

**ÇALIŞANLARIN PARAYA KARŞI TUTUMLARININ
BELİRLENMESİ ve PARAYA KARŞI TUTUMLARININ ÜCRET
TATMİNLERİNE ETKİSİ**
(Kağıt ve Basım Sanayi Sektöründe Bir Uygulama)

Özlem ERMİŞ

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı
İşletme Bilim Dalı
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eskişehir
Ocak, 2008

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Bu çalışma jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(imza)

Başkan

Yrd. Doç. Dr. Özlem UZUN

(imza)

Üye.....

Yrd. Doç. Dr. Cevahir UZKURT

(imza)

Üye

Yrd. Doç. Dr. Nurullah UÇKUN

(Danışman)

(imza)

Üye

Yrd. Doç. Dr. Serpil GÖKBEL

(imza)

Üye.....

Yrd. Doç. Dr. Arzum ÇELİK

ONAY

.../.../200..

(imza)

Prof. Dr. F. Münevver YILANCI

Enstitü Müdürü

ÖZET

ÇALIŞANLARIN PARAYA KARŞI TUTUMLARININ BELİRLENMESİ ve PARAYA KARŞI TUTUMLARININ ÜCRET TATMİNLERİNE ETKİSİ (Kağıt ve Basım Sanayi Sektöründe Bir Uygulama)

ERMİŞ, Özlem

Yüksek Lisans-2007

İşletme Anabilim Dalı

Danışman : Yard. Doç. Dr. Nurullah UÇKUN

Para, çok eski zamanlardan bu yana toplumda yayılmacı bir etkiye sahiptir. Para medeniyetin en büyük icatlarından biri olarak görülür. Toplumda iş bölümünün gelişmesinde, ticaretin ve sanayinin bugünkü düzeylere gelmesinde paranın büyük rolü olmuştur. Para çalışma hayatında da işçiler ve işverenler açısından büyük önem taşımaktadır. İşverenler çalışanları elde etmek, elde tutmak ve motive etmek için parayı kullanırlar. Çalışanlar için ise ücret geliri ekonomik bir güvence sağlaması ve refah düzeyini belirlemesi nedeniyle önemlidir. Ayrıca güven duygusu, statü, saygınlık kazanma gibi nedenlerle paraya önem verirler. Hayatımızda bu kadar önemli yeri olan paraya karşı kişiler farklı tutumlar geliştirmişlerdir.

Bu çalışmanın amacı; kişilerin paraya karşı tutumlarına etki eden faktörlerin belirlenmesi, cinsiyet, yaş, gelir durumu, çalışma süresi gibi demografik özelliklerle paraya karşı tutum arasındaki ilişkilerin ölçülmesi ve paraya karşı gösterilen tutumlarla ücret tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Araştırma verilerinin analizinde t-testi, tek yönlü ANOVA testi ve faktör analizi kullanılmıştır. Paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ölçmek için ise korelasyon analizi uygulanmıştır.

Araştırmanın sonucunda çalışanların paraya karşı tutumlarında başarı, güç ve tutku faktörlerinin etkili olduğu ve bu faktörlerin cinsiyet, yaş, aylık gelir, eğitim durumu gibi demografik değişkenlerle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca yapılan çalışma bu konuyla ilgili yapılacak diğer çalışmalara yol gösterici nitelikler de taşımaktadır.

ABSTRACT**DEFINING EMPLOYEE'S ATTITUDES TOWARDS MONEY AND THE EFFECTS
OF ATTITUDES TOWARDS MONEY TO PAY SATISFACTION
(A Case of Paper and Printing Industry)**

ERMİŞ, Özlem

Master Thesis-2007

Business Management

Advisor : Nurullah UÇKUN, Assistant Professor

Money has the expansion affect in the society since time immemorial. Money is accepted as one of the major invention of the civilization. Division of labor has increased in the socitety and trade and industry has improved by the money. At the same time money has major importance for employee and employers in business life. Employers use money to get, hold and motivate employees. For the employee, the wage income is very important for providing economic security and defining level of welfare. They value money to have confidence status and respectability. People develop different attitudes towards money because money is a very important thing in our life.

The purpose of this study is to define the affective factors forattitudes towards money to measure relation between the attitudes towards money and the demographic variables such as sex, age, income and duration of employment and to analyse the relation between attitudes towards money and pay satisfaction.

Data of the research are analysed by using t-test, one way ANOVA and factor analysis. Correlation analysis was applied to measure whether there is a meaningful relationship between attitudes towards money and pay satisfaction, or not.

According to the study results, success, power and love of money are effective factors among attitudes towards money. And it is defined that these factors are related to demographic variables such as sex, age, income and education. It is concluded that the attitudes towards money doesn't have any relationship with pay satisfaction. Furthermore, it is thought that this study has the potential for guiding such studies.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
TABLOLAR LİSTESİ	xi
EKLER LİSTESİ	xiii
ÖNSÖZ	xiv
GİRİŞ	1

BÖLÜM 1.

PARAYA KARŞI TUTUM

1.1 PARANIN TANIMI ve ÖNEMİ	3
1.2 FARKLI DİSİPLİNLERİN BAKIŞ AÇILARINDA PARA	4
1.3 PARAYA KARŞI TUTUMLAR	6
1.3.1 PARAYA KARŞI TUTUMU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	8
1.3.1.1 Yaş	9
1.3.1.2 Cinsiyet	10
1.3.1.3 Kişilik	11
1.3.1.4 Ücret	12
1.3.1.5 Performans	13
1.3.2 PARAYA KARŞI TUTUM ÖLÇEKLERİ	14
1.3.2.1 Yamauchi ve Templer Tarafından Geliştirilen Para Tutumu Ölçeği	14
1.3.2.2 Furnham Tarafından Geliştirilen Para İnancı ve Davranışı Ölçeği	15
1.3.2.3 Tang Tarafından Geliştirilen Para Etiği Ölçeği	16
1.3.2.4 Lim ve Teo Tarafından Geliştirilen Para Ölçeği	17
1.3.2.5 Tang ve Meslektaşları Tarafından Geliştirilen Para Tutkusu Ölçeği	18
1.3.2.6 Tang Tarafından Geliştirilen Kısa Para Etiği Ölçeği	19
1.3.2.7 Keşfedici Faktör Analizi	20
1.3.2.8 Para Önemi Ölçeği	20

BÖLÜM 2. ÜCRET TATMİNİ

2.1 İŞ TATMİNİ	22
2.1.1 İŞ TATMİNİ TANIMLARI.....	22
2.1.2 İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	23
2.1.2.1 Örgütsel Faktörler	24
2.1.2.1.1 Ücret.....	24
2.1.2.1.2 Terfi İmkanları	24
2.1.2.1.3 İşin Niteliği	25
2.1.2.1.4 Çalışma Arkadaşları	25
2.1.2.1.5 Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları	25
2.1.2.1.6 Yönetim Biçimi.....	25
2.1.2.1.7 İletişim	26
2.1.2.1.8 Hizmet Süresi ve Statü.....	26
2.1.2.1.9 Denetim.....	27
2.1.2.2 Demografik Özellikler	27
2.1.2.3 Kültürel Faktörler.....	28
2.1.2.3.1 Tutumlar.....	28
2.1.2.3.2 Değerler.....	28
2.1.2.3.3 İnançlar	28
2.2 ÜCRET TATMİNİ	29
2.2.1 ÜCRET TANIMLARI.....	29
2.2.2 ÜCRETİN ÖNEMİ	31
2.2.2.1 Çalışanlar Açısından Önemi	32
2.2.2.2 İşverenler Açısından Önemi	32
2.2.2.3 Sendikalar Açısından Önemi	33
2.2.2.4 Toplum Açısından Önemi.....	33
2.2.3 ÜCRET YÖNETİMİ.....	34
2.2.3.1 ÜCRET YÖNETİMİNİN AMAÇLARI	34
2.2.4 ÜCRET TATMİNİ.....	35
2.2.4.1 Ücret Tatminini Etkileyen Faktörler	39
2.2.4.1.1 Bireysel Faktörler.....	39
2.2.4.1.1.1 Adalet Hassasiyeti.....	39

2.2.4.1.1.2 Adil Dünya İnancı.....	40
2.2.4.1.1.3 Öz-Saygı	40
2.2.4.1.2 Demografik Özellikler	40
2.2.4.1.2.1 Yaş	40
2.2.4.1.2.2 Eğitim ve Meslek	41
2.2.4.1.2.3 Cinsiyet	41
2.2.4.1.3 Örgütsel Faktörler	42
2.2.4.1.3.1 Ücret Yönetimi ve Ücret Düzeyi	42
2.2.4.1.3.2 İşin Niteliği	42
2.2.4.1.3.3 Örgütsel Adalet	42
2.2.4.2 Ücret Tatminsizliğinin Sebepleri	42
2.2.4.3 Ücret Tatminsizliğinin Sonuçları	43
2.2.4.4 Ücret Tatmininin İlişkili Olduğu Faktörler	45
2.2.6.4.1 Ücret Tatmini İş Tatmini İlişkisi.....	45
2.2.6.4.1 Ücret Tatmini ve İşe Bağlılık İlişkisi.....	45
2.2.6.4.3 Ücret Tatmini ve Performans	46
2.2.6.4.4 Ücret Tatmini Rol Davranışları İlişkisi.....	47
2.2.6.4.5 Ücret Tatmini İşten Ayrılma İlişkisi	47
2.2.6.4.6 Ücret Tatmini Devamsızlık İlişkisi	48
2.2.6.4.7 Ücret Tatmini Yaşam Tatmini İlişkisi	49
2.2.6.4.8 Ücret Tatmini ile Paraya Karşı Tutum İlişkisi	49
2.3 ARAŞTIRMADA KULLANILAN İŞ TATMİNİ ÖLÇEKLERİ.....	53
2.3.1 MİNESOTA TATMİN ANKETİ	53
2.3.2 İŞ TANIMLAMA ÖLÇEĞİ	54

BÖLÜM 3.

PARAYA KARŞI TUTUMUN BELİRLENMESİ ve PARAYA KARŞI TUTUM İLE ÜCRET TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	55
3.1.1 ARAŞTIRMANIN AMACI.....	55
3.1.2 ARAŞTIRMA SORULARI, HİPOTEZLERİ ve ARAŞTIRMA MODELİ	55

3.1.3 ARAŞTIRMA TÜRÜ	57
3.1.4 ÖRNEKLEM, VERİ TOPLAMA SÜRECİ ve ARACI	57
3.1.5 ANKETİN YAPISI ve HAZIRLANMASI.....	57
3.2 DEĞİŞKEN ÖLÇÜMLERİ	58
3.2.1 PARAYA KARŞI TUTUMUN ÖLÇÜMÜ	58
3.2.2 ÜCRET TATMİNİNİN ÖLÇÜMÜ	61
3.3 ANALİZ YÖNTEMİ	61
3.3.1 DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	62
3.3.2 GÜVENİLİRLİK ve FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI	64
3.3.2.1 Paraya Karşı Tutum Faktörlerinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları.....	64
3.3.2.2 Ücret Tatmininin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları	67
3.3.3 TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER.....	69
3.3.3.1 T-Testi Sonuçları.....	69
3.3.3.2 Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	71
3.3.4 HİPOTEZ TESTLERİ.....	79
3.3.4.1 Paraya Karşı Tutum Faktörleri ve Ücret Tatmininin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	79
3.3.4.2 Paraya Karşı Tutum Faktörleri ve Ücret Tatmininin Regresyon Analizi Sonuçları.....	80
3.4 SONUÇ ve ÖNERİLER	82
KAYNAKÇA.....	86
EKLER.....	98

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil-1: İş Tatminini Etkileyen Faktörler	23
Şekil-2: İnanç-Tutum-Değer Arasındaki İlişki	29
Şekil-3: Ücret Tatmini Modeli.....	36
Şekil-4: Dikey Ücret Tatmini.....	39
Şekil-5: Ücret Tatminsizliğinin Sonuçları	44
Şekil-6: Örgütsel Bağlılık	46
Şekil-7: Ücret Adaleti ve İş Davranışları İlişkisi Modeli	48
Şekil-8: Araştırma Hipotezlerinin Şekil Üzerinde Gösterimi	56

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Demografik Özellikler.....	63
Tablo 2: Paraya Karşı Tutum Faktörlerinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	64
Tablo 3: Paraya Karşı Tutumun Faktör Analizi Sonuçları	65
Tablo 4: Ücret Tatmininin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 5: Ücret Tatmininin Faktör Analizi Sonuçları	68
Tablo 6: Paraya Karşı Tutum ve Ücret Tatmini ile Cinsiyet Arasındaki İlişkiyi Gösteren t-testi Sonuçları.....	69
Tablo 7: Paraya Karşı Tutum ve Ücret Tatmini ile Medeni Durum Arasındaki İlişkiyi Gösteren t-testi Sonuçları	70
Tablo 8: Paraya Karşı Tutum, Ücret Tatmini ve Yaş Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi Sonuçları.....	71
Tablo 9: Paraya Karşı Tutum, Ücret Tatmini ve Eğitim Durumu Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi Sonuçları	73
Tablo 10: Paraya Karşı Tutum, Ücret Tatmini ve Aylık Gelir Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi Sonuçları	75
Tablo 11: Paraya Karşı Tutum, Ücret Tatmini ve İş Deneyimi Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi Sonuçları	76
Tablo 12: Paraya Karşı Tutum, Ücret Tatmini ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi Sonuçları	78

Tablo 13: Paraya Karşı Tutumun Tutku, Güç ve Başarı Faktörleri ve Ücret Tatmininin Korelasyon Analizi Sonuçları	79
Tablo: 14 Çalışanların Ücret Tatminlerine Etki Eden Paraya Karşı Tutum Faktörlerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	80

EKLER LİSTESİ

Ek- 1 : Anket Formu.....	98
--------------------------	----

ÖNSÖZ

*Her zaman yanımda
olan anneme, babama ve kardeşime.*

Tez çalışmalarımın her safhasında bilgi ve önerileriyle bana destek olan ve tez çalışmamı bitirmemde büyük emeği geçen, bu süreç içerisinde benden ilgi ve sabrını esirgemeyen değerli danışman hocam Yrd. Doç. Nurullah Uçkun' a saygılarımla sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca ve tabii ki bu çalışmanın hazırlanması sırasında benden maddi ve manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyerek, her zaman yanımda olan aileme, bu zorlu süreçte beni yalnız bırakmayan bana destek olan değerleri dostlarım Av. Ayperi Vural, Başak Bölükbaşı, Murat Çağlayan, Tuba Topkan ve daha adını saymadığım tüm dostlarım ve tanıdıklarına teşekkürü bir borç bilirim.

Özlem ERMİŞ

GİRİŞ

Para kavramı en eski tarihlerden beri hayatımızda büyük bir yer tutmaktadır. Hayatımızda büyük bir öneme sahip olan paraya karşı, kişiler farklı tutumlar sergilemekte ve kişilerin paraya karşı gösterdikleri bu tutumlar ekonomik sosyal ve psikolojik faktörlerden etkilenmektedirler. Bu faktörleri göz önünde bulundurularak yapılan paraya karşı tutum çalışmalarının sayısı son zamanlarda büyük artış göstermektedir. Bazı araştırmacılar paraya karşı tutumları ölçmek amacıyla çeşitli ölçekler geliştirmişlerdir. Oluşturulan ölçeklerde paraya karşı tutumda yaş, cinsiyet, gelir durumu, eğitim durumu gibi değişkenlerin etkisi ölçülmüş, ortaya çıkan sonuçlar demografik özelliklerin paraya karşı tutumda büyük etkisinin olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca kişilerin paraya karşı tutumlarında kişilik özelliklerinin ve paraya yükledikleri anlamın etkisi de çok fazladır. Kimi insanlar parayı bir güç, başarı göstergesi olarak görürlerken, bazı insanlar için para bir değer biçme aracıdır. Bu çalışmada kişilerin paraya karşı tutumları belirlenmeye çalışılacaktır.

Ücret tatmini, bireyin elde ettiği ücret düzeyinin, alması gerektiğini düşündüğü ücret düzeyine eşit olması durumunda ortaya çıkacak duyguyu anlatmaktadır. Ücret tatminine etki eden birçok faktör vardır. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik özelliklerin yanında işin niteliği, ücret düzeyi gibi örgütsel faktörlerde ücret tatmini üzerinde etkilidir. Bu faktörlerden etkilenerek oluşan ücret tatmini birçok kavramla ilişki halindedir. İş tatmini, performans, işe bağlılık, işten ayrılma ve devamsızlık ve kişilerin paraya karşı tutumları bu kavramlardan bazılarıdır. Ücret tatmini sağlayan çalışanların işlerine olan bağlılıkları, performansları artacak buna bağlı olarak işe devamsızlık işten ayrılma oranları azalacaktır. Bu nedenle işverenler açısından da çalışanların ücret tatminlerini sağlamak oldukça önemlidir. Ayrıca, kişilerin paraya karşı tutumları yani parayı ne kadar sevip, değer verdikleri de onların ücret tatminleri üzerinde etkili bir faktördür. Yani kişilerin paraya karşı tutumları ücret tatmini ve dolayısıyla çalışanların performans ve işe bağlılıklarıyla ilişki içindedir. Bu çalışmada kişilerin paraya karşı tutumları ile ücret tatmini arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

Ücret tatmini ile paraya karşı tutum arasındaki ilişkilerle ilgili dünyada birçok araştırma yapılmıştır (Lim,2003;Tang,1995;Lim ve Teo,2003). Yapılan çalışmalarda genel olarak ücret tatmini üzerinde paraya karşı tutumun küçük bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Ülkemizde ise bu konuda çok az sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın amacı, paraya karşı tutum, ücret tatmini kavramları arasındaki ilişkiyi üretim sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışanlar açısından incelemektir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulaması seçilmiştir. Eskişehir Organize Sanayi Bölgesinde Sanayi Odası'na kayıtlı Kağıt ve Basım Sanayi Sektöründe faaliyet gösteren firma çalışanlarının paraya karşı tutumlarının ücret tatminlerine etkilerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu araştırmada; 800 firma çalışanınin tümüne anket formu dağıtılmış, bunlardan 243 tanesi geri dönmüştür. Dolayısıyla %30 civarında bir geri dönüş sağlanmıştır. Yapılan değerlendirmeler sonucu 20 adet anket eksik ve hatalı doldurmalarından dolayı iptal edilmiş ve toplam 223 adet anketle toplanan veriler analize tabi tutulmuştur.

Araştırma içerik olarak üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde para kavramı, paraya karşı tutum kavramı ve bu konuda geliştirilen ölçekler hakkında ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde ise öncelikle iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörler daha sonra ücret ve ücret tatmini kavramları tanımlanmış ve ücret tatminini etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur.

Araştırmanın üçüncü ve son bölümünde ise araştırmanın amacı, metodolojisi ve hipotezlerini oluşturan bilgiler sunulmakta ve anket sonucu katılımcılardan toplanan veriler araştırma hipotezlerine bağlı olarak analize tabi tutulmuş sonuç ve bulgular ayrıntıları ile açıklanmıştır.

BÖLÜM 1. PARAYA KARŞI TUTUM

1.1 PARANIN TANIMI ve ÖNEMİ

Para hatırlanamayacak kadar eski zamanlardan beri toplumda yayılcı bir etkiye sahiptir (Lim,2003). Yapılan araştırmalarda Adam Smith başta olmak üzere çeşitli bilim adamları paranın ekonomik mübadeleyi kolaylaştırmak üzere keşfedildiğini düşünmüşlerdir. Para medeniyetin en büyük icatlarından biri olarak görülür. Toplumda iş bölümünün gelişmesinde; ticaretin ve sanayinin bugünkü düzeylere gelmesinde paranın büyük bir rolü olmuştur. Paranın üç temel fonksiyonu bulunmaktadır (Paya,1994;18). Mübadele aracı olması, hesap birimi olması ve değer saklama aracı olmasıdır. Bu geleneksel fonksiyonlarının yanında ekonomik faaliyetleri teşvik etme ya da köstekleme, gelirleri yeniden dağıtma aleti olma ve nüfuz aleti olma gibi fonksiyonları vardır. Paranın mübadele aracı olarak kullanılabilmesi için bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir (Çolak,1996;25).

-Birim başına uygun fiyat,

-Para dayanıklı olmalıdır,

-Para standart ve bölünebilir olmalıdır (Parasız,1999;3).

Ekonomi alanında ve psikoloji alanında para konusunda çok sayıda araştırma yapılmasına rağmen yönetim bilimciler para çalışmalarına fazla önem vermemişlerdir (Lim,2003). Fakat hayatın karmaşıklığının artmasıyla paraya verilen önem artmıştır (Mitchell,Mickel,1999). Paranın öneminin gitgide artmasıyla birlikte bu konudaki araştırmalar da çoğalmıştır (Lim,Teo,Loo, 2002).

Mitchel ve Mickel (1999)'e göre motivasyon ve iş davranışlarındaki ücret sistemlerinin dizaynı ve tamamlanması için önemli olan kişisel farklılıkları ölçmek için para konusu araştırılmalıdır.

Furnham ve Arglyc (1998)'e göre para bir değişim aracıdır ve nesnel fonksiyonlara sahiptir. Para mal ve hizmetlere sahip olmak için kullanılır. Para ayrıca bir değer stoğudur. (Lim,2003). Para, ticarete rahatlık ve kolaylık sağlamaktadır (Mitchell,Mickel,1999).

Robbins (1996), paranın çalışanlara diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında organizasyonlarda değere ulaşmayı sağlayan ücrete ve arzu ettiği tatmin edici Şeyleri satın almalarına ortam yaratan bir değişken olduğunu ifade etmiştir.

Yöneticiler açısından para çalışanları etkilemek, elinde tutmak ve motive etmekte kullanılan bir araçtır. Dünyanın her yerinde para bizim nasıl başarı kazandığımızı gösterir (Lim,Teo,Loo,2002). Para organizasyon sonuçlarında, performans ve davranışlarda etkilidir (Li,Tang,Kim,1995).

1.2 FARKLI DİSİPLİNLERİN BAKIŞ AÇILARINDA PARA

Ekonomik alanda para faydalı bir mal olarak görülür. Basit, dünyevi, Őahsiyeti olmayan ve nötr bir varlıktır.

Psikoloji ve sosyolojide ise paraya verilen anlamlar daha duygusal ve anlamlıdır. Psikologlar, parayı 4 Şekilde incelerler. Klinik psikologlar paraya karşı tutumlarla ilgili klinik durumları ve paraya karşı nasıl duyguların beslendiğini araştırmıştır. Gelişimci psikologlar çocukluğumuzdan bu yana paraya nasıl bir anlam yüklediğimizi araştırmaları. Kişilik araştırmacıları, paranın kişinin kimliği ve saygınlığı ile nasıl ilişkili olduğunu ve farklı kişiliklerin paraya karşı nasıl farklı tutumlarda bulunduğunu araştırır. Son olarak endüstriyel psikologlar çalışanların emekleri karşılığı elde ettikleri değer olarak incelemektedirler.

Sosyologlar pazar ekonomisini sosyal kurum olarak görürler. Paranın sosyal ve bağlamsal olarak kültürel norm ve değerlerde ele alınması gerektiğini ifade ederler.

Bu bakış açılarının sonucunda üç ana konu göze çarpmaktadır. Para, duygusal, sembolik ve davranışsal bilişimlerden oluşur. Duygusal açıdan bakıldığında bazı insanların parayı önemli, değerli, faydalı gördükleri bazılarının ise etik dışı, faydasız ve utanç verici bir faktör olarak gördükleri ifade edilir. Sembolik perspektifte dört önemli bakış açısı vardır (Furnham, 1996).

1-Başarı ve tanınmışlık,

2-Statü ve saygı

3-Özgürlük ve kontrol

4-Güç

Davranışsal perspektif ise paranın araştırma ve bütçeleme davranışlarına odaklanır. Bu tanımlamalar gösteriyor ki farklı kişiler parayı farklı şekilde tanımlamaktadırlar (Furnham, 1996).

Yönetim literatüründe para daha çok ücret ve ücret tatmini ilişkisinde incelenmiştir. Birçok bilim adamı ücrete bağlı performansı araştırmıştır. Üç önemli motivasyon teorisi “beklenti, destek, tarafsızlık” ve insan kaynakları alanlarında araştırmalar yapılmıştır. Beklenti teorisinde bilim adamları bir kişinin performansını iyileştirmenin en iyi yolunun ücret dağılımının etkilerini araştırmak olduğunu söylerler. Destek teorileri performanstaki artışın parasal ödüllerin sonucu olduğunu düşünür ve ücretin pozitif bir destek unsuru olduğunu öne sürer. Ayrıca ücret sistemlerinin paranın anlamında bireysel farklılıklardan daha etkili olduğunu ifade eder. Tarafsızlık teorisinin bakış açısı bireylerin ücretlerini bir sonuç olarak ele aldıklarını ifade eder (Mitchell, Mickel, 1999).

Paranın anlamını belirlemek için bir çok araştırma yapılmıştır ve yeni teoriler elde edilmiştir. Para çok boyutlu bir kavramdır. İyi ve kötü birçok boyutu vardır. Tang paranın anlamında etik davranışları ölçerken, Mitchell davranışsal faktörlere önem vermiştir. Furnham'ın ölçeğinde ise bireysel faktörler yer almaktadır. Araştırmacılar çalışmalarında kendilerine uygun olan ölçeği seçmektedirler.

