



Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi (FÜHAD)
Cilt: 13, Sayı: 25, Mart 2026, s. 83-124, ISSN: 2148-2527

Journal of Harput Studies, Vol. 13, Issue 25, March 2026, pp. 83-124

Araştırma Makalesi/Research Article

PARAYA KARŞI TUTUM İLE ÜCRET TATMİNİ İLİŞKİSİNDE ÇALIŞMA KOŞULLARININ ROLÜ: ELAZIĞ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ*

*The Role of Working Conditions in the Relationship Between Attitude
Towards Money and Pay Satisfaction: The Case of Elazığ Health
Workers*

Korkut BUYURUK**

Erkan Turan DEMİREL***

Geliş/Received: 03.11.2025

Kabul/Accepted: 12.06.2026

Öz

Bu çalışma, bireylerin paraya karşı tutumlarının ücret tatmini üzerindeki etkisini ve bu ilişkide çalışma koşullarının rolünü incelemektedir. Para, tarih boyunca toplumların ekonomik ve sosyal dinamiklerini şekillendiren temel unsurlardan biri olmuştur. Bireylerin paraya karşı geliştirdiği tutumlar, ekonomik güvence, statü kazanımı ve motivasyon gibi unsurlarla doğrudan ilişkilidir. Ücret tatmini ise bireylerin aldıkları ücretin adil olup olmadığına dair algılarını yansıtarak iş motivasyonu, bağlılık ve performanslarını etkileyen kritik bir faktördür.

Bu bağlamda, çalışmanın amacı, bireylerin paraya yönelik tutumlarını belirleyen faktörleri analiz etmek, bu tutumların ücret tatmini üzerindeki etkisini incelemek ve çalışma koşullarının bu ilişkideki düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiş olup, Elazığ'da sağlık sektöründe çalışan bireylerden anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Ölçme aracı olarak literatürde kabul gören "Paraya Karşı Tutum Ölçeği", "Ücret Tatmini Ölçeği" ve "Çalışma Koşulları Algı Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler, doğrulayıcı faktör analizi, regresyon analizi ve aracılık etkisi testleri ile analiz edilmiştir.

Elde edilen bulgular, bireylerin paraya karşı tutumlarının ücret tatminini anlamlı bir şekilde etkilediğini ve çalışma koşullarının bu ilişkide önemli bir

* Bu makale, ilk yazarın Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda kabul edilen aynı başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Etik Beyan: Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 16.11.2023 tarih ve 21 sayılı kararıyla etik kurallara uygun olduğuna karar verilmiştir

** Bilim Uzmanı, Elazığ Fethi Sekin Şehir Hastanesi, krktbyrk23@gmail.com, orcid: 0009-0002-0304-6971

*** Prof. Dr., Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, edemirel@firat.edu.tr, Orcid: 0000-0001-7754-774X

düzenleyici rol oynadığını göstermektedir. Olumlu çalışma koşulları, ücret tatminini artırarak işgörenlerin motivasyonlarını ve işletmeye bağlılıklarını güçlendirmektedir. Sonuç olarak, sağlık sektöründe çalışan bireylerin ücret tatmininin artırılabilmesi için sadece maddi unsurların değil, aynı zamanda çalışma ortamı ve koşullarının iyileştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Para, Paraya karşı tutum, Ücret, Ücret tatmini, Çalışma koşulları, Sağlık çalışanları

Abstract

This study examines the effect of individuals' attitudes towards money on pay satisfaction and the role of working conditions in this relationship. Money has been one of the fundamental elements that shape the economic and social dynamics of societies throughout history. The attitudes that individuals develop towards money are directly related to elements such as economic security, status gain and motivation. Pay satisfaction is a critical factor that reflects individuals' perceptions of whether the wage they receive is fair and affects their work motivation, commitment and performance.

In this context, the aim of the study is to analyze the factors that determine individuals' attitudes towards money, to examine the effect of these attitudes on pay satisfaction and to reveal the moderating role of working conditions in this relationship. Quantitative research method was adopted in the study and data was collected from individuals working in the health sector in Elazığ by survey method. The "Attitude Towards Money Scale", "Salary Satisfaction Scale" and "Working Conditions Perception Scale", which are accepted in the literature, were used as measurement tools. The data were analyzed with confirmatory factor analysis, regression analysis and mediation effect tests.

The findings show that individuals' attitudes towards money significantly affect salary satisfaction and that working conditions play an important moderating role in this relationship. Positive working conditions increase salary satisfaction and strengthen employees' motivation and commitment to the company. As a result, it is emphasized that in order to increase the salary satisfaction of individuals working in the health sector, not only financial elements but also the working environment and conditions should be improved.

Keywords: Money, Attitude towards money, Salary, Salary satisfaction, Working conditions, Health workers.

Giriş

Para, insanlık tarihinin en eski dönemlerinden bu yana ekonomik ve toplumsal yaşamın merkezinde yer alan temel bir değişim aracıdır. İlk çağlarda takas yoluyla yürütülen ekonomik faaliyetlerin zamanla karmaşıklaşması, parayı hem mübadele hem de değer ölçüsü ve tasarruf aracı olarak vazgeçilmez hale getirmiştir. Paranın bu çok boyutlu işlevi, bireylerin ona

atfettikleri anlam ve geliştirdikleri tutumların da kültürel, psikolojik ve sosyoekonomik faktörlere göre farklılaşmasına neden olmaktadır. Nitekim para, yalnızca maddi ihtiyaçların karşılanmasında değil; statü kazanımı, özgüven, güç, başarı sembolü ya da güvenlik aracı olarak da önemli bir sembolik değere sahiptir. Bu nedenle bireylerin paraya karşı geliştirdikleri tutumlar, çalışma yaşamındaki davranış biçimlerini ve iş doyumunu düzeylerini doğrudan ya da dolaylı biçimlerde etkileyebilmektedir.

Ücret tatmini, çalışanların emeğinin karşılığı olarak elde ettikleri gelirleri adil, yeterli ve anlamlı bulup bulmamalarına ilişkin değerlendirmelerini içeren kritik bir kavramdır. Ücretin yalnızca ekonomik bir değişim unsuru değil, aynı zamanda çalışanların örgüte olan bağlılıklarını, motivasyonlarını ve performanslarını etkileyen güçlü bir örgütsel araç olduğu çeşitli araştırmalarda vurgulanmaktadır. Ücret düzeyi, artış politikaları, ücret yönetimi süreçleri ve yan haklar gibi boyutlar, çalışanların ücret tatminlerini belirleyen önemli unsurlardır. Bununla birlikte, ücret tatmini yalnızca paraya ilişkin tutumlarla açıklanabilecek kadar dar bir olgu değildir; çalışanların çalışma koşullarına ilişkin algıları da bu süreçte belirleyici rol oynamaktadır.

Çalışma koşulları; ücret ve yan haklar, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süresi, liderlik, örgütsel adalet ve fiziksel ortam gibi maddi ve maddi olmayan çok sayıda unsuru kapsamaktadır. Herzberg'in çift faktör teorisine göre ücret ve çalışma koşulları "hijyen" faktörleri arasında yer almakta; uygun düzeyde sağlanmadıklarında tatminsizlik yaratmakta, ancak varlıkları tek başına motivasyonu artırmamaktadır. Buna rağmen, güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı, çalışanların ücretlerini daha adil ve yeterli algılamalarını sağlayarak ücret tatminini yükseltebilmektedir.

Literatürde para tutumu, çalışma koşulları ve ücret tatmini değişkenleri birbirleriyle farklı düzeylerde ilişkilendirilen önemli örgütsel davranış konuları arasında yer almaktadır. Para tutumunun ücret tatminine etkisi üzerine yapılan çalışmalar, bireysel değerler, yaş, cinsiyet, sosyoekonomik düzey gibi faktörlerin önemli belirleyiciler olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, bu ilişkinin tek yönlü olmadığı; çalışma koşullarının, para tutumunun ücret tatmini üzerindeki etkisini güçlendiren ya da zayıflatan bir aracı/düzenleyici faktör rolü oynayabileceği yönünde teorik yaklaşımlar bulunmaktadır. Özellikle sağlık sektörü gibi iş yükünün yoğun, çalışma saatlerinin uzun ve fiziksel koşulların zorlayıcı olabildiği alanlarda, ücret tatmini yalnızca maddi faktörlerle değil, çalışma ortamına ilişkin algılarla da şekillenmektedir.

Bu çerçevede, bu çalışma Elazığ'daki kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarını kapsayarak; bireylerin paraya karşı tutumlarının ücret tatmini üzerindeki etkisini ve bu ilişkide çalışma koşulları algısının aracı

rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Literatürde, bu üç değişkeni birlikte ele alan çalışmaların sınırlı olması, çalışmayı hem teorik hem de uygulamalı açıdan özgün kılmaktadır. Araştırmanın bulgularının, sağlık kurumlarında ücret politikalarının geliştirilmesi, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve çalışan memnuniyetinin artırılmasına yönelik politika ve uygulamalara katkı sağlaması beklenmektedir. Bu bağlamda araştırmanın temel sorusu şu şekilde ifade edilebilir: “Sağlık çalışanlarının paraya karşı tutumları ücret tatminlerini nasıl etkilemektedir ve bu ilişkide çalışma koşulları algısı nasıl bir rol oynamaktadır?” Bu temel soru doğrultusunda çalışma, paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü incelemekte; ayrıca çalışma koşullarının bu ilişki üzerindeki aracılık rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

Kavramsal çerçeve doğrultusunda, paraya karşı tutum, çalışma koşulları ve ücret tatmini arasındaki ilişkiler teorik olarak temellendirilmeye çalışılmaktadır.

1.1 Para Kavramı

İktisatçılar parayı, satın alınacak varlıkların bedelini ödemede genel kabul gören araç olarak tanımlar. TDK ise parayı “devletçe bastırılan, üzerinde değeri yazılı metal ve kâğıt ödeme aracı” şeklinde açıklamaktadır (Şıklar, 2004:3-4). Paranın kullanımı Lidyalılara kadar uzanmakta; tarih boyunca kabuklar, kahve çekirdekleri gibi nesnelere de para yerine kullanılmıştır (Şenbayram, 2019:74). Kâğıt paranın dolaşıma girmesi ticaretin gelişmesi açısından dönüm noktasıdır. Güven arttıkça para, sürekli biçim değiştirerek mübadele ve mutabakat aracı olmuştur (Usta, 2018:2-3).

Adam Smith ve diğer düşünürler, paranın ekonomik mübadeleyi kolaylaştırmak için icat edildiğini savunmuşlardır. Paranın üç temel işlevi; mübadele aracı, hesap birimi ve değer saklama aracı olmasıdır (Paya, 1994: 18). Ayrıca ekonomik faaliyetleri yönlendirme, gelir dağılımı ve nüfuz aracı olma gibi işlevleri de vardır. Para, birim başına fiyat, dayanıklılık ve standart-bölünebilirlik özelliklerine sahip olmalıdır (Çolak, 1996:25; Parasız, 2005:3).

Psikoloji ve sosyolojide para; duygusal, simgesel ve davranışsal açılardan ele alınır. Klinik psikologlar parayla ilgili duygusal süreçleri, gelişimciler çocukluktan itibaren yüklenen anlamları, kişilik araştırmacıları kimlik ve saygınlık ilişkisini, endüstri psikologları emeğin karşılığı yönünü inceler. Sosyologlar ise parayı sosyal kurum olarak değerlendirmektedir. Bu bakış açıları sonucunda para; hissi (yararlı-faydasız), simgesel (güç, statü, özgür-

lük, başarı) ve davranışsal (araştırma-bütçeleme) boyutlarda ele alınmaktadır (Furnham, 1996:375-388; Mitchell ve Mickel, 1999:568-578).

1.2. Paraya Karşı Tutum Kavramı

Tutum; inanç, duygu ve davranışların nesne ve olaylara yönelik eğilimlerinin kalıcı organizasyonu olarak tanımlanmaktadır (Vaughan & Hogg, 2005). Paraya karşı tutumlar ise bireylerin finansal amaçlarına göre değişkenlik göstermektedir. Para çoğunlukla güç, güvenlik ve sevgi elde etme aracı olarak görülmektedir (Goldberg & Lewis, 2000). Krueger (1986), parayı duygusal olarak en önemli nesne olarak nitelendirmektedir. Demografik özellikler, sosyoekonomik durum ve kültür de bu tutumları etkilemektedir (Bonsu, 2008:175; Yıldırım & Özbek, 2022:389).

Paraya karşı tutumu; çocukluk deneyimleri, öğrenim durumu ve sosyoekonomik koşullar şekillendirmektedir (Taneja, 2012). Argyle ve Furnham, (1998), paraya karşı tutumun önemli özellikleri olarak kişinin öğrenim hayatı, mesleki tecrübesi ve maddi hususlardaki tüm özellikleri gösterilmektedir. Paraya karşı tutum; iş verimliliği, iyilik hali, siyasi ve çevresel yaklaşımlar üzerinde etkili olmaktadır (Roberts & Sepulveda, 1999a; Roberts & Sepulveda, Süer, 2017:528). Lim (2003) bu tutumların ücret sistemlerinde önemli olduğunu vurgulamıştır. Krueger (1986) paranın çağdaş hayatta en duygusal nesne olduğunu; yaş, cinsiyet ve kültürün de etkili olduğunu belirtmektedir (Mitchell & Mickel, 1999:568-578).

Paraya karşı tutum literatürde farklı boyutlarda sınıflanmıştır. Bu çalışmalar, paranın kimilerince motivasyon ve başarı, kimilerince stres ve bağımlılık kaynağı olarak algılandığını göstermektedir:

Goldberg & Lewis (1978): Güven aracı, güç göstergesi, para tutkusu, özgürlük göstergesi.

Forman (1987): Cimri, savurgan, güç göstergesi, pazarlıkçı, kumarbaz.

Tang vd. (2004): Paranın tutsağı, para kovucu, dikkatsiz hayran, umursamaz.

