

İşten Ayrılma Eğiliminde Ücrette Algılanan Eşitlik Ve Demografik Farklılığın İncelenmesi: Otel İşletmelerinde Bir Arařtırma¹

Öğr. Gör. Filiz ARSLAN²

Özet

Turizm işletmelerinin varlığı ve başarısında nitelikli insan unsurunun desteği oldukça önemlidir. Birçok faktör gibi ücret kazanımlarındaki eşitlik algılamalarının çalışanların işletmede kalma davranışı için önemli bir etken olduğu literatürde önemle belirtilmektedir. Çalışanların işten ayrılma ile sonuçlanan davranışları işgören devir hızını artırmakta ve işletmeler için üretim maliyetlerini yükseltmektedir. Bu alışma ile ortaya konulmak istenen amaç, otel işletmelerinde çalışanların ücret algılamalarının işten ayrılma eğilimi ile ilişkisini belirlemek ve ücret algılamalarının demografik değişkenlere göre farklılığını incelemektir. Çalışanların ücrette eşitlik algılamaları ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, işletmedeki pozisyon değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuş; işten ayrılma davranışı ile ücrette algılanan eşitlik arasında negatif yönlü ilişki olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Eşitlik Teorisi, İşten Ayrılma Eğilimi

The Wage Equality Perceptions Of Tendency To Leave Work And Investigation Of Different Demographic Features: A Research in Hotel Business

Abstract

The support of qualified human element is very important in the existence and success of tourism enterprises. It is emphasized in the literature that equality perceptions of wage gains, such as many factors, are important factors in the behavior of employees in business. The behavior of the employees resulting from leaving the work increases the turnover rate and increases the production costs for the enterprises. The aim of this study is to determine the relationship between employee perceptions of wages and the tendency of employees to leave work and examine the difference of wage perceptions according to demographic variables. There were significant differences between employees' perceptions of equality in wage and gender, age, educational status, and occupational position variables; it was observed that there was a negative correlation between work separation behavior and wage perceived equality.

Keywords: Wage, equality theory, tendency to leave work

¹ Bu makale 28-30 Nisan 2018 tarihleri arasında Antalya'da düzenlenen I. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Sempozyumu'nda sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

² Akdeniz Üniversitesi, filizarслан@akdeniz.edu.tr

Giriş

Ücret konusu, bir taraftan emeği karşılığında çalışan insanların gelirini ve yaşam düzeylerini tayin edici bir öğe, diğer taraftan gerek endüstrinin gelişmesine etki eden önemli bir maliyet öğesi, 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 etmektedir (Bingöl,1998:349). Ücret, işverenler için maliyetlerin önemli bir kısmını oluştururken, işletmenin rekabet gücünü artıran ve çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen bir unsurdur. İşletmelerde farklı çıkar gruplarının beklentilerini ortak bir noktada birleştiren, gelişme ve başarıyı artıran bir ücret yapısının varlığı oldukça önemli olduğunu belirtebiliriz. Bu doğrultuda oluşturulan iyi bir ücret yönetimi ile nitelikli personelin işletmeye çekilmesi, mevcut çalışanların işletmede kalması, çalışanların işletmeye olan katkısının en üst seviyeye çekilebilmesi gibi konularda amaçların sağlanacağını söyleyebiliriz.

Ücret yönetiminin en önemli ilkesi, işletme içinde ve dışında tutarlı bir ücret sistemi oluşturmak ve emeğin karşılığını tam olarak vermektir. Ayrıca ücretlendirmede benimsenmesi gereken diğer ilkeler; “dengeli”, “piyasayı dikkate alan”, “nesnel”, “esnek”, “yasalara uygun” olmaktır (Özgen, vd., 2002: 268-269). Çalışanlara yetenek, eğitim ve deneyimlerine uygun, farklılaştırılmış ödeme yapılması gereklidir. Göreli ya da farklılaştırılmış ödemeler konusu ise “eşit işe eşit ödeme” kavramına dayandırılmaktadır (Yüksel, 2000:212-213). Eşit işe eşit ücret, ücrette eşit fırsatları ifade eder. İki işin eşit olup olmadığını belirlemek için iş değerlendirmesine ihtiyaç duyulur (McCourt, vd., 2003: 166). Bireyler elde ettikleri sonuçları (ücret) eşit veya eşit değil şekilde algılayabilirler. Kendi elde ettikleri ile başkalarının elde ettikleri arasında karşılaştırma yaparlar. Bunun sonucunda kendilerine haksızlık edildiğini düşünebilirler (Ambrose, 2002.804).

