

Turizm İşletmelerinde Algılanan Ücretin İşgörenlerin Davranışsal Niyetlerine Etkisi

Doç. Dr. Mahmut DEMİR
Süleyman Demirel Üniversitesi
Eğirdir Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu
Konaklama İşletmeciliği
mdemir1@gmail.com

Yrd. Doç. Dr. Nihat ALTUNTEPE
Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
nihataltuntepe@sdu.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı, turizm işletmelerinde işgörenlerin ücret algılamalarının davranışsal niyeti üzerindeki etkisini araştırmaktır. Ücret yeterliliği, ücret adaleti, ücret ödemesi ve ücret kapsamı ile davranışsal niyet konularında yapılan alan yazın taramasından elde edilen kavramsal bilgilerle bir anket geliştirilmiştir. Yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak Antalya ve Muğla Bölgelerinde otel işletmeleri ve seyahat acentalarında çalışan toplam 511 katılımcıya bir anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS istatistik programı ile analiz edilmiştir. Verilerin yapısal ve yakınsak geçerliliği faktör analizi ile ortaya konulmuştur. Daha sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. İşletme grupları arasındaki ücret algılama farklılıklarını belirlemek için t testi ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, araştırma bulguları bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Kelimeler: Turizm, ücret algılaması, ücret yeterliliği, ücret adaleti, ücret kapsamı

The Effects of Perceived Wage on Employees' Behavioral Intentions in Tourism Businesses

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effects of employees' wage perception on behavioral intentions in tourism firms. Previously a literature review related to competence, justice, payment and scope of wages and behavioral intentions was conducted and then questionnaire was developed from the studies in the literature. Data were collected at hotels and travel agencies in Antalya and Mugla Regions by researchers in face-to-face interviews with 511 employees and were analyzed with SPSS statistical programs. Structural and convergent validity of the data have revealed with the factor analysis. Then, correlation analysis was used to investigate the relationship between independent variables and dependent variable. Moreover, the differences of wage perception between two groups have revealed with t test and it was tested using a regression analysis to determine the affects of independent variables on dependent variable. As a result, research findings suggest a linear relationship between independent variables and dependent variable.

Keywords: Tourism, perception of wages, wages competence, wages justice, wages scope

JEL Classification Codes: M12, E24, J31

GİRİŞ

Çalışma yaşamında ücret, işveren, yönetici ve işgörenlere göre farklı anlamlar yüklenen önemli kavramlardan birisidir. Hatta toplumun genelinin farklı şekilde algıladığı ücret, aynı zamanda üzerinde çok tartışılan ve bireyler açısından ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçlar yaratabilen konuların başında gelmektedir. Ücret, işgörenlerin emeği karşılığında elde ettiği gelir olarak yaşam standardını belirlemektedir. Diğer yandan, işverenlerin maliyet unsuru olarak gördüğü bir kavram olan ücret, işlevsel olarak farklı değerlendirmelerin oluşmasına neden olabilmektedir. Bu durum ücret kavramının ortak bir yaklaşımla değerlendirilemeyeceğini ortaya koymaktadır.

İşgörenler için ücretin–düzenli başka gelirleri olmadığı durumda–tek gelir kaynağı olarak önemi oldukça fazladır. Ekonomik yönü olduğu gibi sosyal yaşamın kalitesini belirlemesi açısından, hem işgöreni hem de ailesini etkileyebilecek güce sahip olan ücret, kişiden kişiye göre farklı etki ve sonuç yaratabilmektedir. Bu çalışmada ücretin turizm işletmelerindeki işgörenler tarafından algılanması ve buna bağlı olarak davranışsal niyetin etkilenme derecesi değerlendirilmektedir. Bu nedenle çalışma, alan yazından elde edilen kavramsal bilgiler üzerine yapılandırılan bir araştırma bölümü ile desteklenmektedir. Alan araştırmasından elde edilen verilerin istatistiksel olarak çözümlenmesinde faktör, korelasyon ve regresyon analizleri, t testi kullanılmış, bulguların yorumları ve ulaşılan sonuçlar ortaya konulmuştur.

1. Ücret Kavramı

İşgörenler yaşamlarını sürdürebilmek için belirli gelire sahip olmak ve bunun için de çalışmak zorundadır. Çalışma yaşamında işgörenlerin emeğinin karşılığı olarak aldığı ücret ekonomik boyutuyla maddi bir değer olarak algılandığı gibi sosyal ve psikolojik boyutuyla yaşamın bir gerekliliği olarak da algılanmaktadır (Tütüncü ve Demir, 2002; Yüksel, 1997). İşgören ile işverene göre ücret algılanması arasındaki ortak değer, ekonomik olmasıdır. Ancak bu değer işgörene göre emeğin karşılığı, işverene göre ise bir maliyet unsuru olarak görülmektedir. Dolayısıyla ücretin sosyal ve psikolojik boyutu yalnızca işgörenler açısından önem taşımaktadır.

İş hukuku açısından ücret, işverenin işgörene düşünsel ve bedeni faaliyetlerinin karşılığı olarak ödemekle yükümlü olduğu bir borç (Işığışık, 2011) olarak görülmekte ve sosyal politika açısından işgörenin geçim aracı şeklinde değerlendirilmektedir (Ergül, 1996). İşletme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için işgörenlere yapılan ödemeler olarak da ifade edilen ücret, “belirli bir iş karşılığında ödenmesi, işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenmesi ve para ile ödenmesi” gibi üç şekilde gerçekleşebilmektedir (Topalhan, 2010). Diğer yandan ekonomik açıdan ücret, işgörenin kendisi ve ailesinin geçimini sağlama işlevi ile yakından ilgili olarak temel gereksinimleri karşılaması nedeniyle önemli bir yaşam aracı (Frechtling ve Horvath, 1999; Kugler, 2003), sosyal açıdan saygınlık,

statü ve güven duygusunu yaratmada temel belirleyici unsur olarak değer bulmaktadır (Schank, Schnabel ve Wagner, 2007).

Çalışma yaşamı kalitesinin sağlanmasında etkin bir araç olarak kullanılan ücret, aynı zamanda işgörenlerin motivasyonu ve performansının artırılmasında da etkin bir rol oynamaktadır. Ücret yeterliliğinin işgörenleri olumlu etkileyerek işten ayrılma eğilimleri, işe devamsızlık ve etik dışı davranışların azalmasında (Demir ve Tütüncü, 2010; Demir, 2011) önemli bir motivasyon aracı olarak değerlendirilmekte ve daha nitelikli işgörenlerin işte tutulmasına önemli katkı sağlamaktadır (Veloso, da Silva, Dutra, Fischer ve Trevisan, 2014). Bu da örgütsel performansın artırılmasında önemli bir unsur olarak iş çıktılarına yansımaktadır. Bu şekilde katkı yarattığını düşünen işgören için ücret, bir başarı elde etme duygusunun anlamlı sembolik aracı olarak da algılanmaktadır.

Ücret sisteminde adaletli uygulamalar, sistemin ne şekilde olduğuna bakılmaksızın işgörenler tarafından yapılan iş, aynı düzeydeki diğer işgören, iş yükü, çalışma süresi gibi unsurlarla değerlendirilerek emek-ücret karşılaştırmasına neden olmaktadır. Zaman esasına dayalı ücret sisteminde ücretlerin saat başına, gündelik haftalık, aylık veya yıllık olarak ödenmesinde (Akyıldız ve Korkmaz, 2009) belirli ölçütler söz konusu iken parça başına üretimin sonucu öngörülen ücrette bu ölçütler farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle parça başına üretimde ücret uygulamasında yönetimin adaletsiz bir değerlendirme yapmaması önemlidir. Zira ücret adaletsizliğinin etkileri işgörenlerin işyerine olan bağlılığını azaltırken, işten ayrılma ya da sapma davranışlarının görülmesine neden olabilir (Clugston, 2000; Demir, 2012). Ücret adaletsizliği, doğal olarak işgörenin ve örgütsel performansın da olumsuz olarak etkilenmesine neden olabilmektedir.

Çalışma yaşamında işgörelere ücret ödemesi, belirli düzenlemelere göre yapılmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan “Ücret, Prim, İkramiye Ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” ile İş Kanununa tabi olarak çalışanlara yapılan ödemeler md.10’da açıkça ifade edilmektedir. Buna göre “İşyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 10 olması hâlinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler” şeklinde belirtilmektedir. İşgörelere yapılan ödemelerin farklı şekillerde gerçekleşmesi, bireyler arasında ücret eşitsizliği ya da ödemenin tam ve zamanında yapılıp yapılmadığı, mesai ücretlerinin kişiye göre değişip değişmediği gibi farklı algılamalar yaratabilmektedir. Ücret ödemesiyle ilgili oluşan olumsuz düşüncelerin çalışma yaşamına yansımaları beraberinde işgören-örgüt ilişkisinin sona ermesine zemin hazırlayabilmektedir (Kalleberg, 2000). Bu durum işletmelere, yeni işgören temini, eğitim, uyum süreci, kariyer planlama gibi farklı çalışmalarda zaman kaybı ve ek maliyet olarak eklenebilmektedir.

Meslek tercihinde ücretin öncelik taşıdığı noktadan hareketle, işletmenin nitelikli bireyler tarafından tercih edilirliliği ve işgörenlerin örgüte katkılarının en üst seviyelere çıkarılması bakımından ücret işletme için önemli bir faktör (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1998) olmasına rağmen bazı turizm

işletmelerinde durumun çok fazla önemsenmediği de bir gerçektir (Tütüncü ve Demir, 2002). Özellikle ücretin kapsamını oluşturan unsurların, önemli bir maliyet olarak görülmesi işgörenin işletme ile özdeşleşmesini olumsuz etkileyebilmektedir. İşgörenler açısından önemli olan sigorta primlerinin yatırılmaması ya da asgari ücret üzerinden yatırılması, çeşitli aynı hakların sağlanmaması işletmenin olumsuz bir imaj yaratmasına neden olmaktadır. Oluşan bu olumsuz imajın yalnızca mevcut çalışanları değil, aynı zamanda ileriki dönemlerde gerek duyulduğunda olabilecek işgören taleplerini de olumsuz etkilemesi kaçınılmazdır.