Paraya karşı tutum literatürde farklı boyutlarda sınıflandırılmıştır. Bununla birlikte birçok araştırma, paraya karşı tutumların bireysel ve sosyodemografik bazı etmenlerden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda yaş, cinsiyet, kişilik özellikleri, gelir düzeyi ve performans gibi değişkenler paraya karşı tutumun şekillenmesinde etkili olan başlıca faktörler olarak değerlendirilmektedir. Furnham (1996), araştırmalarında paraya karşı tutumların kişisel, örgütsel ve sosyal deneyimlerden etkilendiğini ortaya koymuştur. Lynn (1993) ise 43 ülkede millî farklılıkları incelemiş; zengin ülkelerde

paraya daha az değer verildiğini saptamıştır. Etkili olduğu belirlenen başlıca faktörler ise şöyle ifade edilmiştir:

Yaş: Gençler bütçe yönetiminde deneyimsizken, yaşlı bireyler ailevi sorumlulukları nedeniyle daha endişelidir (Tang, 1992; Furnham, 1996; Ermiş, 2008:9-10).

Cinsiyet: Erkekler parayı güç ve başarı göstergesi olarak görürken, kadınlar daha çok değer saklama aracına odaklanmaktadır (Tang ve Chiu, 2003; Lim & Teo, 2003; Ermiş, 2008:11).

Kişilik: Kontrol odağı önemli bir belirleyicidir. İç kontrol odağı olanlar parayı kişisel çabalarıyla ilişkilendirirken, dış kontrol odağı olanlar dışsal faktörlere bağlamaktadır (Ermiş, 2008:11).

Ücret: Para tutkusu, ücret tatmini ile yakından ilişkilidir. Yüksek para tutkusu olanlar parayı başarı ve motivasyon aracı olarak görmektedir (Tang, 1995; Ermiş, 2008:12-13).

Performans: Paraya karşı tutum iş performansı ve harcama davranışlarını etkilemektedir. Tang (1992) para tutumlarının görev ve motivasyon üzerinde belirleyici olduğunu belirtmektedir. Düşük ücretlilerde bile iş tatmini ücretle doğrudan örtüşmemektedir (Tang ve Kim, 1999; Thozhur vd., 2005).

1.3. Ücret ve Ücret Tatmini

Ücret; ekonomik açıdan emeğin parasal karşılığı, sosyal açıdan geçimi sağlayan araç, iş hukuku açısından ise düşünsel ve bedensel faaliyetlerin karşılığıdır (Kaynak vd., 2000:253). Ücret, toplam gelir ve refahın belirleyicisi olmasının yanı sıra sanayide temel bir maliyet ve ulusal gelirin dağılımında çok boyutlu bir unsurdur (Sabuncuoğlu, 2000: 207-208). Hukuken iş sahibi/üçüncü kişilerce kararlaştırılan nakdî ödemedir (Centel, 1997:37). Yönetim açısından algıları tatmin eden ve verimliliği etkileyen güçlü bir motivasyon aracıdır (Yapmış, 1989:149). Kısaca, emeğe karşılık ödenen değerdir (Yalçın, 1991:180); işveren için hak edilen aynî/nakdî değer, çalışan için ise belirli bir hayat standardını sağlayan araçtır (Benligiray, 2003:1). En geniş anlamıyla, görev karşılığı elde edilen maddî/maddî olmayan tüm ödülleri kapsar (Ataay ve Acar, 2008:40). Ücret hem gelir ve statünün göstergesi (Çakır, 2006:12) hem de sosyal/psikolojik gereksinimleri etkileyen bir unsurdur (Yüksel, 2000:190). Doğru kullanıldığında motivasyonel bir ödüldür ve performansı artırabilir (Jung ve Yoon, 2015:22).

Ücret tatmini; emeğin karşılığına ilişkin olumlu/olumsuz duyguların bütünü (Wu, 2008:1-4) ve çalışanların dolaylı-dolaysız parasal ödülleri

yöntemi/düzeyinden memnuniyetidir (Ducharme vd., 2005:37-46). Ücret yetenekli çalışmanı çekme ve elde tutmada motivasyonel ve performans artırıcı bir unsurdur (Lee, 2013:115). Ancak tek motivasyon kaynağı değildir; ücretten hoşnutsuzluk diğer motivasyon çabalarını zayıflatır (Baştürk, 2009:19). Etkin değerlendirme sistemi ruhsal güdülenmeyi artırır (Yüksel, 2000:221). Ücretin iş ile denkliği esastır; ücret düzeyi ve artışları tatmini belirler. Yöneticiler adil/denk sistem kurmalıdır (Eronat, 2004:16-17).

Heneman ve Schwab'a (1985:129-141) göre ücret tatmini; ücret seviyesi, ücret artışları, ücret yönetimi/yapısı ve maaş dışı faydalardan tatmin olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ücret seviyesi, çalışanın aldığı ücretin miktarını ve adilliyini nasıl değerlendirdiğini; ücret artışları, zamların oranı, sıklığı ve adaletini; ücret yönetimi/yapısı, ücret politikalarının şeffaflık ve tutarlılık düzeyini; faydalardan tatmin ise sigorta, sosyal yardım ve izin gibi yan haklara ilişkin memnuniyeti ifade eder. Bu yönüyle ücret tatmini, yalnızca ücret düzeyine değil, ücretlendirme sürecinin bütününe dayanan çok boyutlu bir yapıdır.

Ücret tatmini, bireysel, demografik ve örgütsel faktörlerin etkileşimiyle şekillenmektedir. Bireysel düzeyde adalet algısı, adil dünya inancı ve özsaygı, çalışanların ücreti değerlendirme biçiminde belirleyici olmaktadır (Huseman, 1987:223; Saunders ve Thornhill, 2003; Lerner ve Simmons, 1966:203-210; Lerner ve Miller, 1978:1030-1051; Pierce ve Gardner, 2004: 592). Demografik açıdan yaş, cinsiyet, eğitim ve meslek düzeyi ücret beklentilerini ve tatmin düzeyini etkileyebilmektedir (Patricson ve Hartman, 1997:54; Jackson ve Grabski, 1988:606; Tevrüz, 1996:75; Major ve Konar, 1984:777-792; Gürsel vd., 2003:150). Örgütsel düzeyde ise ücret yönetimi; çalışanları çekme, motive etme ve elde tutmada stratejik bir rol oynarken, ücret politikalarının adil ve tutarlı biçimde yürütülmesi hem çalışan refahını hem de örgütsel maliyetleri etkilemektedir (Özgen vd., 2002:270; Kağmıoğlu, 2020:152; Fındıkçı, 2000:352-353).

Ücret düzeyi, örgütün konumu ve ekonomik çevreyle ilişkilidir. İşgücü arz-talebi, kıdem, ekonomik koşullar ve toplu pazarlıklar ücret düzeyini belirleyen başlıca unsurlardır (Benligiray, 2013:227). İşin niteliği de tatmin üzerinde belirleyicidir; özerklik, çekicilik ve tekrar etmeyen iş yapısı tatmini artırırken, yeteneğin altında ya da üstünde işlerde sıkıntı ve tatminsizlik oluşmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2001:131; Erdoğan, 1999:237-238).

Son olarak, örgütsel adalet ücret tatmininin en güçlü belirleyicilerinden biridir. Adalet, eşitlik ve doğruluk ilkelerine dayalı uygulamalardır (Şenturan, 2014:101-102; Özkalp ve Kirel, 2013:511). Araştırmalarda üç boyut öne çıkmaktadır: dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet. Dağıtımsal adalet, ücret, prim ve terfi gibi sonuçların hakkaniyetli dağılımına ilişkin

algıyı ifade etmektedir (Cropanzano ve Kacmar, 1995:14). İşlemsel adalet, ücret kararlarının nasıl alındığına; sürecin tutarlılığına ve şeffaflığına odaklanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003:78). Etkileşimsel adalet ise ücretlendirme süreçlerinde yöneticilerin sergilediği saygı, nezaket ve açıklığı ifade etmektedir (Demirel ve Seçkin, 2011:99). Adil uygulamalar çalışanların örgüte yönelik olumlu tutumlarını güçlendirirken, adaletsizlik saldırganlık ve ilişkisel sorunlara yol açabilmektedir (Karacaoğlu ve Yörük, 2012:49; Özgan, 2011:230).

1.4. Çalışma Koşulları

Çalışmak, bireylerin yaşamlarını sürdürmesi ve yaşam kalitesini artırması için temel bir etkinliktir. Bir mesleğe sahip olmak hem zamanı verimli kullanmayı hem de yaşam kalitesini yükseltmeyi sağlamaktadır (Kanten, 2012:156). Ancak, işyeri koşulları çalışan tatminini doğrudan etkilemektedir. Çalışma şartları ne kadar uygun olursa, performans da o ölçüde artmaktadır (Albayrak, 2012:1). Konforlu ortamlar yalnızca finansal değil, aynı zamanda insani ve toplumsal bir gereklilik olarak kabul edilmektedir (Sabuncuoğlu, 2009:56).

Çalışma, ücretli ya da ücretsiz, zihinsel ve fiziksel emek gerektiren, ihtiyaçların karşılanması amacıyla mal ve hizmet üretimini sağlayan görevlerdir (Giddens, 2008:792). Çalışma koşulları ise, işin kapsamını ve bunun karşılığı olan ücreti kapsamaktadır (Yalçın, 2007:4). Bu kavram; iş zamanı, ücret, iş güvenliği, bağımsızlık, liderlik, meslektaş ilişkileri, iletişim ve takım çalışması gibi unsurları içermektedir (Saygılı ve Çelik, 2011:42).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine göre, anayasa, yasa, sözleşmeler ve işyeri uygulamalarından doğan tüm işçi-işveren ilişkileri çalışma koşullarını ifade etmektedir. Bu kapsamda, mesleki eğitim, genç ve gebe işçilerin özellikle korunması, izinler, iş sağlığı ve güvenliği, mesai süreleri ve fazla mesai de yer almaktadır.

İş Terimleri Sözlüğü ise çalışma koşullarını; çalışma saatleri, fiziksel yönler, yasal hak ve sorumluluklar, iş yükü ve eğitim gibi unsurlar olarak tanımlamaktadır (Ali vd., 2013:69). Çalışma şartları konforludan riskliye kadar farklılık gösterebilir. Riskli koşullar; dış unsurlar (hava, ışık, ses, kimyasallar), öznel unsurlar (yorgunluk, uygunsuz davranışlar) ve üretim organizasyonuna bağlı unsurlar (iş programı, yoğun tempo, aşırı mesai) şeklinde sınıflandırılmaktadır (Bakotic ve Babic, 2013:207).

Çalışma koşulları; ücret ve yan haklar, iş ile ilgili faktörler, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma durumu şeklinde gruplandırılabilir. Literatürde en çok

incelenen konular ücret-yan haklar, çalışma süresi, iş sağlığı-güvenliği ve çalışma durumu ile ilgili faktörlerdir (Yüzçelik, 2022:35-36).

Ücret ve Yan Haklar: Ücret, işveren-işgören ilişkisinin temel unsurudur; işgören için geçim kaynağı, işveren için maliyet girdisidir (Esen vd., 2018:2). Çalışanlar, temel ücretin yanında sosyal faydalar, yemek, ulaşım, spor etkinlikleri veya hediye çekleri gibi yan haklarla da desteklenebilmektedir (Yücesan, 2019:22). Ücret yalnızca tutarıyla değil, hakkaniyet algısıyla da tatmini etkilemekte; çalışan açısından işletmenin kendisine verdiği önemin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Ergüney, 2006:84-85).

Çalışma Süresi: Çalışma süresi, işçinin sözleşmeye göre fiilen çalıştığı zamanı ifade etmektedir (Arıcı, 1992:7). AB Yönergesi'ne göre de bu süre, yönetici denetiminde yapılan tüm görevleri kapsamaktadır. Yoğun rekabet ve teknolojik gelişmeler çalışma sürelerini artırmış, düzensizlik ve fazla mesai sorunlarını doğurmuştur (Özkan vd., 2013:22). Fazla mesai kısa vadede tolere edilse de uzun vadede üretim ve yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle çalışma sürelerinde sınırlama ve esnek uygulamalar önerilmektedir (Akkaşoğlu ve Ulama, 2016:99; Hayta, 2007:37). Esnek iş sürelerinin de ücret tatminine olumlu etkileri saptanmıştır (Taşlıyan vd., 2017:111).

İş Sağlığı ve Güvenliği: DSÖ sağlığı, sadece hastalık yokluğu değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hali olarak tanımlamaktadır (Kesgin ve Topuzoğlu, 2006:47). Sağlık, en temel insan hakkı olarak kabul edilmektedir (Alper, 1992:86). İş sağlığı; iş hekimliği ve iş hijyeni boyutlarıyla, çalışanların sağlıklarını korumayı ve riskleri azaltmayı amaçlar (Baloğlu, 2014: 100). Güvenlik ise işyerinde emniyetin sağlanması ve risklerin bertaraf edilmesidir (Yılmaz, 2009:7). Sanayi devriminden itibaren kritik bir konu haline gelen iş sağlığı ve güvenliği (Bostancı, 2012:68), çalışanların bedensel ve ruhsal bütünlüğünü korumayı, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeyi hedeflemektedir (Küçük, 2012:4). Bu uygulamalar, iş gücü kaybını azaltarak üretimin sürekliliğini ve hizmet kalitesini artırmaktadır (Erginbaş, 2010:6).

Çalışma Durumu ile İlgili Faktörler: Çalışma durumu; mesleki eğitim ile bedensel ve ruhsal çalışma şartlarını içermektedir. Personel eğitimi, verimlilik ve mesleki becerilerin geliştirilmesinde kritik bir insan kaynakları fonksiyonudur (Ayan, 2008:4). Sağlığı ve güvenliği tehdit etmeyen, uygun çevresel koşullara sahip çalışma ortamı hem çalışan hem örgüt için zorunludur (Koca vd., 2010:231). Yoğun rekabet ortamında çalışma koşullarının iyileştirilmesi verimlilik için öncelik sıralamasında başlarda yer almaktadır (Yüzçelik, 2022:39).

