

ETKİN ÜCRET YÖNETİMİNİN İŞLETMEYE SAĞLAYACAĞI YARARLAR KONUSUNDA İŞGÖREN ALGILAMALARI: BİR ALAN ÇALIŞMASI

Nusret GÖKSU*
Bülent ÖZ**

ÖZET

Küreselleşen dünyada işletmeler aşırı rekabet baskısı altında faaliyetlerine devam etmektedir. İşletmeler için motivasyonu ve işletmeye bağlılığı yüksek çalışan profiline sahip olmak, rekabet avantajı sağlayabilme açısından büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de işgören motivasyonunu arttırmada en önemli maddi güdülemelerden birisi olan ücret yaşamsal önemini hala korumaktadır. Ücret yönetiminin işletmedeki rolü işgöreni motive etmek ve işletmeye bağlılığını arttırıp işletmede tutmaktır.

Bu çalışma, işgörenlerin etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlarla yönelik bakışlarının demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla Kahramanmaraş’ta KOBİ niteliğindeki tekstil fabrikalarında çalışan işgörenlerin; etkin ücret yönetimi konusunda düşüncelerini ölçmek amacıyla 25 tekstil fabrikasında 485 işgörenden anket yoluyla veri toplanmış ve verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. İşgörenlerin demografik özellikleri açısından bazı önermelerde anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Etkin Ücret Yönetimi, Ücret sistemleri

ABSTRACT

In global world, business enterprises proceed their activities under extreme competition pressure. It is very important for companies having highly motivated and loyal employee profile to provide competitive advantages. Enhancing labour motivation in Turkey, wage is one of the most important motives and still keeps its vital consideration. The role of compensation management in companies is to motivate employee and keep them in organization by enhancing loyalty to organization.

This study aims to determine whether employees point of views about benefits of an effective compensation management to organization show statistically significant difference for specific demographic factors. The data were collected through a survey questionnaire from 485 employees in 25 small and medium-sized textile companies to measure thoughts of employees about effective compensation management in Kahramanmaraş. SPSS was used to analyze data. The results showed statistically significant differences in some statements according to employees demographic factors.

Keywords: Wage, Effective Compensation Management, Wage Systems

GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin hızla gelişmesi, emek yoğun üretimin yerini makinelerin alması ve hızla artan nüfus, kıran kırana bir rekabetin yaşanmasına neden olmaktadır. Çalışanlar açısından bir iş bulmak ve çalıştığı işte kalabilmek, işveren açısından ise nitelikli işgücünü elinde tutabilmek oldukça zorlaşmıştır.

* Yrd. Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

** Yrd. Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Bu bağlamda çalıştığı işletmede istediği sürece istihdam edileceğini bilmesi bir çalışan için büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla iş güvencesi, bireyin işine karşı genel tutumunu ifade eden iş tatminini oluşturan önemli etmenlerden birisidir.

Çalışanların, işlerinde kendilerini güvencede hissetmeleri ve işten atılma endişesi taşımamaları, aldıkları ücretler işgörenlerin maddi kazançlarını içerir ve hayatlarını doğrudan etkiler. Ayrıca işgörene ödenen ücret işletme için bir gider kalemidir. Dolayısıyla birbirine karşı olan bu iki güç arasında etkin bir dengenin kurulması gerekmektedir. İşletmelerin ücretlerden sorumlu birimleri, ücret yönetiminde işletmenin içinde bulunduğu koşullara uygun bir model geliştirmek ve uygulamak zorundadır. Ücret yönetiminin işletmedeki rolü işgöreni motive etmek ve işletmede tutmak olmalıdır.

Yapılan çeşitli araştırmalarda işletmelerin ücret uygulamalarından memnun olmayan işgörenderde motivasyon ve performans düşüklüğü olduğu, işyeri devamsızlığı ve işten ayrılmaları artırma gibi işletme başarısını doğrudan etkileyen sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür(Gürbüz, 2007:241).

Türkiye'deki işletmelerin büyük çoğunluğunu küçük ve orta ölçekli işletmeler oluşturmaktadır. Büyük ölçekli işletmelere göre daha dinamik bir yapıya ve esnek karar alma mekanizmasına sahip olan KOBİ (Küçük ve Orta Ölçekli İşletme)'ler bu özellikleriyle istihdam yaratma potansiyelini en iyi değerlendirebilecek işletmeler olarak tanımlanmaktadır.

KOBİ'ler bölgesel ve yöresel kalkınmanın yanı sıra ekonomik gelişme, sosyal uyum ve istihdama katkıda buldukları için ekonominin önemli bir sektörü olmaktadır. KOBİ'ler mikro ve makro ekonomik dengeler açısından değerlendirildiğinde, iş ve istihdam yaratma konusundaki güçlü yapıları, büyük işletmelerin yan sanayi ile entegrasyonunu avantajlı kılmaları, müşteriye daha yakın olma, onu daha rahat izleyebilme, ürün ömürlerinin kısılması durumunda esnek üretim yapabilme gibi nedenler, bu işletmelerin önemini artırmıştır.

Günümüz işletmelerinde rekabet avantajı elde etme çabalarında ücret yönetimi, itici bir güç yaratmaktadır. Ücret yönetimi, hem işletme yönetiminin hem de çalışanların ve diğer ilgili tarafların ihtiyaçlarını karşılayan bir ücret sisteminin kurulmasını ve yürütülmesini sağlayacak önemli bir insan kaynakları yönetimi işlevidir. Ücret sistemleri, işgörene ücretin nasıl ödeneceğini belirleyen kural ve düzeni ifade eder. Ücret sistemlerinin diğer bir özelliği de ücret düzeyi ve ücret yapısı ile olan bütünleyici nitelikleridir. Ücret düzeyi ücretin miktarını dolayısıyla işgörenin ücret gelirini doğrudan etkiler. Ücret yapısı ise, işgörene ödenecek ücretin, işin ve işgörenin özelliklerine göre diğer iş ve işgörenlerle karşılaştırma yapılarak belirlenmesini sağlar ve bu açıdan ücret adaletini, işgören tatminini hedef alır.

