

ÜCRET POLİTİKALARI VE GELİR DAĞILIMI EŞİTSİZLİKLERİ

Meltem FAHLIOĞULLARI

Adnan Menderes Üniversitesi

<https://orcid.org/0000-0002-6655-2380>

meltem.fahliogullari@gmail.com

Gönül UZUN

Adnan Menderes Üniversitesi

<https://orcid.org/0000-0002-2774-9607>

g.uzun_06@hotmail.com

Gülizar YILDIZ

Adnan Menderes Üniversitesi

<https://orcid.org/0000-0002-9114-4864>

hrm94@outlook.com

Ümit İFTAR

Adnan Menderes Üniversitesi

<https://orcid.org/0000-0003-4260-9300>

baskan48umit@gmail.com

ÖZET

Ücret politikası ve gelir dağılımı adaletsizliği ülkemizde en sık görülen problemlerden biridir. Bu çalışmanın temel amacı ücret politikalarının ve gelir dağılımı adaletsizliğinin insanlar üzerindeki etkisini belirlemek ve bu etkiye neden olan değişkenleri ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın yöntemi açıklayıcı şekilde tasarlanmış ve veri toplama materyali ankettir. Yapılan araştırmanın evreni Söke ilçesi içerisinde yer alan kâr amacı güden işletmelerin çalışanlarıdır. Araştırmada

örneklem alınması yoluna gidilmiştir. Bulgulara göre, ülkemizde birçok ücret politikası uygulanmaktadır fakat gelir dağılımı adaletsizliğinin önüne geçilememiştir. Bunun yanında katılımcıların konu hakkındaki farkındalık düzeyleri yüksek olarak bulunmuştur. Değerlendirilen demografik faktörlerden konuya en çok etki gösterenlerin öğrenim durumu ve medeni durum olduğu görülmüştür. Araştırmada TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerinden yararlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Ücret Politikaları, Gelir, Gelir Dağılımı, Fazla Çalışma, İş Tatmini

Jel Kodları: D63, D60, E24

WAGE POLICIES AND INCOME INEQUALITY

ABSTRACT

Wage policies and income inequality are among the most common problems in our country. The main purpose of this study is to determine the wage policies and the effects of income inequality on people and to reveal the variables that cause this effect. The method of the research was designed as descriptive and the data collection tool was determined as the questionnaire. The universe of this research is the employees of the profit-making enterprises in the district of Söke. Since the research universe was inaccessible due to limitations, sampling method was used to conduct the research. According to the findings, many wage policies are implemented in our country, but income inequality has not been prevented. In addition, the level of awareness of the participants was found to be high. It was observed that those which showed the most impact on the subject from the demographic factors evaluated were educational status and marital status. In this research, TÜİK (Turkey Statistical Institute) data were utilized.

Keywords: Wage, Wage Policies, Income, Income Inequality, Overwork, Job Satisfaction

Jel Codes: D60, D63, E24

GİRİŞ

Ücret; çalışanın emeği karşılığında aldığı para veya mal olarak tanımlanabilir. Ücret politikaları ise bu karşılığa ulaşmak için yapılması gereken davranış ve tutumların belirlenmesidir. Buradan yola çıkarak işletmeler ve devlet kendi çalışanları için özel politikalar belirlemektedir. Bunu yaparken de gelir eşitliğini göz önüne almaları gerekmekte, emeğin karşılığını adil bir şekilde vermeleri gerekmektedir.

Gelir; bir ekonomik birimin belli bir süre içinde kazandırdığı getiri şeklinde tanımlanmış, gelir dağılımı eşitsizliği ise gelirlerin ortalama dağılımından sapmaları olarak ifade edilmiştir. Ülkemizde ve dünyada gelir dağılımı eşitsizliği yapılan birçok çalışma ile saptanmış fakat bunun önüne geçilememiştir.

Gelir dağılımı eşitsizliği bazı metotlar ile ölçülmeye çalışılmıştır. Bunlar; Gini Katsayısı, Lorenz Eğrisi, Yüzdelik Paylar Analizi (P80/20), Yüzdelik Hane Halkı/Fert Grupları ve Satın Alma Gücü Paritesidir. Ancak bu ölçüm metotları içerik olarak zengin fakat yeterli ölçüm araçları değildir. Gelir dağılımı eşitsizliği birçok faktörü etkiler ve yine bu faktörler de gelir dağılımı eşitsizliğini etkilemektedir. Etkilediği en önemli faktörlerden biri ise yoksullaşma oranıdır.

Çalışmada öncelikle kavram tanımlamaları yapılmıştır. İkinci bölümde ücret politikaları, üçüncü bölümde gelir dağılımı eşitsizliğinin ülkemizde etkisi incelenmiştir. Dördüncü ve beşinci bölümlerde ise fazla çalışma ve iş tatmini konularının gelir dağılımı ile ilişkileri incelenmiş, yapılan anket ile de çalışanlar üzerinde gelir dağılımı etkileri saptanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın son bölümü sonuç ve önerilerdir.

1. ÜCRET VE ÜCRET POLİTİKALARI

Ücretin tanımı Türk Dil Kurumunda şöyle verilmiştir. “İş gücünün karşılığı olan para veya mal” olarak tanımlanmaktadır. Çalışmada ücret kısaca insan kaynağı

emeğinin karşılığı olarak tanımlanır. Politikalar, amaçlara, hedeflere ulaşmaya çalışırken nasıl davranılacağını belirleyen ilkelerdir. Hedefe ulaşmak için yapılan yöntem ve yönlendirmeler bütünüdür. Ücret politikaları, ücret yönetimi sürecinde karar vericilere ve uygulayıcılara yol gösterir. İşletmedeki ücret politikalarının uygulanması, işletme sahibi ve işletmedeki insan kaynakları yöneticilerinin en önemli görevlerindedir.

İş göreni işletmede tutacak etmenlerin en başında ücret yönetimi gelir. Yapılan işlere ilişkin en önemli meselelerden biri iş görene emeğin karşılığı olarak ne verileceğidir. Ücret işletmenin sürdürülebilirliğinin olması için maliyetler açısından ve iş görenlerin geçimini sürdürebilmeleri, ailelerinin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi iş görenler için büyük önem taşır. Bu sebeple iş görenin işletmedeki performansına ve piyasa koşullarına göre en uygun ücretin verilmesi ve iyi analiz edilmesi ve eşitliğin sağlanması gerekir. Bu amaçla işletmeler kendine has ücret politikaları geliştirmektedir.

Ücret politikaları ne kadar doğru uygulanırsa işletme o kadar maliyetleri kontrol altında tutar ve daha kaliteli veya yetenekli işgücünü işletmesine çeker, çalışanlarını da elde tutar. İş görenlerin motivasyonunu arttırır. Eğer aksi durum olursa işletmenin sürdürülebilirliği tehlikede olur. Anlatılanlar doğrultusunda işletme doğru bir politika yöntemi izlerse amaç ve hedeflerine ulaşması daha kolay olacak gelişmeler pozitif yönde etki edecektir.

Yine, doğru ücret politikaları uygulanırsa işveren marka değeri artacaktır bunun nedeni olarak iyi ücret alan iş görenin memnuniyeti hayat koşullarındaki iyileşme dışarıya yansımaları olarak gösterilebilir. Bu da işletmeye uzun vadede kar sağlayacaktır. Aynı zamanda iş gören aldığı ücretin karşılığında kendini daha iyi geliştirme yollarını arayabilir bu da işletmede performans artışına yol açar. Sadece işletmelerin yol haritasının değil bireylerin de yol haritalarının olduğu göz önünde bulundurulmalı buna yönelik bireyci ücret politikaları oluşturulmasına özen gösterilmelidir.