1.5. Değişkenlerarası İlişkiler

1.5.1. Paraya Karşı Tutum ve Ücret Tatmini İlişkisi

Para; temel gereksinimlerin karşılanması ve simgesel anlamları (başarı, saygınlık, finansal doyum) nedeniyle bireyler için merkezi bir araçtır (Eren, 1998:408). Paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, bireysel/tutumsal farklılıklara vurgu yapmaktadır: Erkeklerin paraya daha çok önem verme ve bütçe yapmada daha istekli olduğu bulunmuştur. Bütçe yapma eğilimine ilişkin kanıtlar ise daha yeni çalışmalarda da rapor edilmektedir (Furnham, 1984; Furnham & Fenton-O’Creevy, 2024). Literatürde bazı çalışmalarda cinsiyetler arasında para tutumu ile ücret tatmini/ücret beklentisi farklarının sınırlı olduğu rapor edilse de, ücret düzeyini çoğunlukla eğitim ve deneyim (insan sermayesi), meslek/sector seçimi ve kariyer basamakları gibi yapısal etmenler açıklamaktadır (Okpara vd., 2005; Blau & Kahn, 2017). Bununla birlikte belirli boyutlarda anlamlı cinsiyet farkları da bildirilmiştir. Ayrıca para tutumları, iş/ücretle ilgili tutumlarla anlamlı biçimde ilişkilidir (Tang & Kim, 1999). Para tutumları çocukluktan itibaren biçimlenmeye başlamakta; yaş, gelir ve eğitimle birlikte şekillenmekte ve ücret tatminine yansımaktadır (Mitchell ve Mickel, 1999:568-578). Bazı bulgular, para tutumunun ücret tatmini üzerindeki etkisinin zayıf olduğuna işaret etmekte ve saygınlık ve bağımsızlık gibi gereksinimlerin bu bağlamda daha baskın olabileceğini bildirmektedir (Furnham, 1984; Furnham, 1994; Furnham, 2007; Judge vd., 2010). Paraya karşı tutuma, kişisel risk ve kontrol odağı gibi farklı eğilimler de eşlik etmektedir. Materyalistler yüksek ücreti, dışsal denetim odaklılar düzenli ücreti, risk sevenler ise garanti ücreti tercih edebilirler. Para ve para tutumunun ücret tatminini tek başına belirleyemediği; tatminin psikolojik olarak değerlendirildiği de raporlanmıştır (Tang, 1995). Düşük ücretli örneklerde para tutumu ile ücret tatmini arasında negatif ilişki bulunmuştur. Paraya daha çok değer verenlerde de tatmin daha düşüktür (Thozhur vd., 2006). Genel eğilim, para tutumunun etkisinin sınırlı; statü, cinsiyet ve genel iş tatmini gibi değişkenlerin daha güçlü olduğunu belirtmektedir (Furnham, 1994). Paraya karşı tutum, ücret tatminini etkileyebilir; ancak etki yönü ve gücü bireysel değerler ve bağlamsal etmenlere bağlı olabileceği dikkatten çıkarılmamalıdır (Mitchell ve Mickel, 1999).

Literatürde paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmakla birlikte, bu ilişkinin çoğunlukla bireysel değerler veya demografik değişkenler üzerinden ele alındığı görülmektedir. Buna karşılık mevcut çalışma, paraya karşı tutumun ücret tatmini üzerindeki etkisini çalışma koşulları bağlamında inceleyerek literatüre farklı bir

perspektif kazandırmayı amaçlamaktadır. Özellikle sağlık sektöründe çalışma koşullarının yoğun iş yükü, düzensiz çalışma saatleri ve yüksek stres düzeyi gibi özellikler taşıması, paraya yönelik tutumların ücret tatmini üzerindeki etkisinin farklı bir bağlamda değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

1.5.2. Paraya Karşı Tutum ve Çalışma Koşulları İlişkisi

Para evrensel olsa da farkı yaratan ona atfedilen tutumlardır; para tutumu tüketici ve çalışma davranışlarını etkilemektedir (Prince, 1991:284-291). Tutumlar yaşam boyu deneyimlerle oluşur ve değişir; aile, akran ve sosyo-politik çevre belirleyicidirler. Olumsuz fiziksel koşullar (ısı, ışık, hava, havalandırma vb.) ve uzun çalışma saatleri iş-yaşam dengesini bozarak ruhsal sorunlara yol açabilmektedir (Erdil vd., 2004:17-26). Literatürde erişilebilen araştırmalar, bireylerin paraya yükledikleri anlamların çalışma yaşamına ilişkin algılarını da etkileyebildiğini göstermektedir. Parayı güvenlik ve başarı aracı olarak gören bireyler, çalışma koşullarına daha fazla önem verme eğiliminde olabilirken; paraya aşırı derecede önem atfeden bireylerin çalışma ortamındaki eksiklikleri daha eleştirel değerlendirdikleri görülmektedir (Kasser ve Ryan, 2018; Dittmar vd., 2020). Literatürde yaygın eğilim, paraya aşırı önem verenlerin çalışma koşullarını daha olumsuz algıladığını göstermektedir (Tang, 1992; Furnham, 1996); zira bu bireyler eksikleri ücretle telafi edilmesi gereken açıklar olarak görmektedirler (Mitchell & Mickel, 1999). Güç/statü odaklı para algısı düşük iş tatmini ve yüksek etik dışı davranış ile ilişkili gösterilmektedir (Tang & Chiu, 2003). Öte yandan, yüksek iş yükü ve uzun saatler çalışan tatminini azalttığı bilinmektedir. Parasallık/materyalizm de zaman yoksunluğu ve iyi oluştaki tatminde düşüşle bağlantılı görülmektedir ve bunlar daha büyük sorunlar olarak kodlanmaktadır (Tang ve Chiu, 2003; Gottwald ve Lejsková, 2023; Tang ve Gilbert, 1995). Bununla birlikte, ek haklar, kariyer fırsatları ve sosyal destek mekanizmaları bu olumsuz algıyı yumuşatabileceği bildirilmektedir (Sweeney & McFarlin, 1993).

Bu çalışma literatürdeki araştırmalardan farklı olarak, paraya karşı tutum ile çalışma koşulları algısı arasındaki ilişkiyi sağlık çalışanları örneğinde incelemektedir. Sağlık sektöründe çalışma koşullarının yoğunluğu ve iş yükünün yüksekliği dikkate alındığında, bireylerin paraya yönelik tutumlarının çalışma koşullarını algılama biçimlerini etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu yönüyle araştırma, para tutumunun yalnızca ücret tatmini değil, aynı zamanda çalışma koşullarına ilişkin algılarla da ilişkili olabileceğini ortaya koymayı hedeflemektedir.

1.5.3. Çalışma Koşulları ve Ücret Tatmini İlişkisi

Herzberg'in çift faktör teorisinde ücret ve çalışma koşulları "hijyen" unsurlarıdır; uygun düzey sağlanmadığında tatminsizlik doğmaktadır (Faulke, 2002:9). Olumsuz fiziksel koşullar (ısı/aşırı soğuk, gürültü) bedensel rahatsızlık ve ücret tatmininde düşüş yaratmaktadır (Arnold ve Feldman, 1986:90). Tersine, güvenli, rahat ve destekleyici ortam, ücretin daha adil/yeterli algılanmasını artırmaktadır (Spector, 2019; Judge vd., 2021). Literatür bulguları, genel olarak pozitif ilişkiyi desteklemektedir (Judge vd., 2010; Sweeney & McFarlin, 1993). Bir başka ifadeyle iyi koşullar güven, motivasyon ve iş-yaşam dengesi üzerinden tatmini yükseltici etki oluşturmaktadır (Greenberg, 1990; Colquitt vd., 2001). Kısaca, olumsuz çalışma koşulları—yüksek iş yükü, düzensiz/uzun saatler, sorunlu fiziksel ortam ve adaletsiz uygulamalar—işin ve özellikle ücretin algılanan tatminini zayıflatmaktadır (Spector, 2019; Judge vd., 2010). Buna karşılık, örgütsel adalet (özellikle dağıtımsal/işlemsel) ve tutarlı ücret politikaları ise tatmini güçlendirmektedir (Colquitt vd., 2001; Cohen-Charash & Spector, 2001; Lawler, 1971). Bu tablo, ücret tatminini algılanan kazanım-beklenti dengesiyle açıklayan yaklaşımlar ve eşitlik kuramıyla da uyumlu bir görüntü sergilemektedir (Lawler, 1971; Adams, 1965).

Mevcut çalışma, çalışma koşulları ile ücret tatmini arasındaki ilişkiyi yalnızca doğrudan bir ilişki olarak ele almakla kalmayıp, aynı zamanda paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasındaki ilişkide aracı bir mekanizma olarak değerlendirmektedir. Bu yaklaşım, ücret tatmininin yalnızca ekonomik faktörlerle değil, aynı zamanda bireylerin çalışma ortamına ilişkin algılarıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koyarak literatüre katkı sağlamaktadır.

1.5.4. Paraya Karşı Tutum, Çalışma Koşulları ve Ücret Tatmini (Aracılık Modeli)

Para, araçsal işlevin ötesinde toplumsal ve ruhsal etkileri olan (Yayar ve Eker, 2018); bireyler için güç ya da başarı sembolü gibi farklı anlamlar taşıyabilen bir olgu olarak görülmektedir (Ermiş, 2008). Çalışma etiği ve para değerleri, kültürel bağlamla da ilişkilidir (Aktuna, 2020:49). Çalışma koşulları; ücret, süre ve sigorta gibi maddi; ortam niteliği gibi maddi olmayan unsurları içermektedir (Şahin ve Karataş, 2015:609) ve aydınlatma/iklimlendirme/ekipman gibi teknik koşullar hem motivasyonu hem de hizmetin niteliğini artırmaktadır (Kıdak ve Aksaraylı, 2009:80). Uygun koşullar, performans ve tutumları iyileştirirken; koşullar iyileştikçe ücret tatmini de artmaktadır (Muchinsky, 2000; Renaud, 2002; Erdil vd., 2004:20).

Ücret; kimlik ve önem algısını etkileyen temel değişkenlerdendir (Stander vd., 2019:1) ve emeğin karşılığı olan ödeme olarak kabul edilmektedir (Chaudhry vd., 2011:1-14); ücret tatmini ise bu ücrete dair değerlendirmelerin bütünü anlamını taşımaktadır (Miceli ve Lane, 1991). Ücret tatmininin sağlanması, motivasyon, devamsızlık ve bağlılık üzerinde belirleyici sayılmaktadır (Lee ve Lin, 2014:1577; Hung, Lee ve Lee, 2018:103-116). Bu nedenle, adil ücret planlaması ve artış politikaları esas kabul edilmektedir (Indrasari vd., 2018:47).

Genel eğilim, paraya daha çok önem veren bireylerde daha düşük ücret tatmini yönünde görülmektedir (Tang, 1992; Furnham, 1996), zira yüksek beklentiler karşılanmadığında tatminsizlik düzeyi yükselmektedir (Mitchell & Mickel, 1999). Ancak ücretin adil dağıtıldığı ve koşulların uygun olduğu durumlarda tatmin yükselebilmektedir (Sweeney & McFarlin, 1993). Sonuç olarak ücret tatmini, yalnızca para tutumundan değil; adaletli ücret yönetimi, iyi çalışma koşulları ve örgütsel politikalardan da güçlü şekilde etkilenmektedir (Adams, 1965; Lawler, 1971).

Bu araştırma literatürdeki çalışmalardan farklı olarak, paraya karşı tutum-çalışma koşulları-ücret tatmini değişkenlerini tek bir model içerisinde ele almaktadır. Böylece paraya karşı tutumun ücret tatmini üzerindeki etkisinin yalnızca doğrudan değil, aynı zamanda çalışma koşulları algısı üzerinden dolaylı biçimde de gerçekleşebileceği test edilmektedir. Bu yönüyle çalışma, örgütsel davranış literatüründe para tutumu ve ücret tatmini arasındaki ilişkinin açıklanmasına yeni bir model önerisi sunmaktadır.

Sağlık profesyonellerinin paraya yönelik tutumları, ücret tatmini düzeyleri ve çalışma koşulları arasındaki karşılıklı ilişkiler önemli bir inceleme alanı oluşturmaktadır. Ücret tatmini, çalışan verimliliği ve performansı açısından belirleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Farklı unvan ve birimlerde görev yapan çalışanların iş yükü ve risk düzeyleri birbirinden ayrıştığı için, para tutumları ile tatmin düzeylerinin de farklılaşabilmesi mümkündür. Bu çerçevede çalışma koşullarının aracı rolünün incelenmesi anlamlı görünmektedir. Ayrıca literatürde, paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasındaki ilişkide çalışma koşullarının etkisini doğrudan ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunması, bu araştırmanın özgün ve alana katkı sağlayabilecek nitelikte olduğunu düşündürmektedir.

2. Yöntem

Bu bölümde veri toplama yöntemi, araştırma problemi, amacı, önemi/özgün değeri/yaygın etkisi, sınırlılıklar, varsayımlar ile evren-örnekleme ilişkin bilgiler sunulmaktadır.

2.1. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma nicel yönelimlidir. Nicel araştırmalar; sayısal verilerle, tekrarlanabilir gözlem/ölçümlere dayalı olarak genellenebilir sonuçları hedeflemekte; tümdengelim ve pozitivist yaklaşımı benimsemektedir. Anket başlıca veri toplama tekniklerindedir. Üstünlüğü, tekrarlanabilirlik, zayıflığı ise insan davranışı ve sosyal gerçekliği açıklamadaki sınırlılıktır (Gürbüz ve Şahin, 2016:105).

2.2. Araştırmanın Problemi

Çalışma; bireylerin paraya karşı tutumlarının, ücret tatminlerinin ve bu ilişkide çalışma koşullarının rolünün belirlenmesini amaçlamaktadır. Para tutumu erken yaş deneyimleri, eğitim ve ekonomik duruma göre farklılaşmaktadır. Ücret, temel ihtiyaçların karşılanması ve motivasyon açısından kritik sayılmaktadır. Ücretin iş ile denkliği tatmin için temel oluşturmaktadır. Çalışma koşullarının niteliği de bu ilişkiyi etkilemektedir. Sonuç olarak, değişkenler ayrı ayrı ele alınmış ve para tutumu–ücret tatmini ilişkisinde çalışma koşullarının etkisi değerlendirilmiştir.

2.3. Araştırmanın Amacı

Elazığ Merkez'deki kamu hastaneleri çalışanlarından toplanan verilerle, para tutumu-ücret tatmini ilişkisinde çalışma koşullarının rolünü sınamak amaçlanmaktadır. Ayrıca şu sorulara yanıt aranmıştır:

Paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasındaki ilişki nasıldır?