Turizm işletmelerinde uygulanan ücretin yeterliliği, adaleti, ödemesi ve kapsamı işgörenlere göre farklı anlam ve işlev taşıyabilmektedir. Ancak temelde bu farklılıkların işgörenin beklentilerinin ötesinde çalışma ve sosyal yaşamını etkileyebilecek düzeyde olması birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Özellikle davranışsal niyetin uygulamadaki ücret faktörleri ile ilişkilendirilerek değerlendirilmesi ve bu faktörlerin davranışsal niyeti etkilemesi kaçınılmaz olabilmektedir. Davranışsal niyet olumlu ya da olumsuz olarak gelişebilir. Bu çalışmada davranışsal niyet kavramı, işgörenlerin işten ayrılma, işe devamsızlık ve etik dışı davranışları olarak ele alınmış ve araştırma bölümü bu çerçevede kurgulanmıştır. Alan yazından elde edilen bilgiler çerçevesinde araştırma hipotezleri;

H₁: Ücret yeterliliği konusundaki algılama işgörenlerin davranışsal niyetlerini etkiler.

H₂: Ücret adaleti konusundaki algılama işgörenlerin davranışsal niyetlerini etkiler.

H₃: Ücret ödeme konusundaki algılama işgörenlerin davranışsal niyetlerini etkiler.

H₄: Ücret kapsamı konusundaki algılama işgörenlerin davranışsal niyetlerini etkiler.

şeklinde oluşturularak anket formu, veri toplama ve analiz yöntemleri belirlenen hipotezler kapsamında değerlendirilmiştir.

2. Yöntem

2.1. Araştırma Ölçeği

Turizm işletmelerinde çalışan işgörenler üzerine yapılan bu çalışmada Huselid (1995), Brown, Gardner, Oswald ve Qian (2008) ve Holzer (1990)'in, ücret tatmini, unsuru ve düzeyini ölçmeye yönelik değişkenlerin yer aldığı, çalışmalarından yararlanılarak geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Toplam 27 değişken ile temsil edilen, Likert türü 5'li aralık (1=kesinlikle katılmıyorum... 5=kesinlikle katılıyorum) şeklinde yapılandırılmış olan ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının sağlanması için öncelikle 54 kişi ile bir ön test yapılmıştır. Bu çerçevede bazı değişkenlerin tam olarak anlaşılmadığı gerekçesiyle ölçek revize edilmiş ve 31 kişiden oluşan farklı katılımcılara tekrar uygulanmıştır. Ön testlerden elde edilen sonuçların sosyal bilimlere için kabul edilebilir istatistiksel geçerlik ve güvenilirlik değerlerine ulaşması, oluşturulan hipotezler ile tasarlanan ölçeğin uyumlu olduğunu göstermektedir.

2.2. Veri Toplama

Araştırma verileri Antalya ve Muğla il sınırları içinde faaliyet gösteren otel işletmeleri ile seyahat acentalarındaki işgörenlerden elde edilmiştir. Otel işletmeleri 5 yıldızlı, seyahat acentaları ise A Grubu işletme belgesine sahiptir. Veriler, 2013 yılında gerçekleştiren anket çalışmasıyla, 14 otel işletmesi ve 12 seyahat acentasında 511 kişiden yüz yüze görüşme yapılarak elde edilmiştir. Verilerin toplanmasında işgörenlerle yapılan görüşmeler işletmelerin dışında gerçekleştirilmiştir. Buradaki temel amaç işletme yönetici ve diğer işgörenlerin etkisinde kalmamalarıdır. Veri toplama genel olarak işgörenlerin dinlenme saatlerinde, sohbet ortamında gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara anket formunda yer alan bilgiler dışında herhangi bir açıklama ve yönlendirme yapılmamış olup tamamen algılamalarına göre değerlendirilmiştir.

2.3. Veri Analizi

Veriler, SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin ardından diğer analizlere geçilmiştir. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin veriler yüzdesel olarak tablo yardımıyla sunulmuştur. Değişkenlere ilişkin Likert türü ifadelerin gruplanması amacıyla faktör analizi, oluşan faktör grupları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon analizi ve değişkenlerin çalışma gruplarına göre karşılaştırılması için t testi uygulanmıştır. Son olarak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla da regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

2.4. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışmada yer alan katılımcıların demografik özellikleri tablo 1’de yer almaktadır. Yaklaşık %60’ı otel işletmelerinde, %40’ı da seyahat acentalarında çalışan katılımcıların %63’ü erkeklerden ve %37’si de kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %83’ünün 21-40 yaş aralığında olması, turizm sektöründe daha dinamik işgörenlerin çalıştığı bir göstergesidir. Bu konudaki diğer bir göstergede günlük çalışma süresiyle ilgilidir. Yine katılımcıların yaklaşık %83’ü günlük 9-12 saat aralığında çalışmaktadır. % 87’sinin 10 yıldan daha az bir süredir SGK kaydına sahip olarak turizm sektöründe çalıştığı görülürken, aylık kazanç itibariye en yüksek grubun % 41.88 ile 1001-1500 TL arasında kazananlar olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışılan işletme türü			Cinsiyet		
	Sayı	Yüzde		Sayı	Yüzde
Otel	306	59,88	Kadın	189	36,99
Sey. Acentası	205	40,12	Erkek	322	63,01
Toplam	511	100,00	Toplam	511	100,00
Yaş			Günlük çalışma süresi (Saat)		
	Sayı	Yüzde		Sayı	Yüzde
20 ve Altı	41	8,02	8 ve Altı	44	8,61
21-25	101	19,77	9-10	267	52,25
26-30	114	22,31	11-12	155	30,33
31-35	121	23,68	13-14	45	8,81
36-40	87	17,03	15-16	0	0,00
41 ve üstü	47	9,20	17 ve üstü	0	0,00
Toplam	511	100,00	Toplam	511	100,00
İlk SGK kaydı itibariyle çalışılan süre (Yıl)			İşyerinden çalışma karşılığı sağlanan toplam kazanç (TL/AY)		
	Sayı	Yüzde		Sayı	Yüzde
1-3	37	7,24	1000 ve altı	26	5,09
4-6	149	29,16	1001-1500	214	41,88
7-9	258	50,49	1501-2000	201	39,33
10 ve üzeri	67	13,11	2001-2500	70	13,70
Toplam	511	100,00	Toplam	511	100,00

2.5. Bulgular

Araştırma verilerinin istatistiksel analiz sonuçlarının açıklanması tablolar yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Öncelikle verilere uygulanan geçerlik ve güvenirlik analizleri uygulanmıştır. Verilerin genel güvenirlik ve geçerlik düzeylerinin ($\alpha=0.84$ ve $p<.01$) sosyal bilimler için kabul edilebilir sınırlar içinde (Nunnally, 1978) olduğu belirlenmiştir. İkinci aşamada faktör analizi uygulanmış ve değişkenlerin toplam 5 faktör grubu altında toplandıkları görülmüştür (Tablo 2). Katılımcıların ücret algılamasına yönelik değerlendirmelerin oluşturduğu faktör grupları; alan yazından da yararlanılarak “ücret yeterliliği”, “ücret adaleti”, “ücret ödeme”, “ücret kapsamı” ve “davranışsal niyet” olarak belirlenmiştir. Çalışmanın yapısal geçerliliğini ölçmek amacıyla yapılan faktör analizi bulgularına göre oluşan grupların güvenirlik (Cronbach’s alpha) düzeylerinin 0.80’in üzerinde olduğu görülmektedir. Her bir faktör grubu $p<0.01$ düzeyinde anlamlı bir geçerliliğe sahiptir. Toplam 21 değişkenin oluşturduğu 5 faktör grubunun genel yapıyı %70 oranında açıkladığı belirlenmiştir.

Tablo. 2 Faktör Analizi Sonuçları

Faktör grupları ve maddeler	Faktör yükü	Ölçüm değerleri
Ücret yeterliliği		
İş çıktısının karşılığıdır	,884	Özdeğer=8,214
Çalışılan sürenin karşılığıdır	,879	AFY (%)=19.101
Emeğin karşılığıdır	,873	Standart sapma =4.01
Temel gereksinimleri karşılamaktadır	,791	Ortalama=3.88
		α =.87
		p=.001
Ücret adaleti		
Eşit işe eşit ücret benimsenir	,902	Özdeğer=6,332
Ücretlendirme objektif kriterlere dayanır	,871	AFY=15.281
İşgörenlere göre dengelidir	,835	Standart sapma=3.82
Bölgelere göre farklılık yaratmaz	,817	Ortalama=3.83
		α =.86
		p=.001
Ücret ödeme		
Zamanında ödenir	,833	Özdeğer=5,141
Tam olarak ödenir	,829	AFY (%)=11.616
Doğrudan banka hesabına yatırılır	,807	Standart sapma=4.29
Avans olarak kullanılabilir	,801	Ortalama=3.82
Mesai ücretleri ödenir	,777	α =.84
		p=.003
Ücret kapsamı		
Nakdi ödemelerden oluşur	,921	Özdeğer=3,111
SGK prim ödemesini içerir	,836	AFY (%)=10.738
Beslenme giderlerini içerir	,821	Standart sapma=4.12
Barınma giderlerini içerir	,793	Ortalama=3.79
Servis giderlerini içerir	,792	α =.81
		p=.004
Davranışsal niyet		
İşten ayrılmaya neden olur	,933	Özdeğer=4,441
Etik dışı davranışlara iter	,914	AFY (%)=13.545
İşe devamsızlık artar	,887	Standart sapma=4.43
		Ortalama=2.81
		α =.81
		p=.003

Genel α =0.84; KMO Ölçümü=0.861; Bartlett's Test of Sphericity=2919.153; p<.001; AFY=70.281; Genel ortalama=3.63