Ülkemizde uygulanan ücret politikaları uygulanan ekonomi politikaları ve dış politikalar doğrultusunda değişmiştir. Gerçek ücretler 1980-1988 döneminde %25 azalırken, verimlilik ve sanayi karı ikiye katlanmıştır. Aynı dönemde, imalat sanayinde ücretler 1980'de %38,7 da iken 1988'de %22,4'e gerilemiştir. (YELDAN, 1997) Asgari ücret ile çalışanların durumuna bakıldığında 1969–2006 yılları arasında asgari ücretin yıllık ortalama %1,22, enflasyonun %73 ve işsizliğin %0,6 oranında arttığı görülmüştür, asgari ücretlerde gerçekleşen artışlarının enflasyon artışlarının üzerinde olması göz önüne alınacak olursa asgari ücretle çalışanların enflasyona karşı korunduğu görülmektedir (Korkmaz & Çoban, 2006)

1.1.ASGARİ ÜCRET VE SAATLİK ÇALIŞMA ÜCRETİ

Üretim faktörlerinden biri olan emek kavramı tarihsel açıdan çok eski zamanlardan bugüne varlığını devam ettirmektedir. Sanayi devriminin ortaya çıkmadığı dönemlerde insanlar hem geçimini sağlamak hem de hayatta kalmak adına tarım ve hayvancılık yapmışlardır. Sanayi devrimiyle birlikte insanların yaşam tarzlarında değişiklikler olmaya başlamıştır. Artık insanlar az da olsa emeklerinin karşılığını para olarak almaktadırlar. Bunun sonucunda toplumun yaşam standartları değişmeye başlamıştır. Emeğin karşılığında alınan para ile insanlar hayatta kalmak ve zor da ola geçimlerini sağlamaya çalışmaktadırlar. O dönemlerde insanlar çok ağır koşullarda çalışmalarına rağmen yine de emeklerinin karşılığını alamamışlardır. Bu durumun farkına varanlar, çalışma koşullarında (çalışma sürelerinin azalması gibi) birtakım düzenlemeler yapmışlardır. Bu tarihsel süreç esnasında çalışana emeğinin karşılığı olarak verilen ücret kavramının öneminde değişiklikler meydana gelmiştir. Dünyada ilk kez 1890 yılında, sosyal politikalarda öncülükleriyle tanınan Avustralya ve Yeni Zelanda'da başlayan asgari ücret uygulaması, 1900'lü yılların başında Avrupa'ya, daha sonra ise tüm dünyaya yayıldı. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1928'de kabul ettiği 26 sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemleri ile İlgili Sözleşme ile uluslararası bir ölçüt getirildi. Türkiye bu sözleşmeyi 1973 yılında imzaladı ve 1974 yılında da onayladı. Türkiye'de, asgari

ücret belirlenmesi ile ilgili ilk uygulama, 1969 yılında altı farklı bölgeye ayrılan 26 ilde yapıldı. Daha sonraki dönemde bu illerin sayısı artırıldı; 1973 yılında da bazı illerde tarım işçileri için asgari ücret uygulamasına gidildi. (BİANET, 2004)

Halen yürürlükte olan 1982 Anayasası'nın 55. Maddesine göre: "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları, için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücret tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu göz önünde bulundurulur." (ANAYASA, 2009) Ücret kavramı, belirli zaman diliminde çalışan kişinin zamanını ve emeğini para karşılığında satmasıdır. Çalışma ilişkilerinin ve üretim sisteminin niteliğinin değişmesinden sonra işçilerin işverene bağımlı çalışması, çalışmasının karşılığını "satın alınabilir" (aynı ücret) ve "parasal" bir değer olarak elde etmeye başlaması, modern anlamda ücret olgusunu meydana getirmiştir. (AKGÜL, 2016) Ücretler belirlenirken o dönemin ekonomik ve toplumsal koşulları göz önüne alınmaktadır. Alınan bu ücretler sadece kişinin çalıştığı süre boyunca ve çalıştığı saatler baz alınarak verilmektedir. Önceden ücretin miktarı, işveren ve işçi arasında çeşitli pazarlıklar neticesinde belirlenmekteydi. Günümüzde ise bu ücretin sınırı devlet, işçi ve işveren sendikaları arasında yapılan görüşmeler neticesinde belirlenmektedir. Devlet tarafından belirlenen en düşük ücret asgari ücrettir. Bu asgari ücret, kişinin günün şartlarında hayatını idame ettirmek adına daha iyi bir yaşam sürmesi için çalışana verilen en düşük ücrettir. Bu asgari ücret günümüz şartlarında artarak önemi ortaya konmaktadır. Ancak bu asgari ücret çalışan açısından pek de memnun edici bir seviyede değildir. Devlet tarafından yapılan kesintiler neticesinde çalışan bu durumdan memnun olmamaktadır. Çalışanlar ailelerini geçindirmekte zorlanmaktadır.

Asgari Ücret 2.029,50, SGK Primi%14 284,13, İşsizlik Sigortası Primi %1 20,30, Gelir Vergisi%15 (*) 106,55, Asgari Geçim İndirimi 152,21, Damga Vergisi %0,759 15,40, Kesintiler Toplamı 426,38, Net Asgari Ücret (*) 1.603,12 (ÇSGB, 2018).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2018 yılında açıklamış olduğu asgari ücretin netinin hesabı ayrıntılı olarak verilmiştir. Yıllara göre belirlenen asgari ücret yıldan yıla artış göstermiş olup son hali yukarıdaki gibidir.

1.2.YILLIK ENFLASYON ORANI VE YILLIK ZAM ORANI

Gelir dağılımındaki eşitsizlik dünyanın her bölgesinde yıllar boyunca önemli bir sorun olarak olagelmıştır. Bu adaletsizlik hem gelişmiş ülkeler hem de gelişmekte olan ülkeler için önemlidir (Üzümcü & Korkat, 2014). Türkiye de bugün bu sorunla karşı karşıyadır. Gelir dağılımındaki adaletsizlik arttıkça o ülkedeki refah seviyesi azalmaktadır. Gelir dağılımındaki adaletsizliği etkileyen faktörler arasında enflasyon yer almaktadır. *“Enflasyon, fiyatlar genel düzeyindeki sürekli artış”* anlamına gelmektedir. (TDK, Türk Dil Kurumu)

Enflasyon, fiyatlar genel düzeyinde gerçekleşen devamlı bir artışı ve bunun yanında paranın değerinde görülen sürekli azalışı ifade etmektedir. Üretilen bir malın değerindeki azalış, yalnızca o malın üretimini ve satışını yapanları değil, bütün bir toplumu hatta globalleşen dünyada var olan diğer toplumları da olumsuz etkilemektedir. Böylece enflasyon çok hayati bir sosyo-ekonomik sorun olarak görülmektedir (Orhan, 1995).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler bu sorunla baş etmek adına çalışmalar yapmış olsa da enflasyon ekonomiye bağlı olduğundan dolayı istenilen sonuç alınamamıştır. Buna bağlı olarak günümüzde bu sorun önemini korumaktadır. Tüm İktisat bilimciler, enflasyonun en önemli iktisadi problemlerden olduğu kanısındadır. Ekonomik istikrarsızlık problemi olan enflasyonu bu kadar riskli bir sorun haline getiren şey onun belirsizliğidir. Bu Enflasyon belirsizliği, günümüz ekonomilerinin özelliklerinden biridir. (Orhan, 1995)

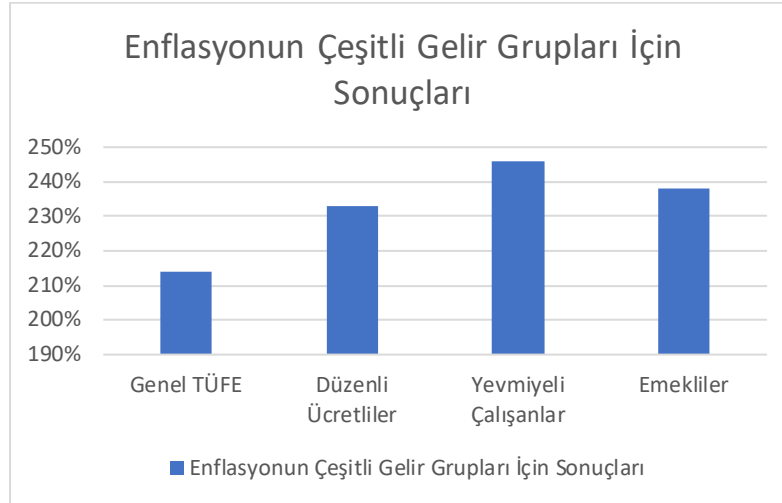
Enflasyon sürekli olarak artan bir şekilde seyrederse, insan (toplum) davranışları da o kadar değişikliğe uğrar. (Birinci, 1989)Ülkede fiyatların artmasıyla

birlikte insanların alım gücü giderek azalmaktadır. Enflasyon getirdiği sonuç bakımından paranın değerinin düşmesine ve fiyatların yükselmesine neden olmaktadır.