Bu ilişkide çalışma koşullarının rolü nedir?

2.4. Araştırmanın Önemi, Özgün Değeri ve Yaygın Etkisi

Sağlık profesyonellerinin para tutumları, ücret tatminleri ve çalışma koşullarının etkileşimleri incelenmektedir. Ücret tatmini, verim ve performans için kritik önem taşımaktadır. Farklı unvanların/birimlerin iş yoğunluğu-risk düzeyi farklılıkları nedeniyle para tutumu ve tatmin seviyeleri değişebilmektedir. Bu nedenle çalışma koşullarının aracılık rolü önemlidir. Literatürde, paraya karşı tutum ile ücret tatmini ilişkisinde çalışma koşullarının rolünü doğrudan ele alan çalışmaya rastlanmadığından araştırmanın özgün ve yol gösterici olabileceği öngörülmektedir.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Örneklem ve veri toplama yalnızca Elazığ Merkez kamu hastaneleriyle sınırlı tutulmuştur. Özel kuruluşlardan izin alınamaması ve bazı sağlık çalışanlarının yoğunluk/zaman nedeniyle katılamaması da bulguları büyük

olasılıkla etkilemiştir. Bu nedenle sonuçlar evrene genellenemeyeceği ve örnekleme yansıtacağı belirtilmelidir. Ayrıca, bulgular katılımcıların anket yanıtlarının doğruluğu ile de sınırlı kabul edilmelidir.

2.6. Araştırmanın Varsayımları

Çalışma koşullarının, para tutumu–ücret tatmini ilişkisindeki rolü evrene uygun biçimde ortaya konacaktır. Katılımcılar anketi samimi ve bağımsız şekilde yanıtlamıştır. Elazığ’ın sağlık araştırmaları için bölgesel merkez konumu uygundur.

2.7. Evren ve Örneklem

Evren, Elazığ il merkezindeki kamu hastanelerinin (Sağlık Bakanlığı ve Fırat Üniversitesi) çalışanlarından oluşmaktadır. Eylül 2023 itibarıyla toplam 3460 sağlık çalışanı evrenin tamamını oluşturmaktadır.

Elazığ, Doğu Anadolu’da gelişmiş bir sağlık üssüdür; çevre illere de hizmet verir. 1985’ten beri hizmet veren üniversite hastanesi; 1945’ten başlayıp 2018’de Elazığ Fethi Sekin Şehir Hastanesine dönüşen devlet hastanesi; uzun süre bağımsız çalışıp sonradan birleşen Deri Hastalıkları Hastanesi; Şehir Hastanesi’ne bağlanan Diş Hastanesi; 2013’te kurulan Üniversite Diş Hekimliği Fakültesi (2016’dan beri ADSM) ve özel hastaneler (5 hastane) bulunmaktadır. Özel hastanelerden izin alınamamıştır. TÜİK’e göre 2022 sonunda Elazığ nüfusu 591.497, il merkezi 451.029’dur; merkez-de 2091 yatak (Fırat Üniversitesi Hastanesi ve Fethi Sekin Şehir Hastanesi) vardır. Bu göstergeler yüksek iş yüküne ve araştırma için yeterli veri kaynağına işaret etmektedir.

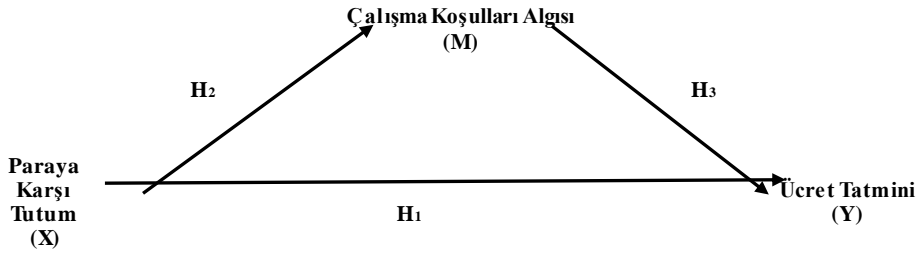
Evren büyüklüğü 3460 olarak alındığında aşağıdaki formüle göre örneklem büyüklüğü (n) en az 346 olmalıdır. Bu büyüklükteki bir örneklem büyüklüğünün %95 güven düzeyinde evreni temsil gücünün olacağı söylenebilecektir (Baş, 2008:39-42). Gönüllülük esasına uyularak, 351 katılımcıyla anket uygulanmıştır.

$$\text{Örnek hacmi (n)} = \frac{N \times t^2 \times p \times q}{((N - 1) \times d^2) + (t^2 \times p \times q)}$$

N: evren büyüklüğü (3460); t:∞ serbestlik derecesinde teorik t tablo değeri (1,96); p: incelenen olayın gerçekleşme olasılığı (0,5); q:incelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı (0,5); p×q: varyans (0,25) d: kabul edilen örnekleme hatası (0,05) alındığında n: 346 hesaplanmıştır.

2.8. Araştırma Modeli

Bu araştırmanın modeli ise literatür taramasından elde edilen sonuçlara göre aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:



Şekil 1. Araştırma Modeli

X: Bağımsız değişken, Y: Bağımlı değişken, M: Aracı (mediatör) değişken

Yukarıda ifade edilen model açısından araştırma hipotezleri şöylece belirlenmiştir:

H1: Paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Paraya karşı tutum ile çalışma koşulları algısı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Çalışma koşulları algısı ile ücret tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Paraya karşı tutum ile ücret tatmini ilişkisinde çalışma koşulları algısı aracı değişken rolü oynamaktadır.

2.9. Veri Toplama

Veri toplama, yasal izin ve gönüllülük esasına uygun şekilde gerçekleştirilmiştir. Veriler, anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket yöntemi, matbu olarak basılı formlar şeklinde kullanılan bilgi toplama tekniğidir. Katılımcıların belirlenen konuyla ilgili tavır, tutum ve düşüncelerini daha önce belirlenmiş usul ve esaslara göre hazırlanmış olan sorulara dayalı olarak cevaplar elde etmeyi planlamaktadır. Anket, en çok veri toplama özelliği taşımaktadır. Çünkü anket yöntemiyle toplanan verilerin, istatistiksel ve matematiksel analizlerden geçirilerek sonuç alınması daha basittir. Ayrıca anketler, daha fazla kişiden bilgi toplanılması istendiği zamanlarda ideal bir veri toplama yöntemidir. Ankette bulunan sorulara katılımcılar kendi bireysel düşüncelerine dayanarak cevaplamaktadırlar. Bu nedenle anketler bireylerin kendilerini değerlendirmede kullanabilecekleri bir veri sağlama yöntemidir (Gürbüz ve Şahin 2016:179).

Çalışmada kullanılan anket formu, dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde 35 ifade içeren “paraya karşı tutum” ölçeği yer almaktadır. Söz konusu ölçek, Lim ve Teo (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 8 boyut-

tan oluşmaktadır. Ölçek, Ermiş (2008) ve Yürüyen vd.'nin (2025) çalışmalarında kullanılmıştır. Maddeler, 5'li Likert tipi derecelendirilmiştir. Ölçekte, ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Bağlam farklılığı nedeniyle geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yenilenmiştir.

Anketin ikinci bölümünde Yıldırım ve Demirel'in (2015) geliştirdikleri "ücret tatmini ölçeği" yer almaktadır. Ölçek, 24 maddeden ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Maddeler, 5'li Likert tipi derecelendirilmiştir. Ölçekte, ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Bağlam farklılığı nedeniyle geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yenilenmiştir.

Çalışma koşulları algısını ölçmek amacıyla İngiltere'de Health and Safety Executive (HSE) tarafından geliştirilen **HSE Management Standards Indicator Tool** kullanılmıştır. Bu ölçek, iş yerindeki psikososyal risk faktörlerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olup yedi boyuttan oluşmaktadır. Ölçek toplam 35 maddeden oluşmakta ve 5'li Likert tipi derecelendirme ile ölçülmektedir. Söz konusu ölçek, hazırlayan kuruluşun web sayfasında Türkçe sürümü ile yayınlanmaktadır (HSE). Ölçek, Karaman ve Olcay (2023) ile Cousins vd.'nin (2004) çalışmalarında kullanılmıştır. Bağlam farklılığı nedeniyle geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yenilenmiştir.

Anketin son bölümünde ise katılımcıların demografik özelliklerini öğrenmek amaçlı toplam 12 soru yer almaktadır.

2.10. Veri Analizi

Araştırmanın temel hipotezi olan aracılık etkisi (H4), çağdaş yaklaşım ile analiz edilmiş olup; işlemler SPSS Macro Model 4 aracılığıyla yapılmıştır (Gürbüz, 2019, Bozkurt, 2023). Diğer hipotezler için (H1, H2 ve H3) doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Fark analizleri için de bağımsız örneklem testi ve tek yönlü varyans testi yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik bulgularını tespit edebilmek için faktör analizi uygulanmıştır. Ölçek puanlarının değerlendirilebilmesi için betimleyici istatistiklerden yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik dağılımlarını görebilmek için ise yüzde ve frekans analizleri yapılmıştır. Veri analizinde, lisanslı SPSS ve AMOS programlarından yararlanılmıştır.

3. Bulgular

Bu başlık altında çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Düzenleyici testleri, anova analizleri ve frekans test değerleri gösterilmiştir.

3.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Geçerlilik analizi için ikinci derece doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Model uyum iyiliği değerleri, aşağıdaki tabloda aktarılan değerlere göre yorumlanmıştır.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri

Eşik Değeri İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	< 3	$3 < \chi^2/sd < 5$
RMSEA	< 0,05	< 0,08
GFI	> 0,95	> 0,90
AGFI	> 0,95	> 0,90
TLI	> 0,95	> 0,90
NFI	> 0,95	> 0,90
CFI	> 0,95	> 0,90

Kaynak: Gürbüz ve Şahin, 2016

3.1.1. Paraya Karşı Tutum Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenirliği

Paraya karşı tutum ölçeği, faktör analizi sonuçları, ölçek maddelerinin altı boyutta kümeleştiğini göstermektedir. Tablo 2'de görüldüğü üzere bu altı faktörlü yapı toplam varyansın %63,30'unu açıklamaktadır. Ölçeğin tümünün ve boyutlarının güvenilirlikleri yüksek seviyededir.

Özgül ölçekte 8 boyut altında toplanan maddeler, keşfedici faktör analizi sonucunda 6 boyutta toplanmıştır. Analiz bulguları, "saklama" ve "cimrilik" boyutlarını temsil eden maddelerin bir boyutta birleştiğini; bununla birlikte "değer biçme" ve "endişe" boyutlarının da kendi içlerinde bir boyutta birleştiğini göstermiştir.

Tablo 2. Paraya Karşı Tutum Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Faktör	Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha	χ^2/sd	GFI	AGFI	TLI	NFI	CFI	RMSEA
Tutku	16,38	0,815	4,951	0,957	0,909	0,924	0,951	0,960	0,048
Güç	12,80	0,794	1,426	0,994	0,976	0,954	0,992	0,968	0,035
Bütçeleme	10,02	0,894	4,069	0,906	0,989	0,953	0,991	0,992	0,048
Saklama ve Cimrilik	8,92	0,750	3,731	0,953	0,906	0,908	0,914	0,935	0,044
Başarı Değer	7,84	0,796	0,035	0,995	0,995	0,995	0,950	0,990	0,025
Biçme ve Endişe	7,34	0,775	4,081	0,949	0,901	0,901	0,929	0,936	0,043
63,30	0,878	2,599	0,985	0,949	0,943	0,964	0,977	0,034	
KMO = 0,794 Df = 595 App. Chi Square = 6840,101 p = 0,000									

3.1.2. Ücret Tatmini Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Ücret tatmini ölçeği, faktör analiz sonuçları, ölçek maddelerinin üç boyutta kümeleştiğini göstermektedir. Tablo 3'te de görüldüğü üzere bu üç faktörlü yapı toplam varyansın %60,85'ini açıklamaktadır. Ölçeğin tümünün ve boyutlarının güvenilirlikleri de yüksek seviyededir.

Tablo 3. Ücret Tatmini Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Faktör	Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha	χ^2/sd	GFI	AGFI	TLI	NFI	CFI	RMSEA
Kurumsal Politikalar	30,07	0,877	4,011	0,908	0,903	0,907	0,907	0,909	0,046
Yeterlilik	17,45	0,750	3,100	0,986	0,948	0,905	0,936	0,954	0,039
İşletmeye Bağlılık	13,33	0,777	3,623	0,909	0,910	0,916	0,918	0,910	0,047
	60,85	0,921	2,924	0,992	0,960	0,958	0,960	0,913	0,037
KMO = 0,871 Df = 276 App. Chi Square = 4627,922 p = 0,000									

3.1.3. Çalışma Koşulları Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Çalışma koşulları ölçeği, faktör analiz sonuçları, ölçek maddelerinin altı boyutta kümeleştiğini göstermektedir. Tablo 4'te de görüldüğü üzere bu altı faktörlü yapı toplam varyansın %60,49'unu açıklamaktadır. Ölçeğin tümünün ve boyutlarının güvenilirlikleri de yüksek seviyededir.

Tablo 4. Çalışma Koşulları Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Faktör	Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha	χ^2/sd	GFI	AGFI	TLI	NFI	CFI	RMSEA
Talepler	16,41	0,805	3,903	0,950	0,905	0,906	0,919	0,907	0,045
Kontrol	12,13	0,724	3,602	0,981	0,934	0,959	0,978	0,984	0,043
Destek	9,93	0,800	4,064	0,917	0,914	0,925	0,900	0,903	0,049
İlişkiler	7,77	0,734	4,321	0,958	0,908	0,903	0,938	0,939	0,049
Rol	7,72	0,768	3,198	0,958	0,902	0,919	0,952	0,953	0,042
Değişim	6,53	0,718	4,716	0,984	0,921	0,904	0,903	0,908	0,048
	60,49	0,808	2,886	0,980	0,947	0,902	0,924	0,948	0,037
KMO = 0,741 Df = 595 App. Chi Square = 6840,101 p = 0,000									

3.2. Ölçek Puanları

Ölçek ortalama puanları değerlendirilirken aritmetik ortalamalar esas alınmıştır. Ortalamaların değerlendirilmesinde ise Tablo 5'te aktarılan puan aralıkları ölçüt olarak kabul edilmiştir. Aşağıda belirtilen puan aralıkları, ölçeğin aralık genişliğinin (dizi genişliği/yapılacak grup sayısı) Tekin'in (2017) önerdiği formül ile hesaplanmasıyla belirlenmiştir. Hesaplama işlem adımları ise şu şekildedir: En büyük puan ile en küçük puanın farkı (5-1=4) alınır. Alınan fark, 5'e bölünür (4/5 = 0,8). Bulunan rakam (0,8), 1'e eklenerek (1+0,8=1,8) ilk dizi genişliği bulunur. Bu aralık (1,00-1,80), ölçekte 1'e (kesinlikle katılmıyorum) karşılık gelen seçeneği temsil eder.

