



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

*Does Pay Satisfaction Have a Decisive Effect on Life Satisfaction?
The Case of Elazig Bank Employees*

Abdulrahim YILDIRIM**

Erkan Turan DEMİREL***

ÖZET

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

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

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

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

ABSTRACT

The main aim of this study is to provide experimental support for the argument that pay satisfaction has a decisive effect on life satisfaction. There are no studies that explores the relationship between pay satisfaction and life satisfaction. It is hoped this study, which aims to demonstrate the effect of pay satisfaction on life satisfaction, will bring a new perspective to future studies and contribute to the accumulation of knowledge.

To accomplish the aim of this study, data from the employees of banks in the city of Elazig were collected. This is a descriptive study supported by a theoretical framework. A survey was used as a data collection tool. The survey includes demographic questions, Diener's "Life Satisfaction Scale" and the researchers' "Pay Satisfaction Scale." The raw data were analyzed using the SPSS 21.0 program, and their frequency distribution, arithmetic mean, standard deviation, factor analysis, reliability analysis, regression analysis, and f and t analyses were done.

This study found that participants' levels of pay satisfaction and life satisfaction were generally very low. The mean scores on the scales used were significantly different for certain demographic variables. The effect of pay satisfaction on life satisfaction was found to be statistically significant, positive and at an intermediate level.

Key words: Pay Satisfaction, Life Satisfaction, Pay, Bank Employees

* Bu makale, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda aynı isimle kabul edilmiş olan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Bilim Uzmanı, Ziraat Bankası Harput Şubesi, ELAZIĞ, Mail: abdulrahimyildirim@gmail.com

*** Doç. Dr., Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, ELAZIĞ, edemirel@firat.edu.tr

GİRİŞ

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

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

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

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

Günümüzde işletmeler, insan kaynağına her zamankinden daha fazla önem vermeye başlamıştır. Burada önemli olan bu insan kaynağının en etkin ve verimli şekilde kullanılması ve işgücünün hedefleri ile işletme ya da organizasyon hedeflerinin uyduğu noktanın yakalanmasıdır. Bu noktada, ücret tatmini ve yaşam tatmini kavramları öne çıkan kavramlar arasındadır.

Günümüzün modern yönetim anlayışında, iş görenlerin sadece ekonomik bir varlık olarak görülmemektedir. Çalışanların ekonomik beklentilerinden farklı beklentilerinin de olduğu ve bunun temelinde, çalışanların sosyal yönlerinin bulunduğu kabul edilmektedir. Söz konusu kabuller dikkate alındığında çalışanların ücret tatminleri ile yaşam tatminleri arasındaki etkileşimin incelenmesi, bu araştırmanın konusu olarak seçilmiştir. Dolayısıyla, çalışanların ekonomik yönleri ile sosyal yönlerine ilişkin birer değişken inceleme konusu olacaktır.

Çalışmada, “Ücret tatmininin yaşam tatminini belirleyici etkisi var mı?” sorusuna cevap aranmaktadır. Diğer bir ifade ile “ücret tatmininin yaşam tatmininin belirleyicilerinden biri olduğuna ilişkin iddiaya, ampirik bir araştırma ile destek aranmaktadır. Bunun için Elazığ İlinde bulunan banka çalışanlarından veri toplanmıştır.

1. ÜCRET KAVRAMI VE ÜCRETİN ÖNEMİ

Ücret uzun yıllardan beri bir ülkenin ekonomik kalkınmasında, sosyal gelişiminde ve politik istikrarının sağlanmasında çok önemli role sahip bir konu olmuştur. İşletmelerin ilk kurulduğu günden bu yana çalışanların ortaya koyduğu bedensel ve düşünsel emeğin karşılığı olarak tanımlanan ücretin nasıl saptanacağı, hangi düzeyde tutulması gerektiği ve bir motivasyon unsuru olarak taşıdığı rol, hep tartışma konusu olmuştur. Bu tartışmanın temel nedenleri, farklı kesimlerin

ücret olgusuna kendi amaç ve çıkarları doğrultusunda farklı biçimlerde bakmalarıdır (Sabuncuoğlu, 2000:207-208).

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

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

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

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

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

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

Doğrudan ödenen dışsal ödüllerin en önemlisi olan ücret; genellikle karmaşık bir dışsal ödül olması nedeniyle, ücretle ilgili ortaya çıkabilecek tatminsizlik; grevlere, iş yavaşlatmaya, devamsızlık ve işten ayrılmaya yol açabilmektedir. Gerçekten ücret, emeği karşılığında çalışan insanların çoğu kez tek gelir kaynağı olması sebebiyle onların yalnızca geçimlerini sağlamalarını değil aynı zamanda yaşam düzeylerini de yükseltmelerini sağlayıcı bir rol üstlenmektedir. Tatmin edici personel ilişkilerinin anahtarı olarak ücret, iş görenler ve sendikalar açısından büyük önem arz etmektedir (Murat, internet:16.08.2013).

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

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

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

2. ÜCRET TATMİNİ KAVRAMI

Çalışanların ücret tatmini, aldıkları ücretin kendi tatminlerini sağlamanın yanında, hakça saptanması, aynı ya da benzer işleri yapanlara göre eşit olması, başarı ve performans farklılıklarını yansıtması ve çalışanların bu ücreti sürekli olarak alabileceklerine güvenmeleri ile ilgili algılarından ortaya çıkar (Ataay, 1985:254-255). Ücretin bireyi güdüleyici yönü karşılığında sergilenen çabadır. Bu bakış açısına göre anlamıyla, bireyin çaba karşılığı elde ettiği yaşam standartlarının onun çabalarını yönlendireceği ve tatmin ya da tatminsizliğine neden olacağı söylenebilir (Ataay, 1985:12).

Çalışan gösterdiği gayret ve elde ettiği faydayı başkalarının gayretleri sonucu elde ettikleri fayda ile karşılaştırdığında; bu karşılaştırmayı eşit ya da avantajlı algılayarsa tatmin oluşacaktır. Ancak, adaletsiz ya da dengesiz bir durum olduğuna ilişkin bir algı oluşturursa, çalışan tatminsizlik duyacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, ücretin düzeyinden çok gösterilen çabayla karşılaştırıldığında ücretin adil olarak algılanıp algılanmadığı olmalıdır (Ordun, 2002:63). Ücret, çalışanlar için motive edici bir öge olmakla birlikte, tatmini belirleyen temel öge değildir. Ancak yine de iş görenlerin adil bir şekilde ücretlendirilmesi önemlidir. Zira iş görenler emeklerinin karşılığını alamadıklarını düşünürlerse çalışmaktan mutlu olmamakta ve iş tatminleri de düşmektedir (Demir, 2007:143).

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

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

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

2.1. Ücret Tatminini Etkileyen Faktörler

Ücret tatminini etkileyen faktörler, bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler şeklinde aşağıda incelenmektedir.

2.1.1. Bireysel Faktörler

Ücret adaleti algılamasında dikkate alınması gerekenler, bireysel faktörler, adalet hassasiyeti, adil dünya inancı, öz-saygı ile bireylerin çalışma ve yaşam koşulları bakımından önem taşıyan demografik özellikleri olup; aşağıda incelenecektir (Çakır, 2005:105).

2.1.1.1. Adalet Hassasiyeti

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

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

Adalet hassasiyeti yüksek olan çalışanlar, iste anlamlılık, işin içeriği, başarı ve kişisel gelişim ile daha fazla ilgilenirler. Adalet hassasiyetine sahip olanlar kurumdan aldıkları ve kuruma verdikleri arasında bir denge ararlar. Buna göre ücrete yaklaşımlarının; “eşit işe eşit ücret” beklentisi içerisinde şekillendiği, diğer bir ifadeyle benzer işi yapan çalışanlarla benzer ücreti almalarının ücret tatmini duymalarını sağlayacağı söylenebilir.

2.1.1.2. Adil Dünya İnancı

Adil dünya inancı, insanların dünyanın adil olduğuna ve adil bir dünyada başlarına geleni hak ettiklerine ya da hak ettiklerini elde ettiklerine inanma eğilimini ifade etmektedir. Bu inanç, bireylerin kendi yaşadıkları veya başkalarının karşılaştığı adaletsizlik durumları karşısındaki tepkilerini etkileyebilecek yapıdadır (Furnham, 1999:318-322). Bu inanç, insanların günlük yaşamlarını sürdürebilmeleri ve geleceğe yönelik yatırımlar yapabilmeleri için gerekli olan önemli psikolojik mekanizmaların arasında yer almaktadır. İnsanlar adil dünya inancının sürdürülmesinde bir takım stratejiler kullanmaktadırlar. Bu stratejiler kabul etme, inkâr-geri çekilme, olayın yeniden yorumlanması, nihai adalete inanma şeklinde belirtilmiştir. Örneğin; adil dünya inancı güçlü olup, savunmacı stratejiler yerine, inancı sürdürme stratejilerini tercih eden bireyler ücret adaletsizliğini kabul ederek, kendi hak ettikleri ücretin, aldıkları ücret kadar olduğunu düşünebilirler (Çakır, 2005:109-110).

2.1.1.3. Öz-Saygı

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

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

2.1.2. Demografik Özellikler

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

2.1.2.1. Yaş

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

bulunmuştur (Terpstra ve Honoree, 2003:70). Buna göre, genç yaşta kişiler için sırasıyla dışsal eşitlik, süreçsel eşitlik, içsel eşitlik ve bireysel eşitlik, ileri yastakilerle nazaran daha çok önem verilen unsurlardır. Dolayısıyla gençler dışsal eşitliğe, içsel eşitlikten ve bireysel eşitlikten daha fazla önem vermektedirler. Kıdemi yüksek olanlar, kıdemi düşük olanlara göre ücret artışlarını daha az adil bulurlar (Dulebohn ve Martocchio, 1998:54).

2.1.2.2. Cinsiyet

Kadınlar, genelde erkeklerden daha az ücret aldıkları halde, ücretlerinden tatmin düzeyleri erkeklerin tatmin düzeylerinden daha yüksektir. Bu durumun önemli bir nedeni kadınların kendileri için daha düşük ücret düzeyinde ücret belirlenmesine razı olmalarıdır (Major ve Forcey, 1985:393-405). Kadınlar da, erkekler de ücret artışlarını ve parasal ödülleri değerli bir güdüleyici olarak görmektedirler. Ancak, kadınların ücretlerini daha adil buldukları bildirilmektedir (McDonald, 1993; 15). Daha düşük ücret almalarına rağmen kadınların tutumlarında bir farklılık olmaması, “kanaatkâr kadın çalışanlar tezati” olarak adlandırılmıştır. Kadınların genellikle ücret beklentileri ve adil ücrete ilişkin ölçütleri daha düşüktür. Dolayısıyla, işlerinden bekledikleri ücret, erkeklerle göre daha düşük olmaktadır. Bu bulgular, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının göstergeleri olup; erkeklerin ücretlerini adil bulmamalarının, ücret doyumlarının kadınlardan daha düşük olması sonucunu doğurduğunu açıklamaktadır (Jackson ve Grabski, 1988:606-625).

2.1.2.3. Eğitim ve Meslek

Eğitim düzeyi ücret düzeyinin belirlenmesinde etkili bir değişkendir. Yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar, ücretlerin saptanmasında eğitimin bir ölçüt olarak kullanılmasını düşük eğitimlilerden daha fazla desteklemektedirler. Yüksek eğitim düzeyine sahip olan kişiler ücretlerinden daha az memnundurlar ve daha çok ücret adaletsizliği algısına kapılmaktadırlar (Mamman:1997:177). Bunun nedeni, yüksek eğitimlilerin işlerini düşük eğitimlilerin yaptıkları işlerden daha değerli bulmaları ve dolayısıyla daha fazla para kazanmaları gerektiğine inanmalarıdır. Berkowitz vd. (1987:554-561), aynı zamanda, mesleki düzeyleri daha yüksek olanların da ücretlerinden daha az memnun olduklarını tespit etmiştir. Tersptra ve Honoree (2003:67-74), düşük mesleki düzeydekiler için dışsal eşitliğin, içsel eşitlik ve süreçsel eşitlikten daha fazla önem taşıdığını tespit etmişlerdir. Jackson ve Grabski (1988:606-625), daha yüksek gelire sahip olanların, yüksek bir yaşam standardı yakalayabildiklerini ve bu standardı sürdürebilme isteği nedeniyle ücretlerinden daha az memnun olduklarını belirtmiştir.

2.1.3. Örgütsel Faktörler

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

2.1.3.1. Ücret Yönetimi ve Ücret Düzeyi

Bir ücret yönetimi ne kadar çok sistematik unsura dayandırılırsa, personel tarafından da o kadar adil olarak algılanacaktır. Ücret yönetimi kapsamında, her iş için parasal bir değer saptanarak belirli ölçütler çerçevesinde ücretler arasında farklılaşmalar yaratılmaktadır (Benligiray, 2007:17).

Çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olan ücret özelliklerinden biri de, ücretin düzeyi ya da miktarıdır. Ücret düzeyi, bir işletmede çalışanlara ödenen ücretlerin oluşturduğu genel ortalamadır. Ücretleri iş alanı, bölge ya da uluslararası düzey bakımından karşılaştırmak mümkündür. Karşılaştırmada reel ücret esas alınır (Lawler, 1994:20-28).

Ücret düzeyi, işin niteliği, türü, önceki döneme ait performansla dayalı artışlar, kıdem gibi pek çok değişkenden etkilenmektedir. Ayrıca ücret düzeyi, ekonominin genel durumu, işletmenin ödeme gücü, toplu pazarlıklar, belirli bir çalışanı veya çalışan grubunu elde tutma ihtiyacı gibi pek çok dış faktörden de etkilenmektedir (Gardner vd., 2004:308). Summers ve Hendrix (1991), ücret

düzeinin ücret adaleti algısı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Ücret düzeyi arttıkça ücret daha adil bulunmaktadır (Summers ve Hendrix, 1991:153).

2.1.3.2. İşin Niteliği

İşin niteliği, beklenen ücret düzeyi ile alınan ücretin karşılaştırılmasında önemli bir faktördür. İşteki sorumluluk düzeyi, görev çeşitliliği, görevin önemi, iş tanımı ve mesleğe ilişkin özelliklerin, ücret adaleti algılamalarında etkili olduğunu kanıtlayan araştırmalar söz konusudur. İşin niteliği açısından ücret tatminine etki eden unsurlar; hiyerarşik konum, statü, iş tanımlarının açıklığı, görev çeşitliliği ve görevin önemi şeklinde sayılmaktadır (Çakır, 2005:119-120). Hiyerarşik konum yükseldikçe kuruma sağlanan katkı ve ayrılan zaman artacaktır. Buna bağlı olarak, ücret beklentisi de yükselecektir. Konumu ve iş tanımları açık olan bir çalışanın ücret adaletsizliği ve ücret tatminsizliği hissetmesi pek olası değildir. Görev çeşitlilik ve önem açısından üst düzey ise ödül beklentileri de yüksek olacaktır. Beklentilerin yüksekliğinin bir sonucu olarak ücret hassasiyetinin de yüksek olması beklenebilir.

2.1.3.3. Kişilerarası İlişkiler

Bireylerin karşılaştırma objeleri ile olan ilişkileri adalet algısı üzerinde etkili olabilmektedir. Örneğin; kişi kendi katkılarına karşılık beklediği ücretten daha fazla alıyorsa, karşılaştırma yaptığı öteki kişi ile ilişkisinin niteliği, adalet algısı ve bu algılama sonucundaki davranışlarını etkileyecektir. Yakın bir ilişki içinde ise, adaletsizlik algısı nedeniyle tedirgin olabilecek, yakın bir ilişkiye sahip değilse, adaletsizlik duysa bile bundan rahatsızlık duyma düzeyi düşük olacak ve bu adaletsizliği gidermek için herhangi bir şey yapmayacaktır. Yapılan iş karşılığında ödül dağıtımının söz konusu ise kişi kendisiyle benzer davranış ve tutumlara sahip kişilerle eşit paylaşım davranışı sergilerken; farklı tutum ve davranışlara sahip kişilerle eşit paylaşım gitmek yerine, kendilerine daha fazla pay ayırmayı tercih edecektir. Bu bulgu, kişiler arası olumlu ilişkinin dağıtıcı adalet üzerindeki etkisini de göstermektedir (Çakır, 2005:118-119).

2.1.3.4. Örgütsel Adalet

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

Ücret adaleti algısı hem dağıtıcı adalete, hem de süreçsel adalete bağlıdır. Bunun anlamı, ücret adaleti algısının, ücret miktarı ile olduğu kadar, ücret miktarının nasıl belirlendiği ile de ilişkili olmasıdır. Süreçsel adaletin dağıtıcı adalete göre, çalışanların örgüte ve yönetime karşı tutumlarının daha iyi bir göstergesidir ve süreçsel adaletle ücret doyumu arasında önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Folger ve Konovsky, 1989:115-130). Ayrıca, süreçse adaletin çalışanların örgütsel bağlılığını ve yönetime olan güvenlerini artırdığı saptanmıştır (Cropanzano ve Kacmar, 1995:14).

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

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

2.1.4. Toplumsal Faktörler

İnsanlar ücretlerini sadece kendi ölçütleriyle değerlendirmemekte, aynı zamanda örgütlerinin içinde bulunduğu kültür ve değerler setinden de etkilenmektedirler. Toplulukçu kültürlerde bireysel amaç ve beklentiler, grubun norm ve beklentilerinden sonra gelir. Bireyci kültürlerde ise bireyin amaçları grubunkilerle ortak olmayabilir ve anlaşmazlık halinde onlardan önceliklidir. Araştırma bulgularına göre, toplulukçu kültürlerden olan bireyler, bireyci kültürlerden olan bireylere göre, genellikle mutlak eşitliğe dayanan paylaşımı, katkı ve yatırım oranını esas alan adil paylaşımından daha çok tercih etmekte, çatışmadan kaçınmakta ve uzlaşmacı tutum sergilemektedirler. Bu nedenle toplulukçu kültürlerde bireyler ücretlerini karşılaştırmada daha çok yakın çevreleri ile uyum ve denkliği arayabilir, denklik halinde ise adaletsizlik duygusuna kapılmayabilirler. Bireyci kültürlerde ise ötekilerden daha fazla elde etme ve kendi amaçlarını gerçekleştirme eğilimi nedeniyle, aile ve yakın çevre dışındaki öteki kişilerle karşılaştırma ağır basabilir (Çakır, 2005:122-123).

3. YAŞAM TATMİNİ KAVRAMI

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

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

3.1. Mutluluk Kavramı

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

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

3.2. Öznel Esenlik (İyi Olma) Kavramı

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

3.3. Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler

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

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak,
- Yaşamı anlamlı bulmak,
- Amaçlara ulaşma konusunda uyum,

- Pozitif bireysel kimlik,
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomik, güvenlik ve sosyal ilişkiler.

3.3.1. Bireysel Faktörler

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

3.3.2. İş ile İlgili Faktörler

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

3.3.3. Çevresel Faktörler

Bireyin çalıştığı işletme dışında başka işletmelerde iş bulabilme imkânı ve yönetimin sendikalarla ilişkisi bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003:697). Çevresel faktör olarak enflasyonu ele alırsak, enflasyonun insanların yaşam tatminlerini etkilediği bir gerçektir. Özellikle enflasyon oranlarının yüksek seyrettiği ülkelerde halkın elde ettiği gelirin satın alma zamanla azalmakta ve bu durum insanların yaşamlarından tatmin duymamalarına neden olmaktadır (Donovan vd., internet:31.07.2014). Yıllarca yüksek enflasyonun etkisi altında yaşamak zorunda kalan ülkemizde bu değişkenin yaşam tatmini üzerindeki olumsuz etkisi herkes tarafından hissedilmektedir.

3.3.4. Toplumsal Faktörler

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

Günlük olarak fiziksel eksersiz yapan, herhangi bir sporla uğraşan ya da bahçede çalışan bireylerin bunları yapmayanlara göre yaşam tatminlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Dindar insanların ortalamadan daha mutlu oldukları bilinmektedir. İnsanların yaşam tatminlerini artıran, bos zamanlarını değerlendirmenin ya da dinsel aktivitelerde bulunmanın sosyal etkisinden kaynaklanmaktadır. Amerika'da her ay düzenli olarak kulüp toplantılarına katılmanın, gönüllü işlerde görevler üstlenmenin, aylık eğlencelere katılmanın ya da haftalık kiliseye gitmenin, kişilerin yaşam tatminleri üzerinde, elde ettikleri gelirin ikiye katlanmasının vermiş olduğu tatmine eşit bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Donovan vd., internet:31.07.2014).

Arkadaşlara sahip olmak, destekleyici akrabaların varlığı, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, kişilerin iş tatmini ya da yaşam tatmini üzerinde etkilidir. Bu noktada karsımıza esler arasındaki ilişki çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar, evli kişilerin hiçbir zaman evlenmeyen, boşanmış, ayrı yasayan ya da dul kalan kişilere göre yaşamlarından daha çok tatmin elde ettiklerini göstermektedir (Donovan vd., internet:31.07.2014).

4. ÜCRET TATMİNİ İLE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ ETKİLEŞİM

Yazında, ücret tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye odaklanmış olan bir çalışmaya diğer bir ifadeyle doğrudan söz konusu ilişkiyi irdeleyen bir çalışmaya rastlanamamıştır. Ancak, hem ücret tatmini ile hem de yaşam tatmini ile ilişkili olan değişkenleri içeren çalışmalar

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

Örgütsel literatürde iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki büyük dikkat çekmiş (Heller vd., 2002:815-835) ve son yıllarda iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki çok sayıda deneysel araştırmanın ve niteliksel gözden geçirmenin konusu olmuştur (Tait vd., 1989:502-507). İş bir kişinin yaşamının önemli bir parçası olduğundan, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki bağlantı anlamlıdır. İş ve yaşam tatmini ilişkilidir çünkü; çalışanlar iş ortamlarının dışındaki olaylar ve durumlardan etkilenirken, iş dışı olaylarla ilgili davranış ve duygularda iş tatmininden etkilenmektedir (Saari vd., 2004:395-407).

İş ve yaşam tatminini konu alan çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların bir kısmının iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği, bir kısmının bu ilişkinin yönü ve şekline odaklandığı, diğer bazı çalışmaların ise iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi kişisel faktörlere bağlı olarak açıklamaya çalıştığı görülmektedir (Uyguç vd, 1998:193-204).

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

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

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

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

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

Göksu ve Öz (2010:55-76), banka çalışanlarının ücret tatminlerinin öncülleri ve ardılları ile ilgili çalışmalarında; ücret tatmininin dağıtımsal adaletten pozitif yönde etkilendiği ve örgütsel bağlılık ile iş performansını da pozitif yönde etkilediği şeklinde bulgulara erişmişlerdir.

Yukarıdaki yazın bulguları, “iş tatmini – ücret tatmini” ve “iş tatmini – yaşam tatmini” ilişkilerinin varlığını destekleyen niteliktedir. Bu bulgulardan yola çıkıldığında, “ücret tatmini –

yaşam tatmini” ilişkisinin varlığından söz edilebileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada da, mantık yürütülerek ortaya atılan “ücret tatmini – yaşam tatmini” ilişkisinin varlığına deneysel destek sağlamak amacıyla yapılmıştır.

5. UYGULAMA

5.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi

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

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

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

5.2. Araştırmanın Amacı

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

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

5.3. Araştırmanın Sağlayacağı Katkılar

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

İş tatmini, ücret yönetimi, yaşam tatmini ve ücret memnuniyeti ile ilgili birçok araştırmaya literatürde rastlanmaktadır. Konuya farklı yönlerle yaklaşan çalışmaların varlığına rağmen ücret

tatmini ve yaşam tatmini ile ilgili çalışmalar çok fazla değildir. Bu araştırma gibi bir karşılaştırmalı çalışması şeklindeki araştırmalara rastlanılmamıştır.

İşletme alanında ücret alanına giren öncül çalışmalardan olması bu çalışmanın özgün yanına ilişkin işaretlerdendir. Böylelikle ilgili bir literatür tabanı oluşacak ve ilerisi için akademisyenlere esin kaynağı olacak yeni bir bakış açısı meydana getirilecektir.

5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları şöyle ifade edilebilir:

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

5.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları şöyle ifade edilebilir:

- Ücret tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin, araştırma evrenine ilişkin olarak gerçekçi biçimde tespit edileceği varsayılmaktadır.
- Katılımcıların, cevaplama anında samimi oldukları ve gerçek düşüncelerini yansıttıkları varsayılmaktadır.
- Cevaplama esnasında katılımcıların birbirlerinden etkilenmedikleri varsayılmıştır.
- Katılımcıların soru formunda yer alan ifadeleri doğru biçimde anladıkları varsayılmıştır.

5.6. Araştırmanın Yöntemi

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

5.6.1. Evren ve Örneklem

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

varılmıştır. Örnek hacminin hesaplanmasında aşağıda yer alan formülden yararlanılmıştır (Baş, 2008):

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

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

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

5.6.2. Veri Toplama ve Analiz Teknikleri

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

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

Verilerin analizi için frekans dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma, keşfedici faktör analizi, ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Söz konusu analizler, SPSS 21.0 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerden alınan aritmetik ortalamalar şöyle değerlendirilmiştir: 1,00 <= ortalama <= 2,60: *düşük*; 2,60 < ortalama <= 3,40: *vasat*; 3,40 < ortalama <= 5,00: *yüksek*.

5.7. Bulgular

5.7.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlikleri

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

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

Tablo 5.1. Yaşam Tatmini Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

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

Tablo 5.1' de de görüldüğü gibi ölçek tek faktörlüdür. KMO değerinin 0,853 (p = 0,000) olması, faktör analizi açısından mükemmel kabul edilmektedir (Sipahi, 2008: 80). Bu tek faktör, toplam varyansın %67,46'sını açıklayabilmektedir. Açıklanan varyansın yüksekliği, geliştirilen

ölçeğin faktör yapısının gücü ile doğru orantılıdır. Tek faktörlü desenlerde, açıklanan varyansın %30 ve üzerinde olması yeterli olarak kabul edilir (Çokluk vd., 2010:227). Bu durumda, ölçeğin faktör yapısının yeterli olduğu söylenebilir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı oldukça yüksektir. Cronbach alpha katsayısı 1'e ne kadar yakınsa ölçeğin güvenilirliği de o kadar yüksektir (Ural ve Kılıç, 2006:286). Katsayının 0,80 ve üzerinde olduğu durumlarda ise; ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğundan söz edilebilir (Kalaycı, 2009:405). Buna sonuçlara göre ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik koşullarını yüksek düzeyde sağladığı söylenebilir.

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

Tablo 5.2. Yaşam Tatmini Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

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

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

5.7.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

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

Tablo 5.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

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

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

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

5.7.3. Ölçeklerin Frekans Dağılımları ve Aritmetik Ortalamaları

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

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

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

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

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

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

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

Ücret Tatmini Ölçeğinin “İşletmeye Bağlılık” adı verilen faktörünün ortalaması 2,64 ile “vasat” düzeyde kalmıştır.

Ücret Tatmini Ölçeğinin “Yeterlilik” adı verilen faktörünün ortalaması 2,82 ile “vasat” düzeyde kalmıştır.

Ücret Tatmini Ölçeğinin “Kurumsal Politikalar” ismi verilen faktörünün ortalaması, 2,70 olup; “vasat” düzeydedir.

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

5.7.4. Regresyon Analizleri

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

Tablo 5.6. Regresyon Analizi – I

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

* p < .01

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

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

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

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

Tablo 5.6’da görülen Model 1’de ücret tatmini ölçeğinin genel ortalaması bağımsız değişken ve yaşam tatmini ölçeğinin ortalaması bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Elde edilen regresyon modelinin anlamlı olduğu; ücret tatmini ile yaşam tatmini arasında orta düzeyde ve

pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ücret tatmininin yaşam tatmini üzerindeki belirleyici etkisinin %38,4 düzeyinde olduğu görülmüştür.

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

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

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

Tablo 5.7. Regresyon Analizi – II

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

* p < .01

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

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

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

SONUÇ VE ÖNERİLER

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

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

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

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

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

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

KAYNAKLAR

AŞAN, Ö. ve ERENLER, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(2), 203-216.

ATAAY, İ.D. (1985). *Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri*. İstanbul: Banksis Yayınları No:10

ATAAY, İ.D. (2000). *İşletmelerde Ücret Yönetimi*. İçinde: *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ed. Kaynak, T. vd., 2. bs., İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:.

BAĞDADIÖĞLU, E. (2000). *Asgari Ücret*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları. No: 3

BAŞ, T. (2008). *Anket*. Ankara: Seçkin Yayıncılık

BAŞTEMUR, Y. (2006). *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*. Erciyes Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,

- BENLİGİRAY, S. (2007). Ücret Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları.
- BERKOWITZ, L., FRASER, C., TREASURE, F.P. ve COCHRAN, S. (1987). Pay, Equity, Job Gratifications and Comparisons in Pay Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 72(4), 544-551.
- BİNGÖL, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- BİNGÖL, D. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- CROPANZANO, R.S. and KACMAR, K.M. (1995). *Organizational Politics, Justice, and Support*. London: Quorum Books.
- ÇAKIR, Ö. (2005). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Dokuz Eylül Üniversitesi: Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- ÇETİN, C. ve DİNÇ, E. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G. ve BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*. ANKARA: Pegem Akademi.
- DEMİR, N. (2007). *Örgüt Kültürü-İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Uygulama*. İstanbul Üniversitesi: Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- DONOVAN, N., HALPERN, D., and SARGEANT, R. (31.07.2014). *Life satisfaction: The state of knowledge and implications for government*. Erişim adresi: <http://tidsverkstaden.se/filarkiv/file/Life%20satisfaction.pdf>
- DULEBOHN, James ve MARTOCCHIO, Joseph J. (1998). Employee Perceptions of The Distributive Justice of Pay Raise Decisions: A Policy Capturing Approach. *Journal of Business and Psychology*. 13(1), 41-60.
- ERGÜNEY, Ö. (2006). *Ücret Tatmininin İşgören Tatmini İle İlişkisi Ve Bir Uygulama*. İstanbul Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- ERONAT, Z. (2004). *İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama*. Ankara Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- FOLGER, R. ve KONOVSKY, M.A. (1989). Effects of Procedural And Distributive Justice on Reactions To Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal*. 32(1), 115-130.
- FURNHAM, A. And CHENG, H. (1999). 318-322 Personality as predictor of mental health and happiness in the East and West. *Personality and Individual Differences*. 27, 395 – 403.
- GARDNER, D.G., DYNE, L.V. ve PIERCE, J.L. (2004). The Effects of Pay Level on Organization-Based Self-Esteem And Performance: A Field Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 307-322.
- GARRETTO, F. (2000). *Life Satisfaction Homeostasis and The Role of Personality*. Erişim adresi: <http://www.acqol.com.au/publications/resources/thesis-garretto-f.doc>
- GOLDSMITH A.H., VEUM J.R. and DARITY W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*. 35(4), 815-829.
- GÖKSU, N. ve ÖZ, B. (2010). Banka Çalışanları İçin Ücret Tatmininin Belirleyicileri Ve Sonuçlarına Yönelik Teorik Bir Modelin İncelenmesi: Kahramanmaraş Örneği. *İktisat İşletme ve Finans*. 25(296), 55-76.
- GÜVEN, M., BAKAN, İ. ve YEŞİL, S. (2005). Çalışanların ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*. 12(1), 127-151.
- HELLER, D., JUDGE, T.A. and WATSON, D. (2002). The Confounding Role of Personality and Trait affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction. *Journal of Organizational Behaviour*. 23(7), 815-835.
- HUSEMAN R.C., HATFIELD J.D. and MILES E.W. (1987). A New Perspective On Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *Academy of Management Review*. 12(2), 222-234.

JACKSON, L.A. ve GRABSKI, S.V. (1988). Perceptions of Fair Pay and The Gender Gap. *Journal of Applied Social Psychology*. 18(7), 606-625.

KALAYCI, Ş. (Editör). (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. İçinde: KAYIŞ, A. *Güvenilirlik Analizi*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

KESER, A. (2004). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.

KURTULUŞ, K. (2006). *Pazarlama Araştırmaları* (8. Baskı). İstanbul: Literatür Yayınevi.

LAWLER E. and PORTER L.W. (1994). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*. 7, 20-28.

LUNA-AROCAS, R. and TANG, T.L. (2004). The Love of Money, Satisfaction, and the Protestant Work Ethic: Money Profiles Among University Professors in the U.S.A. and Spain. *Journal of Business Ethics*. 50, 329-354.

MAJOR, B. and FORCEY, B. (1985). Social comparisons and pay evaluations: Preferences for same-sex and same-job wage comparisons. *Journal of Experimental Social Psychology*. 21, 393-405.

MAMMAN, A. and OGBONNA, E. (1997). *Another look at personality and cognition*. In: *Effective Organizations*, Eds: ARMİSTEAD, C and KİELY, J, 157-160. London: Cassell.

MURAT, M. *Ücret Nedir?* Erişim adresi: <https://www.xing.com/communities/posts/uecret-nedir-1004551987>. Erişim tarihi: 16.08.2013

ORDUN, G. (2002). *Örgütsel Tutumların Çalışan Davranışına Etkisinin İncelenmesine ve Analizine Yönelik Bir Çalışma*. İstanbul Üniversitesi: Yayınlanmamış Doktora Tezi.

ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003). *İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 693-697.

ÖZDEVECİOĞLU, M. ve ÇAKMAK DORUK, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 33, 69-99.

RİCHARDSON, W., VON KİRCHENHEİM, C. and RİCHARDSON, C. (2006). Teachers and their international relocation: The effect of self-esteem and pay satisfaction on adjustment and outcome variables. *International Education Journal*. 7(7), 883-894.

SAARI, L.M. and JUDGE, T.A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human resource Management*. 43(4), 395-407.

SABUNCUOĞLU, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Yayınları.

SABUNCUOĞLU, Z. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

SCHULTZ D.P. ve SCHULTZ S.E. (2009). *Modern Psikoloji Tarihi*. Çeviri: ASLAY, Y., İstanbul: Kaknüs Yayınları.

SELİM, S. (2012). *Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Bireysel Yaşam Tatmini ve Mutluluk Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Karşılaştırmalı Analizi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

SİPAHİ, B., YURTKORU, S. ve ÇİNKO, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

SUMMERS, T.P. ve HENDRIX, W.H. (1991). Modelling The Role of Pay Equity Perceptions: A Field Study. *Journal of Occupational Psychology*. 64, 145-157.

TAIT, M., PADGETT M.Y. and BALDWIN, T. (1989). Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study. *Journal of Applied Psycholog*. 74(3), 502-507.

TERPSTRA, D.E. ve HONOREE, A.I. (2003). The Relative Importance of External, Internal, Individual and Procedural Equity To Pay Satisfaction. *Compensation and Benefits Review*. 35(6), 67-74.

TINAR, M.Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir: Necdet Bükey Matbaacılık

URAL, A. ve KILIÇ, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

UYGUÇ, N., ARBAK, Y., DUYGULU, E. ve ÇIRAKLAR, N.H. (1998). İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(11), 193-204.

ZAİM, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Ek 1 :

Yaşam Tatmini Ölçeği

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

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

Ek 2 :

Ücret Tatmini Ölçeği

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

Ücretiniz (yan ödemeler de dâhil elinize geçen net ödeme), aşağıdaki önermeler (görüşler) açısından sizi ne kadar tatmin etmektedir?	Seçenekler				
	1	2	3	4	5
1. Yasal gereklere uygunluğu açısından					
2. Cezbetmesi ve işletmede tutması açısından					
3. Çalışma performansımı artırması açısından					
4. Tüm çalışanların kıdem, bilgi ve becerilerine göre adil ücret alması açısından					
5. Kurumun finansal gücü ile uyumlu olması açısından					
6. Kuruma sağladığım katkı ile uyumlu olması açısından					
7. Toplam ücret içerisinde yan ödemelerin dengeli dağılması açısından					
8. İşin; zorluk, önem ve sorumluluk düzeyleri ile uyumlu (denk) olması açısından					
9. Zorunlu ihtiyaçlarımı karşılaması açısından					
10. İşime ilişkin motivasyonumu güçlendirmesi açısından					
11. Kuruma bağlılığımı güçlendirmesi açısından					
12. Kurumun ücret politikalarının anlaşılabilirliği açısından					
13. Ücret artış zamanlaması açısından					
14. Yaşam standartlarımı koruması açısından					
15. Kurum içerisinde kayırmacılığa yol açmaması açısından					
16. Düzenli ve tam ödenmesi açısından					
17. Geçim sıkıntısı yaşatmaması açısından					
18. Aynı sektörde faaliyet gösteren işletmelerin ücret düzeyleri açısından					
19. Eğitim düzeyime uygunluğu açısından					
20. Yeterli ekonomik güvenceyi sağlaması açısından					
21. Toplumda saygın bir kişi izlenimi sağlaması açısından					
22. İşyerinin çalışma koşulları (fiziki imkânlar ve mesai saatleri) açısından					
23. Kurumun ücret politikalarının güven vericiliği açısından					
24. Ücret artış oranları açısından					