Ülkemizde iş tatminine yönelik bir çok araştırma yapılmasına karşın ücret tatmini ve etkin ücret yönetiminin sağlayacağı yararlaraya yönelik az sayıda araştırma (Gürbüz,2007; Güven, Bakan ve Yeşil,2005) yapıldığı görülmektedir. Dolayısıyla yapılan bu araştırma; etkin ücret yönetiminin işletme başarısı ve işgören motivasyonuna etkileri konusunda yapılan ilk çalışma denilebilir. Alan çalışması sonucunda, tekstil sektöründe çalışan işgörenlerin işletmelerinde

Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algılamaları: Bir Alan Çalışması

uygulanmış etkin ücret yöntemlerinin işletme ve çalışanların başarılarına etkisi konusunda demografik özelliklere göre bazı farklı algılamalarının ortaya çıktığı görülmüştür. Buradan günümüzde üretimin en önemli faktörlerinden olan insan kaynağını işletmelerin ellerinde tutabilmeleri ve onların işlerinden haz alarak çalışmaları ve neticede aynı doğrultuda kar elde edebilmeleri için adil bir ücret sistemi uygulanması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

1. Ücret Ve Ücret Yönetimi

Üretim faktörlerinden emeğin karşılığı olan ücret, günümüz ekonomik ve sosyal yaşamını etkileyen en önemli olgulardan birisi durumundadır. İşletmelerde iyi bir ücret düzeninin kurulması ve bu düzenin başarıyla yönetilmesi çok önemlidir. Çünkü yapılan araştırmalara göre, işletmelerin rekabet güçleri ile kullandıkları ücretleme sistemleri arasında yoğun bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu bakımdan, işletmedeki farklı çıkar gruplarının beklentilerini ortak bir noktada kesiştiren, sonuçta verimlilik ve kaliteyi artıran bir ücret yönetim sisteminin kurulması gerekir (Özgen vd., 2002:267-268).

Ücret, işlerini yapmaları karşılığında şirketin personele verdiği ücret ve yararlarla ilgilidir. Ücretler, bir taraftan emeği karşılığında çalışan insanların gelirini ve yaşam düzeylerini tayin edici bir öge, diğer taraftan gerek endüstrinin gelişmesine etki eden önemli bir maliyet ögesi, gerekse milli gelirin çeşitli gelir grupları arasındaki dağılım tarzını, o toplumdaki sosyal adaletin ortaya çıkma oranını gösteren bir gösterge olarak çok yönlü bir mahiyet arz eder (Bingöl,1997:339).

Ücreti Etkileyen Unsurları; İş Analizi, İş Tanımı ve Spesifikasyonu, İş Etüdü, İş Değerlemesi, İş Sınıflaması, Performans Değerlemesi ve Performans Değerlemesi olarak kısaca açıklayabiliriz.

İş Analizi, örgütte yürütülmekte olan birbirinden farklı tüm işlerle ilgili bilgilerin toplanması, değerlendirilmesi ve örgütlenmesidir. Bu çalışmanın sonucunda, örgütte yürütülen tüm işlere ilişkin iş tanımları ve iş gerekleri geliştirilir (Hacıoğlu vd., 2002:5).

İş Tanımı ve spesifikasyonunun amacı standart ifadelerle yazılmış işlerle ilgili bilgilerin toplu halde bulundurulmasıdır. Bu iki belgede yer alan bilgilerin tümü iş analizlerinden elde edilir. İş spesifikasyonunda işin faktörleri için takdir edilen derece ve puanlar da yer alır (Kobu, 2003:646).

İş Etüdü, Verimliliği artırmak amacıyla işi yapacak kişinin gücünü ve gereksinimlerini göz önünde bulundurarak, işin en iyi yapılış biçimi ve tamamlanma süresini saptamak için iş sistemleri üzerinde yapılan çalışmalara denir. Kısaca iş etüdü, iş sistemlerinin incelenmesi ve düzenlenmesi faaliyetlerini içerir. İş etüdünün hedefi işletmelerde ekonomikliğini artırmak, insan yapısına uygun iş akışları ve çalışma koşulları sağlamaktır (Yüksel, 2000:90).

İş değerlendirme, günümüzde ücret sistemlerinin temeli olarak nitelendirilebileceğimiz bir süreçtir. Esas olarak, işlerin organizasyon içinde birbiriyle kıyaslanarak sıralanmasına dayanır. Bu sıralama şirketin hangi işe daha fazla ücret ödemek istediğine yönelik bilgi vermektedir. İş değerlendirme yapılırken dikkat edilmesi gereken nokta değerlendirilen pozisyonda çalışan kişinin

performansına göre değil, pozisyonun kapsadığı görev/sorumluluklara ve organizasyon içindeki varoluş sebebine dayanarak iş değerlemesinin yapılmasıdır (Vardar, www.insankaynaklari.com, 20.01.2007).

İş Sınıflaması, işleri değerlendirmek için kullanılan dereceler önceden belirlendiği için, belirli standartlar vardır. Kolay anlaşılır bir yöntemdir ve pozisyonlar önceden belirlenmiş derecelere kolayca yerleştirilebilir. Fakat karmaşık pozisyonlar içeren şirketlerde uygulanması kolay bir yöntem değildir. Bunun yanı sıra hiyerarşik yapıda kariyer yolu izlemeyen pozisyonlar için uygulanması uygun olmayabilir. Esnek bir değerlendirme yöntemi olmadığı gibi, farklı iş gruplarındaki işleri karşılaştırmada da kullanılması tercih edilmez (<http://www.isletme.biz/insan-kaynaklari/is-degerleme-metotlari> 2.html02.12.2008).

Performans Değerlemesi, çalışanın sadece işteki verimliliğini ölçmek değil bir bütün olarak önemli noktalarda işgörenin başarısını ölçmektir. Bir başka açıdan ise işgören değerlemesi, birey yeteneklerinin işin nitelik ve gereklerine ne ölçüde uyup uymadığını araştıran ya da işteki başarısını saptamaya çalışan objektif analizler ve sentezler olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu, 2000:160).

Ücretin işgörenler açısından birkaç yönden önemi vardır. İlk olarak, ücretin insanların ihtiyaç duyduğu ve istediği zorunlu ve zorunlu olmayan mal ve hizmetleri elde eden faktörün bir aracı olarak işlevde bulunmasından dolayı, çalışanlar için ekonomik önemi ağır basar (Bingöl, 2003:313).