Ücrette algılanan olumsuzluklar çalışanların işten ayrılma, başka bir iş arayışı içine girme gibi davranışlarda artışa neden olabilmektedir. Çalışanların işten ayrılma ile sonuçlanan davranışları iş gören devir hızını artırmakta birlikte işletmelerin üretim maliyetlerini yükseltmektedir. Bu konuyla ilgili olan araştırmalar incelendiğinde ücret ve diğer kazanımların dağıtımında negatif yönlü algılamaların çalışanların birçok tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir(DeConinck & Stilwell-2004, McFarlin & Sweeney- 1992, Folger & Konovsky- 1989, Hendrix, vd.-1998, Teo & Lim-2001, Tütüncü-2000 Fitz-enz, vd.-2002, Cohen-Charash ve Spector-2001, Fields, Pang ve

İşten Ayrılma Eğiliminde Ücrette Algılanan Eşitlik Ve Demografik Farklılığın İncelenmesi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma

Chiu-2000, Baron ve Kreps-1999, Eren, 2000, vd.). Bu nedenle işletmeler tarafından iyi bir ücret düzeyi ve dağıtım sisteminin kurulması son derece önem arz etmektedir. Sonuç olarak unutulmaması gereken en önemli husus ücretin sadece çalışanların işletmede kalma veya ayrılma davranışıyla ilgili olmadığı, çalışanların ihtiyaçları karşılamada, çalışanları motive etmede, amaçlara ulaşmayı sağlama gibi konularda önemli bir araç olduğudur. (Fitz-enz, 2002: 132). Ayrıca ücret adaletinde eşit işe eşit ücret ilkesi benimsenmesi ve cinsiyet, yaş, ve diğer ayırt edici özellikleri gözetmeksizin adil dağıtımın yapılması gerekliliği üzerinde vurgu yapılması gereken bir unsurdur.

Turizm işletmeleri açısından da ücret belirleyici bir özelliğe sahiptir. Ücret, mevcut sektörde bir işletmede çalışma isteğini gösteren unsurdur. İş görenlerin kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılama gerekliliği faktörü bu konuda onların en iyi ücret veren işletmeleri tercih etmesine neden olabilmektedir. Ayrıca turizm işletmelerinin mevcut sektördeki rekabet durumu dikkate alınır, ücret düzeyinin mevcut sektör ücretlerinin üstünde olması daha önce bahsettiğimiz gibi o işletmeye rekabet açısından üstünlük sağlamanın yanında, kaliteli personeli işletmeye çekmeyi ve işletmede tutmayı sağlar. Bu çalışmada öncelikle kavramsal çerçeve ortaya konulup, çalışmanın ikinci kısmında ise çalışmanın amacı doğrultusunda konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen araştırma verileri sunularak elde edilen sonuçlar literatür doğrultusunda tartışılacaktır.

1. Kavramsal Çerçeve Ve Kavramlar Arası İlişki

Ücret; İş görenin bedensel ve zihinsel ya da her iki şekilde de sunduğu emeğinin karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenen bedeldir (Akyıldız, 2001: 38) Ücret konusu önemli bir tartışma konusu olup, iş gören, işveren, sendikalar, toplum ve devleti eşit şekilde ilgilendiren bir konudur. Ücret, iş görenlerin hem kendilerinin hem de ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamada yardımcı olduğu gibi aynı zamanda onların tanınma, statü kazanma gibi sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada da yararlı olmaktadır (Yüksel, 2000: 212). İşverenler açısından ücret önemli bir maliyet kalemidir. İşverenlerin ücret düzeyi beklentisi, maliyetleri minimize edeceği nokta olarak görülür (Sabuncuoğlu, 2000: 208). Sendikalar açısından da ücret önemli bir konudur. Bunun nedeni ise sendikaların başarısının, toplu pazarlık sonucu işverenlerden sağladıkları ücret artışıyla ölçülmesidir. Ücret toplum açısından önemlidir. Çünkü toplumda geçerli olan yaşam standardını refahını belirlemeye yardım eder. Yüksek bir ücret düzeyi daha iyi okul, hastane, vb. çeşitli kamu hizmetlerini finanse etmek için daha büyük vergi gelirini mümkün kılar. Özet olarak yüksek ücret düzeyleri bir taraftan iş görenin

satın alma gúcüne diğer taraftan bütün olarak toplum ekonomisine ve refah düzeyine katkıda bulunur (Bingöl, 1998: 352).

Ücret konusunun çok yönlü bir faktör olması, devletin bu konu ile ilgilenmesine neden olmuştur. Devletin ücretin en az düzeyini yani asgari ücreti belirlemesi ve Anayasamızda “Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır” hükmünün yer alması bu konuya yasal düzenlemelerle çözüm arandığını belirtmektedir. İşe karşılık olarak ödenen ücret asıl ücreti ifade eder ve iş gereklerine bağlı olarak belirlenir. Dolaylı ücretler parasal olarak ödenen ücret dışındaki tüm kolaylıkları ifade etmektedir. İşletmelere rekabet avantajı sağlayan dolaylı ücretlerin en yaygın olarak kullanılanları řu şekildedir; çalışmayan eş yardımı, izinli günlerde ücret ödemesi, sağlık sigortası, işsizlik sigortası ve yardımı, bedava veya düşük fiyatta yemek, giyim, ulaşım, lojmanlar, tam ücretli hastalık izni, eğitim masrafları (Aldemir, 2001: 355) olarak sıralanabilir.