İlk faktör grubunu oluşturan değişkenlerin yapılan iş, emek, çalışma süresi ve temel gereksinimlerin karşılanması gibi değişkenleri içeren ücret değeri olarak ifade edildiği görülmektedir. Bu değişkenler işgörenlerin çalışma yaşamında aldığı ücretin yeterliliğine yönelik değerlendirmelerini açıklamaktadır. En yüksek algılama düzeyine sahip olan ($X=3.88$) bu faktör grubunun genel yapının %19'unu açıkladığı görülmektedir. Ücret adaleti olarak belirlenen ikinci faktör grubu, ücretin eşit ve dengeli dağıtılmasına yönelik algılamaları içermektedir. Araştırmanın genel yapısını %15'ini

açıklayan bu faktör grubunun katılımcılar tarafından algılanma düzeyi yüksek olarak gerçekleşmiştir ($X=3.83$). İşgörenlerin aylık ücretleri ile mesai ücretlerini tam ve zamanında alması, ücretlerinden avans kullanabilmesi ve doğrudan banka hesabına yatırılması ücret ödemesine yönelik algıları oluşturmaktadır. İşgörenler açısından ücret ödeme değişkenlerini algılamasının yüksek olması ($X=3.82$) oldukça önemlidir. Diğer yandan ücret kapsamının çeşitli unsurlardan oluşması, işgörenler açısından ücretlerin yalnızca nakdi ödemelerden olmadığı bilincini de ortaya koymaktadır. Ücret kapsamını oluşturan değişkenlerin faktör yükleri, bu faktörün genel yapısını açıklama yüzdesi ($AFY=\%10.7$) ve ortalama değer ($X=3.79$) bunun bir göstergesidir. Bağımlı değişkenlerin oluşturduğu davranışsal niyet faktörünün işgörenlerin ücret algılamalarına bağlı olarak karar verebilecekleri durumları ifade ettiği bir gerçektir. Ücret tatminine bağlı olarak işten ayrılma, işe devamsızlık ve etik dışı davranışların görülmesi katılımcılar açısından önemli görülen değişkenler olduğu faktör yüklerinin yüksek olarak gerçekleşmesinden anlaşılmaktadır.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Sonuçları (N=511)

Değişkenler		1	2	3	4	5	
	rt.						
1- Ücret yeterliliği	511	3,88	1				
2- Ücret adaleti	511	3,83	,629*	1			
3- Ücret ödeme	511	3,82	,558*	,565*	1		
4- Ücret kapsamı	511	3,79	,642*	,461*	,322*	1	
5- Davranışsal niyet	511	2,81	-	-	-	-	1
			,764*	,691*	,517*	,508*	

Pearson korelasyon (2 yönlü), * $p<.01$

Faktör analizinde genel yapı ölçümleriyle birlikte içsel yapı tutarlılığının sağlanması (KMO, Bartlett's Test of Sphericity ve diğer ölçüm değerleri) diğer analizlere geçilebileceğini ortaya koymaktadır. Buradan hareketle değişkenlerin oluşturduğu faktör gruplarının ilişkisel durumlarını belirlemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizinde bağımsız değişkenlerin oluşturduğu 4 faktör grubu (ücret yeterliliği, ücret adaleti, ücret ödeme, ücret kapsamı) ile bağımlı değişkenlerin oluşturduğu faktör grubunun (davranışsal niyet) arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Davranışsal niyet, işgörenlerin ücret algılamasına bağlı olarak gerçekleşen olumsuz eğilimlerden oluşmaktadır. Bu bağlamda bağımsız değişkenlerin oluşturduğu faktör gruplarının tamamının davranışsal niyet ile negatif yönde, anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir (Tablo 3). Ücret yeterliliğinin yüksek olması, işten ayrılma, işe devamsızlık ve etik dışı davranışların düşük düzeyde görülmesine neden olmaktadır ($r=-.764$; $p<.01$). Diğer yandan ücretin adaletli dağıtımının işgörenlerin olumsuz davranışsal niyetleri ile negatif bir ilişkisi söz konusudur ($r=-.691$; $p<.01$).

Ücrette adaletsiz uygulamaların yaşanması, bu olumsuzlukların yaşanabileceği algısını ortaya koymaktadır. İşgörenlerin işten ayrılması, işe devamsızlık ya da etik olmayan davranışlarda bulunmasının ücret ödemesi ile ilişkilendirilebileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer bir deyişle bu tür

davranışsal niyetin ücret ödemesi ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu korelasyon analizi sonuçlarıyla ortaya konulmuştur ($r=-.517$; $p<.01$). Korelasyon analizi sonuçları, ücretin kapsamının da davranışsal niyet ile ilişkili olduğunu açıklamaktadır ($r=-.508$; $p<.01$). Ücretin kapsamının tatmin edici bulunmaması, örneğin SGK prim ödemelerinin yapılmaması, işgörenlerin davranışsal niyetlerinin olumsuz bir şekilde gerçekleşmesine neden olması, bu iki faktör arasında negatif yönlü ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır.

Korelasyon analizinde faktör grupları arasında anlamlı ve geçerli ilişkilerin varlığı, iki farklı türdeki işletmelerde çalışanların algılamaları arasında fark olup olmadığının da belirlenmesini gerekli kılmıştır. Bu nedenle her iki türde işletmelerde çalışanların algılama farklılıklarını ortaya koymak amacıyla t testi gerçekleştirilmiştir. Otel işletmeleri ile seyahat acentalarında çalışan ve araştırma kapsamında yer alan işgörenlerin soru formunda yer alan tüm ücret değişkenlerine ilişkin algılamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı istatistiksel olarak t testi analiz sonuçlarıyla ortaya konulmuştur [$t_{(511)}<1.80$ ve $p>.05$]. Ayrıca her iki gruptaki katılımcıların bu değişkenleri algılama düzeyleri de birbirine oldukça yakındır. Ulaşılan bulgular sonucunda tüm değişkenler için aynı durumun gerçekleşmesi nedeniyle t testi analiz sonuçları tablosuna yer verilmemiştir.