Ödeme düzeyleri toplum için önemlidir. Çünkü bu, toplumda geçerli olan yaşam standardını ve refahı belirlemeye yardım eder. Yüksek ücret düzeyleri, daha iyi okullar, hastaneler ve çeşitli kamu hizmetlerini finanse etmek için daha büyük vergi gelirini mümkün kılar (Bingöl, 1997:342).

Sendikalar açısından da ücretin önemi büyüktür. Çünkü çoğu durumlarda sendikaların başarıları, toplu pazarlık sonucu işverenlerden sağladıkları ücret artışlarıyla ölçülür. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sendikaların en önemli amacı, üyelerin refah düzeylerini yükseltmek yönünde çaba göstermektir (Bingöl, 2003:315).

Ücret yönetimi, farklı çıkar gruplarının beklentilerini ortak bir noktada kesiştiren faaliyetlerin bir sentezi olarak tanımlanabilir. Bir bakıma, işletmenin ekonomik koşullarını pek zorlamadan, fakat işgören tatmin ve motivasyonunu sağlayacak ve sonuçta verimlilik ve kaliteli üretimi gerçekleştirecek bir ortak noktayı yakalamak amaçlanır. Ücretlemede belirli ilkelere uymaya, belirli hedefleri gerçekleştirmeye özen gösterilmelidir. Temel amaç, uygun ücret sistem ve uygulamaları yoluyla işgörenlerin daha verimli olma konusunda motive edilmesi böylece örgütün de performansının iyileştirilmesidir (Akalp, www.isguc.org, 19.07.2007).

Ücret yönetiminin temelde amacı, işletme içinde ve dışında tutarlı, adil bir ücret sistemin oluşturmak ve emeğin karşılığını tam olarak vermektir. İşletmelerde etkin bir ücret yönetimi başlıca şu yararları sağlar (Geylan; 1992:233; Benligiray, 2003:17):

Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algılamaları: Bir Alan Çalışması

- Nitelikli personeli işletmeye çekme,
- Mevcut personeli muhafaza etme,
- Ödemede eşitlik sağlama,
- Beklenen davranışı ödüllendirme,
- Kariyer ilerlemesini kolaylaştırır,
- İş gücü devir hızını düşürür,
- Performansı artırır,
- Ödemelerden kesintileri azaltır,
- Maliyetleri kontrol altında tutma,
- Yasal yükümlülüklerle uyma gibi yararlar sağlar.

2. Ücret Sistemleri

Ücret sistemleri, işgörene ücretin nasıl ödeneceğini belirleyen kural ve düzeni ifade eder. Ücret sistemlerinin diğer bir özelliği de ücret düzeyi ve ücret yapısı ile olan bütünüleyici nitelikleridir. Ücret düzeyi ücretin miktarını dolayısıyla işgörenin ücret gelirini doğrudan etkiler. Ücret yapısı ise, işgörene ödenecek ücretin, işin ve işgörenin özelliklerine göre diğer iş ve işgörenlerle karşılaştırma yapılarak belirlenmesini sağlar ve bu açıdan ücret adaletini, işgören tatminini hedef alır(Ataay, 1998:302-303).

İşletmede ücret yapısının kurulması ve ücretlemede, toplu iş sözleşmelerinin hükümleri, çevre uygulamaları, işletmenin ve faaliyet gösterilen bölgenin gelenekleri ve işletme yönetim yapısı, çağın gerektirdiği teknolojik yapılanmayla desteklenerek, dinamik bir ücret politikası uygulanmalıdır(Tekin, 2003:155).

Şirketler ücretlendirme sistemlerini pek çok amacı gerçekleştirmek için kullanırlar. Bu amaçlar arasında kabiliyetli personeli şirkete çekmek, personeli motive etmek ve personele pazardaki diğer şirketlerin verebileceğinden daha fazla ücret ve yarar sağlayarak onları elde tutmak sayılabilir(Raymond, 1999:318).

İşletmelerde ücretleme sistemleri, iş değerlendirme sonuçlarına göre ve raporlama ilişkilerine dikkat edilerek oluşturulur. Bireysel ve organizasyonel bazda birçok amacı bulunmaktadır. Bunlardan bazılarını sayacak olursak(Tahiroğlu, 2002:207):

- Potansiyel işe başvuran aday kalitesini yükseltme,
- İyi çalışanların bağlılığını kazanma,
- İş verimliliğini ve çalışan performansını artırma,
- Maliyet açısından rekabet avantajı kazanma,
- Ödeme konusunda yasal yükümlülükleri yerine getirme,
- Organizasyonun stratejik hedeflerine ulaşmasına yardımcı olma,
- Organizasyonun yapısını pekiştirme,
- Organizasyonda ücretlendirme modelidir.

İşverenler için ücret sistemlerinin taşıdığı özellikler önemlidir. Gerçekten, işletmenin stratejik hedefleriyle uyumlu, ekonomik dalgalanmaların işgücü maliyetleri üzerindeki etkisini dengeleyebilecek biçimde esnek, verimlilik, kalite

ve kar ölçütlerine bağlı, işçi ücretlerinin artan performans yoluyla arttırılmasını sağlayan, ekonomik durgunluk veya işletme performansının gerilediği dönemlerde işçi sayısındaki değişimlerin etkisini azaltan, işçilerin performansının ödüllendirilebildiği ve bilgi, beceri ve deneyime sahip işçileri işletmeye çekebilen bir ücret sistemi oluşturulmalıdır(Erdut, 2002:46).

ETKİN ÜCRET YÖNETİMİNİN İŞLETMEYE SAĞLAYACAĞI YARARLAR KONUSUNDA İŞGÖREN ALGILAMALARI: BİR ALAN ÇALIŞMASI

1. Çalışmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Çalışma, işgörenlerin etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararların işgörenler üzerindeki etkilerine yönelik bakışlarının yaş, çalışma süresi, eğitim düzeyi, görev ünvanları ve ücretin belirlenmesinde iş değerlemesi yapıp yapılmamasına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Çalışmanın kapsamını Kahramanmaraş'ta tekstil ve konfeksiyon alanında faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini belirtilen endüstri kolundan tesadüfi olarak seçilen işletmelerde 485 çalışana uygulanan anketten eksik ve hatalı birimlerin çıkarılması sonucu kalan 217 birim oluşturmaktadır.