Biyografik değişkenler “yaş, cinsiyet”, kişilik değişkenleri “materyalist, risk alıcı”ve tutumsal değişkenler “iş ve hayat tatmini” arasında bir uyum vardır. Bunlar paranın anlamında önemli faktörlerdir. Bireysel farklılık değişkeninde paranın anlamı günlük eylemler için direk etkilere sahip değilse de yönetim alanında önemli görölmektedir. Meslek seçimi safhasında beklenti teorisi kullanılır. Kişinin meslek seçimi ücret takdirini ortaya koyar. Bir kişi işe girdikten sonra iş yerleşimi süreci başlar. Bu safhada bazı işler paraya bağlıyken bazıları değildir. İşle ilgili bir diğer konu da takımların kullanılması ve grup bileşimlerinin sağlanmasıdır. Paraya çok değer veren insanlar iş arkadaşlarıyla büyük rekabet halindedirler. İş bağlılığı ya da işten ayrılma da paranın anlamıyla ilişki halindedir. İşiyile, iş arkadaşlarıyla ve organizasyon politikalarıyla arası iyi olan kişilerin iş tatmini fazladır. Paraya düşkün olan kişiler ücretlerinin ya da mevkilerinin düşürülmesinden daha fazla üzüntü duyarlar.

Para tüm bu tanımlamaların yanında etkili ve kişisel bir anlama sahiptir ve insanlar ona karşı tutum ve davranışlar geliştirmişlerdir (Mitchell,Mickel,1999).

1.3 PARAYA KARŞI TUTUMLAR

Motivasyon ve iş davranışlarındaki ücret sistemlerinin dizaynı ve tamamlanması için önemli olan kişisel farklılıkları ölçmek için paraya karşı tutumlar araştırılmalıdır(Lim,2003). Para literatüründe paraya bireysel, toplumsal ve kültürel açılardan farklı bakış açıları getirilmiştir (Mitchell,Mickel,1999).

Krueger(1986)’e göre para çağdaş yaşamda en duygusal anlamı olan nesnedir. Sadece yemek yemek, cinsellik ve aşk önemli rakipleridir. Bir kişinin hayatının bir çok yüzü parasal yapısıyla olumlu ve sürekli ilişki içerisindedir. Bu ilişki içinde yaş, cinsiyet, sosyal yapı ve kültür de etkilidir (Mitchell,Mickel,1999).

Kurgusal ve deneysel yaklaşımlar farklı para tutumlarını sınıflandırmışlardır. Goldberg ve Lewis (1978), para tutumunu dört formla nitelemiştir:

- **Güven Kazanma Aracı Olarak Görenler:** Bunlar para sahibi olmayı endişe azaltıcı olarak görürler ve kimseye güvenmezler, fanatik para biriktiricilerdir.
- **Güç Göstergesi Olarak Görenler:** Bunlar parayı gücün göstergesi olarak görme eğiliminde olan büyük iş sahipleri ya da mafya babalarıdır.
- **Para Tutkunu Olanlar:** Bir şeyler almayı, satmayı parayı sevdikleri kadar severler. Para bir tutkunun sembolüdür ve onu alınıp satılabilen bir eşya olarak görürler.
- **Özgürlük Göstergesi Olarak Görenler:** Bunlar para kazanmanın kendilerine özgürlük sağladığını düşünürler. Bunlar paranın hırs, korku, kıskançlık, öfke, gibi duygular uyandırmasının stresi altındadırlar.

Forman(1987)'a göre ise,

- **Cimri:** Para biriktiren kişilerdir. Onlar cimri olma eğiliminde değillerdir. Fakat, varlıklarını kaybetme korkusuna sahiptirler ve şüphecidirler.
- **Savurgan:** Bunlar kontrolsüz kişilerdir. Paralarını harcayıp sıkıntıya düştüklerinde kendilerini işe yaramaz hissederler.
- **Güç Göstergesi Olarak Görenler:** Bunlar para kazanmanın güç statüsü ve takdiri kazanmada en iyi yol olduğunu düşünürler. Onlar daha fazla paraya sahip olmanın istedikleri mutluluğu elde etmede ve hayatlarını kontrol etmede fayda sağlayacağını düşünürler.
- **Kelepirci:** Bunlar parayla ilgili konularda istemeseler dahi sürekli pazarlık peşindedirler. Onlara sunulan ücretle bir şey alıp fiyatı düşüremediklerinde sinirlenirler.

- **Kumarbaz:** Bu kişiler için şansla bir şeyler kazanmak kendilerini iyi hissettirir ve heyecanlandırır. Onları kaybederken bile durdurmak zordur. Çünkü kazandıklarında gücü kazandıklarını düşünürler (Furnham,1996).

Tang ve çalışma arkadaşları (2004) Makedonya'da öğrenciler ve çalışanlar üzerinde para tutkusu ile işle ilgili tutumlar arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonucunda çalışanların parayı motivasyon aracı ve başarı göstergesi olarak gördükleri ortaya çıkmıştır. Çalışanların büyük bir kısmı öğrencilerin ise küçük bir kısmı paranın tutsağı durumundadır. Para Tutkusu Ölçeğinin kullanıldığı bu çalışmada insanlar 4 kategoride incelenmiştir:

- **Para Tutsağı Olanlar:** Bu kişilere göre para bir motivasyon aracıdır.

- **Para Kovucu Olanlar:** Bu kişilerin iş bağımlılıkları azdır. Düşük rekabet, yüksek başarı gösterirler. Onlar için para bir motivasyon aracı değildir.

- **Dikkatsiz Para Hayranları:** Bu kişilere göre para bir başarı göstergesidir. Paralarını dikkatli bütçelemezler. Hep başkalarını memnun etmeye çalışırlar. Paranın kölesi olurlar. Başkalarının paralarına hayrandırlar ve paraları yoksa mutsuz olurlar.

- **Umursamazlar:** Bu kişiler parayı başarı göstergesi olarak kabul etmezler. Para bir motivasyon aracı değildir. Paralarını dikkatli bütçelemezler.

1.3.1 PARAYA KARŞI TUTUMU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Furnham (1996), para inanç ve davranışlarında demografik özelliklerin etkisini araştırdığı çalışmasında insanların ekonomik geleceklerini ölçmek için 19 maddelik mal ve hizmet fiyatlarıyla ilgili sorulardan oluşan anketi (Furnham,1992), ekonomik karşılaştırma için ne kadar vergi ödedikleri, işlerinin ne kadar güvenli olduğu sorularını içeren 33 maddelik anketi (Furnham,1992), iş bağlılığını ölçmek için işin hayatımızda ne kadar etkili olduğunu ifade eden 20 maddelik anketi (Lodahl ve Kejner, 1965), işle ilgili inançları ölçmek için iş etiği, organizasyonel inanç

sistemi, marksist inançlar, bireysel inanç sistemi ve işsizlik etiği ile ilgili 45 maddelik anketi (Buchholz, 1977), ekonomik değerleri ölçmek için , serbest girişimci sistemi (12 madde), iş güvencesi (5 madde), ekonomik güç kaybı (7 madde), sosyal refahta devletin yeri (2 madde), ücret ayarlamalarında devletin yeri(2 madde),sendikalar(3 madde), çalışanların davranışları (4 madde), ekonomik statü (5 madde)den oluşan 45 maddelik anketi (O'Brien ve Ingels,1984) ve paraya verilen önem konusunda Forman (1987), tarafından belirlenen cimri, savurgan, parayı güç göstergesi olarak görenler, pazarlıkçılar ve kumarbaz faktörlerini içeren ölçeği kullanmıştır. Araştırma sonucunda insanların paraya karşı tutumlarında bireysel, organizasyonel ve sosyal tecrübelerin etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Furnham,1996).

Ayrıca Lynn (1993), Furnham'ın ölçeğini kullanarak 43 ülkede paraya karşı tutumla ilgili ulusal farkları ölçmüştür. Lynn (1993), çalışanların kendilerine finansal teşvik verildiğinde daha yüksek çalışma gayretine sahip olduklarını öne sürmektedir. Zengin ülkelerdeki kişilerin paraya fakir ülkelere oranla daha az değer verdiklerini bulmuştur.

Paraya karşı tutumu etkileyen faktörlerden bazıları şunlardır:

1.3.1.1 Yaş

Yapılan araştırmalarda yaş en önemli faktörlerden biridir. Tang(1993), araştırmalarında kişinin para bütçeleme kabiliyetinin yaşı ve cinsiyeti ile ilgili olduğunu kabul eder. Tang Para Etiği Ölçeği'ni kullandığı araştırmasında Tayvan ve Çin'de yaşayan Çinli ve Amerika'da yaşayan Amerikalı öğrencileri kullanmıştır (Hess, Chang ve McDevitt 1987, Ma 1986, Tang 1990, Tang ve Baumeister 1984). Tang, araştırmasının sonucunda maddeye değer veren toplumlarda insanların para elde etmek için çalıştıklarını ve bir çok insan için daha fazla paraya sahip olmanın önemli olduğunu ifade etmiştir (Li,Tang,1998). Paraya sahip olan kişiler başarı, güç/özgürlük, saygınlık duygularından hoşlanırlar. Paraya değer veren ve daha çok paraya sahip olmak isteyen kişilerin para ve ücret sistemleri tarafından kontrol edildiğini söylemek mümkündür (Lawler,1981). Onlar parayı idare etmezler, paranın

kölesi olurlar ve artık para onları idare etmeye başlar (Charmes,1976). Başarı, saygı, güç/özgürlük iş tatmini ve hayat tatmini ölçekleri ile olumsuz ilişki içindedir (Tang,1992). Bu bulgular iş veya hayat tatmininin bir kişinin elde ettiği ile ulaşmak istediği arasında karşılaştırma olduğunu öne sürmektedir (Lawler,1981). Birçok insan düşük maaş aldığını hisseder ve daha fazla para kazanmak ister. Parayı başarı, saygınlık ve güç/özgürlük göstergesi olarak görmek, depresyon, endişe, sinir gibi stres işaretleri ile ilgilidir (Coolan, Cobb, French, Van Harrison Pinneau,1975).

Furnham (1996), İngiltere'deki para davranış ve inançlarını ölçmek için kullanışlı araçlar geliştirmek, demografik ve sosyal çalışma inançları ile insanların parasal inanç ve davranışları arasındaki ilişkiyi ve insanların geçmiş ve gelecekte para, inanç ve davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma sonucunda yaşlı insanların gençlere göre geleceklerinden daha fazla endişeli oldukları çünkü aile, çocuklar ve alacaklıları ile ilgili finansal sorumlulukları olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

1.3.1.2 Cinsiyet

Cinsiyet paraya karşı tutumu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Tang (2003)'in yaptığı araştırmada analiz sonuçları Para Etiği Ölçeği sonuçlarında önemli cinsiyet farklarının olduğunu göstermiştir. Erkekler kadınlara göre başarı ve saygı faktörlerine daha fazla önem vermektedirler. Kontrol noktası ve stres durumları insanların paraya karşı tutumlarında zihinsel faktörlerle bağlantılıdır. Başarı, asabiyetle, dışsal kontrol noktası, cinsiyet ve iş etiği ile ilişkilidir. Saygı, asabiyet, cinsiyet, iş etiği ve dışsal kontrol noktası ile, güç ise sadece dışsal kontrol noktası ile ilişkilidir. Suç faktörü bütçeleme faktörüyle önemli ilişki içindedir. Ayrıca, bütçeleme ile güç/özgürlük arasında da önemli korelasyonlar vardır.

Werminant ve Fitzpatrick (1972), bireylerin iş deneyimlerinin, cinsiyet ve sosyo ekonomik düzeylerinin onların paraya karşı tutumlarını etkilediğini bulmuştur. Para, çalışanlar tarafından arzu edilen, önemli ve yararlı olarak görülmektedir(Lim,Hoon,2001).

Lim ve Teo (2003), insanların paraya karşı tutumlarında cinsiyet, finansal zorluklar ve kontrol odağının etkilerini araştırdıkları çalışmada paraya karşı tutumları ölçerken kendi geliştirdikleri para ölçeğini kullanmışlardır. Yaptıkları analizlerin sonucunda erkeklerin parayı gücün kaynağı olarak gördükleri ve finansal durumları ile daha fazla endişeye sahip oldukları görülmüştür. Lim ve Teo'ya göre erkekler büyüyünce ve iş elde edince ailesel sorumluluklar konusunda daha bilinçli oluyorlar. Bu yüzden de parasal konularda daha endişeli oluyorlar. Kadınlar ise parayı bir değer biçme aracı olarak görüyorlar ve bütçeleme ve saklama bilincinde oluyorlar. Finansal sıkıntıyla karşılaşmış bireyler karşılaşmamış olanlara göre parayı “güç” kaynağı olarak görüyorlar ve daha cömert davranıyorlar.

1.3.1.3 Kişilik

İnsanların kişilik özellikleri paraya karşı tutumu önemli ölçüde etkilemektedir. Lim ve Teo (2003)'nun yaptıkları araştırmada kontrol odağı önemli bir kişilik boyutu oluşturduğu düşüncesiyle araştırılmıştır. Rotter ve Strickland'ın açıklamalarına göre Edimsel Koşullanma Modeli'nin “pekiştirme” kavramında Sosyal Öğrenme Modeli'nce eklenen “beklenti” kavramının bir sonucu olarak ortaya atılan “kontrol odağı” önemli bir kişilik boyutunu oluşturduğu düşünülmektedir. Bu formülasyona göre, pekiştiricinin, belirli bir davranışı kendisinin izleyeceğine ilişkin beklentiyi kuvvetlendirdiği öngörülmektedir. Birey yapmış olduğu bir davranışın pekiştirici ile sonuçlandığını algıladığında yani pekiştiricinin kendi davranışını izler olduğunu düşündüğünde, o pekiştiricinin bu davranışı gelecekte de izleyeceğine ilişkin bir beklenti oluşturacaktır. Böylece, bireyin pekiştirilen davranışları genel olarak iki şekilde sonuçlanmaktadır: Pekiştiricinin davranışı “izler” ya da “izlemez” olarak algılanması. Pekiştiriciler ya kendi ya da kendisinin dışındaki güçlerin veya şans ve kaderin kontrolünde olduğuna dair genel bir beklentiyi benimseyebilmektedir. Birinci durumda bireyin “iç kontrol odağına” ikinci durumda ise “dış kontrol odağına” inandığı kavramsallaştırılmıştır (Dağ,1981). Lim ve Teo'nun yaptığı araştırmada, iç kontrol odağına inananların paralarını dikkatle bütçelediklerini, dış kontrol odağı olan insanların ise parayı bir başarı göstergesi ve bir değer biçme aracı olarak gördüklerini ortaya çıkarmıştır.

Lim (2003), para sorunu ve Konfüçyüsçü İş Etiği ve gösteriş ile ilgili araştırma yaptığı çalışmasında para tutumlarını ölçmek için Lim ve Teo tarafından geliştirilen Para Ölçeğini kullanmıştır. Konfüçyüsçü İş Etiği, saygınlık, yüksek verimlilik ve yüksek ar duygusuna sahiptir. Ayrıca bu etik sıkı çalışma erdemine ve eğitimsel başarılarla önem vermektedir. Bu çalışmada yapılan analiz sonuçlarına göre Konfüçyüsçü İş Etiği, paranın biriktirme ve bütçeleme faktörleriyle ilişkilidir. Bütçeleme faktörüyle pozitif, biriktirme faktörüyle negatif ilişki içindedir. Parayı gösteriş olarak görenler ise, parayı başarı göstergesi olarak görme, güç kaynağı ve karşılaştırma ölçütü olarak görme eğilimindedirler. Araştırma sonucunda katılımcıların yorumları şu şekildedir:

- Parasız bir kişi mutlu olamaz. Çünkü mutlu olmak için temel ihtiyaçlar karşılanmalıdır. Ve para bu ihtiyaçları karşılamak için şarttır.
- Para, her şey değildir. Fakat bir kişi parasız yaşayamaz.
- Para, hayatımızdaki en önemli şey değildir.

1.3.1.4 Ücret

Paraya karşı tutumla ücret kavramları birbiriyle ilişkilidir. Thomas Li ve Tang (2004), para tutkusunun ücret tatmininde ilişkisini araştırdığı çalışmasında Para Tutkusu Ölçeği'ni kullanmıştır. Li ve Tang araştırmalarında, suç, motivasyon, bütçeleme, tarafsızlık ve başarı faktörleriyle para tutkusunun ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda para tutkusunun yüksek veya düşük olmasına göre paranın anlamı ya da paraya karşı tutumların değiştiği görülmüştür. Yüksek para tutkusu olanların paranın suç olmadığını düşündükleri, dikkatli bütçeleme yaptıkları, parayı bir başarı sembolü olarak ve motivasyon aracı olarak gördükleri ve tarafsızlığı savundukları ortaya çıkmıştır.

Luft (1957), kişilerin gelirlerinin paraya karşı tutumlarını etkilediğini düşünmüştür. Zengin insanların sağlıklı mutlu ve uyumlu; fakirlerin ise uyumsuz ve mutsuz gördüklerini ifade etmiştir.

Thomas Li ve Ping Tang (1995), sağlık çalışanları üzerinde paranın anlamını lttikleri çalışmasında para tutumlarını Keşfedici Para leği'ni kullanarak ölçmüşlerdir. Paraya karşı tutumlarda başarı, suç ve btceleme faktörlerinin yanında iş tatmini, organizasyonel vatandaşlık davranışları ve iş sorumluluğu faktörlerine de yer vererek uyguladıkları araştırma sonucunda paralarını iyi btceleyen kişilerin, organizasyonel davranışlarında yardımsever ve aynı zamanda işini düşünen tutumlar sergilediğini ve içsel iş tatminine sahip olduğunu, parayı etik dışı bir Şey olarak görmeyenlerin yüksek, içsel iş tatmini ve iş sorumluluğuna sahip olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca creti düşük olan kişilerin parayı bir başarı sembolü olarak görmedikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Keşfedici Para leği'nin kullanıldığı bu araştırmada paraya karşı tutumun işle ilgili diğer faktörlerle bağlantılı olduğu grlmştir.

Kovach (1987), cret ve terfi ile paranın ilişkisini araştırmıştır. Çalışanlardan işle ilgili 10 faktör saymaları istenmiştir. Kadın ve erkekler arasında tercihler arasında önemli benzerlikler bulunmasına rağmen, yaş, gelir durumu, organizasyondaki durumu konularında farklılıklar bulunmaktadır. Düşük cretli, alt pozisyonda ve genç çalışanlar, para konusunda daha fazla endişelidirler ve para, sigorta ve ikramiye faktörlerini tercih etmişlerdir. Yüksek cretli, st pozisyonda ve yetişkin insanlar, iş güvenliği, takdir görme konularında motive olmaktadırlar (Rodham, Meudell, 1998).

1.3.1.5 Performans

Li (1999), para tutumunun etkilerinin ve paraya karşı hislerin iş performansında, harcama alışkanlığında ve çevreye karşı tutumda görüleceğini ifade etmiştir. Tang(1992), insanların paraya karşı tutumlarının onların işteki görevlerini, ücret sistemlerini ve görevlerindeki ücret sistemlerini ve görevlerindeki içsel motivasyonlarını etkilediğini bulmuştur. Sumeetra M. Thozhur, M. Riley, E. Szivas (2005), düşük ücretli çalışanlar üzerinde iş tatminini lttikleri araştırma sonucunda düşük ücretli çalışanların ücret tatminlerinin yüksek ücretli olanlardan daha yüksek olduğunu bulmuştur (Tang, 1992).

Thomas Li ve Tang (1995), paraya karşı tutumun iş tatmini ve iş değiştirme ilişkisindeki rolünü araştırdığı çalışmasında paranın motivasyon ve işle ilgili davranışlarda önemli etkisi olduğunu ifade etmiştir. Çalışmalarında para tutumunu ölçmek için 12 maddelik Para Etiği ölçeğini, çalışanların bağlılıkları için Ramzek tarafından geliştirilen 10 maddelik ölçeği, içsel ve dışsal iş tatminini ölçmek için ise Minnesota Tatmin Anketini kullanmıştır. Para Etiği kabulü yüksek olan kişilerin paraya karşı daha yüksek derecede olumlu tutum sergiledikleri, para kazanmayı istedikleri ve hayat düzeylerini değiştirmek için iş değiştirmek eğiliminde oldukları ortaya çıkmıştır. Bu nedenle para etiği kabulü yüksek olan kişiler düşük olanlara göre daha çok iş değiştirirler. Bu çalışmanın sonuçları içsel iş tatmini, bağlılık ve iş değiştirme davranışlarında paraya karşı tutumun öncü olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Bu çalışmada paraya karşı tutumun ölçülmesinde Lim ve Teo tarafından geliştirilen, Furnham'ın Para Davranış ve Önemi Ölçeği, Tang'ın Para Etiği Ölçeği, Yamauchi ve Templar'ın Para Önemi Ölçeğinin bir araya getirilmesiyle oluşturduğu 8 faktör ve 37 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

1.3.2 PARAYA KARŞI TUTUM ÖLÇEKLERİ

Bazı bilim adamları iş ve hayat deneyimleri için kişisel ve demografik değişkenlerin farklılığıyla para davranışını araştırırken bazıları insanların paraya karşı tutumunun farklı durumlarını ölçmek için ölçekler geliştirmişlerdir. Bu ölçeklerden bazıları şunlardır.

1.3.2.1 Yamauchi ve Templar Tarafından Geliştirilen Para Tutumu Ölçeği

İnsanların paraya karşı tutumlarının ölçülmesinde ;

- güç ve prestij
- elde tutma
- şüphe
- kalite
- endişe

faktörleri ile ilgili 62 maddeden oluşan Para Tutumu Ölçeği'ni geliştirmişlerdir (Tang, 1995).

1.3.2.2 Furnham Tarafından Geliştirilen Para İnanışı ve Davranışı Ölçeği

İngiltere'deki para davranış ve inançlarını ölçmek için kullanışlı bir araç geliştirmek, demografik ve sosyal çalışma inançları ile insanların parasal inanç ve davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmak, insanların geçmiş ve gelecekte para inanç ve davranışları arasında ilişkiyi araştırmak amacıyla, insanların ekonomik geleceklerini ölçmek için geliştirilmiştir.

6 faktör ve 12 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörler;

- Tutku

- 1- Para, beni mutlu eden şeylerin başında gelir.
- 2- Paranın bütün problemlerimi çözebileceğine inanıyorum.

- Güç

- 3- Bazen ihtiyacım olmayan şeyleri, bazen de başkalarının o an ihtiyacı olan şeyleri onları etkilemek amacıyla satın alırım.
- 4- Bazen istediğim arkadaşlıkları param sayesinde kazanıyorum.

- Saklama

- 5- Karşılatabileceksem de karşılayamayacaksam da genelde 'Ben bunu ödeyemem' derim.
- 6- Miktarı ne olursa olsun para harcama ile ilgili kararlarımı zor alırım.

- Güvence

- 7- Her zaman hesaplarımda ne kadar param olduğunu biliyorum.
- 8- Para biriktirme kabiliyetimle gurur duyuyorum.

- Yetersizlik

9- Biriktirdiğim para kesinlikle yeterli miktarda değil.

10- Arkadaşlarımın tahmin ettiğinden daha kötü durumdayım.

- Başarı

11- Kişinin kazandığı para miktarının onun başarı ve yeteneği ile ilişkili olduğunu düşünüyorum.

12- Yaptığım iş karşılığında aldığım ücreti hak ettiğimi düşünüyorum.

1.3.2.3 Tang Tarafından Geliştirilen Para Etiği Ölçeği

Bu ölçek, organizasyonel ve işle ilgili durumlar üzerinde para tutumlarını ölçmek için geliştirilmiştir (Lim,Hoon,2001).

Bu ölçek;

- 1- Paraya karşı pozitif- negatif tutumları
- 2- Para hakkındaki farklı fikir ve inançları
- 3- Para kullanımını içerir.

6 faktör ve 30 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörler ;

*Duygusal Faktörler

- **Suç:** Bu faktörde 6 madde bulunmaktadır. Paranın suç, utandırıcı ve faydasız olduğunu belirterek paraya karşı olumsuz tutumları ifade eder.

- **Ödül:** Bu faktör 9 madde içermektedir. Paranın, iyi, önemli, değerli ve çekici olduğu fikrini sunar. Bu faktör insanların Fırsat Eşitliği Ölçeği bağlılığı ile bağlantılıdır.

* Zihinsel Faktörler

- **Başarı:** 4 maddelik başarı faktörü bir kişinin toplumdaki başarısı ile paranın bağlantısını araştırır. Para bir kişinin başarısını gösterir ve para bir başarı göstergesidir. Başarı; iş tatmini, terfi, iş arkadaşları ve denetimle olumsuz ilişkiler içindedir.

- **Güç:** 4 maddelik güç/bağımsızlık faktörüne göre para, güç demektir. Para, insana özgürlük verir. Bu faktör düşük iş tatmini, ücret, çalışma arkadaşları ve hayat tatmini ile ilişkilidir.

- **Saygı:** Bu faktör 4 maddeyi kapsamaktadır. Paranın insanları toplumda saygın yapacağını ve paranın muteber olduğunu ifade eder. Saygınlık ücret tatmini ile olumsuz ilişki içindedir.

*Davranışsal Faktörler

- **Bütçeleme:** Bu faktörde 3 madde bulunmaktadır. Parayı dikkatli kullanma ve faturaları zamanında ödeme gibi maddeleri içerir. Yaşlılar, kadınlar, düşük ücretliler ve sıkı çalışanlar paralarını daha iyi bütçelerler. Bu faktör, hayat tatmini ile olumlu ilişki içindedir.

1.3.2.4 Lim ve Teo Tarafından Geliştirilen Para Ölçeği

Lim ve Teo, daha şeffaf ve yüksek değişkenlik açıklamasına sahip olan para davranışı ölçüsü elde etmek için Yamauchi ve Templar, Tang ve Furnham tarafından geliştirilen bu üç ölçeği uyarlamıştır. Lim ve Teo tarafından geliştirilen bu ölçek maddeleri birleştirmiş ve var olan faktörlere daha fazla açıklık kazandırmıştır. Lim ve Teo'nun ölçeği insanların paraya karşı tutumlarının farklı durumlarında bütçeleme, saklama boyutlarını ele almıştır ve bütçeleme ile tutumlu harcamaları, saklama ile para harcama konusundaki huzursuzlukları göstermiştir. Bu iki faktöre genellikle daha önceki çalışmalarda dikkate alınmamıştır (Lim,2003).

