

Ücretin Çalışanların Kurumsal Bağlılığına ve İş Tatminine Etkisi*
The Effect of Wage on Employees Corporate Commitment and Job Satisfaction

Mehmet Cengiz Çalış** - Kasım Kaya***

Abstract: Changing environment and competition conditions make it necessary for businesses to benefit from human input in the best way. In this study, the concepts of wage, corporate commitment, and job satisfaction were examined in terms of companies and workers. Each employee has to work for living, make their life more prosperous, and gain dignity. This study examined the relation between the employees' wages, corporate commitment and job satisfaction. A permission for this study was received from the Social and Human Sciences Ethics Committee Of Harran University with the decision dated 13.03.2019 and numbered 2019/24. In this study made on organized industrial zone workers in Adıyaman province, it was focused on whether there is a relationship between the demographic characteristics of the employees and their job satisfaction and corporate commitment. At the same time, it was investigated whether there was a relationship between wage and corporate responsibility and job satisfaction. In the study conducted on Adıyaman province organized industrial zone employees, it was observed that there was a linear and positive relation between the wages of the employees and their job satisfaction and corporate commitment. It has been determined that there is a positive 0.666 relationship between wage and institutional commitment. An increase in wages will increase corporate loyalty by 66.6%. It has been observed that there is a 0.535 positive relation between wage and job satisfaction. An increase in wages will increase job satisfaction by 53.5%. It was found that there is a 65.2% positive relation between job satisfaction and corporate commitment. Increased job satisfaction of employees also increases their corporate loyalty. Findings show that the wages of employees significantly affected their corporate commitment and job satisfaction. In conclusion that, according to findings if the businesses make positive studies over the wages, the corporate commitment and job satisfaction of the employees will increase.

Structured Abstract: Changing environment and competition conditions make it necessary for businesses to benefit from human input in the most efficient way. Every business makes an effort to exist and gain in the long term. Every employee has to work to earn a living, a more prosperous life and gain dignity. Wage is the thing that earned by the employee in return for his labour; however, it is a production expense for businesses. It is very important in terms of providing a livelihood for employees, enhancing their living standards, and

* Bu çalışma Dr.Öğr.Üyesi Kasım KAYA danışmanlığında Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde yürütülen ve Mehmet Cengiz ÇALIŞ tarafından hazırlanan "Ücretleme Sisteminin Çalışanların Kurumsal Bağlılığına ve İş Tatminine Etkisi: Adıyaman İli Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Bilim Uzmanı, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
Postgraduate Student, Harran University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration
ORCID 0000-0003-3994-3762

mehmetcengizcalis@hotmail.com

*** Dr.Öğr.Üyesi, Harran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
Asst. Prof. Dr., Harran University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Business Administration
ORCID 0000-0001-8942-4659

kkaya@harran.edu.tr

Cite as/ Atıf: Çalış, M. C., & Kaya, K. (2021). Ücretin çalışanların kurumsal bağlılığına ve iş tatminine etkisi. *Turkish Studies - Economy*, 16(3), 1151-1169. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.49652>

Received/Geliş: 25 February/Şubat 2021

Accepted/Kabul: 20 September/Eylül 2021

Checked by plagiarism software

Published/Yayın: 25 September/Eylül 2021

CC BY-NC 4.0

gaining a status in the society. From the point of view of businesses, every business wants to retain qualified personnel and increase their loyalty to the company in an increasingly competitive environment. Otherwise, businesses cannot get enough efficiency from their human resources and may experience serious losses in this case.

The aim of this study on the employees of the Organized Industrial Zone of Adıyaman is to examine whether there is a relationship between the demographic characteristics of the employees and their job satisfaction and corporate commitment. At the same time, within the scope of the research, it was investigated whether there is a relationship between wage and corporate commitment and job satisfaction; and if any, it was investigated what kind of relationship it is.

The data collected by the survey method from 397 employees working in the enterprises operating in the Adıyaman Organized Industrial Zone were analysed using the SPSS program. Shapiro-Wilk Test was used to determine the normal distribution of the data. In the study, Mann Whitney U Test and Kruskal Wallis-H Test were used to investigate differences in the context of factor analysis, frequency analysis and demographic factors. In addition, Spearman Correlation Test was used to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment.

It was examined whether there is a difference between the employees' corporate commitment perceptions and their demographic characteristics. When the participants' perceptions of institutional commitment were examined by gender, no significant difference was found.

It was observed that the perception of institutional commitment was higher in singles. This result shows that married employees have more responsibilities and needs and this can be considered among the reasons for their low corporate commitment. The fact that the wages they receive are not at a level to support their livelihood affects this result. Businesses should determine wages for this situation, taking into account the marital status of employees and the number of children.

Considering the relationship between institutional commitment and education level, it is seen that the institutional commitment of high school graduates is higher than other education levels. Institutional commitment of those with undergraduate and graduate education levels is lower than other employees. As the education level increases, the employee's expectations from the business are also increasing. A wage policy implemented by enterprises considering the level of education will increase the corporate loyalty of the employee.

