundan dolayı insan kaynakları yönetimi, çalışanlarının beklentilerini iyi bilmesi gerekir ve buna göre çeşitli stratejiler geliştirmelidir. Personelin performansına dayalı ücret sistemlerinde kullanılan parasal ödülleri şu şekilde sıralayabiliriz: (Can vd., 1995, s. 289)

Prim: Çalışanların bireysel veya grup içerisinde göstermiş olduğu performansı ödüllendirmek için ödenen ek ücrettir.

İkramiye: Gerçek ücrete ilaveten özel durumlarda (yılbaşı, evlenme, bayram, işletmenin elde ettiği büyük kazanç) verilen ücrettir.

Komisyon: Personelin işletmeye sağladığı katkı üzerinden yüzde olarak ödenen karşılıktır.

Kardan Pay Verme: Özellikle hizmet sözleşmesiyle çalışan iş görenlere, işletmenin belirli bir dönemde elde ettiği kara belirli oranda katılmalarıdır. Hisse sahipliği:iş görenlerin nakit kârpayı yerine örgütün hisseleriyle ödüllendirilmesidir.

1.4.5. Bireysel Performansa Dayalı Ücret Sistemleri

Bireysel performansa dayalı ücret sistemleri alt başlıkta aşağıda açıklanacaktır.

1.4.5.1. Halsey Sistemi

Halsey ücret sisteminde, yapılacak olan işin yapılabilmesi için tespit edilen gerekli süre belirlenir. Çalışan bu belirlenmemiş olan sürede işi bitirmesi halinde ana kök ücreti elde eder. Personel iş için belirlenen süreden daha kısa sürede işi bitirdiği takdirde standart zamandan tasarruf ettiği zamanın üçte biri tutarında pirim alır. Halsey ücret düzeyinde genellikle %50 prim olarak verilirken aşağıdaki formül kullanılır; (Ergün, 2006, s. 92-105).

Sh=So+(T-t)/2t, Sh: Saat başına ödenen Halsey ücreti, So: Saat başına ödenen temel ücret T: Kullanılan zaman, t: Standart zaman.

1.4.5.2. Rowan Sistemi

İş görene standart ücretine ek olarak tasarruf ettiği süre için pirim ödenmesidir. İş görene ödenecek saat ücreti "kök ücret+pirim" dir. Halsey sisteminden farklı olarak bu sistemindeki pirim tasarruf sağlanan sürenin standart süreye oranını esas alarak farklı bir şekilde tasarruf edilir. Bu sistemdeki pirim, zaman tasarrufu sağlandıkça artmaktadır. Pirim artışı üretimde başlangıçta birden yükselmektedir. Ancak yüksek çıktığı düzeylerinde yavaşlamaya başlar (Akal, 1980, s. 38).

1.4.5.3. Taylor Sistemi

Bilimsel yönetimin önde gelen temsilcisi Frederick Winslow Taylor tarafından geliştirilmiştir. Normal bir iş görenin günlük üretim sayısı hareket ve zaman etkinlikleriyle belirlenmekte olup ve belirlenen üretim miktarıyla saptanmaktadır. Bir evrede farklı üretim seviyelerine göre parça başı ücret baremi oluşturmaktadır. Örnek olarak üretim standartlarının 100 birim olarak belirlendiği bir işi için 100 birim altında üretim yapan personellere paça başına 100 TL, 101-201 aralığında üretim yapan personellerin parça başına 150 TL, 201-300

birim aralığında üretim yapan personellerin parça başına 200 TL ve 300 birimin üstünde üretim yapan personellerinde parça başına 350 TL ücret almaları şeklinde baremler oluşturulabilir (Benligiray, 2003, s. 49)

1.4.5.4. Emerson Sistemi

Rowan sistemine benzerdir. Değişik olarak bu sistemde etkinlik endeksi hesaplanmakta ve personellerin ödenecek tutar miktarı bu endeksin çalışılan zamanın ücret değeriyle çarpılması sonucu hesaplanır. Etkinlik endeksi personellerin standart çalışma zamanına bölünmesiyle oluşur. Ardından hangi etkinlik düzeyi aşıldığında pirim ödeneceğine ve farklı etkinlik düzeylerine hangi pirim yüzdelerinin uygulanacağına karar verilir. Buna ek olarak etkinlik düzeyinin %66'sını geçen personele pirim ödenir. Etkinlik düzeyi standardın %100 aştığında pirim %20 ile sınırlandırılır (Yüksel, 2000, s. 230).

Örneğin saat ücreti 1 TL olan 10 saatlik bir işi 12 saatte yapan bir işçi standart 10 TL ücretini alacaktır. 10 saatlik işi 8 saatte bitirmesi durumunda etkinlik düzeyi (10/8*100) %25 olacağı ve %100 standardı aştığı için alacağı ücret "normal ücret + etkinlik pirimi + tasarruf edilen süre (10-8=2) için normal standart ücret" in toplamı kadar olacaktır.

(10*1 TL) + (10*%20) + (2*1) = 14 TL

1.4.5.5. Gantt Sistemi

Taylor'un değişken parça başı ücret sistemine göre daha fazla ücret almak için daha çok çalışması gereken personel motive olurken standartlara ulaşamayan personel rahatsızlık duymaktadır. Çünkü üretimdeki çok az sayıdaki fark ücrette büyük farklara neden olmaktadır. Örneğin Taylor sistemine göre 50 birimlik üretim yapan personel 20 TL kazanırken 51 adet üretim yapan kişi 35 TL almaktadır. Bu nedenle Gantt sistemi Taylor sistemine göre farklı bir sistem geliştirmiştir. Bu sistemde de üretim standartları bilimsel yöntemlerle belirlenmekte olup verim düzeylerine göre ücret belirlenmektedir.

Verim standartlarına ulaşan personel normal ücret sistemine ilave olarak saat ücretinin %20-%80'i oranı arasında pirim almaya hak kazanacaktır (Can vd., 1995, s. 277-278).

1.4.5.6. Bedaux Sistemi

Bu sistem Halsey sistemine benzemektedir. İş ölçümünün net olarak saptandığı, iş değerlemesi ve verim kontrolünün analitik olarak belirlendiği ve bu verilere göre iş veriminin saptanarak verim üzerinden ödenen prim ücret sistemidir. Halsey sisteminden farklı olarak çalışan belirlenen standartlardan daha iyi performans gösterdiğinde verimliliğinin yüzde yetmiş beşini prim ücreti olarak alabilmektedir. Geriye kalan yüzde yirmi beşi diğer yardımcı personellere (temizlik, dağıtım, taşıyıcılar, dağıtıcılar vb. gibi) prim ücreti olarak verilmektedir. Bu sistemde çalışan performansını 1/3 oranında arttırabilir. Örnek verecek olursak 420dakikada bitirilecek bir iş için saatlik standart ücretin 2 TL olduğunu varsayarsak, bu süre boyunca 720dakikalık iş yapan bir çalışanın primi: 720B-420B=300B (B iş için belirlenen süre B birimiyle ifade edilir) olacaktır. Bunun saat olarak karşılığını ise, 300/60=5saat olacak ve prim 5 saate göre ödenecektir. Aşağıda çalışanın alacağı toplam ücreti hesaplayalım.

(7*2 + (5*2) *%75 = 14+7,5 =21,5 TL alır.

Diğer yardımcı çalışanlara ise, (5*2)*%25=10*25/100=2,5 TL olacaktır (Balkan, 1976, s. 145).

1.5. Örgütün Performansına Dayalı Ücret Sistemi

Örgüt performansına dayalı ücretlendirme sistemi: gelirin arttırılması veya giderlerin azaltılmasıyla elde edilen kazancın, belli kurallar dikkate alınarak personele dağıtılmasıdır. Maliyettin düşürülmesi şeklinde sağlanan tasarruflarda Scanlon ve Rucker planlarıyla öneri sistemleri genelde kullanılmaktadır. Örgütsel performansa dayalı ücret sistemlerinin genel amacı örgüt ile çalışanlar arasında bağlılığı arttırmak, çalışanların işi sahiplenmesini sağlamak, yönetici ile diğer personel arasındaki ilişkiyi güçlendirmektir. Örgütsel

performansa göre ücret dağıtım sistemleri Scanlon, öneri sistemi, satış değerine göre prim sistemi, kar paylaşım sistemi ve mali iştirak (hisse senedi verme) sistemi olmak üzere 6 alt başlıkta özetlenecektir.

Scanlon Sistemi: Çalışanların ve sendikaların iş birliğini sağlayarak işletmenin fonksiyonlarına tam olarak katılmalarını sağlamaya çalışan bir sistemdir. Üretim veya üretim dışında çalışan ve üretime dolaylı da olsa katkısı bulunan tüm çalışanları kapsamaktadır. Bu sistemde işletmenin her bir bölümde sendika veya grup üyeleri tarafından seçilen 2- 5 personel ve bir nezaretçiden oluşan bir "üretim kurulu" vardır. Bu kurul ayda bir kez toplanarak verimlilik ve kalitenin artmasını ve israfın azaltılmasını sağlayacak önerileri inceler. Öneri kabul edildiğinde öneriyi yapan personele değil tüm personele prim şeklinde ödeme yapılır. Bu kuruldan ayrı olarak yine personel ve üst düzey yöneticilerden oluşan 10- 12 kişilik izleme ve değerlendirme kurulu kurulur. Bu kurul ayda bir kez toplanarak, üretim kurullarından gelen önerileri, örgütsel uygulamaları ve ödülleri değerlendirip sonuca bağlar (Can vd., 1995, s. 137).

Öneri Sistemi: Bu sistemde çalışandan verimliliği ve kaliteyi arttıracağını düşündüğü şeyleri paylaşması istemi üzerine kurulu bir sistemdir. Bu sistemde personele, fikirlerini bir forma yazarak öneri kutularına bırakmaları söylenir. Öneri kabul edilirse öneriden kaynaklanan kazancın bir kısmı öneri sahibine ödül olarak ödenir. Önerinin kabul edilmemesi halinde öneri sahibine detaylı bir kabul görmeme nedeni bildirilir (İnce & Gül, 2005).

İKİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL BAĞLILIK

İşletmeler kazanç elde etmek ve varlıklarını devam ettirme güdüsüyle hareket ederler. İşletmelerin uzun dönemde varlık göstermeleri ve kazançlarını arttırmalarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan en önemlilerinden biri insan faktörüdür. İşletmeler bünyesine aldıkları kalifiye çalışanları kaybetmek istemezler. Çalışan kaybının ve yeni çalışan almanın maliyeti de düşünülecek olursa işletmelerin çalışanların kurumsal bağlılıklarının tam olmasına dikkat etmesi gerekmektedir. Kurumsal bağlılığı yüksek olan çalışanların işi kendi iş yerleri gibi gördükleri ve işlerini daha kaliteli yaptıkları bilinmektedir. Dördüncü bölümde kurumsal bağlılıkla ilgili bulgular analiz edilmiştir. Alt başlıklarda kurumsal bağlılıkla ilgili kavramlar genel olarak açıklanmıştır.

2.1. KURUMSAL BAĞLILIĞIN TANIMI

R.T. Mowday ve arkadaşları (1982) örgütsel bağlılık üzerinde yaptıkları literatür çalışmalarında örgütsel bağlılığın ortak bir tanıma sahip olmadığını tespit etmişlerdir. Bu kavramla ilgili ortak bir tanıma ulaşılamamasının nedeni örgütsel bağlılık konusuna, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi disiplinlerin artan ilgisi ve bu alanlarda çalışan yetkin kişilerin konuya kendi bakış açısını ekleyerek tanımlamaya çalışmalarıdır (Sökmen, 2000, s.67; İnce ve Gül, 2005, s.86).

Örgütsel bağlılık alanında birçok çalışma yapılmıştır. Ancak ortak bir kavram tanımı bulunmamaktadır (Mottaz, 1989; Reichers, 1985, Haar, 1997). Örgütsel bağlılıkla ilgi bazı tanımları şöyle paylaşalım.

Bireyin belirli bir örgütle girdiği kimlik birliği ve bağlılığının birleşik gücüdür (Leong, 1996, s.54). Personelin örgüt ile asındaki kimlik birliğinin seviyesi ve örgütün bir üyesi olmaya devam etme isteğidir. Manyetik bir ortamdaki mıknatısın demiri çekmesi gibi çalışanında gelecek dönemlerde de örgütte kalma isteğidir (Davis ve

Newstrom, 1989, s.98).

Bireyin bütünleşme ve gönüllük eğilimidir (Morris T., Lydka H., O'creevy, F, 1993, s.78). Örgütün bireye göre anlamlılık seviyesi göre gerçekleşen psikolojik bir olgudur (Reitzer ve Trice, 1969; İnce ve Gül, 2005).

Örgütün işlerine dâhil olma, sadakat ve örgütün değerlerine olan inancı da kapsamına alarak bireyin işletmeye ait psikolojik bağlılığını ifade eder (Çetin, 2004, s.78). Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere net bir kavram tanımı olmayan örgütsel davranış çok yönlü incelenmesi gereken bir olgudur. Örgütsel bağlılık kuruma, kişiye, zamana ve bulunduğu ortamın kültürüne göre değişebilen sübjektif bir olgu olmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.98). Olmakla birlikte çalışanın örgütsel bağlılığının olup olmadığını öğrenmeye yarayan şu kriterler bulunmaktadır (İbicioğlu, 2000).

- Örgütün amaç, hedef, değerinin benimsenmesi
- Örgüt için gerekli fedakârlıklarda bulunabilme
- Örgüt üyeliğini devam ettirebilmek için güçlü bir arzu duyma
- İçselleştirme

2.2. KURUMSAL BAĞLILIĞIN ÖLÇÜMÜNE YÖNELİK SINIFLANDIRMALAR

Kurumsal bağlılığın ölçümüne ilişkin çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Bu sınıflandırmalar alt başlıklar halinde verilmiştir.

2.2.1. Etzioni'nin Kurumsal Bağlılık Sınıflandırması

Etzioni (1975), örgütsel bağlılığı, örgütte bulunan çalışanları 3 sınıf içerisinde değerlendirmiştir. En uçta olan örgütsel bağlılığı en zayıf olanı (alienative) negatif yabancılaştırıcı, ortada yer alan ise nötr-hesapçı ve en güçlü olan tarafta ise pozitif- moral bulunmaktadır. Yabancılaştırıcı bağlılık: çalışan, örgütü cezalandırıcı ve zararlı gördüğü zaman meydana gelmektedir. Sadece kendi amaçlarını ve

karlılığını düşünen ve insan kaynaklarına gereken önemi vermeyen işletmelerde sıkça görülebilecek bir durumdur. Bunun yanında yabancılaştırıcı bağlılıktaki bir çalışan psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen işte kalmaya devam eder. Burada işini kaybetme korkusundan dolayı fazla çaba gösteren veya çok verimli olmaya çalışan personelle örgüte bağlı personeli karıştırmamak gerekmektedir. Nötr veya hesapçı bağlılıkta ise güdülerine göre örgütsel bağlılıklarını ayarlayabilmektedirler. Nötr – hesapçı bağlılıkta çalışan aldığı ücret karşılığında yapılması gereken işi yerine getirmektedir. Pozitif – moral bağlılığında ise, çalışan işe ve örgütün amaçlarına değer verir. Moral bağlılığında çalışanın bağlılığı ödüllendirmeden ve cezalardan etkilenmez (Newton ve Shore, 1992, s.277; Morrow, 1983, s.491). Yaptığı işi içinden gelerek yapar ve kendini örgütün bir parçası olarak görür. Mevcut işletmelerin çoğu bu bağlılıkların sentezine sahiptir (Scheın 1978, s.65-67).

2.2.2. Kanter'in Kurumsal Bağlılık Sınıflandırması

Kanter (1968) örgütsel bağlılığı, kişinin tüm bilgi, beceri, yetenek ve gücünü örgütün amaçlarını gerçekleştirme yolunda kullanması ve bunların yanında kendi hedefleri ve istekleri doğrultusunda örgütsel sosyal oluşumlar ile kişiliğinin bütünleşmesi olarak ifade etmektedir (İlsev, 1997, s.87; Uygur, 2004, s.128).

Kanter (1968) bağlılık olgusunu sosyal sistem ve kişilik sistemi olmak üzere iki farklı sistem içerisinde ortaya çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.145). Sosyal sistemlerde kişilik, sosyal kontrol, grup birliği ve sistem devamlılığı şeklinde ortaya çıkarken; kişilik sisteminde bilişsel, duyuşsal ve normatif yönelimlerden ortaya çıkmaktadır (Sökmen, 2000, s.110; İnce ve Gül, 2005, s.146). Kanter (1968) örgüt tarafından çalışanlarından beklenen davranış biçimlerini "devama yönelik bağlılık", "kenetlenme bağlılığı" ve "kontrol bağlılığı" olmak üzere üç farklı bağlılık istemi olarak belirtmiştir. (Varoğlu,1993, s.34; İlsev,1997, s.45; İnce ve Gül, 2005, s.87).

Devama Yönelik Bağlılık: Kişi, örgütte çalışmanın kendisine *işten* ayrılmasından daha çok kazanç sağlayacağının farkında olması ve bu nedenle de örgüttün varlığını sürdürebilmesi için her türlü fedakârlığı göze alması şeklinde bir bağlılığı ifade eder (Bakan, 2011, s.83).

Kenetlenme Bağlılığı: Çalışanın bir gruba veya gruptaki ilişkilerine olan bağlılığıdır (Bakan, 2011, s.84). Kanter (1968), kenetlenme bağlılığını sosyal gruplardaki simgelere, ilişkilere ve aralarındaki bağlara bağlılık şeklinde ifade etmektedir (İnce ve Gül, 2005, s.88).

Kontrol Bağlılığı: Kişinin örgütün normlarına bağlılığı şeklinde ifade edilmektedir. Kişi herhangi bir zorlama altında kalmaksızın, örgütteki kurallara uymayı ve bu kuralları benimsemeyi tercih etmektedir. Bu yolla örgütün amaçlarına ulaşarak kendi isteklerini de yerine getirebileceği inancı hâkim olmaktadır (İlsev, 1997, s.65).

2.2.3. O' Reilly Ve Chatman'ın Kurumsal Bağlılık Sınıflandırması

O'reilly ve Chatman (1986) kurumsal bağlılığı, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlı olması şeklinde ifade etmektedir. Bağlılığı 3 farklı açıdan değerlendirmişlerdir (O'reilly ve Chatman 1986, s.492-493; Newton ve Shore 1992, s.277).

Uyum: Belirli dış ödüllere ulaşmak amaçlanmaktadır. Kişi belirli Kazançlara ulaşmak ve cezalardan kaçınmak için davranışlarına yön vermek temeline dayanmaktadır.

Özdeşleşme: Çevresindekilerle yakın ilişkiler kurma temeline dayanmaktadır. Kişi çevresindekilerle iyi ilişkiler kurarak kendini ifade edebilen ve çevresinde kabul görerek ortama bağlı hissetmesi anlayışı hâkimdir.

İçselleştirme: Kişinin beklentileriyle örgütün amaçları arasında uyum sağlamaya dayanmaktadır. Bu sistemde kişinin iç dünyasının

çevresindekilerle uyumlu olması halinde gerçekleşmektedir.

2.2.4. Katz ve Kahn'ın Kurumsal Bağlılık Sınıflandırması

Katz ve Kahn (1977) bir örgütte çalışanların bağlılıklarının birtakım iç ve dış ödüllerle sağlanabileceğini savunmuşlardır. Örgütsel bağlılık için ödüllerden yararlanılması gerektiğini ve içsel ödüllerle anlatımsal devreyi, dışsal ödüllerle de araçsal devreyi hareketlendirmenin bağlılığı arttıracağı görüşünde olmuşlardır. Anlatımsal devrede örgüt içinde kişiye yapılacak ödüllerle bağlılığı arttırılmaya çalışılmaktadır. Bazen de aldığı ücrete zam yapılarak, statüsü yükseltilerek de dışsal ödül yoluyla araçsal devreyi harekete geçirmek mümkün olmaktadır. Ancak ödüllerle bağlılık sağlanması işten ayrılmalar gibi olumsuz durumlarla sonuçlana bilmektedir (Katz ve Kahn, 1977, s.129- 131).