TÜİK'in hazırladığı Kasım 2017 enflasyon (TÜFE) oranı yüzde 13 olarak gerçekleşmiştir. Bu verilere göre asgari ücret (vergi kaybı dahil olmak üzere) enflasyon karşısında satın alma gücünü %9,6 seviyesinde kaybetmiştir. Vergiden kaynaklı yaşanan değer kaybı telafi edilse dahi asgari ücretlinin enflasyon karşısında satın alma gücü kaybı %4,6 seviyesine ulaşmıştır. Gıdada enflasyon karşısındaki kayıp ise vergi dilimi nedeniyle yüzde 11,8'e ulaşmıştır. Vergi dilimi kaybı telafi edilse de asgari ücretlinin satın alma kaybı yüzde 6,8 olacaktır. (DHA, 2017)

Kasım 2003-Kasım 2017 dönemleri arasında genel TÜFE ve çeşitli gelir grupları için sonuçları;

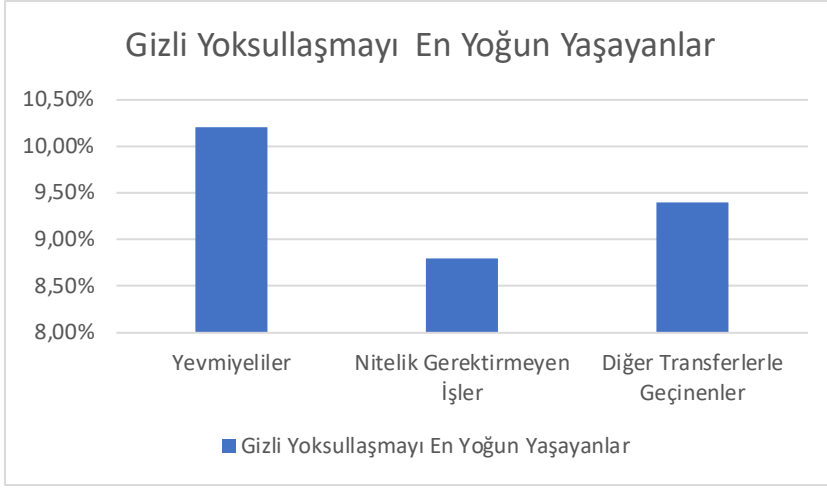
Tablo 1 Enflasyonun çeşitli gelir grupları için sonuçları



Yani nüfusun en yoksul %20'lik kesiminde enflasyon %241 oldu. En zengin %20'lik dilim için ise %229 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre enflasyon hesaplaması yoksulu daha da yoksullaştırmıştır. (DHA, 2017)

Buna göre son 14 yılda (Kasım 2003-Kasım 2017) gizli yoksullaşmayı en yoğun olarak yaşayanlar;

Tablo 2 Gizli Yoksullaşma



Enflasyon nedeniyle gerçekleşen gizli yoksullaşma, en yoksul%20'lik kesim için %8,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. Buna karşın en zengin %20'lik kesim için gizli yoksullaşma %4,8 olmuştur. (DHA, 2017)

Yukarıda bahsedilen durum göz önüne alındığında enflasyonda yaşanan artış ve vergi dilimi kaybı insanların alım gücünü sürekli olarak düşürmektedir. Bunu engellemek için yapılması gereken ücret artışları ise hiçbir zaman gerektiği düzeye ulaşamamıştır. Yani bu durum sürekli yoksullaşan bir toplum yapısı oluşmasına neden olmuştur. Yoksullaşan bireylerin bu durum karşısında masraflarını karşılamaları için kendi hayat standartlarından ödün vermeleri gerekmektedir bu durumda bireyler fazla mesai yapma yoluna gitmekte ya da yalnızca masraflarını karşılamaları için iş tatmini sağlayamayacakları işleri tercih etmektedirler.

1.3.AÇLIK VE YOKSULLUK SINIRI

Açlık Sınırı: Minimum dört kişilik bir ailenin, sağlıklı ve dengeli beslenmeleri için aylık gıda ihtiyaçlarını karşılamaları gereken harcama tutarıdır.

Yoksulluk: İnsanların temel ihtiyaçlarını karşılayamama durumudur.

Yoksulluk Sınırı: Bir ailenin yaşamını onurlu bir şekilde sürdürebilmesi için gerekli olan ihtiyaçları karşılamak için yapması gereken harcama düzeyidir. Haneye girmesi gereken ücretin alt sınırını ortaya koyan önemli bir göstergedir.

TÜRK-İŞ(Türkiye İşçi Sendikası Konfederasyonu) her ay düzenli olarak yaptığı “Açlık ve Yoksulluk Sınırı” araştırması ile 2018 Mart ayı için şu sonuçlara ulaşmıştır;

1)Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) = 1662,70TL

2)Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su vb.) ulaşım, eğitim, sağlık vb. İhtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamaların toplam tutarı (yoksulluk sınırı) = 5415,96TL

3)Bekar bir çalışanın aylık yaşama maliyeti = 2055,15TL olarak bulunmuştur.

2018 Mart verileri sonucuna bakılarak çalışmamızın karşılığı olan gelirimiz ile yapmamız gereken harcama arasındaki fark, fiyat artışlarıyla birlikte gitgide artmakta ve asgari ücretin satın alma gücü gerilemektedir. Bu durumda gelir dağılımı eşitsizliği artışı mevcut durumdadır.

Ücretlerin artması durumu da çalışan fertlerin geçim şartları ağırlaştırmaktadır. Asgari ücretteki artış ağırlaşan şartları iyileştiriyor gibi görünse de aslında eşitsizlik daha da artmaktadır. Artan eşitsizlik durumunda ise kazanılan gelirin aile ihtiyaçlarını karşılayamayan durumlarında aradaki fark borçlanmaya yol açmaktadır ve geçim şartı iyice ağırlaşmaktadır.

Gelir dağılımındaki eşitsizlik özellikle dar gelirli kişi ve aileler için sorun yaratmakta, sağlıksız ve dengesiz beslenme sorunlarına yol açmaktadır. Yoksulluk sınırı, bu eşitsizlik sayesinde daha çok zarar gören dar gelirli kesimi daha çok etkilemektedir. (TÜRK-İŞ, 2018)

2. GELİR VE GELİR DAĞILIMI EŞİTSİZLİĞİ

Gelir dağılımı eşitsizliği; bir bölgede, bir ülkede veya tüm dünya gelirlerinin farklılıklarının derecelerini, hane halklarının veya gruplarının gelirlerinin ortalama dağılımından sapmasını ifade eder. (BAŞ, 2009)Gelir dağılımındaki eşitsizlikleri

saptamak kolay olmamıştır. 1990'lara kadar hiçbir iktisatçı bu konuyla ilgilenmemiştir. Fakat, 1990'lardan sonra iktisatçılar gelir dağılımı eşitsizliğinin, ekonomik büyüme hızındaki düşüşe bağlı olduğunu düşünmüşlerdir. (Person & Tabellini, 1994) (Fields, 1989)

Türkiye'deki gelir dağılımı eşitsizliği 1960'larda yapılan çalışmalar ile saptanmıştır fakat 1980'lerden sonra bu bozulmanın giderek arttığı sonucuna varılmıştır. 80'ler sonrası Türkiye, neo-liberal politikaları izleme sebebiyle sosyal devlet ve gelir dağılımı konuları dikkat çekmemiştir. Ekonominin dışa açılmasıyla birlikte rekabet baskısı, reel ücretler ve tarım ürünlerindeki reel fiyatlar üzerinde baskı yaratmıştır. Ayrıca Türkiye'de ekonomik gücü elinde bulunduranların siyasete atılması ve çıkan kararların yarım kesiminin lehine olduğu görülmüştür. Bu nedenlerle, ekonomide demokrasinin olmaması, siyasi olarak da Türkiye demokrasisini etkilemiş ve gelir dağılımını bozmuştur. (Boratav, Yeldan, & Köse, 2000) Ülkemizde son 30 yılda, dünyada en zengin %20'lik kesimin payının %70'den %85'e çıktığı, en düşük gelirli kesim ise %23'den %1,4'e azalmıştır. (Danışoğlu, 2007)

2.1.GELİR DAĞILIMI EŞİTSİZLİĞİ ÖLÇÜM METOTLARI

Gini Katsayısı; Literatürde kullanılan standart ölçü birimidir. Lorenz eğrisine bağlı ve eğri ile köşegen arasında kalan alanın, köşegenin altında kalan toplam alanın oranına eşittir. 0 ile 1 arasında değişir. Gelir dağılımının her kesimde eşit yani herkes eşit gelirse sahipse bu katsayı sifıra eşittir. Aksi durum söz konusu olduğunda ise bu katsayı bire eşit olmaktadır. Gini katsayısı aşağıdaki formüle göre hesaplanır: (TÜİK, 2017)

$$G = \left[\frac{1}{N^2} \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^N |Y_i - Y_j| f(Y_i) f(Y_j) \right] / 2\bar{Y}$$