Ücret geliri içerisinde yer alan diğer paylar, özendirici ücret sistemi kapsamında çalışanın başarı değerlemesi sonucuna veya verimine göre ödenen ücret ile yasalar ve sözleşmeler gereği çalışanın almaya hak kazandığı sosyal amaçlı ödemelerden meydana gelmektedir. Gösterilen başarının ödüllendirilmesi ve özendirici bir etki yaratması amacıyla, başarı değerlendirmesi sonucu ödenen ücret de ücret ekleri arasında sayılmakla birlikte, esasen bu ödemeler de yapılan işin karşılığıdır. Dolayısıyla, iş karşılığında ödenen asıl ücrete ek olarak gerek yasayla verilen bazı haklar gerekse toplu pazarlık ile elde edilen kazançlar çalışanın ücret gelirini oluşturmaktadır. Böylece ücret konusu, çalışanlar ve işverenler açısından işe karşılık ödenen bedelin ötesinde bir ödemeyi ifade etmektedir. Çalışanlar arasında ücret adaletinin ve işverenler arasında rekabet adaletinin sağlanması açısından “ücret geliri” anahtar bir kavramdır (Akyıldız, 2001: 35).

Eşitlik Teorisi (Equity Theory); Adams (1965), eşitlik kuramında eşitlik veya eşitsizlik algılamasının kişinin kendi çabaları veya katkıları dahilinde elde ettiği kazanımlarını başkaları ile kıyaslaması sonucu oluşan durum olarak ifade etmektedir (Greenberg, 1987: 11). Adams’ın eşitlik kuramında iki tarafın varlığı söz konusu olmakla birlikte, iki değişkenden söz eder. Bunları; *girdiler/ katkıları (inputs)*, *çıktıları / kazanımları (outputs)* olarak belirtebiliriz (Baron ve Kreps, 1999: 107). Burada girdiler, işteki çaba, eğitim, üstlenilen sorumluluk, ve benzeri unsurlar olarak sıralandırılabilirken, çıktılar ise ücret ve diğer kazanımlar olarak belirtilebilir.

Girdilerin çıktılarına oranının düşük veya yüksek çıkması bazı davranışsal ve duygusal tepkilere neden olur. Kişinin kendini başkaları ile karşılaştırması sonucu bu oran yüksek çıkarsa kişi

İşten Ayrılma Eğiliminde Ücrette Algılanan Eşitlik Ve Demografik Farklılığın İncelenmesi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma

“suçluluk”, düşük çıkarsa kişi “kızgınlık” hisseder (Greenberg, 1990: 401). Çalışanların eşitsizlik yönündeki algılamaları sonucunda oluşan duygusal tepkileri kişinin birçok yönlü davranışlarına ve tutumlarına etki eder (işten ayrılma, gibi) (Cohen-Charash ve Spector, 2001: 280; Greenberg, 1987: 11). Bu karşılaştırmayı yaparken referans alınan bireyler, hem örgüt içerisinde olabileceği gibi örgüt dışarısında ya da yakın çevresindeki kişiler olabilir.

İşten Ayrılma Eğilimi; Bireyin üyesi olduğu örgütte bu üyeliğini koruma arzusu işte kalma eğilimini ifade ederken (Tsui, Egan ve O'Reilly, 1992:555), bu kavramın tam tersi davranış ise işletmeden ayrılma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma eğilimi, çalışanların çalışmış olduğu iş yerinden bilinçli olarak ayrılma kararıdır. Çalışanların işten ayrılma eğiliminin yüksek olması işletmelerin üretim maliyetlerini yükseltmekle birlikte işletmelerin rekabet gücünü zayıflatmaktadır. İşyerinde beklentilerini karşılayamayan bireyler işlerinden ayrılma davranışı sergileyebilmektedirler (Arnold ve Feldman, 1986).

Bireylerin işlerinde ayrılma nedenleri çok çeşitli olabilmekle birlikte, örgütlerine verdikleri emek, zaman, çaba ve özveri karşılığında elde ettiklerini yeterli bulmamaları önemli bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır (Çakır, 2006: 18). Günümüzün değişken emek pazarında, dikkat edilmesi gereken en önemli şeylerden biri de çalışanlara adil ücret ödenmesi ve eşitlik ilkesinden uzaklaşmaması gerekliliğidir (Palmer, Winters, 1993: 85).

Ekonomik kaygılar, yeni iş bulma olasılığının düşük olması gibi durumlar çalışanın işletmede kalmasına neden olmaktadır (Rothman, 1987: 236). Farklı bir ifade ile iş bulma olanağı yüksek olan çalışanların, olumsuz ücret algılamaları karşısındaki tepkileri işten ayrılma yönünde olabilirken, iş bulma olanakları kısıtlı olan çalışanların ise işten ayrılma eğilimini azaltmaktadır. Turizm sektörü iş ikamesi yüksek olan bir çalışma alanıdır. Bu özelliği nedeniyle çalışanların algılama ve tutumları onların işten ayrılma davranışını hızlandırır. Daha öncede değinildiği gibi işyerinde beklentilerini karşılayamayan ve iş memnuniyeti düşük olan bireyler işlerinden ayrılma davranışı sergileyebilmektedirler. İşletmelerde iş memnuniyeti düşük olduğu tespit edilen birimlerde işgücü devir oranının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Arnold ve Feldman, 1986).

Yapılan çeşitli araştırmalarda işletmelerin ücret uygulamalarından memnun olmayan iş görenlerde motivasyon ve performans düşüklüğü olduğu, işyeri devamsızlığı ve işten ayrılmaları artırma gibi işletme başarısını doğrudan etkileyen sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür (Gürbüz, 2007:241). Sonuç olarak işten ayrılma davranışı, pek çok faktörden etkilenebilen bir davranış biçimidir.