Çalışmada etkin ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlaraya yönelik işgören algılamaları konusunda 6 önerme araştırmanın değişkenleri olarak alınarak beşli likert ölçeğiyle ölçeklendirilmişlerdir. Bu ölçekte 1 “Hiç Katılmıyorum”, 2 “Katılmıyorum”, 3 “Kararsızım”, 4 “Katılıyorum” ve 5 ise “Tamamen Katılıyorum” olarak ifade edilmiştir.

İşgörenlerin etkin ücret yönetimine bakışlarında hangi demografik özelliklerin farklılık gösterdiği araştırılırken frekans ve yüzde dağılımları, tanımsal istatistikler (ortalama, \bar{x} ve standart sapma, s) ve varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Analiz sonuçları SPSS 11 istatistik paket programı kullanılmak suretiyle elde edilmiş ve yorumlanmıştır.

2. Ölçeğin Güvenilirliğinin Belirlenmesi

Ölçeğin güvenilirliği testleri cronbach alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmak suretiyle yapılmıştır. 6 önermeden oluşan etkin ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlaraya ait alpha güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuç ölçeğin güvenilirliği bakımından oldukça iyi sayılabilecek bir değerdir.

3. İşgörenlerin Demografik Özellikler

Tablo 1’de anketi yanıtlayan işgörenlerin demografik özellikleri verilmektedir.

Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algılamaları: Bir Alan Çalışması

Tablo 1. İşgörenlerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Erkek	190	87,6	Evli	146	67,3
Kadın	27	12,4	Bekar	65	30
Toplam	217	100,0	Diğer	6	2,7
			Toplam	217	100,0
Yaş	n	%	Eğitim Durumu	n	%
15-25	69	31,8	İlk	64	29,5
26-35	119	54,8	Orta	112	51,6
36-45	25	11,6	Lise	25	11,5
46 ve üzeri	4	1,8	Lisans	13	6,0
Toplam	217	100,0	Diğer	3	1,4
			Toplam	217	100,0
Çalışma Süresi	n	%	İşyerindeki Konumu	n	%
0-5	161	74,2	İşçi	129	59,4
6-10	40	18,4	Teknik Eleman	45	20,7
11-15	11	5,1	Usta Baş	10	4,6
16-20	5	2,3	Vardiya Amiri	14	6,5
20 ve üzeri	-	-	Şef	19	8,8
Toplam	217	100,0	Toplam	217	100,0

İşgörenlerin demografik özelliklerine bakıldığında anketi yanıtlayanların büyük çoğunluğunun erkek (%87,6), evli (%67,3) ve 15-35 yaşlarında (%86,6) olduğu görülmektedir. Eğitim durumları bakımından işgörenlerin %81,1'i ilk ve orta öğrenim mezunudur. İşyerindeki konumları itibarıyla %59,4'ü işçi ve %20,7'si teknik eleman statüsünde çalışmaktadır. Son olarak işgörenlerin büyük çoğunluğu 0-5 yıl (%74,2) arasında çalışma süresine sahiptir.

4.Etkin Bir Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar

Tablo 2'de etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlar frekans ve yüzde dağılımları şeklinde verilmektedir.

Tablo 2. Etkin Bir Ücret Yönetiminin İşletmeye Olan Yararlarına Yönelik Frekans Dağılımları

		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	Toplam
Nitelikli personeli işletmeye çeker.	n	8	10	25	109	65	217
	%	3,7	4,6	11,5	50,2	30,0	100
Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar.	n	3	12	27	106	69	217
	%	1,4	5,5	12,4	48,8	31,8	100
Ödemede eşitlik sağlar.	n	6	12	55	88	55	216
	%	2,8	5,6	25,5	40,7	25,5	100
Personeli çalışmaya isteklendirir	n	4	11	24	107	71	217
	%	1,8	5,1	11,1	49,3	32,7	100
Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur.	n	5	13	73	79	47	217
	%	2,3	6,0	33,6	36,4	21,7	100
Yasal yükümlülüklere uyulmasına yardımcı olur.	n	6	17	37	99	58	217
	%	2,8	7,8	17,1	45,6	26,7	100

Tablo incelendiğinde işgörenlerin büyük bir kısmının %58,1 (Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur.) ve %80,2 (Nitelikli personeli işletmeye çeker.) oranları arasında yukarıda verilen önermelere katıldıkları anlaşılmaktadır. Tüm önermeler bakımından katılıyorum yüzdeleri tamamen katılıyorum yüzdelerinden daha yüksektir. Ödemede eşitlik sağlar ve Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur önermelerinde ise kararsızların yüzdesi sırasıyla %25,5 ve %33,6 ile en yüksek düzeydedir. Dolayısıyla işgörenlerin etkin bir ücret yönteminin uygulanmasından memnun olacağı ancak ödemede eşitlik sağlama ve maliyeti kontrol altında tutma konusunda azda olsa tereddütlerinin olduğu söylenebilir.

Bundan sonraki aşamada demografik özelliklerine göre işgörenlerin etkin ücret yönetimine bakışları ele alınacaktır.

4.1 Cinsiyet

Tablo 3'de cinsiyete göre etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlarla ilişkin tanımsal istatistikler ve varyans analiz (ANOVA) sonuçları verilmektedir.

Tablonun ilk iki sütunu cinsiyete göre ortalama ve standart sapma değerlerini son sütunu ise cinsiyete göre etkin bir ücret yönetiminin işletmeye

Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algılamaları: Bir Alan Çalışması

sağlayacağı yararlarla ilişkin grup ortalamalarının eşitliği test sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre İşgörenlerin Etkin Ücret Yönetimine Bakışları

	Cinsiyet					
	Erkek (n=190)		Kadın (n=27)		ANOVA	
	\bar{x}	<i>s</i>	\bar{x}	<i>s</i>	F	Sig.
Nitelikli personeli işletmeye çeker.	3,98	,98	4,00	,92	,006	,94
Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar.	4,05	,88	3,96	,94	,271	,60
Ödemede eşitlik sağlar.	3,76	,99	4,11	,80	3,068	,08
Personeli çalışmaya isteklendirir.	4,07	,89	3,96	,94	,396	,53
Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur.	3,68	,96	3,74	,90	,072	,79
Yasal yükümlülüklerle uyulmasına yardımcı olur.	3,84	1,02	3,96	,81	,387	,54

Tablo incelendiğinde en düşük ortalamalar hem erkeklerde hem de kadınlarda sırasıyla 3,68 ve 3,74 ile “Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur” önermesinde görülmekte iken en yüksek ortalamalar erkeklerde 4,07 ile “Personeli çalışmaya isteklendirir” ve kadınlarda 4,11 ile “Ödemede eşitlik sağlar” önermelerinde ortaya çıkmıştır. Tüm önermelerde de ortalamaların her iki grup için de birbirine yakın değerlerde olduğu görülmektedir.