Benzer şekilde toplama işlemine devam edilir ve sonuç olarak, ölçekteki her bir seçeneğe karşılık gelen dizi genişlikleri (puan aralıkları) bulunur.

Tablo 5. Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesinde Esas Alınan Aralıklar

Puan Aralığı	Ölçekteki Karşılığı	Düzye ¹	Düzye 2
$1,00 \leq \bar{x} \leq 1,80$	Kesinlikle katılmıyorum	Çok düşük ¹	Düşük *
$1,80 < \bar{x} \leq 2,60$	Katılmıyorum	Düşük ²	
$2,60 < \bar{x} \leq 3,40$	Kısmen katılıyorum	Vasat ³	Vasat **
$3,40 < \bar{x} \leq 4,20$	Katılıyorum	Yüksek ⁴	
$4,20 < \bar{x} \leq 5,00$	Kesinlikle katılıyorum	Çok yüksek ⁵	Yüksek ***

3.2.1. Paraya Karşı Tutum Ölçeği Puanları

Aşağıdaki Tablo 6’da görüldüğü üzere paraya karşı tutum ölçeğinin betimleyici istatistik değerleri aktarılmaktadır. Ölçekte, ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Tablo 6. Paraya Karşı Tutum Ölçeği Puanları

Faktör	Ortalama	Standart Sapma	Mod	Medyan	Basıklık	Çarpıklık
Tutku	2,98 ^{3;***}	0,90	2,57	3,00	-0,722	0,082
Güç	3,45 ^{4;***}	0,92	4,00	3,60	-0,557	-0,537
Bütçeleme	3,14 ^{3;***}	1,13	3,75	3,25	-0,929	-0,286
Saklama ve Cimrilik	2,84 ^{3;***}	0,69	2,75	2,75	0,131	-0,010
Başarı	2,90 ^{3;***}	1,07	4,00	3,00	-0,908	-0,070
Değer Bıçme ve Endişe	2,57 ^{2;*}	0,81	2,14	2,57	-0,257	0,368
Ölçek Geneli	2,94 ^{3;***}	0,57	3,31	3,00	0,902	-0,422

Ölçeğin, “Tutku” isimli boyutunun ortalaması “2,98” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; vasat düzeydedir. Ölçeğin, “Güç” isimli boyutunun ortalaması “3,45” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “katılıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; yüksek düzeydedir. Ölçeğin, “Bütçeleme” isimli boyutunun ortalaması “3,14” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; vasat düzeydedir. Ölçeğin, “Saklama ve Cimrilik” isimli boyutunun ortalaması “2,84” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; vasat düzeydedir. Ölçeğin, “Başarı” isimli boyutunun ortalaması “2,90” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; vasat düzeydedir. Ölçeğin, “Değer Bıçme ve Endişe” isimli boyutunun ortalaması “2,57” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “katılmıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; düşük düzeydedir. Ölçek genelinin ortalaması ise “2,94” puan ile “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir ve vasat düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.2.2. Ücret Tatmini Ölçeği Puanları

Aşağıdaki Tablo 7’de ücret tatmini ölçeğine ait puan değerleri aktarılmaktadır. Ölçekte, ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Tablo 7. Ücret Tatmini Ölçeği Puanları

Faktör	Ortalama	Standart Sapma	Mod	Medyan	Basıklık	Çarpıklık
Kurumsal Politikalar	2,89 ^{3:**}	0,77	2,80	2,87	-0,327	-0,160
Yeterlilik	3,22 ^{3:**}	0,85	3,80	3,40	0,216	-0,766
İşletmeye Bağlılık	2,98 ^{3:**}	0,94	3,50	3,00	-0,567	-0,334
Ölçek Geneli	2,97^{3:**}	0,74	3,25	3,08	-0,010	-0,540

Ölçeğin, “Kurumsal Politikalar” isimli boyutunun ortalaması “2,89” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; vasat düzeydedir. Ölçeğin, “Yeterlilik” isimli boyutunun ortalaması “3,22” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; vasat düzeydedir. Ölçeğin, “İşletmeye Bağlılık” isimli boyutunun ortalaması “2,98” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; vasat düzeydedir. Ölçek genelinin ortalaması ise “2,97” puan ile “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir ve vasat düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.2.3. Çalışma Koşulları Ölçeği Puanları

Aşağıdaki Tablo 8’de çalışma koşulları ölçeğine ait puan değerleri aktarılmaktadır.

Tablo 8. Çalışma Koşulları Ölçeği Puanları

Faktör	Ortalama	Standart Sapma	Mod	Medyan	Basıklık	Çarpıklık
Talepler	3,24 ^{3:**}	0,53	3,50	3,25	0,312	-0,307
Kontrol	3,50 ^{4:***}	0,55	3,67	3,50	0,195	-0,342
Destek	3,36 ^{3:**}	0,15	3,21	3,35	0,981	-0,440
İlişkiler	3,29 ^{3:**}	0,84	4,00	3,25	-0,156	-0,362
Rol	3,07 ^{3:**}	0,87	3,00	3,00	-0,744	-0,130
Değişim	3,05 ^{3:**}	0,85	3,00	3,00	-0,638	-0,094
Ölçek Geneli	3,23^{3:**}	0,43	3,09	3,26	0,914	-0,202

Ölçeğin, “Talepler” isimli boyutunun ortalaması “3,24” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; vasat düzeydedir. Ölçeğin, “Kontrol” isimli boyutunun ortalaması “3,50” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “katılıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; yüksek düzeydedir. Ölçeğin, “Destek” isimli boyutunun

ortalaması “3,36” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; vasat düzeydedir. Ölçeğin, “İlişkiler” isimli boyutunun ortalaması “3,29” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; vasat düzeydedir. Ölçeğin, “Rol” isimli boyutunun ortalaması “3,07” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; vasat düzeydedir. Ölçeğin, “Değişim” isimli boyutunun ortalaması “3,05” olarak hesaplanmıştır. Bu puan “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmekte olup; vasat düzeydedir. Ölçek genelinin ortalaması ise “3,23” puan ile “kısmen katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir ve vasat düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.3. Aracılık Etkisi Analizi

Aracılık etkisi, çağdaş yaklaşım ile analiz edilmiş olup; işlemler SPSS Macro Model 4 aracılığıyla yapılmıştır. Aracılık testiyle ilgili çağdaş yaklaşım adımları şu şekildedir (Gürbüz, 2019, Bozkurt, 2023).

X’in Y üzerindeki etkisi test edilir (c yolu). İdeal olan, c yolunun anlamlı çıkmasıdır. Ancak, aksi durum, aracılık etkisinin olmadığı anlamına gelmez.

X’in M üzerindeki etkisi test edilir (a yolu). İdeal olan, a yolunun anlamlı çıkmasıdır. Ancak, aksi durum, aracılık etkisinin olmadığı anlamına gelmez.

M’nin Y üzerindeki etkisi test edilir (b yolu). Bu test için, X ile M’nin birlikte regresyona dahil edilmesi gereklidir.

X’in M aracılığıyla Y üzerindeki dolaylı etkisi (a.b), bootsrapt tekniği ile test edilir. Aracılık etkisinden söz edebilmek için dolaylı etkiyle ilgili bootsrapt analizi sonucunun anlamlı çıkması ve %95 güven aralıklarının 0 (sıfır) değerini içermemesi gerekir.

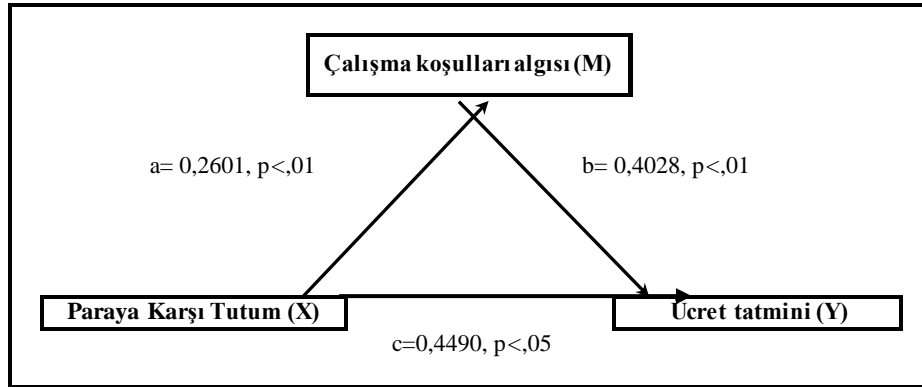
Tablo 9. Aracılık Testi Bulguları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
		M		Y		
		B	S.H.	b	S.H.	
X	A	0,2601*	0,0385	e'	0,3442	0,0873
M	-	-	-	B	0,4028**	0,0892
Sabit	İM	2,4682*	0,1152	İY	0,6556**	0,2923
		R ₂ = 0,1159		R ₂ = 0,1663		
		F(1; 349) = 45,7521; p = ,0000		F(2; 348) = 34,6996; p = ,0000		

*: $p < .05$ **: $p < .01$ X: Paraya Karşı Tutum M: Çalışma Koşulları Algısı Y: Ücret Tatmini

Aracılık etkisinin büyüklüğü için “K” yorumlanır. $K^2 = .01$ 'e yakınsa düşük etki; $K^2 = .09$ 'a yakınsa orta etki ve $K^2 = .25$ 'e yakınsa yüksek etki söz konusudur.

Çalışma koşulları algısının paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmek için 5000 yeniden örneklem ve %95 güven seçenekleri ile Process Makro Model 4 ile analiz yapılmıştır (Hayes, 2022). Sonuç olarak, paraya karşı tutumun çalışma koşulları algısı üzerinden ücret tatmini dolaylı olarak etkilediği tespit edilmiştir [(Dolaylı etki= %10,48) (Doğrudan etki= %34,42) (Güven aralığı= 0,2273 – 0,5784)]. Bootstrap testinden elde edilen güven aralığı değerlerinin -0- değerini içermiyor olması nedeniyle aracılık etkisinden söz edilebilir (Hayes, 2022). Bu bulgular, temel hipotez olan H_4 hipotezinin doğrulandığını göstermektedir.



Şekil 2. Paraya karşı tutum, Ücret tatmini ve Çalışma koşulları algısı Aracılık Test Bulguları

Doğrudan etki (c') = 0,3442; $p < .01$
 Dolaylı etki = 0,1048; %95; $p < .01$; CI [0,0404; 0,1775]
 $K^2 = ,080$ (orta düzey ve anlamlı etki)

3.4. Hipotez Testleri (Regresyon Analizleri)

Temel hipotez dışında kalan hipotezlerin test edilmesi için yapılan doğrusal regresyon analizi bulguları aşağıda aktarılmaktadır.

Tablo 10'a göre H_1 hipotezi (Paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır) doğrulanamamıştır. Paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tablo 10. H₁ Hipotezi Test Bulguları

	Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p	Tolerance	VIF
Model 1	Sabit	1,650	,197		8,359	,000		
	Paraya karşı tutum	,449	,066	,343	6,815	,000	1,000	1,000
R = 0,343 R ² = 0,117 F(1, 349) = 46,446 p = 0,000								
Ücret tatmini = 1,65 + 0,449*Paraya karşı tutum								

Tablo 11. H₂ Hipotezi Test Bulguları

	Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p	Tolerance	VIF
Model 2	Sabit	2,468	,115		21,419	,000		
	Paraya karşı tutum	,260	,038	,340	6,764	,000	1,000	1,000
R = 0,343 R ₂ = 0,113 F(1, 349) = 45,752 p = 0,000								
Çalışma koşulları algısı = 2,468 + 0,260*Paraya karşı tutum								

Tablo 11'e göre H₂ hipotezi (Paraya karşı tutum ile çalışma koşulları algısı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır) doğrulanmamıştır. Paraya karşı tutum ile çalışma koşulları algısı arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tablo 12. H₃ Hipotezi Test Bulguları

	Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p	Tolerance	VIF
Model 3	Sabit	1,172	,283		4,140	,000		
	Çalışma koşulları algısı	,556	,087	,324	6,407	,000	1,000	1,000
R = 0,324 R ₂ = 0,103 F(1, 349) = 41,051 p = 0,000								
Ücret tatmini = 2,468 + 0,260*Çalışma koşulları algısı								

Tablo 12'ye göre H₃ hipotezi (Çalışma koşulları algısı ile ücret tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır) doğrulanmıştır. Çalışma koşulları algısı ile ücret tatmini arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma, sağlık çalışanlarının paraya karşı tutumu, ücret tatmini ve çalışma koşulları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Elde edilen bulgular, bireylerin paraya karşı tutumlarının doğrudan ücret tatminini belirlemediğini, ancak çalışma koşullarının bu ilişkiyi önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçlar, özellikle Adams'ın Adalet Teorisi (Adams,

1965) ve Lawler'ın Ücret Tatmini Modeli (Lawler, 1971) bağlamında değerlendirildiğinde daha anlamlı hale gelmektedir.