Konaklama işletmelerinde iş görenlerin aldıkları ücret ve ek kazançların çeşitli nedenlerden dolayı düşük olmalı onları başka bir işletmenin daha yüksek ücret ve ek kazanç sunma

durumunda işten ayrılma etkeni olarak görülmektedir. Araştırmanın konusu olan turizm sektörü için son yıllarda yapılan uygulamalara bakıldığında özellikle son yıllarda uygulanan “her Şey dahil” pansiyon türünün uygulanmasının iş görenleri bahŐiŐ ve ek kazançları sunan işletmelere yönelttiği (Tütüncü, 2003: 149-150).

2. Araştırma

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu alıŐma ile ortaya konulmak istenen amaç otel işletmelerinde çalışanların ücret düzeyine ve dağıtımına ilişkin kıyaslamalarına bağlı olarak oluşan algılamalarını belirlemek, çalışanların bu algılamalarının işten ayrılma eğilimleri ile iliŐkisini ve demografik özelliklere göre farklılığını incelemektir.

Araştırmanın evrenini konaklama sektörü oluŐtururken, bu evrendeki bulguları genellemek amacıyla seçilen örnekleme ise, Antalya ilinin çeşitli bölgelerinde faaliyet gösteren otel işletmeleri oluŐturmaktadır. Araştırmanın öncelikle 12 otel iŐletmesi üzerinde gerçekleŐtirilmesi planlanmış, ancak bazı işletmelerin cretlendirme sistemlerine dair bilgi paylaŐmama isteği neticesinde araştırma 4 otel iŐletmesi çalışanlarına uygulanabilmiŐtir. Anket uygulamaları, birçok işletmede insan kaynakları yöneticileri iŐbirliđinde çalışanlara araştırmanın amacı anlatılarak gerçekleştirilmiştir. Dağıtılan anket sayısı 912 olup, geriye dönen anket sayısı 163 dr. Geri dönen ve dağıtılan anket formu arasındaki farkın nedenlerini; çalışanların yoğun iş temposu nedeniyle ankete katılmamalarını, bazı çalışanların ise anketi dolduranın kendi cevaplarını ortaya koyacağı ve olumsuz geri bildirim yaŐama kaygılarının olduğu belirlenmiŐtir.

2.2. Veri Toplama Aracı, Verilerin Analizi ve Araştırma Hipotezleri

Araştırmada veri toplama yönetimi anket tekniği ile gerçekleŐmiŐtir. Ölçekte yer alan ücret algısı ve işten ayrılma eğilimine yönelik sorular çeşitli araştırmalara dayanılarak oluşturulmuştur. Çalışanların cret algısını ölçmeye yönelik sorular Brown (2001) alıŐması örnek alınarak hazırlanmıŐtır. Brown (2001) cret düzeyinde memnuniyeti etkileyen beş unsurun olduğunu ortaya koymuŐtur. Bu unsurlar; bireyin bulunulan iş piyasası ile kendi ücretini karşılaştırması, işletme içi ücretini karşılaştırması, finansal ihtiyaçları ile ücret kazanımını karşılaştırması, ücretini önceki çalıŐtıđı işletmedeki aldığı ücret ve ücretini yakın

İşten Ayrılma Eğiliminde Ücrette Algılanan Eşitlik Ve Demografik Farklılığın İncelenmesi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma

çevresinin aldığı ücret ile karşılaştırması şeklinde belirtilmiştir. Bu karşılaştırma sonucu çalışanlar tarafından ücret düzeyinde eşitlik veya eşitsizlik algılaması oluşturduğu araştırmacı tarafından belirtilmektedir. Çalışanların ücret düzeyindeki algısı “yukarıda, aynı, aşağıda” ifadelerinin yer aldığı üç düzeyli tek bir ölçek ile ölçülmüştür. Bu yaklaşımla hazırlanan ölçek daha önce Adams ve Freedman çalışmaları ile de tutarlıdır. Bu çalışmada aynı iş kolunda çalışan personellere ilişkin yapıldığından dolayı çalışmanın teorik çerçevesinde belirtilen Adams girdileri (çaba, sorumluluk vb. katkıları) sabit olacağı varsayımıyla çıktı oranı karşılaştırmaları ele alınacaktır.

İşletmede Kalma Niyetini ölçmek amacıyla ankette yer alan sorular, Tsui, Egan ve O'Reilly (1992) çalışması ışığında düzenlenmiştir. Çalışanların işte kalma niyetini belirlemeye yönelik katılımcılara başka bir iş fırsatı arayıp aramadıkları buldukları otel işletmesinde kalmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Anketlerden elde edilen verilerin analizinde sosyal bilimler istatistik paket programı SPSS (Statistical Package of Social Sciences) kullanılmıştır. Çalışanların ücret kazanımlarındaki adalet ve eşitlik algılarının işten ayrılma eğilimi üzerine etkisi olup olmadığını belirlemeye yönelik “Korelasyon” analizi gerçekleştirilmiştir. Son olarak çalışanların ücret kazanımlarının demografik ve diğer değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik ANOVA ve t testi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar ise tablo halinde özetlenmiştir. Araştırma kapsamında dizayn edilen hipotezler;

H1: Ücrette algılanan eşitlik algısının artması ile işten ayrılma eğilimi azalır.