2.2.5. Weiner'in Kurumsal Bağlılık Sınıflandırması

Weiner (1982) araçsal bağlılık ve normatif- moral bağlılık ayrımına dayanan kuramsal modelin kurucusudur. Bu kurama göre araçsal bağlılık bencil, hesapçı, faydacı ve kendini düşünen bir bağlılığı ifade ederken; normatif- moral bağlılığı ise değer veya moral temeline dayanmaktadır. Bu moral ve normatif inançlar, içsellermiş baskılar yaratmak suretiyle kişide örgütsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik davranışlar sağlamasını sağlamaktadır. Araçsal bağlılık kişinin kendine göre şekillenmesine karşın, normatif bağlılık örgüte göre şekillenmektedir (Newton vd,. 1992, s.27).Örgütle çalışan arasında değişimsel olarak adlandırılan bu bağlılık, örgüt çalışanların ihtiyaçlarını giderirken, çalışan da örgütün amaçlarına ulaşması için caba sarf etmektedir. Bu durumda çalışanların ihtiyaçları giderildiği ölçüde işten ayrılma isteği olmamaktadır. Kuruma psikolojik bağlılık ise, bundan farklı olarak örgüte içten bir bağlılığı ifade eder. Çalışanın istek ve ihtiyaçları örgütün amaçlarıyla özdeşleşir (Gaertner ve Nollen 1989, 976).

2.2.6. Meyer ve Allen'ın Kurumsal Bağlılık Sınıflandırması

Meyer ve Allen (1990) kurumsal bağlılığı duygusal, devam, normatif olmak üzere 3 açıdan değerlendirmişlerdir (Meyer v.d., 1998, 32; Shore v.d., 1995, s.85;
Wiener 1982, s.421).

1. Duygusal Bağlılık: çalışanın örgüte duygusal olarak bağlılığını ifade etmektedir. Duysal bağlılıkta kişi zorunda olduğu için değil, içinden geldiği için işi yapmaktadır. Örgütün amaçlarıyla kendi amaçlarını özdeşleştirmiş durumdadır.

2. Devam Bağlılığı: Çalışan işten ayrılması durumunda işsiz kalma, geçimini sağlayamama ve daha iyi bir iş bulamama düşüncesinden dolayı örgüte bağlı olmasını ifade etmektedir. Aynı zamanda örgütten ayrılan eleman bir maliyet yaratacaktır. Yeni işçi bulma, örgüte uyumunu sağlama, yetiştirme gibi birçok maliyet kaybına neden olabilmektedir.

3. Normatif Bağlılık: Çalışanların, işte kalmak istemelerinin nedeni kişisel fayda sağlamasından kaynaklanmaktadır. Yaptıklarının doğru olduğuna inandıklarından dolayı birtakım davranışta bulunmalarına yardımcı olmaktadır (Balay 2000, s.22)

2.3. KURUMSAL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kurumsal bağlılığı etkileyen birçok araştırma yapılmıştır. Mowday ve arkadaşları (1982) kurumsal bağlılığı etkileyen unsurları 4 başlık altında incelemişlerdir. Bunlar kişisel özellikler, işin özellikleri, iş tecrübesi ve yapısal özelliklerdir.

2.3.1. Kişisel Faktörler

Morris ve arkadaşları (1993) örgütsel bağlılık ile kişisel faktörler arasında sıkı ilişkiler olduğuna dair birçok araştırma bulunmaktadır. Kaynaklarda kişisel faktörler içerisinde yer alan kişisel özellikler, iş beklentileri ve psikolojik sözleşme ele alınıp değerlendirilmektedir (Northcraft ve Neale, 1990, s.144; İnce vd., 2005,

s.98). Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığı en çok etkileyen kişisel özellikler ve demografik özelliklerdir (Joiner ve Bakalis, 2006). Eğitim seviyesi, medeni durumu, yaş, çalışma süresi gibi demografik özelliklerle yanı sıra çalışanın örgütten beklentileri, başarı gereksinimi gibi birçok faktör vardır (Bakan, 2011, s.122)

Yaş: Örgütsel bağlılıkla yaş arasında ilişki olduğu birçok araştırmacı tarafından belirtilmiştir (Lok ve Crawford, 2004; Meyer ve Allen, 1997; Kalbers ve Cenker, 2007). Örgütlerde yaş ve örgütte çalışan süre kontrol altına alınmasına rağmen örgütsel bağlılık ile yaş arasında olumlu ilişki çıkmıştır. Yaşın ilerlemesiyle beraber iş istihdamının azalması, örgütte belirli bir seviyeye gelmiş olmak ve örgüt kültürüne alışmak gibi bağlılığı arttıran birçok unsur bulunmaktadır. Bu durum yaş ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir (Mathieu ve Zajac, 1990, s.34; Aryee ve Debrah, 1992, s.65; Popoola, 2006, s.44).

Eğitim Düzeyi: Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer özellik eğitim seviyesidir (Kwon ve Banks, 2004, s.67; Popoola, 2006, s.45). Eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığın azaldığı, yani aralarında ters orantı söz konusudur (Joiner ve Bakalis, 2006, s.444). Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanın örgüte sağlayacağı katkının da fazla olacağından çalışanın isteyeceği ücrette fazla olacaktır. Aynı zamanda eğitim seviyesi yüksek olan çalışan, rekabet avantajı sağlayacağından rakipler çalışana daha fazla imkân sunarak yanlarına çekmeye çalışabilmektedir. Yapılan araştırmalar eğitim düzeyini yüksek olması durumunda çalışanın beklentilerinin yüksek olacağı ve işletmenin de bunu karşılıkta istekli olamayacağından dolayı aralarında negatif bir ilişki bulunmuştur (Angle ve Perry, 1981 s.13; Koch ve Steers, 1978, s.124; Morris ve Scherman, 1981, s.515).Bunların aksine eğitim ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğunu savunan Gallie ve White (1993) eğitim düzeyinin yüksek olması kişiye birden fazla iş yapabilme imkânı sunar ve çalışan sevdiği işte çalışarak örgütsel bağlılığı artar düşüncesini savunmuşlardır.

Cinsiyet: Kadınların iş hayatına girmeleriyle iş yerlerinde örgütsel bağlılık konusu arasına cinsiyet faktörü de girmiştir (Aven vd.,1993, s.65). Kadınlara yönelik çalışmalar gerekenin çok altında yapılmaktadır (Dick ve Meltcalfe, 2007, s.90). Yapılan araştırmalarda kadınların erkeklere göre örgütsel bağlılığının fazla olduğu belirtilmiştir. Bu durumun nedenlerinden kadınların istihdam zorluğu yaşamaları ve örgütlerde maruz kaldıkları ayrımcılığın ve engellerin motivasyonlarını arttırdığı belirtilmiştir (Grusky, 1966, s.501). Büyük oranda kadın çalışana sahip işletmeler, kadınların verdikleri sorumlulukları başarıyla yerine getirdiklerini belirtmişlerdir (İnce vd., 2005, s.100).

Aven ve arkadaşları (1993) göre işletmedeki erkekler kadınlara göre daha iyi konumda oldukları için ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için daha çok bağlılık duyarlar. Ancak bazı araştırmalarda cinsiyetle örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirtmişlerdir (Aven vd, 1993, s.66; Mathieu vd.,1990, s.178; Stevens vd., 1978, s.390; Bruning ve Snyder, 1983, s.105; Morris vd.,1980, s.55).

Medeni Durum: Çalışanların örgütsel bağlılığını etkilen unsurlar arasında, çalışanın medeni durumu önemli bir yere sahiptir (Popoola, 2006, s.76). Çalışanların evli veya ayrılmış olmaları iş bulmalarındaki maliyeti göze almak istemeyeceklerinden örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu belirtilmiştir. Çalışan eğer evliyse bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocukları, yaşlılar var ise bireysel bağlılığa önemli etken olarak kabul görmektedir (Chiu vd., 1999, s.344; İnce vd., 2005, s.109). Bekar çalışanların ise bağlılıkların diğerlerine göre daha az olduğu ve alternatifleri değerlendirme olanakları daha çok olduğu savunulmaktadır (Hrebiniak ve Allutto, 1972, s.557).

Bireysel Etkinlikler: Bireysel etkinlikler motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi iş ile ilgili birtakım davranışları etkilemektedir. Bandura (2002) bireysel etkinliğe ilişkin "bireyin çabaları sonucunda istenilen veya kendisinden beklenen sonuçları elde edemeyeceğini kabullenmesi durumunda birey istekli olamaz veya karşılaştığı sorunları

üstesinden gelmek için kendini motive edemez" diyerek birey etkinliği değerlendirmiştir.

Kültürel Farklılıklar: Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli unsurlardan bir tanesi de

kültürel farklılıklardır. Bu açıdan bakıldığında, kişinin yetiştiği kültür örgütsel bağlılığını etkilemektedir. Kültürel olarak değerlendirildiğinde batı kültüründe kişilerin örgütsel bağlılığı daha fazla iken doğu kültüründe daha çok ücret etkili olmaktadır. Bu durum bölgenin ekonomik gelişmişliğiyle de alakalıdır (White, 1987, s.157). Kültürlere farklılıkların kurumsal bağlılığı etkilediğini savunan Tayeb, Örgütsel bağlılığı etkileyen iki unsurda değerlendirmektedir. Bunları "kadercilik" ve "bireycilik" şeklinde değerlendirmiştir. Tayeb'e göre kadercilik arttıkça beklentiler azalmakta ve örgütsel bağlılıkta artmaktadır. Kültürlerdeki bireyselcilik arttıkça kişilerin örgüt bağlılığı azalacaktır. Ancak bireyselcilikte olan kültürlerde grup çalışması artırılırsa, grup arasında ilişkilerin artması örgütsel bağlılığı arttırabilecektir.

Değerler: Örgütsel bağlılığı etkileyen değerler, kişinin içinde bulunduğu toplumca ve kendisince kabul gören normlar, inançlar, duygular ve düşüncelerdir (Şimşek vd., 2003, s.190; Demirci ve Aydemir, 2006, s.319). Örgüt açısından değer kavramı incelendiğinde, örgüt üyeleri arasındaki ilişkiler, örgüt ve çevresi tarafından kabul gören normlardır (Sığrı, 2007, s.199).

Değerler incelendiğinde toplum tarafından birlikte kararlaştırılan normlar olmasının yanında kişiseldirler. Kişilerin karar ve seçimlerini belirler, kişiden kişiye, işletmeden işletmeye, kültürden kültüre farklılık gösterir. Toplumda kişilerin yapmış olduğu veya yapmak istediği davranışlarla alakalıdırlar (Harrison, 1987, s.245; Özgener, 2000, s.156).

Örgüt değerleri çalışan tarafından paylaşılırsa, örgütsel bağ kuvvetlenir, çalışanlar arasında örgütsel değer yayılma imkânı bulur,

ortak bir değer dili oluşturulur ve ortak davranışlar yaygınlaşır (Sığrı, 2007, s.205).

Kişilik Özellikleri: İnsan, yapısı itibarıyla değişken özelliklere sahiptir. Kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin var olduğu literatürde tespit edilmiştir (Wanous vd., 1992, s.245). Kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisi iş beklentilerinin karşılanması, psikolojik sözleşme olarak iki açıdan değerlendirilmiştir (Bakan, 2000, s.130).

İş Beklentilerinin Karşılanması: İnsanlar yaşamını sürdürebilmek için sosyal, psikolojik ve biyolojik ihtiyaçlarını karşılamak isterler. Bu ihtiyaçlar insan davranışlarına yön vermektedir. İnsanların, yaşamlarını sürdürmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çeşitli faaliyetlerde bulunmaları gerekmektedir. Bu faaliyetlerden biri bir organizasyonda çalışmaktır. Kişiler çalışmaya ihtiyaçlarını gidermek için başlarlar. İhtiyaçlarının karşılanmaması durumunda örgütsel bağlılıkları düşük olmaktadır. İhtiyaçları karşılanan çalışanın ise örgütsel bağlılığının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Cohen, 1992, s.540; İnce vd., 2005, s.129).

Psikolojik Sözleşme: Örgütsel bağlılıkla ilgili iki tür bağlılıktan söz edebiliriz. Bunlar iş sözleşmesi ve psikolojik sözleşmesidir (İnce vd., 2005, s.129). İş sözleşmesi örgütle çalışan arasında yapılan çalışanın görev, sorumluluk, uyması gereken kuralları ve haklarını gösteren formel bir anlaşmadır. Psikolojik sözleşme ise herhangi bir formel yapısı olmayan, örgütle çalışan arasında duygusal bağa dayanan enformel bir sözleşmedir. Örgütler tarafından istenen, çalışanın psikolojik olarak bağlanmasıdır. Çünkü psikolojik olarak kendini işletmeye adayan çalışan, örgütsel amaçları benimseyecek ve işi sahiplenecektir. Japonya çalışanların iş yerlerine psikolojik olarak bağlı oldukları, işletme için her türlü fedakarlıklar yapmaya hazır oldukları tespit edilmiştir. Bunun toplumsal yapıdan etkilendiğini söylenmektedir. Toplumları kişiler oluşturmaktadır ve toplumda var

olan kültür kişiliğe de yansımaktadır (Miller, 1978, s.34).

2.3.2. Örgütsel ve Görevsel Faktörler

Kurumsal bağlılığı etkileyen bir diğer unsur örgütsel ve görevsel faktörlerdir. Kurumsal bağlılık açısında örgütsel faktörler değerlendirildiğinde çalışanların yapıdan beklentileri, kurumdaki sosyal çevre, rol çatışması, astların yetenek seviyesi, yapılan işe odaklanmadır (Glisson ve Durick, 1988, s.67). İşin zorluğu, hiyerarşi, ast- üst ilişkisi, gelişim olanakları, araçsal iletişim, karar alma sürecine katılım, çalışanın ihtiyaçlarını önemsemedir (Gaertner ve Nollen 1989, s.977). Ücrette adil paylaşım ve denetim mekanizması kurumsal bağlılığı etkileyen unsurlar arasına girmektedir (Fukami ve Larson 1984, s.367).

Kurumsal bağlılığı etkileyen değişkenler arasında rol çatışması da bağlılığı etkilemekte önemli olabilmektedir. Örgütlerdeki rol çatışması davranışsal olmasa dahi psikolojik olarak kişiyi yıpratmakta ve içine kapanmasına sebep olmaktadır. Bu durumda kişi arkadaşlarıyla ilişkisini kesme ve uzaklaşma eyleminde bulunabilmektedir (Katz vd., 1977, s.217).

Örgütün görev ve sorumluluklarını yerine getirmemesi de kurumsa bağlılığı etkilemektedir. Görev ve sorumluluklarını yerine getirmeyen örgütte çalışanlar için belirsizlik ortamı oluşmakta ve çalışanlar alternatif işleri değerlendirebilmektedirler. Örgütün görevlerini yerine getirmesi bağlılığı arttırmaktadır (Balay, 2000, s.64).

İş gurupları örgütsel bağlılığın etkileyen başka bir değişkendir. Örgütte bir işi yerine getirmek üzere kurulan gruplar zamanla grup üyelerinin ilişkilerini arttırmaktadır. Çalışanlar bir gruba üye olma, grup başarısının takdir edilmesi, grup içerisinde kendi başarısının bilinmesini istemektedir. Aynı zamanda grupsal yardımlaşmalar örgütü amaçlarına götürmekle beraber grup içinde gelişen bağdan kaynaklı çalışanda örgütsel bağlılık olmaktadır. İşten ayrılmayı düşünen çalışan gruptan ayrı kalmamak adına kararından vazgeçebilmektedir. Aynı zamanda iş gruplarının dezavantajları da bulunmaktadır. Grup

üyelerinin biriyle anlaşamayan kişi, işinden uzaklaşarak işten ayrılmak isteyebilmektedir (Bakan, 2011, s. 133).

Örgütün imajı, bağlılığı etkileyen bir diğer değişkendir. Her örgütün bir imajı vardır. Örgütün imajıyla bağlılık arasında olumlu bir ilişki mevcuttur. Örgüt imajının yüksek olduğu işletmelerde çalışanın örgütsel bağlılığı da yüksek olmaktadır. Örneğin Ferrari markası yüksek bir imaja sahip bir otomobil işletmesine aittir. Burada çalışanlarla yapılan röportajlarda çalışanlar; özel olarak seçildikleri, yaptıkları işi çok sevdikleri ve bu işletmede çalışmanın bir ayrıcalık olduğunu belirtmişlerdir (Katz vd., 1977, s.217).

Örgüt bağlılığı birçok bileşenin bir araya gelmesiyle sağlanabilmektedir. Ancak bazı durumlarda tek bir etken bile kişinin örgüte bağlılığını arttırabilmektedir. Çalışanlar kurumlara, kurumlarda çalışanlara güvenmek isterler. Kurumun iş güvencesi verdiği ölçüde örgütsel bağlılık artmaktadır. İş güvencesi olmayan kurumlarda belirsizlik hâkim olmaktadır. Belirsizlik motivasyonu düşürmekte ve örgütsel bağlılığı zayıflatmaktadır.

Çalışanların kararlara katılımını sağlayan işletmelerin çalışanları tarafından benimsenmesi kolay olmaktadır. Çalışanın kararlara katılım göstermesi, işi kendi işi olarak algılamasını sağlamaktadır. İşletme tarafından değerli olduğuna inanması bağlılığı arttırmaktadır (Fukami vd., 1984, s.367).

2.3.3. İş veya Görev Özellikleri

İşletmenin uğraştığı iş sektörü, yapılan işin zorluğu, işin tehlikeli olması gibi birçok işle ilgili değişken, örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örneğin işletmenin yaptığı iş sağlık açısından tehdit oluşturuyorsa burada çalışanların örgütsel bağlılığı düşük olacaktır. Buna örnek olarak kimyasal maddeler risk oranı yüksek işlerden bir tanesidir (Glisson vd., 1988, s.67).

İşletme içerisinde de sorumluluğu fazla, riski yüksek olan işlerde çalışanlar çalışmak istemeyebilmektedirler. Bu işlerden

kaçınmak isteyen çalışanın örgütsel bağlılığı düşük olmaktadır.

Yaptığı işi seven çalışanın motivasyonu ve bağlılığı fazla olmaktadır. Aynı zamanda yapılan işin kalitesini de artırmaktadır.

2.4. KURUMSAL BAĞLILIĞI ARTIRAN UNSURLAR

İnsan kaynakları yönetiminin en önemli görevlerinden biri insan girdisinden maksimum çıktı almaktır. İşlemeler için insan önemli bir girdidir. Elindeki insan kaynağını iyi kullanabilen bir işletme piyasada rekabet üstünlüğü ve devamlılığını sağlayacaktır. Bu ise insanlarla sağlanmaktadır. Çevresel faktörler işletmeleri kurumsal bağlılık yaratmaya zorunlu hale getirmiş durumdadır (Bakan, 2011, s. 209).

Adil bir ücret sistemi çalışanların örgütsel bağlılığını arttırmaktadır. Yaptığı işin karşılığını aldığını düşünen iş görende örgütsel bağ daha fazla olmaktadır. Ücret bağlılığını etkileyen belki de en önemli değişken olsa da tek değişken değildir. Bazı durumlarda kişiler saygınlığı, sağlığını ve başka birçok değişkeni ücretin üstünde tutabilmektedirler. Ücret örgütsel bağlılığın en öneli unsurudur. Çalışanın aldığı ücretle gereksinimlerini giderip gideremmemesi örgütsel bağlılık derecesini belirlemektedir.

Örgüt kültürü de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. İşlemeler örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayacak bir kültür yaratmaya çalışmaktadırlar. İşletme tarafından kurulmuş iyi bir örgüt kültürü kurumsal bağlılığı arttırmaktadır. Örgüt kültürü olmayan bir kurumda belirsizlik ve güvensizlik hâkim olmakta ve bu durum bağlılığı azaltmaktadır (Glisson vd., 1988, s.67).