Varyans analizi sonuçlarına göre yalnızca “Ödemede eşitlik sağlar” önermesi için grup ortalamaları %10’da istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte diğer önermelerde ise böyle bir farklılık ortaya çıkmamaktadır. “Ödemede eşitlik sağlar” önermesi ortalamaları erkeklerde 3,76 ve kadınlarda 4,11’dir. Analiz sonuçları farklılık büyük olmamakla birlikte kadınların bu önermeyi erkeklere göre daha fazla savunduklarını istatistiksel olarak ortaya çıkarmıştır. Bu sonuç kadın işverenlerin ücret uygulamalarında eşitlik konusunda tereddütleri olduğunu, eğer etkin bir ücret yönetimi uygulanırsa erkeklerle eşit bir ödemenin olacağına inandıklarını söylemek mümkün olabilecektir.

4.2 Medeni Durum

Tablo 4’de medeni duruma göre etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlarla ilişkin tanımsal istatistikler ve varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 4. Medeni Durumlarına Göre İşgörenlerin Etkin Ücret Yönetimine Bakışları

	Medeni durum					
	Evli (n=146)		Bekar (n=65)		ANOVA	
	\bar{x}	S	\bar{x}	S	F	Sig.
Nitelikli personeli işletmeye çeker.	3,97	1,05	3,94	,77	,079	,78
Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar.	4,05	,92	3,95	,84	,661	,42
Ödemede eşitlik sağlar.	3,79	1,01	3,80	,91	,009	,93
Personeli çalışmaya isteklendirir.	4,05	,96	4,06	,75	,002	,96
Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur.	3,71	1,01	3,62	,84	,440	,51
Yasal yükümlülüklere uyulmasına yardımcı olur.	3,83	1,08	3,88	,78	,143	,71

Tablo incelendiğinde en düşük ortalamalar hem evli hem de bekarlarda sırasıyla 3,71 ve 3,62 ile “Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur” önermesinde görülmekte iken en yüksek ortalamalar evlilerde 4,05 ile “Personeli çalışmaya isteklendirir” – “Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar” ve bekarlarda 4,06 ile “Personeli çalışmaya isteklendirir” önermelerinde ortaya çıkmıştır.

Varyans analizi sonuçlarına göre hiçbir önerme için grup ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir yani bu önermelere evli ve bekar işgörenlerin bakışları benzerlik taşımaktadır.

4.3 Eğitim Durumu

Eğitim durumu anketimizde 5 grupta ifade edilmişti. Analiz aşamasında bu beş grubun “ilk” yanında “orta” ve “lise” ile “lisans” ve “diğer” gruplarının da tek grupta toplanması suretiyle üç gruba indirilmesi uygun görülmüştür.

Tablo 5’de yeniden gruplanmış olan eğitim durumlarına göre etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlarla ilişkin tanımsal istatistikler ve varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algılamaları: Bir Alan Çalışması

Tablo 5. Eğitim Durumlarına Göre İşgörenlerin Etkin Ücret Yönetimine Bakışları

	Eğitim Durumu							
	İlk (n=64)		Orta-Lise (n=137)		Lisans ve üzeri (n=16)		ANOVA	
	\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s	F	Sig.
Nitelikli personeli işletmeye çeker.	3,91	,94	3,96	1,00	4,56	,51	3,19	,04
Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar.	3,95	,95	4,04	,87	4,50	,63	2,48	,09
Ödemede eşitlik sağlar.	3,63	1,02	3,81	,95	4,50	,73	5,38	,01
Personeli çalışmaya isteklendirir.	4,02	,90	4,06	,88	4,31	1,01	,71	,49
Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur.	3,56	1,04	3,71	,90	4,06	,99	1,84	,16
Yasal yükümlülüklere uyulmasına yardımcı olur.	3,75	1,02	3,86	,98	4,19	,98	1,26	,29

Tablo incelendiğinde en düşük ortalamalar “ilk”, “orta ve lise” ve “lisans ve üzeri” gruplarında sırasıyla 3,56, 3,71 ve 4,06 ile yine “Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur” önermesinde görülmekte iken en yüksek ortalamalar “ilk” ve “orta-lise”de sırasıyla 4,02 ve 4,06 ile “Personeli çalışmaya isteklendirir” ve “lisans ve üzeri”nde ise 4,56 ile “Nitelikli personeli işletmeye çeker” önermelerinde ortaya çıkmıştır.

Varyans analizi sonuçlarına göre “Ödemede eşitlik sağlar”, “Nitelikli personeli işletmeye çeker” ve “Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar” önermelerinde grup ortalamalarının sırasıyla %1, %5 ve %10’da istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ve diğer önermelerde ise böyle bir farklılığın ortaya çıkmadığı görülmektedir.

Grup sayısı ikiden fazla olduğu durumlarda varyans analizi sonuçlarına göre grup ortalamaları eşitliği hipotezinin reddedilmesi en az bir grup ortalamasının diğerlerinden farklı olduğunu göstermektedir. Hangi grup ortalamalarının birbirinden farklı olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinin (multiple comparison tests) yapılması gereği vardır. Bu amaçla LSD (least significant difference) testine başvurulmuştur.

Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre grup ortalamaları anlamlı farklılık gösteren her üç önerme için de “lisans ve üzeri” ortalamasının hem “ilk” hem de “orta-lise” ortalamalarından % 5 de anlamlı farklılık gösterdiği, “ilk” ve “orta-lise” ortalamalarının ise farklılık göstermediği görülmüştür.