Ayrıca, Lim ve Teo'nun ölçeği önceki para ölçekleriyle karşılaştırıldığı zaman yüksek değişkenlik açıklamaları sunmuştur. Özellikle bu ölçek %61,2'lik değişkenlik açıklamasıyla 8 faktöre indirilen 34 maddeden oluşmaktadır (Lim,2003).

-Tutku faktörü, bireylerin zihinlerinin para düşüncesiyle meşgul olmasıyla ilgilidir.

-Güç faktörü, insanların parayı gücün kaynağı olarak hissetmelerinin derecesiyle ilgilidir.

-Bütçeleme faktörü, insanların parayı biriktirebilmelerine ve tutumlu kullanma yeteneklerine işaret eder.

-Başarı faktörü, bireylerin kazandıkları paranın miktarını başarılarının tanımlayıcısı olarak görme dereceleriyle ilgilidir.

-Değer biçme faktörü, bireylerin paraya diğer insanlara karşı ölçme aracı olarak kullanma derecelerine işaret eder.

- Endişe faktörü, insanların para hakkında endişelenme derecelerine işaret eder.

-Saklama faktörü insanların para harcamaktan kaçınmak için patolojik eğilimlerine işaret eder.

-Cimrilik faktörü, insanların hayır amacıyla bağış yapıp yapmama dereceleriyle ilgilidir.

1.3.2.5 Tang ve Meslektaşları Tarafından Geliştirilen Para Tutkusu Ölçeği

Tang bu ölçeği Para Etiği Ölçeği'nden bazı faktörler seçerek oluşturmuştur. Bu ölçekte para tutkusu 5 faktör ve 15 maddeyle araştırılmıştır (Mitchell, Mickel, 1999).

- Bütçeleme

1. Paramı çok iyi bütçelerim.
2. Paramı çok dikkatli kullanırım.
3. Faturalarımı geciktirmeden öderim.
4. Gelecek için finansal planlar yaparım.

- Suç

5. Para bir kişinin davranış standartlarını ve etik normlarını zayıflatır.
6. İnsanlar parasal artış sağlamak için etik olmayan davranışlar sergiler.
7. Para suçtur.
8. Para tutkusu bütün suçların kaynağıdır.

- Tarafsızlık

9. Aynı işi yapan kişiler eşit ücret verilmelidir.
10. Aynı işi yapan kişilere hak ettikleri ücret verilmelidir.
11. Düşük sorumlulukla düşük iş seviyesine az ücret verilmelidir.

- Başarı

12. Para başarının sembolüdür.
13. Para bir kişinin başarısının göstergesidir.

- Motivasyon Aracı

14. Para bir motivasyon aracıdır.
15. Para kazanmak için çalışmaya motive olurum.

1.3.2.6 Tang Tarafından Geliştirilen Kısa Para Etiği Ölçeği

Tang bu para ölçeği ile para etiği ya da paraya karşı tutumun ücret tatminini nasıl etkilediğini araştırmıştır. Bu ölçek cinsiyet, kültürel, demografik özellikler, iş tatmini ve ücret tatminini incelemiştir. Bu ölçek uzunuyla karşılaştırıldığında daha çok ekonomik değerlerle daha az inanç değeri ve ücret tatminiyle ilgilidir. Üç faktör ve bu faktörleri ifade eden 12 maddeden oluşmaktadır (Li, Tang, Kim,1995).

1.3.2.7 Keşfedici Faktör Analizi

Kısa Para Etiği Ölçeği'ndeki bazı maddelerin çıkarılmasıyla 12 maddelik ölçeği sadeleştirmek ve bu konuyla ilgili tutum ve davranışların farklı modellerini araştırmak amacıyla geliştirilmiştir. Suç, başarı, bütçeleme faktörlerinin yanı sıra organizasyonel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve sorumluluk da eklenmiştir (Li, Tang, Kim,1995).

1.3.2.8 Para Önemi Ölçeği

Mitchell ve Mickel paraya verilen önemi ölçmek amacıyla Para Önemi Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. Bu ölçekte paranın önemi 14 madde ile araştırılmıştır. Bu maddeler;

- Paraya verilen önemin değeri

- 1- Daha fazla paranın kişiyi daha fazla mutlu edeceğine inanıyorum.
- 2- Paraya çok fazla değer veriyorum.

- Paraya karşı kişisel bağlılık

- 3- Parasal durumumu sık sık dengelerim.
- 4- Harcamalarımın bütçesini çıkarırım.

- Finansal konuları düşünmekte harcanan zaman

- 5- Nasıl para kazanabileceğime dair açık planlar hazırlarım.
- 6- Her zaman karlı finansal yatırımları kollarım.

- Finansal konular hakkında bilgi

- 7- Finansal aktivitelerimin vergi sonuçlarından haberdarım.
- 8- Bankaların krediler, ipotekler, yatırımlar için nasıl para yarattığını biliyorum.

- Finansal risk alma rahatlığı

- 9- Tutucu olsam da büyük kazanmayı ya da kaybetmeyi tercih ederim.
- 10- Yatırım amacıyla yüksek tutardaki parayı rahatlıkla borç alabilirim.

- Parayı idare etme becerisi

- 11- Parayla ilgili kontrollerimi hiç aksatmam.
- 12- Acil durumlar için kenara belli bir miktar para ayırırım.

Parayı bir güç ve statü kaynağı olarak görme

- 13- Sık sık ne kadar paraya sahip olduğumdan bahsederim.
- 14- Parayı diğer insanları etkilemek için kullanırım.

BÖLÜM 2. ÜCRET TATMİNİ

2.1 İŞ TATMİNİ

2.1.1 İŞ TATMİNİ TANIMLARI

İş tatmini, çalışanların işine devamlılığı, bağlılığı, işini çekici bulması ve verimliliği için önemli bir unsurdur. İş tatmini, en genel anlamda, bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkileri şeklinde ifade edilebilir (Baş ve Ardıç, 2002; 73).

İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir. İş tatmini, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005). Bu anlamda, iş tatmini, çalışanların iş ve işin sağladıklarına ilişkin bir algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal cevaptır (Luthans, 2002; 114). İş tatmini genellikle çalışanın iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. Kişi işinden gerekli tatmini buluyorsa işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır (Erdoğan,1991;376).

Davis (1988), iş tatminini işgörenlerin işlerinde duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak ifade etmektedir. Yüksek düzeyde iş tatminine sahip olan bir birey işine karşı olumlu tepkiler geliştirebilmektedir. İşine karşı olumsuz tutumlara sahip olan birey ise iş tatminsiz kişidir (Davis, 1998; 96).

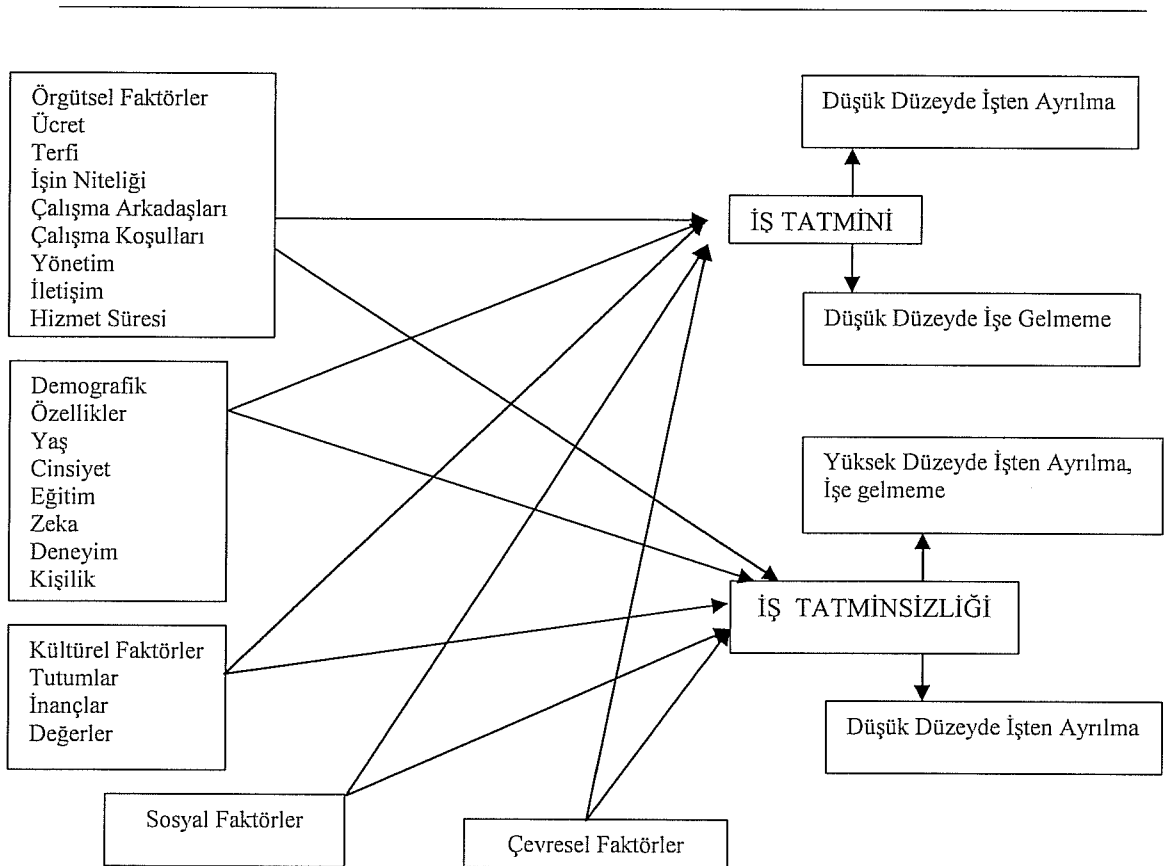
Blum ve Naylor(1968)'a göre iş tatmini, bireyin işine karşı duyduğu çeşitli tutumların bir sonucudur. Bu tutum ise şu şekilde özetlenmektedir: Ücret, denetim, çalışma şartları, gelişme imkanları, yeteneğin tanınması, işin değerlendirilmesi, işteki sosyal ilişkiler, işin çevresi ve benzeri değişkenlerdir (Blum, Naylor, 1968; 364).

Lawler (1996)'e göre, iş tatminini çalışanın işten beklentileri ile işin fiili olarak sundukları arasındaki ilişki belirlemektedir. Yani iş tatmini, kişinin ne hak ettiği düşüncesi ile ne aldığı arasındaki farktan ortaya çıkmaktadır.

2.1.2 İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş tatmini statik bir olgu değildir. Dolayısıyla bireysel ya da başka bir takım faktörlerle, iş doyumunu ya da doyumsuzluğu ortaya çıkarılabilir (Lam, 1995; 73). Bu bağlamda ele alınabilecek faktörler bireysel ve iş ya da iş ortamına bağlı faktörler olarak sınıflandırılabilir. İş tatmininin boyutlarını beş ana başlık altında toplamak mümkündür. (Spector, 1997).

Şekil:1- İş Tatminini Etkileyen Faktörler



2.1.2.1 Örgütsel Faktörler

İş göreninin işinden doyum duymasında işin genel görünümü, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş ortamı şartları etkili faktörlerdir. Bu faktörler, bireysel değil toplumsaldır, yargısal olmayıp analiz edilebilir, ölçülür, diğer işlerdeki ile karşılaştırılabilir türdendir. İş tatminini, birbiriyle ilişkili çok sayıda tutumun birleşimi olarak görmek mümkündür. İş tatmini, çalışanın iş ve iş ortamına ilişkin bir dizi faktörün oluşturduğu tutumların bileşkesidir (Özgen v.d, 2002; 332).

2.1.2.1.1 Ücret

İş tatmininin temel faktörlerinden birisi de ücrettir. Çalışan işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliyi ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Çalışan çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir. Bazı araştırmalar ücretlerin çalışanlar için çok önemli olduğunu göstermektedir. İş doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret ne denli yüksekse, çalışanın doyumunu da o denli yüksektir (Kolasa, 1979; 55). Bireyin maddi doyumsuzluğu performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumsuzluk seviyesini yükseltmektedir (Saal ve Knight, 1988; 104).

2.1.2.1.2 Terfi İmkanları

İş tatmini açısından önemli faktörlerden biri de terfidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumunu artıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi

başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Erdoğan, 1996; 240).

2.1.2.1.3 İşin Niteliği

İş hakkındaki düşünceler doğrudan iş tatminini etkileyen faktörlerdendir. Her kültür veya alt kültürün yarattığı idealler olduğu gibi, çalışanların yapmak istemeyecekleri, yapmayı hayal etmedikleri işler de vardır. İşin özelliklerini ve içeriğini sevmeyen kişinin iş tatmini de düşük olacaktır. İşin sevebilmesi için, çeşitliliği, bağımsızlık ve yetenekleri kullanma imkanı verme özelliklerine sahip olması önemli etkenlerdir (Baysal, 1981; 46).

2.1.2.1.4 Çalışma Arkadaşları

İnsan, hayatı boyunca bir çok gruba dahil olmakta, bazılarında uzun süre yer alırken, bazılarını kısa sürede terk etmektedir. Bu çok çeşitli gruplar içerisinde çalışma grupları ve çalışma arkadaşlıkları insanın hayatının önemli bir parçasını oluşturmaktadır (Erdoğan, 1996; 241-242).

2.1.2.1.5 Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları

Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür

örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar. İşyerindeki çalışma koşulları da doyum ya da doyumsuzluk kaynağı olabilmektedir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş doyumunu etkilemektedir (Erdoğan, 1996; 245).

2.1.2.1.6 Yönetim Biçimi

Yönetim yapısının iş tatminiyle ilişkisini ararken; karar vermeye katılım, güven, iletişim yapısı, özerklik, yönetici tarafından tanınma, adalet duygusu gibi

bazı belirleyici kavramlar aracılığıyla hareket etmek daha akılcı bir yaklaşım olabilecektir. Kararlara katılımın iş tatmininin bir belirleyicisi olduğundan literatürde sık sık söz edilmektedir ve bu görüş için çalışmaların yaklaşık %60'ı olumlu bir ilişki ortaya çıkarmıştır. Ayrıca karar vermeye katılımın etkili bir şekilde işleyebilmesi için kapsanan konuların önemi ve astların üstlerini ne kadar etkileyebildiğinin derecesi gibi faktörlerinde hesaba katılması gerekmektedir (Locke, 2000; 109).

2.1.2.1.7 İletişim

Yönetim bilimi açısından iletişim, bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır (Sun, 2002).

Örgütte iletişim yapısının iş görene yaptıkları işler hakkında bilgi verecek şekilde düzenlendiğinde iş görenlerin işlerinden daha çok tatmin oldukları görülmüştür (Alan, 2003; 17).

2.1.2.1.8 Hizmet Süresi ve Statü

Yapılan çalışmalarda yönetsel bir unvana sahip olan çalışanların ya da statüsü yüksek bir pozisyonda bulunanların böyle bir unvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara kıyasla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Hickson ve Oshagbemi, 1999, Oshagbemi, 1997).

Meudell ve Rodham (1998)'e göre işyerinde altı aya kadar çalışanlar için kazandıkları para ve ikramiyeler önemlidir. 7-12 ay arasında, terfi, rekabet, çalışma arkadaşları ve iş tutkusu, 13- 24 ay arası herhangi bir şeyin önemli olmadığını düşünürler, 2-3 yıl arası iş hayatının gerçekleri anlaşılır bir şekilde ortaya çıkmıştır ve buna bağlı olarak ikramiye konusuna önem artacaktır. 3 yıldan fazla çalışanlar için ise en önemli faktör terfi olacaktır (Meudell ve Rodham, 1998).

2.1.2.1.9 Denetim

Birey bir örgütte kendisine verilen işleri yapmaya başlayınca örgüt içinde geçerli olan ilişkiler sistemine de dahil olur. Üstlendiği göreve göre denkleleriyle birlikte çalışır, üstlendiği role göre amirleri ya da astları vardır. Amirler işin planlamasını yapar ve planlanan şekilde yürütmesi için astlarını denetler. Bu denetim çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırıyorsa iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Sun, 2002).

2.1.2.2 Demografik Özellikler

Bireysel faktörlerin iş tatmini üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir. Bireylerin doğdukları zaman, mekan ve içinde yaşadıkları toplulukların sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları görece sabit olan yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu vb. özellikleri olarak tanımlanabilecek olan demografik özellikler de bireysel faktörler arasında sayılabilir.

İş tatminini yaratan bireysel faktörleri gözden geçirirken Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramı'nda yer alan Büyüme Gereksinimi Gücü (BGG) değişkeninden hareket edilebilir. BGG değişkeni bireyin özerklik ve kişisel gelişim gibi üst düzey gereksinimleri karşılama ihtiyacını gösterir. Kuram, işin özelliklerinin güdüleyici etkisinin sadece Büyüme Gereksinimi Gücü yüksek olan bireylerde ortaya çıkacağını belirtir. Başka bir deyişle, İşin Özellikleri Kuramı, zor ve ilginç işleri tercih eden bireylerin kendilerine karmaşık işler verildiğinde daha çok güdülenip daha mutlu olacaklarını, basit işlerden kaçınacaklarını belirtmektedir.

- Yaş
- Cinsiyet
- Eğitim Düzeyi
- Tecrübe
- Kişilik
- Medeni Durum

2.1.2.3 Kültürel Faktörler

2.1.2.3.1 Tutumlar

Tutum herhangi bir olaya, kişiye ya da yere karşı olumlu ya da olumsuz tepki gösterme eğilimidir (Kolasa, 1979; 431). Gündelik hayatta karşılaşılan olaylara karşı geliştirilen davranış ve tepkiler tutumların oluşmasını sağlamaktadır. Her birey kendi kişilik yapısına göre çeşitli tutumlara sahiptir. Tutumlar karşılaşılan olay veya durumun niteliğine göre olumlu ya da olumsuz olabilmektedirler (Yazıcı, 2002; 7).

2.1.2.3.2 Değerler

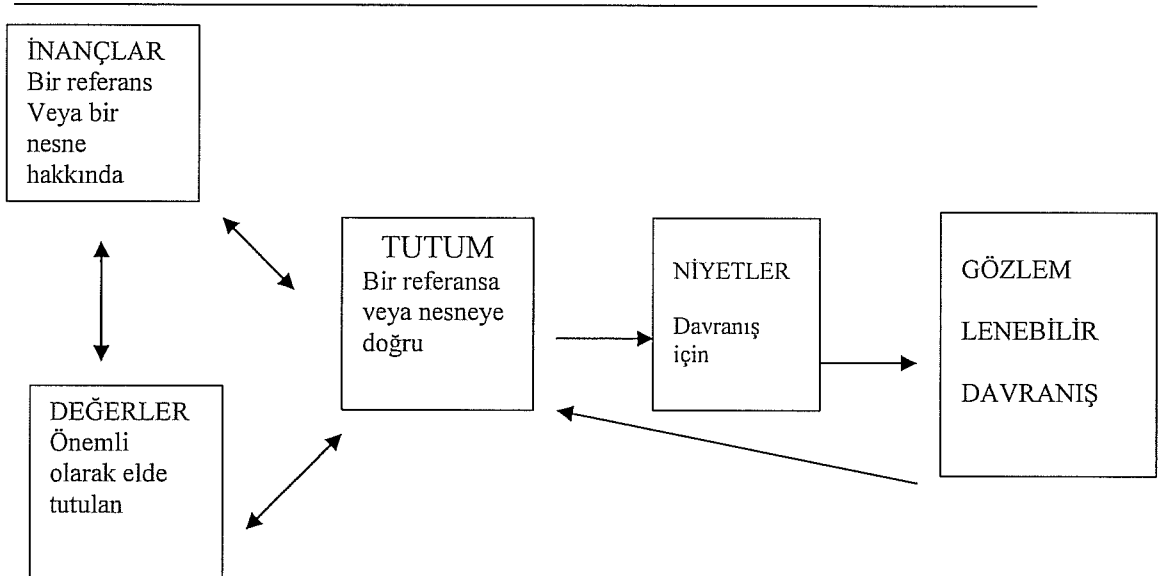
Değerler kişilerin yaşamları boyunca oluşturdukları bir sistemdir. Değer sistemleri, bireylerin değerlerinin önceliklerini temsil etmekte veya bireylerin öncelikle önem verdiği hürriyet, zevk, kendine güven, dürüstlük, itaat, eşitlik gibi kıstaslar olarak karşımıza çıkmaktadır (Şener, 2006; 4).

2.1.2.3.3 İnançlar

İnançlar, bireylerin kendi dünyalarının bir yönüyle ilgili algıların ve tanımların meydana getirdiği sürekli duygular ağıdır (Mullins, 1996; 116). İnançları davranışlardan ayıran en önemli özelliği lehte ve aleyhte yorumlanamaz oluşudur. İnançların oluşmasında rol oynayan üç süreç vardır: geçmiş tecrübeler, ulaşılabilir bilgi ve genellemeler.

Tutum, inanç ve değerler arasındaki ilişki şu şekilde gösterilmektedir:

Şekil:2- İnanç-Tutum-Değer Arasındaki ilişki



2.2 ÜCRET TATMİNİ

2.2.1 ÜCRET TANIMLARI

Ücret belirli bir hizmet için insan emeğine ödenen bedeldir. Çalışanların ortaya koyduğu bedensel ve zihinsel emeğin bedeli olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu, 1994). Bu tanımlardan anlaşılacağı gibi, ücret insan emeğine ödenmektedir. Bir örgütte ürünü ortaya çıkartan emeğin karşılığı ödenmelidir. İşgörenin yalnız biyolojik ihtiyaçları değil, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını da karşılayan bütün değerler ödemenin içinde yer almaktadır (Schular, 1987). Ancak işgören ihtiyaçlarının büyük çoğunluğunu para karşıladığı için ödeme deyince sadece parasal ücret akla gelmektedir.

İşletme yönetimi literatüründe ücret ile ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmıştır.

Ücret, bir iş karşılığında işveren tarafından işçiye belirli zaman dilimi esas alınarak ödenen para ve para ile belirlenebilen malların oluşturduğu bir gelirdir. İşçilerin teknik bilgilerini ve emek güçlerini işverenin emrine vermelerine karşılık elde ettikleri her türlü kazanç ücreti oluşturur (Talas, 1979; 6).

İşletme açısından ücret, işçiye ödenen para ve parayla ifade edilen değerler toplamıdır. Emeğin birim fiyatıdır yani maliyet unsurudur. İşletme açısından para bir maliyet unsuru olarak görülmesine karşın, işletme yöneticileri çalışanlara ödedikleri ücreti maliyeti artıran faktör olarak görmemelidir (Artan,1997;38). Çünkü oturmuş bir ücret sistemi ve ödenen dolgun bir ücret, işletme için verimlilik ve performans artıran en önemli unsur olmaktadır. İşveren yönünden ücret, işçiyi üretimde kullanabilmek için yapılan bir giderdir. İşverenler, üretilen birim başına işçi maliyeti ile ilgilendikleri gibi, benzer işletmelerdeki ücret düzeyini de göz önünde tutarlar. Ayrıca, işletme içi ücret politikaları da ücretin belirlenmesinde rol oynar.

İşçi açısından ücret, ailesi ve kendisinin tek gelir kaynağı, emeğini kiralaması sonucu aldığı gelirdir. Çalışanlar açısından ücret; kendisinin veya ailesinin günlük yaşamını ve geleceğini belirli ölçüde güvence altına alabilecek, fiziksel veya zihinsel emeğin karşılığı olarak aldığı para olarak tanımlanmaktadır (Zaim, 2000; 209). İşçi işe girerken ücret konusu üzerinde en önemle durulacak konu olmaktadır. Ayrıca işçi aldığı veya alacağı ücreti, öteki işçilerin ücretleri ile karşılaştıracak, bu ücretle birikim yapıp yapamayacağını inceleyecektir (İnce,1990;70).

Ekonomik açıdan ise mal ve hizmet üretimi için gerekli olan emeğin fiyatıdır. Arz ve talebin kesişmesine göre piyasada belirlenir. İktisatçılara göre ücret; bedensel veya zihinsel emeğe üretim faaliyetleri karşılığı ödenen bedeldir(Zaim, 1985;184).

Yasal açıdan ücretin tanımı Anayasa'da ve İş Kanunu'nda yer almaktadır.

1982 Anayasası'nın 55. maddesinde ücrette adalet sağlanması konusuna yer verilmiştir. Buna göre: Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri, diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

İş Kanunu'nun 26. maddesi ücreti, "Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar." şeklinde tanımlamıştır. Bu tanıma göre şu üç özelliği kapsar:

- 1- Ücret bir iş karşılığıdır.
- 2- Ücret nakden ödenen meblağı kapsar.
- 3- Ücret, işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanabilir (Güven, Atlan, Gerek,1994; 90).

Yeterli ücret; kuruluşun amacına ulaşması için işgörenlerin güdülenmesini, uygun ve gerekli sayı ve nitelikteki işgörenlerin işletmeye çekilebilmesini sağlayacak bir ücret düzeyidir (Ataay, 1985; 15).

Ücret, toplumsal gerçeklerin, alışkanlıkların, gelenek ve göreneklerin, geçmişte kazanılan deneyimlerin bir işlevidir. İşletme ücret düzeyini belirleme konusunda bağımsız karar veremez. Yapılan araştırmalarda; işletmelerin %90'ından fazlasının ücretlerini diğer işletmelerin ücretleri ile karşılaştırarak saptadıkları belirlenmiştir (Ataay, 1985; 15).