Y_i : *i. grubun toplam geliri,*

Y_j : *j. grubun toplam geliri,*

$f(Y_i)$: *i. grubun gelir çokluğu*

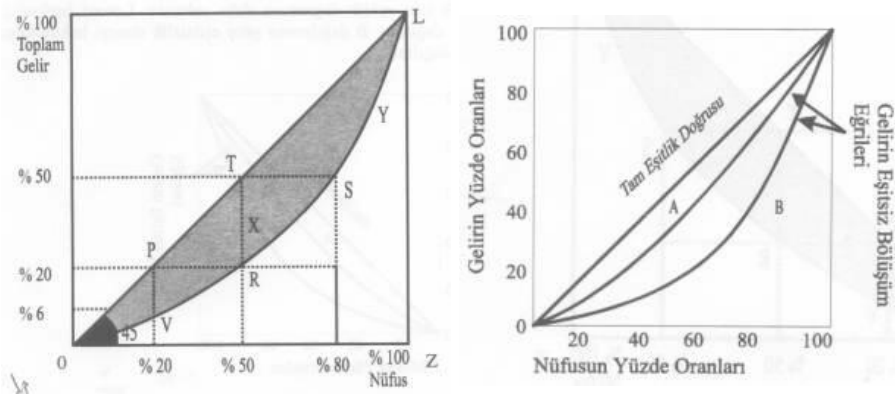
$f(Y_j)$: *j. grubun gelir çokluğu*

N : *Birim sayısı*

\bar{Y} : *Gelirlerin aritmetik ortalaması*

Şekil 1 Gini katsayısı hesaplama formülü

Lorenz Eğrisi; Gelir ya da servetin nüfusa dağılımındaki eşitsizliği göstermede kullanılan grafikdir. Eğri bir karenin köşegenini uç noktalardan keser. Karenin dikey kenarında gelirin birikimli payı, yatay kenarında ise nüfusun birikimli payları yüzde olarak gösterilir. Köşegen doğru, gelirin nüfus arasında eşit dağılımını gösterir. Lorenz eğrisi köşegenden uzaklaştıkça gelir dağılımındaki eşitsizlik artmaktadır. (TÜİK, 2017)



Şekil 2 Lorenz Eğrisi (Karakayalı, tarih yok) dan alınmıştır

Yüzdeler Hane halkı/Fert Grupları; Hane halkları kullanılabilir hane halkı gelirine veya hanedeki tüm fertler eşdeğer hane halkı kullanılabilir gelirine göre küçükten büyüğe doğru sıralanarak; 20 gruba bölünerek yüzde 5'lik, 10 gruba bölünerek yüzde 10'luk veya 5 gruba bölünerek yüzde 20'lik hane halkı/fert grupları oluşturulmaktadır. Bu grupların toplam gelirden aldıkları paylar gelir dağılımı eşitsizliği hakkında bilgi verir. (TÜİK, 2017)

Yüzde Paylar Analizi (P80/20); Yüzde payları, kişisel gelir dağılımını ölçmede kullanılan ölçütlerden biridir. Yüzde 20'lik fert/hane halkı gruplarının toplam gelirden aldıkları paylara göre; "son yüzde 20'lik grubun toplam gelirden aldığı pay / ilk yüzde 20'lik grubun toplam gelirden aldığı pay" formülünden hesaplanarak, geliri daha yüksek olan son 20'lik grubun, geliri düşük olan ilk yüzde 20'lik gruba göre toplam gelirden kaç kat daha fazla pay aldığını gösterir. (TÜİK, 2017)

Satın Alma Gücü Paritesi (SAGP); Satın alma gücü paritesinde eşitsizlik ve ülkelerin birbirlerinden uzaklaşma oranı küçülür. Yani ülke nüfuslarına ağırlık verilirse, dünyanın satın alma gücü paritesindeki gelir dağılımına göre son 20-30 yılda çok fazla bir değişim olmadığı belirlenmiştir. Dowrick ve Akmall'a göre bu tür hesaplamalar ülkelerin gelirlerini daha fazla göstermektedir. Bunun sonucu olarak ise hesap tabloları eşitsizliği ve eşitsizliğin var olduğu kesimi olduğundan daha az göstermektedir (Baş, 2009). Başka bir açıdan bakılırsa, ülkelerin nüfusları göz önüne alınmadan gelirin satın alma gücü paritesi hesaplanırsa sonuç olarak dünyadaki gelir dağılımı son 30 yılda ve gittikçe daha da eşitsizleştiği saptanmıştır. (TÜİK, 2017)

Ölçüm kriteri ne olursa olsun, dünyadaki gelir dağılımı bulgularının büyük çoğunluğu, son yıllarda eşitsizliğin azaldığını savunsa dahi son çeyrek yüzyılda eşitsizlik artış hızı ivme kazanmıştır. (Baş, 2009)

3. OVERWORK-FAZLA ÇALIŞMA

Çalışma yaşamı insanlık tarihi kadar eskidir, ancak günümüzdeki çalışma olgusu yeni bir kavramdır (Cummings ve Srivastva, 1977:5) (TUTAR, tarih yok). Çalışma kavramı “emek, say” anlamlarına gelmektedir (TDK, Türk Dil Kurumu).

“Çalışma, insan ihtiyaçlarından kaynaklanan ve medenî bir varlık olarak insanın toplumsal ilişkileri sonucu ortaya çıkan bir olgudur, diğer bir ifadeyle çalışma, toplumda cereyan eden olaylar zinciri ve genellikle sosyal bir olgunun varlığında ortaya çıkar”. (Ören & Yüksel, 2012, s. 36)

Sanayileşmeyle birlikte tüm dünyada çalışma kavramı önem kazanmaya başlamıştır. Sanayi devriminde işçi sınıfı ortaya çıkmasıyla birlikte işçiler sadece kar sağlama yolunda bir araç olarak görülmüştür. O dönemlerde uzun çalışma süreleri, ağır işlerde çalışma, çalışma koşullarının iyi olmadığı ve düşük ücret gibi birtakım çalışma evrelerinden geçmişlerdir. Geçmişten günümüze baktığımızda insana verilen değer gün geçtikçe artmaktadır. Bu doğrultuda işçinin veya işverenin hakkını gözetmek amacıyla yasalar çıkarılmıştır. Günümüze kadar çalışma üzerine birçok kanun çıkarılmıştır. En son çıkarılan kanun, 4857 sayılı kanundur. Bu kanun çerçevesinde çalışma süreleri hususunda birçok düzenleme yapılmıştır.

İş Kanunu’na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin 3. Maddesine göre;

“Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir” (Çalışma Süreleri Yönetmeliği, 2004)

Şeklinde tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesine göre fazla çalışma, belirlenen haftalık en çok 45 saatlik çalışma süresinin aşılmasından sonraki çalışmaları kapsamaktadır. Yılda en fazla 270 saat fazla çalışma yaptırılabilir ve bunun için de personelin onayının alınması gerekir. Günümüzde fazla çalışma kavramı kamu ve özel sektörde uygulanmaktadır. Özellikle özel sektörde işverenler işgücü maliyetinden kurtulmak amacıyla az kişiyi uzun sürelerde çalıştırmaktadırlar. Çalışan ise yoğun çalışma sürecinde sosyal hayatına devam edememekte ve

ailelerine zaman ayıramamaktadır. İşverenler, bu fazla çalışma neticesinde iş görene kanunların belirlemiş olduğu ücretlere göre ödeme yapmaktadır. (İş Kanunu, 2003) Fazla mesainin her bir saati için, çalışana yüzde 50'lik zamlı bir ücret ödenir.

4. İŞ TATMİNİ

İş tatmini, iş yeri psikolojisi alanında en çok araştırılan değişkenlerden biridir ve liderlikten iş tasarımına kadar birçok sosyo-psikolojik mesele ile ilişkilendirilmiştir. Mesleki ve örgütsel psikoloji alanındaki iş tatmini popülaritesi nedeniyle, çeşitli araştırmacılar ve uygulamacılar iş tatmini için kendi tanımlarını oluşturmuşlardır. Bununla birlikte, en yaygın iki iş tatmini tanımı, şu şekilde yapılmıştır: “bir kişinin iş değerlerinin elde ettiklerini sağladığı veya elde etmesini kolaylaştırdığı için kişinin işten zevk aldığını gösteren duygusal durum” ve “insanların işlerinden ne ölçüde hoşnut oldukları(memnuniyet) veya hoşlanmadıkları (memnuniyetsizlik). (Hassard, Teoh, & Cox, 2018)

Ekonomistler, bireylerin hem mutlak gelirlerini hem de gelirlerini diğer kişilere göre oranlarını önemsedikleri olasılığıyla uzun zamandır ilgilenmektedirler. Göreceli gelir endişeleri, mikro ve makroekonomik politika için önemli etkilere sahiptir ve gelir eşitsizliğinin etkisini anlamak için önemlidir. Son çalışmalar göreceli gelir ve rapor edilen iş memnuniyeti, mutluluk, sağlık ve uzun ömür ve ödül ile ilişkili beyin aktivitesi arasında sistematik bir korelasyon olduğunu belgelemiştir. (Card, Mas, Moretti, & Saez, 2010) Yani bir çalışanın aynı işi gerçekleştirdiği iş arkadaşından daha düşük ücret aldığını düşünmesi veya öğrenmesi çalışanın iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir.