Bu çalışmanın bulguları, ücret tatmininin sadece maaş miktarıyla değil, aynı zamanda çalışma koşullarının kalitesi ile de yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Sağlık sektöründe, çalışanların paraya karşı tutumları doğrudan ücret tatminini belirlememekte, ancak adil ve destekleyici çalışma koşulları, bu ilişkiyi güçlendirmektedir. Bu nedenle, yöneticilerin ve politika yapıcıların, çalışanların ücret tatminini artırmak için sadece maaş artışlarına odaklanmak yerine, çalışma koşullarını iyileştirmeye ve adalet algısını güçlendirmeye yönelik stratejiler geliştirmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Adams'ın Adalet Teorisi, ücret tatmininin yalnızca maaşın mutlak düzeyine değil, çalışanların kendi katkı ve kazanımlarını benzer durumdaki diğer çalışanlarla karşılaştırmaları sonucunda geliştirdikleri adalet algısına dayandığını ileri sürmektedir. Bu karşılaştırma sürecinde adaletsizlik algısının ortaya çıkması, motivasyon kaybına ve tatminsizliğe yol açabilmektedir. Bu çalışmanın bulguları da söz konusu teoriyi desteklemektedir. Sağlık çalışanlarının paraya yönelik tutumları tek başına ücret tatminini açıklamakta yeterli görünmezken, çalışma koşullarının adil ve eşitlikçi biçimde düzenlenmesi ücret tatminini artırmaktadır. Özellikle benzer pozisyondaki çalışanlar arasında ücret farklılıklarının bulunması ya da iş yükünün adaletsiz dağıtılması, adalet algısını zedeleyerek tatminsizlik yaratabilmektedir. Bu durum, çalışanların yalnızca ücret miktarına değil, ücretin belirlenme ve dağıtılma biçimine de önem verdiklerini göstermektedir. Benzer biçimde, Özdemir ve Er Ülker'in (2018) çalışması destekleyici çalışma koşullarının kariyer tatmini ve yaşam doyumunu olumlu etkilediğini ortaya koymuştur. Ünlü (2022) ise örgütsel adalet algısının performans ve iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğunu belirtmiştir. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, adalet algısının ücret tatmini ve genel iş memnuniyeti açısından belirleyici bir unsur olduğu anlaşılmaktadır.

Lawler'ın Ücret Tatmini Modeli'ne göre ücret tatmini, çalışanların aldıkları ücretin beklentileri ve piyasa koşullarıyla ne ölçüde örtüştüğüne, bu ücretin yaptıkları iş, performansları ve emekleri karşısında ne kadar hak edilmiş görüldüğüne ve ücretin belirlenme ile dağıtılma süreçlerinin ne derece adil, şeffaf ve tutarlı algılandığına bağlı olarak şekillenmektedir. Bu çerçevede ücret tatmini, yalnızca ücret miktarına değil, aynı zamanda ücretin hak edilme ve yönetilme biçimine ilişkin algılara da dayanmaktadır. Nitekim Demir (2013), adil ve şeffaf ücret yönetim sistemlerinin çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu olumlu etkilediğini belirtirken, Keleş ve Seyhan (2021) da örgütsel adalet ve etik liderlik algılarının iş tatmini üzerinde

anlamalı bir etkisi olduğunu vurgulamıştır. Bu bulgular, Lawler'ın modelinin güncelliğini koruduğunu ve çalışma koşulları ile adalet algısının ücret tatmini üzerindeki belirleyici rolünü desteklediğini göstermektedir.

Para, bireylerin yaşamında ve çalışma hayatında merkezi bir öneme sahiptir. Toplumsal düzeyde çoğu zaman başarı göstergesi olarak algılanan para, işletmelerde de çalışanların performansı, karşılaştırma süreçleri ve ücret algıları üzerinde etkili olmaktadır. Bu yönüyle para, hem bireyin örgütte kendisine atfedilen değeri değerlendirmesinde hem de arzu ettiği yaşam standartlarına ulaşmasında aracılık eden önemli bir değişken niteliği taşımaktadır.

Bireyler paraya karşı farklı tutumlar geliştirebilmektedir. Kimi insanlar parayı güç ya da başarı göstergesi olarak görürken, kimi insanlar için para önemli olmakla birlikte tek belirleyici değer değildir. Bu tutumların oluşumunda çeşitli etkenler rol oynamaktadır. Nitekim Furnham, Lim, Teo ve Tang gibi araştırmacılar, bireylerin paraya yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla "Para Tutkusu Ölçeği", "Para İnanışı ve Davranışı Ölçeği" ve "Para Etiği Ölçeği" gibi araçlar geliştirmişlerdir. Bu ölçeklerle yürütülen çalışmalarda, paraya karşı tutumun kişisel, davranışsal ve demografik özelliklerden etkilendiği; özellikle gelir düzeyi ve cinsiyetin belirleyici değişkenler arasında yer aldığı görülmüştür. Araştırmalar, gelir düzeyi yüksek bireylerin paraya daha fazla önem verdiğini ve erkeklerin çoğu durumda paraya kadınlardan daha yüksek değer atfettiğini ortaya koymaktadır.

Ücret ise hem işveren açısından bir maliyet unsuru hem de çalışan ve ailesinin yaşamını sürdürebilmesi bakımından temel bir unsurdur. Bu nedenle ücret, çalışanların yaşam düzeyini belirleyen en önemli değişkenlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte ücret, çalışan tatmini üzerinde her zaman doğrudan değil, bazen dolaylı bir etkiye sahip olsa da önemli bir tatmin ya da tatminsizlik kaynağıdır. Çalışanların aldıkları ücreti, diğer çalışanlarla ve sektör içindeki benzer konumdaki bireylerle karşılaştırarak hakkaniyetli bulmaları, ücret tatminini artırmaktadır. Bu nedenle işletmelerin ücret sistemlerini mümkün olduğunca adil biçimde düzenlemesi önem taşımaktadır. Ücret planlamasının adil olarak algılanması yalnızca ücret tatminini değil, aynı zamanda verimliliği, motivasyonu ve örgütsel bağlılığı da etkilemektedir. Bu bağlamda ücret tatmininin, çalışanların paraya karşı tutumlarıyla da ilişkili olduğu söylenebilir.

Öte yandan çalışanlar, kendilerini rahat hissedebilecekleri ve işlerini kolaylaştıran uygun çalışma koşulları talep etmektedir. Daha elverişli iş ortamlarının sağlanması yalnızca ekonomik bir zorunluluk değil, aynı zamanda çağdaş örgüt anlayışı içinde toplumsal ve bireysel bir gereklilik

olarak görülmektedir. Bu nedenle uygun çalışma koşullarının, hem çalışanların ücret tatminini hem de paraya karşı tutumlarını olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir.

Bu araştırmanın amacı, paraya karşı tutum ile ücret tatmini ilişkisinde çalışma koşullarının rolünün incelenmesi, paraya karşı tutum ile ücret tatmini ilişkisinde çalışma koşullarının sebep-sonuç bağlamında değerlendirilerek çalışma koşullarının hangi rolde olduğunu belirlenmesidir.

Araştırma kapsamında sınanan H_1 hipotezi (Paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.) *doğrulanamamıştır*. Bu ilişkinin her zaman negatif yönde geçerli olmadığını savunan bazı araştırmalar da mevcuttur. Örneğin, Sweeney ve McFarlin (1993), ücretin adil bir şekilde dağıtıldığı durumlarda, paraya yönelik olumlu tutuma sahip bireylerin de ücret tatmini yaşayabileceğini ileri sürmektedir. Bu doğrultuda, ücret tatmininin yalnızca bireyin paraya yönelik bakış açısıyla sınırlı kalmayıp, ücretin adaletli olması, çalışma koşullarının elverişliliği ve örgütsel politikalar gibi faktörler tarafından da etkilendiği ifade edilebilir (Adams, 1965; Lawler, 1971).

Araştırma kapsamında sınanan H_2 hipotezi (Paraya karşı tutum ile çalışma koşulları algısı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.) *doğrulanamamıştır*. Ancak, bazı çalışmalar bu ilişkinin doğrudan negatif olmadığını göstermektedir. Sweeney ve McFarlin (1993), iş yerinde sunulan ek haklar, kariyer gelişim fırsatları ve sosyal destek mekanizmalarının varlığının, paraya daha fazla önem veren bireylerin çalışma koşullarını daha olumlu algılamalarını sağlayabileceğini belirtmektedir. Yani, bireyin iş yerinde sağlanan destekleyici unsurları bir tür "yatırım" olarak görmesi, çalışma koşullarına yönelik olumlu bir algı geliştirmesine katkı sağlayabilmektedir.

Araştırma kapsamında sınanan H_3 hipotezi (Çalışma koşulları algısı ile ücret tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.) *doğrulanmıştır*. Çalışma koşullarını olumlu değerlendiren bireylerin ücret tatmininin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, Adams'ın Adalet Teorisi (Adams, 1965) çerçevesinde açıklanabilir; çalışanlar, iş ortamını adil ve tatmin edici olarak algıladıklarında, aldıkları ücreti de daha adil ve yeterli görme eğilimindedirler. Dolayısıyla, işverenlerin yalnızca maaş artışlarıyla değil, çalışma ortamını iyileştirme yoluyla da çalışanların ücret tatminini arttırabilecekleri ifade edilebilir.

Araştırmanın temel hipotezi H_4 (Paraya karşı tutum ile ücret tatmini ilişkisinde çalışma koşulları algısı aracı değişken rolü oynamaktadır.) *doğrulanmıştır*. Bazı araştırmalar, bireylerin paraya karşı tutumları ile ücret tatmini arasındaki ilişkinin doğrudan güçlü olmadığını, ancak bu ilişkinin

çalışma koşulları tarafından şekillendirildiğini ortaya koymaktadır (Judge vd., 2010; Sweeney & McFarlin, 1993). Özellikle, çalışanların ücretlerini adil ve yeterli algılamalarında yalnızca maaş miktarının değil, aynı zamanda iş ortamının koşullarının, örgütsel destek mekanizmalarının ve kariyer gelişim fırsatlarının önemli olduğu belirtilmektedir (Adams, 1965; Lawler, 1971).

Arslan'ın (2020) Ankara'daki beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, paraya olan tutum ile kariyer bağlılığı arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, paraya olan tutum ile kariyer tatmini arasında doğrudan bir ilişki saptanmamıştır. Benzer biçimde, bu çalışmada da paraya karşı tutumun ücret tatminini tek başına güçlü biçimde açıklamadığı; buna karşılık çalışma koşullarının bu ilişkide belirleyici bir rol oynadığı görülmüştür. Bu yönüyle Arslan'ın (2020) bulguları, para tutumunun tek başına tatmin değişkenlerini açıklamada sınırlı kalabileceğini göstermesi bakımından mevcut araştırmayla örtüşmektedir. Türkay'ın (2015) seyahat acentesi çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada ise çalışma yaşamı kalitesini belirleyen unsurların iş memnuniyeti, işletmeye bağlılık ve işkoluna bağlılık üzerinde anlamlı etkileri olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu da, mevcut çalışmada çalışma koşullarının ücret tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı bulunmasıyla paralellik göstermektedir. Dolayısıyla söz konusu çalışmalar, bu araştırmada elde edilen sonuçları desteklemekte; ücret tatmininin yalnızca parasal unsurlarla değil, çalışma ortamı ve örgütsel koşullarla birlikte şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Adams'ın Adalet Teorisi'ne (1965) göre çalışanlar, yalnızca elde ettikleri ücrete değil, bu ücretin adil olup olmadığına ve iş ortamındaki dengeye göre değerlendirme yapmaktadır. Mevcut çalışmada çalışma koşulları algısının ücret tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olması, bu kuramsal yaklaşımı desteklemektedir. Benzer şekilde Hackman ve Oldham'ın (1976) İş Özellikleri Modeli, işin yapısal ve çevresel özelliklerinin çalışan tutumları üzerindeki etkisini vurgulamakta; Greenberg (1990) ise örgütsel adalet algısının iş doyumu ve ücret tatmini açısından belirleyici olduğunu ileri sürmektedir. Bu araştırmanın bulguları da özellikle sağlık sektöründe adil, destekleyici ve elverişli çalışma koşullarının çalışanların ücretlerini daha olumlu değerlendirmelerine katkı sağladığını göstermektedir. Bu nedenle mevcut çalışma, ilgili teorik yaklaşımların sağlık çalışanları örneğinde de açıklayıcı güce sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmanın sonuçlarının, sınırlılıklardan etkilenmesi de doğal karşılanmalıdır. Bu araştırmanın sınırlılıkları, elde edilen bulguların kapsamını ve genelleme gücünü büyük olasılıkla doğrudan etkilemiştir. Öncelikle, araş-

tırma yalnızca Elazığ Merkez’de bulunan kamu hastanelerinde görev yapan sağlık profesyonelleri ile sınırlı tutulmuştur. Özel hastane sağlık çalışanlarından veri toplanamaması, araştırmanın belirli bir çalışma ortamındaki dinamiklere odaklanmasına neden olmuş ve sağlık sektörünün tamamı adına genelleme yapılmasını kısıtlamıştır. Özel sağlık kuruluşlarının araştırmaya dâhil edilmesi halinde, kamu ve özel hastanelerde çalışanların paraya karşı tutumları, ücret tatmin seviyeleri ve çalışma koşullarının etkileri kıyaslanabileceği ve daha kapsamlı bir analiz sağlanabileceği ifade edilebilir.

Ayrıca, sağlık çalışanlarının yoğun iş temposu ve zaman kısıtlılığı nedeniyle anketlere katılımın sınırlı olması, örneklem büyüklüğünü etkileyerek araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği açısından risk oluşturmuştur. Zaman kısıtlılığı sebebiyle veri toplama süreci iki ay ile sınırlandırılmış, bu da daha geniş ve farklı gruplardan veri elde edilmesini zorlaştırmıştır. Özellikle nitel araştırma yöntemlerinin (derinlemesine görüşmeler, odak grup çalışmaları gibi) kullanılmaması, katılımcıların yanıtlarının bağlamsal derinliğinin kaybolmasına ve yalnızca anket verilerine dayalı bir analizle sınırlı kalmasına neden olmuştur. Bu durum, bulguların yorumlanmasında kapsamlı bir perspektif sunma açısından eksiklik yaratmıştır.

Bir diğer önemli sınırlılık, çalışma koşullarının subjektif algılara dayanarak ölçülmesidir. Katılımcılar anketi cevaplarırken öznel değerlendirmeler yapmış ve bu yanıtların doğruluğu araştırmacının kontrolü dışında kalmıştır. Katılımcıların yanıtlarını sosyal beklentilere veya kurumsal baskılara göre şekillendirmiş olma ihtimali, elde edilen sonuçların objektifliğini etkileyebilir.