H2: Ücrette eşitlik algılaması cinsiyete göre farklılık gösterir.

H3: Ücrette eşitlik algılaması yaşa göre farklılık gösterir.

H4: Ücrette eşitlik algılaması eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

H5: Ücrette eşitlik algılaması işletmedeki pozisyona göre farklılık gösterir.

2.3. Demografik Bulgular ve Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamına alınan çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye ilişkin frekans analizi gerçekleştirilmiş. Elde edilen veriler Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Demografik Değişkenler

Değişken		Yüzde %	Değişken		Yüzde %
Cinsiyet	Bayan	33,5	Eğitim Durumu	Lise	60,9
	Bay	66,5		Lisans	30,6
Medeni Durum	Bekar	51,1		Lisansüstü	0,4
	Evli	48,9	İşletmedeki Görevi	Departman Müdürü	3,5
Yaş	21 ve altı	21,8		Departman Şefi	18,8
	22-25	32,9		Departman Çalışanı	77,7
	26-35	20,5	Bulunulan teelde çalışma	1 yıldan az	21,1
	36-45	18,4		1-3 yıl	24,1
	46 ve üstü	6,4		4-6 yıl	43,5
7 yıl ve üstü				3,9	

Tablo 1 verileri incelendiğinde katılımcıların %66,5 ile baylardan, %51,1 ile bekar çalışanlardan oluştuğu, yaş aralığının ise yüzdesel yoğunlukla 21 ve altı ile 35 yaş aralığında yoğunlaştığı izlenmektedir. Eğitim durumu incelendiğinde, %60,9 ile lise, %30,6 ile üniversite mezunu, yüksek lisans/doktora mezunu çalışanların ise %0,4 ile çok az paya sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %77,7 ile departman çalışanlarından oluştuğu ve buldukları otel işletmesinde çalışma sürelerinin ise %43,5 ile 4-6 yıl arasında değiştiği gözlenmektedir.

Araştırmada ücret düzeyi memnuniyetini etkileyen beş unsura ilişkin soruların güvenilirliğini ölçmeye yönelik güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Bu hesaplama sonrası ortaya çıkan ölçeğin Alpha katsayısı= 0,733 olarak bulunmuştur. Alpha katsayısı 1'e yaklaştıkça güvenilirliği artmaktadır. Elde edilen bu sonuç araştırma kapsamında oluşturulan anket formunun güvenilir olduğu görüşüne bizi ulaştırır.

2.4. Tanımlayıcı Analizler

2.4.1. Ücret Yönetimi Uygulamalarının İncelemesi

Araştırma kapsamına alınan işletmelerde insan kaynakları yöneticileri ile birebir yapılan görüşmeler sonucunda ücret uygulamalarına ilişkin bilgiler elde edilmiştir. Araştırma

İşten Ayrılma Eğiliminde Ücrette Algılanan Eşitlik Ve Demografik Farklılığın İncelenmesi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma

kapsamına alınan otel işletmelerinde her bir iş için işler arasındaki farklılıklar ortaya konularak, analiz ve tanımlara bağlı olarak mevcut sektördeki (piyasa araştırmalarına bağlı olarak) ücret düzeyine göre ücret aralıkları oluşturulmuştur. Oluşturulan bu ücret aralıkları departmanlar ve o departmanda yer alan kademeler bazında değişmektedir.

Araştırma kapsamına alınan konaklama işletmelerinde sabit ücret uygulaması söz konusu olup, performans ve diğer özendirici/teşvik edici ücret uygulamaları bulunmamaktadır. Sadece standart saat ücretine ilaveten mesai saati ek ücret uygulaması bir işletmede uygulanmakta olduğu gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan konaklama işletmelerinin ücret dışında çalışanlarına sağladığı haklar incelendiğinde; 1.Ücretsiz üniforma (%100), 2. Sağlık sigortası (%96), 3. Çocuk yardımı (%82), 4. Görev başında ücretsiz yemek (%100), 5. Ücretsiz işyeri servis aracı (%89), 6.Personel indirimi (% 64), 7.Emeklilik sigortası (%84), 8.Ücretli haftalık izin (%98), 9.Lojman yardımı (%81), 10. Emeklilik ikramiyesi (%57), 11. Bayram ve yılbaşı ikramiyesi(%24), 12. Doğum ve ölüm yardımı (33), 13. Evlenme yardımı (%43), (Diğer %1) gibi dolaylı ücretleri ifade etmektedir. Tablo doğrultusunda araştırmaya katılan işletmelerde dolaylı ücret uygulamalarının yüzdesel olarak fazlalığı çalışanlar için oldukça tatmin edici düzeydedir.