Bu araştırmada gelir adaletsizliği olduğunu düşünen katılımcılar ve iş tatmini arasında bir ilişki aranacaktır ve yukarıda belirtilen varsayımın doğruluğu incelenecektir.

5. YÖNTEM

5.1.EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni Söke sınırları içerisinde yer alan ve kâr amacı güden hizmet veya üretim sektöründen işletmelerin çalışanlarıdır. Araştırmanın evreni zaman sınırlılığından dolayı ulaşılamaz olduğundan evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Alınan örneklem kolay ulaşılabilir örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Bu doğrultuda farklı iş yerlerinden ve sektörlerden çalışanlara ulaşılmıştır.

Anketi cevaplayan çalışanların bilgilerinin “cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durumu, net gelir aralığı, günlük çalışma saati, çalıştığı sektör” faktörlerine göre frekansları ve yüzdelikleri aşağıdaki gibidir;

Katılımcıların 36(%58,1) ini kadınlar, 26(%41,9) ini erkekler oluşturmaktadır.

Tablo3 Katılımcıların öğrenim durumu

ÖĞRENİM DURUMU	N	%
İlk Okul	7	11,5
Lise	34	55,7
Üniversite (lisans)	21	32,8
Yüksek Lisans	0	0
Doktora	0	0

Tablo4 Katılımcıların Medeni Durumu

MEDENİ DURUMU	N	%
Evli	36	59,0
Bekar	26	41,0

Tablo5 Katılımcıların net gelir aralığı

NET GELİR ARALIĞI	N	%
4000-5000	2	3,3
3000-4000	8	13,1
2000-3000	20	32,8
1000-2000	32	50,8

Tablo 6 Günlük çalışma saati

GÜNLÜK ÇALIŞMA SAATİ	N	%
7,5 saatten az	10	16,4
8 saat	28	45,9
9 saat	14	23,0
10 saat ve üzeri	10	14,8

Tablo 7 Çalışılan Sektör

ÇALIŞILAN SEKTÖR	N	%
Üretim	14	21,3
Hizmet	48	78,7

5.2.VERİ TOPLAMA ARACI

Bu çalışmada amaç Söke ve çevresinde özel sektörde çalışmakta olan kişilerin Ücret Politikaları ve Gelir dağılımı adaletsizliği Farkındalığını ölçmek. Fazla çalışma ve iş tatmini sosyo-psikolojik etkilerini ortaya çıkarmaktır. Yapılacak olan araştırmaya en uygun veri toplama aracının anket olacağına kanaat getirilmiştir.

Hazırlanan anketin geçerliliğinin sağlanması için uzman görüşü alınmıştır, alınan görüş doğrultusunda ankette “Evet, Hayır, Fikrim yok” ifadeleri ile üçlü Likert kullanılmasına karar verilmiştir. Sonuç olarak toplamda 23 sorudan oluşan bir anket hazırlanmış olup anketin ilk 6 sorusuyla Ücret Politikaları ve Gelir dağılımı adaletsizliği Farkındalığını ölçmek amaçlanmıştır. 7. Sorudan 14. Soruya kadar olan kısımda (14 dahil) Fazla çalışma, 15. Soru ve sonrasındaki sorular ile iş tatmininin sosyo-psikolojik etkileri aranmıştır.

5.3.VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Veri toplama aracı olan anketin Söke’deki işletmelere uygulanabilmesi sırasında işletmelere gidilmiş insan kaynakları departmanlarından gerekli izinler alınarak anketin kopyaları dağıtılmış ve doldurulmuştur.

İzin alınabilen 14 işletmeden toplamda 83 adet anket toplanmıştır. Bir işletmeden istenen izin geç çıktığından anket işletmede oranın çalışanları tarafından

dağıtılıp doldurulmuştur yalnız alınan anketler eksik doldurulduğundan işletmeden elde edilen 13 anket işleme alınmamıştır. Toplanan bu anketlerden gerekli koşulları sağlamayanlar elenerek toplamda 61 anket işleme alınmıştır.

5.4.VERİLERİN ANALİZ EDİLMESİ

Uygulanan anketin analizinde betimsel istatistikten yararlanılacaktır. Araştırmada nicel verileri analiz etmek için istatistik analiz programı kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler için yüzde, ortalama ve frekans hesapları yapılmıştır.

Ankette 1. Bölümde yer alan bilgiler ile boyutlar arasındaki ilişkilerin analizinde demografik bilgiler zaman kısıntısından dolayı incelenemeyeceğinden 4 tanesi incelenmek üzere seçilmiştir bunlar; cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum ve net gelir aralığıdır.

6. BULGULAR

6.1.ANKETTE YER ALAN MADDELERE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER

6.1.1. ANKETTE YER ALAN ÜCRET POLİTİKALARI VE GELİR DAĞILIMI ADALETSİZLİĞİ FARKINDALIĞINI ÖLÇMEYİ AMAÇLAYAN MADDELERE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER.

Tablo 8 Ücret politikaları ve gelir dağılımı adaletsizliği betimsel istatistikleri

Maddeler	Evet %	Hayır %	Fikrim yok %
1	75,4	16,4	8,2
2	75,4	18,0	6,6
3	68,9	27,9	3,3
4	31,1	54,1	14,8
5	77,1	18,0	4,9
6	78,7	11,5	9,8

Tablo 8 incelendiğinde “Evet” seçeneğinde en yüksek değere sahip olan sorunun %78,7 ile 6. (Kişi başına düşen milli gelirin ne demek olduğunu biliyorum) Soru olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun bu bilgiyi biliyor

olma nedeni olarak katılımcıların net gelir aralığında %50'den fazlasının 1000-2000 TL aralığında olması yani olduğunu yani asgari ücret ile çalışıyor olmaları gösterilebilir.

“Hayır” seçeneğinde en yüksek değere sahip olan soru ise %54,1 ile 4.(Çalıştığım iş yerinde ücret politikalarının adil olduğunu düşünüyorum) Soru olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların işyeri politikasından memnun olmadığı ve gelir dağılımı konusunda adil davranılmadığını düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

“Fikrim yok” seçeneğinde en yüksek orana sahip olan soru yine %14,8 ile 4. Soru olarak görülmektedir. Bu durum çalışanların konuda bilgi sahibi olmamasının yanı sıra konuyla ilgili yorumdan kaçınması olarak görülebilir.

6.1.2. ANKETTE YER ALAN FAZLA ÇALIŞMANIN ETKİLERİNİ ÖLÇMEYİ AMAÇLAYAN MADDELERE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER.

Tablo 9 Fazla Çalışma Betimsel İstatistikleri

Maddeler	Evet %	Hayır %	Fikrim yok %
7	59,0	34,4	6,6
8	70,5	21,3	8,2
9	36,1	60,7	3,3
10	23,0	72,1	4,9
11	18,0	80,3	1,6
12	31,1	68,9	0,0
13	23,0	72,1	4,9
14	26,2	70,5	3,3

Tablo 9 göz önüne alındığında “Evet” seçeneğinde en yüksek değere sahip olan sorunun 8. (Fazla mesaiye kalmak/ek iş yapmak stres seviyemi arttırıyor) soru olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak insanların belli bir süreden fazla çalışabilmesinin veya bir şeye odaklanabilmesinin mümkün olmaması gösterilebilir. Yorulan ve odaklanamayan çalışanın stres seviyesi artar.

“**Hayır**” seçeneğinde en yüksek orana sahip olan %80,3 ile 11. (Kendi fazla mesai haklarımı tamamlamış olsam da yine daha fazla mesai yapmanın yollarını ararım) sorudur. Bu durum yukarıda 8. Sorudan alınan sonucu pekiştirici niteliktedir. Fazla mesai ile daha fazla stres hisseden çalışanlar gereğinden fazla çalışmaktan kaçınmaktadırlar şeklinde yorumlanabilir.

“**Fikrim yok**” seçeneğinde %8,2 ile 8. (Fazla mesaiye kalmak/ek iş yapmak stres seviyemi arttırıyor) Soru en yüksek orana sahiptir.