Bu sınırlılıkların bulgular üzerindeki etkisini azaltmak için gelecekte farklı illerde ve farklı sağlık sektörlerinde çalışan profesyonellerin dahil edildiği daha geniş çaplı araştırmaların yapılması önerilmektedir. Nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma metodolojilerin uygulanması durumunda, araştırmanın geçerliliğinin artması ve daha sağlam sonuçlara ulaşılması, mümkün olacaktır.

Sonuç olarak, bu araştırmanın sınırlılıkları, bulguların genelleme yapılabilirliğini ve sağlık sektörü için daha geniş çıkarımlar yapılmasını güçleştirmiştir. Ancak, araştırma konusu açısından özgün bir değer taşıdığı ve literatüre önemli bir katkı sunduğu değerlendirilmektedir. Bu bulguların, sağlık yönetimi alanında ilerleyen araştırmalara rehberlik edebileceği, gelecekteki çalışmalarda daha kapsamlı ve çeşitlendirilmiş örneklem gruplarının ele alınmasını teşvik edebileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın önerileri ise “ilerleyen dönemlerde yapılacak araştırmalara” ve “sektöre” yönelik olarak geliştirilmiş ve aşağıda sunulmuştur. Bu

öneriler, gelecek araştırmaların kapsamını genişletmeyi ve sağlık sektöründe ücret tatminini artırmaya yönelik stratejik kararlar alınmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırmanın bulguları doğrultusunda, özellikle ücret adaleti, çalışma koşulları ve motivasyon artırıcı uygulamalar ön planda tutulmalıdır. Böylece hem bilimsel alanda hem de sağlık sektöründe daha sürdürülebilir ve tatmin edici politikalar geliştirilebilecektir.

İlerleyen dönemlerde yapılacak araştırmalar için öneriler

- Farklı Örneklem Gruplarına Yönelik Çalışmalar Yapılması

Bu çalışma yalnızca Elazığ'daki kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanları ile sınırlanmıştır. Oysa özel hastanelerde ve farklı illerde görev yapan sağlık çalışanları da araştırmaya dâhil edilirse ücret tatmini, paraya karşı tutum ve çalışma koşulları arasındaki ilişkiler hakkında daha geniş kapsamlı sonuçlar elde edilebilir. Ayrıca farklı görev alanlarında (diş hekimleri, özel klinik çalışanları, sağlık teknisyenleri vb.) benzer araştırmalar yapılarak, sektör genelinde karşılaştırmalı analizler yapılmalıdır.

- Nitel ve Nicel Araştırma Yöntemlerinin Birlikte Kullanılması

Çalışmada nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş olup, anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Ancak derinlemesine görüşmeler ve odak grup çalışmaları gibi nitel araştırma teknikleri kullanılarak, katılımcıların paraya karşı tutumları ve ücret tatminine dair detaylı algıları daha iyi anlaşılabilir. Nitel veri ile desteklenen bir analiz, çalışma koşullarının algılanış biçimi ve ücret tatmini üzerindeki etkilerinin daha derinlemesine açıklanmasına katkı sağlayacaktır.

- Çalışma Koşullarının Nesnel Değerlendirilmesine Yönelik Ölçütler Geliştirilmesi

Bu araştırmada çalışma koşulları, sağlık çalışanlarının algılarına dayalı olarak değerlendirilmiştir. Ancak çalışma koşullarıyla ilgili nesnel göstergeler (çalışma saatleri, hasta başına düşen iş yükü, fiziksel çalışma ortamı, psikososyal riskler vb.) kullanılarak, daha somut bir analiz yapılabilir. Gelecek araştırmalarda, iş stresi, tükenmişlik ve örgütsel destek gibi değişkenlerin de bu modele entegre edilmesi, daha bütüncül bir analiz sağlayabilir.

- Zaman İçinde Ücret Tatmini ve Paraya Karşı Tutumda Değişiklikleri İnceleyen Boylamsal Çalışmalar Yapılması

Araştırma tek bir zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Ancak zaman içinde ücret tatmini, çalışma koşulları ve paraya karşı tutumların nasıl

değiştığı boylamsal (longitudinal) araştırmalarla incelenmelidir. Örneğin, yeni mezun sağlık çalışanlarının ücret tatminleri ile 10 yıl deneyime sahip sağlık çalışanlarının tatmin seviyeleri karşılaştırılarak ücret tatmininin kariyer sürecinde nasıl değiştiği analiz edilebilir.

- Ücret Tatmini Üzerinde Kültürel ve Psikososyal Faktörlerin Etkisi İncelenmelidir

- İlerleyen araştırmalarda örgütsel bağlılık, iş-yaşam dengesi, adalet algısı ve çalışan refahı gibi unsurların ücret tatmini üzerindeki etkisi detaylı şekilde incelenmelidir.

Sektöre yönelik öneriler

- Ücret Politikalarının Sağlık Çalışanlarının Motivasyonuna Göre Güncellenmesi

Bu doğrultuda, sağlık sektöründe performans bazlı ücretlendirme modelleri, çalışanların motivasyonunu artırabilir. Adil ücret sistemleri ve ek teşvik mekanizmaları oluşturulmalı ve sağlık çalışanlarının ekonomik kaygılarının azaltılması sağlanmalıdır.

- Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

Bulgular, olumsuz çalışma koşullarının ücret tatminini doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır. Fiziksel ve psikososyal çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sağlık çalışanlarının ücret tatmini ve genel iş tatmini düzeylerini artıracaktır. Özellikle çalışma saatlerinin düzenlenmesi, nöbet yükünün azaltılması ve dinlenme sürelerinin artırılması, çalışan memnuniyeti açısından kritik bir rol oynayacaktır.

- Ödül ve Teşvik Sistemlerinin Güçlendirilmesi

Başarı ödülleri, kariyer gelişimi fırsatları, esnek çalışma modelleri ve kurumsal takdir mekanizmaları sağlık çalışanlarının motivasyonunu artıracak unsurlar olarak değerlendirilmektedir.

- Sağlık Çalışanlarının Psikososyal Destek Mekanizmalarına Erişiminin Artırılması

Sağlık sektöründe çalışanların ruhsal ve fiziksel iyilik hallerini destekleyen programlar (psikolojik danışmanlık, iş-yaşam dengesi programları, stres yönetimi eğitimleri vb.) artırılmalıdır.

- Ücret Tatminini Artırmaya Yönelik Çalışan Geri Bildirim Mekanizmalarının Geliştirilmesi

Sağlık çalışanlarının ücret sistemlerine dair algıları, yönetime düzenli olarak iletilmeli ve geri bildirimlere dayalı ücret politikaları oluşturulmalıdır. Çalışan temsilcilerinin katıldığı ücret ve çalışma koşulları komisyonları kurulmalı, çalışanların ücret tatmini hakkında doğrudan görüş bildirmesi teşvik edilmelidir.

- Ücret Adaleti ve Şeffaflığın Artırılması

Ücret politikalarının şeffaf ve adil olması, çalışanların ücret konusundaki tatminsizliklerini azaltacaktır. Ücret artışları ve performans teşvikleri için objektif kriterler belirlenmeli ve çalışanlarla paylaşılmalıdır.

Kaynakça

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.

Akkaşoğlu, S., & Ulama, Ş. (2016). İşgörenlerin çalışma koşulları ve iş tatmini: İstanbul'da beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir araştırma [Konferans bildirisi]. *International Congress of Tourism and Management Researches*, Antalya, Türkiye.

Aktuna, H. C., & Kılıçlar, A. (2020). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi: Paraya yönelik tutumun düzenleyici rolü. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 8(2), 1457–1484.

Albayrak, S. S. (2012). *Otel işletmelerinin yiyecek-içecek departmanındaki çalışma koşullarının işgören motivasyonuna etkileri: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi].

Ali, A. Y. S., Ali, A. A., & Adan, A. A. (2013). Working conditions and employees' productivity in manufacturing companies in Sub-Saharan African context: Case of Somalia. *Educational Research International*, 2(2), 67–78.

Alper, Y. (1992). Bazı ülkelerde işçi sağlığı-iş güvenliği uygulamaları ve Türkiye'deki uygulama ile karşılaştırılması. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 83–101.

Argyle, M., & Furnham, A. (1998). *The psychology of money* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315812496>

Arıcı, K. (1992). *Çalışma sürelerinin hukuki gelişimi ve yeterliliği açısından 1475 sayılı İş Kanunu'nda çalışma süreleri*. Kamu İş Yayınları.

Arnold, J. H., & Feldman, C. D. (1986). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.

Arslan, E. (2020). Çalışanların paraya olan tutum, kariyer bağlılığı ve kariyer tatmin düzeyleri arasındaki ilişki: Otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1475–1488.

Ataay, İ. D., & Acar, A. C. (2007). **İşletmelerde ücret yapısının oluşturulması ve bir uygulama**. Literatür Yayıncılık.

Ayan, B. (2008). **İşletmelerde eğitimin çalışanlar üzerindeki iş tatmini: Gıda sektöründe bir uygulama** [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi].

Bakotić, D., & Babić, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. **International Journal of Business and Social Science**, 4(2), 206–213.

Baloğlu, C. (2014). İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ve aykırılık hallerinde uygulanacak yaptırımlar. **Kamu-İş Dergisi**, 13(2), 100–125.

Baş, T. (2010). **Anket**. Seçkin.

Baştürk, F. F. (2009). **Ücret tatmini ile ücret yönetiminde örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki ve bir araştırma** [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi].

Bayazıt Hayta, A. (2007). Çalışma ortamı koşullarının işletme verimliliği üzerine etkisi. **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, (1), 21–41.

Benligiray, S. (2003). **Ücret yönetimi**. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.

Benligiray, S. (2013). **İnsan kaynakları yönetimi**. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Benligiray, S. (2016). **İnsan kaynakları yönetimi**. Nisan Kitabevi.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. **Journal of Economic Literature**, 55(3), 789–865.

Bonsu, S. K. (2008). Ghanaian attitudes towards money in consumer culture. **International Journal of Consumer Studies**, 32(2), 171–178. <https://doi.org/10.1111/j.1470-6431.2007.00639.x>

Bostancı, Y. (2012). İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmemesi ve yaptırımları. **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 12(1–2), 52–74.

Bozkurt, S. (2023). **PROCESS makro ile aracılık, düzenleyicilik ve durumsal aracılık etki analizleri (SPSS uygulamalı)**. Ekin Yayınevi.

Centel, T. (1997). **İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve ilgili mevzuat** (2. bs.). Beta.

Chaudhry, M. S., Sabir, H. M., Rafi, N., & Kalyar, M. N. (2011). Exploring the relationship between salary satisfaction and job satisfaction: A comparison of public and private sector organizations. **The Journal of Commerce**, 3(4), 1–14.

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.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. **Journal of Applied Psychology**, **86**(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>

Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). Management standards and work-related stress in the UK: Practical development. **Work & Stress**, **18**(2), 113–136.

Cropanzano, R. S., & Kacmar, K. M. (1995). **Organizational politics, justice, and support**. Quorum Books.

Çakır, Ö. (2006). **Ücret adaletinin iş davranışları üzerindeki etkileri**. Kamu-İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları.

Çolak, Ö. F. (1996). **Finansal piyasalar ve para politikası**. Alkım.

Demir, C. (2013). İş ahlakı açısından ücret yönetimi sistemi. **İş Ahlakı Dergisi**, **6**(1), 7–26.

Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2011). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. **Bilig**, **56**, 99–119.

Dittmar, H., Bond, R., Hurst, M., & Kasser, T. (2020). The relationship between materialism and personal well-being: A meta-analysis. **Journal of Personality and Social Psychology**, **107**(5), 879–924.

Ducharme, M. J., Singh, P., & Podolsky, M. (2005). Exploring the links between performance appraisals and pay satisfaction. **Compensation & Benefits Review**, **37**(5), 46–52.

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, **5**(1), 17–26.

Erdoğan, İ. (1999). **İşletme yönetiminde örgütsel davranış**. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Eren, E. (1998). **Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi** (5. bs.). Beta.

Erginbaş, E. (2010). **Avrupa Birliği'nin Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğine etkisi** [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi].

Ergüney, Ö. (2006). **Ücret tatmininin işgören tatmini ile ilişkisi ve bir uygulama** [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi].

Ermiş, Ö. (2008). **Çalışanların paraya karşı tutumlarının belirlenmesi ve paraya karşı tutumların ücret tatminlerine etkisi** [Yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi].

Eronat, Z. (2004). **İşletmelerde iş tatmini ve işgücü devir hızı problemlerinin çözümünde bir faktör olarak iletişim: KOBİ'lerde ampirik bir uygulama** [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi].

Esen, A., Ünsal, M. E., & Tuzcuoğlu, A. (2018). İstihdam ve ücret üzerine bir araştırma. **International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences**, 2(1), 1–37.

Faulke, L. H. (2002). **Pay satisfaction consequences: Development and test of a theoretical model** [Doktora tezi, Louisiana State University].

Fındıkçı, İ. (2000). **İnsan kaynakları yönetimi** (3. bs.). Alfa.

Forman, N. (1987). **Mind over money: How to banish your financial headaches and achieve moneysanity**. Doubleday.

Furnham, A. (1984). Many sides of the coin: The psychology of money usage. **Personality and Individual Differences**, 5(5), 501–509.

Furnham, A. (1994). **Personality at work: The role of individual differences in the workplace**. Psychology Press.

Furnham, A. (1996). Attitudinal correlates and demographic predictors of monetary beliefs and behaviors. **Journal of Organizational Behavior**, 17(4), 375–388.

Furnham, A. (2007). **Head and heart management: Managing attitudes, beliefs, behaviours and emotions at work**. Springer.

Furnham, A., & Fenton-O'Creevy, M. (2024). Money attitudes, budgeting and habits. **Journal of Financial Management, Markets and Institutions**, 12(2), 2450001. <https://doi.org/10.1142/S2282717X24500014>

Giddens, A. (2008). **Sosyoloji** (5. bs.). Kırmızı Yayınları.

Goldberg, H., & Lewis, R. T. (2000). **Money madness: The psychology of saving, spending, loving, and hating money**. Wellness Institute.