Analiz sonuçlarından, farklılık büyük olmamakla birlikte, “lisans ve üzeri” grubunun bu önermeleri diğer iki gruba göre daha fazla savundukları istatistiksel olarak ortaya çıkarılmıştır. Sonuç olarak eğitim düzeyi yüksek çalışanların daha bilinçli oldukları ve etkin ücret yönetiminin çalışanların işletmede kalması, diğer nitelikli çalışanları işletmeye çekmesi ve ödemede adaleti sağlayarak motivasyonu ve dolayısıyla verimliliği yüksek işgörenlerin bulunmasında etkili

olduğuna daha fazla inandıkları söylenebilir. Bu sonuçların Gürbüz'ün(2007) çalışmasındaki sonuçlarla örtüşmekte ancak Güven ve diğerlerinin(2005) çalışmasındaki bulgularla farklılık gösterdiği görülmektedir.

4.4 Çalışma Süreleri

Anketimizde 5 grup altında toplanan çalışma sürelerinin analiz aşamasında kolaylık olması amacıyla “5 yıl ve daha az” ve “6 yıl ve üzeri” şeklinde iki grupta ifade edilmesi uygun görülmüştür.

Tablo 6’da yeniden gruplanmış olan çalışma sürelerine göre etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlarla ilişkin tanımsal istatistikler ve varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 6. Çalışma Sürelerine Göre İşgörenlerin Etkin Ücret Yönetimine Bakışları

	Çalışma Süresi				ANOVA	
	5 yıl ve daha az (n=161)		6 yıl ve üzeri(n=56)		F	Sig.
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
Nitelikli personeli işletmeye çeker.	4,07	,87	3,73	1,18	5,32	,02
Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar.	4,09	,85	3,91	,98	1,77	,19
Ödemede eşitlik sağlar.	3,86	,96	3,66	,99	1,68	,2
Personeli çalışmaya isteklendirir.	4,11	,89	3,93	,93	1,75	,19
Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur.	3,71	,95	3,63	,98	,39	,53
Yasal yükümlülüklerle uyulmasına yardımcı olur.	3,90	,96	3,73	1,09	1,10	,3

Tablo incelendiğinde en düşük ortalamalar hem “5 yıl ve daha az” hem de “6 yıl ve üzeri” gruplarında sırasıyla 3,71 ve 3,63 ile “Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur” önermesinde görülmekte iken en yüksek ortalamalar hem 5 yıl ve daha az hem de 6 yıl ve üzerinde sırasıyla 4,11 ve 3,93 ile “Personeli çalışmaya isteklendirir” önermesinde ortaya çıkmıştır.

Varyans analizi sonuçlarına göre yalnızca “Nitelikli personeli işletmeye çeker” önermesi için grup ortalamalarının %5’de istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği diğer önermelerde ise böyle bir farklılığın ortaya çıkmadığı görülmektedir. Yukarıda tablodan “Nitelikli personeli işletmeye çeker” önermesi ortalamaları “5 yıl ve daha az” çalışma süresinde 4,07 iken “6 yıl ve üzeri” çalışma süresinde ise 3,73’dür. Analiz sonuçları, farklılık büyük olmamakla birlikte 5 yıl ve daha az çalışma süresine sahip olan işgörenlerin bu önermeyi 6 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlara göre daha fazla savunduklarını istatistiksel olarak ortaya çıkarmıştır. Bu sonuçtan, çalışma süreleri daha az olan işgörenlerin iyi bir ücret yönetimi sergileyen işletmeye geçilebileceğine ancak çalışma süresi daha fazla olan işgörenlerin nitelikli

Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algılamaları: Bir Alan Çalışması

personeli işletmeye çekmesi konusunda daha temkinli olduklarını anlamak mümkündür.

4.5 Yaş

Anketimizde 4 grup altında toplanan işgören yaşları son iki grubun birleştirilmesi suretiyle “15-25”, “26-35” ve “36 ve üzeri” olmak üzere üç grupta toplanarak analiz edilmiştir.

Tablo 7’de yeniden gruplanmış olan yaşa göre etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlarla ilişkin tanımsal istatistikler ve varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 7. Yaşlarına Göre İşgörenlerin Etkin Ücret Yönetimine Bakışları

	Yaş						ANOVA	
	15-25 yaş (n=69)		26-35 yaş (n=119)		36 ve üzeri (n=29)		F	Sig.
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
Nitelikli personeli işletmeye çeker.	3,96	,9	3,97	,99	4,07	1,07	,02	,90
Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar.	4,00	,85	4,03	,88	4,17	,97	,06	,80
Ödemede eşitlik sağlar.	3,84	,95	3,83	,96	3,61	1,10	,00	,95
Personeli çalışmaya isteklendirir.	4,06	,87	4,07	,84	4,03	1,18	,01	,94
Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur.	3,68	,88	3,67	,97	3,79	1,08	,00	,95
Yasal yükümlülüklerle uyulmasına yardımcı olur.	3,86	,86	3,82	1,05	4,00	1,07	,05	,83

Tablo incelendiğinde en düşük ortalamalar “15-25” ve “26-35” gruplarında sırasıyla 3,68 ve 3,67 ile “Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur” ve “36 ve üzeri” grubunda ise 3,61 ile “Ödemede eşitlik sağlar” önermesinde görülmekte iken en yüksek ortalamalar “15-25” ve “26-35” gruplarında sırasıyla 4,06 ve 4,07 ile “Personeli çalışmaya isteklendirir” ve “36 ve üzeri” grubunda ise 4,17 ile “Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar” önermelerinde ortaya çıkmıştır.

Varyans analizi sonuçlarına göre hiçbir önerme için grup ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir yani bu önermelere “15-25”, “26-35” ve “36 ve üzeri” yaş gruplarındaki işgörenlerin bakışları benzerlik taşımaktadır.

4.6 İşyerindeki Konum

Anketimizde 5 grup altında toplanan işgörenlerin işyerindeki konumları ustabaşı, vardiya amiri ve şef, “ustabaşı-şef” adlı yeni bir grupta toplanmak suretiyle 3 grupta analize alınmıştır.

Tablo 8’de yeniden gruplanmış olan işyerindeki konuma göre etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlar ile ilişkili tanımsal istatistikler ve varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 8. İşyerindeki Konumlarına Göre İşgörenlerin Etkin Ücret Yönetimine Bakışları

	İşyerindeki Konum							
	İşçi (n=129)		Teknik Eleman (n=45)		Ustabaşı-Şef (n=43)		ANOVA	
	\bar{x}	S	\bar{x}	S	\bar{x}	S	F	Sig.
Nitelikli personeli işletmeye çeker.	3,98	,83	4,11	,96	3,84	1,31	,75	,47
Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar.	3,99	,88	4,18	,78	4,05	1,02	,75	,47
Ödemede eşitlik sağlar.	3,74	,99	4,09	,76	3,69	1,09	2,49	,09
Personeli çalışmaya isteklendirir.	4,07	,88	4,07	,92	4,02	,96	,01	,99
Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur.	3,69	,88	3,80	,97	3,58	1,14	,50	,61
Yasal yükümlülüklere uyulmasına yardımcı olur.	3,84	,87	4,02	,92	3,74	1,35	1,08	,34

Tablo incelendiğinde en düşük ortalamalar “işçi”, “teknik eleman” ve “ustabaşı-şef” gruplarında sırasıyla 3,69, 3,80 ve 3,58 ile “Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur” önermesinde görülmekte iken en yüksek ortalamalar “işçi” grubunda 4,07 ile “Personeli çalışmaya isteklendirir”, “teknik eleman” ve “ustabaşı-şef” gruplarında sırasıyla 4,18 ve 4,05 ile “Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar” önermelerinde ortaya çıkmıştır.

Varyans analizi sonuçlarına göre sadece “Ödemede eşitlik sağlar” önermesinin grup ortalamalarının %10’da istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre de “teknik eleman” ortalamasının hem “işçi” hem de “ustabaşı-şef” ortalamalarından sırasıyla % 5 ve %10’da anlamlı farklılık gösterdiği, “işçi” ve “ustabaşı-şef” ortalamalarının ise farklılık göstermediği görülmüştür. Nedeni ne olabilir. Analiz sonuçlarından, “teknik eleman” grubunun “Ödemede eşitlik sağlar” önermesini diğer iki gruba göre daha fazla savundukları istatistiksel olarak ortaya çıkarılmıştır.

4.7 İş Değerlemesi

Tablo 9’da ücret belirlerken iş değerlendirme yapıp yapılmamasına göre etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlar ile ilişkili tanımsal istatistikler ve varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algılamaları: Bir Alan Çalışması

Tablo 9. Ücret Belirlerken İş Değerlemesi Yapılmasına Göre İşgörenlerin Etkin Ücret Yönetimine Bakışları

	Ücret Belirlerken İş Değerlemesi Yapılması					
	Yapılmamalı (n=40)		Yapılmalı (n=135)		ANOVA	
	\bar{x}	S	\bar{x}	S	F	Sig.
Nitelikli personeli işletmeye çeker.	3,50	1,41	4,19	,76	16,24	,00
Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar.	3,73	1,26	4,18	,73	8,19	,01
Ödemede eşitlik sağlar.	3,50	,99	3,93	,92	6,67	,01
Personeli çalışmaya isteklendirir.	3,70	1,18	4,18	,76	9,22	,00
Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur.	3,30	1,07	3,80	,91	8,56	,00
Yasal yükümlülüklere uyulmasına yardımcı olur.	3,65	1,23	3,93	,94	2,41	,12

Tablo incelendiğinde en düşük ortalamalar hem “yapılmamalı” hem de “yapılmalı” gruplarında sırasıyla 3,30 ve 3,80 ile “Maliyeti kontrol altında tutmaya yardımcı olur” önermesinde görülmekte iken en yüksek ortalamalar ise “yapılmamalı” grubunda sırasıyla 3,70 ve 3,73 ile “Personeli çalışmaya isteklendirir” ve “Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar”, ve “yapılmalı” grubunda ise sırasıyla 4,18 ve 4,19 ile “Personeli çalışmaya isteklendirir”, “Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar” ve “Nitelikli personeli işletmeye çeker” önermelerinde ortaya çıkmıştır.

Varyans analizi sonuçlarına göre “Yasal yükümlülüklere uyulmasına yardımcı olur” önermesi dışında diğer tüm önermelerde grup ortalamalarının %1’de istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir.

Yukarıdaki tablodan da grup ortalamaları anlamlı farklılık gösteren önermeler için ücret belirlerken iş değerlendirme yapılmalı diyen işgörenlerin yapılmamalı diyenlere göre bu önermeleri daha güçlü savundukları görülmektedir. Bu sonuçlar da gösteriyor ki çalışanların büyük çoğunluğu ücretlerin belirlenmesinde iş etüdünün yapılması gerektiğine ve bu durumda etkinliğin önemli ölçüde artacağına inanmaktadırlar.

Sonuç

Günümüzün rekabet ortamında işletmelerin ayakta kalmaları için, az kaynak kullanarak daha çok ve kaliteli mal ve hizmet üretmeleri gerekmektedir. İşletmeler hedefledikleri verimliliğe ulaşmak için başarı gücü yüksek bir işgücüne ihtiyaç duymaktadırlar. Başarı gücü yüksek işgücü ise çalışanların iyi bir ücretle motive edilmeleriyle sağlanabilecektir. İşgücünün istenilen davranışlara özendirilmesi, şirketin performansının geliştirilmesi ve şirket başarısına katkıda bulunan çalışanların elde tutulmasını sağlayan ücret yönetimi sistemlerinin tasarlanması ve şirkete özel hale getirilmesi amaçlanmalıdır. Bu bağlamda işletmeler işgörenlerinin kendilerine sağlanan hak ve menfaatler konusundaki

bakış açılarını öğrenmek isteyeceklerdir. Çalışanlarının bu konudaki düşüncelerini öğrenen işletmeler, onları daha iyi motive ederek verimli çalışmalarını sağlayacak ve kurumlarına olan bağlılıklarını artıracak etkin ücret sistemlerini kurabilecek ve uygulayabileceklerdir.

Bu çalışmada da Kahramanmaraş bölgesinde tekstil ve konfeksiyon alanında faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan işgörenlerin etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararları yönelik bakışlarının bazı demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca ücretin belirlenmesinde iş değerlemesi yapıp yapılmamasına göre sınıflanan işgörenlerin etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlar bakımından farklılık gösterip göstermedikleri de incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Demografik özelliklerine göre, işgörenlerin çoğunluğunun 15-35 yaşları arasında ilk ve orta düzey eğitimi 5 yıldan az çalışma süresine sahip, işçi ve teknik eleman konumunda çalışan, evli erkeklerden oluştuğu görülmektedir.

Etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararları ilişkin varyans analizi sonuçlarına göre aralarında istatistikî olarak anlamlı ilişki bulunan önermeler aşağıda sıralanmıştır:

Cinsiyete göre “Ödemede eşitlik sağlar” önermesidir ve ortalamalar, kadınların bu önermeyi erkeklere göre daha fazla savunduklarını göstermektedir.

Eğitim durumlarına göre, “Ödemede eşitlik sağlar”, “Nitelikli personeli işletmeye çeker” ve “Mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlar” önermeleridir ve LSD çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre her üç önerme için de “lisans ve üzeri” grubu ortalamasının hem “ilk” hem de “orta-lise” grubu ortalamalarından anlamlı farklılık gösterdiği, “ilk” ve “orta-lise” grubu ortalamalarının ise farklılık göstermediği görülmüştür.

Çalışma sürelerine göre, sadece “Nitelikli personeli işletmeye çeker” önermesidir ve ortalamalar incelendiğinde farklılık büyük olmamakla birlikte “5 yıl ve daha az” çalışma süresine sahip olan işgörenlerin bu önermeyi “6 yıl ve üzeri” çalışma süresine sahip olanlara göre daha fazla savundukları anlaşılmaktadır.

İşyerindeki konumlarına göre, sadece “Ödemede eşitlik sağlar” önermesidir ve çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre de “teknik eleman” ortalamasının hem “işçi” hem de “usta başı-şef” ortalamalarından anlamlı farklılık gösterdiği, “işçi” ve “ustabaşı-şef” ortalamalarının ise farklılık göstermediği görülmüştür. Analiz sonuçlarından, “teknik eleman” grubunun bu önermeyi diğer iki gruba göre daha fazla savundukları istatistikî olarak ortaya çıkarılmıştır.

Ücret belirlerken iş değerlemesi yapıp yapılmamasına göre, “Yasal yükümlülüklerle uyulmasına yardımcı olur” önermesi dışında diğer tüm önermelere “yapılmamalı” diyenlerin bakışları “yapılmalı” diyenlere göre istatistikî olarak anlamlı farklılık göstermiş ve grup ortalamalarının incelenmesinden de ücret belirlerken iş değerlemesi yapılmalı diyen işgörenlerin yapılmamalı diyenlere göre bu önermeleri daha güçlü savundukları görülmüştür.

Sonuç olarak, işletmeler etkin bir ücret yönetimi uyguladıklarında özellikle eğitilmiş çalışanların diğer çalışanlara göre ödemede eşitlik sağlanacağı, nitelikli

Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algılamaları: Bir Alan Çalışması

personeli işletmeye çekeceği ve mevcut personeli muhafazada kolaylık sağlayacağı konusunda daha inançlı oldukları anlaşılmaktadır.

İşletme için maliyet unsuru, ancak çalışan için bir geçim kaynağı olan ücretin ödenmesinde şirketlerin, adil bir ücret ve terfi sistemi belirleyerek başarılı çalışanlarını ödüllendirip, müşteri memnuniyetinin öncelikle çalışan memnuniyetinden geçtiğini fark ederek hareket etmeleri tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

AKALP G., “İnsan Kaynakları Yönetimi’nde Ücret Sistemine Genel Bir Bakış”, www.isguc.org, 19.07.2007).

ATAAY D.İ., 1998, “İnsan Kaynakları Yönetimi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Yayın No:276, Dönence Basım Yayın, ss.251-333.

BENLİGİRAY S., 2003, Ücret Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1462, Eskişehir, 241s.

BİNGÖL D., 1997, Personel Yönetimi, Beta Yayınevi, 5.Baskı, İstanbul, 442s

BİNGÖL D., 2003, İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, 5.Baskı, İstanbul, 488s.

ERDUT T., 2002, İnsan Kaynakları Yönetim ve Endüstri İlişkilerinde Değişim, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 114s.

GEYLAN R., 1992, Personel Yönetimi, Tamer Ofset, MET Basım Yayım Organizasyon, Eskişehir, 270s.

GÜRBÜZ S., 2007, “Kamu Personelinin Ücret Tatmin Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Yaz 2007, C.6 S.21(240-260).

GÜVEN M., İ. Bakan & S.Yeşil., 2005, “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler”, Yönetim ve Ekonomi. Yıl 2005, Cilt 12, Sayı:1. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa

HACIOĞLU N., Seymen O.A., Bolat T. & Türedi S.Ç., 2002, Balıkesir Üniversitesi İdari Teşkilatında İş Analizi, Uygulaması ve İş Tanımı El Kitabı, Balıkesir Üniversitesi Basımevi Müdürlüğü, 1.Basım, Balıkesir, 260s.

KOBU B., 2003, Üretim Yönetimi, Avcıol Basım Yayın. 11.Baskı, İstanbul, 712s.

ÖZGEN H., Öztürk A., Yalçın A., 2002, İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, İstanbul, 412s.

RAYMOND A.N., 1999, İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Gelişimi, Çev: C. Çetin, Beta Yayınları, İstanbul, 420s.

SABUNCUOĞLU Z., 2000, İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa, 488s.

TAHİROĞLU F., (Ed.), 2002, Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları, Hayat Yayınları, Emirler Matbaacılık, İstanbul, 399s.

TEKİN M., 2003, Üretim Yönetimi, Günay Ofset, 4.Baskı, Konya, 338s.

VARDAR E.D., 2001, İş Değerleme Ve Ücret Sistemleri, <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=248>, (20.01.2007).

Nusret GÖKSU – Bülent ÖZ

YÜKSEL Ö.,(2000) İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitapevi, Ankara .
<http://www.isletme.biz/insan-kaynaklari/is-degerleme-metotlari-2.html>
02.12.2008