Kararlara katılımın sağlanması örgüt bağlılığını arttıran bir etken olmaktadır. Örgütün kararlarına katılan bir çalışan işi özdeşleştirmeye başlamakta ve işletmeye bağlılığı artmaktadır. Görüşüne önem verilmeyen çalışanlarda bağlılık düşük olmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların motivasyonunu yüksek tutmak için faaliyet sürdürmektedir. Çalışanın motivasyonunun yüksek olması örgütsel bağlılığını da yükseltmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin,

işletmedeki etkinliği, önemi, görevini yerinde yapması kurumsal bağlılığı etkilemektedir. İyi bir ücret sistemi, kariyer planlaması ve eğitim sistemi oluşturabilen insan kaynakları yönetimi örgütte bağlılığı arttırmaktadır (Miller, 1978, s.34).

2.5. KURUMSAL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

Kurumsal bağlılık bir işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi, devamlılığını sağlayabilmesi ve rekabet edebilmesi gibi birçok unsur için önemli olmaktadır. Her çalışanın işe alınmasından başlayarak, uyum sağlama sürecinden, örgüt kültürünü edinme sürecinden, iş arkadaşlarının yeni çalışana yeni çalışanında iş arkadaşlarına alışma sürecinden, işi kavrama ve tecrübe kazanma gibi birçok aşamadan geçmesi gerekmektedir. Bu aşamaların her birinin işletmeye belli bir maliyeti bulunmaktadır. Aynı zamanda işletmede çalışan kalifiye elamanın işten ayrılıp, başka işletme bünyesinde çalışması rekabet açısından olumsuz bir durum olmaktadır (Bakan, 2011, s. 212).

2.6. KURUMSAL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Kurumsal bağlılığın sonuçları bağlılık seviyesine göre olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Kabul edilir örgütsel amaçlar doğrultusunda yüksek bağlılık işlevsel olabilmektedir. Ancak örgüt amaçları kabul edilebilecek seviyedeyse yıkımı hızlandırmaktadır (Wiener, 1982, s.421-422).

Kurumda iş bırakma, performansta düşme, işe geç kalma veya gelmeme gibi davranışlar düşük bağlılıkla ilişkili olabilmektedir (Reichers, 1985, s.467). Örgütsel bağlılığın sonuçları daha çok davranışsal olarak ortaya çıkmaktadır. Randall (1987) örgütsel bağlılık düzeylerinin olumlu olumsuz yönlerini incelemiştir. Çalışanın sergilemiş olduğu işte kalma arzusu, iş tatminin fazla olması, örgütsel faaliyetlere katılması olumlu bağlılık davranışına örnek oluştururken, devamsızlık, geç kalmak ve işten ayrılmak olumsuz bağlılık davranışı olmaktadır (Becker v.d., 1996, s.464- 467; Wiener 1982, s.419).

2.6.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Kişiyi örgüte bağlan bir gücün olmadığı durumdur. Düşük örgütsel bağlılığın kişisel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır.

Olumlu Sonuçları: Bireyin düşük bağlılıkta olması yaratıcılığını ve gelişmeye yatkınlığını ortaya çıkarta bilmektedir. Aynı zamanda kişi alternatif işler bakacağından kendine uygun başka bir iş bulma fırsatı da olmaktadır. Örgütsel olarak değerlendirilirse düşük bağlılıkta bulunan çalışanın işten ayrılması hem diğer çalışanlar için hem de işletme için önemli olmaktadır. Bunun yanında işten ayrılan çalışanın yerine gelecek çalışan, işletmeye renk katabilmektedir. Örgüte gelecek şikâyet, itiraz gibi tepkiler enformel iletişimin güçlenmesine olanak tanır.

Olumsuz Sonuçları: Örgütlerde düşük düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar, kişisel görevlerini yerine getirirken fazla çaba göstermemekle beraber grup bağlılığı içinde çaba sarf etmemektedirler. Bu sebeplerden ötürü kurum içerisinde en az değerli ve duygusuz çalışan olarak tanımlanırlar (Blau ve Boal 1987, s.296).

Kurumsal bağlılığı düşük olan kişilerin mesleki konumları da bundan negatif yönde etkilenmektedir. Çünkü yöneticiler örgütsel bağlılığı düşük kişilere görev vermekten kaçınırlar ve bu yüzden meslekte gelişimlerini gereği kadar sağlayamamaktadırlar (Randall 1987, s.461).

Kurumlardaki düşük bağlılık çalışan açısından gelir kaybı, iş güvenliği kaybı, soyutlanma, kişilik aşınması, toplantılara katılmama, kabul görmeyen işleri yapma gibi birçok kişisel bedel ödemek durumunda kalabilmektedir. Aynı zamanda işletmeler açısından işe geç kalma, devamsızlık, diğer çalışanların motivasyonunun düşmesi, iş kalitesinin düşmesi, çalışan hırsızlığı, işçi devir hızı, gibi birçok istenmedik duruma yol açabilmektedir (Wiener 1982, s.420).

2.6.2. Ilımlı Örgütsel Bağlılık

Kişinin deneyimli fakat örgütsel bağlılığının tam olmadığı durumdur. Bir kişinin sosyal gruplardaki ilişkilerini gözlemleyerek, faaliyet gösteren sistemlere kısmen bağlanabileceği söylenir. Çünkü kişi yaşamının bir kısmında örgütsel rolünü sergilemektedir (Katz vd.,1977, s.131-132).

Olumlu Sonuçları: Bu bağlılık düzeyinde çalışan işletmeye tam bağlılık hissetmemektedir. Bu nedenle çalışan sistemin kendine sekil vermesine karşı çıkmakta ve kendi kimliğini koruma çabasındadır. Bağlılık düzeyi bu noktada olan çalışan örgütün bütün değerlerine sahip çıkmamaktadır. Doğru olarak kabul edebileceği kuralları ve amaçları kabul edip özümseyebilmektedir. Ancak kendi kurallarına yanlış gelen kuralları reddedip direnmektedir. Ilımlı bağlılık düzeyinde mantıklı olan kurallar devam ettiği sürece örgütsel bağlılık artmaktadır (Randall, 1987, s.464).

Olumsuz Sonuçları: Ilımlı düzeydeki bağlılığın bazı olumsuz yönleri bulunmaktadır. İdarecilerine ve iş sahibine yeterli önemi göstermeyen bu çalışanlar, örgütte yüksek bir mevkie geldikleri zaman tam bağlılıklarının olmaması nedeniyle kendilerini bir ikilemde bulabilmektedirler. Bu aşamada bağlılık düzeylerinin yaratıcılık, yardımseverlik, fikir önerme, jest yapma gibi davranışlar göstermesi önem arz etmektedir. Örgütle çalışan arasında o ılıman dengenin sağlanmaması durumunda yaşanan uyumsuzluk kurumu zor bir sürece götürebilir (Randall, 1987, s.464).

2.6.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Örgütlerdeki bu yüksek bağlılıkta çalışanların kuruma sıkı bir bağlanmanın görüldüğü aşamadır. Bu seviyede çalışan örgütle özdeşleşmiş durumdadır.

Olum Sonuçları: Bu düzeyde çalışanda yüksek sadakat ve yüksek doyum olmaktadır. Dış çevreye karşı örgütü koruma, kalkındırma

anlayışı yatmaktadır.” Örgüte sadık ol ki örgüt de sana sadık olsun” anlayışı hâkimdir. Örgüt çalışanlarınsadakatini onlara üst pozisyonlarda çalıştırarak, yetki vererek ödüllendirmektedir (Randall, 1987, s.464). Örgüt için de önemli olan yüksek bağlılık düzeyi işletmeye sağlam adımlar atmasını, rekabet avantajı edinmesini, kalitenin artmasını sağlamaktadır. Kurumsal yıldız olarak tanımlanan bu çalışanlar ancak örgütsel amaçların değişmesi, işten doyumsuzluk ve az ödüllendirilmiş olmaları halinde işten ayrılmaktadırlar (Blau ve Boal 1987, s.294).

Olumsuz Sonuçları: Bu bağlılık seviyesinde kişilerin yaratıcılığı zedelenebilmektedir. Bazen de iş görenin gelişmesini ve hareketliliğini sınırlamaktadır. Emile Durkheim’e (1951) göre yüksek bağlılık çalışanın grupla aşırı özdeşleşmesine ve kendi benliğinin grup içerisinde silinmesine neden olmaktadır. Ayrıca bireysel olarak etkin olamayan bu bireyler grup içinde öne çıkmaya çalışması aile içerinde de önemli sorunlara neden olabilmektedir.

Örgüt için de örgütün kararlı, sağlam adımlar atması kendine aşırı güven duyar hale gelmesine neden olabilmektedir. Zaman içerisinde bu kararlılık en iyi yöntemin eski yöntem olduğu fikrine dönüşerek örgütün esnekliğinin ortadan kalkmasına ve gelenekçi yönetimin baskın olmasına neden olabilmektedir (Becker v.d., 1996, s.464-467).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

İşletmeler yeni düzende çalışanlarını memnun ettirmek durumundadır. İşletmelerin rekabet ortamında güçlenmesi ve ürünlerin kaliteli olması insan girdisine bağlıdır. Aynı zamanda bu insan kaynağının en etkili güç olarak kullanılması gerekmektedir. İşletmeler bu güçten faydalanması işinden memnun olan çalışanlara bağlıdır. İş tatmininin yüksek olduğu işletmeler daha yüksek kaliteye ve kazanca ulaşabilmektedirler. Bu bölümde iş tatmini ile ilgili genel kavramlar alt başlıklar halinde açıklanmıştır.

3.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI TANIMI VE ÖNEMİ

Çağdaş işletmecilik anlayışında insan faktörü önemli rol oynamaktadır. İnsan girdisinden en yüksek düzeyde verim almak isteyen işverenler, çalışanlarının işi severek yapması için çaba göstermektedirler. İşini severek yapan bir çalışan daha kaliteli çıktılar alınmasını da sağlamaktadırlar. İş tatmini sağlamak şuan işletmeler için zorunlu bir uğraş alanı olmaktadır. Locke'e (1976) göre iş tatmininin ortak bir tanımı bulunmamakla birlikte, araştırmaların hep tekrara düşmekte olduğunu ifade etmiştir.

Locke (1976) "bir çalışanın yaptığı iş veya iş yaşamıyla ilgili, kendisini memnun edecek veya kendisinde pozitif bir his oluşturacak bir durum olarak taktir etmesi" olarak iş tatminini tanımlamaktadır. Çalışanın işine karşı tutumları olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Organizasyon ve çalışan açısından olumlu tutum olması istenen durumdur. İş tatmini "çalışanların yaptıkları işe karşı geliştirdikleri bazı tutumlarıyla ilgili bir kavram"(Johnson, 1998, s.106) olarak ifade edilmiştir. İş tatmini, çalışanların beklentilerinin iş tarafından ne ölçüde karşılandığı hissidir (Luthans, 1992, s.114). İş tatmini kişinin yaptığı işe göstermiş olduğu pozitif tutumdur (Özkalp ve Kırel, 1996, s.103). İşten doyum, çalışanın çalıştığı işi ve çalışma ortamını gözden geçirdikten

sonra edindiği mutluluk ya da olumlu duygusal durumlardır (Başaran, 1997, s.198). İş tatmini "belli bir değeri bulunan bir işin başarılmasını sağlamak için çaba göstererek çalışanın işini değerlendirmesiyle edindiği gurur veren duygusal durumdur." (Lee ve Mitchell, 1994, s.83).

İş tatmini, "çalışanın çalıştığı yere karşı oluşturmuş olduğu tutumlarıyla, işlerine olan psikolojik birikimleri, kendilerini organizasyon içerisinde nasıl hissettikleri gibi birçok his ve davranış içerir" (Şimşek, 1995, s. 91).

Keith Davis iş tatmini, bireylerin yaptıkları işe karşı hissettikleri hoşnutluk veya hoşnutsuzluk şeklinde açıklamaktadır. İşin gerekleriyle iş görenin istekleri arasında uyum söz konu ise iş tatmininin gerçekleşebileceğini ifade etmektedir (Davis, 1994, s.91). İş görenlerin iş yerinden ve iş ortamından bekledikleriyle, mevcut durumun karşılaştırmaları sonucundaki fark olarak tanımlanabilir. İş görenlerin işletmeden beklentileri karşılandığı ölçüde iş tatmini gerçekleşir.

Cribbin (1972) iş tatminini, çalışanın iş ortamındaki her şeyden (işin yapısı, yönetici, çalışma ortamı) almayı düşündüğü rahatlatıcı hislerdir. Çalışma ortamında yaşanan günlük olayların çalışanın iş doyumunu etkileyebilir. İş tatmini, yapılan işe karşı verilen anlık tepkilerdir (Mowday vd, 1979, s.226).

İş tatminin görüldüğü üzere birçok tanımı yapılmıştır. İşletmeler değişen çevre ve rekabet koşulları klasik yaklaşımların terk edilerek, modern işletmeciliğe dönülmesini zorunlu kılmaktadır. İşletmeler, devamlılıklarını sağlamak ve amaçlarına ulaşmak istiyorlarsa insan kaynağını en etkili şekilde kullanmalıdır. İşe göre adam yerine adama göre iş verilmesi kişilerin iş tatmininin yüksek olmasını ve dolayısıyla verimin de artmasını sağlayacaktır (Sabuncuoğlu, 2000, s.4).

3.2. İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Örgütlerde çalışanların iş tatminini etkileyen birçok değişken bulunmaktadır (Mullins, 2005, s.521- 522). İş tatminine etki eden bu değişkenler aşağıda incelenecektir.

3.2.1. Çevresel Faktörler

Örgütsel faktörler de denen çevresel faktörler kişilerin işe karşı tutumlarını etkilemektedir. İş tatminine etki eden çevresel faktörler ücret, yükselme olanağı, yönetim ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler altında incelenmiştir (Robbins ve Judge, 2007, s.87; Luthans, 2002, s.231). İş tatmini sağlanmış bir çalışanın motivasyonu için gerekli alt yapı oluşturulmuş demektir (Pekel, 2001, s.89). Çalışanlara yaptıkları işlerin derecesine göre ödül veriliyor ve adil bir ücret sistemi varsa iş tatmini gerçekleşir (Akıncı, 2002, s.7- 8).

3.2.1.1. Ücret

İş tatmini ile ücret arasında çok sıkı biri ilişki bulunmaktadır. Çalışanların kişisel, ailesel ve toplumsal olarak yükümlülükleri bulunmaktadır. Kişiler bu yükümlülüklerini yerine getirebilmek için çaba göstermektedirler. Bu çabalarının karşılığında ise emeklerinin karşılığı olan bir ücretle yükümlülüklerini yerine getirmeye çalışırlar. Çalışanların, aldıkları ücret ile yükümlülüklerini ne kadar karşılayabildikleri iş tatmininin ölçüsünü belirlemektedir. Çalışanların aldıkları ücret yükümlülüklerini karşılamıyorsa iş tatmini düşük olacaktır (Can vd., 1995, s. 162) Aynı zamanda ücret, çalışanların emeklerinin yönetim tarafından değerlendirilmesinin bir sonucudur (Luthans, 2002, s.231). Bu nedenle insan kaynakları yönetiminin en uygun ücret sistemini belirlemesi ve çalışanların iş tatminini arttırması gerekmektedir. Çalışanlar yükümlülüklerini karşılayabilecek seviyede bir ücret alıyorlarsa da iş tatminleri yüksek olacaktır. Ücret iş tatminini etkileyen en büyük değişken olarak görülse de kişilerin bazen ücretten başka değişkenlere önem verdikleri görülmüştür. Maddi anlamda belirli

bir seviyeyi aşan çalışanlar için ise ücret önemini yitirerek, bazı iş tatminini etkileyen değişkenler olabilmektedir. Bunlar: iş arkadaşları, örgüt kuralları, çalışma ortamı, sosyal çevre saygınlığı gibi birçok değişkenden oluşmaktadır (Aktaş, 2019, s.22).

3.2.1.2. Yükselme Olanakları

Kişiler çalıştıkları işte tecrübe edinirler ve bu tecrübelerinin işletme tarafından görülmesini beklerler. Bu beklentileri çalıştıkları işte bir üst mevki olabilir. Örgütlerde bir terfi sistemin olması ve sistemli bir şekilde çalışması iş tatminini arttırmaktadır (Erdoğan, 1991, s.378).

Örgütlerin adil bir terfi sisteminin olması, açık bir şekilde ilerleme olanakları gösterilmesi iş tatminine olumlu katkılar sağlayabilir. Dikkat edilmesi gerek başka bir husus ise çalışanın örgütten beklentilerinin iyi anlaşılmasıdır. Çünkü bazen çalışan sorumluluk almak istemeyebilir ve bu durumda da yetkisi artırılan çalışanın iş tatmini düşecektir. Öte taraftan nepotizm (kişi, akraba, eş, dost kayırma) işletmelerde güvensizlik ve iş tatminsizliği yaratır. Çabalarının karşılığında yönetime yakın olan kişilerin terfi alması iş tatminsizliğine sebep olmaktadır.

3.2.1.3. Yönetim

Örgüt yöneticisinin çalışan ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması iş tatminini arttırmaktadır. Çalışanların kararlara katılımı da iş tatminini yükseltmektedir (Başaran, 1991, s.204). Yöneticilerin çalışanlarıyla iyi bir iletişim ağı geliştirdiklerinde, kararlara katılımlarını sağladıklarında, eşit bir yönetim anlayışı sergilediklerinde iş tatmini artması beklenmektedir (Luthans, 2002, s.232). Örgütteki denetim şekli de iş tatminin etkilemektedir. Aşırı denetimin olduğu örgütlerde, aşırı gözlemlenmek ve rahat hareket edememek iş tatminini düşürmektedir. Aynı şekilde aşırı denetimsizlikte çalışanların iş tatminini etkilemektedir. İyi bir denetim sistemi çok sıkı veya çok gevşek olmadan normal düzeyde olmalı. Bu normal düzey iş tatminini artıracaktır (Çalışkan, 2005, s.11).

3.2.1.4. Çalışma Arkadaşları

Örgütlerde iş arkadaşları, iş tatminin iki yönde de etkileyebilmektedir. İş arkadaşlarıyla uyumlu olan, aralarında iyi ilişkiler geliştirebilen kişilerde iş tatmini de yüksek olmaktadır. Ancak çalışma arkadaşlarıyla uyumlu sağlayamayan, anlamayan kişilerin iş tatmini düşük olacaktır (Luthans, 2002, s.232; Özkalp ve Kırel, 2001, s.132).

3.2.1.5. Stres

Stres sözcüğü Latince "estrica" sözcüğünden Türkçe' ye girmiştir. İnsanların huzur ve sağlığı için tehlike işareti ve uyarı anlamındadır. İstenmeyen duygusal bir durumdur. Stres, kişi için önem arz eden bir değeri elde etme sırasında karşılaştığı sorunu çözebileceğinden emin olmadığı zaman ortaya çıkan bir durumdur (Wagner ve Hollenbeck, 2014, s.107).

İş hayatında yaşanan stres çalışanı fizyolojik ve psikolojik olarak yıpratmaktadır. Yaptığı işte stres yaşayan çalışanların iş tatmini düşük olmakla birlikte işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi eylemlerde bulunabilmektedirler. Stresin bu bireysel etkilerinin yanında çevresel faktörler (fiziksel çevre, ekonomik durum ve siyasi belirsizlik, işsizlik vb.) ve örgütsel faktörler (işle ilgi özellikler, rol belirsizliği, yöneticiyle kötü ilişkiler, iş ortamı vb.) de etkili olmaktadır(Keskin, 1997, s.141).

3.2.3. Kişisel Faktörler

İş tatminini etkileyen en önemli değişkenlerden biri kişisel faktörlerdir. Kişisel faktörler kişini yaşam boyunca edindiği tecrübelere dayanmaktadır. İçinde yaşadığı toplumun yapısı, aile yapıları, ailelerin eğitim düzeyleri ve maddi durumları, kişinin geçirmiş olduğu süreçler, kişinin eğitim durumu, yaşı, cinsiyeti ve medeni hali gibi birçok unsur kişinin bakış açısını oluşturmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda inceleyeceğiz.

3.2.3.1. Cinsiyet

İş tatminini etkileyen değişkenler arasında cinsiyete bakıldığında tam olarak hangi cinsiyetin iş tatmininin daha yüksek olduğu konusunda net sonuçlar elde edilememiştir. İşten tatmin olup olmama durumu açısından değerlendirildiğinde istatistiksel olarak erkeklerin kadınlara oranla daha fazla iş tatminine sahip oldukları ifade edilmiştir (Aktaran: Biçer, 2005, s.47). Bir farklı araştırmada ise kadınların iş tatminlerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu yönündedir. Kadın ve erkekler farklı özelliklere sahip olduklarından, işyerlerinden beklentileri de farklı olmaktadır. Cinsiyet ile iş tatmini arasında kültürel ve sosyolojik olarak bir ilişki olduğu ifade edilmiştir (Aktaş, 2019, s.20)

Hulin ve Smith' e göre iş tatmini seviyesi cinsiyetle dolaylı olarak ilişkilidir. Ücret, iş düzeyi ve terfi olanakları gibi değişkenler bağlı olarak gelişmektedir. Hezberg' göre de kadınların annelik ve ev dışında üstlendiği roller iş tatminini etkilemektedir. Bu durumlardan kaynaklı kadınlar ve erkeklerin iş tatmini arasında farklar bulunmaktadır (Fournet, Distefano, Pryer, 1966, s.170).

3.2.3.2. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyiyle iş tatmini arasındaki ilişki oldukça kompleks olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim düzeyi düşük olan çalışanlarının işletmenin sunduğu imkanları kabul etme eğilimlerinin fazla olduğu ve bu nedenle iş tatminlerinin yüksek olduğu savunulmaktadır (Garboua ve Montmarquette, 2004, s.146). Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar ise beklentilerinin fazla olmasında kaynaklı iş tatmin seviyeleri düşüktür (Falcone, 1991, s.387).

Örgüt beklentisi, çalışanların eğitim seviyelerinin yükselmesiyle iş tatmininin artmasını yönünde olsa da ancak eğitim seviyesine uygun iş bulan çalışanların iş tatmini yüksek olmaktadır (Baysal, 1981, s.193).

Eğitim, bireyin çalışma hayatında beklentilerini karşıladığında ve kendisini memnun edecek iş fırsatları sunduğunda iş tatminiyle

olumlu ilişki kurabilmektedir. Kişinin beklentilerinin altında kaldığında ise iş tatminiyle eğitim arasında olumsuz ilişki gelişmektedir. Collier' e göre 40-50 yaş aralığında yüksek eğitime sahip olan kişilerin iş tatmininin düşük olmaktadır.

3.2.3.3. Kıdem

Kişilerin kıdemlerinin artmasıyla iş tatmin düzeylerinin de yükselmesi beklenmektedir. Örgütte şeffaf bir terfi sisteminin olması iş tatminini arttırmaktadır. Çünkü kişilerin bilgi ve birikimlerin artması örgütten beklentilerinin artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda terfi bir ödüllendirme aracı ve yönetimin çalışanın performansını değerlendirdiğinin bir göstergesi olmaktadır. Kişilerin bulundukları mevkie uygun yetkilerinin olması ve ücret alması iş tatminini arttırmaktadır. Kişilerin kıdemlerinin beklentilerini karşılamaması iş tatminini azaltmaktadır. Çünkü kıdemin artması sorumluluğun artmasıdır. İnsan kaynakları yönetimi adil bir ücret ve adil bir terfi sistemiyle iş tatminini arttırabilir. (Baysal, 1981, s.193).

3.2.3.4. Yaş

Çalışanların yaş ile iş tatmini arasında net bir ilişki saptanamamıştır. Genç çalışanların beklentilerinin fazla olması ve iş bulma imkânlarının genç yaşta daha fazla olması iş tatmininin düşük olmasına neden olmaktadır. Aynı zaman da yaş ilerledikçe çalışanların yaptıkları işte tecrübe kazanmaları da iş imkânlarını arttırmakta ve buna bağlı beklentiler artmaktadır. Bu beklentilerin karşılanmaması durumunda çalışanın iş tatmininin düşük olması ve alternatif işleri değerlendirmesi söz konusu olabilmektedir. Collier' e göre 40 ile 50 yaş aralığında yüksek eğitime sahip olan kişilerin iş tatmininin düşük olmaktadır. Örgütün insan kaynakları yönetiminin, çalışanların yaşlarını ve beklentileri dikkate alması iş tatminin arttırabilir (Falcone, 1991, s.389).

3.3. İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI

İş tatmininin sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlıkta açıklanmıştır.

3.3.1. İş Tatminin Bireysel Sonuçları

Çalışanların iş tatminsizliği bireysel ve örgütsel olarak birtakım sonuçları bulunmaktadır. Örgütlerdeki iş tatminsizliği, çalışan ve işveren arasındaki ilişkilerin bozulmasına, iş devamsızlığına ve işten ayrılmalara sebep olabileceği gibi örgütsel bozulmalara da sebep olabilmektedir (Bingöl, 1990, s.94). İş tatminsizliğinin çalışan açısından sonuçlarını aşağıdaki gibi özetleyebiliriz.

3.3.1.1. İş Tatminsizliğinin Beden Ve Ruh Sağlığına Etkisi

Kişilerin iş tatminsizliği incelendiğinde, çalışanlardaki iş tatminsizliğinin fiziksel sonuçları iştahsızlık, terleme, bulantı, baş ağrısı, yorgunluk ve nefes darlığı olarak tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatminsizliği insan sağlığına ve yaşam uzunluğuna tehdit oluşturmaktadır (Türk, 2007, s.97).

Ruhsal bakımdan incelendiğinde birçok araştırma sonucu kişide stres, kaygı, korku gibi rahatsızlıklar yarattığı gözlemlenmiştir. Ruh sağlığını etkileyen iş tatminsizliği iş görenlerin yeteneklerini kullanmalarını olumsuz etkilemektedir (Çetinkanat, 2000, s.6).

3.3.1.2. İşe Gitmede İsteksizlik

Çalışanların işyerinde rahatsız oldukları kişi, grup, iş ortamı veya yönetici gibi değişkenlerin varlığı çalışanın işe karşı negatif duygular beslemesine sebep olmaktadır. Bu rahatsızlıklar işe gelmeme veya işe geç gelme davranışı şeklinde kendini gösterebilmektedir (Çulpan, 1978, s.14).

3.3.1.3. İşe Gelmeme

İş tatminsizliğinin, iş görende işe gelmeme davranışı şeklinde ortaya çıktığı saptanmıştır. Çalışanın iş tatminsizliği psikolojik veya bedensel rahatsızlık bahanesiyle işe gelmeme şekilde olabilmektedir.

Ancak son yıllarda yapılan araştırmalar kişilerin iş devamsızlıklarının iş tatmininden çok çalışanların değerlerinin etkili olduğu görülmüştür. Kadınların annelik rolünden dolayı erkeklerden daha çok devamsızlıkta bulundukları gözlemlenmiştir. Aynı zamanda yaşa bağlı olarak da yaşlılara oranla gençlerin daha fazla devamsızlık yaptıkları ve bunun sorumluluk düzeyleriyle alakalı olduğu saptanmıştır (Hatchett, 2010, s.79). Başka bir araştırmada ise devamsızlık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır. İşe gelmemede iş tatmininin etkisinin çok fazla olduğunu söylemek zor olabilir (Clegg, 1983, s.88-101).

3.3.1.4. İşten Ayrılma

Çalışanlar üretime katılmalarının karşılığında bir beklenti içine girmektedirler. Bu beklentilerin karşılanmaması çalışanda tatminsizliğe neden olabilmektedir. Yapılan araştırmalar sonucu, iş tatmininin düşük olduğu durumlarda işi bırakma eyleminin fazla olduğu görülmüştür (Çulpan, 1978, s.17). İşten ayrılma iş tatmini arasındaki yüksek ilişkiden öte bazı kişisel nedenler işten ayrılma sebebi olabilmektedir. Örneğin iş imkânlarının fazla olduğu bir piyasada işten ayrılma iş tatmininden bağımsız bir şekilde gerçekleşebilir. Aynı zamanda kadınların hamilelik ve ailesel durumlardan dolayı işi bırakması görülebilir (Water ve Roach, 1971, s.92- 94).

3.3.1.5. İş Tatminini Örgütsel Sonuçları

Çağdaş işletmecilik anlayışında insan önemli bir kaynak olarak görülmektedir. Örgüt amaçlarına ulaşabilmek ve devamlılığını sağlayabilmek için insan kaynağına gereken önemin verilmesi gerekmektedir. Bu anlamda çalışanın iş tatmininin motivasyona ve buna bağlı olarak verimliliğe etki etmesi örgüt açısından önemlidir. İş tatmini düşük çalışanın işe geç gelme, işe devamsızlık, işten ayrılma, diğer çalışanların enerjisini düşürme, ürün veya hizmet kalitesinin düşmesi gibi birçok dezavantajı bulunmaktadır. İş tatmini yüksek olan çalışan yaptığı işi severek yapmakta, işe gelmekten haz duymakta ve verimliliği yüksek olmaktadır (Water vd., 1971, s.92-94).

3.4. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ TEORİLER

İş tatmininin yüksek olması örgüt için de çalışan içinde önem arz etmektedir. Bu konuda bazı teoriler bulunmaktadır. İş tatmini ve güdüleme arasındaki ilişkiyi baz alarak iş tatmini açıklanmaya çalışılmıştır. Bu teoriler süreç ve içerik teorileridir.

3.4.1. Süreç Teorileri

Süreç teorisi, çalışanın yaptıkları işin sonucuna ulaşmak için belirli davranışlarda neden bulunmaları gerektiğini araştırmaktadır. İş tatminini beklentiler, değerler ve ihtiyaçlar gibi değişkenlerle açıklamaktadır. Özetle çalışanın iş tatmininin nasıl oluştuğunu araştırmaktadır (Menteşe, 2007, s.10).

Süreç kuramında kişi ihtiyaçlarını karşıladığı ölçüde tatmin sağlar, kişinin çok istediği ve kendisi için önemli olan bir şeyi elde etmesi çok daha fazla tatmin sağlayacaktır. Kişi eğer isteklerine ulaşamazsa tatmin seviyesi düşük olacaktır. Yani bu teoriye göre iş tatmini kişinin beklentilerinin karşılanmasının bir sonucudur (Başaran, 2006, s.216). Üç farklı süreç teorisi bulunmaktadır.

3.4.1.1. İlişkili Küme Teorisi

Süreç teorilerinden bir diğeri ilişkili küme teorisidir. Bu teori bireyin istek ve ihtiyaçlarına bakmaksızın kişinin bulunduğu grubun veya çevrenin görüş ve fikirlerini referans almaktadır. İlişkili küme teorisi referans grubu olarak da adlandırılmaktadır. Referans alınan grubun etkisiyle çalışanın iş tatmini artıp azalabilmektedir. Çalışan işten tatmin olmasa da grubun geneli işten tatmin sağlamışsa kişi de tatmin olmaktadır. İlişkili küme teorisinde örgütün bulunduğu çevrenin kırsallık, kentsellik durumu, örgütün büyük veya küçük olması, çalışanın sendika üyesi olup olmaması, çalışanların çoğunluğunun erkek ya da kadın olması gibi grubu etkileyen değişkenleri de kapsamaktadır (Akbal, 2010, s.76).

3.4.1.2. Uyumsuzluk Teorisi

Uyumsuzluk teorisine göre örgütün çalışanın beklentilerini

karşıladıktan sonra kişinin beklentileriyle örgütün karşıladığı kısımda olan açıklık kişinin tatmin düzeyini belirlemektedir. Örgütün beklentileri karşılama düzeyi yüksekse iş tatmini yüksek olacaktır. Örgütün kişinin beklentilerini karşılama düzeyi düşük olması iş tatminini de düşürecektir. Örgüt kişinin istek ve ihtiyaçlarını ne kadar karşılarsa iş tatmini de o kadar artmaktadır (Başaran, 2000, s.217).

3.4.1.3. Üç Yönlü İlişki Teorisi

Üç yönlü ilişki teorisine göre çaba, ödül ve doyum iş tatminini oluşturan üçgenin birer köşesini oluşturmaktadır. Çalışanların ödülünün artması çabalarının artmasına, çabalarının artması ödüllerinin artmasına ve ikisinin de artması tatminlerinin artmasını sağlayacaktır. Yani üçünün artması iş tatmininin artmasına bağlı olduğu için iş tatmini üçgenin merkezidir (Menteşe, 2007, s.14).

3.4.1.4. İçerik Teorileri

İçerik teorisine göre iş görenlerin tatminini sağlayacak ihtiyaç ve isteklerinin tek tek belirlenmesi gerektiğini ileri süren teoridir. Bu teoriye göre iş görenin önceden saptanan bazı değer veya gereksinimlerinin karşılanması tatmini sağlayacağı savunulmuştur (Başaran, 2000, s.216). Üç farklı içerik teorisi bulunmaktadır.

3.4.1.5. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

En yaygın olan içerik teorisi Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisidir. Maslow kişilerin güdülenmesi için ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğini savunmaktadır. Kişi ihtiyaçlarını karşılayabilmek için eyleme geçmektedir. Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisini fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygı ve statü ihtiyacı olmak üzere beş gruba ayırmıştır. Bununla birlikte Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi çalışma ortamına göre olmayıp genel bir kuramdır (Toker, 2007, s.95).

3.4.1.6. Herzberg' in İkili Etmen Teorisi

Bu teorinin felsefi temelinin çoğunluğu Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisine dayanmaktadır. Bu teoride iş unsurlarının iş tatminine

olan etkisi incelenmiştir. Hezberg ve arkadaşları teorilerini test etmek amacıyla farklı bölgelerde çalışan dokuz farklı işletmedeki

200 mühendis ve muhasebeciyle, davranışlarını etkileyen önemli iş etmenleri üzerinde görüşmeler yapmışlardır. Çalışanlara kendilerini iş yerinden olağandışı şekilde rahatsız eden ve mutlu eden şeyleri düşünmeleri istenmiştir. Bu sorulardan sonra, görüşmecilere olayların yapısını ve bu olaylara karşı gösterdikleri tepkileri açıklamaya çalışmışlardır (Menteşe, 2007, s.8).

Bu teoriye göre çalışanların negatif olmalarına, işten ayrılmaya ve iş tatminsizliğine sebep olan temizlik etmenleriyle, iş yerinde çalışanın pozitif olmasına ve iş tatmininin yüksek olmasına neden olan etkenlerin birbirinden ayrılması gerekmektedir. Nötr durumda ise etkenlerin olmadığı söylenmektedir (Polat, 2008, s.30).

3.4.1.7. Alderfer' in ERG Teorisi

ERG teorisi de Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisini daha basitleştirerek temellendirilmiştir. Bu teoride sıralamalar daha basittir ve Maslow' un hiyerarşisinden farklı olarak ihtiyacı giderilmeyen kişinin, o isteğinden vazgeçerek daha temel ihtiyaçlara yöneldiği savunulmaktadır. ERG teorisine göre belirli bir hiyerarşi yoktur ve tüm ihtiyaçlar aynı anda kişiyi etkileyebilir. Maslow' un aksine kişinin giderilen bir ihtiyacı kişiyi bir üst ihtiyaca götürmez. Bu iki teori arasında bir diğer fark ise Maslow giderilen ihtiyacın gereksiniminin daha da güçleneceğini savunmaktadır (Anar, 2011, s.18).

3.5. İŞ TATMİNİ ÖLÇME YÖNTEMLERİ

Örgütte iş tatminiyle ilgili bir çalışma yapılacaksa çalışanların iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi gerekmektedir. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi insan kaynakları yönetiminin görevidir (Özdemir, 2006, s.87- 90).

3.5.1. Puanlama Ölçekleri İle İş Tatmini Ölçümü

İş tatminini ölçmede en çok kullanılan yöntemdir. Bilgiler homojen olarak toplanır ve sonuçlar ise sayısal olarak ifade edilir. Bu

yöntemin ölçeklerini aşağıda özetleyeceğiz.

3.5.1.1. Minnesota Tatmin Ölçeği

Likert ölçeği tekniğine benzeyen bu yöntem ile bireylerin yaptıkları işteki iş tatminini veya tatminsizliğini ölçmeyi sağlamaktadır. Minnesto tatmin ölçeğinde iş tatminini ölçmek için ilk olarak çalışanların genel yapısını ve algı doğuran özellikleri ile iş tatmini sağlayan yönleri analiz edilir. İş tatminine neden olan veya tatminsizliğine sebep olan etkenleri ölçüm faktörü olarak kabul eder ve bu faktörlere uygun bir ölçek geliştirir. Bu ölçek kişiye yargılarını tek tek değerlendirmesini ve her bir yargı için kendisine uygun seçeneği seçmesi istenir. Bu bilgilerin toplamında iş tatmini sağlayan etkenleri ve kişilerin tatmin düzeyleri belirlenmektedir (Menteşe, 2007, s.16).

3.5.1.2. Kritik Olaylar Yaklaşımı

Ölçeği ortaya koyan ve uygulayan Herzbergdir. Bireylerin çalıştıkları işte kendilerini mutlu ve mutsuz hissettikleri anları söylemeleri istenmiştir. Bu anlar içerik olarak incelenmiş ve iş tatmini için önem arz eden etkenler belirlenmiştir. Bu ölçek çalışanlara rahatça cevaplayacakları bir ortam sunması yönüyle uygun bir ölçektir. Aynı zamanda Minnesota ölçeği gibi soruların yönlendirici özelliği bulunmamakta ve cevaplayıcısı anketin sınıflandırması ve yapısıyla sınırlı kalmamaktadır. Bunun yanında ölçeğin dezavantajları da bulunmaktadır. Bu dezavantajları cevaplayanlar objektiflikten uzak cevaplar verebilirler ve anketörün duymak istediği cevapları vererek yanlış sonuçlara sebebiyet verebilirler (Özdemir, 2006, s.87- 90).

3.5.1.3. İş Tanımlayıcı Endeks Yönetimi

Bu yöntem iş tatminini çalışanın beş duyusal boyutuna karşın tutumuna bağlı olarak analiz etmektedir. Bu yöntemdeki ölçek ücret, terfi sistemi, nezaret ilişkisi, işin kendisi ve çalışma arkadaşları gibi faktörlerden oluşmaktadır. Çalışan bu iş faktörlerinden bazılarından memnun olurken bazılarından memnun olmadığını ifade etmektedir. Bu ölçekte de Likert ölçeği gibi puan verilerek çalışanın iş tatmin düzeyi

belirlenir (Mengenci, 2015, s.15).

3.5.1.4. Anket ve Mülakat Yoluyla İş Tatmini Ölçeği

İş tatminini ölçmek için herhangi bir ölçek kullanılmadan hazırlanan mülakatlarla veya belirli bir düşünceye dayanan anketlerle de ölçümü sağlanabilmektedir. Mülakat ile iş tatminini incelemek konuya köklü analiz yapılmasını sağlamaktadır. Soruları cevaplayan kişinin veya araştırmacının anlayamadığı konularda açıklama isteme ve ek soru sorma kolaylığı sağlamaktadır. Bu ölçümde araştırmacının iyi bir dinleyici olup konuşulanı başka bir yere çekmeden objektif olarak değerlendirmesi gerekmektedir. Araştırmacının alanında uzman kişi olması ve verileri doğru kaydetmesi de daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır (Anar, 2011, s.19).

Anket yöntemi maliyet olarak diğerlerine oranla daha yüksektir. İş tatminanket yoluyla çözülüyorsa, yönetim araştırılmasını istiyorsa ve anket çalışanların istek ve ihtiyaçlarını referans alarak yapılıyorsa doğru sonuçlar almak muhtemel olmaktadır. Bu yöntem çalışanların iş tatmini hakkında bilgi verirken örgütteki tatmin ve tatminsizlik sebepleri hakkında bilgi verir. Bu yöntemin uygulanmasının bir diğer olumlu tarafı ise işletmedeki gruplar hakkında bilgi vererek, tatmin unsurları hakkında yönetimi bilgi sahibi kılmasıdır (Mengenci, 2015, s.16).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETLEME SİSTEMİNİN ÇALIŞANLARIN KURUMSAL BAĞLILIĞINA VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: ADIYAMAN İLİ ÖRNEĞİ

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmada ücret sistemi çalışanların kurumsal bağlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda Adıyaman ilindeki organize sanayi bölgesi çalışanlarının aldıkları ücretle kurumsal bağlılık ve iş tatminleri arasında bir ilişki tespit edilmesi öngörülmektedir.