Gottwald, D., & Lejsková, P. (2023). Job satisfaction and perceived workload in the context of personality typology among subway train drivers. **Frontiers in Psychology**, 14, 1283122.

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. **Journal of Management**, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>

Gürbüz, S. (2019). **Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri**. Seçkin.

- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). **Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri**. Seçkin.
- Gürsel, M., Izgar, H., Altınok, V., & Kesici, Ş. (2003). **Endüstri ve örgüt psikolojisi: İş doyumunu**. Star Ofset.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, *16*(2), 250–279.
- Hayes, A. F. (2022). **Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach** (3rd ed.). Guilford Press.
- Health and Safety Executive. (2004). **Management standards indicator tool**. <https://www.hse.gov.uk/stress/assets/docs/indicatortool.pdf>
- Heneman, H. G., III, & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. **International Journal of Psychology**, *20*(1), 129–141.
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2005). **Social psychology** (4th ed.). Pearson.
- Hung, L. M., Lee, Y. S., & Lee, D. C. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. **International Journal of Business & Society**, *19*(1), 103–116.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., & Miles, E. W. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. **Academy of Management Review**, *12*(2), 222–234.
- Indrasari, M., Purnomo, B. R., Yunus, E., Haryati, E., & Hashmi, A. R. (2018). The effect of salary satisfaction, work satisfaction and organizational commitment to work intention. **Journal Didaskalia**, *1*(1), 45–53.
- Jackson, L. A., & Grabski, S. V. (1988). Perceptions of fair pay and the gender wage gap. **Journal of Applied Social Psychology**, *18*(7), 606–625.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. **Journal of Vocational Behavior**, *77*(2), 157–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2021). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. **Journal of Applied Psychology**, *106*(3), 349–387.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). Understanding pay satisfaction: The impacts of pay satisfaction on employees' job engagement and withdrawal in deluxe hotel. **International Journal of Hospitality Management**, *48*, 22–26.

Kağnıcıoğlu, D. (2020). **İnsan kaynakları yönetimi**. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Kanten, S. (2012). Çalışma koşullarının fiziksel-psikolojik sağlık belirtileri ve iş kazaları ile ilişkisi: Mermer çalışanları örneği. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4(7), 155–167.

Karacaoğlu, K., & Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. **İş Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 14(3), 43–64.

Karaman, A., & Olcay, Z. F. (2023). Çalışma koşulları ile çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. **Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi**, 3(1), 93–110.

Kasser, T., & Ryan, R. M. (2018). Be careful what you wish for: Optimal functioning and the relative attainment of intrinsic and extrinsic goals. In **Life goals and well-being: Towards a positive psychology of human striving** (pp. 116–131). Hogrefe & Huver Publishers.

Kaynak, T., Adal, Z., Ataay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A. C., ... & Uluhan, R. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İşletme İktisadı Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No: 7. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın.

Keleş, B., & Seyhan, M. (2021). **İş tatmininde örgütsel adalet ve etik liderliğin rolü**. Özgür Yayınları.

Kesgin, C., & Topuzoğlu, A. (2006). Sağlıkın tanımı; başa çıkma. **Journal of Istanbul Kültür University**, 3, 47–49.

Kıdak, L., & Aksaraylı, M. (2009). Sağlık hizmetlerinde motivasyon faktörleri. **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7(1), 75–94.

Koca, E., Koç, F., & Kaya, Ö. G. Ö. (2010). Hazır giyim işletmelerinin çalışma ortamlarındaki ergonomik koşulların değerlendirilmesi (Çorum ili örneği) [Konferans bildirisi]. **16. Ulusal Ergonomi Kongresi**, Hitit Üniversitesi.

Krueger, D. W. (Ed.). (1986). **The last taboo: Money as symbol and reality in psychotherapy and psychoanalysis**. Brunner/Mazel.

Küçük, S. (2012). **İş sağlığı ve güvenliği eğitim notları**. İstanbul Sanayi Odası Yayınları.

Lawler, E. E. (1971). **Pay and organizational effectiveness: A psychological view**. McGraw-Hill.

Lee, H. W., & Lin, M. C. (2014). A study of salary satisfaction and job enthusiasm—Mediating effects of psychological contract. **Applied Financial Economics**, 24(24), 1577–1583.

Lee, K. R. (2013). **Pay satisfaction, organisational commitment, voluntary turnover intention, and attitudes to money in a South African context** [Yüksek lisans tezi, University of the Witwatersrand].

Lerner, M. J., & Miller, D. T. (1978). Just world research and the attribution process: Looking back and ahead. **Psychological Bulletin**, *85*(5), 1030–1051.

Lerner, M. J., & Simmons, C. H. (1966). Observer's reaction to the "innocent victim": Compassion or rejection? **Journal of Personality and Social Psychology**, *4*(2), 203–210.

Lim, V. K. G. (2003). Sex, financial hardship and locus of control: An empirical study of attitudes toward money among Singaporean Chinese. **Personality and Individual Differences**, *35*(4), 689–700.

Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (1997). Sex, money and financial hardship: An empirical study of attitudes towards money among undergraduates in Singapore. **Journal of Economic Psychology**, *18*(4), 369–386.

Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2003). Sex, financial hardship and locus of control: An empirical study of attitudes towards money among Singaporean Chinese. **Personality and Individual Differences**, *34*, 411–429.

Lynn, R. (1993). Sex differences in competitiveness and the valuation of money in twenty countries. **Journal of Social Psychology**, *133*(4), 507–511.

Major, B., & Konar, E. (1984). An investigation of sex differences in pay expectations and their possible causes. **Academy of Management Journal**, *27*(4), 777–792.

Miceli, M. P., & Lane, M. C. (1991). **Antecedents of pay satisfaction: A review and extension**. The Ohio State University, College of Business.

Mitchell, T., & Mickel, A. (1999). The meaning of money and individual difference perspective. **Academy of Management Review**, *24*(3), 568–578.

Muchinsky, P. M. (2000). **Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology** (6th ed.). Wadsworth/Thomson Learning.

Oğpara, J. O., Squillace, M., & Eröndü, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: A study of university teachers in the United States. **Women in Management Review**, *20*(3), 177–190.

Özdemir, G., & Er Ülker, F. (2018). Destekleyici çalışma koşulları, kariyer tatmini ve yaşam doyumu ilişkisine yönelik bir araştırma: Kooperatif çalışanları örneği. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, *10*(2), 91–104.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkileri. **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, (21), 77–96.

Özgan, H. (2011). Öğretmenlerin örgütsel adalet, güven, bağlılık, yönetici değerlendirme ve çatışma yönetimi stratejileri algıları. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 11(1), 229–247.

Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2002). **İnsan kaynakları yönetimi** (Geliştirilmiş 2. bs.). Nobel.

Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2013). **Örgütsel davranış** (6. bs.). Ekin Yayıncılık.

Özkan, Ö., Koçyiğit, Z., & Şen, Ü. (2013). Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin algılanan iş ve gelir güvencesizliği ile çalışma koşulları. **Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi**, 2(1), 15–25.

Parasız, İ. (2005). **Para, banka ve finansal piyasalar**. Ezgi.

Patricson, M., & Hartman, L. (1997). Golden oldies. **Management Development Review**, 10(3), 94–96.

Paya, M. M. (1994). **Para teorisi ve para politikası**. Filiz Kitabevi.

Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. **Journal of Management**, 30(5), 591–622.

Prince, M. (1991). Gender and money attitudes of young adults. In J. A. Costa (Ed.), **Gender and consumer behavior: Conference proceedings** (pp. 284–291). Association for Consumer Research.

Renaud, S. (2002). Rethinking the union membership/job satisfaction relationship: Some empirical evidence in Canada. **International Journal of Manpower**, 23(2), 137–150.

Roberts, J. A., & Sepúlveda, C. J. M. (1999a). Demographics and money attitudes: A test of Yamauchi and Templer's (1982) money attitude scale in Mexico. **Personality and Individual Differences**, 27(1), 19–35.

Roberts, J. A., & Sepúlveda, C. J. M. (1999b). Money attitudes and compulsive buying: An exploratory investigation of the emerging consumer culture in Mexico. **Journal of International Consumer Marketing**, 11(4), 53–74.

Sabuncuoğlu, Z. (2000). **İnsan kaynakları yönetimi**. Ezgi.

Sabuncuoğlu, Z. (2009). **Turizm işletmelerinde örgütsel davranış**. MKM Yayınları.

Saunders, M., & Thornhill, A. (2003). Organizational justice, trust and the management of change. **Personnel Review**, 32(3), 360–375.

Saygılı, M., & Çelik, Y. (2011). Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumunu düzeyleri. **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, 14(1), 39–71.

Spector, P. E. (2019). **Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences**. Sage.

Spector, P. E. (2021). **Industrial and organizational psychology: Research and practice**. Wiley.

Stander, M. W., De Coning, J. A., & Rothmann, S. (2019). Do wage and wage satisfaction compensate for the effects of a dissatisfying job on life satisfaction? **SA Journal of Industrial Psychology**, **45**, a1552. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1552>

Süer, Ö. (2017). Parayla ilgili duygular ve para yönetimi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. **Ege Akademik Bakış**, **17**(4), 527–537.

Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (1993). Workers' evaluations of the "ends" and the "means": An examination of four models of distributive and procedural justice. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, **55**(1), 23–40. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1022>

Şahin, B., & Karataş, A. (2015). Çalışma koşulları, iş tatmini ve sektörel bağlılık ilişkisi: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma. In **I. Avrasya Uluslararası Turizm Kongresi: Güncel konular, eğilimler ve göstergeler** (pp. 607–619). Aybil Yayınları.

Şenbayram, E. A. (2019). Paranın geldiği uç nokta: Bitcoin. **EconHarran, Harran Üniversitesi İİBF Dergisi**, **3**(4), 72–92.

Şenturan, D. D. (2014). **Örnek olaylarla örgütsel davranış** (1. bs.). Beta Basım Yayım Dağıtım.

Şıklar, İ. (2004). **Para teorisi ve politikası**. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Taneja, R. M. (2012). Money attitude-An abridgement. **Researchers World: Journal of Arts, Science & Commerce**, **3**(3), 94-98.

Tang, T. L.-P. (1992). The meaning of money revisited. **Journal of Organizational Behavior**, **13**(2), 197–202. <https://www.jstor.org/stable/2488183>

Tang, T. L.-P. (1995). The development of a short Money Ethic Scale: Attitudes toward money and pay satisfaction revisited. **Personality and Individual Differences**, **19**(6), 809–817.

Tang, T. L.-P., & Chiu, R. K. (2003). Income, money ethic, pay satisfaction, commitment, and unethical behavior: Is the love of money the root of evil for Hong Kong employees? **Journal of Business Ethics**, **46**(1), 13–30.

Tang, T. L.-P., & Gilbert, P. R. (1995). Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress and work-related attitudes. **Personality and Individual Differences**, **19**(3), 327–332.

Tang, T. L.-P., & Kim, J. K. (1999). The meaning of money among mental health workers: The endorsement of money ethic as related to organizational citizenship behavior, job satisfaction, and commitment. **Public Personnel Management**, **28**(1), 15–26.

Taşlıyan, M., Engizek, H., & Gül, N. (2017). Tükenmişlik, iş tatmini ve esnek çalışma saatleri: Çalışan kadınlar üzerine bir çalışma. **TÜBAV Bilim Dergisi**, **10**(2), 111–125.

Tekin, H. (2017). **Eğitimde ölçme ve değerlendirme**. Yargı Yayınevi.

Tevrüz, S. (1996). **Endüstri ve örgüt psikolojisi**. Türk Psikologlar Derneği Yayını.

Thozhur, S. M., Riley, M., & Szivas, E. (2006). Low pay and job satisfaction in leisure, tourism and hospitality. **Employee Relations**, **28**(3), 286–307.

Türkay, O. (2015). Çalışma yaşamı kalitesinin iş memnuniyeti ve bağlılık üzerine etkileri: Seyahat acentaları üzerine bir araştırma. **Yönetim ve Ekonomi**, **22**(1), 239–252.

Usta, A. (2018). **Paranın serüveni: Kripto paraların öncesi ve sonrası** (2. bs.). Bankalararası Kart Merkezi. <https://www.bkm.com.tr/wp-content/uploads/2018/06/Paran%C4%B1n-Ser%C3%BCveni-2.-Bask%C4%B1.pdf>

Ünlü, S. (2022). Örgüt adaletinin çalışanlar üzerindeki performans ve iş tatminine etkisi: Nevşehir ili örneği. **Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, **6**(1), 49–58.

Wu, X. (2008, October). A longitudinal study of pay satisfaction: An examination of reactions to commitment and work performance. In *2008 4th International Conference on Wireless Communications, Networking and Mobile Computing* (pp. 1-4). IEEE.

Yalçın, A. (2007). **Türk iş hukukunda çalışma koşullarında değişiklik** [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi].

Yalçın, S. (1991). **Personel yönetimi** (4. bs.). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Yapmış, C. (1989). **Türkiye’de personel ücretleri (Ücret araştırma raporu)**. Poyraz Yayıncılık.

Yayar, R., & Eker, K. Ö. (2018). Kamu çalışanlarının para tutumu ve belirleyicileri. **Selçuk Üniversitesi Akşehir MYO Sosyal Bilimler Dergisi**, **2**(9), 71–84.

Yıldırım, A., & Demirel, E. T. (2015). Ücret tatmininin yaşam tatminini belirleyici etkisi var mı? Elazığ banka çalışanları örneği. **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, **25**(2), 133–154.

Yıldırım, D., & Özbek, A. (2022). The relationship between prevention focus, money attitude and financial behavior. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 385–404.

Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği: Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinlik düzeyinin ölçülmesi* [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi].

Yücesan, E. (2019). *İşveren ve çalışanlar için maaş dışı yan hakların önemi* [Doktora tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi].

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Gazi Kitabevi.

Yürüyen Kılıç, H., Dursun, İ., & Kılıç, Y. (2025). Para mı, paraya yüklenen anlam mı? Gelirin ve paraya yönelik tutumların hayat memnuniyetine etkileri. *International European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 9(17), 63–82.

Yüzcelik, D. (2022). *Çalışma koşullarının beyaz yakalı çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Kişilik özellikleri açısından bir değerlendirme* [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi].