

DOI Number: 10.29064/ijma.525174

OTO SANAYİ İŞÇİLERİNİN ÜCRETE İLİŞKİN ADALET ALGISI: ZONGULDAK İLİ ÖRNEĞİ

*THE PERCEPTION OF THE JUSTICE OF THE AUTO INDUSTRY WORKERS ON
THE FEE: THE EXAMPLE OF ZONGULDAK PROVINCE*

Banu ÖZBUCAK ALBAR¹

ÖZET

Örgütsel adaletin değerlendirilmesinde çalışanların aldığı ücret, günümüz koşullarında giderek artan bir öneme sahiptir. Çalıştığı işletme bünyesinde adil bir ücret aldığına inanan çalışanların işverenlerine ve işletmelerine bakış açıları da değişmektedir. Eşitsizliğin olduğu bir ücret yönetimi, çalışanların adalet algısını da değiştirmektedir. Bu çalışma ile ortaya konulmak istenen amaç, oto sanayi işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet algılamalarının ücret ile ilişkisini belirlemektir. Zonguldak oto sanayi çalışanlarının ücrete ilişkin adalet algıları sosyo-demografik özellikleri bakımından anket yoluyla toplanan veriler ışığında SPSS 16.0 istatistik programı yardımıyla değerlendirilmiştir. Araştırmada çalışanların ücret ve örgütsel adalet algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Örgütsel Adalet, Oto Sanayi İşçisi

Jel Kodları: J31, J53

ABSTRACT

Employee wages in the evaluation of organizational justice are increasingly important in today's conditions. Employees who believe that they have received a fair wage within the company they work in also change their perspective on their employers and businesses. A wage management with inequality also changes the perceptions of employees' justice. The aim of this study is to determine the relationship between wage and organizational justice perceptions of employees in auto industry enterprises. The perceptions of justice of the employees of Zonguldak auto industry were evaluated with the help of SPSS 16.0 statistical program in the light of the data collected through questionnaires in terms of their socio-demographic characteristics. It was concluded that there was a positive relationship between the perceptions of wage and organizational justice.

Key Words: Wage, Organizational Justice, Auto Industry Worker

JEL Codes: J31, J53

¹ Dr. Öğr.Üyesi, Bülent Ecevit Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ozbucak1@hotmail.com

GİRİŞ

Çalışma hayatında ücret, çalışanın geliriyle orantılı yaşam düzeyini yansıtırken aynı zamanda çalışanın emeğini ifade etmektedir. Ücret yönetiminde çalışanın emeği, İş Kanuna göre değerlendirilmelidir. Bu çerçevede iş sözleşmesinden doğan işverenin en temel borcu olan ücret ödeme borcu işçinin iş görme borcunun karşılığıdır. İşverenin diğer bir borcu olan eşit davranma borcu ise, aynı işyeri veya işletme içerisinde çalışan, eşit durumdaki tüm işçilere objektif ve haklı olmayan sebeplere dayanarak farklı işlemlerde bulunmamayı ifade etmektedir (Özbucak Albar, 2018: 635; Sümer,2017:89). Ancak işverenin işçileri arasında kıdem, yaş, tecrübe, öğrenim gibi nedenlerle ayırım yapması olası bir durum olup, bu durum eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmamaktadır (Özbucak Albar, 2018: 636; Güven ve Aydın, 2010:156). Bu açıdan ücret, çalışanlar için yaşam düzeylerini belirleyici önemli bir gelir kaynağı olmanın yanı sıra örgüt içi adaletin de önemli bir belirleyicisidir. Çalışanların ücrete ilişkin adalet algısı özellikle yaşadığı bölge ve diğer demografik koşullara göre de değişiklik gösterebilmektedir.

Çalışmada öncelikle ücret ve örgütsel adalet kavramları kuramsal çerçevede ortaya konulmuştur. Daha sonra oto sanayi işletme çalışanlarının ücrete ilişkin adalet algısı sosyo-demografik özellikleri bakımından anket yoluyla toplanan veriler ışığında değerlendirilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Ücret

Ücret, iş görenin bedeni veya fikri emeğinin üretime katkısı karşılığında ödenen bedeldir. Özellikle emeğin katkısıyla üretilen malın satışı beklenmeden ödenen ve miktarı önceden belirlenmiş olan bir gelirdir (Zaim, 1997:197). İşverenin, çalışanın yaptığı iş karşılığı ödemekle yükümlü olduğu ücret, işverenin iş sözleşmesinden doğan işçiye karşı borçlarından biridir. Ücretin üç temel boyutu bulunmaktadır. Bunlar yapılan iş karşılığı olması, işveren veya üçüncü kişiler aracılığıyla ödenmesi ve para ile ödenmesidir (Yüksel, 2014:256-257).

Ekonomik ve sosyal yaşamın tüm alanlarını etkileyen ücret çalışanlar, işverenler, sendikalar, devlet ve toplum açısından ayrı ayrı öneme sahip bir konudur. Çalışanlar açısından ücret, hem kendisinin hem de geçindirmekle sorumlu olduğu bağımlıların tüm ihtiyaçlarını karşılamada temel araç olma özelliğine sahiptir (Benligiray, 2007:8-11). Ücret çalışanın satın alma gücünü ve yaşam düzeyini doğrudan etkilemektedir. Kişinin toplumsal statüsünü belirleyici bir simge niteliğinde olan ücret, çalışanın yaşama ilişkin tutum ve davranışları, iş çevresine ve o çevreden aldığı maddi ve manevi tatminle birebir ilişkilidir (Tortop vd.,2007:256). Çıktı başına işçilik maliyeti ile yakından ilgilenen işverenler açısından ücret ise, işletmelerin çoğu için en önemli maliyet kalemini oluşturmaktadır. Bu açıdan işverenler ücretleri çalışanların işlerine yaptıkları katkılarla ilişkilendirerek farklı sistemler ve planlar denemektedirler (Bingöl, 2003:313-314). İşverenlerin ücret politikası, ödenen ücretle yeterli sayıda ve nitelikte çalışan bulmayı ve onları hizmette tutabilmeyi gerçekleştirecek nitelikte olmalıdır. Ücret bu anlamda hem çalışmayı özendirmeli, hem de yatırımları ve karı olumlu yönde etkileyerek, işletmenin geleceğini tehlikeye sokmamalıdır (Tortop vd., 2007:256-257).

Sendikalar açısından da büyük öneme sahip olan ücret, özellikle toplu pazarlık sonucu işverenden sağlanan ücret artışları şeklinde sendikaların başarısını ifade etmektedir. Üyelerinin refah düzeyini yükseltmeyi amaçlayan sendikalar günümüzde ücret düzeyleri

kadar eşitlik ve adaletle birlikte çalışanların bilgi, beceri, yetenek ve performanslarına göre de ücretlendirmeye yakından ilgilenmektedirler (Benligiray, 2007:10-11). Kaliteli ve barışçıl toplumsal hayatın devamlılığını sağlama noktasında kilit rolü bulunan ücret, sosyal adaleti sağlama görevi üstlenmiş devlet açısından da oldukça büyük öneme sahiptir. Eşit ücret anlayışını benimseyen ve vatandaşlarına adil davranan devletlerde aidiyet duygusu gelişmekte; vatandaşlar ise devletin varlığını daha çok benimseyerek, devlete karşı bir aidiyet duygusu geliştirmektedirler. Dolayısıyla ücret, siyasi iktidarların devamlılığında ve istikrarlı bir devlet yapısının oluşturulmasına temel oluşturmaktadır (Yüksel, 2014:261-262).

Çalışma hayatında ücretin kişileri motive edici yönü de bulunmaktadır. Ancak adil olmayan ya da yetersiz ücret ödemeleri çalışanlar üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Eşit koşullarda, aynı performansla çalışan ve aynı üretimi yapmasına rağmen diğer çalışanlardan düşük ücret alması kişide olumsuz duygular yaratmaktadır. Psikolojide bu duruma “takviye kontrast etkisi” denilmektedir (Silah,2005:109). Ücretlendirmede çalışanlar arası ayrımcılığın önlenmesi her şeyden önce çalışma hayatında “eşit davranma/işlem ilkesi” nin hâkim kılınması ile yakından ilgilidir (Işığışık, 2011:409). İşverenlerin çalışanlarına cinsiyet, ırk, renk, dil, din, mezhep, etnik köken, siyasi düşünce, sendikalar faaliyetleri vb. verimlilikle ilgisi olmayan nedenlerle keyfi bir şekilde ücret ödemesi eşitlik ilkesine aykırı bir ücret ayrımcılığıdır (Işığışık, 2011:423).

Subjektif değerlendirmelere dayanan ücret adaleti, çalışanın örgüt tarafından kendisine doğru ve adil ödeme yapılıp yapılmadığına olan inancıyla ilgilidir. Örgüt içerisinde adil bir ücret sistemi oluşturulmasının performansı artırıcı, ücretle ilgili şikâyetleri azaltıcı, kariyer ilerlemesini kolaylaştırıcı, işgücü devir hızını düşürücü sonuçları olabilmektedir (Benligiray, 2007:17-20; Byars ve Rue, 1993:465). Çalışma hayatında örgütlerde sağlanan ücret adaletinin yanı sıra tüm çalışanlara eşit eğitim imkânlarının sağlanması, örgüt olanaklarından çalışanların eşit ölçüde yararlandırılması gibi unsurlar çalışanlar ile örgüt arasında güven temelini oluşturulmasında önemli bir niteliktir. Ayrımcılığın olmadığı çalışanların örgüte güven duyduğu ortamlarda örgütsel adalet bilinci oluşmaktadır.

1.2. Örgütsel Adalet

Tarihsel gelişim açısından örgütsel adalet kavramı, Adams (1965)'in “Eşitlik Kuramı” ile başlayan ve temelinde çalışanların örgüte yaptıkları girdiler (eğitim, deneyim, performans vb.) karşılığında elde ettikleri çıktılar (ücret, terfi, tanınma vb.) arasındaki eşitlik ve adalet olduğunu düşünerek motive olmalarını ifade etmektedir (Yelboğa, 2012:172). Genel anlamda örgütsel adalet, bireyin örgüt içi uygulamalarda adalet algılamasıdır (Özdevecioğlu, 2002:270; Greenberg, 1996:24). Bireyin iş doyumunu, yaptığı işe “verdikleri” ile “aldıkları” arasındaki dengeden ne algıladığı belirlemektedir. Birey bu denge ilişkisinde bir eşitsizlik ya da yetersizlik görüyorsa veya bir referans grubu ile kendisini kıyasladığında bu eşitsizliği hissediyorsa işinden doyum sağlayamaz (Özgül,2003:130-131). Yapılan bu karşılaştırmada çalışanların örgütten beklentisi kuralların herkese eşit uygulanması, eşit işe eşit ücret ödenmesi, kullanılacak izin ve sosyal haklarda eşit haklara sahip olmaktır (Özdevecioğlu, 2002:270).

Örgütsel adalet algıları üç temel boyutta incelenmektedir. İlki bireyin elde ettiği kazanımlara ilişkin adalet algısını yansıtan “*dağıtım adaleti*” dir (Yürür, 2012:192). Dağıtım adaleti eşitlik teorisi içerisinde yer alıp, özünde eşit çabanın eşit sonuç getirmesi gerekliliği yer alır. Dağıtımsal adaleti uygulayan yöneticiler, çalışanları performanslarına göre değerlendirerek ödül ve cezaları dağıtırlar (İşcan ve Naktiyok,

2004:187). Bu adalet anlayışında çalışanlar ücret, prim, terfi, sosyal haklar gibi konularda elde ettiklerini başkalarının elde ettikleri ile karşılaştırma yaparlar ve bunun sonucunda kendilerine haksızlık yapıldığını düşünebilirler. Bu düşünce çalışma hayatında onların tutum ve davranışlarını etkileyebilir (Özdevecioğlu, 2002:271). Dağıtılan kaynakların performans, kıdem, tecrübe vb. unsurlar dışında eşit ve adil paylaştırılmadığına ilişkin algı, çalışanların örgüte olan güvenini sarsarak performanslarına ve iş tatminlerine yansıtacaktır.

Örgütsel adaletin ikinci boyutu, kararların alınmasında kullanılan en önemli araçların yani işlemlerin adillğine ilişkin bir kavram olan “işlemsel adalet” boyutudur. İşlemsel adalet, sonuçların dağıtılmasında kullanılan yöntemlerin ve kararların adil algılanmasıyla ilgilidir (Yelboğa, 2012:172). İşlem adaletinin iki alt boyutu vardır. İlki karar alma sürecinde kullanılan yöntem ve prosedürlerin yapısal özellikleri ile ilgilidir. Bu boyut karar öncesi çalışanlara fikir ve görüşlerini ifade edecekleri söz hakkı verilip verilmediği içerir. Diğer alt boyut ise, karar alma süreciyle ilgili olup, bu süreçte kullanılan strateji ve uygulamaların karar alıcılar tarafından uygulanma şekliyle ilgilidir (Özdevecioğlu, 2002:271).

Örgütsel adaletin üçüncü boyutu ise, Bies ve Moag (1986) tarafından ortaya atılan “etkileşim adaleti” dir. Bu adalet türü, çalışanlarla yöneticiler (kaynak dağıtıcılar) arasındaki etkileşimle ilgilidir. Alınan kararların çalışanlara nasıl söylendiği ile ilgili adalet algısıdır. Örgüt içerisinde bir gruba saygılı diğer gruba saygısız davranan kaynak dağıtıcılar, çalışanlar tarafından adil olarak algılanmazlar (Özdevecioğlu, 2002:272). Genel olarak etkileşim adaleti, çalışanlara duyarlılık göstermek, saygılı davranmak ve sosyal değer olarak tanımlanan bir kararın, çalışanlara mantıki olarak açıklanması gibi davranışları içermektedir (İçerli, 2010:86). Çalışanların örgüt içi adaletle ilişkin algıları üç temel boyutta ele alındığında her birinin sonucu farklılık göstermektedir. Dağıtım adaletsizliği algılayan çalışanlar dağıtım sonuçlarına, işlem adaletsizliği algılayan çalışanlar organizasyonun tamamına, etkileşim adaletsizliği algılayanlar ise kaynak dağıtıcılara yani yöneticilere tepki göstermektedirler. Her ne boyutta olursa olsun bireyin karşılaştığı önemli sorunlardan birisi olan adaletsizlik, çalışma hayatının en önemli stres kaynaklarından birisidir.

2. ARAŞTIRMA METODU

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Hipotezleri

Günümüz koşullarında işletmelerin yaşadığı ekonomik bunalımlar ve neticesinde çalışanların yaşadığı işsizlik gerçeği, bir taraftan insan hayatında ücretin ve iş güvencesinin değerini ortaya koyarken diğer taraftan çalışanların algıladığı örgütsel adaleti de yansıtmaktadır. Özellikle bireyi makine gibi çalışmaya zorlayan sistemin içerisinde yer alan mavi yakalılar çalışma psikologlarının araştırma konularında her dönem dikkatini çeken grup olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada da ortaya konulmak istenen amaç, oto sanayi işletmelerinde çalışanların ücret düzeyine ve dağıtımına ilişkin kıyaslamalarına bağlı olarak oluşan algılamalarını belirlemek, bu algılarının örgütsel adalet ile ilişkisini ve demografik özelliklere göre farklılığını incelemektir.

Araştırmanın evrenini oto sanayi sektörü çalışanları oluştururken, bu evrendeki bulguları genellemek amacıyla seçilen örnekleme ise, Zonguldak il merkezi ve yakın ilçelerinde yer alan oto sanayi işletmelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Alan araştırması çerçevesinde hedef kitle mavi yaka çalışanlardır. Zonguldak merkez,

Üzülmez ve Kozlu Sanayi sitelerinde oto tamir atölyesi çalışanlarına dağıtılan anket sayısı 75 olup, geri dönen formlardan 6 tanesi hatalı doldurulduğu ya da boş bırakılan soru sayısının fazla olduğu dikkate alınarak değerlendirilmemiştir. Sonuç olarak analizler için farklı demografik özelliklere sahip toplam 69 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırma kapsamında dizayn edilen hipotezler;

H₁: Ücrete ilişkin adalet algısı yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₂: Ücrete ilişkin adalet algısı medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₃: Ücrete ilişkin adalet algısı unvana göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₄: Ücrete ilişkin adalet algısı çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₅: Ücrete ilişkin adalet algısı çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2.2. Araştırma Yöntemi ve Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama yöntemi anket tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Anketin ilk bölümünde cevaplayıcıların demografik özellikleri hakkında bilgi edinmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümünde ise aldıkları ücrete ilişkin adalet algıları, Aydemir ve Erdoğan (2013) tarafından yapılan çalışmanın sorularından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Araştırmanın birinci bölümündeki demografik veriler, frekans dağılımı ve yüzde dağılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda ücrete ilişkin adalet algısı anketinden elde edilen puanlar parametrik analiz tekniklerinden biri olan tek yönlü varyans analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Parametrik analiz teknikleri bazı varsayımların karşılanması gerektirmektedir. Bunlardan en önemlisi normal dağılım varsayımdır. Normal dağılımın sağlanıp sağlanmadığını belirlemek için ücrete ilişkin adalet algısı anketinden elde edilen puanların çarpıklık ve basıklık değeri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerinin ± 1 aralığında bulunması verilerin normal dağılım gösterdiğini işaret etmektedir (George ve Mallery, 2010). Bu araştırmada elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri belirtilen aralıkta yer almıştır (Çarpıklık Değeri= 0,08; Basıklık Değeri= -0,96). Verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığı anlaşılmıştır. Varyans analizinde varyansların homojen olmadığı durumlarda Welch Testi kullanılmıştır. Verilerin analizinde sosyal bilimler istatistik paket programı SPSS (Statistical Package For Social Sciences) 25.0 kullanılmıştır.

2.3. Bulgular

2.3.1. Güvenirlilik Analizi

Güvenirlilik, bir hatadan bağımsız kalma düzeyini ifade etmektedir. Bir ölçeğin güvenilirliği, tutarlı, dengeli ve tekrar eden sonuçlar vermesiyle belirlenmektedir (Ceylan vd.,2005:45). Bu araştırmada ücrete ilişkin adalet algısına yönelik soruların güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa değeri kullanılmıştır.

Tablo 1. Ücrete ilişkin adalet algısı anketinin güvenirliliğinin incelenmesi

Anket	Madde sayısı	KR-20
-------	--------------	-------

Ücret ilişkin adalet algısı anketinin güvenilirliği incelenmeden önce madde toplam korelasyon değerleri hesaplanmış ve incelenmiştir. Ankette yer alan iki ifadenin anketin geneli ile düşük düzeyde ilişkili olduğu gözlenmiştir. Bu ifadeler (27. ve 33. maddeler) anketten çıkarılmıştır. 11 ifadeden oluşan anketin KR-20 güvenilirlik katsayısı 0,74 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, anketin güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Tavşancıl, 2005: 29).

2.3.2. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamındaki çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye ilişkin frekans analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2. Demografik Bulgular

DEĞİŞKENLER	ÖLÇEKLER	FREKANS	%
Medeni Durum	Evli	27	39,1
	Bekâr/ Ayrılmış	42	60,9
Yaş	18-28 yaş arası	22	31,9
	26-35 yaş arası	23	33,3
	36-45 yaş arası	19	27,5
	46-55 yaş arası	3	4,3
	56 yaş ve üstü	2	2,9
Eğitim	İlkokul	13	18,8
	Ortaokul	19	27,5
	Lise	30	43,5
	Üniversite	7	10,1
Toplam Çalışma Yılı	0-2 yıl arası	5	7,2
	3-5 yıl arası	6	8,7
	6-8 yıl arası	11	15,9
	9-11 yıl arası	15	21,7
	12 yıl ve üstü	32	46,4
İşyerindeki Unvanı	Çırak	7	10,1
	Kalfa	34	49,2
	Usta	28	40,6
Ücret Alma Sıklığı	Günlük	11	15,9
	Haftalık	34	49,3
	Aylık	24	34,8
Aylık Net Gelir	500-1000 ₺ arası	6	8,7
	1001-1500 ₺ arası	8	11,6
	1501-2000 ₺ arası	24	34,8
	2001-2500 ₺ arası	12	17,4
	2501 ₺ ve üstü	19	27,5
Ek İş Yapma Durumu	Evet	3	4,5
	Hayır	53	76,8
	Bazen	10	14,5
Aylık Ortalama Gider	500-1000 ₺ arası	7	10,1
	1001-1500 ₺ arası	8	11,6

	1501-2000 ₺ arası	14	20,3
	2001 ₺ ve üzeri	40	58,0
TOPLAM		69	100

Araştırmaya katılan oto sanayi çalışanlarının tamamı mavi yakalı erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışma şekilleri incelendiğinde %97,1'i tam zamanlı olarak, %2,9'u yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. Katılımcıların %60,9'lık çoğunluğu bekâr ya da eşinden ayrılmış, %39,1'i ise evlidir. Evli olan katılımcılardan %2,9' unun eşi tam zamanlı çalışmakta, %1,4'ünün eşi ise bazen (iş oldukça) çalışmaktadır. Çalışan eşlerin %2,9'u aylık 1501-2000 ₺ arası, %1,4'ü ise 2001-2500 ₺ arası kazançla aile bütçesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca katılımcılardan evli ya da ayrılmış olanların bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayıları incelendiğinde; 1 ya da 2 çocuğa sahip olan 26 kişi, 3 ya da 4 çocuklu 6 kişi, 5 ve üzeri çocuğa sahip 1 kişi tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde, 14-17 yaş aralığında çocuk ya da genç işçi olmadığı saptanmıştır. Katılımcıların %31,9'u 18-25 yaş arası, %33,3' ü 26-35 yaş arası, %27,5'i 36-45 yaş arası, %4,3'ü 46-55 yaş arası, %2,9'u ise 56 yaş ve üzeridir. Araştırma kapsamında 18-35 yaş arası çalışanların çoğunlukta olmasının nedeni, oto sanayi işletmelerinin daha çok gençlere yönelik olarak istihdam sağlamasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında; okuryazar olmayan çalışan bulunmamasıyla birlikte, %18,8'i ilkokul, %27,5'i ortaokul, %43,5'i lise, %10,1'i üniversite mezunudur. Katılımcıların işyerlerindeki statüleri incelendiğinde; %10,1'i çırak, %49,2'si kalfa, %40,6'sı ise usta olarak istihdam edilmektedir. Katılımcıların işyerinde günlük çalışma saatleri değerlendirildiğinde; %58' lik çoğunluğun 12 saat, %21,7' sinin 14 saat, %20,3'ünün ise günlük 8 saat çalıştığı belirlenmiştir.

Katılımcıların toplam çalışma yılı incelendiğinde 12 yıl ve üzerinde çalışmışlığı olan %46,4'lük bir çoğunluk dikkat çekmektedir. Oto sanayi çalışanlarıyla yapılan anket uygulaması sırasında edinilen sözlü bilgiler ışığında, bu sektörde işi öğrendikten sonra işyeri değişikliği yaşansa da meslek değişikliğinin çok nadiren yaşanmasının bu sonuç üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların %15,9'u ücretini günlük alırken, %49,3'ü haftalık, %34,8'i ise aylık olarak almaktadır. Katılımcıların ücret alma sıklıkları değişse de, aylık olarak toplam gelirleri değerlendirildiğinde %79,7'lük çoğunluğun 1501₺ ve üzeri gelire sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan oto sanayi çalışanlarının mevcut ekonomik koşullarında ek iş yapma yapmadıkları incelendiğinde; çoğunluğu oluşturan %76,8'inin ek iş yapmadığı, %4,5'inin sürekli olarak ek iş yaptığı, %14,5'inin ise zaman zaman ek iş yaptığı tespit edilmiştir. Sürekli ya da zaman zaman ek iş yapan toplam 13 çalışanın elde ettikleri ek gelirler değerlendirildiğinde, %14,5'i (10 kişi) ek çalışması karşılığı 500 ile 1000 ₺ arası, %4,5'i ise 1001-1500 ₺ arası ek kazanç elde etmektedir.

Katılımcıların ortalama aylık giderleri değerlendirildiğinde; %58'lik çoğunluğun 2001 ₺ ve üzeri harcamaları olduğu tespit edilmiştir. Oturdukları evin mülkiyeti incelendiğinde ise %42'lik çoğunluğun ailesiyle ya da akraba yanında yaşadığı, % 24,6'sının kira ödediği, %33,3'ünün ise mülkiyeti kendine ait olan evde ikame ettiği tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların çoğunluğun genç ve bekâr olması sebebiyle ailesiyle birlikte yaşamasının bu sonuçta etkili olduğu düşünülmektedir. Son olarak katılımcıların satın

alma güçlerine ilişkin son altı ay içerisinde evlerine uzun süreli kullanım amaçlı (beyaz eşya, mobilya vb.) bir eşya alıp almadıkları sorulduğunda katılımcıların %17,4'ü aldığını ifade ederken, %82,6'lık büyük bir çoğunluğu çok daha uzun süredir almadıklarını ifade etmişlerdir.

2.3.3. Değişkenlerin Analizi

Araştırma kapsamında yer alan oto sanayi işletmelerinde çalışanlara birebir yapılan görüşmeler yoluyla uygulanan anket sonucunda ücret uygulamalarına ve örgütsel adalet algılarına ilişkin bilgiler elde edilmiştir. Araştırmanın temel hipotezleri bu kapsamda değerlendirilmiştir.

Tablo 3. Ücrete İlişkin Adalet Algısının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Değişken	Yaş grubu	N	\bar{X}	Ss	F	p
Ücrete ilişkin adalet algısı	18-25 yaş arası	22	6,00	2,00	2,19	0,12
	26-35 yaş arası	23	4,65	2,31		
	36 yaş ve üzeri	24	6,04	3,18		

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların ücrete ilişkin algılarının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Farklı yaş gruplarında bulunan katılımcıların ücrete ilişkin adalet algılarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4. Ücrete İlişkin Adalet Algısının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Değişken	Medeni durum	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark ^a
Ücrete ilişkin adalet algısı	1. Evli	27	5,74	2,10	5,86	0,02	1>3; 2>3;
	2. Bekâr	38	5,76	2,84			
	3. Dul	4	2,50	1,73			

^aGames-Howell

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların ücrete ilişkin algılarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($p<0,05$). Araştırmaya katılan evli ve bekâr katılımcıların ücrete ilişkin adalet algıları, medeni durumunu dul olarak belirten katılımcılarınkinden anlamlı olarak daha yüksektir. Bu sonuca göre, H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. Ücrete İlişkin Adalet Algısının Unvana Göre Karşılaştırılması

Değişken	Unvan	N	\bar{X}	Ss	F	p
Ücrete ilişkin adalet	Çırak	7	6,86	2,67	1,12	0,33

algısı	Kalfa	34	5,59	2,06
	Usta	28	5,21	3,13

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların ücrete ilişkin algılarının unvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Çırac, kalfa ve usta olarak çalıştığını belirten katılımcıların ücrete ilişkin adalet algılarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre, H_3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6. Ücrete İlişkin Adalet Algısının Toplam Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Toplam Süresi	Çalışma N	\bar{X}	Ss	F	p
Ücrete ilişkin adalet algısı	0-2	5	6,60	3,29	0,37	0,83
	3-5	6	5,33	1,51		
	6-8	11	5,91	2,26		
	9-11	15	5,73	1,94		
	12 yıl ve üstü	32	5,25	3,08		

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların ücrete ilişkin algılarının toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların ücrete ilişkin adalet algılarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre, H_4 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7. Ücrete İlişkin Adalet Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

Değişken	Çocuk sayısı	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark ^a
Ücrete ilişkin adalet algısı	1. Çocuk yok	36	5,58	2,43	4,67	0,01	4>1, 4>2, 4>3
	2. Bir çocuk	12	4,92	1,93			
	3. İki çocuk	14	4,57	3,06			
	4. 3 ve daha fazla	7	8,57	1,40			

^aGames-Howell

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların ücrete ilişkin algılarının çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($p<0,05$). 3 ve daha fazla çocuğa sahip katılımcıların ücrete ilişkin adalet algıları, “çocuğu olmayan”, “bir” ve “iki” çocuğa sahip katılımcılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuca göre, H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

İnsanların ücrete neden değer verdiklerine ilişkin yapılan bir araştırmaya göre ücret, bireylerin sosyal statü kazanımları, kendine güven duygusu yaratma istekleri ve konfor anlamına geldiği için insanlar için değerlidir (Yürür, 2012:194). Bu bağlamda çalışma hayatında ideal düzeyde adil bir ücret yapısı çalışanlar için olumlu sonuçlar yaratacaktır.

Ücret seviyesinde eşit adaleti sağlamak ise, işletmelerin yönetici ya da sahiplerinin sorumluluğundadır.

Bu çalışma da, oto sanayi çalışanlarının sosyo-demografik farklılıklarının ücrete ilişkin adalet algılarında farklılık yaratacağı tahmin edilerek araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada 69 oto sanayi çalışanına ait veriler değerlendirilmiştir. Yapılan çalışmanın sadece bir il kapsamında gerçekleştirilmiş olması çalışmanın en önemli kısıtlarından birini oluşturmaktadır. Çalışmadan elde edilen önemli sonuçlar aşağıdaki şekilde değerlendirilebilir;

- Araştırmaya katılanların önemli bir kısmı 18-35 yaş aralığındadır. (%65,2) Bu sonuç oto sanayi işletmelerinde mesleki eğitim sisteminin varlığından kaynaklı olup, 6899 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre “çırak”, “kalfa” ve “usta” hiyerarşisi işletme içi beceri eğitimleriyle tecrübe edilebilmektedir (6899 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).
- Araştırmaya katılanların önemli bir çoğunluğu (60,9) bekâr kişilerden oluşmaktadır. Çalışanın yaşı ile de ilgisi olan bu sonuç araştırmanın temel hipotezini oluşturan “Ücrete ilişkin adalet algısı medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir” yargısını doğrulamış ve analiz sonuçlarına göre H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca çalışanların bireysel ihtiyaçlarının ücret algısı üzerindeki etkisi doğrultusunda “Ücrete ilişkin adalet algısı çalışanların çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir” yargısı da analiz sonuçlarına göre doğrulanmış ve H₅ hipotezi de kabul edilmiştir.
- Araştırmaya katılanların çoğunluğu işyerinde ücretin performansa göre ödenmediği (%84,1) ve ücret tutarlarının iş yüküne göre belirlenmediği (65,2) görüşüne sahiptirler. Bununla birlikte katılımcıların çoğunluğu işyerinde ödemenin kıdeme göre yapıldığı (%59,4) ve işyerinin ödeme sistemini çalışanın deneyimine göre ayarladığı (%66,7) görüşlerine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Sonuç olarak toplum içinde bireyler yaşadıkları her çevrede sürekli bir adalet arayışı içindedirler. Çalışma hayatında bireyleri motive eden en güçlü kaynaklardan biri olan ücretin adil dağıtımını da örgütsel adaleti etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Ücret adaletsizliği ise, örgüt içinde kariyerde, performans değerlendirilmesinde ve sosyal haklardaki adaletsizliklerde olduğu gibi bireyin iş hayatındaki yaşadığı en önemli stres kaynaklarından biridir. Şüphesiz işletmelerden beklenen örgütsel adaleti sağlama ve adil ücret sistemini kazandırma görevi, hakkaniyetin sağlandığı yüksek kaliteli ve sadık işgücünü koruma ve iş tatminini artırma bilinciyle gerçekleşecektir.

KAYNAKÇA

Aydemir, P.& Erdoğan, E. (2013). “İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:13, Sayı:2, ss.127-153.

Benligiray, S. (2007). “Ücret Yönetimi”, Beta Yayın Dağıtım, İstanbul.

Bingöl, D., (2003). “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Beta Yayın Dağıtım, İstanbul.

Byars, L.L. & Rue, L.W. (1993). “Human Resource Management”, USA: Irwin /McGraw-Hill.

Ceylan, A., Çöl,G., & Gül, H. (2005). “İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyo- Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri Ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6 (1), ss.35-51.

George, D., & Mallery, M. (2010). "SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference", 17.0 update (10a ed.), Boston: Pearson.

Greenberg, J. (1996). "The Quest For Justice On The Job: Essays and Experiments", Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Güven, E. & Aydın U. (2010). Bireysel İş Hukuku, (Yenilenmiş 3. Baskı), Nisan Kitabevi, Eskişehir.

İşığışok, Ö. (2011). "Ücretlendirmede Ayrımcılık: Ücret Yönetiminde Adaletin Sağlanması", Editörler: Demirel, E.T., M. Tikici ve C. Çetin, Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, ss.409-431.

İçerli, L. (2010). "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt:5, Sayı:1, ss.67-92.

İşcan, Ö. F. V& Naktiyok, A. (2004). "Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Alguları", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 59(1), ss.181-201.

Özbucak Albar, B. (2018). "İşletmelerde İşçi ve İşveren İlişkilerinden Kaynaklanan Güncel Sorunlar", BMIJ, (2018), 6(3), ss. 633-648.

Özdevecioğlu, M. (2002). "Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Editör: Keser, A., Çalışma yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış, Nobel yayıncılık, Ankara, ss.269-297.

Özguven, İ.E., (2003). "Endüstri Psikolojisi", Pdrem Yayınları, Ankara.

Silah, M. (2005). "Endüstride Çalışma Psikolojisi", Seçkin Yayınevi, Ankara.

Sümer, H. H. (2017). İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Tavşancıl, E. (2005). "Tutumların Ölçülmesi Ve SPSS İle Veri Analizi", Nobel Yayıncılık, Ankara.

Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. Ve Özer, M.A. (2007). "İnsan Kaynakları Yönetimi", Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Yelboğa, A. (2012). "Örgütsel Adalet Ve İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma", Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 2 , ss. 171-182.

Yüksel, H., (2014). "Güncel Gelişmeler Işığında Sosyal Politika", Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

Yürür, Ş. (2012). "Örgütsel Adalet", Editörler: Keser, A., Yılmaz, G., Yürür, Ş., "Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar," Umuttepe Yayınları, Kocaeli, ss.189-233.

Zaim, S. (1997). "Çalışma Ekonomisi", Filiz Kitabevi, İstanbul.

6899 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (1986).
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf> , Erişim tarihi: 16.10.2018.