4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Kendisini çalıştığı örgütün vazgeçilmez bir parçası olarak algılayan ve kurumsal amaçları gerçekleştirmek yoluyla kişisel hedeflerine de ulaşabileceğine inanan bir çalışan, kıt kaynakları en verimli bir biçimde kullanarak kurumsal amaçları başarma gayreti içerisine girecektir. Bu durumda, bir örgütte insan kaynaklarını motive eden faktörleri tespit ederek çalışan için uygun bir çalışma ortamı hazırlamanın birçok yarar sağlayacağı, kurumsal etkinlik ve verimliliğin kendiliğinden gerçekleşeceğini kavramak çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Bu konuda kurumsal bağlılık ve iş tatmini konularında ücretlendirme sisteminin yeri ve önemi detaylı olarak incelenecektir. Bu araştırma çalışan kişilerin ve yönetimin bilinçlendirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu çalışmada ise ücretlendirme sistemi, kurumsal bağlılık ve iş tatmini detaylı olarak incelenecektir.

Bu araştırmada, iş yerlerinde çalışanların aldıkları ücretle kurumsal bağlılıkları ve iş tatminleri arasında nasıl bir ilişki olduğu incelenmiştir. Belirli bir çevrede varlık gösteren ve varlığının devam ettirmek isteyen bir işletmenin hayatta kalmak için birçok unsuru göz önüne alması gerektirmektedir. İşletmelerin çalışanlarına ödedikleri ücret de varlıklarının devamı için hayati önem taşımaktadır. Her işletme sahip olduğu elemanların işletmeye bağlılıklarının yüksek olmasını

istemektedir. Bu araştırmada çalışanların aldıkları ücret ile kurumsal bağlılıkları arasındaki ilişki incelenerek insan kaynakları yönetimi için bilimsel veriler toplanmıştır.

Çalışanların aldıkları ücret ile kurumsal bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin anlaşılması işletmelere uzun dönemde devamlılık, rekabet avantajı ve insan kaynağını en verimli kullanma gibi birçok yarar sağlayacaktır. Çalışanlar için ise ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir ücret, kendilerini ait hissettikleri bir işletme ve severek yapacakları işte tatmin olmaları açısından önem arz etmektedir.

4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Yapılan araştırmanın yöntemi, evren ve örneklem, veri toplama aracı ve elde edilen verilerin analizi aşağıda açıklanacaktır.

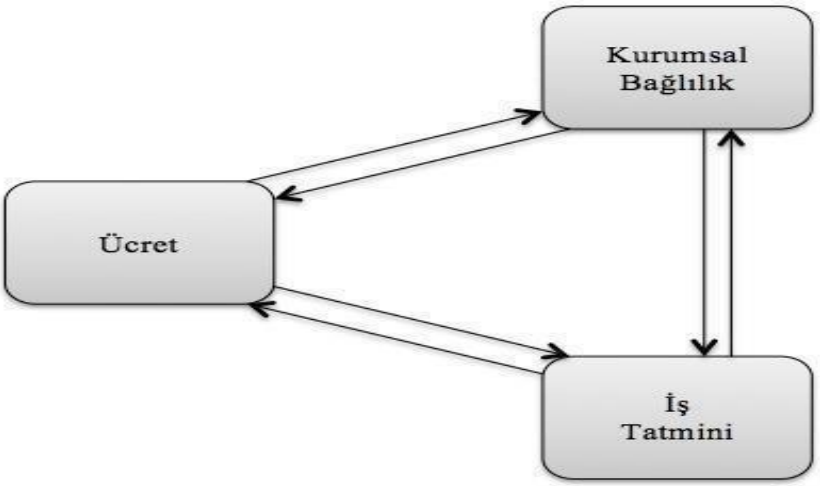
4.3.1. Araştırma Metodolojisi

Araştırmada elde edilen verileri doğru ve etkili bir şekilde kullanmak için aşağıdaki süreç izlenmiştir.

- Araştırma Amacı ve Soruların Belirlenmesi
- Veri Toplama Metodunun Belirlenmesi
- Pilot Çalışma Yapılaması
- Güvenilirlik Analizinin Yapılması
- Anket Formunun Bitmiş Halinin Hazırlanması
- Ana Kütle ve Örneklem Büyüklüğünün Yapılması
- Sahada Katılımcılarla Anket Yapılması
- Hatalı ve Yanlış Doldurulan Anketlerin Belirlenmesi
- Verilerin Kodlanması
- Analizlerin Yapılması
- Sonuçların Değerlendirilesi

4.3.2. Araştırma Modeli

Sekil 1: Araştırma Modeli



4.3.3. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmada, Türkiye Cumhuriyeti'nin Güneydoğu Anadolu bölgesinde yer alan Adıyaman ili merkez ilçesinde toplanan veriler incelenmiştir. Adıyaman ili Malatya, Gaziantep, Kahramanmaraş ve Şanlıurfa illerine komşudur. İl nüfusu istatistiklerine göre 626.465'dir. Nüfusun %72,9'u şehirlerde yaşamaktadır (https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr. Erişim Tarihi: 29 Şubat 2020).

Krejcie ve Morgan'a (1970) göre 10.000 ile 25.000 arasında denek sayısı bulunan bir evreni kapsayabilecek en az denek sayısı 378 olmalıdır (Krejcie ve Morgan, 1970).

Çalışmanın evrenini Adıyaman ili organize sanayi bölgesinde Ticaret ve Sanayi Odasına ve Esnaf ve Sanatkârlar Odasına kayıtlı işletmelerin çalışanları oluşturmaktadır. Çalışma örneklemini çalışma evreninden rastgele seçilen 398 çalışan personel oluşturmaktadır.

4.3.4. Veri Toplama Yöntemi

Bu araştırmada yüz yüze görüşmeye dayalı anket yöntemi kullanılmıştır. Anket Adıyaman ili organize sanayi çalışanı olan 398 kişi ile yüz yüze görüşülerek doldurulmuş ve dijital ortama

aktarılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgi formu (yaş, cinsiyet, medeni durum, maaş, meslek) yer almaktadır. İkinci bölümde ise ücret yönetimiyle ilgili sorular yer almaktadır. Ücret yönetimi için Heneman ve Schwab' ın geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise kurumsal bağlılık ile ilgili sorular yer almaktadır. Meyer ve Allen' nin geliştirmiş olduğu kurumsal bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Dördüncü bölümde ise iş tatmini ile ilgili sorular Minnesota iş tatmin ölçeği yardımıyla oluşturulmuştur. Bu sorularla katılımcıların aldıkları ücretlerin kurumsal bağlılıklarını ve iş tatminlerini nasıl etkilediğini inceleme amaçlı sorulmuştur. Anket 5'li likert ölçeğine göre kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde yapılmıştır. Anket Adıyaman organize sanayide çalışan 400 çalışana uygulanmış ve 398 anket veri sistemine kaydedilebilmiştir. Anket, EKLER bölümünde yer alacaktır.

4.3.5. Veri Analizi

Araştırmada kullanılan veriler üzerinde istatistiksel analiz yapmadan önce veri seti düzenlenmiştir. Anketin üç alt boyutundan elde etmiş oldukları puanlar boyutların madde sayısına bölünmüştür ve standardize edilmiş puanlar hesaplanmıştır. Anketin iç tutarlık katsayısı belirlenerek güvenilirlik testi yapılmıştır. Güvenilirlik testi Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı tablo 2'deki gibi bulunmuştur.

Tablo 1: Cronbach's Alpha Güvenililik Değerleri

$0{,}00 \leq a < 0{,}40$	Güvenilir değil
$0{,}40 \leq a < 0{,}60$	Düşük güvenirlik
$0{,}60 \leq a < 0{,}80$	Oldukça güvenilir
$0{,}80 \leq a < 1{,}00$	Yüksek güvenirlik

Ücret yönetimi ile ilgili sorulan 7 tane sorunun Cronbach' Alpa güvenilirlik istatistik verilerine göre %94,7 oranında güvenilir olduğu belirlenmiştir. Bu oran ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir. Kurumsal bağlılık ile ilgili sorulan 9 sorunun

Cronbach' Alpa güvenilirlik istatistik verilerine göre % 95,3 oranında güvenilir olduğu tespit edilmiştir. İş tatminiyle ilgili sorulan 15 tane sorunun Cronbach' Alpa güvenilirlik istatistik verilerine göre % 95 oranında güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında ankete oluşturan üç bölümün güvenilirlik oranı % 90'nın üzerinde olduğu ve yüksek güvenilirlikte olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Veri Toplama Aracının İç Tutarlılık Hesapları

	Madde sayısı	Cronbach 's Alpha
Ücret sistemi	7	,947
Kurumsal bağlılık	8	,962
İş tatmini	15	,950

Tablo 3: Ücret Algısını Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği ve Barlett Küresellik Testi Değeri

KMO	0,938
BARLETT KÜRESELLİK TESTİ	2573,565
YAKLAŞIK Kİ-KARE DEĞERİ DF	21
SİG	0,00

Tablo 3'te görüldüğü gibi, verilen faktör analizine uygun olduğunu belirleyen KMO (örneklem yeterliliği istatistiği) değeri (0,938) bulunmuştur. Bu değere faktör analizi yapılabilmesi için uygun bir değer olup yine aynı nedenle yapılan Barlett testi Significance = 0,000 olduğundan ve $p<0.005$ koşulunu sağladığından verilerin faktör analizi sonucunda, ücret ölçeğinin bir boyutta toplandığı görülmüştür.

Tablo 4: Ücret Algısını Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Faktör Analiz Sonuçları

MADDELER	**YÜK DEĞERİ**

Çalıştığım işletmede ücret kademeleri ve ücret artışları adil olarak ayarlanmaktadır.	,741
Aldığım ücretin yaptığım iş ve eğitim düzeyime uygun olduğunu düşünüyorum.	,801
Aldığım ücret ihtiyaçlarımı normal bir düzeyde karşılayacak ölçüde yeterlidir.	,795
İşyerim bana yeterli ekonomik güvenceyi sağlamaktadır.	,819
Farklı bir alanda da olsa beni ücret açısından tatmin edecek bir iş bulursam hiç düşünmeden o işe geçerim.	,634
Yetenek, bilgi ve başarıyı göz önünde tutan yeterli ve adil bir ücret dağılımı vardır.	,813
Para dışında sosyal güvencelerin (SSK, Emekli Sandığı, Özel Sağlık Sigortaları vb. gibi) yeterli olduğunu düşünüyorum.	,710
İşletmemin başarılı olabilmesi için benden beklenilenden daha fazlasını ortaya koymak isterim.	,701
Arkadaşlarıma bu işletmenin çalışmak için mükemmel bir yer olduğundan bahsederim.	,788
İşletmemde çalışmaya devam edebilmek için her türlü görevi yapmaya hazırım.	,734
Kendi değerlerim ile işletmemin değerlerini birbirine çok yakın görüyorum.	,769
Bu işletmenin bir parçası olduğumu başkalarına gururla anlatıyorum.	,818
Çalışmak için birçok seçeneğim olmasına rağmen bu işletmeyi seçtiğim için çok memnunum.	,806
İşletmemin geleceğini önemsiyorum.	,683
İşletmemin, çalışabileceğim işletmeler arasında en iyisi olduğunu düşünüyorum.	,750
Çalıştığım kurumda işimi iyi yaptığım zaman takdir ediliyorum.	,670
Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	,573
İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	,696
İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	,676

Yaptığım işten memnunum.	,805
Yaptığım işten gurur duyuyorum.	,807
Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini düşünüyorum.	,751
Yükselmek için yeterli Şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	,743
İşyerimdeki çalışma ortamından memnunum.	,706
Yapmam gereken işler yeterince açık ve nettir.	,672
İş yerimde kendimi geliştirmek için olanaklar var.	,703
İş yerimde iyi çalışma, üstlerim tarafından övülür.	,667
İşimi gerçekten severek yapıyorum.	,822
İşimde yeni sorumluluklar almayı seviyorum.	,567
İşimi para kazanma aracı olarak değil, bir yaşam tarzı olarak görüyorum.	,628

Toplam Açıklanan Varyans (%): 72,832

Bu araştırmada yer alan anket ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda 3 faktör belirlenmiş ve bu faktörler varyansın 72,83' ünde toplanmıştır. Açıklanan varyans değeri ölçeğin güvenli ve geçerli olduğunu göstermektedir. Ankete ait faktör yapısı tablo 4' te görüldüğü gibidir.

Tablo 5: Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	Sig.	İstatistik	df	Sig.
Toplam	,187	397	,000	,896	397	,000

Ücret sistemi, kurumsal bağlılık ve iş tatmini için yapılan normallik dağılım testlerinde histogram tablosuna bakılmış ve ölçeğin normal dağılmadığı tespit edilmiştir. Varyasyon katsayısı verileri tablo 5'te yer almaktadır. Verilerin Skewness ve Kurtosis mutlak değerlerinin, standart hatalarının iki katından küçük olması durumda dağılımın normal olmaktadır. Tablo 5 'te görüldüğü üzere Skewness ve Kurtosis değerlerinin std. Hatalarından büyük olduğu görülmekte ve buna bağlı olarak normal dağılım göstermemektedir. Detrended

normal Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Normallik testinde 70 tane verinin üzerinde olduğu için kolmogorov-smirnov istatistiği kullanılmıştır. İstatistikler incelendiğinde dağılımın normal olmadığı tespit edilmiştir.

4.4 ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

H_1: Ücret ile kurumsal bağlılık arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

H_2: Ücret ile iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır

H_3: Ücret ile kurumsal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_4: Ücret ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_5: İş tatmini ile kurumsal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_6: Kurumsal bağlılık çalışanların cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H_7: Kurumsal bağlılık çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_8: Kurumsal bağlılık çalışanların eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_9: Kurumsal bağlılık çalışanların yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{10}: Kurumsal bağlılık çalışanların aldıkları ücrete göre farklılaşmaktadır.

H_{11}: Kurumsal bağlılık çalışanların meslek gruplarına göre farklılaşmaktadır.

H_{12}: İş tatmini çalışanların cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H_{13}: İş tatmini çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{14}: İş tatmini çalışanların eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H_{15}: İş tatmini çalışanların yaş göre farklılaşmaktadır.

H_{16}: İş tatmini çalışanların aldıkları ücretlere göre farklılaşmaktadır.

H_{17}: İş tatmini çalışanların meslek gruplarına göre farklılaşmaktadır.

4.4.1. Ücret Sistemi ile Kurumsal Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ücret sistemi ile kurumsal bağlılık arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmıştır. Katılımcılardan elde

edilen veriler korelasyon analizi yapılmıştır.

4.4.2. Ücret ile Kurumsal Bağlılık ve İş Tatmini Arasında Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde değişkenlerin bir birilerine olan etkisi ölçülmüştür. Bunun için regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi Y=a + b x olarak gösterilir. Y bağımlı değişken, a sabit kat sayı, b bağımsız değişken katsayısı ve x bağımsız değişkendir. Ücretin kurumsal bağlılığa ve iş tatminine etkisi ölçülmüştür.

4.4.3. Ücret İle Kurumsal Bağlılık Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 6: Ücret İle Kurumsal Bağlılık Regresyon Analizi

Model		B	Std. Hata	Beta	T	Sig.
1	Sabit	,242	,091		2,650	,008
	Ücret	,872	,026	,857	33,098	,000

Bağımlı Değişken: Kurumsal Bağlılık

Yapılan analiz sonucunda kat sayılar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (0,008 < 0,050).

Kurumsal bağlılık = 0,242 +0,872* ÜCRET

Çalışanların aldıkları ücretin kurumsal bağlılığa etkisi 0,872 olarak bulunmuştur. Ücretteki bir artışın kurumsal bağlılığı % 87,2 arttıracağı görülmüştür. H_1 hipotezi desteklendi.

4.4.4. Ücret İle İş Tatmini Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 7: Ücret İle İş Tatmini Regresyon Analizi

Model	B	Std. Hata	Beta	T	Sig.
Sabit	,549	,099		5,535	,000
Ücret ortalama	,710	,029	,781	24,840	,000

Bağımlı değişken: İş Tatmini

Yapılan analiz sonucunda kat sayılar arasında anlamlı bir ilişki

bulunmuştur. (0,000 < 0,050)

İş Tatmini = 0,549 +0,710* ÜCRET

Çalışanların aldıkları ücretin kurumsal bağlılığa etkisi 0,710 olarak bulunmuştur. Ücretteki bir artışın kurumsal bağlılığı % 71 arttıracağı görülmüştür. H_2 hipotezi desteklendi.

4.4.5. Ücret Sistemi ile Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü, büyüklüğünü, şiddetinin derecisini ve yönünü belirlemek için kullanılan bir analizdir + 1 ile – 1 arasında değerler alır. 0 durumu aralarında bir ilişkinin bulunmadığını, artı bire yaklaştıkça pozitif bir ilişki durumunu, eksi bire yaklaştıkça negatif bir ilişki durumu olduğunu belirtir. Veriler normal dağılmadığı için Kendall Tau testi kullanılmıştır.

Tablo 8: Ücret Sistemi İle Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

		Ücret	Kurumsal Bağlılık
Ücret	Korelasyon değeri	1,000	,666**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	Toplam	397	397
Kurumsal Bağlılık	Korelasyon değeri	,666**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	Toplam	397	397

Araştırma verileri üzerinde yapılan korelasyon analizi sonucunda ücret sistemi ile kurumsal bağlılık arasında pozitif yönde 0,666'lık bir ilişki olduğu görülmüştür. H_3 hipotezi desteklendi.

Saygılı (2019) yazmış olduğu "Ücret Düzensizliğinin Örgütsel

Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Araştırma Örneği" adlı tezinde ücretini zamanında almayan çalışanların ücretini zamanında alan çalışanlara göre kurumsal bağlılıklarının düşük olduğunu tespit etmiştir (Saygılı, 2019: s.96).

4.4.6. Ücret Sistemi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Tablo 9: Ücret Sistemi İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

		Ücret	İş tatmini
Ücret	Korelasyon Değeri	1,000	,535**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	Toplam	397	397
İş tatmini	Korelasyon Değeri	,535**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.

Araştırma verileri üzerinden yapılan korelasyon analizi sonucunda ücretsistemi ile iş tatmini arasında pozitif yönde 0,535'lik bir ilişki olduğu görülmüştür. H4 hipotezi desteklendi.

Yılmaz (2018) yazmış olduğu "İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücret ve Eğitim Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tez çalışmasında ücret ile iş tatmini arasında yüzde 53' lük bir ilişki tespit etmiştir (Yılmaz, 2018:s 83).

4.4.7. Kurumsal Bağlılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Tablo 10: Kurumsal Bağlılık ile İş Tatminine İlişkin Bulgular

		İş Tatmini	Kurumsal Bağlılık
İş Tatmini	Korelasyon Değeri	1,000	,652**

	Sig. (2-tailed)	.	,000
	Toplam	397	397
Kurumsal Bağlılık	Korelasyon Değeri	,652**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	Toplam	397	397

Araştırma verileri üzerinden yapılan korelasyon analizi sonucunda kurumsal bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde 0,652'lik bir ilişki olduğu görülmüştür. H_5 hipotezi desteklendi.

Duygulu (2019) yazmış olduğu "Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama" tezinde iş tatmini ile kurumsal bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir (Duygulu, 2019: s.75).

4.5. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE BULGULAR

Araştırmadan toplanan veriler istatistiksel analizler yapılıp tablolar halinde yorumlanarak sunulacaktır. Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine göre frekans analizi yapılacaktır.

4.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ankete katılan katılımcıların yaş, medeni durum, aylık gelir, meslek ve eğitim durumu gibi demografik özellikleri belirlenmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin Bulgular

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Erkek	207	52,0	52,0	52,0
Kadın	191	48,0	48,0	100,0
Toplam	398	10	100,0	

	am	0,0			

Yapılan frekans analizi sonucu katılımcıların % 52’ si erkek, % 48’si kadın olarak tespit edilmiştir. Çalışanların çoğunun erkek olduğu analiz sonucunda belirlenmiştir.