2.4.2. Ücret ve Kazanımlardaki Algulamalar

Konaklama işletmeleri çalışanlarının ücret kıyaslamalarında çalışanların aynı katkı düzeyini sağlaması ve aynı çıktıyı elde etmesi konusu vurgulanmıştır. Ücret kıyaslamaları sonuçlarına yönelik yöneltilen 1 ve 5. sorular sırasıyla; “ücretimi ailem ve arkadaşarımla kıyasladığımda, ücretimi finansal ihtiyaçlarımla kıyasladığımda, ücretimi önceki işlerimdeki aldığım ücretlerle kıyasladığımda, ücretim bu işletmedeki diğer işgörenlere göre, sektördeki benzer işlere göre” sorularına verilen cevaplar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir. Tablo 2’ de görüldüğü gibi çalışanlar %42, 5 ile ücret seviyelerinin aynı olduğu görüşünde yoğunlaşmıştır.

Tablo 2. Ücret Algılamaları

Sorular	Yukarıda %	Aynı %	Altında %	ORT.	Std .S.
S 1	27	32,1	40,9	2,1391	, 81350
S 2	12,3	33,2	54,5	2,4213	,70193
S 3	19	55,7	25,2	2,0619	,66417
S 4	17,5	47,6	34,9	2,1747	,70404
S 5	17,9	45,4	36,7	2,1878	,71612
Toplam %	18,7	42,5	38,8		

Ayrıca alışanlara ücretlerinden ne oranda memnun oldukları sorulmuştur. Tablo 3 de de izlendiği gibi katılımcıların %48,9 ile memnun olduğu, %39,9 ile memnun olmadıkları bulunmuştur.

Tablo 3. Ücret Memnuniyeti

Sorular	Memnunum	Kararsızım	Memnun Değilim	ORT.	Std.S.
S1	%48,9	%11,2	%39,9	1,23719	3,0901

2.4.3 Çalışanların İşten Ayrılma Eğilimi

Ücret algılamalarının davranışsal sonuçlarından olan işten ayrılma eğilimini bulgulamaya yönelik yöneltilen sorular sırasıyla; “Bu işten ayrılmayı dışündüğünüz oldu mu?, Bununla ilgili bir şey yaptınız mı?” ifadelerinden oluşmaktadır. Tablo 4 incelendiğinde çalışanların %50,9 ile işletmeden ayrılmayı dışündüğu, %68,2 ile bununla ilgili bir şey yaptığı görülmektedir.

İşten Ayrılma Eğiliminde Ücrette Algılanan Eşitlik Ve Demografik Farklılığın İncelenmesi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma

Tablo 4. İşten Ayrılma Eğilimi

SORULAR	Evet	Hayır	ORT.	Std. S.
S1	%50,9	%49,1	1,4912	0,50102
S2	%68,2	%31,8	2,502	1,18432

Ayrıca işten ayrılma eğiliminde olan çalışanın bu kararı ile ilgili bir şey yaptınız mı sorusuna evet demesi durumunda ne yaptığını bulgulamaya yönelik “*Evet dediyseniz bununla ilgili ne yaptığınızı bize söyler misiniz?*”, sorusu yöneltilmiştir. Yine katılımcıya “*Eğer işten ayrılmaya ve daha iyi iş aramaya karar vermiş olmanız durumunda iş bulma olanaklarınız nedir?*”, “*Bu işte kalmak için ana sebebinizin ne olduğunu bize açıklar mısınız?*”, “*Evin ana geçim kaynağını sağlayan siz misiniz?*”, soruları yöneltilmiştir. Bu sorulara katılımcıların katılım durumlarına ilişkin verdiği cevapların yüzdesel dağılımı Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 5. İşten Ayrılma Eğilimini Ölçen Diğer İfadeler

SORU	Değişkenler	%Yüzde
1 Evet dediyseniz bununla ilgili ne yaptığınızı bize söyler misiniz?	Yakın çevreme ve arkadaşlarıma sordum	25,4
	Sektördeki diğer işletmelere başvurdum	30,6
	İş ilanlarını takip ediyorum	12,1
2 Eğer işten ayrılmaya ve daha iyi iş aramaya karar vermiş olsaydınız iş bulma olanaklarınız nedir?	Daha iyi iş bulabilirim	50,6
	Daha iyi iş bulabileceğime inanmıyorum	49,4
3 Bu işte kalmak için ana sebebinizin ne olduğunu bize açıklar mısınız?	Ücretin yeterliliği	9,0
	Çalışma ortamının uygunluğu	19,5
	Ast-üst ilişkilerinin iyi olması	5,0
	İşletmenin iyi imajı	36,5
	Çalışmamım ailemim geçimi için önemli olması	7,5
	Sosyal haklar	1,5
	Diğer	21,0
4 Evin ana geçim kaynağını sağlayan siz misiniz?	Evet	42,5
	Hayır	57,5

Tablo 5 incelendiğinde çalışanların işten ayrılma kararı ile ilgili ne yaptığını ortaya koymaya yönelik yöneltilen birinci soruya yüzdesel yoğunlukla %30,6 ile sektördeki diğer işletmelere başvurdum, %25,4 ile yakın çevreme ve arkadaşlarıma sordum, %12,1 İş ilanlarını takip ediyorum cevaplarında yoğunlaştığı bulunmuştur. Cevaplayıcıların işten ayrılmaya ve daha iyi iş aramaya karar verme durumunda %50, 6 ile daha iyi iş bulabilecekleri cevabını vermişlerdir. Katılımcıların işletmede kalma konusunda ana sebebinin ne olduğu sorulduğunda %36,5 ile işletmenin iyi imajı cevabını vermişlerdir. Son olarak “Evin ana geçim kaynağını sağlayan siz misiniz?” ifadesine çalışanların %42, 5 ile evet, %57, 5 ile hayır cevabını verdiği bulunmuştur.

Literatürde de vurgulandığı gibi çalışanların işten ayrılma, başka bir iş arayışı içine girme davranışları ile algılamaları arasındaki ilişki, bireyin iş bulma olanaklarına ve ihtiyaç düzeyine bağlı olarak değişebilmektedir. İş bulma olanağı yüksek olan çalışanların, ücrette algıladıkları eşitsizlik karşısındaki tepkileri işten ayrılma yönünde olabilirken, iş bulma olanakları kısıtlı olan alışanlarsa işten ayrılma eğilimini güçleştiren bir neden bulunmaktadır. Sonuç olarak işten ayrılma davranışı, pek çok faktörden etkilenebilen bir davranış biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.5. Değişkenler Arasındaki İlişkinin Analizi

Çalışanların crette eşitlik algısı ile işten ayrılma eğilimini, ortaya koymaya yönelik korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini sayısal olarak ortaya koyan bir analizdir. Değişkenler arasındaki ilişkinin derecesine korelasyon katsayısı denir ve bu katsayı +1 ile -1 arasında değer alır (Ural ve Kılıç, 2013: 243).

Tablo 6. Korelasyon Analizi

	cret Algılamaları	İşten Ayrılma Eğilimi
		-,283(r)
cret Algılamaları	1	,000(p)
		163(n)
	-,283(r)	
İşten Ayrılma Eğilimi	,000(p)	1
	163(n)	

*P<0,05 **P<0,01

İşten Ayrılma Eğiliminde Ücrette Algılanan Eşitlik Ve Demografik Farklılığın İncelenmesi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma

Tablo 6 izlendiği gibi Korelasyon analizi sonuçlarına göre değişkenler arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Korelasyonun (-) olması iki değişken arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu gösterir. Yani Değişkenlerden biri artarken diğeri azalır. Korelasyon katsayısı -,283 olarak bulunmuştur. Bu ise bize ücrette eşitlik algısının artması ile işten ayrılma eğiliminin azalacağı anlamına gelmektedir. Farklı bir deyişle işyerinde ücrette algılanan eşitlik işte kalma davranışını artırır. H1 hipotezi kabul edilir. Ayrıca tablo 5 verileri doğrultusunda çalışanların ücretlerinden memnun olduğu gözlenmesi bu sonucu destekler niteliktedir.

Tablo 7. Farklılık Analizi

DEĞİŞKENLER	Ücrette Eşitlik Algulamaları
Cinsiyet (T Testi)	<i>Farklılık var</i> P=0,007 P<0,05; t=0,823
Yaş (ANOVA)	<i>Farklılık var</i> P=0,000 P<0,01; F=7,698
Eğitim Durumu (ANOVA)	<i>Farklılık var</i> P=0,000 P<0,01; F=9,778
İşletmedeki Pozisyon (ANOVA)	<i>Farklılık var</i> P=0,007 P<0,01; F=6,326

Gerçekleştirilen ANOVA ve t testi analizleri sonucunda (Tablo 7) çalışanların ücrette eşitlik algulamaları ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve işletmedeki pozisyon değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir.

Tablo 8. Hipotez Kabul/Red Tablosu

Hipotez		Kabul / Red
H1	H1: Ücrette algılanan eşitlik algısının artması ile işten ayrılma eğilimi azalır.	Kabul
H2	H2: Ücrette eşitlik algılaması cinsiyete göre farklılık gösterir.	Kabul
H3	H3: Ücrette eşitlik algılaması yaşa göre farklılık gösterir.	Kabul
H4	H4: Ücrette eşitlik algılaması eğitim durumuna göre farklılık gösterir.	Kabul
H5	H5: Ücrette eşitlik algılaması işletmedeki pozisyona göre farklılık gösterir.	Kabul

3. Sonuç

Turizm sektörü ülkelerin makro ve mikroekonomilerinde önemli bir yere sahiptir. Günümüzün artan rekabet ortamı diğer işletmeler kadar turizm işletmelerinin de mevcut sektörde etkin olma gerekliliğini ön plana çıkarmıştır. Bu etkinliği sağlamanın en önemli unsuru insan faktörüdür.

İnsan faktörünün algılamalarına bağlı tutum ve davranışları ise işletmeler için önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tutum ve davranışlara etki eden önemli unsur ücret konusudur. nkn ücret algılamasına bağlı oluşan olumsuz sonuçlar örgütsel hedeflere ulaşmada önemli etkiler yaratmaktadır.

Çalışanların, bireysel niteliklerine ve ihtiyaç düzeylerine uygun ücret kazanımı elde etmeleri, iş ve ücret memnuniyetlerini artırarak, arzu edilen iş davranışlarını sergilemelerini sağlamada önemli bir etken olacaktır. Bu bağlamda uygun düzeyde ücret ve adil bir ücret yapısı hem işletme yönetiminin hem de çalışanlar için olumlu sonuçlar getirecektir. cret düzeyinde ve yapısındaki adaleti sağlamak ise önemli bir insan kaynakları yönetimi işlevidir.

Bireyleri işletmeye çekebilmek, işletmede tutabilmek ve daha verimli hale getirebilmek için bir bedele ihtiyaç vardır. İş görenin yaşadığı maddi tatsizlik iş ile ilgili psikolojik tatsizliğe, işletme içi anlaşmazlıklara, işe gelmemelere ve sonuç olarak işten ayrılma eğilimine neden olmaktadır. İşten ayrılmalara bağlı olarak artan iş gücü devir hızı işletmelerin maliyetlerini arttırdığı gerçekleştirilen araştırmalarda önemle belirtilmektedir.

Konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen bu çalışma literatürü birçok açıdan destekler niteliktedir. Çalışanların cret algılamaları ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik yapılan “Korelasyon” analizi sonucunda değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Çalışanların cret algılamaları ile iş ve ücret memnuniyet arasında farklılık gözlenmediği gerçekleştirilen “ANOVA” analizi sonucu elde edilmiştir. Ayrıca alışanların işten ayrılma eğiliminin %68, 2 olması konaklama işletmeleri için önemle üzerinde durulması gereken konu olarak göze çarpmaktadır. Bu çalışmada sonucunda elde edilen veriler araştırma sınırlılıkları içerisinde değerlendirilmelidir. Bu sonuçların genelleşebilmesi için bu konuda yeni çalışmalara ve ölçeklere özellikle ihtiyaç duyulmaktadır.

İşten Ayrılma Eğiliminde Ücrette Algılanan Eşitlik Ve Demografik Farklılığın İncelenmesi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma

Kaynakça

- Akyıldız, H. (2001). *Ücret Yapısının Oluşumu*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayını No:11.
- Aldemir, C., Ataol, A. ve Budak, G. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Ambrose, M. (2002). Contemporary Justice Research: A New Look At Familiar Question. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 803- 812.
- Arnold, H. J. & Feldman, D. C. (1986). *Organizational Behavior*. Newyork: McGraw Hill Book Company.
- Baron, J. N., Kreps, D. M. (1999). *Strategic Human Resources-Frameworks for General Managers*. United States of America: John Wiley & Sons Press.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Brown, M. (2001). Unequal pay, Unequal Responses? Pay refents and their implications for pay livel satisfaction. *Journal of Management Studies*, 38(6), 879-899.
- Cohen-Charash, Y., Spector, P. E.(2001). The Role of Justice in Organizations; A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278- 321.
- Çakır, Ö. (2006). Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri. Kamu İşletmeleri İşverenler Sendikası. Ankara: Başbakanlık Basımevi. (*Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Danışman: Mustafa Yaşar Tınar, İzmir, 2006*).
- DeConinck, J., Stilwell, D. (2004). Incorporating Organizating Justice, Role States, Pay Saticfaction And Supervisor Saticfaction in A Model Of Turnover Intention. *Journal of Business Research*, 57, 225- 231.
- Eren, E. (2000). Türkiye Büyük Ölçekli İşletmelerde uygulanan Ücret ve Maaş Yönetimi Politika ve Stratejileri. *Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, Kayseri.
- Fields, D., Pang, M., Chiu, K. (2000). Distributive and Procedural Justice As Predictors of Employee Outcomes in Hong Kong. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 547- 562.
- Fitz-enz, J., Davison, B. (2002). *How to Measure Human Resources Management*. Newyork: McGraw Hill.
- Folger, R., Konovsky, M. A. (1989). Effects of Prosedural and Distributive Justice on Reaction to Pay Raise Decision. *Academy of Management, Journal*, 32(1), 115-130.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Rewiev*, 16(2) , 9- 22.

- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399- 432.
- Gürbüz, G. (2002). *İşletmelerde Ücretlendirmenin İlkeleri*. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Hendrix, W. H., Robbins, T., Miller, J., Summers, T. P. (1998). Effects of Procedural and Distributive Justice on Factors Predictive of Turnover. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(4), 611- 632.
- McCourt, W., Eldridge, D. (2003). *Global Human Resource Management*. USA: Edward Elgar Publishing Limited.
- Mcfarlin Dean, B., Sweeney, Paul D. (2005). Wage Comparison With Similar And Dissimilar Others. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 113-131.
- Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Palmer, M., Winters, K. T. (1993). *İnsan Kaynakları*. (Çev. Şahiner, D.). İstanbul: American Management Association/Rota Yayın Yapım Tanıtım.
- Rothman Robet, A. (1987). *Working, Sociological Perspectives*. New Jersey: Prectice Hall.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Teo, T., Lim, V. (2001). The Effects of Perceived Justice on Satisfaction and Behavioral Intentions: The Case of Computer Purchase. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 29(2), 109-124.
- Tsui, Anne S., Terri D. Egan, Charles O'Reilly III (1992). Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment, *Administrative Science Quarterly*, Vol: 37, No:4, s. 549-579.
- Tütüncü, Ö. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İş Gücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2): 146-169.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Şafak Matbaacılık (Gezi Kitabevi yayınları).