6.1.3. ANKETTE YER ALAN VE İŞ TATMİNİNİ ÖLÇMEYİ AMAÇLAYAN MADDELERE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER

Tablo 10 İş tatminini ölçmeyi amaçlayan maddelere ilişkin betimsel istatistikler

Maddeler	Evet %	Hayır %	Fikrim yok %
15	65,6	27,9	6,6
16	67,2	26,2	6,6
17	72,1	24,6	3,3
18	55,7	29,5	14,8
19	41,0	52,5	6,6
20	39,3	54,1	6,6
21	57,4	39,3	3,3
22	59,0	31,1	9,8
23	49,2	42,6	8,2

Yukarıda yer alan tablo 10 incelendiğinde en yüksek “**Evet**” oranına sahip sorunun %72,1 ile 17. (Çalıştığım işi anlamlı buluyorum) Soru olduğu görülmektedir.

“**Hayır**” seçeneğinde iste en yüksek yüzdeler %54,1 ile 20. (İş yerinde kariyer olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum) Sorudur. Çalışanlar genel olarak çalıştıkları işleri anlamlı bulsalar da buldukları işlerde yükselmeyeceklerini düşünmektedirler. İş yerlerine bu problemi gidermek adına yeni kariyer programları oluşturmaları önerilebilir.

“**Fikrim yok**” seçeneğinde en yüksek oran %14,8 ile 18. (Çalıştığım kurum için değerli olduğumu düşünüyorum) Sorudur. Bunun nedeni olarak şirketin çalışanları

çok ciddiye almaması veya genel olarak katılımcı bir yönetime sahip olmamaları gösterilebilir.

6.2.ANKETTE YER ALAN BOYUTLARA İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER

Tablo 11 Boyutlara ilişkin puan ortalamaları

Alt Boyutlar	Min.	Max.	X	Farkındalık Düzeyi
Ücret Politikaları Ve Gelir Dağılımı Adaletsizliği Farkındalığı	0,0	12,0	9	Yüksek
Fazla Çalışma	4,0	16,0	11,9	Yüksek
İş tatmini	6,0	18,0	13,4	Yüksek
Genel ortalama	22,0	44,0	34,3	

Anket katılımcılarının ücret politikaları ve gelir dağılımı adaletsizliği farkındalığının belirlenmesi amacı taşıyan kısımdan alabilecekleri en yüksek puan 12 iken en düşük puan 0'dır. Buna göre farkındalık düzeyinin 0-4 puan arasında "düşük", 4-8 puan arasında "orta" ve 8-12 puan arasında ise "yüksek" olarak belirlenmiştir.

Anketin fazla çalışma sorularını içeren kısımdan alınabilecek en yüksek puan 16 iken en düşük puan 0'dır. Buna göre fazla çalışma düzeyi 0-5,3 puan arasında "düşük", 5,3-10,6 puan arasında "orta" ve 10,6-16 puan arasında ise "yüksek" olarak belirlenmiştir. Bu kısımda oran ne kadar düşük bulunursa sonuç o kadar pozitifdir şeklinde yorumlanabilir.

Anketin İş Tatmini sorularını içeren kısımdan elde edilebilecek en yüksek puan 18 iken en düşük puan 0'dır. Bu durumda katılımcıların iş tatminlerinin 0-6 puan aralığında "düşük", 6-12 aralığında "orta" ve 12-18 aralığında "yüksek" olduğu söylenebilir.

6.2.1. KATILIMCILARIN ÜCRET POLİTİKALARI VE GELİR DAĞILIMI ADALETSİZLİĞİ FARKINDALIK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Yukarıda yer alan tablo 11’da görülebileceği gibi katılımcıların ücret politikaları ve gelir dağılımı adaletsizliği farkındalık düzeyinin ortalaması $X=9$, “**Yüksek**” olarak bulunmuştur.

Bu durum çalışanların ülkedeki ücret politikaları hakkında genel bir bilinç seviyesine sahip olduğu, nasıl, kimler tarafından ve ne kadar sürede bir değiştirildiğinin bildikleri söylenebilir. Aynı zamanda çalışanların ülkede yaşanan gelir dağılımı adaletsizliğinin farkında olduğu söylenebilir. Bu düzeyin yüksek bulunmasının nedeni olarak konunun kişinin yaşamını doğrudan etkilemesi görülebilir.

Cinsiyete Göre Katılımcıların Ücret Politikaları Ve Gelir Dağılımı Adaletsizliği Farkındalık Düzeyleri;

Tablo 12 Cinsiyete göre ücret politikaları ve gelir dağılımı adaletsizliği farkındalığı

Cinsiyet	N	X
Kadın	36	8,86
Erkek	25	9,2
Toplam	61	9

Tablo 12 incelendiğinde kadın katılımcıların ($X=8,86$), erkek katılımcılardan ($X=9,2$) 0,4 puan aşağıda olduğu görülmüştür. Aradaki fark çok yüksek olmadığından cinsiyet faktörünün ücret politikaları ve gelir dağılımı adaletsizliği farkındalığı üzerinde çok büyük bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Öğrenim Durumuna Göre Katılımcıların Ücret Politikaları Ve Gelir Dağılımı
Adaletsizliği Farkındalık Düzeyleri;

Tablo 13 Öğrenim durumuna göre ücret politikaları ve gelir dağılımı adaletsizliği farkındalığı

Öğrenim Durumu	N	X
İlk Okul	7	7,7
Lise	34	9,0
Lisans	20	9,7
Yüksek Lisans	0	0,0
Doktora	0	0,0
Toplam	61	9,0

Yukarıda yer alan tablo 13 incelendiğinde ilk okul mezunlarının ortalaması $X=7,7$, lise mezunlarının ortalaması $X=9,0$ ve Lisans mezunlarının ortalaması $X=9,7$ olarak bulunmuştur. Bu analizde görülen katılımcıların eğitim seviyesinin arttıkça farkındalık düzeylerinin de artmış olmasıdır. Lise mezunları ve lisans mezunları arasında büyük bir fark görülmemesine karşın ilk okul mezunlarının diğerine göre çok daha düşük bir farkındalık düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

Medeni Durumlarına Göre Katılımcıların Ücret Politikaları Ve Gelir Dağılımı
Adaletsizliği Farkındalık Düzeyleri;

Tablo 14 Medeni duruma göre ücret politikaları ve gelir dağılımı adaletsizliği farkındalığı

Medeni Durum	N	X
Evli	36	9,2
Bekar	25	8,6
Toplam	61	9,0

Tablo 14 incelendiğinde evli katılımcıların $X=9,2$ bekar katılımcıların $X=8,6$ farkındalık ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir. Aralarında büyük bir farklılık olmamasına karşın evli katılımcıların daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bunun nedeni olarak bireylerin sahip olduğu sorumlulukların evlilik ile artması gösterilebilir. Medeni durumun Ücret Politikaları

Ve Gelir Dağılımı Adaletsizliği Farkındalığında çok büyük bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Net Gelir Aralıklarına Göre Katılımcıların Ücret Politikaları Ve Gelir Dağılımı Adaletsizliği Farkındalık Düzeyleri;

Tablo 15 Net gelir aralığına göre ücret politikaları ve gelir dağılımı adaletsizliği farkındalığı

Net Gelir Aralığı	N	X
4000-5000TL	2	9,0
3000-4000TL	8	9,6
2000-3000TL	20	9,6
1000-2000TL	31	8,4
Toplam	61	9,0

Tablo 15 incelendiğinde gelir aralıklarında en yüksek farkındalık düzeylerinin 3000-4000TL aralığında $X=9,6$ ve 2000-3000TL aralığında $X=9,6$ olduğu görülmektedir. Genel olarak tüm gelir gruplarının farkındalıklarına bakıldığında kayda değer bir farklılık görülemediği. Bu durumda net gelir aralığının Ücret Politikaları Ve Gelir Dağılımı Adaletsizliği Farkındalığında çok büyük bir etkisi olmadığı söylenebilir.

6.2.2. KATILIMCILARIN FAZLA ÇALIŞMA DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Tablo 11’de yer alan katılımcıların fazla çalışma düzeyinin ortalaması $X=11,9$, “Yüksek” olarak bulunmuştur.

Bu durum katılımcıların genel olarak fazla çalıştıklarını gösterebilir. Aynı zamanda çalışanların bu durumdan negatif yönde etkilendikleri görülmektedir çalışanların stres seviyesi artmakta kendine (sosyal yaşamlarına) ve ailelerine ayırdıkları zamanın az olduğu görülmüştür. Bu durumların nedeni olarak adil olmayan ücretlerle ve fazla mesai koşulları ile çalışmalarını gösterilebilir.

Cinsiyete Göre Katılımcıların Fazla çalışma düzeyleri;

Tablo 16 Cinsiyete göre fazla çalışma düzeyi

Cinsiyet	N	X
Kadın	36	11,8
Erkek	25	12,1
Toplam	61	11,9

Yukarıda yer alan tablo 16 incelendiğinde kadın katılımcıların ($X=11,8$), erkek katılımcılardan ($X=12,1$) daha düşük bir fazla çalışma düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Yalnız bu aradaki 0,3'lük farkın cinsiyetin fazla çalışma üzerinde önemli bir etkisi olduğunu söylemek için yeterli değildir.

Öğrenim Durumlarına Göre Katılımcıların Fazla Çalışma Düzeyleri;

Tablo 17 Öğrenim durumuna göre fazla çalışma düzeyi

Öğrenim Durumu	N	X
İlk Okul	7	12,5
Lise	34	12,1
Lisans	20	11,3
Yüksek Lisans	0	0,0
Doktora	0	0,0
Toplam	61	11,9

Tablo 17'deki fazla çalışma düzeylerine bakıldığında ilk okul mezunlarının $X=12,55$, lise mezunlarının $X=12,1$ ve lisans mezunlarının $X=11,3$ ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Tabloda eğitim seviyesi arttıkça fazla çalışma düzeyinde bir düşüş olduğu görülmektedir bu durum daha az mesai yapıldığını ve fazla mesaiden kaynaklanan stresten o kadar uzakta olunduğunu söylenebilir. Bu durumun nedeni olarak çalışanın eğitim düzeyinin sağladığı gelir avantajı sonucu fazla mesaiye ihtiyacı olmaması olarak görülebilir.

Medeni Durumlarına Göre Katılımcıların Fazla Çalışma Düzeyleri;

Tablo 18 Medeni duruma göre fazla çalışma düzeyi

Medeni Durum	N	X
Evli	36	12,2
Bekar	25	11,3
Toplam	61	11,9

Tablo 18’de katılımcılardan evli olanların fazla çalışma düzeyi $X=12,2$ iken bekar olanların fazla çalışma düzeyi ise $X=11,3$ olarak bulunmuştur. Bu durumda tablo 12 için yapılan yorumun benzeri yapılabilir. Evli olan katılımcıların fazla çalışma oranı bekar olanlara göre gözle görülür derecede fazladır ve durumu evli katılımcıların sahip oldukları sorumluluklardan kaynaklandığı söylenebilir.

Net Gelir Aralıklarına Göre Katılımcıların Fazla Çalışma Düzeyleri;

Tablo 19 Net gelir aralığına göre fazla çalışma düzeyi

Net Gelir Aralığı	N	X
4000-5000TL	2	9,5
3000-4000TL	8	12,3
2000-3000TL	20	11,5
1000-2000TL	31	12,1
Toplam	61	11,9

Tablo 19 incelendiğinde en düşük fazla çalışma düzeyinin 4000-5000TL gelir aralığında ($X=9,5$) ve en yüksek fazla çalışma düzeyinin ise 3000-4000TL aralığında ($X=12,3$) olduğu görülmüştür. Bu iki grup arasında 3 puanlık kayda değer bir farklılık olduğu söylenebilir. Aynı zamanda 1000-2000TL aralığında gelire sahip olan katılımcıların $X=12,1$ ’lik bir fazla çalışma düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Bu farklılıklar göz önüne alındığında gelir aralığı ve fazla çalışma düzeyi arasında doğrusal bir ilişki olmadığı söylenebilir.

6.2.3. KATILIMCILARIN İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Yukarıda tablo 11’de yer alan katılımcıların iş tatmini düzeyi $X=13,4$ ile “Yüksek” olarak bulunmuştur.

Çalışanların genel olarak işlerinden memnun oldukları görülmektedir, Bu yüksek oranın nedeni olarak ankete katılan çalışanların yüksek çoğunluğunun lise mezunu olması olarak gösterilebilir.

Cinsiyete Göre Katılımcıların İş Tatmini Düzeyleri;

Tablo 20 Cinsiyete göre iş tatmini düzeyi

Cinsiyet	N	X
Kadın	36	12,8
Erkek	25	14,2
Toplam	61	13,4

Tablo 20 de kadın katılımcıların iş tatmini düzeyi $X=12,8$, erkek katılımcıların iş tatmini düzeyi $X=14,2$ olarak bulunmuştur. İki ortalama arasında 1,4’lük bir puan farkı bulunmaktadır. Erkek katılımcıların, kadınlardan daha yüksek iş tatmini puanına olmasının nedeni olarak erkeklerin çalışma hayatında daha fazla ciddiye alınmaları ve genel olarak daha yüksek maaşlara sahip olmaları söylenebilir.

Öğrenim Durumlarına Göre Katılımcıların İş Tatmini Düzeyleri;

Tablo 21 Öğrenim durumuna göre iş tatmini düzeyi

Öğrenim Durumu	N	X
İlk Okul	7	14,5
Lise	34	14,1
Lisans	20	11,7
Yüksek Lisans	0	0,0
Doktora	0	0,0
Toplam	61	13,4

Tablo 21 de katılımcıların iş tatmini düzeyi lisans mezunları $X=11,7$, lise mezunları $X=14,1$ ve ilk okul mezunları $X=14,5$ şeklindedir. Tabloya bakıldığında fark edilen ilk durum eğitim düzeyi ve iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki olduğudur. Katılımcıların eğitim seviyeleri arttıkça iş tatmini düzeyleri düşmüştür. Bu durum Özyayın ve Özdemir'in savunduğu eğitimin iş tatmini üzerinde büyük etkisi olduğu düşüncesini doğrular niteliktedir.

Medeni Durumlarına Göre Katılımcıların İş Tatmini Düzeyleri;

Tablo 22 Medeni duruma göre iş tatmini düzeyi

Medeni Durum	N	X
Evli	36	13,7
Bekar	25	12,9
Toplam	61	13,4

Evli katılımcıların iş tatmini düzeyi ($X=13,7$) bekar katılımcıların iş tatmini düzeyinden($X=12,9$) yüksek olarak bulunmuştur. Bu durumun nedeni olarak evlilik ile gelen hayat beklentilerindeki değişiklik olarak gösterilebilir yani çalışanların işlerinden beklediklerinin farklılaştığı söylenebilir.

Net Gelir Aralıklarına Göre Katılımcıların İş Tatmini Düzeyleri;

Tablo 23 Net gelir aralığına göre iş tatmini düzeyi

Net Gelir Aralığı	N	X
4000-5000TL	2	9,5
3000-4000TL	8	13,7
2000-3000TL	20	15,2
1000-2000TL	31	12,3
Toplam	61	13,4

Tablo 23'den yüksek iş tatmini seviyesi 2000-3000TL arası çalışanlarda ($X=15,2$) en düşük iş tatmini seviyesi ile 4000-5000TL aralığında görülmüştür. Bu durumun nedeni olarak çalışanların gelir seviyeleri arttıkça yalnızca para kazanabilecekleri değil aynı zamanda kendilerini gerçekleştirebilecekleri işler istemesi olarak söylenebilir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada Söke’de özel sektörde çalışanların ücret politikaları ve gelir adaletsizliği farkındalığını, çalışanların fazla çalışma ve iş tatmini kaynaklı sosyo-psikolojik etkilerini ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda anketlerden elde edilen veriler durumun analizi amacıyla kullanılmıştır. Elde edilen nicel verilere ilişkin analizler frekans, ortalama ve yüzde bulma işlemleri ile betimsel istatistik yollarıyla elde edilmiştir.

Ücret politikaları ve gelir dağılımı adaletsizliği dünya ve Türkiye’de önemli bir sorun kaynağıdır ve insanların günlük hayatları ile bu kadar iç içe olan bir konunun önemi göz ardı edilemez. (Danışoğlu, 2007)Yapılan araştırmada öğrencilerin konu hakkındaki farkındalık düzeyleri $X=9$ ile “yüksek” olarak bulunmuştur. Bu durum çalışanların konuyla alakalı yeterli bilgiye sahip olduğunun göstergesidir. Çalışanlar ücret politikalarını takip etmekle beraber gelir dağılımında yaşanan adaletsizliklerin farkındadır.

Fazla çalışma özellikle özel sektörde günümüzün sıkça karşılaşılan problemlerinden, Türkiye’de çalışan kesimin%34’ü haftada ortalama 50 saatten fazla çalışmaktadır. Aynı zamanda ülkemiz OECD ülkeleri arasında en çok mesai yapan ülkelerdendir (Türsen, 2017). Araştırmada fazla çalışma düzeyinin ortalaması $X=11,9$ ile “Yüksek” olarak bulunmuştur. Bu durum çalışan kesimin fazla çalışma ve bunun etkilerinden negatif yönde etkilenildiğini göstermektedir.

