

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

(**) **Serpil AYTAÇ**
(***) **Özlem İŞİĞİÇOK**
(****) **Oğuz BAŞOL**
(*****) **Elif SAYGILI**

ÖZ

Ücret, çalışma yaşamının en önemli kavramlarından biridir. Ücret, çalışan için çalışmanın ana amaçlarının başında gelmesinin yanı sıra işveren için de önemli bir gider kalemi olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel bağlılığı arttırmak üzerine yapılan güncel çalışmalar daha çok ücret miktarı, kariyer olanakları, sağlıklı çalışma ortamı, takdir edilme vb. konular üzerinde yoğunlaşırken, mevcut araştırma, ücretini düzenli alan ve almayan çalışanların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeylerini karşılaştırmayı ayrıca ücretini düzenli alan ve almayan

çalışanların demografik özelliklerini incelemeyi hedeflemiştir.

Araştırmanın örneklemini Bursa ilinde ücret düzensizliği yaşayan bir özel sağlık kuruluşunun 104 çalışanı oluşturmaktadır. 34 sorudan oluşan anket çalışması sonrasında, ücretini düzensiz alan kişilerin örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu, işten ayrılma niyetlerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, ücret düzensizliğinin yaşa ve medeni duruma göre farklılık gösterdiği de bulgular arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Ücret Düzensizliği, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti.

(*) Bu çalışma, Elif Saygılı'nın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

(**) **Prof. Dr.** / Bursa Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, saytac@uludag.edu.tr

(***) **Prof. Dr.** / Bursa Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ozlemi@uludag.edu.tr

(****) **Doç. Dr.** / Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oguzbasol@klu.edu.tr

(*****) **İnsan Kaynakları Direktörü** / Romatem Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastaneler Grubu

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

ABSTRACT

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

Keywords: Wage, Wage Irregularity, Organizational Commitment, Intention to Leave.

GİRİŞ

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

Ücret ekonomik açıdan emeğin fiyatı, iş hukuku açısından emeğin bedensel ve zihinsel faaliyetlerinin karşılığı, sosyal politika açısından da emek sahibinin geçim aracıdır (İşığışok, 2017:9). Tanımından da anlaşılacağı üzere çalışanlar için çalışmanın birincil gayelerinden olan ücretin işverence aksatılması, geciktirilmesi veya düzensizleştirilmesi çalışanın geçimini zora sokabilir ve bu birçok olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu

olumsuz sonuçların başında ise çalışanın işe bağlılığını zedeleyebilecek potansiyelde olması gelmektedir. Çalışan böyle bir durumla karşılaştığında işten ayrılma kararı alabilir. Çalışanın işten ayrılma kararını vermesi durumunda işveren kalifiyeli çalışanını kaybetmiş olacaktır. Bu durum; yeni çalışanın bulunması, eğitimlerinin verilmesi, kurum kültürünün öğretilmesi ve bağlılığın oluşması için zaman ve maliyet kaybına yol açacaktır. Ayrıca, çalışanların sürekli ayrılık karar almaları ve işverenlerin bunun önüne geçememesi durumunda bir kaos ortamı meydana geleceğinden, örgütün zarar görmesi de muhtemeldir.

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

Araştırmada sağlık alanında hizmet veren çalışanlar örneklem olarak seçilmiştir. Sağlık sektörü hizmet sektörü içerisinde yer aldığından, çalışanların çalışma şekilleri daha da önem kazanmaktadır. Çünkü hizmet sektörü direkt çalışana bağımlı sektördür. Çalışanın ücretinden memnun olması, kendini örgüte bağlı hissetmesine

ve hizmetinin kalitesinin yükselmesine neden olacaktır. Ayrıca insan sağlığı gibi önemli bir konuda hizmetin kalitesizleşmesinin de sonuçlarının ağır olabileceği unutulmamalıdır.

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

1. ÜCRET KAVRAMI

Ücret, bedeni veya fıkri emeğin üretime katkılarında dolayı ödenen bedeldir (Acar, 2015: 3). Işığışık' un Tokol'dan aktardığı üzere, geniş anlamı ile insan emeğinin bir karşılığı olan ücret, genel anlamda ise işveren tarafından çalışana işletmelerin kâr ve zarar edilmesine bakılmaksızın ödenen, üretilen malın satışının beklenmesi gibi bir ön koşulun olmadığı, miktarı önceden belirlenmiş bir gelirdir (Işığışık, 2017: 3). Ücretin

bu genel kapsayıcı tanımsal özellikleri bu konudaki tanımlama çabalarının hemen hemen hepsinin ortak paydasında yer almaktadır. 1982 Anayasası "Ücret emeğin karşılığıdır." denmiştir. Yine aynı maddede devletin adaletli ücret garantörü olduğuna değinilerek "devlet, ücretin ödenmesinin garanti altına alınmasının yanında çalışanların işe uygun ücret almaları ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için tedbirler alır ve denetimler yapar." denilmiştir. (<http://www.anayasa.gen.tr/> Erişim Tarihi:4.11.2018).

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

Özellikle sanayileşmiş ülkelerde nüfusun büyük bölümü bilgisini ve emeğini işverene satarak gelire dönüştürür ve hayatını idame ettirir. Bu nedenle ücret kavramının

başlı başına ekonomik sistemler içerisinde önemli bir yere sahip olduğu kabul edilebilir. Ücret hem işverenin hem de çalışanın birincil gündemlerindedir. Ücret kavramı çalışanlar için geliri temsil ederken, işverenler için ise önemli bir ana maliyet kaynağını ifade etmektedir.

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

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

edici olmak üzere üç temel yönü ile ifade edilir.

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

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

Ücret düzensizliği yaşayan bir çalışanın tek gelirinin emeği karşılığı aldığı ücret olduğu düşünülürse bunun aksatılması, ödenmemesi gibi durumlarda ekonomik anlamda kendisini güçlü hissetmesi beklenemez. Geçindirmek zorunda olduğu kişileri de düşünürsek,

ücretin ödenme günündeki belirsizlik nedeniyle birçok sorun yaşayacaktır. Yaptığı ödeme planları aksayacak ve hatta aile düzeni ekonomik nedenlerden ötürü etkilenecektir. Bunun sonucunda çalışan yaşadığı tüm ekonomik sorunları işyerinden kaynaklı olduğunu düşüneceğinden işyerine karşı negatif duygular beslemeye başlayacaktır.

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

toplumda saygıyı beraberinde getirdiği ve bu nedenle daha fazla ilgi görülmesine sebebiyet verdiği düşüncesi çalışanların ücrete ve statüye önem vermesini arttırmaktadır (Işığışık, 2017: 16).

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

Ücretin çalışanlar için öneminin ele alınacağı son alan motive edicilik yönüdür. Benligiray'a göre (2003: 7) ücretin, çalışanları motive eden tüm unsurları düşünüldüğünde ilk faktör denilmesinin güçlüğünden bahsetmektedir. Genelde motive edici temel unsurlar iş ve birey arasındaki uyum, sağlıklı iş ortamı, iş güvencesi, adalet, eşitlik gibi kriterler olsa da ücretin emeği maddeleştirebilme özelliği onu farklı bir boyuta çekmektedir. Yani çalışan iş yerindeki çabasının işveren tarafından görüldüğünü ve takdir edildiğini ücretine yapılan ilavelerle anlayabilmektedir. İşverenlerin verdiği değer somut hali olarak görülen ücretin düzensiz ödenmesi motivasyon kaybına yol açabilir. Ücret düzensizliği yaşanan kurumlarda çalışanlar, ücretin miktarın-

dan ziyade önce ücretin düzenli yatırılmasını bekleyeceklerdir.

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

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

2. ÜCRET DÜZENSİZLİĞİ KAVRAMI

Ücret ödenmesinin İş Kanunu'nda ve Borçlar Kanunu'nda sı-

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

Ücret düzensizliğini örneklerle incelemek gerekirse;

1. Ücret düzensizliği çalışanın hak ettiği ücretin ödeme günü geçtikten sonra yani kanunda belirtildiği esaslarda ödenmemesi halinde gerçekleşir.

2. İş sözleşmesinde veya genel uygulamada ücretin her ayın başında ödeniyor ise eğer ücretini çalışan bir ay on dördünde, bir diğer ay yirmi altısında alıyorsa ücret düzensizliği yaşamaktadır. Sonuç olarak ödeme gününün belirsiz olması ücret düzensizliği kapsamında değerlendirilmektedir.

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

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

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

2.1. Ücret Düzensizliğine Yol Açan Faktörler

Ücret düzensizliği yaşanmasının birçok nedeni vardır. Fakat bu nedenlerin başında hiç kuşkusuz ekonomik krizler gelmektedir. Şirketler bir küresel ekonomik sistem içerisinde hayatlarını sürdürmektedir. Ticaretin bu küresel rekabet ortamında kusursuz gerçekleşebilmesi piyasaya aktif para girişi çıkışıyla mümkün olur. Krizin olduğu durumlarda ise bu durum sekteye uğramaktadır. Örneğin 2008 Küresel Ekonomik Krizi'nde dünya geneline yayılan ekonomik kriz, hemen hemen her sektörü olumsuz olarak etkilemiş ve şirketlerin kazançlarını düşürmüştür. Hatta bazı durumlarda sektör bazında çöküşler meydana gelmiştir. Genel ekonomik sistemle ticaretini sürdürerek ayakta kalan işletmeler ekonomi piyasalarının kötü olduğu durumlarda satış yapamamakta, üretimi durdurmakta ya da azaltmakta, dolayısıyla kârlılıkları önemli ölçüde azalmaktadır. Kârlı-

liğin azalmasının ötesinde şirketlerin bu gibi genel ekonomik buhranlarda zarara geçtiği ve belirli bir süre sonunda iflasa sürüklendiği de görülmektedir. Bu durumlarda işletmeler hayatta kalabilmek için temel gider kalemlerinden olan çalışan ücretlerini ödeyememe ya da düzensiz ödeme gibi durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir.

Genel ekonomik gidişatın durağan olduğu durumlarda da çeşitli nedenlerle şirketler mali sıkıntı içerisine girebilir. Piyasadaki daralma, talep azlığı gibi dışsal nedenlerden kaynaklanabilen bu mali sıkıntılar, aynı zamanda yönetim zafiyeti, çalışan yetersizliği, üretim kalitesizliği gibi içsel nedenlerden de kaynaklanabilmektedir. Bu gibi dönemlerde şirketler, içerisinde bulunduğu ekonomik durum nedeniyle çalışan ücretlerini ödeyememe ya da düzensiz ödeme durumunda kalabilmektedir. Fakat özellikle belirtmek gerekir ki, çalışanlara yapılan ödeme, şirketin yaşamış olduğu ekonomik krizlerden ya da kârda veya zararda oluşundan bağımsızdır. Çalışan ödemelerinin bu unsurlardan bağımsız olarak ödenmesi beklenir.

Her işletmenin yönetim tarzı ve yönetim karakteristiğinin kendine has özellikleri vardır. Bu farklılıkların kökenindeki değişkenler çeşitlilik arz etse de, bu değişkenlerin en başında yönetim tarzı ve karar verme sürecindeki tutumlar, şirkete ait değer ve yargılar gelmek-

tedir. Çalışanların çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma metodu, çalışanlara ödenen ücretler gibi işletmelerin temel unsurları yöneticilerin bu konulardaki tutumlarından bağımsız değildir. Yasal çerçevede sınırları çizilen çalışan ücretlerinin kurallara uygun ödenmesine verilen önem, yöneticiden yöneticiye değişebilmektedir. Bazı yöneticiler ve yönetim kadroları çalışan ücretlerinin düzenli olmasını aslı şirket kurallarından biri olarak kabul ederken, bir diğer şirkette başka bir yönetim, çalışan ücretleri konusunu esnetilebilecek kurallardan biri olarak kabul etmektedir. Bu da işleyiş politikası da çalışan ücretlerinin zamanında ve tam olarak yatırılması konusunda belirleyici etkiye sahiptir.

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

karşı verilecek tepkileri etkileyebilmektedir.

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

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

Ücret düzensizliği konusunda temel otorite olan devlete bu konuda bazı ödevler düşmektedir. Bu ödevlerin en temeli, ücretin ödenme şeklini ve kurallarını be-

lirlemesidir. Çalışan ücretlerinin hangi esaslar çerçevesinde ödeneceği yasal düzenlemelerle devlet tarafından belirlenir. Fakat burada devletin bir diğer önemli görevi olan izleme, denetleme, hukuki olarak cezalandırmayı etkin yapamaması işverenlerin ücretleri düzensiz ödemesi ile sonuçlanmaktadır.

2.2. Ücret Düzensizliğinin Sonuçları

Bir iş yerinde ücret düzensizliğinin yaşanması, çalışanların kuruma karşı geliştirdiği örgütsel bağlılığı zedeleyebilir. İşveren, çalışanların gereksinimlerini görmezden gelir karşılamak için gerekli önemleri almazsa, çalışanların çoğu işini terk eder, ya da gereksinimlerini karşılamak için yaptıkları girişimlerde hayal kırıklığına uğrayarak örgüt içinde zararlı olabilirler (Cole'den aktaran Aytaç, 2005: 24). Ücret vermek, işverenin asli görevlerinden biridir. Dolayısıyla işverenin bu asli görevlerini yerine getirmemesi karşılığında, yasal düzenlemeler çalışana bazı haklar tanımıştır. Çalışanlar, ücretlerinin düzenli ödenmemesi ve/veya geciktirilmesi durumlarında işinden ayrılma kararı alırsa haklı nedenle fesih gerçekleştirilerek tazminat talebinde bulunabilir. Ödenmeyen ücretini ve ücretin faizini talep etme hakkı da bulunmaktadır. Çalışanın işe devam etmesi halinde verebileceği en somut zararlardan

biri yasalarla da koruma altına alınan çalışmaktan kaçınma hakkıdır. Sağlık sektöründe çalışanın işi yavaşlatması, çalışmaktan kaçınması gibi durumlarda insan sağlığının ve hatta toplum sağlığının tehlikeye düşmesi de muhtemeldir. Çalışan işi yavaşlatma veya çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasa dahi motivasyonunun düşük olacağı varsayılmaktadır. Bu durum ise işini özensiz yapmasına daha fazla hataya neden olmasına sebebiyet vermektedir. Ücret düzensizliğinin herhangi bir işyerindeki olumsuz etkilerinin yanı sıra sağlık kuruluşundaki olumsuz etkilerinin daha ciddi boyutlara ulaşabileceği dikkate alınmalıdır.

Amerikalı psikolog Abraham H. Maslow, insan gereksinimlerini basamaklara ayırmaktadır. Maslow'un teorisine göre insanlar, en alt basamaktan başlayarak ihtiyaçlarını karşılayarak üst basamaktaki ihtiyaçlarını karşılama yoluna gider ve üst düzeylere geçme düşüncesi çalışanlara mutluluk hissi verebilmektedir (Aytaç, 2005: 27). Maslow'un Kuramı'nda en alt düzeyde fizyolojik gereksinimler yer almaktadır. İş yaşamında ücretin ödenmesi, bu ilk gereksinimin karşılanması noktasında zaruri olarak değerlendirilmektedir. Ücret düzensizliği yaşanan bir kurumda, çalışanın en temel gereksiniminin karşılanmadığı anlaşılmaktadır. Teoriye göre üst basamaklarda yer alan güvenlik, ait

olma, saygı- takdir görme ve kendini gerçekleştirme yer aldığı diğer gereksinimlerin önemi azalmaktadır. Bu çerçevede ücret düzensizliğinin ciddi bir motivasyon kaybına sebep açtığı söylenebilir. Çalışan ücretini düzensiz alarak fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamada zorluklar çekeceğinden işten ayrılmayı düşünecektir.

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

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

İşveren tarafından bakıldığında ücret düzensizliği öncelikle işleyiş açısından bir kaos ortamı yaratmaktadır. Özellikle sağlık sektörü gibi insan odaklı sektörlerde işletme verimliliğini doğrudan etkileyecektir. Ayrıca ücret düzensizliğinin yaşandığı durumlarda kanunlar tarafından çalışanlara tanınan hak-

lar, işverenlerin zor durumda kalmasına sebebiyet verebilmektedir. Ücret düzensizliği yaşayan çalışan bu durumu sürdürmek istemeyecektir. Çalışan bu gibi durumlarda kanunlar tarafından kendisine verilen tazminat, faiz talebi ve çalışmaktan kaçınma gibi haklarını kullanma eğiliminde olacaktırlar. Bu durum işverenlere maddi manevi ciddi zararlar verebilir. Çalışanlar her zaman işten ayrılmaya karar vermeyebilir. Uğradıkları haksızlık karşısında işlerini özensiz yapma, işyerinin kurallarına uymama gibi direnişlerde gösterebilmektedir. Bu durum örgütün zarar görmesine sebebiyet verecektir.

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

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI

Örgütsel bağlılık, genelinen bireyin örgüte psikolojik olarak bağlı olması noktasında birleştiği görül-

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

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

Örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanların işyerinde daha verimli olduğu söylenebilir. Çünkü eğer çalışanın işe bağlılık düzeyi yüksekse, işten ayrılma eğilimi, işe veya toplantılara zamanında gelememe,

sık sık rapor alma gibi olumsuz çalışan davranışları daha az görülür. Çalışanların bağlılık düzeylerinin yüksek olması ise iş verimliliğini arttıran önemli bir rekabet unsurudur. Ayrıca iş bağlılığı yüksek, mutlu çalışanın referansı diğer kaliteli iş görenlerin örgüte dâhil olması noktasında önemli ve güçlü bir motivasyon olur (Cengiz, 2000: 513).

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı üç ana başlıkta incelemiştir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık.

Duygusal Bağlılık: Uygur'a (2015: 21) göre duygusal bağlılık çalışanın örgütle bütünleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bağ hissetmesidir. Sığırı'nın (2007:262) Meyer ve Allen'dan aktardığına göre duygusal bağlılık, çalışanların kurumlarına olan duygusal ilgileri, örgütün bir parçası gibi hissetmesi, örgüte bağlanma ve örgütle bütünleşme isteği olarak tanımlanmıştır. Doğan'a (2013: 93) göre duygusal bağlılık, çalışanın kendisini örgütün bir parçası gibi görerek kurumun sorunlarını kendi sorunlarıymış gibi benimsemesini ve sahip çıkmasını ifade eder. Buna göre çalışan, örgüt ile duygusal bir bağ kurmuş kendini örgüt amaç ve değerleriyle özdeşleştirmiştir. Duygusal bağlılık modelinde, kendi değerleriyle örgütsel amaç ve hedefleri aynı doğrultuda gören çalışan, örgüte bağlı olmaktan dolayı kendini mutlu hissetmektedir.

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

Normatif Bağlılık: Wiener ve Vardi'nin 1990 yılında eklediği bu bağlılık türünün ne olduğunu açıklamadan önce, bu bağlılık türünün Meyer ve Allen'in diğer bağlılık türlerinden ayrılan noktalarına değinmenin faydalı olacağı düşünülmektedir. Normatif bağlılık, duygusal bağlılık türünden farklıdır. Çünkü normatif bağlılık türünde çalışan, örgütte kalmayı bir norm haline getirmiştir. Bu kural örgüte duygusal olarak bağlı olunmasından oldukça farklıdır. Burada örgütte kalmanın doğru olduğu fikri hâkimdir. Normatif bağlılık devam bağlılığından farklıdır. Çünkü örgütten ayrılma durumunda nasıl bir maliyetle karşı karşıya kalına-

cağı çalışanın ikinci, üçüncü planındadır. Önemli olan örgütte kalmak gerekliliğinin sabit olması ve buna her koşulda bağlı kalınması gerekliliğidir (Davran, 2014: 88).

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

4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Ücret, çalışma yaşamının önemli unsurlarından biri olmasının yanı sıra, bireylerin gelir kaynakları arasında da ilk sıradadır. Hatta ülke-mizde bir ücret ile tüm ailenin geçindiği görülmektedir ve bu şekilde yaşayan aileler yadsınamayacak kadar çoktur. Bireyin yaşam standartlarını oluşturan ücretin, ülkemizde yaşanan ekonomik sebepler yahut işveren tutumları gibi nedenlerle düzenli ödenmemesi, ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunları beraberinde getirmektedir. Yaşanan krizler, ücret düzensizliklerini olağan sorunlar haline getirmiştir. Son zamanlarda "ücretler zamanında yatmadı", "ücretler geç yattı", "ücretlerin ne zaman yatacağı belli değil" veya "ücretler parça parça yattı" sözleri sık duyulur olmaya başlanmıştır. Ücretlerin çalışanlar tarafından düzensiz bir şekilde alınması durumunda, kuruma bağlılığın sürdürülmesi pek mümkün görülmemektedir. Örgütsel bağlılığın işverenler ve çalışanlar için önemi, literatür kısmında açıklanmış olup, işverenlerin kârını etkileyen bir unsur olarak da değerlendirilmiştir. İşverenler bu durumda bir kısır döngünün içerisinde. Ücretler düzensiz ödendiği için çalışanların bağlılık düzeyleri düşerken, çalışanların düşük bağlılık düzeyleri performansı, verimliliği, sonuç olarak da kârlılığı doğrudan etkilemektedir. Ekonomik sorun devam

ettiği için ücretler düzensiz yatmaya devam eder. Buradaki kısır döngünün nerede kırılacağı işverenin seçimine kalmıştır. İşverenler kriz dönemlerinde sürdürülebilirliğini sağlayabilmek adına güçlü örgütsel bağlılığı olan çalışanlarla bu süreci daha sağlıklı bir şekilde atlatabilir. Yasal düzenlemeler ile ücretin güvence altına alınmasına karşın, işin bir de psikolojik kısmı vardır. İşten ayrılmayı düşünen çalışan, işten ayrılması durumunda içeride kalan haklarını alıp alamayacağı, işsizlik hakedişi, işvereni ile arasındaki bağ, işsizlik sorunu gibi konularla yüz yüze gelmektedir.

Bu araştırmanın amacı, ücret düzensizliği yaşayan işyerlerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarının nasıl etkileneceği ve işten ayrılma niyetlerini ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini, bir özel hastane ve bu hastanedeki çalışanlar oluşturmaktadır. Bu bağlamda, ücret düzensizliği ile örgütsel bağlılık ve bağlılığın alt boyutları ile olan ilişkileri incelenmiştir. Ücret düzensizliğinin işten ayrılma niyetine etkisi araştırılmıştır. Ayrıca ücret düzensizliği yaşanan kurumdan ücretini düzenli alan ve almayan çalışanların demografik değişkenlere göre de (cinsiyet, yaş, medeni durum vb.) farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir.

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır.

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

İkinci bölümde, ücret düzensizliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik Meyer, Allen, Smith (1993) tarafından geliştirilen, Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Wasti (2000) tarafından yapılan 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte örgütsel bağlılığının üç boyutu yer almaktadır. 18 maddelik sorular 3 eşit parça halinde ilk altı soru duygusal boyutunu, ikinci altı soru devam boyutunu ve son altı soru ise normatif boyutunu ölçmektedir. 5'li likert tipi değerlendirilmenin (1: Kesinlikle Katılmıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum) kullanıldığı ölçekte; 2, 4, 6, ve 13 sorular ters (reverse) sorulardır. Ölçeğe ilişkin içsel tutarlık değerleri incelendiğinde; duygusal bağlılık için 0,75, devam bağlılığı için 0,61, normatif bağlılığı için 0,70 ve örgütsel bağlılık için 0,81 olduğu görülmüştür. Ölçeğe ilişkin ortalamalar incelendiğinde; duygusal bağlılığın 3,46 (ss: 0,71), devam bağlılığın 2,70 (ss: 0,66), normatif bağlılığın 3,29 (ss: 0,66) olduğu ölçeğin genel ortalamasının ise 3,15 (ss: 0,52) olduğu tespit edilmiştir.

Üçüncü ve son bölümde, çalışanların işten ayrılma niyetini ölç-

mek için Cook (1981) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması ve geçerlilik-güvenilirlik çalışması Teoman (2007) tarafından yapılan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği 4 sorudan oluşmaktadır. 5'li likert tipi değerlendirilmenin (1: Kesinlikle Katılmıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum) kullanıldığı ölçekte birinci soru ters (reverse) sorudur. Ölçeğe ilişkin içsel tutarlık değerinin 0,88 olduğu görülmüştür. Ölçeğin ortalamasının 2,31 (ss: 0,95) olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın evreni, özel sektörde faaliyet gösteren ve ücret düzensizliği yaşayan bir sağlık kuruluşu olarak belirlenmiştir. Hazırlanan formlar, Üniversite etik kurulunun 23.02.2018 tarih ve (2018/2) sayılı onayı alındıktan sonra Bursa'daki bir özel hastanenin çalışanlarına kapalı zarfta dağıtılmıştır. Araştırmanın yapıldığı dönemde (Kasım 2018) hastanede 104 kişi çalışmaktadır ve tam sayım yöntemi ile tüm çalışanlara ulaşılmıştır.

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

H_1 : Ücretini düzenli alma ve almama örgütsel bağlılık üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir.

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

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

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

H_2 : Ücretini düzenli alma ve almama işten ayrılma niyeti üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir.

H_3 : Ücretini düzenli alma ve almama demografik faktörlere göre farklılaşır.

6. BULGULAR

Verilerin analizinde IBM SPSS 24 paket programı kullanılmıştır. Analiz yöntemine karar vermek için Kolmogorov-Smirnov normal dağılım testi yapılmış (Kul, 2014: 28); çalışanların örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık puanlarının normal dağılım gösterdiği, devam bağlılık ve işten ayrılma niyeti puanlarının ise normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Normal dağılım gösteren veriler için Bağımsız Örneklem T-Testi, normal dağılım göstermeyen veriler için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Ücretini düzenli alıp almama durumları ile demografik değişkenlerin karşılaştırılması için ise Ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır.

Araştırma grubunun sosyo-demografik özellikleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Sosyo Demografik Özellikler

Sosyo-Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Yaş	18-22 yaş	14	13,5
	23-28 yaş	40	38,5
	29-34 yaş	16	15,4
	35-41 yaş	13	12,5
	42-46 yaş	13	12,5
	46 yaş ve üzeri	8	7,7
Cinsiyet	Kadın	71	68,3
	Erkek	33	31,7
Medeni Durum	Bekâr	52	50,0
	Evli	50	48,1
	Dul	2	1,9
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	15	14,4
	Lise	22	21,2
	Lisans	57	54,8
	Yüksek lisans	10	9,6
Aylık Gelir	1.603-2.100 TL	64	61,5
	2.101-2.600 TL	8	7,7
	2.601-3.100 TL	16	15,4
	3.101-3.600 TL	2	1,9
	3.601-4.100 TL	3	2,9
	4.101 TL ve Üzeri	11	10,6
Kurumda Çalışma Süresi	6 aydan az	20	19,2
	6 ay - 1 yıl	30	28,8
	1 yıl - 1,5 yıl	16	15,4
	1,5 yıl - 2 yıl	8	7,7
	2 yıl - 3 yıl	15	14,4
	3 yıl ve üzeri	15	14,4
Ücretini Düzenli Alma	Evet	19	18,3
	Hayır	85	81,7

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının ağırlıklı olarak, 23-28 yaş grubunda (yüzde 38,5), kadın (yüzde 68,3), bekâr (yüzde 50), lisans düzeyinde eğitim almış (yüzde 54,8), asgari ücret düzeyinde gelir sahibi olan (yüzde 61,5) ve deneyimi 6 ay ile 1 yıl arasında olan (yüzde 28,8) katılımcılardan

oluştugu tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı ücretini düzenli almaktadır.

Araştırma grubunun ücretini düzenli alma ve almama durumlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile işten ayrılma ölçek puanları arasındaki farklılıklar Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Ücretini Düzenli Alma Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutları İle İşten Ayrılma Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması,

Ölçekler		Ücretini Düzenli Alma	N	Ort.	S. Sapma	Test İst.	P	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Boyutları	Örgütsel Bağlılık	Evet	19	3,45	0,50	T=2,871	0,00*	
		Hayır	85	3,08	0,50			
	Duygusal Bağlılık	Evet	19	3,89	0,61	T=3,048	0,00*	
		Hayır	85	3,36	0,70			
	Devam Bağlılığı	Evet	19	2,85	0,70	Z=-0,728	0,47	
		Hayır	85	2,67	0,65			
	Normatif Bağlılık	Evet	19	3,61	0,66	T=2,395	0,02*	
		Hayır	85	3,22	0,64			
	İşten Ayrılma Niyeti		Evet	19	1,70	0,59	Z=-3,221	0,00*
			Hayır	85	2,45	0,96		

Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, ücretini düzensiz alan kişilerin örgütsel bağlılık (t:2,871, p: 0,00), duygusal bağlılık

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

düzenli alanlara kıyasla yüksek olduğu da bulgular arasındadır (t: -3,221, p: 0,00). Bu verilere istinaden ileri sürülen $H_{1'}$, $H_{1a'}$, H_{1c} ve H_{2} hipotezlerinin kabul edildiği ancak H_{1b} hipotezinin kabul edilmediği görülmüştür. Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, ücretin düzenli olmasının örgütsel bağlılığı yükselttiği ve işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ücretini düzenli alan ve almayan kişilerin sosyo-demografik özelliklerine göre karşılaştırmaları Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3. Ücretini Düzenli Alan ve Almayan Kişilerin Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

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

Gerçekleştirilen ki-kare analizi sonrasında, çalışanların cinsiyetlerine (ki-kare: 0,000, p: 1,00), eğitim düzeylerine (ki-kare: 0,154, p: 0,70), aylık gelirlerine (ki-kare: 0,010, p: 0,92) ve kurumda çalışma sürelerine (ki-kare: 0,034, p:0,85) göre ücretini düzenli alma ve almama arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı; çalışanların yaşlarına (ki-kare: 4,916, p: 0,03) ve medeni durumlarına (ki-kare: 4,916, p: 0,03) göre ise ücretini düzenli alma ve almama durumunun farklılaştığı görülmüştür. Buna göre 29 yaş altı çalışanlarda ücretini düzenli alma oranı yüzde 9 olurken, aynı oran 29 yaş üstü çalışanlarda yüzde 28'e yükselmektedir. Dolayısıyla yaşı daha yüksek

çalışanların ücretini düzenli alma ihtimallerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Benzer bir durum medeni hal değişkeni için de geçerlidir. Buna göre, bekâr çalışanlarda ücreti düzenli alma oranı yüzde 9 olurken, aynı oran evli çalışanlarda yüzde 28'e yükselmektedir. Dolayısıyla, evli çalışanların bekâr çalışanlara kıyasla ücretini düzenli alma ihtimallerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu verilere istinaden, ileri sürülen H_3 hipotezinin kısmen kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ

Ücret bir çalışanın asli çalışma nedenlerinin başında gelir. Çalışanın hayatını idame ettirebilmesi,

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

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

İleri sürülen H_1 ve H_2 hipotezlerine ilişkin gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, ücretini düzensiz alan kişilerin örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık seviyelerinin ücretini düzenli alanlara kıyasla düşük olduğu, ancak ücretini düzensiz alanların devam bağlılığı düzeyi ile ücretini düzenli alanların devam bağlılığı düzeyi arasında herhangi bir

farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine yapılan analiz sonrasında, ücretini düzensiz alan kişilerin işten ayrılma niyetinin ücretini düzenli alanlara kıyasla yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, ücretin düzenli olmasının örgüte bağlılığı yükselttiği ve işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

İleri sürülen $H3$ hipotezine ilişkin gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre ise çalışanların cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine, aylık gelirlerine ve kurumda çalışma sürelerine göre ücretini düzenli alma ve almama arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile ücretin düzenli olması bu araştırma grubu için, kadın-erkek, düşük-yüksek eğitilmiş olma, düşük-yüksek gelir kazanma ve az-çok deneyimli olmaya göre farklılaşmamaktadır. Ücret düzensizliği her demografik gruptan çalışanların yaşadığı bir sorundur. Çalışanların yaş ve medeni durumlarına göre ise ücretini düzenli alma ve almama durumunun farklılaştığı görülmüştür. Buna göre yaşı daha yüksek çalışanların ücretini düzenli alma ihtimallerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Benzer bir durum medeni hal değişkeni için de geçerlidir. Buna göre, evli çalışanların bekâr çalışanlara kıyasla ücretini düzenli alma ihtimallerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Ücret düzensizliği yaşanan kurumlarda işverenler çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını arttırabilmek için öncelikle ücret düzensizliğinden kaynaklanan güven kaybını gidermek durumundadır. Burada güven duygusunun yeniden inşası gündeme gelecektir. Bu sürecin en az kayıpla yönetilebilmesi için işverenlerin yapması gereken bazı temel hamleler bulunmaktadır. Bunun için işverenlerin, çalışanlarına yaşanan kriz ve süreç hakkında şeffaf bir şekilde bilgilendirme yapması gerekmektedir. Aksi takdirde belirsizlik, bilgi kirliliği ve bunlara bağlı olarak yaşanabilecek olası kargaşa, çalışanın örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir. Buna ek olarak çalışanların işyerlerine karşı bağlılıklarının arttırılabilmesi veya korunabilmesi için rol çatışmaları, yabancılaşma, memnuniyetsizlik gibi diğer olumsuz tutumların da giderilmesinde fayda olacaktır. Ücret düzensizliğine rağmen diğer unsurlarla çalışan motivasyonlarının arttırılması gerekmektedir. İşyerindeki yöneticilerin çalışana karşı destekleyici olmaları, iş sağlığı ve güvenliği standardının arttırılması, maddi temelde olmasa dahi çalışanların sosyal haklarının genişletilmesi, terfi, takdir süreçlerinin daha hızlı ve etkin bir şekilde işletilmesi, çalışanlara yönetimde söz hakkının verilmesi gibi etkin motivasyon unsurları, çalışanların örgütsel bağlılığını pozitif yönde etkileyebilecek hamlelerdir. Örgütsel bağlılığın arttırılması ile

birlikte, işten ayrılma niyetinin de azalacağı öngörülmektedir. Buna ek olarak, çalışanların ücret ödenmelerinde demografik faktörlere dayanan pozitif ya da negatif ayrımcılık, çalışanlar arasındaki adalet duygusunun sarsılmasına neden olmaktadır. İşverene düşen ödev bu süreci demografik değişkenlere bakmaksızın adaletli bir şekilde yönetmesidir.

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

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

KAYNAKÇA

Acar, A. Cevat. (2015), Ücret ve Ödül Yönetimi, Benligiray, S. (Ed.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Ankan, E. (2011), Örgüt Sağlığının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi), Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Aytaç, S. (2005), Çalışma Yaşamında Kariyer, b.:1., Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Bartlett, R. K. (1999), The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field, (Doktora Tezi), Urbana: The University of Illinois, Benligiray, S. (2003), Ücret Yönetimi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Cengiz, A. A. (2000), "Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış", Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.1-2, S. 16, ss. 509-538.

Çakır, Ö. (2006), Ücretli Adaletin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, Ankara: Kamu-İş.

Davran, D. (2014), Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi), Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Decotiis, A. T. Summers, P. T. (1987), "Organizational Commitment", Human Relations, C.40, S.7, ss.445-470.

Doğan, E. Ş. (2013), Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Ergül, F. H. (2006), Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri ve Ücret Başarı İlişkisi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. C. 5, S. 18, ss. 92-105.

Freeman, B. R. Medoff, L. J. (1981), "The Impact of the Percentage Organized on Union and Nonunion Wages", Review of Economics and Statistics, S.12, ss.561-572.

Gökçalp, İ. E. (2013), İletişim Teknolojileri ve Sendika, ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, C. 4, S. 7, ss. 63-74.

Keser, A. (2014), Gelenek ve Güncel Boyutlarıyla İş Stresi Kaynakları, Ankara: Türk Metal Yayınları.

Marks, K. Engels, F. (2013), Komünist Manifesto, Nail Satlıgan (Çev.). İstanbul: Yordam Kitabevi.

Omay, U., (2011), Yedek İş Gücü Ordusu Olarak Kadınlar, Çalışma ve Toplum Dergisi. S.3, ss. 137-166.

Piketty, T. (2014), Yirmi Birinci Yüzyılda Kapitalizm, Koçak, H. (Çev.), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları,

Sarıdede, U. Doyuran, Ş., (2004), Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. Temmuz. Malatya: İnönü Üniversitesi.

Seyfullahoğulları, Ç. A., (2018), İşten Ayrılma Niyeti, İstanbul: Türkmen Kitabevi,

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

Somers, M. Birnbaum, D. (2000), "Exploring the Relationship Between Commitment Profiles And Work Attitudes, Employee withdrawal and Job Performance", Public Personnel Management, C.29, S.3, ss.353.

İşığışık, Ö. (2017), Ücret Teorisi Politikası Yönetimi Sistemleri, Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.

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

Uygur, A. (2015), Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, Barış Kitap, Ankara.

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