Tablo 4. Regresyon Analiz Sonuçları

DEĞİŞKENLER	B	St. Hata	β	t	P
SABİT	1,462	,112		12,534	,001
1- Ücret yeterliliği	-,432	,083	,388	5,180	,001
2- Ücret adaleti	-,333	,094	-,243	-3,558	,001
3- Ücret ödeme	-,215	,086	-,150	-2,512	,003
4- Ücret kapsamı	-,127	,049	-,163	-2,475	,004

Bağımlı değişken: Davranışsal niyet, $R= .51$; $R^2= .37$; Düzeltilmiş $R^2=.33$; $F= 29.271$

Korelasyon analizinde ortaya konulan faktörler arası ilişkilerin anlamlı ve önemli düzeyde gerçekleşmesi sonucunda, hem bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi hem de hipotezlerin ölçülmesi için regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 4). İşgörenlerin işten ayrılma, işe devamsızlık, etik olmayan davranışları, ücret yeterliliği olarak algıladıkları değişkenlerden etkilenmektedir. İşgörenlerin almış olduğu aylık ücretin emeğin karşılığı, yapılan iş, çalışılan süre ya da temel gereksinimleri karşılayacak düzeyde olmaması davranışsal niyetin olumsuz olarak etkilenmesine neden olmaktadır ($t=-5.180$ ve $p<.01$). Davranışsal niyet yalnızca ücret yeterliliğinden etkilenmemektedir. Regresyon analizi sonuçları ücret adaletinin de davranışsal niyeti etkilediğini ($t=-3.558$ ve $p<.01$) ortaya koymaktadır. Ücretin işgörenler arasındaki dağılımında algılanan adaletsiz uygulamaların, işten ayrılma, işe devamsızlık ya da etik dışı davranışlara neden olacağını göstermesi, ücret adaletinin davranışsal niyet üzerinde etkisinin varlığını ifade etmektedir.

Davranışsal niyetin üzerinde temel ücret ile mesai ücretinin tam ve zamanında ödenmesi, resmi olarak belirlenen miktarda banka hesabına yatırılması gibi çeşitli ücret ödemesine ilişkin uygulamaların etkisinin

olduğu belirlenmiştir ($t=-2.512$ ve $p< .01$). Ücret ödemesine ilişkin durumların yaratmış algılamaların işgörenlerin davranışsal niyetine etkisi, belirtilen unsurların gerçekleşmesine bağlı olarak olumlu ya da olumsuz olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde ücretin kapsamında işgörenlerin davranışsal niyetleri üzerinde etkili olan faktörlerden birisidir ($t=-2.475$ ve $p< .01$). Diğer bir deyişle ücret kapsamında yer alan nakdi ödemeler, servis-yemek-barınma kalemleri ile SGK prim ödemelerinin eksikliği işgörenlerin ya işten ayrılmaya ya da işe devamsızlık, etik dışı davranışlara itmektedir. Dolayısıyla işgörenlerin davranışsal niyetleri üzerinde ücret kapsamında yer alan değişkenlerinde bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır.

Buradan hareketle, işgörenlerin çalışma yaşamında emeklerinin karşılığı olarak almış oldukları ücrete ilişkin algılamaları farklı durumları itibariyle gruplandırıldığında, her birinin davranışsal niyet üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Davranışsal niyet, işgörenlerin ücret algılamasına karşın sergileyebilecekleri ve olumsuz olarak değerlendirilebilecek; işten ayrılma, işe devamsızlık ve etik dışı davranışlar gibi değişkenlerden oluşmaktadır. Bu nedenle ücret algılamasında oluşan “ücret yeterliliği, ücret adaleti, ücret ödeme ve ücret kapsamı” olarak belirlenen faktörlerin işgörenlerin davranışsal niyetini etkilediği ve oluşturulan hipotezlerin kabul edildiği bulgusuna ulaşılmıştır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

İşgörenler açısından ücret farklılığının en fazla görüldüğü yerlerden birisi turizm işletmeleridir (Tütüncü ve Demir, 2002). Ücretin bir sistem olarak uygulanması kadar yapısı ve düzeyi itibariyle de önemli farklılıkların olduğu bilinmektedir. İşletmeler arası farklı ücret sistemlerinin uygulanmasındaki temel ölçütlerden birisi olarak görülen satış kapasitesi işgörenlerin performansına endekslenmektedir. Ancak sistem kendi içinde aynı işi yapan, aynı bölümde yer alan, aynı süre çalışan işgörenlere göre farklı ücret verilmesini ortaya çıkarabilmektedir. Diğer yandan zaman esasına dayalı ücret sistemleri de bölümlere göre farklılık yaratabilmektedir. Aynı şekilde otel işletmesi ile seyahat acentalarında çalışanlarında farklı ücret alması, turizm işletmelerinde ücret konusunun farklı etkenler altında geliştiğini göstermektedir.

İşgörenlerin ücretin yeterliliği konusunda oluşan algılamalarının davranışsal niyetlerini etkilediği araştırma sonucunda ortaya konulmuştur. Bu sonuç alan yazındaki bulgular ile örtüşmektedir (Kube, Maréchal ve Puppe, 2013; Oosterhaven ve Hewings, 2014; Van Klaveren, Tijdens ve Gregory, 2013). İşgörenler aldıkları ücreti emeğin karşılığı olarak görmekte ve bunun yeterli düzeyde olmasını beklemekte ve belirli bir süre çalışmanın karşılığı olarak aldıkları ücreti iş çıktlarıyla ilişkilendirmektedir. Sonuçta elde edilen kazancın ekonomik ve sosyal açıdan temel gereksinimlerini karşılaması gerektiğini düşünmektedir. Ücret yeterliliği ile algılamaların davranışsal niyeti etkilediğini ortaya koyan araştırma sonuçları, bu etkinin ücretin yeterlilik düzeyine göre olumlu ya da olumsuz olacağını açıklamaktadır.

Çalışma yaşamında yönetim adaletinin ücret dağıtımında da uygulanması son derece önemlidir. Araştırmada ücret adaletinin davranışsal niyet ile ilişkili olduğu ve aynı zamanda bu durumun davranışsal niyeti etkilediği korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarıyla da ortaya konulmuştur. Alan

yazında yer alan ücret adaleti-davranışsal niyet ilişkisine paralel sonuçları bulunması (Christian ve Ellis, 2014; Soltis, Agneessens, Sasovova ve Labianca, 2013), işgörenlerin ücret adaletsizliğini algılamaları örgütsel performansı da olumsuz etkileyebilecek bireysel performansın düşmesine, bunun süreklilik arz etmesi durumunda işe devamsızlık ve etik dışı davranışların oluşmasına, hatta işten ayrılmalarına neden olabilmektedir. Ücret adaletinin objektif ölçütlere göre ve eşit işe eşit ücret olarak bölümlere göre farklılık gözetmeden çalışanlar arasında dengeli bir şekilde dağıtılması işgören motivasyonunu yükseltebilecektir. İşgörenin etkin ve verimli çalışmasının iş çıktılarında olumlu katkı yaratması, ücret adaletinin sağlanmasıyla daha kolay gerçekleşebilecektir.

İşgörenlerin üzerinde önemle durduğu konulardan birisinin de ücretin ödenmesidir. Hak edilen ücretin zamanında ve tam olarak ödenmesi ekonomik ve sosyal gereksinimlerin karşılanmasına yönelik planların gerçekleştirilmesi açısından önemlidir. Mesai ücretlerinin ödenmesi, tüm ödemelerin resmi sözleşme üzerinden belirtilen tarih ve banka aracılığıyla gerçekleşmesi, işgörenlerin işletmeye olan güvenlerinin oluşmasında teşvik edici bir rol üstlenmektedir. Bu konuda yapılan benzer çalışmalarda (Schreurs, Guenter, Schumacher, Van Emmerik ve Notelaers, 2013; Tang ve Sutarso, 2013), ücret ödeme konusunda yaşanabilecek olumsuzlukların ülkelere göre farklılık göstermediği, diğer bir deyişle işgörenlerin ücret ödemesinde işletmelerin yapmış olduğu uygulamalara hassas olduklarını ortaya koymaktadır. Özellikle emeğin karşılığı olarak yalnızca ücrete bağlı bir gelire sahip olan bireylerin tüm planlarını buna göre yapması, ücret ödemesinin davranışsal niyet ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Ücretin yalnızca nakdi ödemelerden oluşmadığı işgörenler tarafından bilinmektedir. Özellikle SGK primleri başta olmak üzere barınma ve beslenme gibi unsurların ücret sistemi içinde olduğunu düşünen işgörenlerin, nakdi ve aynı ödemeleri önemsedikleri araştırmada elde edilen bulgulardan anlaşılmaktadır. İşgörenler açısından ücret, mevcut durumda emeğin karşılığı olmakla birlikte gelecek dönemler için de yaşamın bir güvencesi ya da sigortası olarak görülmektedir (Hughes, Avey ve Nixon, 2010; Schreurs, Guenter, Schumacher, Van Emmerik ve Notelaers, 2013; Tang ve Sutarso, 2013). Bu düşünce araştırma bulgularıyla da desteklenmektedir. Bireyler fiili olarak çalışma dönemindeki nakdi ödemelerin dışında aynı unsurları da talep ederken, fiili olarak çalışma yaşamının sona ermesinden sonraki dönemi de düşünmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular, işgörenlerin nakdi ödemediği sonra en fazla önemsedikleri unsurun SGK prim ödemeleri olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak araştırma elde edilen bulgular alan yazında farklı ülke ve sektörlerde yapılan benzer çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Ancak yinede araştırma sonuçlarını genellemek doğru olmayacaktır. Turizm işletmelerinde ücret sistemleri farklı uygulansa da işgörenlerin ücrete yönelik algılamalarının aynı kapsamda olması önemlidir. Zira araştırmada katılımcıların otel işletmeleri ile seyahat acentalarından seçilmesi, başlangıçta farklı işletmelerden veri toplamanın aynı havuzda değerlendirmesinin zor olduğu düşüncesi, yapılan t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmaması nedeniyle ortadan kalkmıştır. İşgörenlerin ücretin yeterliliği, adaleti, ödemesi ve kapsamına yönelik

algılamalarının davranışsal niyetlerini etkilediği, ancak bunun olumlu ya da olumsuz olması, ücret doyumuna göre değişebileceğini göstermektedir.

Kaynakça

- Akyıldız, H. & Korkmaz, A. (2009), *İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, Alter Yayınevi, Ankara.
- Brown, G. D., Gardner, J., Oswald, A. J., & Qian, J. (2008), "Does Wage Rank Affect Employees' Well-being?", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 47(3), 355-389.
- Can, H., Akgün, A. & Kavuncubaşı, Ş. (1998), *Personel Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Christian, J. S., & Ellis, A. P. (2014), "The Crucial Role of Turnover Intentions in Transforming Moral Disengagement Into Deviant Behavior at Work", *Journal of Business Ethics*, 119 (2), 193-208.
- Clugston, M. (2000), "The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intend to Leave", *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477-486.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2008), "Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik", *Resmi Gazete*:18 Kasım 2008 Salı, Sayı: 27058.
- Demir, M. & Tütüncü, Ö. (2010), "Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21 (1), 64-74.
- Demir, M. (2011), "İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11 (3), 451-462.
- Demir, M. (2012), "Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma", *ISGUC.ORG Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (1), 49-64.
- Ergül Ş. (1996), *Personel Yönetimi*, Araştırma Yayınları, İstanbul.
- Frechtling, D. C., & Horvath, E. (1999), "Estimating The Multiplier Effects of Tourism Expenditures on a Local Economy Through a Regional Input-Output Model", *Journal of Travel Research*, 37 (4), 324-332.
- Holzer, H. J. (1990), "Wages, Employer Costs, and Employee Performance in the Firm", *NBER Working Paper No. 2830*
- Hughes, L. W., Avey, J. B., & Nixon, D. R. (2010), "Relationships between Leadership and Followers' Quitting Intentions and Job Search Behaviors", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17 (4), 351-362.
- Huselid, M. A. (1995), "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance", *Academy of Management Journal*, 38 (3), 635-672.

- Işığık, Ö. (2011), *Ücret Teorisi-Politikası-Yönetimi-Sistemleri*, Marmara Kitabevi, Bursa.
- Kalleberg, A.L. (2000), “Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work”, *Annual Review of Sociology*, 26 (1), 341-365.
- Kube, S., Maréchal, M. A., & Puppe, C. (2013), “Do Wage Cuts Damage Work Morale? Evidence from a Natural Field Experiment”, *Journal of the European Economic Association*, 11 (4), 853-870.
- Kugler, A. D. (2003), “Employee Referrals and Efficiency Wages”, *Labour Economics*, 10 (5), 531-556.
- Nunnally, J.C. (1978), *Psychometric Theory*. McGraw-Hill, New York.
- Oosterhaven, J., & Hewings, G. J. (2014), “Interregional Input–Output Models”, In *Handbook of Regional Science* (pp. 875-901). Springer Berlin Heidelberg.
- Prottas, D.J. (2013), “Relationships Among Employee Perception of Their Manager’s Behavioral Integrity, Moral Distress, and Employee Attitudes and Well-Being”, *Journal of Business Ethics*, 113(1), 51-60.
- Schank, T., Schnabel, C., & Wagner, J. (2007), “Do Exporters Really Pay Higher Wages? First Evidence From German Linked Employer–Employee Data”, *Journal of International Economics*, 72 (1), 52-74.
- Schreurs, B., Guenter, H., Schumacher, D., Van Emmerik, I. J., & Notelaers, G. (2013), “Pay-Level Satisfaction and Employee Outcomes: The Moderating Effect of Employee-Involvement Climate”, *Human Resource Management*, 52 (3), 399-421.
- Soltis, S. M., Agneessens, F., Sasovova, Z., & Labianca, G. J. (2013), “A Social Network Perspective on Turnover Intentions: The Role of Distributive Justice and Social Support”, *Human Resource Management*, 52 (4), 561-584.
- Tang, T.L.P. & Sutarso, T. (2013), “Falling or Not Falling into Temptation? Multiple Faces of Temptation, Monetary Intelligence, and Unethical Intentions Across Gender”, *Journal of Business Ethics*, 116 (3), 529-552.
- Topalhan, T. (2010), *Ücret ve Ücret Teorileri*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Tütüncü, Ö. & Demir, M. (2002), *Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve İşgücü Hareketlerinin Analizi*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Van Klaveren, M., Tijdens, K., & Gregory, D. (2013), *Multinational Companies and Domestic Firms in Europe: Comparing Wages, Working Conditions and Industrial Relations*, Palgrave Macmillan, New York, USA.
- Veloso, E. F. R., da Silva, R. C., Dutra, J. S., Fischer, A. L., & Trevisan, L. N. (2014), “Talent Retention Strategies in Different Organizational

Contexts and Intention of Talents to Remain in the Company”,
Journal on Innovation and Sustainability, 5 (1), 49-61.

Wren, B. M., Berkowitz, D., & Grant, E. S. (2014), “Attitudinal, Personal, and Job-Related Predictors of Salesperson Turnover”, *Marketing Intelligence & Planning*, 32 (1), 107-123.

Yüksel, Ö. (1997). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.