Tablo 12: Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Evli	159	39,9	40,8	40,8
	Bekâr	231	58,0	59,2	100,0
	Toplam	390	98,0	100,0	
Kayıp	Değer	8	2,0		
Toplam		398	100,0		

Yapılan frekans analizi sonucunda katılıcıların %39,9’unun evli, % 58’inin bekâr olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 231 kişi bekâr, 159 kişi bekâr olduğu ve bekârların sayıca fazla olduğu sonucumuzda yer almaktadır.

Tablo 13: Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
20' den küçük	46	11,6	11,6	11,6
21- 30	219	55,0	55,0	66,6
31- 40	120	30,2	30,2	96,7
41 ve Üstü	13	3,3	3,3	100,0

Çalışanların %11,6 20 ve 20 yaştan küçük, % 55 21- 30 yaş aralığında, %30,2 31 -40 yaş aralığında, %3,3 41 ve üstü yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Adıyaman organize sanayi çalışanlarının % 66 oranında genç çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir.

Tablo 14: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine İlişkin Bulgular

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlkokul	2	,5	,5	,5
Ortaokul	42	10,6	10,6	11,1
Lise	186	46,7	46,7	57,8
Lisans	145	36,4	36,4	94,2
Lisansüstü	23	5,8	5,8	100,0
Toplam	398	100,0	100,0	

Katılımcıların % 57,8'inin ilkokul, ortaokul ve çoğunluğunun(%46,7) lise olduğu ve geriye kalan % 42,2'sinin de lisans ve lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir. Adıyaman organize sanayi çalışanlarının çoğunlukla lise mezunu olduğu yapılan çalışmada görülmüştür.

Tablo 15: Katılımcıların Aylık Gelirlerine İlişkin Bulgular

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-2324,70 TL	175	44,0	44,2	44,2
2324,71- 3000 TL	149	37,4	37,6	81,8
3001- 4000 TL	33	8,3	8,3	90,2
4001- 5000 TL	27	6,8	6,8	97,0

5001 – 6000 TL	5	1,3	1,3	98,2
6001 TL ve üzeri	7	1,8	1,8	100,0
Toplam	396	99,5	100,0	

Katılımcıların aylık gelirlerine ilişkin tablo 11'de görülmektedir ki % 44 0-2324,70 tl arası maaş almaktadır. % 37,4 ise 2324,70- 3000 tl arasında maaş almaktadır.

2019 yılı net asgari ücret 2020,90 TL olduğu bilinmektedir. Katılımcıların verdiği yanıta dayanarak çalışanların % 44'ünün asgari ücretin altında çalıştığı görülmektedir.

Tablo 16: Katılımcıların Mesleklerine İlişkin Bulgular

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Gıda	27	6,8	6,8	6,8
Giyim/Tekstil	167	42,0	42,1	48,9
İnşaat	26	6,5	6,5	55,4
Ulaşım	7	1,8	1,8	57,2
Sağlık	32	8,0	8,1	65,2
Elektrik/Elektronik	5	1,3	1,3	66,5
Turizm	3	,8	,8	67,3
Sigortacılık	5	1,3	1,3	68,5
Telekomünikasyon 2		,5	,5	69,0
Demir/Çelik	2	,5	,5	69,5
Diğer	121	30,4	30,5	100,0
Toplam	397	99,7	100,0	

Katılımcıların mesleklere göre dağılımında % 48,9' unun tekstil, % 6,8' inin gıda,% 65,2' sinin sağlık ve % 69,5' inin diğer meslek grubunda çalıştığı görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğu tekstil meslek grubunda çalışmaktadır.

4.5.2. Katılımcıların Kurumsal Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özellikleriyle iş tatminlerinde ve kurumsal bağlılıklarındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilere Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Tablo 17: Katılımcıların Cinsiyetleri İle Kurumsal Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Z	Sig.2
Erkek	207	3,1634	1,00353	0,040	0,470
Kadın	190	3,1330	,95330	0,010	

Çalışanların cinsiyetleriyle kurumsal bağlılık arasında anlamlı bir fark var mıdır? H_6: Çalışanların kurumsal bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

P < 0,05 ise H6 kabul edilir. P > 0,05 ise H6 reddedilir.

0,470 > 0,05 olduğundan H6 reddedilir.

Yapılan Man Whitney u testi sonucunda % 95 güvenilirlikle çalışanların cinsiyetleriyle kurumsal bağlılıkları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. H6 reddedilir.

Tablo 18: Katılımcıların Medeni Durumu İle Kurumsal Bağlılığa İlişkin Bulgular

Medeni durum	N	Ortalama	Std. Sapma	Z
Evli	159	2,9230	1,0315	0,9708	0,000

		2			
Bekâr	230	3,2947	,90487	0,9204	

Çalışanların medeni durumları ile kurumsal bağlılıkları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

H_7: Çalışanların kurumsal bağlılıkları medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır. $P < 0,05$ ise H_7 kabul edilir.

$P > 0,05$ ise H_7 reddelir.

$0,00 < 0,05$ olduğundan H_7 desteklendi.

Yapılan Man Whitney u testi sonucunda % 95 güvenilirlikle çalışanların medeni durumları açısından kurumsal bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır. Çalışanlardan bekâr olanların evlilere oranla kurumsal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan literatür araştırması sonucunda evli çalışanların kurumsal bağlılıklarının daha fazla olduğu görülmüştür (Ateş, 2019, s.98).

Tablo 19: Katılımcıların Eğitim Durumları İle Kurumsal Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

	N	Ortama	Sig	F
İlkokul	2	2,8125	,000	7,3
Ortaokul	42	3,1637		
Lise	185	3,3315		
Üniversite	145	3,0579		
Lisansüstü	23	2,2554		
Toplam	397	3,1488		

Çalışanların eğitim durumları ile kurumsal bağlılıkları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

H8: Çalışanların kurumsal bağlılıkları eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Araştırmada yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda H8 desteklendi.

Katılımcıların eğitim düzeyleri açısından kurumsal bağlılık düzeylerinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. (P < 0,05, 0,00 < 0,05 ve F= 7,201)

Tablo 20: Kurumsal Bağlılık İle Eğitim Durumuna İlişkin Post Hoc Bulguları

Eğitim Düzeyi	Eğitim Düzeyi	Ortalama Farkı	Sig.
İlkokul	Ortaokul	-,35119	1,000
	Lise	-,51897	1,000
	Üniversite	-,24538	1,000
	Lisansüstü	,55707	1,000
Ortaokul	İlkokul	,35119	1,000
	Lise	-,16778	,984
	Üniversite	,10581	1,000
	Lisansüstü	,90826*	,002
Lise	İlkokul	,51897	1,000
	Ortaokul	,16778	,984
	Üniversite	,27359	,092
	Lisansüstü	1,07603*	,000
	Ortaokul	-,10581	1,000
	Lise	-,27359	,092
	Lisansüstü	,80245*	,001
Lisansüstü	İlkokul	,55707	1,000
	Ortaokul	-,90826*	,002
	Lise	-1,07603*	,000
	Üniversite	-,80245*	,001

Yapılan post hoc analizi sonucunda ortaokul, lise ve lisans mezunu katılımcılarının kurumsal bağlılık düzeylerinin lisansüstü katılımcıların kurumsal bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 21: Kurumsal Bağlılık İle Yaş'a İlişkin Bulgular

Yaş	N	Ortama	Sig	F
20' den küçük	45	209,61	0,000	11,090

21-30	219	216,29
31-40	120	178,07
41 ve Üstü	13	64,15
Toplam	397	

Araştırmada yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda H_9 desteklendi. Katılımcıların kurumsal bağlılıklarıyla yaş grupları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. ($P < 0,05$, $0,00 < 0,05$ ve $F= 7,201$)

Tablo 22: Kurumsal Bağlılık İle Yaş'a İlişkin Post Hoc Bulguları

(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Farkı	Sig.
20' den küçük	21-30	-,02824	1,000
	31-40	,33552	,258
	41 ve Üstü	1,31624	,000
21-30	20' den küçük	,02824	1,000
	31-40	,36376	,008
	41 ve Üstü	1,34448	,000
31-40	20' den küçük	-,33552	,258

Kurumsal bağlılık ile yaş arasında anlamlı fark olduğu yapılan analizsonucunda gösterildi. Bu farkın hangi yaş grupları arasında olduğu belirlenmesi için post hoc analizi yapıldı. Analiz sonucunda 20 ve 20 altı yaş grubu ile 41 ve üstü yaş grubu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. 20 yaş ve altı yaş grubunun kurumsal bağlılık algılara daha yüksek olduğu görülmüştür. 21-30 yaş grubunun kurumsal bağlılık algılarının 31-40 ve 41 üstü yaş gruplarından yüksek olduğu görülmüştür. 31- 40 yaş grubunun kurumsal bağlılık algısı 41 ve üstü yaş grubuna göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda genç yaş gruplarının kurumsal bağlılıklarının daha yüksek

olduğu görülmüştür.

Tablo 23: Kurumsal Bağlılık İle Ücrete İlişkin Bulgular

Aylık Gelir	N	Ortalama	Sig	F
0- 2324,70 TL	174	3,5218	0,000	18,055
2324,71- 3000 TL	149	3,0876		
3001- 4000 TL	33	2,3636		
4001- 5000 TL	27	2,4907		
5001- 6000	5	2,5500		
6001 TL ve üzeri	7	1,8036		
Toplam	395			

Çalışanların aylık gelirleri ile kurumsal bağlılıkları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

H_{10}: Çalışanların aylık gelirleri ile kurumsal bağlılıkları arasında anlamlı bir fark görülmektedir.

Araştırmada yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda H_{10} desteklendi. Katılımcıların ücretleri açısından kurumsal bağlılık düzeylerinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. ($P < 0,05$, $0,00 < 0,05$ ve $F= 18,055$).

Tablo 24: Kurumsal Bağlılık İle Aylık Geliri Arasındaki Post Hoc Bulguları

(I) Aylık Gelir	(J) Aylık Gelir	Ortalama Farkı	Sig.
0- 2324,70 TL	2001- 3000 TL	,43415*	,000
	3001- 4000 TL	1,15812*	,000
	4001- 5000 TL	1,03102*	,000
	5001 - 6000	,97176	,864

	6001 TL ve üzeri	1,71819*	,009
2324,71-3000 TL	0- 2000 TL	-,43415*	,000
	3001- 4000 TL	,72397*	,000
	4001- 5000 TL	,59687	,110
	5001 - 6000	,53761	,998
	6001 TL ve üzeri	1,28404*	,039
3001-4000 TL	0- 2000 TL	-1,15812*	,000
	2001- 3000 TL	-,72397*	,000
	4001- 5000 TL	-,12710	1,000
	5001 - 6000	-,18636	1,000
	6001 TL ve üzeri	,56006	,789
4001-5000 TL	0- 2000 TL	-1,03102*	,000
	2001- 3000 TL	-,59687	,110
	3001- 4000 TL	,12710	1,000
	5001 - 6000	-,05926	1,000
	6001 TL ve üzeri	,68717	,611
5001 - 6000 TL	0- 2000 TL	-,97176	,864
	2001- 3000 TL	-,53761	,998
	3001- 4000 TL	,18636	1,000
	4001- 5000 TL	,05926	1,000
	6001 TL ve üzeri	,74643	,982
6001 TL ve üzeri	0- 2000 TL	-1,71819*	,009
	2001- 3000 TL	-1,28404*	,039

Kurumsal bağlılık ile aylık gelir anlamlı fark olduğu yapılan analiz sonucunda gösterildi. Bu farkın hangi aylık gelir düzeyleri

arasında olduğu belirlenmesi için post hoc analizi yapıldı. Analiz sonucunda aylık 0- 2324,70 TL maaş alan çalışanların 2324,71- 3000 TL, 3001- 4000 TL, 4001- 5000 TL, 6001 TL ve üzerinde maaş alanlardan daha yüksek kurumsal bağlılıkları olduğu görülmüştür. Aylık 2324,70- 3000 TL maaş alan çalışanların aylık 3001- 4000 TL ve 6001 TL ve üstü maaş alanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Aylık 3001- 4000 TL alan çalışanların kurumsal bağlılık algıların diğer gelir düzeylerinden yüksek olmadığı görülmüştür. Aylık 4001- 5000 TL ücret alan çalışanların kurumsal bağlılık algılarının diğer gelir düzeylerinden yüksek olmadığı görülmüştür. 6001 TL ve üzeri alanlar için de aynı durum görülmüştür. Yapılan post hoc analizi sonucunda kurumsal bağlılık algısı 0- 2324,70 TL alan çalışanlarda daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 25: Kurumsal Bağlılık İle Meslek Gruplarına İlişkin Bulgular

Meslek	N	Ortalama	Sig	F
Gıda	27	3,2315	0,10	2,600
Giyim/Tekstil	167	3,3444		
Ulaşım	7	2,8036		
Sağlık	32	2,8382		
Elektrik/Elektronik	5	3,1000		
Turizm	3	1,9583		
Sigortacılık	5	2,7500		
Telekomünikasyon	2	2,5000		
Demir/Çelik	2	1,6876		
Diğer	120	3,0073		
Toplam	396			
İnşaat	26	3,3365		

Çalışanların meslek grupları ile kurumsal bağlılıkları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

H_{11}: Çalışanların meslek grupları ile kurumsal bağlılıkları arasında anlamlı bir fark görülmektedir.

Araştırmada yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda H_{11} reddedildi. Katılımcıların kurumsal bağlılıklarıyla meslek grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. ($P > 0,05$, $0,05 < 0,10$ ve $F= 2,600$)

Tablo 26: Kurumsal Bağlılık İle Meslek Arasındaki Post Hoc Bulguları

(I)Meslek	(J) Meslek	Ortalama Farkı	Sig.
Gıda	Giyim/Tekstil	,19185	1,000
	İnşaat	,25413	1,000
	Ulaşım	,39229	1,000
	Sağlık	,24169	1,000
	Elektrik/Elektronik	,45030	1,000
	Turizm	,56287	1,000
	Sigortacılık	,45030	1,000
	Telekomünikasyon	,67779	1,000
	Demir/Çelik	,67779	1,000
	Diğer	,19701	1,000
Giyim/Tekstil	Gıda	,19185	1,000
	İnşaat	,19500	1,000
	Ulaşım	,35683	1,000
	Sağlık	,17848	,988
	Elektrik/Elektronik	,41977	1,000
	Turizm	,53876	,582
	Sigortacılık	,41977	1,000
	Telekomünikasyon	,65791	1,000

	Demir/Çelik	,65791	1,000
	Diğer	,11068	,328
İnşaat	Gıda	,25413	1,000
	Giyim/Tekstil	,19500	1,000
	Ulaşım	,39384	1,000
	Sağlık	,24420	1,000
	Elektrik/Elektronik	,45165	1,000
	Turizm	,56396	,868
	Sigortacılık	,45165	1,000
	Telekomünikasyon	,67869	1,000
	Demir/Çelik	,67869	1,000
	Diğer	,20007	1,000
Ulaşım	Gıda	,39229	1,000
	İnşaat	,39384	1,000
	Sağlık	,38592	1,000
	Elektrik/Elektronik	,54156	1,000
	Turizm	,63824	1,000
	Sigortacılık	,54156	1,000
	Telekomünikasyon	,74157	1,000
	Demir/Çelik	,74157	1,000
	Diğer	,35963	1,000
Sağlık	Gıda	,24169	1,000
	Giyim/Tekstil	,17848	,988
	İnşaat	,24420	1,000
	Ulaşım	,38592	1,000
	Elektrik/Elektronik	,44477	1,000
	Turizm	,55846	1,000
	Sigortacılık	,44477	1,000
	Telekomünikasyon	,67413	1,000
	Demir/Çelik	,67413	1,000
	Diğer	,18401	1,000
Elektrik	Gıda	,45030	1,000

/Elektr			
onik	Giyim/Tekstil	,41977	1,000
	İnşaat	,45165	1,000
	Ulaşım	,54156	1,000
	Sağlık	,44477	1,000
	Turizm	,67545	1,000
	Sigortacılık	,58496	1,000
	Telekomünikasyon	,77382	1,000
	Demir/Çelik	,77382	1,000
	Diğer	,42216	1,000
Turizm	Gıda	,56287	1,000
	Giyim/Tekstil	,53876	,582
	İnşaat	,56396	,868
	Ulaşım	,63824	1,000
	Sağlık	,55846	1,000
	Elektrik/Elektronik	,67545	1,000
	Sigortacılık	,67545	1,000
	Telekomünikasyon	,84431	1,000
	Demir/Çelik	,84431	1,000
	Diğer	,54062	1,000
Sigortacılık	Gıda	,45030	1,000
	İnşaat	,45165	1,000
	Ulaşım	,54156	1,000
	Sağlık	,44477	1,000
	Elektrik/Elektronik	,58496	1,000
	Turizm	,67545	1,000
	Telekomünikasyon	,77382	1,000
	Demir/Çelik	,77382	1,000
	Diğer	,42216	1,000
Telekomünikasyon	Gıda	,67779	1,000
	Giyim/Tekstil	,65791	1,000

	İnşaat	,67869	1,000
	Ulaşım	,74157	1,000
	Sağlık	,67413	1,000
	Elektrik/Elektronik	,77382	1,000
	Turizm	,84431	1,000
	Sigortacılık	,77382	1,000
	Demir/Çelik	,92490	1,000
	Diğer	,65943	1,000
Demir/Çelik	Gıda	,67779	1,000
	Giyim/Tekstil	,65791	1,000
	İnşaat	,67869	1,000
	Ulaşım	,74157	1,000
	Sağlık	,67413	1,000
	Elektrik/Elektronik	,77382	1,000
	Turizm	,84431	1,000
	Sigortacılık	,77382	1,000
	Telekomünikasyon	,92490	1,000
	Diğer	,65943	1,000
Diğer	Gıda	,19701	1,000
	Giyim/Tekstil	,11068	,328
	İnşaat	,20007	1,000
	Ulaşım	,35963	1,000
	Elektrik/Elektronik	,42216	1,000
	Turizm	,54062	1,000
	Sigortacılık	,42216	1,000
	Telekomünikasyon	,65943	1,000
	Sağlık	,18401	1,000

Yapılan post hoc analizi sonucuna göre çalışanların kurumsal bağlılık algıları ile meslekleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4.5.3. Katılımcıların İş Tatminine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özellikleriyle iş tatminleri ve kurumsal bağlılıkları arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilere Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Tablo 27: Cinsiyet İle İş Tatmini Bulguları

Cinsiyet	N	Ortalama	Sig
Erkek	207	3,9382	0,347
Kadın	190	2,0465	
Toplam	397		

Çalışanların cinsiyetleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? H_{12}: Çalışanların cinsiyetleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir fark görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyeti ile iş tatmini algıları arasında fark olup olmadığı görmek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında $P> 0,05$ olduğundan H_{12} reddedildi. Cinsiyetle iş doyumu algısı arasında anlamlı bir fark yoktur. Benzer bir çalışmada da cinsiyetin iş tatmine göre farklılaşmadığı görülmüştür (Yılmaz, 2019, s.117).

Tablo 28: Medeni Durum İle İş Tatmini Bulguları

Medeni durum	N	Sig
Evli	159	0,00
Bekâr	230	
Toplam	389	

Çalışanların medeni durum ile iş tatminleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

H13: Çalışanların medeni durum ile iş tatminleri arasında anlamlı bir fark görülmektedir.

Katılımcıların medeni durum ile iş tatmini algıları arasında fark olup olmadığı görmek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında P< 0,05 olduğundan H13 desteklendi. Katılımcıların medeni durumları iş tatmini algısında anlamlı bir fark vardır. Bekâr katılımcıların evli katılımcılara oranla iş tatmin algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 29: Eğitim Düzeyi İle İş Tatmini Bulguları

Eğitim düzeyi	N	Ortalama	Sig	F
İlkokul	2	3,5667	0,000	6,626
Ortaokul	42	2,9243		
Lise	185	3,0325		
Üniversite	145	2,8897		
Lisansüstü	23	2,0883		
Toplam	397			

Katılımcıların yaşı ile iş tatmini algıları arasında fark olup olmadığı görmek için Krukal Wallis testi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında P< 0,05 olduğundan H_{14} desteklendi. Katılımcıların eğitim düzeyi ile iş doyumu algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 30: İş Tatmini İle Eğitim Düzeyi Arasındaki Post Hoc Bulguları.

(I) Eğitim düzeyi	(J) Eğitim düzeyi	Ortalama Farkı (I-J)	Sig.
İlkokul	Ortaokul	,64237	1,000
	Lise	,53415	1,000
	Lisans	,67693	1,00

			0
	Lisansüstü	1,47837	,190
Ortaokul	İlkokul	-,64237	1,000
	Lise	-,10822	1,000
	Lisans	,03456	1,000
	Lisansüstü	,83600*	,002
Lise	İlkokul	-,53415	1,000
	Ortaokul	,10822	1,000
	Lisans	,14278	1,000
	Lisansüstü	,94422*	,000

Yapılan post hoc analizi sonucunda Eğitim düzeyi ilkokul olan katılımcıların iş tatmin algıları diğer eğitim düzeyindeki katılımcılara oranla yüksek çıkmıştır ve eğitim düzeyi yüksek olan katılımcıların iş tatminlerinin eğitim düzeyleri düşük olan katılımcılara oranla düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 31: Yaş İle İş Tatmini Bulguları

Yaş	N	Ortalama	Sig
20' den küçük	45	3,1093	0,000
21-30	219	3,0978	
31-40	120	2,6300	
41 ve Üstü	13	18513	
Total	397		

Katılımcıların yaşı ile iş tatmini algıları arasında fark olup olmadığı görmek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında P< 0,05 olduğundan H15 desteklendi. Katılımcıların yaşı ile iş doyumu algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 32: İş Tatmini İle Yaş Arasındaki Post Hoc Bulguları

(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Farkı	Sig.
20' den küçük	21-30	,01151	1,000
	31-40	,47934*	,006
	41 ve Üstü	1,25805*	,000
21-30	20' den küçük	-,01151	1,000
	31-40	,46783*	,000
	41 ve Üstü	1,24655*	,000
31-40	20' den küçük	-,47934*	,006
	21-30	-,46783*	,000
	41 ve Üstü	,77872*	,008
41 ve Üstü	20' den küçük	-1,25805*	,000
	21-30	-1,24655*	,000
	31-40	-,77872*	,008

Yapılan post hoc analizi sonucunda yaşı 20'den küçük olan çalışanların iş doyum algıları 31- 40 ve 41 ve üstü yaşındaki çalışanlara göre iş doyum algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma genç yaştaki çalışanların iş doyum algılarının daha büyük yaşlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 33: Aylık Gelir İle İş Tatmini Bulguları

Aylık Gelir	N	Ortalama	Sig	F
0- 2324,70 TL	174	3,2510	0,000	14,968
2324,71- 3000 TL	149	2,8025		
3001- 4000 TL	33	2,4050		
4001- 5000 TL	27	2,3677		
5001 - 6000	5	2,4800		
6001 TL ve üzeri	7	1,7429		

Toplam	395			

Katılımcıların aylık gelir ile iş tatmini algıları arasında fark olup olmadığı için Krukal Wallis testi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında P < 0,05 olduğundan H_{16} desteklendi. Katılımcıların aylık gelir ile iş doyumu algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 34: İş Tatmini İle Aylık Gelir Arasındaki Post Hoc Bulguları.

Aylık Gelir	(J) Aylık Gelir	Ortalama Farkı (I-J)	Sig.
0-2324,7TL	2324,71-3000 TL	,44855*	,000
	3001-4000 TL	,84607*	,000
	4001-5000 TL	,88332*	,000
	5001 - 6000	,77104	,538
	6001 TL ve üzeri	1,50818*	,000
2324,7-3000 TL	0-2324,70TL	-,44855*	,000
	3001-4000 TL	,39752	,163
	4001-5000 TL	,43477	,156
	5001 - 6000	,32249	1,000
	6001 TL ve üzeri	1,05964*	,011
3001-4000 TL	0-2324,70TL	-,84607*	,000
	2324,71-3000 TL	-,39752	,163
	4001-5000 TL	,03725	1,000
	5001 - 6000	-,07503	1,000

	6001 TL ve üzeri	,66212	,741
4001-5000 TL	0-2324,70 TL	-,88332*	,000
	2324,71-3000 TL	-,43477	,156
	3001-4000 TL	-,03725	1,000
	5001 - 6000	-,11228	1,000
	6001 TL ve üzeri	,62487	1,000
5001 - 6000 TL	0-2324,70 TL	-,77104	,538
	2324,71-3000 TL	-,32249	1,000
	3001-4000 TL	,07503	1,000
	4001-5000 TL	,11228	1,000
	6001 TL ve üzeri	,73714	1,000
6001 TL ve üzeri	0-2324,70 TL	-1,50818*	,000
	2324,71-3000 TL	-1,05964*	,011
	3001-4000 TL	-,66212	,741
	4001-5000 TL	-,62487	1,000
	5001 - 6000	-,73714	1,000

Yapılan post hoc analizi sonucunda 0-2000 TL maaş alan katılımcıların iş tatminlerinin diğer gelir düzeyine sahip olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 35: Meslek İl İş Tatmini Bulguları

Meslek	N	Ortalama	Sig	F
Gıda	27	3,0494	0,041	2,156

Giyim/Tekstil	167	3,0572
İnşaat	26	2,8692
Ulaşım	7	2,7429
Sağlık	32	2,8120
Elektrik/Elektronik	5	3,1571
Turizm	3	1,1131
Sigortacılık	5	2,7467
Telekomünikasyon	2	2,3667
Demir/Çelik	2	2,0667
Diğer	120	2,8063
Toplam	396	2,185

Katılımcıların meslekleri ile iş tatmini algıları arasında fark olup olmadığı görmek için Krukal Wallis testi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında $P < 0,05$ olduğundan H_{17} desteklendi. Katılımcıların meslekleri ile iş doyumu algısı arasında fark vardır. Yalnız bu fark çok yüksek oranda değildir. Meslek grupları arasında giyim ve tekstil çalışanları olan katılımcıların (3,0572) iş tatmin oranları daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 36: Hipotez Özet Tablosu

H_1: Ücret ile kurumsal bağlılık arasında (%87,2) doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.	DESTEKLENDİ
H_2: Ücret ile iş tatmini arasında (% 72) doğrusal bir ilişki bulunmaktadır	DESTEKLENDİ

H3: Ücret ile kurumsal bağlılık arasında (0,666) pozitif yönlü bir ilişki vardır.	DESTEKLENDİ
H4: Ücret ile iş tatmini arasında (0,535) pozitif yönlü bir ilişki vardır.	DESTEKLENDİ
H5: İş tatmini ile kurumsal bağlılık arasında (0,652) pozitif yönlü bir ilişki vardır.	DESTEKLENDİ
H6: Kurumsal bağlılık çalışanların cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.	REDDEDİLDİ
H7: Kurumsal bağlılık çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H8: Kurumsal bağlılık çalışanların eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H9: Kurumsal bağlılık çalışanların yaşlarına farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H10: Kurumsal bağlılık çalışanların aldıkları ücrete göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H11: Kurumsal bağlılık çalışanların meslek gruplarına göre farklılaşmaktadır.	REDDEDİLDİ
H12: İş tatmini çalışanların cinsiyetlerine farklılaşmaktadır.	REDDEDİLDİ
H13: İş tatmini çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H14: İş tatmini çalışanların eğitim durumuna farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H15: İş tatmini çalışanların yaş göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H16: İş tatmini çalışanların aldıkları ücretlere farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H17: İş tatmini çalışanların meslek gruplarına farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ücret çalışan için emeğinin karşılığında elde ettiği kazançtır. İşletmeler için ise bir üretim gideridir. Ücret çalışanların geçimini sağlamak, hayat standartlarını yükseltmek, toplumda bir statü kazanmak açısından oldukça önemlidir. İşletmeler açısından bakıldığında ise artan rekabet ortamında her işletme kalifiye elemanını elinde tutmak ve işletmeye bağlılığını arttırmak ister. Aksi takdirde işletmeler insan kaynağından yeterli verim alamaması durumda ciddi kayıplar yaşayabilmektedir. Bu çalışmada çalışanların aldıkları ücret ile kurumsal bağlılık ve iş tatminleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma işletmelerin insan kaynakları yöneticilerine bilimsel veri sağlama amacı taşımaktadır.

Adıyaman ili organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 398 çalışandan elde edilen veriler incelenmiştir. Kişisel veriler bölümünden elde edilen sonuçlara göre katılımcıların % 52'si erkek % 48' i ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların % 58 bekâr, % 42 evli olduğu görülmüştür. Bekâr çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu durum işletmeler için genç ve işe odaklanacak çalışan potansiyelinin fazla olması avantaj sağlarken, işçi devir hızının yüksek olma riski açısından dezavantajlıdır.

Katılımcıların çoğunluğunun (% 46) lise mezunu olduğu görülmüştür. Çalışanların çoğunluğunun (%44) 0- 2324,70TL, % 37,4' ünün ise 2324,71- 3000 TL arası maaş aldığı görülmüştür. Bu durum daha yüksek ücret ödeyen işletmeler olduğunda iş değişikliği olası kılmaktadır. İşletmelerin sahip olduğu kalifiye elemanın kaybı istenilen bir durum değildir.

Katılımcıların % 42 çoğunlukla giyim ve tekstil meslek gruplarında çalıştığı görülmüştür. Adıyaman ili organize sanayi bölgesinde çalışan personellerin kişisel özellikler bölümünde katılımcıların erkek, bekâr, lise mezunu, 0- 2324,70TL ücret alan, giyim ve tekstil bölümünde çalışan personeller olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada çalışanların kurumsal bağlılık algıları ile demografik özellikleri arasında bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Katılımcıların kurumsal bağlılık algıları cinsiyete göre incelendiğinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Gülten (2018) yapmış olduğu "Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini" yüksek lisans tez çalışmasında benzer şekilde çalışanların cinsiyetleri kurumsal bağlılıklarına göre farklılaşmamıştır.

Kurumsal bağlılık algısının bekârlarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç evli çalışanların sorumluluk ve ihtiyaçlarının daha fazla olması, kurumsal bağlılıklarının düşük olmasının nedenlerinden bir tanesidir. Aldıkları ücretin de geçimlerini sağlayabilecek düzeyde olamamasını etkilemektedir. İşletmeler bu durum için çalışanların medeni durumunu, çocuk sayısını dikkate alarak ücret belirlemelidir.

Aslan (2006) yapmış olduğu bir çalışmada iş tatmininin medeni durumuna göre farklılaşmadığı görülmüştür (Aslan, 2006, s.61).

Kurumsal bağlılık ile eğitim düzeyine bakıldığında lise mezunu çalışanların kurumsal bağlılıkları diğer eğitim düzeylerinden yüksek olduğu görülmüştür. Lisans ve lisansüstü eğitim seviyesi olanların kurumsal bağlılıkları diğer çalışanlara göre düşük çıkmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanın işletmeden beklentileri de artmaktadır. İşletmelerin eğitim seviyesini dikkate alarak uyguladığı bir ücret politikası çalışanın kurumsal bağlılığını arttıracaktır.

Öztürk (2018) tarafından çalışılan yüksek lisans tezinde kurumsal bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık algılarının eğitim durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Öztürtk, 2018, s.44).

Ücretin kurumsal bağlılığa etkisi incelendiğinde 0- 2324,70 TL maaş alan katılımcıların kurumsal bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür. Kurumsal bağlılığın genç yaştaki çalışanların daha büyük yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum

çalışanların çoğunun genç olmasıyla alakalıdır. Çalışanların yaşları dikkate alınarak ücret belirlemek gerekmektedir. Yaş arttıkça ihtiyaçlarda evlilik, çocuk, eğitim gibi giderlerden dolayı artmaktadır. Bu değişkenler dikkate alınarak uygulanacak ücret politikası yaşça büyük, tecrübeli ve kalifiye elemanların bağlılığını arttırarak işletmelere uzun dönem varlıklarını koruma ve rekabet üstünlüğü sağlayacaktır.

Eprem (2019) yapmış olduğu araştırmada akademik personellerin kurumsal bağlılığına ilişkin bulgularda 45001- 6000 TL ücret alan çalışanlar ile 6001- 7500 TL ücret alan çalışanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yüksek ücret alan çalışanların kurumsal bağlılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Eprem, 2019, s.101).

Meslek gruplarına bakıldığında ise giyim ve tekstil çalışanlarının kurumsal bağlılıklarının diğer meslek gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların iş doyumlarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Cinsiyetle iş tatmini arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Medeni durum ile iş doyumu arasında, bekâr çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaş ile iş tatmini arasındaki fark incelendiğinde, 20 ve altı yaş grubunun iş tatminleri yüksek olduğu ve her yaş grubunun kendinden üst yaş gruplarına oranla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Adıyaman ili organize sanayi bölgesindeki genç çalışanların iş tatminlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Kurumsal bağlılıkta olduğu gibi 0- 2324,70TL ücret alan çalışanların, lise mezunu çalışanların ve giyim / tekstil meslek grubunda çalışanların iş tatminlerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Türkoğlu (2011) yapmış olduğu benzer bir çalışmada da genç çalışanların ve lisansüstü mezunlarının iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Türkoğlu, 2011, s.82).

Öztürk (2013) sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde araştırılan bir yüksek lisans tezinde çalışanların 25 ve altı yaş grubunda olanların örgütsel bağlılıkları düşük olduğu tespit edilmiştir. Orta yaş grubunda ve daha üst yaş grubundaki çalışan sağlık görevlilerinin örgütsel bağlılığı yüksek çıkmaktadır (Öztürk, 2013, s.74).

Bu çalışmada ücret ile kurumsal bağlılık ve iş tatmini arasında bir ilişki var mıdır sorusu araştırılmıştır. Aralarında bir ilişki varsa hangi yönde olduğu ve nasıl etkilediği araştırılmıştır. Bu değişkenler arasında ilişkinin olup olmadığını belirlemek için Kendall Tau testi yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda ücret ile kurumsal bağlılık arasında % 66,6 pozitif yönde ilişkinin olduğu görülmüştür. İşletmelerin çalışanların ücretlerinde yapacakları artışın kurumsal bağlılığı arttıracağı görülmüştür. Ücret ile kurumsal bağlılığın arasındaki ilişkinin etkisini ölçmek için yapılan regresyon analizi sonucunda ücret bağımsız değişkenine yapılacak bir artışın kurumsal bağlılığı % 87,2 arttıracağına ulaşılmıştır.

Ücret ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiş ve pozitif yönde % 53,5'lik bir ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise ücret değişkenine yapılacak bir artışın iş tatminini % 71 pozitif yönde arttıracağı görülmüştür. İş tatmini yüksek olması çalışanların kurumsal bağlılıklarına da pozitif yönde etki etmektedir. Görülmüştür ki ücret kurumsal bağlılık ve iş tatmini üzerinde ciddi öneme sahiptir. Bu üç değişken birbirini etkilemektedir. İyi bir ücret sistemi işletmeye ve çalışana yarar sağlayacaktır.

Clark ve Oswald (1995) iş tatmini ile ücret arasındaki ilişkiyi incelemiş ve ücretteki azalmanın iş tatminini azalttığını tespit etmişlerdir. (Groot ve Van Den Brink, 1999, s. 344).

Ücret kişinin yaşamını sürdürmesi, belirli bir refah düzeyine ulaşması, toplumda bir saygınlık kazanması gibi birçok faktör açısından önemlidir. İyi bir ücretle çalıştığını bilen çalışan kurumuna bağlı olacaktır. İnsan kaynakları yönetimi açısından insan girdisini en etkin

şekilde kullanmak önemlidir. Çalışanını iyi tanımak, beklentilerini iyi bilmek işletmenin görevidir. Değişen çevre ve rekabet ortamı bunu zorunlu kılmaktadır. İşletmeler çalışanlarıyla güçlüdür. Bünyesinde genç, deneyimli ve kurumuna bağlı çalışan işletme verimliliğini arttıracaktır. Ülkemizde küçük ölçekli işletmelerin yaşam süresi kısadır. Bunu etkileyen birçok etken vardır. Kurumsal bağlılığın düşük olması ve iş tatminin olmaması da bunlardan ikisidir. Adıyaman ili iş gücünün fazla ve ucuz olması açısından işletmeleri cezp etmektedir. Uzun dönem varlık göstermek isteyen ve globalleşme amacı taşıyan işletmeler bilmelidirler ki insan kaynaklarına önem vermedikleri takdirde kısa vadeli işletme olmaya mahkûm olacaklardır.

Adıyaman ili organize çalışanlarına yönelik yapılan bu araştırma sonucunda çalışanların aldıkları ücret ile kurumsal bağlılıkları ve iş tatminlileri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Adıyaman, sanayisi gelişmekte olan bir ildir. Adıyaman ilinde işsizlik sorunu yaşanmaktadır. İşletmeler için avantaj olan bir durum olan bu durum çalışanlar için dezavantajlı olabilmektedir. Çalışanların işlerini kaybetme korkuları kurumsal bağlılıklarının yüksek sonuçlanmasına neden olabileceği ihtimaller dâhilindedir. Bu durumun anlaşılabilmesi için daha farklı incelemeler yapılması gerekmektedir. İş tatmininin kurumsal bağlılıktan daha düşük çıkması bu düşünceleri öne çıkarmaktadır. İşletmelerin çalışanları ile bir bağ kurabilmesi çalışanların iş yerini benimsemeleriyle olmaktadır. Yeterli düzeyde ücret alan çalışanın iş tatminini arttıracağı ve buna bağlı olarak kuruma bağlılığının da artacağı öngörülmektedir. Uzun dönemde varlıklarını sürdürmek isteyen işletmelerin insan girdisinden maksimum verim alabilmesi ve kalifiye çalışanını elinde tutabilmesi gerekmektedir. Unutulmamalıdır ki işçi devir hızının yüksek olmasının da bir maliyeti vardır. İşletmelerin bu maliyeti düşürmesi ve çalışanlardan yüksek verim alabilmesi için çalışanların iş tatminlerini ve kurumsal bağlılıklarını yüksek tutması gerekmektedir. Ücret bu değişkenleri etkileyen unsurlardan sadece bir tanesidir.

Son olarak çalışanların kuruma bağlılıklarının ve iş tatminlerinin yüksek olması hem çalışan açısında hem de işveren açısından olumlu bir durumdur. İşverenler açısından işletmelerinin büyümesine, devamlılığına ve kârlılıklarına katkı sağlanırken çalışanlar açısından ise yaptıkları işten doyum almalarını ve çalıştıkları işe aidiyet duygularıyla bağlanmalarını sağlanacaktır.

Öneriler

İşverenler için bu çalışma ücret yönetiminin önemini göstermektedir. İyi ve adil bir ücret sistemi çalışanların kurumsal bağlılığını ve iş tatminini sağlayarak işletmeye uzun dönemde kar ve rekabet avantajı sağlayacaktır.

Karar alıcılar tarafından bakıldığında bu çalışma, toplumun mutluluğu için, ülkenin daha refah bir seviyeye gelmesi ve üretimin artması açısından önemli bir çalışmadır. Çalışanları mutlu edecek bir ücret ödenmesini sağlamak ve işletmelerin devamlılığını sağlamak ülke için fayda sağlayacaktır.

Türkiye' de kobilerin yaşam sürelerinin uzaması için ücret, kurumsal bağlılık ve iş tatmini kavramları hayatidir. Bu üç kavram arasındaki ilişki bu çalışmada incelenmiştir. Kurumsal bağlılığı ve iş tatmini yüksek olan bir çalışan işletmesinin hedefleri için çaba gösterecektir. Hayatlarını idame ettirebilecek düzeyde ücret alan çalışanlar ülkenin üretimine katkı sağlayarak ülkenin gelişmesine katkıda bulunacaklardır.

KAYNAKÇA

Akal, Z. (1980). *Özendirici ücret sistemleri ve kamu iktisadi teşebbüslerinde uygulama durumu*. Mpm.

Akbal, B. (2010). *Bankalarda uygulanan performans değerlendirme kriterlerinin, çalışanların iş tatminleri üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir alan araştırması: Ankara ili özel ve kamu bankaları karşılaştırması*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara

Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4(1), 1-25.

Aktaş, C. E., (2019). *İş tatmini, duygusal emek ve kurumsal itibar ilişkisinin bankacılık sektörü çalışanları üzerinde bilişsel uyumsuzluk kuramı çerçevesinde incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Aldemir, M. C., Ataol, A., ve Budak, G. (2001). *İnsan kaynakları yönetimi*, Fakülteler Kitapevi.

Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Altay, M. ve Turunç, Ö. (2018). İş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: lider-üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229.

Anar, B. (2011). *Evli ve çalışan yetişkinlerin toplumsal cinsiyet rolleri ile evlilik doyumu ve iş doyumu ilişkisinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.

Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness.

Administrative Science Quarterly, 1(1), 1-14.

Artan, S. (1981). *Ücret yönetimi ve Türkiye'deki uygulama*. Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir.

Aryee, S. ve Debrah, Y. A. (1992). Career planning an examination of individual non-work and work determinants. *International Journal Of Human Resource Management, 3*(1), 85-104.

Ataay, D. (1988). İnsan kaynakları yönetimi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,* (276), 251-333.

Ateş, C. (2019). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sarıyer ilçesindeki devlet eğitim kurumları çalışanları üzerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Aven, F. F., Parker, B. ve Mcevoy, G. M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: a meta analysis. *Journal Of Business Research*. 26(1), 63–73.

Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi Yayınları.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde: örgütsel bağlılık*. Nobel. Balkan, G. (1976). *Ücret Sistemleri*. Ege Üniversitesi.

Bandura, A., (2002). *Self-efficacy: the exercise of control (2 edition).* New York: Freman And Company.

Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış: insanın üretim gücü*. Gül Yayınevi.

Baygın, C. (1999). Türk Hukukuna Göre İstisna Sözleşmesinde Ücret ve Tabi Olduğu Hükümler. *S. 15*(28), 204.

Baykal, B. (1981). *Organizasyonların yönetimi: ilkeler ve süreçler*. Met/Er Matbaası. Bayraktaroğlu, S. (2003). İnsan kaynakları yönetimi, Sakarya: Sakarya Kitabevi.

Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M. Ve Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: implications for job performance. *Academy Of Management Journal,* 39(2), 464-482.

Benligiray, S. (2003). *Ücret yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi. Benligiray, S. (2007). *Ücret yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Biçer, M. (2005), *Satış elemanlarının iş tatmini, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklimle ilişkisi: sigorta ve ilaç sektöründe bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.

Bingöl, D. (1990). *İşyeri disiplini ve çalışma barışı*. Basisen.

Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi,* İstanbul: Beta Yayınları.

Blau, G. J. ve Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy Of Management Review*, 12(2), 288-300.

Bruning, N. S. ve Snyder, R. A. (1983). Sex and position as predictors of organizational commitment. *Academy Of Management Journal*, 26(3), 485-491.

Byars, L. L. ve Rue, L. W. (1997). *Gestión de recursos humanos*. Irwin.

Can, H. ve Kavuncubaşı, Ş. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi,* Ankara: Siyasal Kitabevi.

Can, H., Akgün, A., ve Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve özel kesimde personel yönetimi (2. baskı.).* Ankara: Siyasal Kitabevi.

Chiu, W. C. ve Ng, C. W. (1999). Women friendly hrm and organizational commitment: a study among women and men of organizations in hong kong. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 72(4), 485-502.

Clegg, C.W. (1983), Psychology of employee lateness, absence, and

turnover: a methodological critique and an empirical study. *Journal Of Applied Psychology*, 68(1), 88-101.

Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: a meta analysis. *Journal Of Organizational Behavior*, 13(6), 539-558.

Cribbin, J. J. (1972). Effective Managerial Leadership.

Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama.

Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi, *4*(1), 9-18.

Çayan, D. (2011). Yetenek yönetiminin çalışanların performası üzerine etkileri ve Niğde sağlık sektöründe bir uygulama. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.

Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdüleme ve iş doyumu. Anı Yayıncılık.

Çulpan, R. (1978). Bireysel ve örgütsel davranış: beklentiler dengesi modeli. *Toda İe Dergisi*, *2*(1).

Davis, K., Newstrom, J. W. (1989). *Perilaku dalam organisasi jilid 1 edisi ketujuh.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Davis, S. M. (1984). *Managing corporate culture*. Harpercollins Publishers. Demircioğlu, M. ve Tankut, C. (2003). *İş hukuku yenilenmiş 9. baskı,* Beta Yayınları.

Deshpande, S. P. (1996), Ethical climate and the link between success and ethical behavior: an empirical investigation of a non-profit organization, *Journal Of Business Ethics,* 15(3). 315-320.

Dick, G. ve Metcalfe, B. (2001). Managerial factors and organisational commitment a comparative study of police officers and civilian staff. *International Journal Of Public Sector Management*. 14 (2), 111-128.

Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (1996). *İşletme yönetimi*, İstanbul:

Beta Yayınları. Durkheim, E. (1951). *Suicide: a study in sociology.* Glencoe: Free Press.

Duygulu, S. (2019). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki: bankacılık sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Eprem, O. (2019). *Kişisel demografik özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri: bingöl üniversitesi akademik ve idari personel örneği.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bingöl.

Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerleme teknikleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

Etzioni, A. (1975). A *Comparative evaluation of complex organizations: on power, ınvolvement and their correlates,* New York: Free Press.

Falcone, S. (1991). Self-assessments and job satisfaction in public and private organizations. *Public Productivity & Management Review*, 14(4). 385-396.

Fındıkçı, İ. (1999). *İ. k. yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.

Fidan, F. (1996). *Verimliliğe dayanan ücret politikasının türkiye'de uygulanabilirliği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sakarya.

Fisher, S. Shaw. (2006). *Human Resource Management*.

Fournet, GP, Distefano, MK, Jr. ve Pryer, MW (1966). İş tatmini: Sorunlar ve sorunlar. Personel Psikolojisi, 19 (2), 165–183.

Fukami, C. V. ve Larson, E. W. (1984). Commitment to company and union: parallel models. *Journal Of Applied Psychology*, 69(3), 367.

Gaertner, K. N. ve Nollen, S. D. (1989). Career experiences, perceptions of employment practices, and psychological commitment to

the organization. *Human Relations*, *42*(11), 975-991.

Gallie, D. ve White, M. R. M. (1993). *Employee commitment & the skills revolution*. Psı Publishing.

Geylan, R. (1996). *Personel yönetimi*. Birlik Ofset Yayıncılık.

Glisson, C. ve Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1). 61-81.

Groot, W. ve Van den Brink, H. M. (1999). Job satisfaction of older workers. International Journal of Manpower. 20 (6). 343-360.

Grusky, O. (1966). Career mobility and organzational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10 (4). 488-503.

Gülten, G. (2018). *Çalışma hayatında örgütsel bağlılık ve iş tatmini.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Haar, J. M. ve Spell, C. S. (2004). Programme knowledge and value of work-family practices and organizational commitment. *The International Journal Of Human Resource Management*, *15*(6), 1040-1055.

Harrison, R. ve Oshry, B. (1987). Organization behavior describer survey. *the university associates ınstrumentation kit,* San Diego: Ca.

Hatchett, D. Y. (2010). *The impact of school culture, teacher job satisfaction, and student attendance rates on academic achievement of middle school students*. University Of Louisville

Hrebiniak, L. G. ve Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17 (4). 555-573.

İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *15*(2). 13-22.

İlsev, A. (1997). Örgütsel bağlılık: hizmet sektöründe bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık.* Konya: Çizgi Kitabevi.

Jehn, K. A., Northcraft, G. B., ve Neale, M. A. (1999). Why differences make a difference: a field study of diversity, conflict and performance in workgroups. *Administrative Science Quarterly*, *44*(4), 741-763.

Johnson, J. J. ve Mcıntye, C. L. (1998). Organizational culture and climate correlates of job satisfaction. *Psychological Reports*, *82*(3), 843-850.

Joiner, T. A. ve Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: the case of australian casual academics. *International Journal Of Educational Management*. 20(6). 439-452.

Kahn, R. ve Katz, D. (1977). *Psicología social de las organizaciones.* Mexico: Editorial Trıllas.

Kalbers, L. P. ve Cenker, W. J. (2007). Organizational commitment and auditors in public accounting. *Managerial Auditing Journal*, *22*(4), 354-375.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4). 499-517. Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar-ilkeler-teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.

Keskin, M. (2016). Müşteri sadakatini sağlamak için şikâyet yönetimi ve eğitim sektörüne yönelik bir uygulama. *Toros Üniversitesi İİBF Sosyal Bilimler Dergisi*, *3*(5), 91-108.

Kır Öztürk, Y. (2018). *Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri, Cerrahpaşa örneği.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kim, N. ve Miller, G. (2008), Perceptions of the ethical climate in the korean tourism industry. *Journal Of Business Ethics*, 82(4), 941-954.

Koch J. L. ve Steers R. M. (1978). Job attachment, satisfaction and turnover among public sector employees. *Journal Of Vocational Behavior*, 12(1). 119-128.

Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *20*(1), 291-317.

Krejcie, R. V. ve Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational And Psychological Measurement*, *30*(3), 607-610.

Kwon, I. W. G. ve Banks, D. W. (2004). Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors. *Managerial Auditing Journal*. 19(5). 606-622**.**

Lee, T. W. ve Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: the unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy Of Management Review*, *19*(1), 51-89.

Leong, C. S., Furnham, A. ve Cooper, C. L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, *49*(10), 1345-1363.

Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C. ve Simonnet, V. (2007). Job satisfaction and quits. *Labour Economics*, *14*(2), 251-268.

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Randmc Narlly.

Locke, E. A., Fitzpatrick, W. ve White, F. M. (1983). Job satisfaction and role clarity among university and college faculty. *The Review of Higher Education*, *6*(4), 343- 365.

Lok, P., Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and

leadership on job satisfaction and commitment-a cross national comparison. *Management Development.* 23 (4). 12-18.

Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. Usa: Mc Graw Hill Inc.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, *23*(6), 695- 706.

Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences ofn organizational commitment. *Psychological Bulletin*, *108*(2), 171.

Menteşe, M. (2007). *İş doyumu, rol çatışması ve rol belirsizliği ile çalışanlarının tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi: banka çalışanları üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1). 61-89.

Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, *39*(1-2), 83.

Miller, D. B. (1978). Career planning and management in organizations. *Sam Advanced Management Journal*, *43*(2), 33-43.

Morris, J. H. ve Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy Of Management Journal*, *24*(3), 512-526.

Morris, T., Lydka, H. ve O'creevy, M. F. (1993). Can commitment be managed? a longitudinal analysis of employee commitment and human resource policies. *Human Resource Management Journal*, *3*(3), 21-42.

Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy Of Management Review,* 8(1), 486-500.

Mottaz, C. J. (1989). An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. *The Sociological Quarterly, 30*(1), 143-158.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior And Human Performance*, *12*(2), 231-248.

Mullins, L. J. (2005). *Management and organizational behavior,7th edition,* PrenticeHall.

Newton, L. A. ve Shore, L. M. (1992). A model of union membership: ınstrumentality, commitment and opposition. *Academy Of Management Review*, *17*(2), 275-298.

Nijhof, W. J., De Jong, M. J. ve Beukhof, G. (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration. *Journal Of European İndustrial Training*. 22(6). 243-248.

O'reilly, C. A., Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal Of Applied Psychology*, *71*(3), 492-499.

Özgener, Ş. (2000). Değer yönetimi: imalat sanayiindeki türk yöneticilerinin yükselen değerlerine ilişkin bir araştırma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (1), 173-189.

Özkalp, E., Kırel, Ç. (1996). Örgütsel davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özkalp, E., Kırel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış, anadolu üniversitesi eğitim.* Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın

Öztürk, E. (2019). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: erzurum ili bölge eğitim ve araştırma hastanesi çalışanları üzerine bir uygulama.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Erzincan.

Öztürk, M. (2013). *Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri: Kırklareli örneği.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Parasız, M. İ. (1994). *Ücret teorisi: modern yaklaşım*. Ezgi Kitabevi.

Pekel, H. N. (2001). *İşletmelerde motivasyon verimlilik ilişkisi devlet hava meydanları işletmesi Antalya havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Polat, N. (2008). *Hemşirelerde işe bağlı stres ve iş doyumu: bir eğitim hastanesinde saha çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Popoola, S. O. (2006). Personal factors affecting organizational commitment of records management personnel in nigerian state universities. *Ife Psychologıa: An International Journal*, *14*(1), 183-197.

Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: the organization man revisited. *Academy Of Management Review*, *12*(3), 460-471.

Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy Of Management Review*, *10*(3), 465-476.

Ritzer, G. ve Trice, H. M. (1969). An empirical study of howard becker's side-bet theory. *Social Forces*, 475-478.

Robbins, S. P., Judge, T. A. ve Sanghi, S. (2007). *Organizational behavior*. Prentice- Hall Of India.

Sabuncuoğlu, Z. (2000). İnsan kaynakları yönetimi, Bursa: Ezgi

Kitabevi.

Saraç, E. Ö. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgüt performansı üzerindeki etkisinde insan kaynakları bilgi sistemleri kullanımının rolü üzerinearaştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Saygılı, E. (2019). *Ücret düzensizliğinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: bir araştırma örneği.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Bursa.

Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Addison Wesley Publishing Company.

Shore, L. M., Barksdale, K. ve Shore, T. H. (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy Of Management Journal*, *38*(6), 1593-1615.

Sığrı, Ü. (2007). *İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Stevens, J. M., Beyer, J. M. ve Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment. *Academy Of Management Journal*, *21*(3), 380-396.

Storey, J. ve Sisson, K. (1993). *Managing human resources and industrial relations*. Open University Press.

Şimşek, L. (1995). İş tatmini. *Verimlilik Dergisi, 12*(1995), 92-108.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2003). *Davranış bilimlerine*

giriş ve örgütlerde davranış. Eğitim Yayınevi.

Toker, B. (2007). Konaklama işletmelerinde iş doyumu: demografik değişkenlerin iş doyumu faktörlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Journal Of Yaşar University, 2*(6), 591-615.

Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*, Ankara: Gazi Kitapevi.

Uygur, A. (2004). *Örgütsel bağlılık ve işgören performansı. Türkiye vakıflar bankası Ankara, İstanbul ve İzmir ili şubelerine yönelik alan araştırması.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Wagner Iıı, J. A. ve Hollenbeck, J. R. (2014). *Organizational behavior: securing competitive advantage*. Routledge.

Wanous, J. P., Poland, T. D., Premack, S. L., ve Davis, K. S. (1992). The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors: a review and meta- analysis. *Journal Of Applied Psychology*, *77*(3), 288.

Waters, L K., ve Roach, D. (1971). Relationship between job attitudes and two forms of withdrawal from the work situation. *Journal Of Applied Psychology,* 55(1971),92-94.

White, G. (1987). *Employee commitment*. Work Research Unit.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. Academy Of Management Review, 7(3), 418-428.

Wright, J. D., ve Hamilton, R. F. (1978). Work satisfaction and age: Some evidence for the 'job change'hypothesis. *Social Forces, 56*(4), 1140-1158.

Yalçın, S. (1991). *Personel yönetimi*. İ Ü İşletme Fakültesi Yayınları.

Yılmaz, D. (2019). *İş tatmini örgütsel bağlılık ilişkisi: havayolu*

işletmesi çalışanları üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.

Yılmaz, R. (2018). *İnsan kaynakları yönetiminde ücret ve eğitim uygulamalarının çalışanların iş tatmini üzerine etkisi ve bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Gazi Kitabevi.

EK

EK-1

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı; Bu çalışma, ücretleme sisteminin çalışanların örgütsel bağlılığına ve iş tatminine etkisini Adıyaman ilinde belirlemeye yönelik yapılan yüksek lisans tezi uygulamasına aittir. Vereceğiniz bilgiler sadece bilimsel bir çalışmada kullanılacak ve hiçbir şekilde başkalarıyla paylaşılmayacaktır. Bu formu yanıtlamak için kullanacağınız zaman ve değerli görüşleriniz, bilimsel bir çalışmanın tamamlanmasına önemli katkılar sağlayacaktır. Katılımınızdan dolayı TEŞEKKÜR EDERİZ…

Saygılarımızla…

Dr. Öğr. Üyesi
Kasım KAYA
Mehmet
Cengiz ÇALIŞ

1) Cinsiyet:

Erkek ( ) Kadın ( )

2) Medeni durum:

Evli ( ) Bekâr ( )

3) Yaş:

20'den küçük ( ) 21-30 ( ) 31-40 ( ) 41 ve Üstü ( )

4) Eğitim düzeyi:

İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Üniversite ( ) Lisansüstü ( )

5)-Aylık Gelir:

0-2324,70TL ( ) 2324,71-3000 TL ( ) 3001-4000 TL ( ) 4001-5000 TL ( ) 5001 - 6000 ( ) 6001 TL ve üzeri( )

6) -Meslek:

……..

	Aşağıda ücret sistemine yönelik bazı sorular verilmiştir. Lütfen size uygun gelen ifadeye katılım derecenizi işaretleyiniz. TEŞEKKÜR EDERİZ...	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyoru	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1 -	Çalıştığım işletmede ücret kademeleri ve ücret artışları adil olarak ayarlanmaktadır.					
2 -	Aldığım ücretin yaptığım iş ve eğitim düzeyime uygun olduğunu düşünüyorum.					
3 -	Aldığım ücret ihtiyaçlarımı normal bir düzeyde karşılayacak ölçüde yeterlidir.					
4 -	İşyerim bana yeterli ekonomik güvenceyi sağlamaktadır.					

5 -	Farklı bir alanda da olsa beni ücret açısından tatmin edecek bir iş bulursam hiç düşünmeden o işe geçerim.					
6 -	Yetenek, bilgi ve başarıyı göz önünde tutan yeterli ve adil bir ücret dağılımı vardır.					
7 -	Para dışında sosyal güvencelerin (SSK, Emekli Sandığı, Özel Sağlık Sigortaları vb. gibi) yeterli olduğunu düşünüyorum.					
	Aşağıda örgütsel bağlılığa yönelik bazı sorular verilmiştir. Lütfen size uygun gelen ifadeye katılım derecenizi işaretleyiniz. TEŞEKKÜR EDERİZ...	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

1 -	İşletmemin başarılı olabilmesi için benden beklenilenden daha fazlasını ortaya koymak isterim.					
2 -	Arkadaşlarıma bu işletmenin çalışmak için mükemmel bir yer olduğundan bahsederim.					
3 -	İşletmemde çalışmaya devam edebilmek için her türlü görevi yapmaya hazırım.					
4 -	Kendi değerlerim ile işletmemin değerlerini birbirine çok yakın görüyorum.					
5 -	Bu işletmenin bir parçası olduğumu başkalarına gururla anlatıyorum.					
6 -	Bu işletmenin bir parçası olduğumu başkalarına gururla anlatıyorum.					
7 -	Çalışmak için birçok seçeneğim olmasına rağmen bu işletmeyi seçtiğim için çok memnunum.					
8 -	İşletmemin geleceğini önemsiyorum.					
9 -	İşletmemin, çalışabileceğim işletmeler arasında en iyisi olduğunu düşünüyorum.					
	Aşağıda iş tatminine yönelik bazı sorular verilmiştir. Lütfen size uygun gelen ifadeye katılım derecenizi işaretleyiniz. TEŞEKKÜR EDERİZ...	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1 -	Çalıştığım kurumda işimi iyi yaptığım zaman takdir ediliyorum.					
2 -	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.					
3 -	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.					
4 -	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.					
5 -	Yaptığım işten memnunum.					
6 -	Yaptığım işten gurur duyuyorum.					
7 -	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini düşünüyorum.					
8 -	Yükselmek için yeterli Şansa sahip olduğumu düşünüyorum.					
9 -	İşyerimdeki çalışma ortamından memnunum.					
10 -	Yapmam gereken işler yeterince açık ve nettir.					
11 -	İş yerimde kendimi geliştirmek için olanaklar var.					
12 -	İş yerimde iyi çalışma, üstlerim tarafından övülür.					

13-	İşimi gerçekten severek yapıyorum.					
14-	İşimde yeni sorumluluklar almayı seviyorum.					
15-	İşimi para kazanma aracı olarak değil, bir yaşam tarzı olarak görüyorum.					