İş tatmini kişi ve işletme açısından büyük önem arz etmektedir. İş tatmini kişinin hayattan aldığı haz ile bağlantılıdır bu durum işletmeler içinse başarının ve iyi bir rekabet gücü sağlamanın anahtarı olarak görülebilir (Aksaraylı, 2012). Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeyi $X=13,4$ ile “Yüksek” olarak bulunmuştur. Bu durumun nedeni olarak anket katılımcılarının büyük çoğunluğunun lise mezunu olmaları gösterilebilir. Literatürde görüldüğü üzere eğitim seviyesi arttıkça yapılan

işten beklenen artmakta ve yapılan iş basit ve yeterince kariyer imkânı yok ise kişinin işten sağladığı tatmin seviyesi düşmektedir. (Özaydın & Özdemir, 2014)

Cinsiyetin incelenen düzeylerle olan ilişkisine bakıldığında bu faktörün yalnızca iş tatmini üzerinde gözle görülür bir etkisi olduğu görülmüştür. Kadınların iş tatmini düzeyi $X=12,8$ ile erkek katılımcıların $X=14,2$ olan iş tatmini düzeyinden düşük bir değer almıştır. Bunun nedeni olarak iş yeri koşullarında erkek ve kadınların eşit koşullarda çalışmaması olarak söylenebilir. (Akgün, 2016)

Öğrenim durumunun düzeylerle olan ilişkisi incelendiğinde ücret politikaları ve gelir dağılımı adaletsizliği farkındalığı düzeyinde eğitim seviyesiyle beraber farkındalık artışı gözlemlenmektedir. Fazla çalışma ve etkilerinin arandığı kısımda ise eğitim seviyesinin artmasıyla fazla çalışma oranı ve negatif etkilerinde düşüş olduğu bulunmuştur. İş tatmininde ise eğitim seviyesindeki artışın açıkça görülen şekilde iş tatmininde azalışa yol açtığı söylenebilir.

Medeni durumun düzeyler ile arasındaki ilişkiye bakıldığında Ücret Politikaları Ve Gelir Dağılımı Adaletsizliği Farkındalık Düzeyinde evli katılımcılar daha yüksek puan almıştır. Fazla çalışma düzeyine bakıldığında yine evli çalışanların bekarlara oranla daha yüksek puan aldığı görülmektedir. İş tatmini düzeyinde yine evli bireyler bekar bireylerden daha yüksek seviyeye sahiptir. Medeni durum özellikle Türkiye gibi aileye çok önem veren kolektivist yapıya sahip ülkeler için önemli bir unsurdur bu durum evli insanların hayat beklentileri ve sahip oldukları sorumluluklar ile açıklanabilir.

Ele alınan düzeyler ve gelirin ilişkisi incelendiğinde Ücret Politikaları Ve Gelir Dağılımı Adaletsizliği Farkındalık Düzeyinde tüm gelir gruplarının farkındalıklarına bakıldığında kayda değer bir farklılık görülemediği görülmüştür. Fazla çalışma düzeyine bakıldığında en yüksek fark 3000-4000TL ve 4000-5000TL gelir kazananlar arasında görülmüştür. İş tatmininde 2000-3000TL gelir seviyesinden

sonra tatmin düzeyinde bir düşüş olduğu söylenebilir. Genel olarak gelir seviyesi ve ele alınan düzeyler arasında doğrusal bir ilişkiye rastlanmamıştır.

İncelenen tüm düzeyler ve demografik faktörlere bakıldığında konu hakkında genel farkındalık düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Demografik faktörlerden düzeylere en çok etki gösterenlerin öğrenim durumu ve medeni durum olduğuna kanaat getirilmiştir. Çalışanların iş tatmini yüksek olmasına karşın fazla çalışma konusunda negatif etkilendikleri görülmüştür.

KAYNAKÇA

BAŞ, K. (2009). Küreselleşme ve Gelir Dağılımı Eşitsizliği. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.

AKGÜL, O. (2016, 11 16). *DERGİPARK*. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/263346> adresinden alındı

Akgün, M. (2016, 01 27). *Kariyer Blog*. kariyer.net: <http://www.kariyer.net/ik-blog/is-hayatinda-kadinlara-esitlik-mumkun-gozukmuyor/> adresinden alındı

Aksaraylı, F. M. (2012). TÜRKİYE' DE İŞ TATMİNİ KONUSUNDA YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN TEMATİK AÇIDAN ANALİZİ. *The Journal of International Social Research*.

ANAYASA. (2009, 10 29). *anayasa madde55*. 04 10, 2018 tarihinde <http://www.turkhukuksitesi.com/mevzuat.php?mid=5543> adresinden alındı

Baş, K. (2009). Küreselleşme ve Gelir Dağılımı Eşitsizliği. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.

BİANET. (2004). 04 11, 2018 tarihinde <https://bianet.org/bianet/emek/51273-asgari-ucretin-tarihi-islevi-durumu> adresinden alındı

Birinci, Y. (1989). ENFLASYON, PARA POLİTİKASI VE STRATEJİLERİ. *Dergi Park*.

Boratav, K., Yeldan, A., & Köse, A. (2000). Globalization, Distribution and Social Policy: Turkey, 1980-1998. *CEPA Working Paper Series*.

Card, D., Mas, A., Moretti, E., & Saez, E. (2010). INEQUALITY AT WORK: THE EFFECT OF PEER SALARIES ON JOB SATISFACTION. *NBER WORKING PAPER SERIES*.

Çalışma Süreleri Yönetmeliği. (2004). İŞ KANUNUNA İLİŞKİN ÇALIŞMA SÜRELERİ YÖNETMELİĞİ. 04 06, 2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5447&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=4857> adresinden alındı

ÇSGB. (2018). ÇSGB. 04 11, 2018 tarihinde <https://www.cs.gb.gov.tr/home/Contents/Istatistikler/AsgariUcret> adresinden alındı

Danışoğlu, A. (2007). Küreselleşme, Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk Üzerindeki Etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*.

DHA. (2017, 12 04). Asgari ücretli enflasyon karşısında yüzde 4.5 yoksullaştı. 04 07, 2018 tarihinde <https://www.birgun.net/haber-detay/asgari-ucetli-enflasyon-karsisinda-yuzde-4-5-yoksullasti-193959.html> adresinden alındı

Fields, G. S. (1989). Changes in Poverty and Inequality in Developing Countries. *The World Bank Research Observer*.

Hassard, J., Teoh, K., & Cox, T. (2018, 02 07). *Job satisfaction: theories and definitions*. 04 04, 2018 tarihinde https://oshwiki.eu/wiki/Job_satisfaction:_theories_and_definitions adresinden alındı

İş Kanunu. (2003). 4857 Sayılı İş Kanunu. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> adresinden alındı

İyem, D. C. (tarih yok).

Karakayalı, H. (tarih yok). *EkoDialog*. 04 04, 2018 tarihinde http://www.ekodialog.com/Konular/lorenz_egrisi.html adresinden alındı

Korkmaz, A., & Çoban, O. (2006). Emek Piyasasında Asgari Ücret, İşsizlik ve Enflasyon Arasındaki İlişkilerin Ekonomik Bir Analizi. *Maliye Dergisi*.

Orhan, O. (1995). *Baslica Enflasyon Teorileri ve Türkiye’de Enflasyon*.

Ören, K., & Yüksel, H. (2012). GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE ÇALIŞMA HAYATI. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 36.

Özaydın, M. M., & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İletme Araştırmaları Dergisi*.

Person, T., & Tabellini, G. (1994). Is Inequality Harmful for Growth? *American Economic Review*.

TDK. (2018). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.5abcbbc3da7ae2.09454352 adresinden alındı

TDK. (tarih yok). *Türk Dil Kurumu*. 04 06, 2018 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.5ac78d32ec2d41.20027658 adresinden alındı

TDK. (tarih yok). *Türk Dil Kurumu*. 04 07, 2018 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5ac8e01d670648.55942878 adresinden alındı

TUTAR, H. (tarih yok). <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/235578> adresinden alındı

TÜİK. (2017). *Türkiye İstatistik Kurumu*. <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> adresinden alındı

TÜRK-İŞ. (2018, 03). *TÜRK-İŞ SENDİKASI*. 04 07, 2018 tarihinde <http://www.tesis.org.tr/news-detail/35/EYLÜL-2017-AÇLIK-VE-YOKSULLUK-SINIRI> adresinden alındı

Türsen, D. (2017, 11 24). 3 çalışandan 1'i fazla mesai yapıyor. *Milliyet*. 04 11, 2018 tarihinde <http://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/3-calisandan-1i-fazla-mesai-yapiyor-40657400> adresinden alındı

Üzümcü, A., & Korkat, M. (2014). Türkiye'de Gelir Dağılımı Adaletsizliği ve Yoksullukla Mücadelede Sosyal Yardımların Gelişimi (2003-2012). *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.

YELDAN, E. (1997). Türkiye Ekonomisinde Krizin Oluşumu. *Türk Harp-İş Sendikası Yayını*.