When the effect of wages on institutional commitment is examined, it is seen that the institutional commitment of the participants who receive a salary of 0-2324.70 TL is high. Institutional commitment was found to be higher in younger employees than in older age groups.

When the relationship between marital status and job satisfaction was examined, it was seen that the job satisfaction of single employees was higher. When the relationship between age and job satisfaction was examined, it was seen that the 20 and under age group had higher job satisfaction and each age group had higher job satisfaction than the older age groups.

In this study, the question of whether there is a relationship between wage and corporate commitment and job satisfaction was investigated. If there is a relationship between them, it has been investigated in which direction and how it affects. Kendall Tau test was used to determine whether there is a relationship between these variables. As a result of the research, it was found that there is a 66.6% positive relationship between wages and corporate commitment. It has been observed that the increase that the enterprises will make in the wages of the employees will increase the corporate loyalty. As a result of the regression analysis conducted to measure the effect of the relationship between wage and corporate commitment, it was found that an increase to the wage independent variable would increase institutional commitment by 87.2%.

The relationship between wage and job satisfaction was examined and it was found that there was a positive relationship of 53.5%. As a result of the regression analysis, it was seen that an increase in the wage variable would positively increase job satisfaction by 71%. High job satisfaction also positively affects employees' corporate loyalty. It has been seen that wage has a serious importance on corporate commitment and job satisfaction. These three variables affect each other. The wage is important in terms of many factors such as the survival of a person, a certain level of welfare, and a prestige in the society. An employee who

knows he is working for a good pay will depend on his institution. In terms of human resources management, it is important to use human input in the most effective way. It is the duty of the enterprise to know its employees well and to know their expectations well. The changing environment and competition environment make this necessary. Businesses are strong with their employees. Employing young, experienced and affiliated employees will increase the productivity of the enterprise.

Employees' commitment to the institution and their high job satisfaction is a positive situation for both the employee and the employer. While contributing to the growth, continuity and profitability of their businesses for employers, it will ensure that employees get satisfaction from their job and feel connected with the sense of belonging to the job they work for.

This study shows the importance of wage management for employers. A good and fair wage system will provide the business with a profit and competitive advantage in the long term by providing corporate loyalty and job satisfaction of employees.

Keywords: Business, Wage, Employees, Institutional Attachment, Job Satisfaction

Öz: Değişen çevre ve rekabet koşulları işletmelere insan girdisinden en verimli şekilde faydalanmayı zorunlu kılmaktadır. Her işletme uzun dönemde varlık göstermek ve kazanç sağlamak için çaba sarf etmektedir. Her çalışan da geçimini sağlamak daha refah bir yaşam sürmek ve saygınlık kazanmak için çalışmak durumundadır. Bu çalışmada çalışanların aldıkları ücret ile kurumsal bağlılık ve iş tatminleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma için Harran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik kurulundan 15.03.2019 tarih ve 2019/24 sayılı karar ile izin alınmıştır. Adıyaman ili organize sanayi bölgesi çalışanları üzerine yapılan bu çalışmada çalışanların demografik özellikleri ile iş tatmini ve kurumsal bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Aynı zamanda ücret ile kurumsal bağlılık ve iş tatmini arasında bir ilişkinin olup olmadığı, varsa nasıl bir ilişki olduğu araştırılmıştır. Adıyaman ili organize sanayi bölgesi çalışanları üzerinde yapılan çalışmada çalışanların aldıkları ücretle iş tatmini ve kurumsal bağlılık arasında doğrusal ve pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Ücret ile kurumsal bağlılık arasında 0,666 pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ücret üzerinden yapılacak bir artış kurumsal bağlılığı % 66,6 arttıracaktır. Ücret ile iş tatmini arasında 0,535 pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ücret üzerinden yapılacak bir artış iş tatminini % 53,5 arttıracaktır. İş tatmini ile kurumsal bağlılık arasında % 65,2 pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş tatminlerinin artması kurumsal bağlılıklarını da arttırmaktadır. Elde edilen bulgulardan çalışanların aldıkları ücretin kurumsal bağlılığı ve iş tatminini önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. İşletmelerin ücret üzerinde çalışma yapmaları durumunda çalışanların kurumsal bağlılığının ve iş tatmininin artacağı yönünde bulgular elde edilmiştir.

Anahtar kelimeler: İşletme, Ücret, Çalışanlar, Kurumsal Bağlılık, İş Tatmini

Kavramsal Çerçeve

Ücret Kavramı ve Çeşitleri

Üretim, ekonomik bir değere sahip mal ve hizmetlerin yaratılması için yapılan tüm çabalardır. Aynı zamanda üretim insan ve fiziksel girdilerin tüketicinin ihtiyacını karşılayacak şekilde çıktıya dönüştürülmesidir. Ücret sermaye sahibi için düşünüldüğünde faiz, girişimci açısından kar, çiftçi açısından rant geliridir. Üretim için bakıldığında gösterilen emeğin karşılığı ücrettir (Fidan, 1996: 19).

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

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

Başlıca ücret çeşitleri şunlardır;

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

Ana-baz ücret kural olarak nakit ve Türk parası olarak ödenmesi gerekmektedir. Herhangi bir başka ödeme şekli ile ödenmesi kabul edilemez (Benligiray, 2003: 4).

Çıplak ücret ve Giydirilmiş ücret: Çıplak ücret iş görene yapacağı işin karşılığında ödenecek nakdi bedeldir. Yani ana kök ücrettir. Giydirilmiş ücret ise, sözleşmeden veya kanunlardan kaynaklı iş görene çıplak ücrete ilaveten ödenen para veya maddi olarak ölçülebilir ücrettir (Ören, 2014: 140).

Nominal ücret: İşçinin yaptığı hizmet karşılığı aldığı ücrettir (Ören, 2014: 141). Para olarak hesaplanan ücret miktarıdır. İşverene göre önem arz etmektedir. Çünkü işveren maliyeti hesaplarken ne kadar para çıktığına bakar (Benligiray, 2003: 4).

Reel ücret: Reel ücret paranın satın alma gücünü ifade eder. İşveren için öneme sahip olmasına rağmen iş görenler için doğrudan önemlidir. İş gören, aldığı ücretle neler satın alabileceğine önem verir (Benligiray, 2003: 4; Ören, 2014: 141).

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

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

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

Kurumsal Bağlılık Kavramı

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

Örgütsel bağlılık alanında birçok çalışma yapılmıştır. Ancak ortak bir kavramsal tanıma bulunmamaktadır (Mottaz, 1989; Reichers, 1985). Örgütsel bağlılıkla ilgili bazı tanımlar şöyle sıralanabilir.

Bireyin belirli bir örgütle girdiği kimlik birliği ve bağlılığının birleşik gücüdür (Leong, vd., 1996: 1354). Personelin örgüt ile arasındaki kimlik birliğinin seviyesi ve örgütün bir üyesi olmaya devam etme isteğidir (Gül, 2002: 37). Manyetik bir ortamdaki mknatısın demiri çekmesi gibi çalışanında gelecek dönemlerde de örgütte kalma isteğidir (Davis ve Newstrom, 1989: 98).

Bireyin bütünleşme ve gönüllülük eğilimidir (Morris vd., 1993: 28). Örgütün bireye göre anlamlılık seviyesi örgütsel bağlılığa göre gerçekleşen psikolojik bir olgudur (Reitzer ve Trice, 1969; İnce ve Gül, 2005).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere net bir kavramsal tanımı olmayan örgütsel davranış çok yönlü incelenmesi gereken bir olgudur. Örgütsel bağlılık kuruma, kişiye, zamana ve bulunduğu ortamın kültürüne göre değişebilen subjektif bir olgu (İnce ve Gül, 2005: 98) olmakla birlikte, çalışanın örgütsel bağlılığının olup olmadığını öğrenmeye yarayan şu kriterler bulunmaktadır (İbicioğlu, 2000):

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

İş Tatmini Kavramı

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

Locke (1976) "bir çalışanın yaptığı iş veya iş yaşamıyla ilgili, kendisini memnun edecek veya kendisinde pozitif bir his oluşturacak bir durum olarak" olarak iş tatminini tanımlamaktadır. Çalışanın işine karşı tutumları olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Organizasyon ve çalışan açısından olumlu tutum olması istenen durumdur. İş tatmini "çalışanların yaptıkları işe karşı geliştirdikleri bazı tutumlarıyla ilgili bir kavram"(Johnson ve McIntye, 1998: 106) olarak ifade edilmiştir. İş tatmini, çalışanların beklentilerinin iş tarafından ne ölçüde karşılandığı hissidir (Luthans, 1992: 114). İş tatmini kişinin yaptığı işe göstermiş olduğu pozitif tutumdur (Özkalp ve Kirel, 1996: 103). İşten doyum, çalışanın çalıştığı işi ve çalışma ortamını gözden geçirdikten sonra edindiği mutluluk ya da olumlu duygusal durumlardır (Başaran, 1991: 198). İş tatmini "belli bir değeri bulunan bir işin başarılmasını sağlamak için çaba göstererek çalışanın işini değerlendirmesiyle edindiği gurur veren duygusal durumdur." (Lee ve Mitchell, 1994: 83).

İş tatmini, "çalışanın çalıştığı yere karşı oluşturmuş olduğu tutumları, işlerine olan psikolojik birikimleri, kendilerini organizasyon içerisinde nasıl hissettikleri gibi birçok hissi ve davranışı içerir" (Şimşek, 1995: 91).

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

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

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

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

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

Etik Kurul Onayı

“Ücretleme Sisteminin Çalışanların Kurumsal Bağlılığına ve İş Tatminine Etkisi” konulu çalışma için Harran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’na başvurulmuş olup, 15.03.2019 tarih ve 2019/24 sayılı karar ile etik açıdan çalışmanın yapılmasının uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma çalışanların aldıkları ücretin kurumsal bağlılığı ve iş tatminini nasıl etkilediğinin araştırılabileceği organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde yapılmıştır. Zaman ve bütçe darlığı açısından araştırma Adıyaman ili organize sanayi bölgesinde bulunan işletme çalışanları arasında gönüllü katılımlı olarak yapılmıştır.

Varsayımlar

- Kullanılan ölçeklerin ücret ile kurumsal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için yeterli olduğu varsayılmıştır.
- Katılımcıların ankette yer alan ifadelerle samimi ve içten şekilde doğru yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlesini Adıyaman ili organize sanayi bölgesinde bulunan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme; tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örneklemedir. Çalışmaya konu olan evren 4325 kişiden oluşmaktadır. Örneklem sayısı %95 güvenilirlik ve % 5 hata payı ile 357 olarak belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Anket 397 çalışan tarafından doldurulmuştur.

Veri Toplama Teknikleri

Araştırma için gerekli olan veriler, birincil veri toplama yöntemlerinden anket metodu uygulanarak toplanmıştır. Verilerin toplanmasında yüz yüze anket metodu kullanılmıştır. Anketörün cevaplayıcıyla iletişime geçtiği yüz yüze anket metodu en güvenilir veri toplama yöntemleri arasında yer almaktadır (Gegez, 2010: 83).

Araştırmada kullanılan anket 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgi formu (yaş, cinsiyet, medeni durum, maaş, meslek) yer almaktadır. İkinci bölümde ise ücret yönetimiyle ilgili sorular yer almaktadır. Ücret yönetimi için Heneman ve Schwab’ ın geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise kurumsal bağlılık ile ilgili sorular yer almaktadır. Meyer ve Allen’ nin geliştirmiş olduğu kurumsal bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Dördüncü bölümde ise iş tatmini ile ilgili sorular Minnesota iş tatmin ölçeği yardımıyla oluşturulmuştur. Bu sorularla katılımcıların aldıkları ücretlerin kurumsal bağlılıklarını ve iş tatminlerini nasıl etkilediğini inceleme amaçlı sorulmuştur. Anket 5’li likert ölçeğine göre kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde yapılmıştır. Anket Adıyaman organize sanayide çalışan 400 çalışana uygulanmış ve 397 anket veri sistemine kaydedilebilmiştir.

Araştırmada Kullanılan Yöntemler

Araştırma ile toplanan veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılımını belirlemek için Shapiro-Wilk Testi yapılmıştır. Çalışmada faktör analizi, frekans analizi ve demografik faktörler bağlamında farklılıkları araştırmaya yönelik Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis-H Testine yer verilmiştir. Ayrıca iş doyumu düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon Testi kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek içinse Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır.

Bulgular

Ücret yönetimi ile ilgili sorulan 7 tane sorunun Cronbach' Alpa güvenilirlik istatistik verilerine göre %94,7 oranında güvenilir olduğu belirlenmiştir. Bu oran ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir. Kurumsal bağlılık ile ilgili sorulan 9 sorunun Cronbach' Alpa güvenilirlik istatistik verilerine göre % 95,3 oranında güvenilir olduğu tespit edilmiştir. İş tatminiyle ilgili sorulan 15 tane sorunun Cronbach' Alpa güvenilirlik istatistik verilerine göre % 95 oranında güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında ankete oluşturan üç bölümün güvenilirlik oranı % 90'nın üzerinde olduğu ve yüksek güvenilirlikte olduğu görülmektedir

Tablo 1: Veri Toplama Aracının İç Tutarlılık Hesapları

	Madde sayısı	Cronbach's Alpha
Ücret sistemi	7	,947
Kurumsal bağlılık	8	,962

Tablo 2: Ücret Algısını Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği ve Barlett Küresellik Testi Değeri

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

Tablo 2'de görüldüğü gibi, verilen faktör analizine uygun olduğunu belirleyen KMO (örneklem yeterliliği istatistiği) değeri (0,938) olarak bulunmuştur. Bu değer faktör analizi yapılabilmesi için uygun bir değer olup yine aynı nedenle yapılan Barlett Küresellik testi Significance = 0,00 olduğundan ve $p < 0.005$ koşulunu sağladığından verilerin faktör analizi sonucunda, ücret ölçeğinin bir boyutta toplandığı görülmüştür. Bu araştırmada yer alan anket ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda 3 faktör belirlenmiş ve bu faktörler varyansın 72,83' ünde toplanmıştır. Açıklanan varyans değeri ölçeğin güvenli ve geçerli olduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Normallik Testi

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

Örneklem sayısını 70 ve üzeri olduğu durumlarda kolmogorov smirnov testi kullanılmaktadır. Verilerin normal dağılım göstermesi için Sig. değerinin 0,05'ten büyük olması gerekmektedir. Tablo 3 incelendiğinde Sig. = 0,00 < 0,05 olduğundan veriler normal dağılım göstermemektedir. Bu nedenle nonparametrik testler uygulanmıştır.

Araştırma Hipotezleri

H₁: Ücret ile kurumsal bağlılık arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

H₂: Ücret ile iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır

H₃: Ücret ile kurumsal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₄: Ücret ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₅: İş tatmini ile kurumsal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₆: Kurumsal bağlılık çalışanların cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H₇: Kurumsal bağlılık çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H₈: Kurumsal bağlılık çalışanların eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H₉: Kurumsal bağlılık çalışanların yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

H₁₀: Kurumsal bağlılık çalışanların aldıkları ücrete göre farklılaşmaktadır.

H₁₁: Kurumsal bağlılık çalışanların meslek gruplarına göre farklılaşmaktadır.

H₁₂: İş tatmini çalışanların cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H₁₃: İş tatmini çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H₁₄: İş tatmini çalışanların eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H₁₅: İş tatmini çalışanların yaşına göre farklılaşmaktadır.

H₁₆: İş tatmini çalışanların aldıkları ücretlere göre farklılaşmaktadır.

H₁₇: İş tatmini çalışanların meslek gruplarına göre farklılaşmaktadır.

Ücret İle Kurumsal Bağlılık Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 4: Ücret İle Kurumsal Bağlılığa ilişkin Regresyon Analizi

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

Bağımlı Değişken: Kurumsal Bağlılık

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

Kurumsal bağlılık = $0,242 + 0,872x \text{ ÜCRET}$

Çalışanların aldıkları ücretin kurumsal bağlılığa etkisi 0,872 olarak bulunmuştur.

Ücretteki bir birimlik artışın kurumsal bağlılığı % 87,2 arttıracak görülmüştür. H₁ hipotezi desteklenmiştir.

Ücret İle İş Tatmini Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 5: Ücret İle İş Tatminine ilişkin Regresyon Analizi

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

Bağımlı değişken: İş Tatmini

Yapılan analiz sonucunda katsayılar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($0,000 < 0,050$)

İş Tatmini = $0,549 + 0,710 * \text{ÜCRET}$

Çalışanların aldıkları ücretin iş tatminine etkisi 0,710 olarak bulunmuştur. Ücretteki bir birimlik artışın iş tatminini % 71 arttıracığı görülmüştür. H₂ hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6: Ücret Sistemi İle Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

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

Araştırma verileri üzerinde yapılan korelasyon analizi sonucunda ücret sistemi ile kurumsal bağlılık arasında pozitif yönde 0,666'lık bir ilişki olduğu görülmüştür. H₃ hipotezi desteklenmiştir.

Ücret Sistemi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Tablo 7: Ücret Sistemi İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

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

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

Kurumsal Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Tablo 8: Kurumsal Bağlılık ile İş Tatminine İlişkin Bulgular

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

Araştırma verileri üzerinden yapılan korelasyon analizi sonucunda kurumsal bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde 0,652'lik bir ilişki olduğu görülmüştür. H₅ hipotezi desteklenmiştir.

Yapılan frekans analizi sonucu katılımcıların % 52' si erkek, % 48'si kadın olarak tespit edilmiştir. Yapılan frekans analizi sonucunda katılımcıların %39,9'unun evli, % 58'inin bekâr

olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 230 kişi bekâr, 159 kişi ise evli olduğu ve bekârların sayıca fazla olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların %11,6'sı 20 ve 20 yaştan küçük, % 55'i 21- 30 yaş aralığında, %30,2'si 31 -40 yaş aralığında, %3,3'ü ise 41 ve üstü yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Adıyaman organize sanayi çalışanlarının % 66'sının genç çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Katılımcıların % 57,8'inin ilkököl, ortaokul ve çoğunluğunun (%46,7) lise olduğu ve geriye kalan % 42,2'sinin de lisans ve lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir. Adıyaman organize sanayi çalışanlarının çoğunlukla lise mezunu olduğu yapılan çalışmada görülmüştür. Katılımcıların verdiği yanıtı göre çalışanların % 44'ünün asgari ücret ile çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların % 48,9'luk kısmı yani çoğunluğu giyim/tekstil meslek grubunda çalışmaktadır.

Katılımcıların Kurumsal Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

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

Tablo 9: Katılımcıların Cinsiyetleri İle Kurumsal Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

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

0,470 > 0,05 olduğundan H₆ reddedilir.

Yapılan Man Whitney U testi sonucunda % 95 güvenilirlikle çalışanların cinsiyetleriyle kurumsal bağlılıkları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. H₆ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların Medeni Durumu İle Kurumsal Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Medeni durum	N	Ortalama	Std. Sapma	Z	Sig 2
Evli	159	2,9230	1,03152	0,9708	0,000
Bekâr	230	3,2947	,90487	0,9204	

0,00 < 0,05 olduğundan H₇ hipotezi desteklenmiştir.

Yapılan Man Whitney U testi sonucunda % 95 güvenilirlikle çalışanların medeni durumları açısından kurumsal bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır. Çalışanlardan bekâr olanların evlilere oranla kurumsal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 11: Katılımcıların Eğitim Durumları İle Kurumsal Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

	N	Ortama	Sig	F
İlkokul	2	2,8125	,000	7,201
Ortaokul	42	3,1637		
Lise	185	3,3315		
Üniversite	145	3,0579		
Lisansüstü	23	2,2554		
Toplam	397	3,1488		

Araştırmada yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda H₈ hipotezi desteklendi. Ayrıca katılımcıların eğitim düzeyleri açısından kurumsal bağlılık düzeylerinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. (P < 0,05, 0,00 < 0,05 ve F= 7,201)

Tablo 12: Kurumsal Bağlılık İle Yaş'a İlişkin Bulgular

Yaş	N	Ortama	Sig	F
20' den küçük	45	209,61	0,000	11,090
21-30	219	216,29		
31-40	120	178,07		
41 ve Üstü	13	64,15		
Toplam	397			

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

Tablo 13: Kurumsal Bağlılık İle Ücrete İlişkin Bulgular

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

Araştırmada yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda H_{10} hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca katılımcıların ücretleri açısından kurumsal bağlılık düzeylerinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. ($P < 0,05$, $0,00 < 0,05$ ve $F = 18,055$). Yapılan post hoc analizi sonucunda kurumsal bağlılık algısı 0- 2324,70 TL ücret alan çalışanlarda daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 14: Kurumsal Bağlılık İle Meslek Gruplarına İlişkin Bulgular

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

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

Katılımcıların İş Tatminine İlişkin Bulgular

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

Tablo 15: Cinsiyet İle İş Tatmini Bulguları

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

Katılımcıların cinsiyeti ile iş tatmini algıları arasında fark olup olmadığını görmek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre $P > 0,05$ olduğundan H_{12} reddedildi. Cinsiyetle iş tatmini algısı arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 16: Medeni Durum İle İş Tatmini Bulguları

Medeni durum	N	Ortalama	Sig
Evli	159	3,72	0,00
Bekâr	230	3,91	
Toplam	389		

Katılımcıların medeni durumu ile iş tatmini algıları arasında fark olup olmadığını görmek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre $P < 0,05$ olduğundan H_{13} hipotezi desteklenmiştir. Katılımcıların medeni durumları ile iş tatmini algıları arasında anlamlı bir fark vardır. Bekâr katılımcıların evli katılımcılara oranla iş tatmin algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 17: Eğitim Düzeyi İle İş Tatmini Bulguları

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

Katılımcıların eğitim düzeyi ile iş tatmini algıları arasında fark olup olmadığını görmek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre $P < 0,05$ olduğundan H_{14} hipotezi desteklenmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyi ile iş tatmini algısı arasında anlamlı bir fark vardır. Yapılan post hoc analizi sonucunda eğitim düzeyi ilköğretim olan katılımcıların iş tatmin algıları diğer eğitim düzeyindeki katılımcılara oranla yüksek çıkmıştır ve eğitim düzeyi yüksek olan katılımcıların iş tatminlerinin eğitim düzeyleri düşük olan katılımcılara oranla düşük olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesi arttıkça kişilerin farkındalığı artmakta bu da kişilerin iş tatmin düzeylerini düşürmektedir.

Tablo 18: Yaş İle İş Tatmini Bulguları

Yaş	N	Ortalama	Sig
20' den küçük	45	3,1093	0,000

21-30	219	3,0978
31-40	120	2,6300
41 ve Üstü	13	18513
Total	397	

Katılımcıların yaşı ile iş tatmini algıları arasında fark olup olmadığı görmek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre $P < 0,05$ olduğundan H_{15} desteklenmiştir. Katılımcıların yaşı ile iş tatmini algısı arasında anlamlı bir fark vardır. Yapılan post hoc analizi sonucunda yaşı 20'den küçük olan çalışanların iş tatmin algılarının 31- 40, 41 ve üstü yaşındaki çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada genç yaştaki çalışanların iş tatmin algılarının büyük yaşlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 19: Aylık Gelir İle İş Tatmini Bulguları

Aylık Gelir	N	Ortalama	Sig	F
0- 2324,70 TL	174	3,2510	0,000	14,968
2324,71- 3000 TL	149	2,8025		
3001- 4000 TL	33	2,4050		
4001- 5000 TL	27	2,3677		
5001 - 6000	5	2,4800		
6001 TL ve üzeri	7	1,7429		
Toplam	395			

Katılımcıların aylık geliri ile iş tatmini algıları arasında bir fark olup olmadığını tespit etmek için Krukal Wallis testi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre $P < 0,05$ olduğundan H_{16} hipotezi desteklenmiştir. Katılımcıların aylık geliri ile iş tatmini algısı arasında anlamlı bir fark vardır. Yapılan post hoc analizi sonucunda 0-2000 TL maaş alan katılımcıların iş tatminlerinin diğer gelir düzeyine sahip olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 20: Meslek İle İş Tatmini Bulguları

Meslek	N	Ortalama	Sig	F
Gıda	27	3,0494	0,041	2,156
Giyim/Tekstil	167	3,0572		
İnşaat	26	2,8692		
Ulaşım	7	2,7429		
Sağlık	32	2,8120		
Elektrik/Elektronik	5	3,1571		
Turizm	3	1,1131		
Sigortacılık	5	2,7467		
Telekomünikasyon	2	2,3667		
Demir/Çelik	2	2,0667		
Diğer	120	2,8063		
Toplam	396	2,185		

Katılımcıların meslekleri ile iş tatmini algıları arasında bir fark olup olmadığı görmek için Krukal Wallis testi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre $P < 0,05$ olduğundan H_{17} desteklenmiştir.

Katılımcıların meslekleri ile iş tatmini algısı arasında fark vardır. Yalnız bu fark çok yüksek oranda değildir. Meslek grupları arasında giyim ve tekstil çalışanlarının iş tatmin oranlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 21: Hipotez Özet Tablosu

H ₁ : Ücret ile kurumsal bağlılık arasında (%87,2) doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.	DESTEKLENDİ
H ₂ : Ücret ile iş tatmini arasında (% 71) doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.	DESTEKLENDİ
H ₃ : Ücret ile kurumsal bağlılık arasında (0,666) pozitif yönlü bir ilişki vardır.	DESTEKLENDİ
H ₄ : Ücret ile iş tatmini arasında (0,535) pozitif yönlü bir ilişki vardır.	DESTEKLENDİ
H ₅ : İş tatmini ile kurumsal bağlılık arasında (0,652) pozitif yönlü bir ilişki vardır.	DESTEKLENDİ
H ₆ : Kurumsal bağlılık çalışanların cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.	REDDEDİLDİ
H ₇ : Kurumsal bağlılık çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H ₈ : Kurumsal bağlılık çalışanların eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H ₉ : Kurumsal bağlılık çalışanların yaşlarına göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H ₁₀ : Kurumsal bağlılık çalışanların aldıkları ücrete göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H ₁₁ : Kurumsal bağlılık çalışanların meslek gruplarına göre farklılaşmaktadır.	REDDEDİLDİ
H ₁₂ : İş tatmini çalışanların cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.	REDDEDİLDİ
H ₁₃ : İş tatmini çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H ₁₄ : İş tatmini çalışanların eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H ₁₅ : İş tatmini çalışanların yaşına göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H ₁₆ : İş tatmini çalışanların aldığı ücrete göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ

Sonuç

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

Adıyaman ili organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 397 çalışandan elde edilen veriler incelenmiştir. Kişisel veriler bölümünden elde edilen sonuçlara göre katılımcıların % 52'si erkek % 48' i ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların % 58 bekâr, % 42'si ise evlidir. Bekâr çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu durum işletmeler için genç ve işe odaklanacak çalışan potansiyelinin fazla olması nedeniyle avantaj sağlarken, personel devir hızının yüksek olma riski açısından dezavantajlıdır.

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

Katılımcıların % 42'sinin giyim ve tekstil alanındaki meslek gruplarında çalıştıkları görülmüştür. Adıyaman ili organize sanayi bölgesinde çalışan personellerin kişisel özellikler bölümünden katılımcıların önemli bir kısmının erkek, bekâr, lise mezunu, 0- 2324,70 TL arası ücret alan, giyim ve tekstil bölümünde çalışan personeller olduğu tespit edilmiştir.

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

Gülten (2018) yapmış olduğu "Çalışma hayatında örgütsel bağlılık ve iş tatmini" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında bu çalışmadan elde edilen sonuca benzer şekilde kurumsal bağlılığın cinsiyete göre farklılığını tespit etmiştir.

Kurumsal bağlılık algısının bekârlarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre evli çalışanların sorumluluk ve ihtiyaçlarının daha fazla olması, kurumsal bağlılıklarının düşük olmasının nedenlerinden bir tanesidir şeklinde yorumlanabilir. Aldıkları ücretin de geçimlerini sağlayabilecek düzeyde olamaması bu durumu etkilemektedir. İşletmeler bu konuda çalışanların medeni durumunu, çocuk sayısını dikkate alarak ücret belirlemelidir.

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

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

Ücretin kurumsal bağlılığa etkisi incelendiğinde 0- 2324,70 TL arası maaş alan katılımcıların kurumsal bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür. Genç yaştaki çalışanların kurumsal bağlılığının büyük yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum çalışanların çoğunun genç olmasıyla alakalıdır. Çalışanların yaşları dikkate alınarak ücret belirlemek gerekmektedir. Yaş arttıkça ihtiyaçlarda evlilik, çocuk, eğitim gibi giderlerden dolayı artmaktadır. Bu değişkenler dikkate alınarak uygulanacak ücret politikası yaşça büyük, tecrübeli ve kalifiye elemanların bağlılığını arttırarak işletmelere uzun dönem varlıklarını koruma ve rekabet üstünlüğü sağlayacaktır.

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

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

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

Medeni durum ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde, bekâr çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaş ile iş tatmini arasındaki fark incelendiğinde, 20 ve altı yaş grubunun iş tatminlerinin yüksek olduğu ve her yaş grubunun kendinden üst yaş

gruplarına oranla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Adıyaman ili organize sanayi bölgesindeki genç çalışanların iş tatminlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Kurumsal bağlılıkta olduğu gibi 0- 2324,70 TL arası ücret alan çalışanların, lise mezunu çalışanların ve giyim / tekstil meslek grubunda çalışanların iş tatminlerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Öztürk (2013) sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını araştırdığı yüksek lisans tez çalışmasında 25 ve altı yaş grubunda olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının düşük, orta ve daha üst yaş grubunda çalışan sağlık görevlilerinin ise örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu tespit edilmiştir.

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

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

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

Ücret kişinin yaşamını sürdürmesi, belirli bir refah düzeyine ulaşması, toplumda bir saygınlık kazanması gibi birçok faktör açısından önemlidir. İyi bir ücretle çalıştığını bilen çalışan kurumuna bağlı olacaktır. İnsan kaynakları yönetimi açısından insan girdisini en etkin şekilde kullanmak önemlidir. Çalışanını iyi tanımak, beklentilerini iyi bilmek işletmenin görevidir. Değişen çevre ve rekabet ortamı bunu zorunlu kılmaktadır. İşletmeler çalışanlarıyla güçlüdür. Bünyesinde genç, deneyimli ve kurumuna bağlı çalışan bulunduran işletme verimliliğini arttıracaktır. Ülkemizde küçük ölçekli işletmelerin yaşam süresi kısadır. Bunu etkileyen birçok etken vardır. Kurumsal bağlılığın düşük olması ve iş tatmininin olmaması da bunlardan ikisidir. Adıyaman ili iş gücünün fazla ve ucuz olması açısından işletmeleri cezp etmektedir. Uzun dönem varlık göstermek isteyen ve globalleşme amacı taşıyan işletmeler bilmelidirler ki insan kaynağına önem vermedikleri takdirde kısa vadeli işletme olmaya mahkûm olacaklardır.

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

tatminlerini ve kurumsal bağlılıklarını yüksek tutması gerekmektedir. Ücret bu değişkenleri etkileyen unsurlardan sadece bir tanesidir.

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

Kaynakça

- Aldemir, M. C., Ataol, A., & Budak, G. (2001). *İnsan kaynakları yönetimi*. Fakülteler Kitabevi.
- Ataay, D. (1988). İnsan kaynakları yönetimi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, (276), 251-333.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış: insanın üretim gücü*. Gül Yayınevi.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*, Sakarya Kitabevi.
- Benligiray, S. (2003). *Ücret yönetimi*, Anadolu Üniversitesi.
- Benligiray, S. (2007). *Ücret yönetimi*, Beta Basım Yayım.
- Cribbin, J. J. (1972). *Effective managerial leadership*.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Perilaku dalam organisasi jilid 1 edisi ketujuh*. Penerbit Erlangga.
- Davis, S. M. (1984). *Managing corporate culture*. Harpercollins Publishers.
- Demircioğlu, M. (2003). “Sorularla yeni iş yasası”, İstanbul Ticaret Odası Yayını, No.2003-42.
- Epren, O. (2019). *Kişisel demografik özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri: Bingöl üniversitesi akademik ve idari personel örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fidan, F. (1996). *Verimliliğe dayanan ücret politikasının Türkiye’de uygulanabilirliği*, [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gegez, A. E. (2010). *Pazarlama araştırmaları*. Geliştirilmiş Üçüncü Baskı, Beta Yayınları.
- Groot, W., & Van den Brink, H. M. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal of Manpower*. 20 (6). 343-360.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Gülten, G. (2018). *Çalışma hayatında örgütsel bağlılık ve iş tatmini*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatic uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2). 13-22.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Çizgi Kitabevi.
- Johnson, J. J., & McIntye, C. L. (1998). Organizational culture and climate correlates of job satisfaction. *Psychological Reports*, 82(3), 843-850.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: the unfolding model of voluntary

- employee turnover. *Academy Of Management Review*, 19(1), 51-89.
- Leong, C. S., Furnham, A., & Cooper, C. L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49(10), 1345-1363.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology*. Randmc Nally.
- Locke, E. A., Fitzpatrick, W., & White, F. M. (1983). Job satisfaction and role clarity among university and college faculty. *The Review of Higher Education*, 6(4), 343- 365.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*, Mc Graw Hill Inc.
- Meyer, J.P., & N.J Allen, (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*, ATOB, Sage Publications. USA: International Educational and Professional Publisher.
- Morris, T., Lydka, H., & O'crevy, M. F. (1993). Can commitment be managed? a longitudinal analysis of employee commitment and human resource policies. *Human Resource Management Journal*, 3(3), 21-42.
- Mottaz, C. J. (1989). An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. *The Sociological Quarterly*, 30(1), 143-158.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior And Human Performance*, 12(2), 231-248.
- Ören, K. (2014). *Çalışma sosyolojisi*, Nobel Yayınları.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öztürk, M. (2013). *Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri: Kırklareli örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, M. (2018). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisi: Konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma* (Master's thesis, Kırıkkale Üniversitesi).
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465-476.
- Ritzer, G., & Trice, H. M. (1969). An empirical study of howard becker's side-bet theory. *Social Forces*, 47(4), 475-478
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*, Ezgi Kitabevi.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik amprik bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, L. (1995). İş tatmini. *Verimlilik Dergisi*, 12(1995), 92-108.
- Yalçın, S. (1991). *Personel yönetimi*. İ Ü İşletme Fakültesi Yayınları.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Araştırmacıların katkı oranı beyanı / Contribution rate statement of researchers:

1. Yazar/First author %50,

2. Yazar/Second author %50

2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).