2.2.2 ÜCRETİN ÖNEMİ

İş hayatına ait en önemli hususlardan bir tanesi çalışanlara verilecek ücret veya maaştır. Özellikle ekonomik hayatın olumsuz olduğu dönemlerde çalışanların ücret miktarının belirlenmesi işletme yönetimi açısından daha da önemli hale gelmektedir (Eren vd. 2006; 819).

2.2.2.1 Çalışanlar Açısından Önemi

Çalışanlar açısından ücret; ekonomik, sosyal ve motive edici yönleri bulunan bir kavramdır. Ücretin ekonomik yönü, çalışan bir bireyin tek temel gelir kaynağı olması ve ekonomik gücünü belirlemesi nedeniyle kendisini en çok ilgilendirdiği yönüdür. Ücret geliri, çalışanın kendisi ve ailesi için ekonomik bir güvence sağlamanın yanı sıra refah düzeyini belirlemesi nedeniyle de önemlidir.

Yapılan araştırmalarda ücret, bireyin çalıştığı kurum ve sosyal yaşantısındaki statüsünü belirleyen önemli bir faktör niteliği taşımaktadır. Güven duygusu, statü, saygınlık kazanma, toplumsal kabul görme gibi temel bireysel ihtiyaçlarla alınan ücretler arasında çok yakın bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bireyler paraya ve onun alım gücüne gerektiğinden fazla önem vermektedirler. Çünkü para toplumda statü elde etmek için yararlanılan bir araçtır (Benligiray, 2003; 6).

Para (ücret), insanın tüm gereksinmelerini karşılamada büyük bir öneme sahiptir. İşgören, kazancıyla öncelikle temel fizyolojik gereksinmelerini karşılar. Başka bir deyişle tüm geliri, doğrudan ve kişisel gereksinmeleri karşılama araçlarına dönüştür (Artan, 1981; 63).

2.2.2.2 İşverenler Açısından Önemi

İşverenler açısından ücret önemli bir maliyet unsuru olarak görülür. Fakat işçilik ücretiyle işgücü maliyetinin farklı şeyler olduğu dikkate alınmamaktadır.

İşverenler, hem işletmelerinde çalışmaya istekli personel potansiyeli yaratmayı, hem nitelikli personeli ellerinde tutmayı, hem de personelin örgüte katkısını en yüksek düzeye çıkarmayı sağlayacak bir ücret politikası saptamalıdır. Bunu yaparken doğal olarak gelirleri, maliyetleri ve ücret giderleri arasında bir denge sağlamaları ve kendi çıkarlarını da korumaları gerekir (Benligiray, 2003; 7).

2.2.2.3 Sendikalar Açısından Önemi

Sendikalar açısından ücretin önemi büyüktür. Çünkü çoğu durumda sendikaların başarıları toplu pazarlık sonucunda işverenden sağladıkları ücret artışlarıyla ölçülmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sendikaların en önemli amaçlarının üyelerinin refah düzeyini yükseltmek olduğu görülmektedir. Bu amaçla sendikalar en çok ücret arttırılması konusuna ağırlık verirler.

2.2.2.4 Toplum Açısından Önemi

Toplum ve ücret ilişkisi, yaşanan toplumda kabul edilebilir bir yaşam düzeyinin belirlenmesi noktasında ayrı bir önem taşımaktadır. Ücretler belirli bir toplumda yaşayanların o toplumda kendilerini diğer bireylerle karşılaştırarak yaşam düzeyleri hakkındaki yargıya varmalarını sağlayan bir unsurdur. Gelir dağılımını, istihdamı, gelişme hızını, enflasyonu, yatırımları ve tasarrufları doğrudan etkilemesi nedeniyle devlet ve hükümetler açısından önemlidir (Eren vd., 2006; 820).

2.2.3 ÜCRET YÖNETİMİ

İşverenlerin işgörenlerine sağladığı para, mallar ve/veya hizmetler hep birlikte ücretlendirme sistemini oluşturur. Bu sistemin planlanması, organize edilmesi, yönlendirilmesi, koordine ve kontrol edilmesi de ücret yönetimi olarak adlandırılır (Benligiray, 2003; 10).

Ücret yönetimi, hem işletme yönetiminin hem de personelin beklentilerini karşılayan bir ücret sisteminin kurulmasını ve yürütülmesini içeren önemli bir insan kaynakları yönetimi işlevidir. Sağlam politikalara ve sürekli bir şekilde uygulanan kurallara göre idare edilen ücret programının dikkatli bir şekilde tasarlanması ve

örgütsel amaçlara ulaşmak için etken bir şekilde kullanılması isteniyorsa ücret yönetimi temel bir işlev olarak ele alınmalıdır (Artan,1981;75).

2.2.3.1 ÜCRET YÖNETİMİNİN AMAÇLARI

Ücret yönetiminin başlıca amacı, işletmede her düzeyde çalışana iş doyumunu sağlayacak bir ücret yapısını oluşturmaktır. Ayrıca, maliyetleri kontrol altında tutmak, kalifiye iş gücünü şirkete çekmek, çalışanları elde tutmak, motive etmek, şirket strateji ve değerlerine uygun davranışları vurgulayarak çalışanlara iletmekte amaçlar arasındadır. Bu amaçları gerçekleştirmek için şu noktaları göz önünde tutmak gerekir (Şenatalar,1978; 288).

-Adil Bir Ücret Yapısı

Kuruluşun tüm düzeylerinde çalışanlara adil bir ücret ödenebilmesi için, ücret politikaları ve programlarının düzenlenmesi, yöntem ve ilkelerin geliştirilmesi, yeni yöntemler bulunması gerekir.

- İşle ve Görevle İlgili Düzenlemeler

- a- İşe alma, iş değiştirme, işten çıkarma gibi işlerin düzenlenmesi
- b- Her düzeydeki görevlerin denetim ölçümlerinin belirlenmesi
- c- İş yalınlaştırma çalışmalarına katılımın sağlanması.

- İşçinin Yükseltilmesi ve Ödüllendirilmesi

- a- Olağan ölçümlerin üzerinde nitelik ve nicelik gösteren işçilerin ödüllendirilmesi
- b- İşçilerin nesnel ve düzenli bir biçimde yükseltilmesinin sağlanması.

- Toplumsal Bazı İşlerin Yürütülmesi

Sosyal sigorta, varsa öteki sigortalar, emeklilik, kıdem tazminatı, sosyal yardımlar gibi toplumsal nitelikli bazı işlemlerin aksatılmadan düzenli olarak yürütülmesi.

- Personelin Ücret Tatminini Sağlamak

Ücretin motive etme yönü üzerinde önemli bir tartışma olmakla birlikte, yetersiz ücret ödemelerinin bir işletme üzerinde büyük ölçüde olumsuz bir etkiye neden olduğu konusunda çok az anlaşmazlık vardır. Ücret tatminsizliği sonucu kişilerin davranışlarını araştıran bir modele göre ücretlerden tatminsizlik personelin işleri hakkındaki duygularını iki şekilde etkileyebilir:

- 1- Personelin çalışma arzusu daha çok artabilir
- 2- Personelin gözünde işin çekiciliği düşebilir.

İşin çekiciliği azaldığında personelin işe gelmemesi, geç gelmesi, işi bırakması ya da işin kendisinden hoşnut olmaması durumlarıyla karşılaşılır. Ücret ödemelerinden duyulan memnuniyet personelin performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda ücret yönetiminin temel amaçlarından biri personelin ihtiyaçlarını karşılayarak onları tatmin edici bir ücret sistemini kurmak ve yürütmek olmalıdır (Benligiray, 2003; 10).

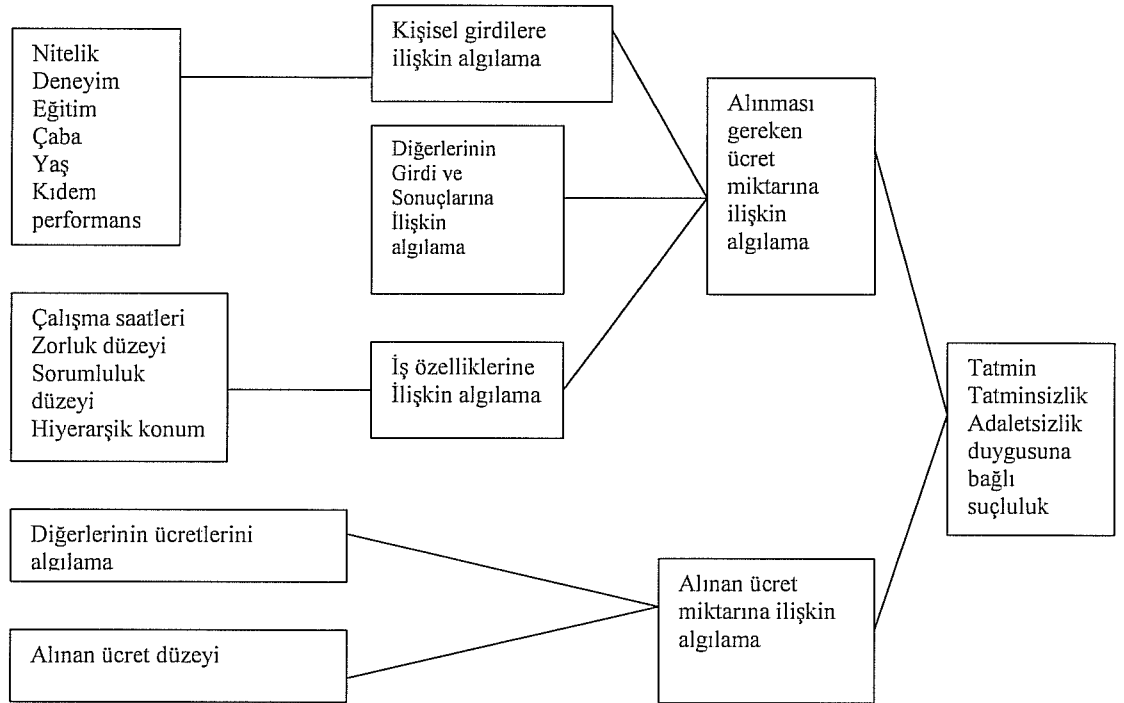
2.2.4 ÜCRET TATMİNİ

Ücret tatmini, beklenen ücret ile alınan ücret arasındaki farkın en az olmasıyla ortaya çıkmaktadır. Adalet kuramının varsayımlarından yola çıkarak geliştirdiği ücret doyumu modelinde Lawler (1994), bireyin elde ettiği ücret düzeyinin, alması gerektiğini düşündüğü ücret düzeyine eşit olması durumunda doyuma ulaşacağı aksi taktirde tatminsizlik ve buna bağlı sonuçların baş göstereceğini belirtmiştir. Şekil 5'teki modelde bireyin alması gerektiğine inandığı ücret düzeyi üzerinde, işin özellikleri ile kendisinin işe ilişkin girdi ya da yatırımları yanında, başkalarının

yatırım ve sonuçları da etkili olmaktadır. Başkalarının elde ettiği sonuçlar, aynı zamanda bireyin aldığı ücrete ilişkin algılamasını da etkilemektedir. Buna göre başkalarının iş özellikleri, işe olan yatırımları ve elde ettikleri sonuçlar, hem alınması gerektiğine inanılan ücret hem de ücretin algılanışı üzerinde etkiye sahiptir.

Çalışan, ücretinin adil olup olmadığını değerlendirirken kendi ücretini, kuruluştaki diğer çalışanların ve o sektördeki diğer kuruluşların çalışanlarının ücretleriyle karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda kendisine verilen ücretin yetersiz veya adaletsiz olduğu duygusuna kapılan çalışan huzursuz olmakta, iş tatmin düzeyi düşmektedir (İncir, 1990; 33). Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre oluşturulmalıdır.

Şekil:3- Ücret Tatmini Modeli



Lawler (1971) geliştirdiği modelde ücret doyumsuzluğu olan bireyleri şu şekilde belirtmiştir (Lawler, 1994; 99):

- a. Girdileri yüksek olanların, girdileri düşük olanlardan,
- b. İş gerekleri yüksek olanların, iş gerekleri düşük olanlardan,
- c. Girdi ve çıktı oranının başkalarıyla benzer olduğunu algılayanların, başkalarınınkini daha yüksek olarak algılayanlardan,
- d. Ücret veya sonuç düzeyleri düşük olanların, daha yüksek olanlardan,
- e. Özellikle iş gerekleri benzer veya eşit olan bir başkasının daha fazla ücret aldığı durumda daha düşük ücret alanların ücret doyumları düşüktür.

Ücret adaleti ile ücret tatmini ilişkisine yönelik yaptıkları araştırmada Pritchard vd. (1972), diğerlerinden daha düşük ücret alanların ücret tatminlerinin diğerleriyle eşit ücret alanlardan daha düşük olduğunu ancak yüksek ücret alanların ücret doyumunun, diğerleriyle eşit alanlarınkinden önemli sayılabilecek bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir.

Beklediği ücret düzeyinden daha fazlasını elde eden bireyler, fazla ödüllendirildiği duygusundan kaçınmakta, bunu da çevrelerinde kendileriyle eşit düzeyde ücret alan yeni bir karşılaştırma objesi arayarak gerçekleştirmektedirler (Lawler, 1994; 98).

Scholl vd. (1987), ücret doyumunun, dışsal karşılaştırma, bireysel karşılaştırma ve örgütün ücret yönetiminden beklediği ücret ile aldığı ücreti karşılaştırmasıyla daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu bulurken, örgüt içindeki diğer işlerde çalışanların ücretlerini karşılaştırmayla daha zayıf bir ilişkisi olduğunu tespit etmiştir (Lawler, 1994; 98).

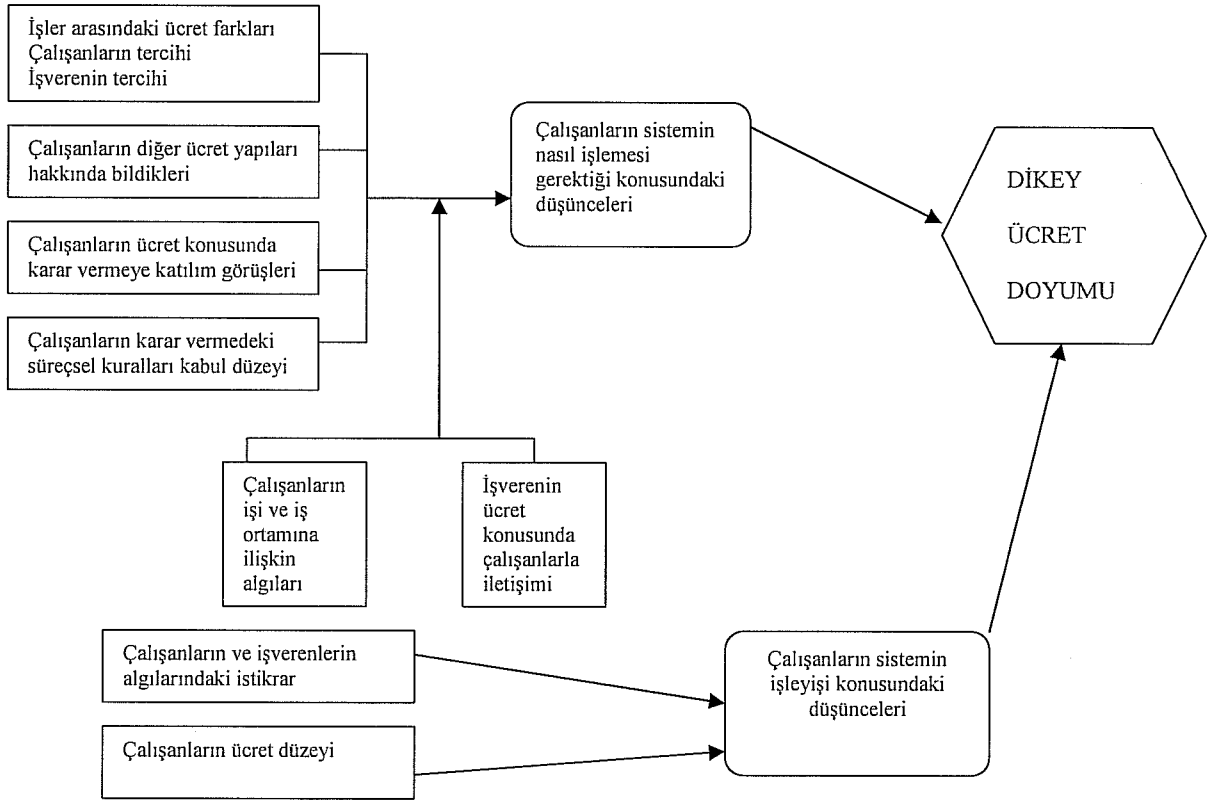
Lawler'in ücret tatmini modelinde birey alması gerektiğine inandığı ücreti belirlerken,

- a. İşin niteliklerini,
- b. İşe yaptığı katkı ve yatırımları,
- c. İşten elde ettiği ücret dışı kazançları,
- d. Kendi ücret geçmişini dikkate almaktadır.

Heneman (1985) ücret tatminini, ücret düzeyi, ücret artışları, ücret yapısı ve yönetimi, ücret ekleri ya da sosyal yardımlardan oluşan çok boyutlu bir yapıda incelemiştir. Bu dört boyut da farklı uygulama ve süreçlerden etkilenmektedir. Örneğin, ücret artışları kıdem ve performansa bağlı belirlenebilirken ücret yapısı büyük ölçüde iş değerlendirme sürecinden etkilenecektir.

Ücret düzeyleri ile ücret tatmini arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında Miceli (1993), ücret tatminini iki boyuta ayırmıştır. Birincisi yatay ücret tatminidir ve çalışanların başlangıç ücretleri arasındaki farklılıklar ile aynı işte kaldığı süreçte ücretlerde meydana gelecek değişiklikler ile ilgilidir. Yatay ücret doyumunda ücret miktarı ön plana çıkarken, ücret kararlarına katılım ve süreçsel adalete ilişkin algılamalar daha az etkili olmaktadır. Dikey ücret tatmini, ücret yapısı içinde her iş için belirlenen ortalama ücret düzeyi; iş değerlendirme ve ücret araştırmaları ile benzer değerdeki işlerin aynı grupta toplanarak verilen ücretler arasındaki farklılıklardan duyulan memnuniyeti içermektedir (Ataay, 1985; 32).

Şekil:4- Dikey Ücret Tatmini



2.2.4.1 Ücret Tatminini Etkileyen Faktörler

Heneman (1965), ücret tatmini üzerinde bireysel ve örgütsel özelliklerin etkili olduğunu ileri sürmüştür.

2.2.4.1.1 Bireysel Faktörler

2.2.4.1.1.1 Adalet Hassasiyeti

- Başkalarının çıkarlarını gözetenler,
- Adalet hassasiyeti gösterenler,
- Kendi çıkarını gözetenler.

2.2.4.1.1.2 Adil Dünya İnanç

Herkesin hak ettiği şeyi elde ettiği adil bir dünyada yaşadıklarını kurgulama güdüsünü içeren inanç, insanların günlük yaşamlarını sürdürebilmeleri ve geleceğe yönelik yatırımlar yapabilmeleri için gerekli olarak önemli psikolojik mekanizmalardan biridir.

2.2.4.1.1.3 Öz-Saygı

Özsaygı, belirli bir örgütte çalışan bireyin, o örgütün üyesi olarak kendi değerine ilişkin algısı olarak tanımlanabilir. Örgütsel özsaygısı yüksek olanlar çalıştıkları örgütte kendilerinin değerli, anlamlı ve önemli oldukları inancına sahiptirler.

2.2.4.1.2 Demografik Özellikler

2.2.4.1.2.1 Yaş

Yaşça büyük olan çalışanlar, genç çalışanlara göre kıdeme dayalı ücretlendirmeyi daha çok tercih etmektedirler.

Berkowitz vd. (1987), ileri yaştaki çalışanların genç çalışanlara göre ücretlerinden daha fazla memnun olduklarını saptamışlardır.

Jackson ve Grabski (1988), ileri yaştaki çalışanların genç çalışanlardan daha fazla ücret aldıklarını belirlemiştir. Yaşça büyük olanlar ücretlerini genç olanlara göre daha adil bulmaktadırlar.

Tang (1992), para etiği ya da paraya karşı tutumun ücret tatminini etkileyeceğini düşünmüştür. Tang para etiği yüksek olan kişilerin ücret tatminsizliğinin de yüksek olacağını ve paraya karşı tutumla ücret arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ifade etmiştir.

2.2.4.1.2.2 Eğitim ve Meslek

Yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar, ücretlerin saptanmasında eğitimin bir ölçüt olarak kullanılmasını düşük eğitimlilerden daha fazla desteklemektedirler.

Yüksek eğitim düzeyine sahip olan kişiler ücretlerinden daha az memnundurlar ve daha çok ücret adaletsizliği algısına kapılmaktadırlar (Berkowitz vd., 1987).

Berkowitz vd. (1987), meslek düzeyleri daha yüksek olanların ücretlerinden daha az memnun olduklarını tespit etmiştir.

2.2.4.1.2.3 Cinsiyet

Kadınlar, genelde erkeklerden daha az ücret aldıkları halde, ücretlerinden tatmin düzeyleri erkeklerin tatmin düzeylerinden daha yüksektir (Major ve Forcey, 1985).

Ücret tatmininin biline iki modeli vardır (Luna-Arocas ve Tang, 2003).

- Tarafsızlık Modeli: Bir kişinin girdi/çıktı oranı ve diğerleriyle oranına odaklanır.
- Farksızlık Modeli: Bir kişinin ne kadar ücret aldığını ve neye sahip olmak istediğini araştırır.

Greenberg (1978), kadınların ödül dağıtımında daha eşitlikçi yaklaşım sergilerken, erkeklerin ise daha adil bir dağıtımı tercih ettikleri sonucuna ulaşmıştır.

Adams vd. (1976), kadınların erkeklerden daha düşük ücret beklentisi olduğunu bu yüzden de daha az parayla tatmin olduklarını öne sürmüş ve beklentilerin tatminin belirtilmesinde ne kadar önemli olduğunu belirtmiştir (Major, Konar, 1984).

McDonald (1995), kadınların ücretlerini daha adil bulduklarını saptamıştır. Çocuk sahibi olanlar, çocuğu olmayanlara göre ücretlerini daha az adil bulurken, aile geliri daha yüksek olanlar, olmayanlara göre ücretlerini daha adil bulmaktadır.

2.2.4.1.3 Örgütsel Faktörler

2.2.4.1.3.1 Ücret Yönetimi ve Ücret Düzeyi

Ücret yönetimi ve ücret düzeyi ücret tatmininde etkilidir. Ücret düzeyi arttıkça ücret daha adil bulunmaktadır ve ücret tatmini artmaktadır.

Luna-Arocas ve Tang (2004)'e göre ücret düzeyleri ile ücret tatmini arasındaki ilişkinin tutarlılığı sağlamdır. Aralarında tutarlı ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Luna-Arocas ve Tang, 2003).

2.2.4.1.3.2 İşin Niteliği

İş tanımının belirsiz olduğu durumlarda, belirli bir iş tanımı çerçevesinde çalışanlar ile karşılaştırıldığında, çalışanlar aynı ücret alsalar bile daha fazla adaletsizlik algısına sahiptirler.

2.2.4.1.3.3 Örgütsel Adalet

Dittrich ve Carrel (1979), iş yerinde adalet algılamasını beş boyutta incelemiştir. Bunlar; ücretin belirlenmesi, ücret artışlarına ilişkin kurallar işin ve bireyin niteliğini dikkate alan ilkeler, sektördeki ücret düzeyi, işyerindeki adaletli yönetime ilişkin ilkelerdir.

2.2.4.2 Ücret Tatminsizliğinin Sebepleri

- Girdilerin yüksek olduğunu algılayanlar, düşük olduğunu algılayanlara oranla daha fazla tatminsizlik duyacaklardır.

- Elde ettikleri para dışı sonuçların çok az olduğunu algılayanlar para dışı sonuçların çok olduğunu algılayanlara oranla, tatminsizlik duyacaklardır.
- Kendilerine benzer kabul ettikleri bireylerin kendilerine oranla daha iyi girdi/sonuç dengesine sahip olduklarını düşünenler tatminsizlik duyacaklardır.
- Düşük ücret alanlar, yüksek alanlara oranla daha çok tatminsizlik duyacaklardır.
- Geçmişte yüksek ücret elde etmiş olanlar, geçmişte düşük ücret almış olanlara oranla daha fazla tatminsizlik duyacaklardır (Luna-Arocas, Tang, 2003).

2.2.4.3 Ücret Tatminsizliğinin Sonuçları

Lawler'ın çalışmalarına göre ücret tatminsizliğinin sonuçları şunlardır (Ataay,1985;71):

- **İşten Ayrılma**

Ücret tatminsizliği, bireyin işine karşı ilgisinin azalmasına, dolayısıyla işini bırakma isteğinin artmasına neden olacaktır. Ancak bu durum işsizlik koşullarına, bireyin kişisel özelliklerine ve işinin diğer yönlerine ve bunlardan duyduğu tatmine göre değişiklik gösterebilecektir.

- **Devamsızlık**

Birey için işin çekiciliği azaldığı zaman, hem bu yüzden işine devamsızlığı artacak, aynı zamanda yeni iş arama isteği devamsızlığa neden olacaktır.

Birey devamsızlığı ile ücret kaybediyorsa, birey için ücretin önemi az olduğu için, ücret tatminsizliği devamsızlığı artıracaktır.

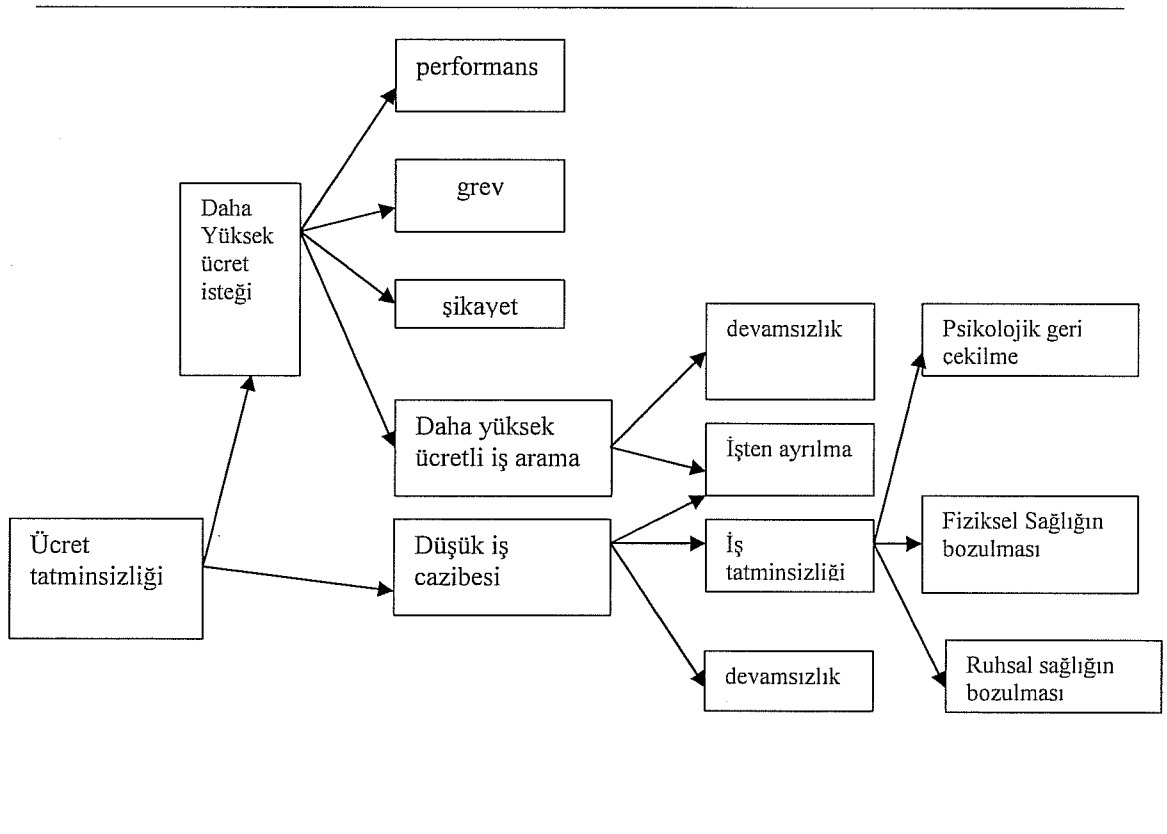
- Performans Düşüklüğü

Ücret tatmini ile performans arasında önemli bir ilişki vardır. Ücret tatminsizliğinin performansı etkilediği görüşü tüm kurumlarda belirtilen bir sonuçtur. Özellikle paraya fazla değer veren kişiler aldıkları ücretin yetersiz olduğunu düşündüklerinde performanslarında azalma meydana gelecektir.

- Grevler, Şikayetler, Sendika Üyelikleri

Sendika üyeliği, grev ve şikayetlerin artması, ücret tatminsizliğinin diğer bir sonucu olmaktadır. Bu tür davranışlar, bireyin kendini savunmak için geliştirdiği yollardır (Luna-Arocas, Tang, 2003).

Şekil:5- Ücret Tatminsizliğinin Sonuçları



2.2.4.4 Ücret Tatmininin İlişkili Olduğu Faktörler

2.2.4.4.1 Ücret Tatmini İş Tatmini İlişkisi

Dittrich ve Carrell (1979), bireyin kendisini diğer çalışanlarla kıyasladığında adil ücret aldığını algılamasının ve işteki çaba ve katkılarının karşılığını aldığına inanmasının iş doyumunun en önemli belirleyicileri olduğunu tespit etmiştir. Yüksek ücretli ve ilerlemeye gelişmeye olanak tanıyan işlerde çalışanlar daha doyumludurlar (McDonald, 1995; 13).

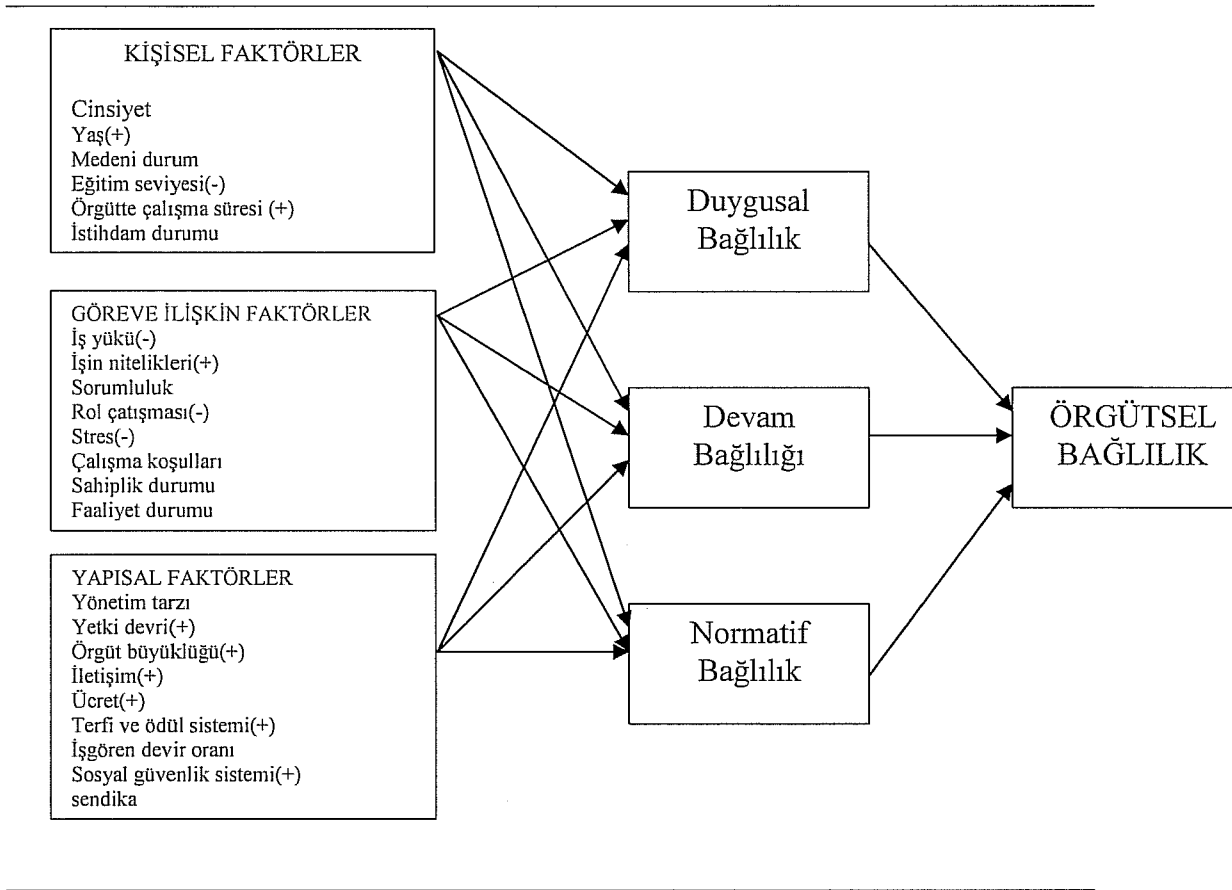
Ronen (1978), konuya ilişkin çalışmalarında, içsel ve dışsal karşılaştırma sonucunda ulaştıkları ücret adaleti algısı yüksek olanların, iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

2.2.4.4.2 Ücret Tatmini ve İşe Bağlılık İlişkisi

İşe bağlılığın ücretten etkilenme düzeyi, bireylerin içsel ve dışsal ödüllere verdikleri öneme göre değişiklik göstermektedir. Dışsal ödüllere daha fazla önem veren bireyler için ücret adaleti işe bağlılığı olumlu yönde etkilerken, içsel ödüllerin daha değerli olduğunu düşünen bireyler için ücret konusu işe bağlılığı o derecede etkilemeyecektir.

Summers ve Hendrix (1991), ücret adaletinin ücret tatminini, ücret tatmininin de iş tatmini sağladığını ve sonuç olarak iş tatminin yüksek olmasının örgütsel bağlılığı artırdığını belirtmiştir (Çakır, 2006; 128).

Şekil:6- Örgütsel Bağlılık



2.2.4.4.3 Ücret Tatmini ve Performans

Ücret ile performans arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar, ücret adaletinin performans üzerinde etkili olduğunu kanıtlamıştır.

Lawler (1968), parça başı ücretlendirmede düşük ücret verilenlerin adil ücret alanlara göre, daha fazla ancak daha düşük kalitede üretim yaptıklarını tespit etmişlerdir.

Lawler (1971), Vroom (1964)'ün Beklenti-Değer Kuramı'nı ücret ve performans ilişkisi içinde incelemiştir. Buna göre, ücret düzeyi belirli bir performans

düzeyi ile ilişkilendirildiğinde araçsal nitelik kazanmakta ve çalışanlar daha yüksek performans sergileme eğiliminde olmaktadır.

Ücret tatmini ile organizasyonel sonuçlar arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında Tang, aradaki ilişkiyi kanıtlayan üç delil bulmuştur. Bunlar;

- Kişisel tatmin ya da tatminsizlik farklı davranışsal sonuçlara öncülük eder.
- Bu sonuçlar paylaşılmaya başlar ve işlevsiz organizasyonel tutum, norm ve davranışlar yaratır.
- Bu olumlu ve olumsuz davranışlar ortak norm, davranış ve tutumlar organizasyonel performansı etkiler.

2.2.4.4.4 Ücret Tatmini Rol Davranışları İlişkisi

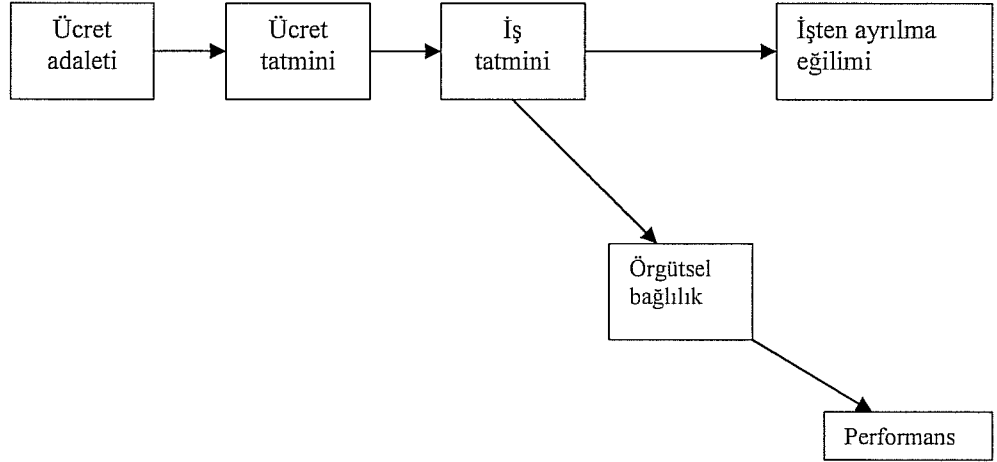
Bireyler çalıştıkları örgütte, benzer eğitim ve kıdeme sahip, gerektirdiği çaba, sorumluluk ile işin zorluğu bakımından benzer işlerdeki kişiler ile ücretlerinin eşit olması durumunda daha çok ekstra rol davranışı sergilemektedirler.

Organ (2006)'ya göre, örgütsel vatandaşlık davranışı, ödüllendirmeye dayalı formal rol sınırlarının ötesinde, birçok bireyin örgütün etkinliğini artırmak amacıyla gönüllü olarak gerçekleştirdiği, zorunlu olmadığı iş davranışlarına olan eğilimini ifade etmektedir.

2.2.4.4.5 Ücret Tatmini İşten Ayrılma İlişkisi

Ücret tatminsizliği sonucunda kişiler bunu giderme yönündeki çabalarının sonuçsuz kalması durumunda, ortamdan uzaklaşarak yaşadığı gerilimi azaltmaya çalışacaktır.

Şekil:7- Ücret Adaleti ve İş Davranışları İlişkisi Modeli



Şekilde görüldüğü gibi ücret adaletsizliği algısı ücret tatminini, ücret tatmini iş tatminini olumsuz yönde etkiler ve örgütsel bağlılık azalır. Örgütsel bağlılığı düşük olan bireyde işten ayrılma eğilimi ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2006; 130).

Başka gelir kaynaklarının olmadığı varsayıldığında, bireyin işinden ve ücretinden memnun olmasa bile, daha çekici bir alternatif iş olmadıkça, işten ayrılma davranışı sergileme olasılığı düşük olacaktır (Lawler, 1994; 110).

2.2.4.4.6 Ücret Tatmini Devamsızlık İlişkisi

Ücret tatmini ile devamsızlık arasındaki ilişki, ücret adaletsizliğinin davranışsal sonuçlarına ilişkin pek çok araştırmalara konu olmuştur.

Weiner (1980), ücret doyumsuzluğu ile devamsızlık arasında önemli bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Ataay, 1985; 35).

2.2.4.4.7 Ücret Tatmini Yaşam Tatmini İlişkisi

Ücret tatminsizliği, genel olarak yaşam düzeyini ve yaşamdan hoşnutluğu etkileyerek bireylerin sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler doğurabilmektedir. Ücret tatminsizliği, bireyin işine olan ilgisini azaltmakta, yaşanan gerilim sonucunda fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları baş göstermektedir.

Lawler (1994), ücret tatminsizliğinin bir yandan ücretin artırılması isteğine bağlı davranışlara yol açarken, diğer yandan işin cazibesini düşürdüğünü belirtmiştir. Bunun sonucu ortaya çıkan iş tatminsizliği ise psikolojik geri çekilme, fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarına yol açmaktadır.

2.2.4.4.8 Ücret Tatmini ile Paraya Karşı Tutum İlişkisi

Para, herkesin hayatında önemli bir faktördür. Ticaret alanında da öncelikli faktörlerden biridir. İnsanlar para kazanmak için bir araya gelirler. Para tanınmanın ve başarının bir sembolü olarak görülmektedir. Para, başarı ve saygınlık için önemlidir. Paranın çekiciliğinin bir nedeni de, insana sembolik olarak verdiği ekonomik tatmindir. Psikolojik olarak insan, ne kadar paraya sahip olursa her türlü arzusunu ve ihtiyacını o kadar çabuk gerçekleştireceğini düşünmektedir. Para ile istenilen birçok şey elde edilebilir. Para, insanların neredeyse tüm ihtiyaçlarını karşılaması için gerekli en önemli araçtır. Para ile yiyecek, giyecek ve barınma ihtiyaçları karşılanabilir (Eren, 1998; 408). Paranın tanımı herkes için aynı olmasına karşın anlamı algılayanların gözünde şekillenir. Farklı insanlar paraya farklı değerler verirler. Bu farklılığın sebepleri bağlamsal ve çevresel faktörlerdir. Bazı kişiler parayı hayatta en önemli amaç olarak görürler. Ailesinden arkadaşlarından ve diğer şeylerden daha fazla önem verirler. Kimileri para kazandıracak her şeyi yapmaya hazırdır. Kimileri de bencil olur paralarını kimseyle paylaşmazlar.

Paraya karşı tutumla ücret tatmini arasındaki ilişki araştırılırken bir çok araştırmacı kişisel ve davranışsal farklılıkları araştırmışlardır. Furnham (1984) yaptığı araştırmada paraya karşı tutumda cinsiyet farklılıklarını araştırmış ve erkeklerin paraya kadınlardan daha fazla değer verdiklerini ve paralarını bütçeleme

eğiliminde olduklarını ortaya çıkarmıştır. Li ve Tang (1999) ise ücret ve çalışma arkadaşlarıyla tatmininde cinsiyet farklılıklarını araştırdığı çalışmalarında kadın ve erkekler arasında paraya karşı tutum ve ücret beklentileri konusunda anlamlı bir farkın olmadığını savunmuştur. Erkek ve kadınların ücret tatminlerinde paraya karşı tutumlarının yanında etkili olan faktörler ise eğitim, mesleki tercihler, çaba, performans, iş karakteristikleri, sosyal ilişkiler, kariyer yoludur. Kadınlar kariyer konusunda daha düşük dereceleri kovalarlar. Daha az süre çalışmayı planlar ve daha düşük ücret fırsatlarını seçerler.

Mitchell ve Mickel, paraya verilen değerin biyografik kişisel ve davranışsal değişkenlerin etkisinde olduğunu düşünmektedirler. Onlara göre paraya karşı tutumlar kişinin çocukluğunda şekillenmeye başlar daha sonra eğitim, yaş ve gelir durumu ile şeklini alır ve bu şekilde oluşan tutum kişilerin ücret tatminleri üzerinde de etkilidir.

Tang 1995 yılında yaptığı araştırmasında insanların paraya karşı tutum ve ücret tatminlerinde yaş ve eğitim durumu gibi faktörlerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Çalışmasının sonunda insanların yaşlandıkça paraya daha çok değer verdiklerini ve iyi eğitilmiş kişilerin para üzerinde kontrol sahibi olduklarını düşündüklerini savunmuştur.

Paraya karşı tutum ve ücret beklentileri bireysel farklılıklar yanında ülkenin ekonomik gelişmesiyle de yakından ilgilidir. Fakir ülkelerdeki insanlar için para çok önemli olmasına karşın gelişmiş zengin ülkelerdeki insanlar için paranın önemi o kadar yüksek değildir (Tang, Li, 1995).

Akademisyenler ve yöneticiler arasında paraya karşı tutumun çalışanların tatminlerinde etkili olup olmadığı yönünde uzun süren tartışmalar yaşanmaktadır.

Furnham'ın paraya karşı tutumla ilgili çalışmasında paraya karşı tutumların insanların ücret tatminleri üzerinde etkili olmadığını sonucuna varılmıştır. Porter 1900 yönetici üzerinde yaptığı araştırmasında kişilerin paradan çok itibar, özerklik gibi ihtiyaçlarının tatmininin önemli olduğunu vurgulamıştır. Lawler da aynı şekilde

1971’de yaptığı araştırmasında kişilerin ücret tatminlerinde paraya verilen değer in öneminin düşük seviyede olduğunu ifade etmiştir (Furnham, 1994).

Otel çalışanları üzerinde çalışanları neyin tatmin ettiğini ölçmeye yönelik yaptığı çalışmada Siu, Tsang ve Wang, kişilerin tatmin olmasında ücretlerin miktarından çok elde ettikleri ilerleme, gelişme fırsatları ve saygınlık ve güvenliğin etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Siu, Tsang, Wang, 1997).

Mitchell ve Mickel paraya verilen önemin bireysel farklılıklar ile ilişkisini araştırdığı çalışmalarında bireysel farklılıkların paraya karşı tutumda önemli etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Bazı kişiler paranın miktarı ile tatmin olurken bazıları için çalışma ortamındaki diğer faktörler daha önemlidir (Mitchell ve Mickel, 1999).

Furnham ve Argle (1998), farklı ücret sistemlerindeki ücret tatmini farklılıklarını araştırmışlardır. Kişinin aldığı ücret miktarının paraya karşı tutumu ve ücret tatminini etkilediği sonucuna varmışlardır.

Maslow’a göre para birinci sıradaki zorunlu ihtiyaçları karşıladığı için önemli bir faktördür. Fakat bu ihtiyaçlar karşılandıktan sonra paranın önemi de azalacaktır. Herzberg ise parayı ikincil faktör olarak belirlemiştir (Furnham ve Argle, 1998).

Araştırmacıların ücret tatmininde paraya karşı tutumun etkisini ölçerken farklı insanların farklı davranışlarda bulunacaklarını göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Kişilerin risk sevmeleri, materialist ya da bireyci olmaları, içsel ya da dışsal kontrol noktalarına sahip olmaları gibi faktörler önemlidir. Materialist insanlar yüksek ücret miktarını bireyciler kişisel ücret planlarını yüksek risk sevenler ise sabit belirlenmiş ücreti tercih ederler.

Paraya yüksek değer veren insanların iş tatminlerinde ücretin önemi büyüktür. Paraya yüksek değer veren kişilerin ücretleri azaldığında buna paralel olarak performansları da düşüş gösterecektir.

Para tutkusu yüksek olan kişilerin elde ettikleri ücret ile elde etmek istedikleri ücret arasında yüksek bir tutarsızlık bulunmaktadır. Bu da yüksek ücret tatminsizliğini ortaya çıkarır. Yüksek para tutkusu olan kişiler diğer iş tatmini faktörlerine bakmaksızın sadece ücret sebebiyle işlerini bırakabilirler (Tang, 2003).

Para tutkusu düşük olanların ücret beklentileri de düşük olur. Bu kişilerin elde ettikleri ücret ile beklendikleri arasında tutarsızlık azdır ve ücret tatminleri yüksektir. Para tutkusu yüksek olan kişiler daha yüksek ücret beklentisindedirler. Ayrıca para etiği yüksek olan kişilerin iş değiştirme oranları yüksektir (Tang, Li, 2004).

Li, Tang ve Kim (1995), yaptıkları araştırmada paranın ve ona karşı gösterilen tutumun ücret tatmini sağlamada etkili olmadığını ücret tatmininin insanlar tarafından psikolojik olarak değerlendirildiğini ifade etmiştir.

Thouzhur, Sumeetra ve Szivas (2006), düşük ücretli çalışanlar üzerinde paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Araştırma sonuçlarına göre paraya yüksek değer veren kişilerin ücret tatminleri paraya daha az değer verenlere göre daha düşüktür.

Bu konuda yapılan bir çok araştırmada ise paraya karşı tutumun ücret tatmini üzerinde etkili bir faktör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalar ücret tatmini üzerinde cinsiyet, statü, iş tatmini kavramlarının daha etkili faktörler olduğunu ve paraya karşı tutumun ise çok küçük bir duyarlılığa sahip olduğunu savunmaktadırlar (Furnham, 1994).

Bu çalışmada paraya karşı tutumun ölçülmesinde para tutkusu güç ve başarı faktörleri üzerinde bireysel özelliklerin etkisi belirlenmiş ve elde edilen paraya karşı tutum davranışları ile ücret tatmini arasındaki ilişki araştırılmıştır.

2.3 ARAŞTIRMADA KULLANILAN İŞ TATMİNİ ÖLÇEKLERİ

2.3.1 Minnesota Tatmin Anketi (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

Akademik araştırmalarda çalışanların iş tatminlerini ölçmek için en fazla tercih edilen model Minnesota İş Tatmini Ölçeğidir. Minnesota İş tatmini Ölçeği 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte, temel olarak iş koşulları ile iş tatmini ilişkilendirilmektedir (Kantarıcı, 1997; 21). MTA, 20 farklı boyutta iş tatminini ölçmeyi amaçlamaktadır; iş arkadaşları ile olan ilişkiler, terfi, ücret, yönetim ilişkileri, başarıma, tanınma, sorumluluk, örgüt politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları ve teknik yardım (Ergeneli ve Eryiğit, 2001; 167, Riggio, 2003; 219). Bu ölçeğin avantajlarından biri de iki farklı boyutu, içsel (intrinsic) ve dışsal (extrinsic) iş tatminini bir arada ölçebilmesidir. İçsel iş tatmini (soru 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20) çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettiklerini ve dışsal iş tatmini (soru 5, 6, 12, 13, 14. 19) çalışanların işletme ile ilgili neler hissettiklerini yansıtır. Ayrı ayrı alındığında genel iş tatmini için puanlar 20–100, içsel iş tatmini için 12–60 ve dışsal iş tatmini için 6–30 arasında değişmektedir.

"Minnesota Tatmin Ölçeği" her ifadesi "hiç memnun değilim" den "çok memnunum" a kadar 5 aşamalı Likert tipi şeklinde değerlendirilen 20 soru içermektedir. Puanlar 1-5 arası değerlerin toplamı alınarak hesaplanmakta ve üç şekilde değerlendirilmektedir: düşük (≤ 25), normal veya orta (26-74) ve yüksek iş tatmini (> 75). Ölçekte yer alan sorulardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Çalıştığım iş yerinden;

- Bana iş güvencesi sağlaması bakımından memnunum. (içsel)
- Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından memnunum. (dışsal)

- Çalışma arkadaşlarının birbirileri ile anlaşması bakımından memnunum (Eksi, 2006).

2.3.2 İş Tanımlama Ölçeği (Job Descriptive Index)

Ölçek, 1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin tarafından ortaya konmuş ve 1987 yılında gözden geçirilerek geliştirilmiştir. İş tatmininin farklı yönlerini araştırmak için oluşturulmuştur. Ölçek 5 faktörden oluşmaktadır. Faktörler; işin kendisi, ücret, terfi imkanları, denetim ve iş arkadaşları. JDI'nın her faktörü 9 ile 18 arasında değişen şekil ya da katılımcıların iş deneyimlerinin farklı yönlerini ifade eden kısa cümleleri ifade eden kısa cümleleri ifade etmektedir. Johnson, Smith ve Tucker (1982) ve Schneider ve Dachler (1978) JDI'yi geçerlilik ve güvenilirlik yönünden incelemiş ve özgün çalışmaya uygun sonuçlar elde etmişlerdir (Ergin, 1997; 26). Ayrıca, 1982 yılına kadar ölçekte üçlü format kullanılmakta iken, bu tarihten sonra, yine Johnson, Smith ve Tucker'in çalışmaları ile beşli Likert ölçeğinin daha sağlıklı sonuçlar verdiği ortaya çıkmıştır (Nagy, 1996). Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi Ergin (1997) tarafından gerçekleştirilmiş ve geçerlilik ile güvenilirlik çalışmaları da yapılmıştır. (Tütüncü, 2000).

Organizasyonel araştırmalardaki iki eğilim JDI gibi uzun kişisel ölçümlerin sıkıntısını alevlendirmiştir:

Birincisi, iş tatmininin yalnız olarak ölçülmesi,

İkincisi, birçok organizasyon üyesinin araştırıldıklarını hissetmesi ve bu duyguların cevap vermeme olasılığını arttırmasıdır.

Modern araştırmaların karmaşık doğası ve organizasyon üyelerinin yorgunluğu iş tatmini çekiciliğinin ölçümünün psikolojik yönü yüzünden özeti çıkarmayı gerektirmiştir.

BÖLÜM 3.

ÇALIŞANLARIN PARAYA KARŞI TUTUMLARININ BELİRLENMESİ VE PARAYA KARŞI TUTUM İLE ÜCRET TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmayla, çalışanların paraya karşı tutumlarının boyutlandırılması, bu boyutların yaş cinsiyet vb. değişkenlere göre belirlenmesi ve bu boyutların ücret tatmini ile ilişkisinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu genel amaç çerçevesinde şu alt amaçlar bulunmaktadır:

- Çalışanların demografik özellikleri hakkında bilgiler edinmek ve bu değişkenlerle paraya karşı tutum boyutlarını oluşturmak,
- Çalışanların ücret tatminlerini artıran faaliyetler içerisinde paraya karşı tutumun etkisini araştırmak.

3.1.2 Araştırma Soruları, Hipotezleri ve Araştırma Modeli

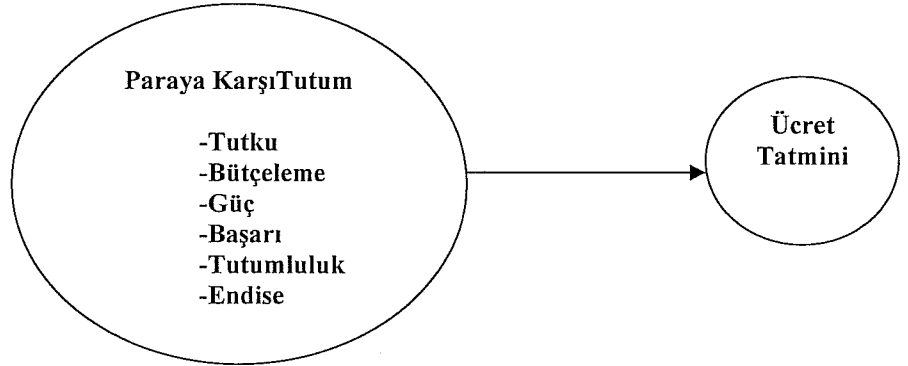
Araştırma, çalışanların paraya karşı tutumları ve ücret tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olarak şu soruların cevabını aramaktadır:

1- Paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasında bir ilişki var mıdır?

2- Paraya karşı tutum, ücret tatmini üzerinde etkili midir?

Araştırma modeli, araştırma sorularını cevaplamaya yönelik olarak belirlenen değişkenler ve değişkenler arası ilişkileri belirtecek şekilde, hipotezler geliştirilerek şu şekilde oluşturulmuştur:

Şekil:8- Araştırma Hipotezlerinin Şekil Üzerinde Gösterimi



İnsanların paraya karşı tutumları ve ücret tatminleri birçok kişi tarafından araştırılmıştır. Bazı araştırmacılar ücret tatmininde paraya karşı tutumun etkili olduğunu savunurken çoğu araştırmacıya göre iki değişken arasında ilişki yoktur. Bu çalışmanın hipotezlerine göre;

H_1 : Paraya karşı tutumun ücret tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a} : Paraya karşı tutumun tutku faktörü ile ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b} : Paraya karşı tutumun bütçeleme faktörüyle ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c} : Paraya karşı tutumun güç faktörüyle ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1d} : Paraya karşı tutumun başarı faktörüyle ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1e} : Paraya karşı tutumun tutumluluk faktörüyle ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1f} : Paraya karşı tutumun endişe faktörüyle ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.1.3 Araştırma Türü

Bu araştırma, belirli bir zaman dilimi içinde yapılan anlık bir anket araştırmasıdır. Bu araştırma, ayrıca aralarındaki sebep-sonuç ilişkilerine baktığımız değişkenler için de bir sebep-sonuç araştırması niteliği taşımaktadır (Altunışık vd., 2005).

3.1.4 Örneklem, Veri Toplama Süreci ve Aracı

Araştırma verileri Eskişehir Organize Sanayinde Kağıt ve Basım Sektöründe faaliyet gösteren firmaların çalışanlarından anket yoluyla toplanmıştır. Sanayi Odası'na kayıtlı 22 firmada toplam 850 kişi çalışmaktadır. Firmalarda çalışanların tümüne anket formu dağıtılmış, verilen anket formlarından 243 tanesi geri dönmüştür. Yapılan değerlendirmeler sonucunda 20 tanesi eksik veya hatalı doldurmalarından dolayı iptal edilmiş ve 223 adet anket analize tabi tutulmuştur. Sonuç olarak anketlerden %28'lik bir geri dönüş sağlanmıştır.

3.1.5 Anketin Yapısı ve Hazırlanması

Verilerin kalitesini yüksek düzeyde tutmak ve geri dönüşümün yüksek düzeylerde kalmasını sağlamak amacı ile araştırma amacına uygunluğu açısından anket formunun tasarımı, soruların netliği, sıralanışı ve anlaşılabilirliği incelemelerden geçirilmiştir.

Hazırlanan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özelliklerin ortaya konulması amacıyla hazırlanan sorular (yaş, medeni durum,

cinsiyet, gelir durumu, çalışma süresi vb.) bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde çalışanların ücret tatminlerini ölçmek amacıyla hazırlanan ifadeler yer almaktadır. Ücret tatmininin ölçülmesinde Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve İş Tanımlama Ölçeği'nden faydalanılarak oluşturulan 5 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise çalışanların paraya karşı tutumlarının ölçülebilmesi için Lim ve Teo tarafından geliştirilen Para Tutumu Ölçeği temel alınmıştır. Söz konusu ölçekteki maddeler güvenilirlik analizine tabi tutulduktan sonra bazı maddeler çıkarılmış ve sonuç olarak 6 faktörlük bir ölçek kullanılmıştır. Böylece güvenilirlik analizine tabi tutulmadan önceki Cronbach Alpha değerinden daha yüksek bir güvenilirlik ortaya çıkmıştır.

Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini betimleyen soru ifadelerine yer verilmiştir.

İkinci ve üçüncü bölümde yer alan ifadeler 5'li likert ölçeği kullanılarak ölçeklendirilmiştir. 5'li likert ölçeğinden oluşan toplam 44 ifade bulunmaktadır. Bunlardan 7 tanesi ücret tatminini 37 tanesi ise paraya karşı tutumu göstermektedir.

3.2 DEĞİŞKEN ÖLÇÜMLERİ

Çalışmanın araştırma modelinde de yer alan değişkenlerimiz olan paraya karşı tutum ve ücret tatmini değişkenlerinin katılımcılar tarafından ölçümlerine konu olan ölçekler aşağıda gösterilmiştir.

3.2.1 Paraya Karşı Tutumun Ölçümü

Paraya karşı tutum Lim ve Teo tarafından geliştirilen ölçekle güç, başarı, tutku faktörlerinin belirlenmesinden meydana gelen 37 sorudan oluşmaktadır ve ifadeler 5'li likert ölçeği (5: Tamamen katılıyorum, 4: Katılıyorum, 3: Kararsızım, 2: Katılmıyorum, 1: Kesinlikle Katılmıyorum) ile ölçeklendirilmiştir. Paraya karşı tutumun belirlenmesine yönelik ifadeler şunlardır.

Tutku

1. Para, her şeyi satın alabilir.
2. Para, hayatımdaki en önemli hedefdir.
3. Sık sık para ve onunla yapacaklarıma ilişkin hayal kurarım.
4. Paranın bütün sorunlarımı çözebileceğine inanıyorum.
5. Yeterli miktardaysa para uğruna yasal olan her şeyi yaparım.
6. Para elde etmek için harcanmayan zamanın boşa gittiğine inanıyorum.
7. Paranın dikkate alabileceğim tek şey olduğuna inanıyorum.

Güç

8. Para, kişinin beceri ve yeteneklerini ortaya çıkarmasına yardım eder.
9. Para, özgürlük sağlar.
10. Para, güç demektir.
11. Para, kişiye pek çok dost kazandırabilir.
12. Para, kişiye olmak istediği kişi olma fırsatını verebilir.

Bütçeleme

13. Para tasarruf etme yeteneğimle gurur duyuyorum.
14. Paramı çok iyi bütçelerim.
15. Paramı çok dikkatle kullanırım.
16. Ne zaman ihtiyacım olacağından ve ne zaman zorda kalacağımdan emin olmadığım için para biriktirmeyi tercih ederim.
17. Kredi kartı yerine nakit para kullanmayı tercih ederim.
18. Her zaman elektrik, su, telefon gibi faturalarımı geciktirmeden öderim.

Başarı

19. Para, bir başarı sembolüdür..
20. Para, bir kişinin başarısının göstergesidir.
21. Bir kişinin kazandığı para miktarının açıkça o kişinin beceri ve yeteneğiyle ilişkili olduğuna inanıyorum.
22. Bir kişinin maaşının, zekasını ortaya koyduğuna inanıyorum.

Değer Biçme

23. Çevremde hayal ettiklerini ve istediklerini alabilenlere imreniyorum
24. Parasal anlamda arkadaşlarımın çoğunun sandığından daha kötü durumdayım.
25. Arkadaşlarımın çoğunun benden daha fazla parası var.

Endişe

26. Finansal durumumla ilgili çoğu zaman kaygılıyım.
27. Tanıdığım çoğu insanla karşılaştığımda onlardan çok daha fazla parayla ilgilendiğime inanıyorum.
28. Benden daha fazla paraya sahip olan insanlardan kendimi daha aşağıda hissediyorum.
29. Parasal durumumla ilgili olarak sorular sorulduğunda çoğunlukla kızgın ve savunmak zorunda hissediyorum.

Saklama

30. Miktarı ne olursa olsun genelde para harcamayla ilgili kararlarımı zor alırım.
31. Yeterli paraya sahip olduğumda bile para harcarken kendimi çoğunlukla suçlu hissederim.
32. Karşılatabileceksem de karşılayamayacaksam da çoğunlukla “Bunu ödeyemem” derim.
33. Borç para vermemeyi tercih ederim.
34. Genelde indirimde olduğu veya fiyatı düştüğü için istemediğim şeyleri satın alırım.
35. Satın aldığım hemen her şeyin fiyatı için pazarlık etmek zorunda hissederim.

Cimrilik

36. Sık sık hayır kurumlarına bağış yaparım.
37. Dilencilere çok nadir para veririm.

3.2.2 Ücret Tatmininin Ölçümü

Ücret tatmini Minnesota ve İş Tanımlama Ölçekleri kullanılarak ve 5'li likert ölçeği ile ölçülmüştür.

1. Ücret kademeleri ve ücret artışları adil olarak ayarlanmaktadır.
2. Ücretimin yaptığım iş ve eğitim düzeyime uygun olduğunu düşünüyorum.
3. Aldığım ücret ihtiyaçlarımı normal bir düzeyde karşılayacak ölçüde yeterlidir.
4. Farklı bir alanda da olsa beni ücret açısından tatmin edecek bir iş bulursam hiç düşünmeden geçerim.
5. İş yerim bana yeterli ekonomik güvenceyi sağlamaktadır.
6. Yetenek, bilgi ve başarıyı göz önünde tutan yeterli ve adil bir ücret sistemi vardır.
7. Para dışında sosyal güvencelerin (SSK, Emekli Sandığı, Özel Sağlık Sigortaları gibi) yeterli olduğunu düşünüyorum.

3.3 ANALİZ YÖNTEMİ

Araştırmalar sonucu elde edilen verilere SPSS 12 programı ile çeşitli analizler uygulanmıştır. Verilerin ortalamaları ve standart sapmaları belirlenmiştir. Ayrıca paraya karşı tutum ve ücret tatmini maddeleri güvenilirlik ve faktör analizlerine tabi tutulmuştur. Bu analizler sonrasında faktör yükleri 0.30'un altında olan maddeler analiz dışı bırakılmıştır.

Güvenilirlik ve faktör analizleri sonucu elde edilen maddelerden faktörler elde edilmiş ve paraya karşı tutum ve ücret tatminini ölçmek amacıyla bu faktörlerle cinsiyet, medeni durum gibi iki gruba yönelik karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t-testi, yaş, eğitim durumu, gelir durumu, çalışma süresi gibi ikiden fazla grubun alt ölçek puan ortalamalarının karşılaştırılmasında ise tek yönlü ANOVA kullanılmıştır. Çalışmada yapılan bütün istatistik analizlerde %5 anlam düzeyi kullanılmıştır.

Daha sonra kavramlar arasında ilişkilerin var olup olmadığını ve anlamlılığını ölçmek amacıyla ifadeler korelasyon analizine tabi tutulmuştur.

Son olarak tüm değişkenler regresyon analizine tabi tutulmuş ve değişkenlerin ücret tatminine etkisi test edilmiştir. Bu testler sonucunda hipotezler red veya kabul edilmiştir.

3.3.1 Demografik Özellikler

Tablo 1’de görüleceği gibi katılımcıların %64.6’sını erkekler %35.4’ünü ise bayanlar oluşturmaktadır. Erkeklerin sayısı bayanların sayısının iki katı kadardır. Bu sonuç Kağıt ve Basım Sanayi Sektörü’nde faaliyet gösteren firmalarda daha çok erkeklerin çalıştığını göstermektedir.

Yaş ortalamalarına bakıldığında sektör çalışanlarının genelde 18-35 yaş arasında oldukları görülmektedir. Bu yaş aralığı çalışan sayısının %78.4’ini oluşturmaktadır. Geri kalan %21.5’lik kısım ise 35 yaşından büyüktür. Bu da sektörde daha çok genç elemanların tercih edildiğini göstermektedir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında evli ve bekarların sayısında pek fazla fark olmadığı görülmektedir. Sektörde genç ve orta yaşlıların yoğunlukta olması bu sonucu ortaya çıkarmaktadır.

Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında en yüksek paya %46.6 ile lise mezunlarının sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %30.5’i ise üniversite mezunlarından oluşmaktadır. Bu sonuçlar çalışanların genelde lise ve üniversite mezunlarından oluştuğunu göstermektedir. Katılımcıların %46.6’sının lise mezunlarından oluşması sektör çalışanlarının eğitim seviyelerinin orta derecede olduğunu göstermektedir.

Çalışanların aylık gelirlerine bakıldığında %33.6’lık oranla en yüksek payı 500-750 YTL arası alanlar oluşturmaktadır. Bunu %30.5’lik oran ile 500 YTL’den az olanlar takip etmektedir. %22’lik kısım 750-1000 YTL arası ücret alırken 1000 YTL’den fazla alanlar sadece %13.9’luk bir orana sahiptir. Bu sonuçlar katılımcıların çoğunun düşük gelire sahip olduklarını göstermektedir.

İş deneyimi değişkenine bakıldığında çalışanların büyük bir kısmının % 65'lik oranla 1-5yıl ve 6-10 yıl arasında iş deneyimine sahip oldukları görülmektedir. En yüksek pay %38.1 ile 1-5 yıl arası çalışanlara aittir. 15 yıldan fazla çalışanların oranı ise oldukça düşüktür (%12.1). Aynı şirkette çalışma sürelerine bakıldığında ise yine 1-5 yıl arası çalışanların sayısının yüksek olduğu görülmektedir(%48.9). Bunun yanında 1 yıldan az çalışanların sayısının da yüksek olduğu görülmektedir(%25.1). Bu sonuçlar sektörde işten ayrılma, işten çıkarma ve iş değiştirmelerinin sıkça yaşandığını göstermektedir.

Demografik değişkenler bütün olarak incelendiğinde katılımcıların büyük bir kısmının erkek, eğitim düzeyi orta seviyede, 18-35 yaş arası genç ve orta yaş insanlardan oluştuğu, ve katılımcıların düşük gelir düzeyine sahip oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca katılımcıların iş deneyimlerinin az olduğu ve işten ayrılma ve çıkarılmalarının yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

	Frekans	Yüzde (%)
1001-1250 YTL	17	7.6
1200 YTL'den Fazla	14	6.2
İş Deneyimi		
Bir Yıldan Az	25	11.2
1-5 Yıl	89	38.4
6-10 Yıl	64	24.8
11-15 Yıl	26	11.7
16-20 Yıl	13	5.8
20 Yılden Fazla	10	4.8
Şirkette Çalışma Süresi		
Bir Yıldan Az	56	25.1
1-5 Yıl	89	39.9
6-10 Yıl	109	48.9
11-15 Yıl	36	15.8
16-20 Yıl	40	17.9
21-25 Yıl	34	15.2
26-30 Yıl	11	5.0
31-35 Yıl	14	6.3
36-40 Yıl	7	3.1
41-45 Yıl		
45'den fazla		
15 Yılden Fazla		
Eğitim		
İlkokul	18	8.1
Ortaokul	28	12.6
Lise	104	46.6
Üniversite	68	30.5
Y. lisans ve üstü	5	5.0
Gelir		
500 YTL'den Az	68	30.5
500-750 YTL	75	33.6
751-1000YTL	49	22.0

3.3.2 Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

3.3.2.1 Paraya Karşı Tutumun Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Paraya karşı tutum ölçeğinin maddeleri güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda faktör yükleri 0,30'un altında olan ifadeler analizden çıkarılmıştır. Faktör yükü 0.30'un altında olan 9 maddenin çıkarılmasıyla oluşan 28 maddelik ölçeğin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve ifade-bütün ilişkileri aşağıdaki gibidir.

Tablo 2 : Paraya Karşı Tutumun Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Tutku	Aritmetik Ort.	Standart Sapma	İfade-Bütün İlişkisi
1. Para her şeyi satın alabilir.	2.60	1.35	0.58
2. Para hayatımdaki en önemli hedefdir.	2.43	1.10	0.76
3. Sık sık para ve onunla yapacaklarıma ilişkin hayal kurarım.	3.23	1.22	0.66
4. Paranın bütün sorunlarımı çözebileceğine inanıyorum.	2.84	1.12	0.55
5. Yeterli miktardaysa para uğruna yasal olan her şeyi yaparım	3.10	1.22	0.72
6. Para elde etmek için harcanmayan zamanın boşa gittiğine inanıyorum	2.52	1.15	0.68
7. Paranın dikkate alabileceğim tek şey olduğuna inanıyorum.	2.26	1.00	0.67
Güç			
8. Para kişinin beceri ve yeteneklerini ortaya çıkarmasına yardım eder.	3.33	1.23	0.64
9. Para, özgürlük sağlar.	3.82	1.09	0.73
10. Para, güç demektir.	3.89	1.15	0.63
11. Para, kişiye pek çok dost kazandırabilir.	3.05	1.30	0.56
12. Para kişiye olmak istediği kimse olma fırsatını verebilir.	3.33	1.18	0.64
Bütçeleme			
13. Para tasarruf etme yeteneğimle gurur duyuyorum.	3.06	1.18	0.79
14. Paramı çok iyi bütçelerim.	3.16	1.24	0.85
15. Paramı çok dikkatli kullanırım.	3.19	1.21	0.88
16. Ne zaman ihtiyacım olacağından ve ne zaman zorda kalacağımdan emin olmadığım için para biriktirmeyi tercih ederim.	3.18	1.20	0.80
Başarı			
17. Para bir başarı sembolüdür.	3.31	1.18	0.76
18. Para bir kişinin başarısının göstergesidir.	3.18	1.15	0.82
19. Bir kişinin kazandığı para miktarının açıkça o kişinin beceri ve yeteneğiyle ilişkili olduğuna inanıyorum..	2.97	1.17	0.68
Tutumluluk			
24. Finansal durumumla ilgili çoğu zaman kaygılıyım..	3.21	1.08	0.34

	Aritmetik Ort.	Standart Sapma	İfade-Bütün İlişkisi
34. Borç para vermemeyi tercih ederim.	2.46	1.06	0.38
36. Satın aldığım hemen her şeyin fiyatı için pazarlık etmek zorunda hissederim	2.20	1.15	0.41
37. Parasal durumumla ilgili sorular sorulduğunda çoğunlukla kızgın ve kendimi savunmak zorunda hissediyorum.	2.70	1.14	0.43
Endişe			
26. Benden daha fazla paraya sahip olan insanlardan kendimi daha aşağıda hissediyorum.	2.09	1.10	0.25
28. Yeterli paraya sahip olduğumda bile para harcarken kendimi suçlu hissederim.	2.68	1.15	0.33
29. Karşılatabileceksem de karşılayamayacaksam da çoğunlukla 'Bunu ödeyemem' derim.	2.46	1.06	0.25
(5=tamamen katılıyorum,..., 1=kesinlikle katılmıyorum). Alpha : 0.9007			

Tablo 2’de paraya karşı tutum faktörlerine yönelik ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapmalarına baktığımızda verilen cevapların ortalamasının 2 ile 3 “katılmıyorum” ile “kararsızım” arasında değiştiği görülmektedir. Ancak değerlerin “kararsızım” ifadesinde ve ona yakın değerler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen ölçek maddelerinin faktör analizleri şu şekildedir:

Tablo 3: Paraya Karşı Tutumun Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach. Alpha
Faktör 1: Tutku		27,218	0.87
1. Para her şeyi satın alabilir.	0.72		
2. Para hayatımdaki en önemli hedefdir.	0.80		
3. Sık sık para ve onunla yapacaklarıma ilişkin hayal kurarım.	0.66		
4. Paranın bütün sorunlarımı çözebileceğine inanıyorum	0.73		
5. Yeterli miktardaysa para uğruna yasal olan her şeyi yaparım	0.49		
6. Para elde etmek için harcanmayan zamanın boşa gittiğine inanıyorum:	0.76		
7. Paranın dikkate alabileceğim tek şey olduğuna inanıyorum.	0.73		

İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach. Alpha
Faktör 2: Bütçeleme		12,573	0.92
13. Para tasarruf etme yeteneğimle gurur duyuyorum.	0.88		
14. Paramı çok iyi bütçelerim	0.91		
15. Paramı çok dikkatli kullanırım..	0.93		
16. Ne zaman ihtiyacım olacağından ve ne zaman zorda kalacağımdan emin olmadığım için para biriktirmeyi tercih ederim..	0.88		
Faktör 3:Güç		8,083	0.84
8. Para kişinin beceri ve yeteneklerini ortaya çıkarmasına yardım eder.	0.70		
9. Para, özgürlük sağlar.	0.82		
10. Para, güç demektir.	0.79		
11. Para, kişiye pek çok dost kazandırabilir.	0.64		
12. Para kişiye olmak istediği kimse olma fırsatını verebilir.	0.66		
Faktör 4: Başarı		6,165	0.87
17. Para bir başarı sembolüdür.	0.86		
18. Para bir kişinin başarısının göstergesidir.	0.86		
19. Bir kişinin kazandığı para miktarının açıkça o kişinin beceri ve yeteneğiyle ilişkili olduğuna inanıyorum..	0.77		
Faktör 5: Tutumluluk		5,850	0.60
24. Finansal durumumla ilgili çoğu zaman kaygılıyım..	0.52		
34. Borç para vermemeyi tercih ederim.	0.65		
36. Satın aldığım hemen her şeyin fiyatı için pazarlık etmek zorunda hissederim.	0.69		
37. Parasal durumumla ilgili sorular sorulduğunda çoğunlukla kızgın ve kendimi savunmak zorunda hissediyorum.	0.64		
Faktör 6: Endişe		4,102	0.61
26. Benden daha fazla paraya sahip olan insanlardan kendimi daha aşağıda hissediyorum.	0.74		
28. Yeterli paraya sahip olduğumda bile para harcarken kendimi suçlu hissederim.	0.67		
29. Karşılatabileceksem de karşılayamayacaksam da çoğunlukla 'Bunu ödeyemem' derim.	0.59		

Paraya karşı tutumlarla ilgili yapılan çalışmalarda farklı sayılarda faktör ve ifadenin kullanıldığı görülmektedir. Çalışmanın yapıldığı ülke ve sektöre göre paraya karşı gösterilen tutumlar ve faktörlerin değerleri değişim göstermektedir. Bu çalışmada Türkiye’de Eskişehir Sanayi Odası’na kayıtlı Kağıt ve Basım Sanayinde

faaliyet gösteren firma çalışanları üzerinde paraya karşı tutumlar incelenmiş ve sonuç olarak paraya karşı tutumla ilgili 6 faktör elde edilmiştir (Tablo 10). Bunlar tutku, bütçeleme, güç, başarı, tutumluluk ve endişe faktörleridir.

Yapılan faktör analizi sonucunda faktör yükleri 0.40 değerinin altında olan bir ifadeye rastlanmamıştır. Dolayısıyla ifade çıkarılması ihtiyacı duyulmamıştır. Tabloda görülebileceği gibi tutku olarak adlandırılan ilk faktör varyansın %27,21'ini, bütçeleme faktörü %12,57'sini, güç faktörü %8,08'ini, başarı faktörü %6,16'sını, tutumluluk faktörü %5,85'ini endişe faktörü ise %4,10'unu açıklamıştır.

3.3.2.2 Ücret Tatmininin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Ücret tatmini ölçeğininin maddeleri güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve faktör yükleri 0.30'un altında olan ifadeler analiz dışında bırakılmıştır. Faktör yükü 0,30'un altında olan 2 madde çıkarıldıktan sonra oluşan 5 maddelik ölçeğin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve ifade-bütün ilişkileri şu şekildedir:

Tablo 4 : Ücret Tatmininin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Art. Ortalama	Std. Sapma	İfade Bütün İlişki
Ücret Tatmini			
1. Ücret kademeleri ve ücret artışları adil olarak ayarlanmaktadır.	2.91	1.20	0.62
2. Ücretimin yaptığım iş ve eğitim düzeyime uygun olduğunu düşünüyorum.	2.93	1.11	0.65
3. Aldığım ücret ihtiyaçlarımı normal bir düzeyde karşılayacak ölçüde yeterlidir.	2.73	1.07	0.68
4. İş yerim bana yeterli ekonomik güvenceyi sağlamaktadır	2.96	1.05	0,72
5. Yetenek, bilgi ve başarıyı göz önünde tutan yeterli ve adil bir ücret sistemi vardır	2.87	1.05	0.69

Tablo 4'te ücret tatminine yönelik ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapmalarına baktığımızda verilen cevapların ortalamasının 2 ile 3, katılmıyorum ile kararsızım arasında değiştiği görülmektedir. Ancak değerlerin kararsızım ifadesinde ve ona yakın değerler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Alpha değerinin (0.84) olması ücret tatmini ölçeğinin güvenilirliği açısından içsel tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 5 : Ücret Tatmininin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach. Alpha
Faktör 1: Ücret Tatmini		63,322	0.85
1. Ücret kademeleri ve ücret artışları adil olarak ayarlanmaktadır.	0.76		
2. Ücretimin yaptığım iş ve eğitim düzeyime uygun olduğunu düşünüyorum.	0.78		
3. Aldığım ücret ihtiyaçlarımı normal bir düzeyde karşılayacak ölçüde yeterlidir.	0.80		
4. İş yerim bana yeterli ekonomik güvenceyi sağlamaktadır.	0.83		
5. Yetenek, bilgi ve başarıyı göz önünde tutan yeterli ve adil bir ücret sistemi vardır	0.81		

Yapılan faktör analizi sonucunda ücret tatmini ifadeleri tek faktör altında toplanmıştır. Bu oluşan faktör ise varyansın % 63,32'sini açıklamaktadır.

3.3.3. Tanımlayıcı İstatistikler

3.3.3.1 T-Testi Sonuçları

Demografik özelliklerin paraya karşı tutum ve ücret tatmini üzerindeki etkileri belirlenirken cinsiyet ve medeni durum gibi iki grup arasındaki farklılıkların incelenmesinde bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır.

Tablo 6: Paraya Karşı Tutum ve Ücret Tatmini ile Cinsiyet Arasındaki İlişkiyi Gösteren t-testi sonuçları

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Tutku	bayan	79	2,3345	0,70168	-4,979	0.000
	erkek	144	2,9226	0,91167	-5,368	
Bütçeleme	bayan	79	3,0285	1,01273	-1,208	0.228
	erkek	144	3,2135	1,13663	-1,249	
Güç	bayan	79	3,1089	0,81006	-4,747	0.000
	erkek	144	3,7000	0,93000	-4,941	
Başarı	bayan	79	2,7722	0,86322	-4,233	0,000
	erkek	144	3,3681	1,07505	-4,510	
Tutumluluk	bayan	79	2,9747	0,62480	-2,640	0.009
	erkek	144	3,2240	0,70010	-2,729	
Endişe	bayan	79	2,9747	0,79671	-3,507	0.001
	erkek	144	3,2240	0,81408	-3,529	
Ücret Tatmini	bayan	79	2,8456	0,81332	-0,476	0,642
	erkek	144	2,9028	0,90900	-0,482	

Tablo incelendiğinde bayan ve erkek katılımcıların paraya karşı tutumlarının belirlenmesinde etkili olan tutku, güç, başarı tutumluluk ve endişe faktörlerine olan tutumlarının anlamlı farklılıklar oluşturduğu görülmektedir. Sorulara verilen cevapların aritmetik ortalamalarına bakıldığında bayanların daha çok katılmıyorum cevabında erkeklerin ise kararsızım cevabında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu sonuç kadınların paraya karşı tutumda tutku, bütçeleme, güç, başarı, tutumluluk ve endişe faktörlerine daha az önem verdiklerini, erkeklerin ise paraya büyük değer verdiklerini ve daha çok güç ve başarı göstergesi olarak gördüklerini ortaya çıkarmaktadır. Ücret tatminine karşı davranışlara bakıldığında ise sonuçlar bayan ve erkeklerin cevaplarının birbirine oldukça yakın olduğunu ve ücret tatminine yönelik tutumlar ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 7: Paraya Karşı Tutum ve Ücret Tatmini ile Cinsiyet Arasındaki İlişkiyi Gösteren t-testi sonuçları

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Tutku	evli	114	2,6404	0,88314	-1,274	0.204
	bekar	109	2,7916	0,88971	-1,274	
Bütçeleme	evli	114	3,2697	1,11265	1,704	0.090
	bekar	109	3,0206	1,06780	1,706	
Güç	evli	114	3,4965	0,97372	0,097	0.923
	bekar	109	3,4844	0,88998	0,097	
Başarı	evli	114	3,1287	1,03860	-0,414	0,680
	bekar	109	3,1865	1,05158	-0,413	
Tutumluluk	evli	114	3,1140	0,69300	-0,482	0.630
	bekar	109	3,1583	0,67586	-0,482	
Endişe	evli	114	2,4152	0,82793	0,131	0.896
	bekar	109	2,4006	0,83244	0,131	
Ücret Tatmini	evli	114	2,8702	0,87845	-0,215	0830
	bekar	109	2,8954	0,87500	-0,215	

Paraya karşı tutum faktörleri ve ücret tatmini ile medeni durumlar arasındaki ilişki incelendiğinde t testi sonuçları medeni durum ile paraya karşı tutumun tutku, bütçeleme, güç, başarı, tutumluluk, endişe faktörleri ve ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Sorulara verilen cevapların aritmetik ortalamalarına bakıldığında evli ve bekarların cevaplarında “kararsızım” ifadesinde yoğunlaştıkları görülmüştür.

3.3.3.2 Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Tablo 8: Paraya Karşı Tutum, Ücret Tatmini ve Yaş Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler toplamı	Kareler ortalaması	F	p
Tutku				
Gruplar arası	0,834	0,278	0,350	0,789
Gruplar içi	174,064	0,795		
Bütçeleme				
Gruplar arası	11,131	3,710	3,182	0,025
Gruplar içi	255,360	1,166		
Güç				
Gruplar arası	0,378	0,126	0,143	0,934
Gruplar içi	192,312	0,878		
Başarı				
Gruplar arası	4,671	1,557	1,440	0,232
Gruplar içi	236,835	1,081		
Tutumluluk				
Gruplararası	2,777	0,926	2,008	0,114
Gruplarıçici	100,932	0,461		
Endişe				
Gruplararası	1,668	0,556	0,808	0,491
Gruplarıçici	150,642	0,688		
Ücret Tatmini				
Gruplararası	2,556	0,852	1,115	0,344
Gruplarıçici	167,366	0,764		

Yaşın paraya karşı tutumun üzerinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğine baktığımızda tutku, güç, başarı, tutumluluk ve endişe faktörlerinde ($p < 0.005$) değerinden büyük sonuçlar çıkması anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Buna karşın paraya karşı tutumun bütçeleme faktöründe yaşın

anlamli bir iliŒki olduğu görülmektedir Paraya karŒı tutumun btceleme faktörüyle yaŒ arasındaki farklılığın 18-25 ve 36-45 yaŒ arasındaki cevaplayıcıların yaŒ farklılıklarından kaynaklandığı anlaŒılmaktadır. 36-45 yaŒ arasındaki kiŒilerin paralarını daha fazla btceleme eğiliminde oldukları ortaya çıkmıŒtır. Faktörlerin ortalamalarına bakıldığında ise 18-25 yaŒ arası ve 26-35 yaŒ arası katılımcıların paraya karŒı tutumun baŒarı, g ve saklama faktörlerinde “kararsızım” ifadesinde yoĐunlaŒtıkları, buna karŒılık paraya karŒı tutumun tutku, btceleme ve endiŒe faktörlerinde ise “katılmıyorum” ifadesinde yoĐunlaŒtıkları görülmektedir. 36 yaŒ ve üzerindekiler ise, paraya karŒı tutumun g, btceleme, saklama faktörlerinde “kararsızım” ifadesine, baŒarı, tutku ve faktörlerinde ise “katılmıyorum” ifadesine daha fazla değer vermiŒlerdir.

cret tatminine bakıldığında ise, yaŒ ile ücret tatmini arasında($P<0,005$) değerinden büyük sonuçlar çıkmaması aralarında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir. tüm katılımcıların “katılmıyorum” ya da ona yakın değerlere katıldıkları görülmektedir.

Tablo 9: Paraya Karşı Tutum, Ücret Tatmini ve Eğitim Durumu Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler toplamı	Kareler ortalaması	F	p
Tutku				
Gruplar arası	5,507	1,377	1,772	0,136
Gruplar içi	169,390	0,777		
Bütçeleme				
Gruplar arası	4,398	1,099	0,915	0,456
Gruplar içi	262,894	1,202		
Güç				
Gruplar arası	5,648	1,412	1,646	0,164
Gruplar içi	187,042	0,858		
Başarı				
Gruplar arası	13,592	3,398	3,250	0,013
Gruplar içi	227,914	1,045		
Tutumluluk				
Gruplararası	5,214	1,394	2,885	0,023
Gruplarıçii	98,495	0,452		
Endişe				
Gruplararası	8,827	2,207	3,353	0,011
Gruplarıçii	144,483	0,668		
Ücret Tatmini				
Gruplararası	2,095	0,524	0,680	0,606
Gruplarıçii	167,827	0,770		

Tablo 9’da paraya karşı tutumların eğitime göre farklılık gösterip göstermediği sonucuna bakıldığında, tutku, bütçeleme ve güç faktörlerine yönelik değerlendirmelerin sonucunda ($p < 0.005$) değerinden büyük sonuçlar çıkması, anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir. Paraya karşı tutumun başarı, tutumluluk ve endişe faktörlerine bakıldığında ise bu faktörlerin katılımcıların eğitimlerinden etkilendiği ve anlamlı farklılıklar olduğu ($p < 0.005$) sonucuna

varılmıştır. Buna göre ilkokul mezunu katılımcılar başarı ve tutumluluk faktörlerinde “katılıyorum” ifadesine yakın tatmin olma değerleri gösterirken (3.81), endişe faktöründe “katılmıyorum” ifadesini tercih etmişlerdir. Orta okul mezunlarında endişe ve başarı faktörlerinde “katılmıyorum” değeri yoğunlukta(2.81) olmuştur. Buna karşın katılımcıların cevaplarında tutumluluk faktöründe “kararsızım” ifadesi yoğunluktadır. Lise mezunlarının başarı ve tutumluluk faktörlerinde “kararsızım” (3.0), endişe faktöründe ise “katılmıyorum” ifadesinde yoğunlaştıkları dikkat çekmektedir. Son olarak üniversite ve master mezunlarının ise paraya karşı tutumun tüm faktörlerinde “katılmıyorum” (2.8) değerlerinde cevaplar verdiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara bakıldığında eğitim düzeyi değiştikçe kişilerin paraya karşı tutumlarında başarı, endişe ve tutumluluk faktörlerine verdikleri değerlerin de değiştiği anlaşılmaktadır.

Ücret tatmini ile eğitim durumu arasında ($p<0.005$) değerinden büyük sonuçlar çıkması anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir. Verilen cevapların ortalamalarına bakıldığında ilkokul mezunlarının “kararsızım” diğer katılımcıların ise “katılmıyorum” cevaplarında yoğunlaştıkları görülmektedir.

Tablo 10: Paraya Karşı Tutum, Ücret Tatmini Aylık Gelir Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler toplamı	Kareler ortalaması	F	p
Tutku				
Gruplar arası	1,409	0,352	0,443	0,778
Gruplar içi	173,489	0,796		
Bütçeleme				
Gruplar arası	1,006	0,252	0,207	0,935
Gruplar içi	265,485	1,218		
Güç				
Gruplar arası	5,661	1,415	1,649	0,163
Gruplar içi	187,030	0,858		
Başarı				
Gruplar arası	7,075	1,769	1,645	0,164
Gruplar içi	234,432	1,075		
Tutumluluk				
Gruplar arası	2,011	0,503	1,078	0,368
Gruplar içi	101,698	0,467		
Endişe				
Gruplar arası	1,366	0,342	0,493	0,741
Gruplar içi	150,944	0,692		
Ücret Tatmini				
Gruplar arası	8,238	2,060	2,777	0,028
Gruplar içi	161,684	0,742		

Tablo 10’da paraya karşı tutumu faktörlerine yönelik davranışların gelir düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğine baktığımızda tüm paraya karşı tutum faktörlerinde ($p < 0.005$) değerinden büyük sonuçlar çıkması anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir. Tutku faktöründe bütün gelir gruplarında, katılımcıların “katılmıyorum” (2.72) değeri üzerinde toplandıkları, diğer faktörlerde ise “kararsızım” değeri üzerinde yoğunlaştıkları fakat 1.250 YTL’den fazla gelire sahip katılımcıların güç, tutumluluk, tutku, endişe ve başarı konusunda (2.80) değeri ile

“katılmıyorum” ifadesine katıldıkları görülmüştür. Bu durum demografik özelliklerde de açığa çıktığı gibi, daha çok üniversite mezunu ve memur kesimin daha fazla olduğu gelir grubudur. Dolayısıyla bu gelir grubuna sahip kişilerin gelir düzeylerinin yüksek olması sayesinde bu kararı verebilecekleri anlaşılmaktadır.

Ücret tatminine bakıldığında ise $p < 0.005$ olduğu için aylık gelir ile arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna varılmaktadır. Aylık gelirler incelendiğinde 750 YTL’den az gelire sahip olan kişilerin “katılmıyorum” değerine, 750 YTL’den daha yüksek gelire sahip olanların ise “kararsızım” değerinde yoğunlaştıkları görülmektedir.

Tablo 11: Paraya Karşı Tutum, Ücret Tatmini ve İş Deneyimi Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler toplamı	Kareler ortalaması	F	p
Tutku				
Gruplar arası	1,414	0,283	0,354	0,880
Gruplar içi	173,484	0,799		
Bütçeleme				
Gruplar arası	3,407	0,681	0,562	0,729
Gruplar içi	263,084	1,212		
Güç				
Gruplar arası	4,662	0,932	1,076	0,375
Gruplar içi	188,028	0,866		
Başarı				
Gruplar arası	6,027	1,205	1,111	0,356
Gruplar içi	235,479	1,085		
Tutumluluk				
Gruplar arası	1,976	0,395	0,843	0,521
Gruplar içi	101,733	0,469		
Endişe				
Gruplar arası	1,471	0,294	0,423	0,832
Gruplar içi	150,839	0,695		
Ücret Tatmini				
Gruplar arası	8,527	1,705	2,293	0,047
Gruplar içi	161,395	0,744		

Tablo 11’de paraya karşı tutumu faktörlerine yönelik davranışların iş deneyim süresine göre farklılık gösterip göstermediğine baktığımızda paraya karşı tutumun bütün faktörlerinde ($p < 0.005$) değerinden büyük sonuçlar çıkması anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir. Aynı şekilde ücret tatmininde de ($p < 0.005$) değerinden büyük sonuç çıktığı için iş deneyimi ile arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların verdiği değerlerin ortalamalarına bakıldığında ise, paraya karşı tutumun tutku ve endişe faktörlerine tüm katılımcıların “katılmıyorum” yönünde, bütçeleme, tutumluluk ve güç faktörüne bakıldığında ise “kararsızım” yönünde cevap verdikleri görülmektedir. Paraya karşı tutumun başarı faktörüne bakıldığında ise, değerlerin “katılmıyorum” ve “kararsızım” arasında değişim gösterdikleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Ücret tatminine yönelik tutumların ortalamalarına bakıldığında katılımcıların “katılmıyorum” ve “kararsızım” ifadelerinde yoğunlaştıkları görülmektedir.

Tablo12: Paraya Karşı Tutum, Ücret Tatmini ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler toplamı	Kareler ortalaması	F	p
Tutku				
Gruplar arası	2,250	0,562	0,710	0,586
Gruplar içi	172,648	0,792		
Bütçeleme				
Gruplar arası	11,115	2,779	2,372	0,053
Gruplar içi	255,377	1,171		
Güç				
Gruplar arası	2,906	0,726	0,834	0,505
Gruplar içi	189,784	0,871		
Başarı				
Gruplar arası	6,271	1,568	1,453	0,218
Gruplar içi	235,235	1,079		
Tutumluluk				
Gruplar arası	2,160	0,540	1,159	0,330
Gruplar içi	101,550	0,466		
Endişe				
Gruplar arası	4,850	1,213	1,793	0,131
Gruplar içi	147,460	0,676		
Ücret Tatmini				
Gruplar arası	1,747	0,437	0,566	0,688
Gruplar içi	168,175	0,771		

Tablo 12’de paraya karşı tutumu faktörlerine yönelik davranışların aynı şirketteki iş deneyim süresine göre farklılık gösterip göstermediğine baktığımızda paraya karşı tutum faktörlerinin tümünde ($p < 0.005$) değerinden büyük sonuçlar çıkması anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir. Aynı şekilde ücret tatmininde de ($p < 0.005$) değerinden büyük sonuç çıktığı için iş deneyimi ile arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır

Katılımcıların verdiği değerlerin ortalamalarına bakıldığında ise iş deneyimi ile aynı doğrultuda, paraya karşı tutumun tutku ve endişe faktörlerine tüm katılımcıların “katılmıyorum” bütçeleme, güç, saklama faktörlerine “kararsızım” yönünde cevap verdikleri görülmektedir. Paraya karşı tutumun başarı faktörüne bakıldığında ise değerlerin “katılmıyorum” ve “kararsızım” arasında değişim gösterdikleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Ücret tatminine yönelik tutumların ortalamalarına bakıldığında katılımcıların “katılmıyorum” ve “kararsızım” ifadelerinde yoğunlaştıkları görülmüştür.

3.3.4.Hipotez Testleri

3.3.4.1 Paraya Karşı Tutum Faktörleri ve Ücret Tatmininin Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce modelde bulunan ilgili değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerinin derecelerine bakılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 13’de özetlenmiştir.

Tablo 13: Paraya Karşı Tutum Faktörleri ve Ücret Tatmininin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Tutku	Bütçeleme	Güç	Başarı	Saklama	Endişe	Paraya Karşı Tutum
Ücret Tatmini	Pearson Correlation	,102	,214(**)	,014	-,054	-,099	-,164	,053
	Sig. (2-tailed)	,129	,001	,832	,422	,140	,338	429

Paraya karşı tutum faktörleri ile ücret tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizleri sonucunda paraya karşı tutumun sadece bütçeleme faktörüyle ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Paraya karşı tutumun diğer faktörleriyle ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

3.3.4.2 Paraya Karşı Tutum Faktörleri ve Ücret Tatmininin Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo: 14 Paraya Karşı Tutum Faktörleri ve Ücret Tatmininin Korelasyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Beta katsayıları	t değerleri	Sig.
Tutku	-,080	-,909	,364
Bütçeleme	,230	3,441	,001
Güç	-,068	-,826	,410
Başarı	,160	2,088	,038
Tutululuk (eli sıkılık)	-,145	-1,993	,048
Endişe	,053	,755	451
Bağımlı değişken : Ücret Tatmini F= 3,54 P<0.001, R ² = %9			

F değeri ile sig. değerleri incelendiğinde modelin istatistiksel açıdan tamamen anlamlı olduğu, $R^2=0,009$ olması bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri açıklama yüzdesinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Beta katsayıları incelendiğinde ise bütçeleme, başarı ve tutumluluk faktörlerinin ücret tatmini üzerinde diğer faktörlere göre etkisinin daha fazla olduğu görülmektedir. Bütçeleme faktörünün ($t=3,441$) değeri ile ($p<0.001$) anlamlılık düzeyinde ücret tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif etkisi bulunmaktadır. Tutumluluk faktörünün ise ($t= -1,99$) değeri ile ($p>0.04$) anlamlılık düzeyinde ücret tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif etkisi bulunmaktadır

Bu durumda ücret tatmini için araştırma hipotezlerinden “ H_{1b} : Paraya karşı tutumun bütçeleme faktörüyle ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiş, buna karşın “ H_{1a} : Paraya karşı tutumun tutku faktörü ile ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “ H_{1c} : Paraya karşı tutumun güç faktörüyle ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “ H_{1d} : Paraya karşı tutumun başarı faktörüyle ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, H_1 : Paraya karşı tutumun tutumluluk faktörüyle ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.” ve H_{1f} : Paraya karşı tutumun endişe faktörüyle ücret tatmini arasında

anamlı bir ilişki vardır.” hipotezleri ise reddedilmiştir. Böylelikle “ H_1 : Paraya karşı tutumun ücret tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezinin kısmen doğrulandığı söylenebilir.

3.4 SONUÇ ve ÖNERİLER

DEĞERLENDİRME

Para insanların hayatında büyük bir öneme sahiptir. Toplumda işbölümünün gelişmesinde; ticaretin ve sanayinin bugünkü düzeylere gelmesinde paranın büyük rolü olmuştur. Dünyanın her yerinde para bizim nasıl başarı kazandığımızı gösterir. Para, çalışma hayatında da organizasyon sonuçlarında ve davranışlarında ve ortaya konan performansta etkilidir. Para, çalışanlara diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında organizasyonlarda değere ulaşmayı sağlayan ücrete ve arzu ettiği tatmin edici şeyleri satın almalarına ortam yaratan bir değişkendir.

İnsanlar hayatlarında büyük öneme sahip olan paraya karşı farklı tutumlar sergilemektedirler. Kimi insanlar parayı bir güç kaynağı olarak görürlerken, kimileri için para bir başarı göstergesidir. Bazı insanlar paraya bir çok şeyin üzerinde değer verirken bazıları için paradan önemli değerler de vardır. Kişilerin paraya karşı tutumlarının belirlenmesine etki eden bir çok faktör vardır. Lim, Teo, Tang, Furnham gibi bazı araştırmacılar, insanların paraya karşı tutumlarını belirlemek amacıyla bazı ölçekler geliştirmişlerdir. Para Etiği Ölçeği, Para İnanç ve Davranışları Ölçeği, Para Tutkusu Ölçeği bunlardan bazılarıdır. Bu ölçekler kullanılarak yapılan araştırmalarda paraya karşı tutumun oluşmasında demografik, kişisel ve davranışsal özelliklerin etkileri araştırılmıştır. Örneğin bazı araştırmacılara göre gelir durumu paraya karşı tutumu önemli derecede etkilemektedir. Bu araştırmalarda gelir durumu yüksek olan kişilerin paraya daha fazla değer verdikleri görülmüştür. Paraya karşı tutumda cinsiyet de önemli bir faktördür. Yapılan araştırmaların çoğunda genel olarak erkeklerin paraya bayanlardan daha fazla değer verdikleri ortaya çıkmıştır. Yaş, eğitim durumu, medeni durum gibi demografik değişkenlerin de paraya karşı tutum ile ilişkisi birçok araştırmaya konu olmuştur.

İş tatmini, en genel anlamda, bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkileri şeklinde ifade edilebilir İşverenlerin amaçları işgörenleri elde etmek, elde tutmak ve onları tatmin edecek koşulları sağlamaktır. İşgörenleri tatmin

eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler ücret, terfi şeklinde maddi olabileceği gibi çalışma ortamı, işin özellikleri, çalışma arkadaşları gibi duygusal faktörler de olabilmektedir. Günümüzde paranın hayatımızdaki öneminin artması ve kişilerin paraya verdikleri değerın yükselmesi sebebiyle, aldıkları ücretin kişilerin tatminlerinde önemli bir yere sahip olduğu düşünölmektedir. Kişilerin aldıkları ücretten tatmin olmalarında ise paraya verdikleri değerin öneminin büyük olduğu düşünölmektedir. Bu amaçla bu çalışmada kişilerin parayı ne olarak gördükleri ve ona karşı takındıkları tutumlarının ücret tatminleri üzerinde etkili olabileceği düşünölmektedir.

Yapılan araştırmada insanların paraya karşı tutumları Lim ve Teo tarafından oluşturulan PARA ETİĞİ ÖLÇEĞİ kullanılarak ölçölmüş ve bu ölçüm sonucunda insanların paraya karşı tutumları para tutkusu, bütçeleme, güç, başarı, tutumluluk ve endişe faktörleri olarak belirlenmiştir. Belirlenen paraya karşı tutum faktörlerinin öncelikle demografik değışkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Demografik değışkenler ile paraya karşı tutum arasındaki ilişki t-testi ve tek yönlü ANOVA analizleri ile ölçölmüştür. Yapılan t- testi analizleri sonucunda cinsiyet ile paraya karşı tutum arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Sonuçlara göre erkekler paraya karşı tutumun tüm faktörlerine bayan katılımcılardan daha fazla değeri vermektedirler. Ayrıca erkekler parayı bir başarı ve güç göstergesi olarak görmektedirler. Medeni durum üzerinde yapılan t-testi analizi sonuçlarında evli ve bekar katılımcıların paraya karşı tutumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yapılan tek yönlü ANOVA analizlerinde paraya karşı tutumun yaş, eğitim durumu, aylık gelir, deneyim ve şirkette çalışma süresi değışkenleriyle arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuç olarak sadece yaş ve eğitim durumu ile paraya karşı tutumun başarı ve bütçeleme faktörü arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Sonuçlara bakıldığında 36 yaşından büyük kişilerin paralarını gençlere oranla daha fazla bütçeleme eğiliminde oldukları , ilkökul ve lise mezunlarının parayı diğerlerine göre daha fazla başarı, göstergesi olarak gördükleri ve daha para harcama konusunda daha tutumlu ve endişeli oldukları ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar, yaş ve eğitim durumlarının paraya karşı tutum üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmada ayrıca ücret tatmini ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler de t-testi ve tek yönlü ANOVA testleri ile ölçülmüştür. Analiz sonuçlarına göre ücret tatmini ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla veriler korelasyon ve regresyon analizine tabi tutulmuştur. Paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda paraya karşı tutumun bütçeleme faktörüyle ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Korelasyon analizinin sonuçlarına göre paraya karşı tutumun diğer faktörleri ücret tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir. Bu sonuçlara göre paraya karşı tutum ücret tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir. Elde edilen sonuçlar bu konuda daha önce yapılan çalışmaların sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Tang, Luna Arocas, Lowler, Weiss tarafından yapılan çalışmalar neticesinde de insanların paraya karşı tutumlarının onların aldıkları ücretten duydukları tatmin üzerinde önemli bir etkisi olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

LİTERATÜRE KATKISI

Yurt dışında insanların paraya karşı tutumlarının ölçülmesi ve paraya karşı tutumda etkili olan faktörlerin belirlenmesine önem verilmesine ve bu konuda birçok araştırma yapılmasına rağmen, ülkemizde bu konuda çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Ülkemizde iş tatmini ve ücret tatmini konusunda çok sayıda araştırma bulunmasına karşın, ücret tatmini üzerinde paraya karşı tutumun etkisi araştırılmamıştır.

Bu çalışmada yapılan analizler ve elde edilen bulgular ile insanların paraya karşı tutumlarının belirlenmesinde demografik değişkenlerin ve paraya karşı gösterilen davranışsal tutumların etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hangi demografik değişkenlerin paraya karşı tutum üzerinde ne kadar etkili olduğunun belirlenmesi, bu konuda daha sonra yapılacak çalışmalara yol gösterecektir.

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgularla paraya karşı tutum ile ücret tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar ücret tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesinde araştırmacılara yol gösterici olacaktır.

ÖNERİ

Bu araştırma sonucunda Eskişehir Organize Sanayi Kağıt ve Basım Sanayi Sektörü'nde faaliyet gösteren firmalarda faaliyet gösteren firmalarda çalışan kişilerin paraya karşı tutumları ve bu tutumların ücret tatmini ile ilişkisi ölçülmüştür. Bu sektörde işçi sıfatıyla çalışanlar içerisinde erkeklerin sayısı bayanların sayısının iki katı kadardır. Çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında, lise mezunlarının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir durumları incelendiğinde, büyük çoğunluğu düşük gelirli kişilerin oluşturduğu görülmektedir.

Aynı ölçümler farklı sektörde, farklı eğitim seviyesi ve gelir durumuna sahip olan kişiler üzerinde yapıldığında farklı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle bu konuyu daha sonra araştırarak kişilere farklı sektörlerde, farklı eğitim ve gelir seviyelerine sahip kişiler üzerinde bu ölçümleri yapmaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

AKINCI, Zeki(2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler; Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (4) Sayfa:1-25

AKYILDIZ,Hüseyin(2001). Ücret Yapısının Oluşumu, Süleyman Demirel Üniversitesi Yayın No: 11, Isparta

ALAN, Ümit(2003). Basın İşletmelerinde İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir

ARTAN, Sinan(1981). Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye’de Bir Uygulama”, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No: 239, Eskişehir

ATAAY, İsmail Durak(1978). Ücret Oluşumunun Temel Öğeleri, İşletme Fakültesi Dergisi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları, Cilt: 7, Sayı: 2, İstanbul

ATAAY, İsmail Durak(1985). Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri, Cihad Matbaası, İstanbul

ATAOĞLU, Arif(1998). Teoride ve Uygulamada Ücretlerin Belirlenmesine Etki Eden Faktörler, Yüksek Lisans Tezi ,Anadolu Üniversitesi, Eskişehir

BAKAN İsmail, BÜYÜKBEŞE Tuba, (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (7), Sayfa: 1-30

BAŞ, T., ARDIÇ, K. (2002). Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği, İktisat İşletme ve Finans, Sayfa: 72-81

BAYSAL A.C. (1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar, Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul

BENLİGİRAY, Serap(2003). Ücret Yönetimi, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir

BIGONESS, William, J(1988). Sex Differences In Job Attribute Preferences, Journal of Organizational Behavior, No: 9, Sayfa: 139-147

BRIEF A.E.(1998). Attitudes in and Around Organizations, California Sage Publications

BLUM,M., NAYLOR,J.(1968). Industrial Psychology Teorical and Social Foundation, Hpper and Row, New York, Sayfa:364,

CROSSMAN, Alf, ABOU-ZAKI, Bassem(2003). Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff, Journal of Managerial Psychology, Cilt: 18 No:4 Sayfa: 368-376

ÇAKIR, Özlem(2006). Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara

ÇEKMECİLİOĞLU Hülya Gündüz,(2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimleri Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2,

ÇOLAK,Ö.Faruk(1996). Finansal Piyasalar ve Para Politikası, Alkım Kitapçılık Yayıncılık, Ankara

DAĞ,İhsan(1999). Rotter'ın İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği'nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği ve Geçerliği, Türk Psikoloji Dergisi, Ankara

DAVIS Keith(1988). İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış, Çeviri: Kemal Tosun. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul,

DAVIS, Keith(1999). İşletmelerde İnsan Davranışı, Çeviren: Kemal Tosun (Beşinci Basım, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Yayın No: 199, Sayfa: 96

DUMAN, Gürcan(1997). Yönetim Açısından İş Tatmini ve Bir Uygulama Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir

EKŞİ, Halil(2006). İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Kurum İçi İletişimleri İle İş Tatmini Arasındaki İlişki, Bilimsel Araştırma Ders Ödevi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

ERDOĞAN İlhan (1991). İşletmelerde Davranış, İşletme Fakültesi Yayınları, No: 242, İstanbul

ERDOĞAN, İlhan (1994). İşletmelerde Davranış, Beta Basım Yayım, İstanbul,

ERDOĞAN, İlhan(1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul

EREN, Erol(2006). Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım, İstanbul

ERGENELİ, A., ERYİĞİT, M.(2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (2), Sayfa: 159-178

ERKMEN T., ŞENCAN H.(1994). Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İzmir

FELDMAN Robert S.(1998). Social Psychology, Upper Saddle River N.J. Prentice Hall

FIELDS D.L., BLUM T.C. (1997). Employee Satisfaction in Work Groups with Different Gender Composition, Journal of Organizational Behavior

FURNHAM, Adrian (1996). Attitudinal Correlates and Demographic Predictors of Monetary Beliefs and Behaviours, Journal of Organizational Behavior No: 17, Sayfa: 375-388

FURNHAM Adrian and RYO Okamura, (1999). Your Money or your Life: Behavioral and Emotional Predictors of Money Pathology, Human Relations, Cilt: 52, No: 9

GLENN, N.D, P.A. Taylor and C.N. Weaver (1977). Age and Job Satisfaction Among Males and Females: A Multivariate, Multisurvey Study, Journal of Applied Psychology, 62 ,Sayfa:189-193

GOLDBERG,Caren,WALDMAN David A.(2000). Modeling Employee Absenteeism: Testing Alternative Measures and Mediated Effects Based on Job Satisfaction, Journal of Organizational Behavior, Cilt No: 21, Sayı: 6

GRACE, Davis(2004). Job Satisfaction Survey Among Employees In Small Businesses, Journal of Small Business and Enterprise Development, Cilt: 11 No: 4; ABI/INFORM Global Sayfa: 495-503

GREENBERG, J.; BARON, R.A. (2000). Behavior in Organizations, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey

GÜVEN,Ercan, ALTAN,Ömer Zühtü, GEREK,Nüvit(1994). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi, Eskişehir

GÜVEN, Mehmet, Yrd. Doç. Dr. BAKAN, İsmail, Yrd. Doç. Dr. YEŞİL, Salih(2005). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 12, Sayı: 1 Celal Bayar Üniversitesi, Manisa

HENEMAN,Herbert(1985). Pay Satisfaction in Rowland, K. And Ferris,G., Research in Personnel and Human Resource Management Cilt: 3 JAI Press, Greenwich CT

HOCHWARTER, Wayne A.; PERREWÉ, Pamela L.; FERRIS, Gerald R.; BRYMER, Robert A. (1999). Job Satisfaction and Performance: The Moderating Effects of Value Attainment and Affective Disposition, Journal of Vocational Behavior, 54, Sayfa: 296-313

HUNT, J.W. and P.N. Saul (18.01.2002). The Relationship of Age, Tenure, and Job Satisfaction in Males and Females, The Academy of Management Journal,Sayı:18, Sayfa: 690-702, <http://jstor.org/journals/aom.html>

İMAMOĞLU, S.Z., KESKİN, H., ERAT, S. (2004). Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 11 (1), Sayfa: 167-176

İNCE, Ergun(1990). Her Yönüyle Ücret, Milliyet Yayınları, İstanbul

İMAMOĞLU, Salih Zeki, Yrd. Doç. Dr. KESKİN, Halit, ERAT, Serhat(2004). Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 11, Sayı: 1 Celal Bayar Üniversitesi, Manisa

JOCKSON,John(1987). Business Contemporary oncepts and Practise, Englewood Cliffs Prentice Hall

KAHN, R.L. (1973). The Work Module: A Tonic for Lunchpail Lassitude, Psychology Today, 27(5), Sayfa: 88-103

KANTARCI, K. (1997). Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve İşgören Performansına Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İzmir

KIRANKABEŞ, M. Cem(1998). Endüstrilerde görülen İş Tatmini ve Bunun Çalışma Ortamına Uyum İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir

KOÇ,Fatih(1997). Verimlilik Ücret İlişkisi: Türkiye'de Kimya ve Tekstil Sektörlerinde Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir

KOHN, Laura(Department of Psychology Rice University)(2005). Pay Satisfaction and Organizational Outcomes, Personnel Psychology , Cilt: 58, No: 3, Sayfa: 613-640

KOLASA, Blair(1979). İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş, Çeviri. Kemal Tosun. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul

KOVACH,K.A.(1987). What Motivates Employees?, Workers and Supervisors Give different Answers, Business Horizons, September-October

LAM, S. (1995). Quality Management and Job Satisfaction, International Journal of Quality & Reliability Management, 12 (4), Sayfa: 72–78

LAWLER Edward, PORTER L.(1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction Industrial Relation, New York: Crowell Co

LAWLER, Edward E.(1968). Managerial Attitudes and Performance, Homewood RD Irwin

LAWLER, Edward E.(1996). From The Ground Up : Six Principles For Building The New Logic Corporation, San Francisco, Calif.: Jossey-Bass

LEE, R. and E.R. Wilbur(1985). Age, Education, Job Tenure,Salary, Job Characteristics, and Job Satisfdaction: A Multivariate Analysis, Human Relations, 38 8, Sayfa: 781-791

LI,Thomas,Ping Tang; Jwa K. Kim(1999). The Meaning of Money Among Mental Health Workers: The Endorsement of Monet-y Ethic as Related to Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, and Commitment, Public Personnel Management; Cilt: 28, No:1, Sayfa: 15-26

LI, Thomas-Ping Tang; Medha Talpade(1999). Sex Differences in Satisfaction With Pay and Co-Workers: Faculty and Staff at a Public Institution of Higher Education, Public Personnel Management; Cilt: 28, No: 3, Sayfa: 345-349

LI, Thomas, TANG, Ping; JWA, K KIÖ; David Shin-Hsung Tang, (Feb 2000). Does Attitude Toward Money Moderate the Relationship Between Instrinsic Job Satisfaction and Voluntary Turnover, Human Relations, 53, 2, ABI/INFORM Global Sayfa: 213

LI, Thomas, TANG, Ping ;Marc G. Singer(Department of Management and Marketing, Middle Tennessee State University, Murfreesboro, Tennessee,USA); Sharon Roberts(Department of Psychology, Middle Tennessee State University, Murfreesboro, Tennessee, USA)(2000). Employees' Perceived Organizational Instrumentality: An Examination of the Gender Differences, Journal of Managerial Psychology, Cilt:15, No: 5, Sayfa: 378-406

LI, Thomas, TANG,Ping, David Shin-Hsung Tang, Toto Starso, Roberto Luna-Arocas,(2004). Does The Love of Money Moderate and Mediate The Income-Pay Satisfaction Relationship?, Journal of Managerial Psychology Cilt: 19 No: 2, Sayfa: 111-135

LOCKE, Edwin A. (1969). What is Job Satisfaction? , Organizational Behavior and Human Performance, 4, Sayfa: 309-336

LOCKE, Edwin A.(2000). Industrial and Organizational Psychology, Oxford Blackwell Business

LUTHANS, F. (2002). Organizational Behavior, McGraw-Hill, Inc. New York

MAJOR, Brenda(State University of New York at Buffalo), KONAR, Ellen(IBM Corporation)(1984). An Investigation of Sex Differences in Pay Expectations and Their Possible Causes, Academy of Management Journal, Cilt: 27, No: 4 Sayfa: 777-792

MASLOW, Abraham H. (1970). A Theory of Human Motivation. In: V.H. VROOM, and E.L.DECI, ed. Management and motivation. London, Penguin Boks,

MCDONALD, Malcolm(1995). Marketing Strategies, Tarrytown N.Y. Pergamon

MITCHELL, Terence, MICKEL, Amy(1999). The Meaning of Money And Individual Difference Perspective, Academy of Management Review Cilt: 24 No: 3 Sayfa: 568-578

MULLINS, Laurie (1996).J. Management and organizational behavior,4th ed. – London : Pitman Pub

ORGAN,Dennis(2006). Organizational Citizenship Behavior, Thousand Oaks SAGEP Publications

OSHAGBEMI, Titus(1997). The Influence of Rank on the Job Satisfaction of Organizational Members, Journal of Managerial Psychology, 12-7/8, Sayfa: 511-520

OSHAGBEMI, T. (1999). Academics and Their Managers: A Comparative Study in Job Satisfaction, Personel Review, 28 (1-2), Sayfa: 108-123

OSHAGBEMI, T. (2000). Satisfaction with Co-Workers' Behaviour, Employee Relations, 22 (1), Sayfa: 88-106

OSWALD, A. and P. Warr(March, 1996). Is Job Satisfaction U-Shaped in Age?, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69-1, Sayfa: 57-82

ÖÇAL,Tezer(2000). Para ve Banka, Anadolu Üniversitesi. İktisat Fakültesi, Ders Kitapları Yayın No: 27, Eskişehir

ÖNEY, Hüseyin(1998). Otel İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otellerde Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir

ÖRÜCÜ, Edip; ARAŞ. GÖR. YUMUŞAK, Sedat; BOZKIR, Yasin(2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi Cilt: 13, Sayı: 1 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa

ÖZGEN, H.; ÖZTÜRK, A.; YALÇIN, A. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Adana

PAYA, M. Merih(1994). Para Teorisi ve Para Politikası, Filiz Kitabevi, İstanbul

PARASIZ, İlker(2005). Para Banka ve Finansal Piyasalar, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa

POND, S.B. and GEYER, P.D. (1987). Employee Age as a Moderator of the Relation Between Perceived Work Alternatives and Job Satisfaction, Journal of Applied Psychology, 72-4, Sayfa: 532-557

PRITCHART,R.D.,PETERS,L.H.(1974). Job Duties and Wob Interests as Predictors of Instrinsic and Extrinsic Satisfaction

RONEN, Simcha(1978). Job Satisfaction and the Neglected Variable of Job Seniority, Human Relations, 31-4, Sayfa: 297-308

SAAL F.A., KNIGHT P.A.(1988). Industrial and Organisational Psychology, Science and Practica Brooks/Cole Publisher

SABUNCUOĞLU, Zeyyat (1994). Personel Yönetimi Politika ve Yönetimsel Teknikler, Bursa

SARUHAN,Sadi Can(1985). Endüstri İşletmelerinde İşe Devamsızlıkların ve İşten Ayrılmaların Maliyetlere Etkisi ve Türkiye’de Uygulama”,M.Ü.Sos.Bil.Ens., İstanbul

SCHULTZ, Duane P.(1990). Psychology and Industry Today, Duane P. Schultz, Sydney Ellen Schultz. – 5th ed. – New York : Macmillan Pub. Co

SIU,Vickie, TSANG,Nelson, WANG,Simon(1997). What Motivates Hong Kong Hotel Employees?, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly No:38

SMITH, P.C., L.M. Kendall and C.L. Hulin(1969). The Measurement Of Satisfaction In Work And Retirement: A Strategy For The Study Of Attitudes, Chicago: Rand Mc Nally

SPECTOR, P.E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences, California: SAGE Publications

STAW, Barry.M. and J. Ross(1985). Stability In The Midst of Change: A Dispositional Approach To Job Attitudes, Journal of Applied Psychology, 70, Sayfa: 469-480.

STAW, Barry M., Nancy E. Bell, and John A. Clausen(1986). The Dispositional Approach To Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test, Administrative Science Quarterly, 31, Sayfa: 56-77

SUN,S.Özlem(Aralık 2002). İş Doyumu Üzerinde Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara

ŞENATALAR F. (1978). Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, İstanbul Üniversitesi Kitabevi, İstanbul

ŞENER, Yağız(2006). İş Tatmini ve İnşaat İşletmelerinde Şantiye Çalışanlarının İş Tatmini Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir

TALAS,Cahit(1979). Sosyal Ekonomi, Sevinç Matbaası, Ankara

TANG,Ping(1995). Attitudes Towards Money and Related to Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction Stress and Work Related Attitudes, Personality and Individual Differences No: 19 Sayfa: 327-332

TERENCE, R. Mitchell, AMY E. Mickel, University of Washington(1999). The Meaning of Money: An Individual Difference Perspective , Academy of Management Review Cilt: 24, Sayı: 3, Sayfa: 569-578

TEVRÜZ,Suna(1997). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologlar Derneği Yayınları No: 16

THOZHUR, Sumeetra, M.; M. Riley; E. Szivas(2006). Money Attitudes and Pay Satisfaction of the Low Paid, Journal of Managerial Psychology, Cilt: 21, Sayı: 2 Sayfa: 163-172, School of Management, University of Surrey, Guildford, UK

TOKER, Boran (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8(1), Sayfa: 92-107

TÜTÜNCÜ, Ö. (2000). Kâr Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 (3)

VIVIEN, K.G. Lim, THOMPSON S.H, Teo,(1997). Sex, Money and Financial Hardship: An Empirical Study of Attitudes Towards Money Among Undergraduates in Singapore, Journal of Economic Psychology, Sayı: 18 , Sayfa: 369-386

VIVIEN K.G. Lim, Lee Soo Hoon, (2000). Attitudes Towards Money and Work, Implications for Asian Management Style Following The Economic Crisis, Journal of Managerial Psychology ,Cilt: 16, Sayı: 2, Sayfa: 159-172

VIVIEN K.G. Lim,(2003). Money Matters: an Empirical Investigation of Money, Face and Confucian Work Ethic, Personality and Individual Differences, Sayı: 35, Sayfa: 953-970

VIVIEN, K.G. Lim, THOMPSON S.H. Teo, GEOK Leng Loo,(2003). Sex, Financial Hardship and Locus of Control: an Empirical Study of Attitudes Towards Money Among Singaporean Chinese, Personality and Individual Differences, Sayı: 34, Sayfa: 411-429

VROOM(1964). The Determination of Job Satisfaction Work and Motivation, New York: Jon Wiley and Sons

WERMINONT,P.F,FITZPATRICK,S.(1972). The Meaning of Money, Journal of Applied Psychology Cilt:56

WITT A., (1989). Sex Differences Among Bank Employees in The Relationships Of Commitment With Psychological Climate And Job Satisfaction, Journal Of General Psychology, Sayı:116 (4), Sayfa: 419-426

YAZICI, İlker(2002). Satış Elemanlarının İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler ve İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir

EK-ANKET SORULARI

Bu anket Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Yrd. Doç. Nurullah UÇKUN danışmanlığında Özlem ERMIŞ tarafından hazırlanan Yüksek Lisans tezinin uygulamasını oluşturmaktadır. Bu anketin uygulanması için işletmenin yetkililerinden gerekli izinler alınmıştır. Anket soruları her aşamada gizlilik ilkesi gözetilerek değerlendirilecektir. Anketin herhangi bir yerine kesinlikle isminizi yazmayınız. Size uygun olan şıkları işaretlemeniz yeterli olacaktır. İnsanların paraya karşı tutumları ve bunun çalışanların ücret ve terfi olanakları açısından iş tatminine etkisinin araştırılacağı bu çalışmaya gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederim.

Özlem ERMIŞ

1.BÖLÜM

Aşağıda kişisel özelliklerinizi belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Lütfen durumunuza uygun şekilde yanıtlayınız.

1- Cinsiyetiniz:

- a. Bayan b. Erkek

2- Yaşınız:

- a. 18- 25 b. 26-35 c. 36-45 d. 45 ve daha fazla

3- Medeni Durumunuz:

- a. Evli b. Bekar

4- Eğitim Durumunuz:

- a. İlk okul b. Orta okul c. Lise d. Üniversite
e. Master f. Doktora

5- İş deneyiminiz:

- a. Bir yıldan az b. 1-5 yıl c. 6-10 yıl d. 11-15 yıl
e. 16-20 yıl f. 20 yıldan fazla

6- Şirkette çalışma süreniz:

- a. Bir yıldan az b. 1-5 yıl c. 6-10 yıl d. 11-15 yıl
e. 15 yıldan fazla

7- Aylık geliriniz:

- a. 500 YTL'den az b. 500-750 YTL c. 751-1.000 YTL d. 1.001-1.250 YTL
e. 1.250 YTL'den fazla

2.BÖLÜM

Aşağıdaki ifadeler, sizin ücret ve terfi imkanları ile ilgili düşüncelerinizi öğrenmek için hazırlanmıştır. Bu cümlelerden hiçbirinin kesin bir cevabı yoktur. Her ifade ile ilgili görüş kişiden kişiye değişebilir. Bunun için vereceğiniz cevaplar sizin kendi görüşünüzü yansıtmalıdır. Her ifade ile ilgili görüşünüzü belirtirken, önce cümleyi dikkatle okuyunuz. Sonra, ifadede belirtilen düşüncenin, sizin düşünce veya duygularınıza ne derece uygun olduğuna karar veriniz.

Ücret ve Terfi İmkanlar ile İlgili Görüşleriniz	Tamamen Katlıyorum	Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1. Ücret kademeleri ve ücret artışları adil olarak ayarlanmaktadır.	5	4	3	2	1
2. Ücretimin yaptığım iş ve eğitim düzeyime uygun olduğunu düşünüyorum	5	4	3	2	1
3 Aldığım ücret ihtiyaçlarımı normal bir düzeyde karşılayacak ölçüde yeterlidir.	5	4	3	2	1
4. İş yerim bana yeterli ekonomik güvenceyi sağlamaktadır	5	4	3	2	1
5. Farklı bir alanda da olsa beni ücret açısından tatmin edecek bir iş bulursam hiç düşünmeden geçerim.	5	4	3	2	1
6. Yetenek, bilgi ve başarıyı göz önünde tutan yeterli ve adil bir ücret sistemi vardır.	5	4	3	2	1
7. Para dışında sosyal güvencelerin (SSK, Emekli Sandığı, Özel Sağlık sigortaları gibi) yeterli olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1

3. BÖLÜM

Aşağıda sizin parayla ilgili düşüncelerinizi öğrenmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifade için kendi görüşünüze en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

Parayla ilgili Görüşler	Tamamen Katlıyorum	Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Para her şeyi satın alabilir.	5	4	3	2	1
2. Para hayatımdaki en önemli hedeftir.	5	4	3	2	1
3. Sık sık para ve onunla yapacaklarıma ilişkin hayal kurarım.	5	4	3	2	1
4. Paranın bütün sorunlarımı çözebileceğine inanıyorum.	5	4	3	2	1
5. Yeterli miktardaysa para uğruna yasal olan her şeyi yaparım.	5	4	3	2	1

Parayla ilgili Görüşler	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
6. Para elde etmek için harcanmayan zamanın	5	4	3	2	1
7. Paramın dikkate alabileceğim tek şey olduğuna inanıyorum.	5	4	3	2	1
8. Para kişinin beceri ve yeteneklerini ortaya çıkarmasına yardım eder.	5	4	3	2	1
9. Para, özgürlük sağlar.	5	4	3	2	1
10. Para, güç demektir.	5	4	3	2	1
11. Para, kişiye pek çok dost kazandırabilir.	5	4	3	2	1
12. Para, kişiye olmak istediği kimse olma fırsatını verebilir.	5	4	3	2	1
13. Para tasarruf etme yeteneğimle gurur duyuyorum.	5	4	3	2	1
14. Paramı çok iyi bütçelerim.	5	4	3	2	1
15. Paramı çok dikkatle kullanırım.	5	4	3	2	1
16. Ne zaman ihtiyacım olacağından ve ne zaman zorda kalacağımdan emin olmadığım için para biriktirmeyi tercih ederim.	5	4	3	2	1
17. Para bir başarı sembolüdür.	5	4	3	2	1
18. Para, bir kişinin başarısının göstergesidir	5	4	3	2	1
19. Bir kişinin kazandığı para miktarının açıkça o kişinin beceri ve yeteneğiyle ilişkili olduğuna inanıyorum..	5	4	3	2	1
20. Bir kişinin maaşının, zekasını ortaya koyduğuna inanıyorum.	5	4	3	2	1
21. Çevremde hayal ettiklerini istediklerini alabilenlere imreniyorum.	1	2	3	4	5
22. Parasal anlamda arkadaşlarımdan çoğunun sandığından daha kötü durumdayım.	5	4	3	2	1
23. Arkadaşlarımdan çoğunun benden daha fazla parası var.	5	4	3	2	1
24. Finansal durumumla ilgili çoğu zaman kaygılıyım	1	2	3	4	5
25. Tanıdığım çoğu insanla karşılaştığımda onlardan çok daha fazla parayla ilgilendiğime inanıyorum	5	4	3	2	1
26. Benden daha fazla paraya sahip olan insanlardan kendimi daha aşağıda hissediyorum	5	4	3	2	1
27. Miktarı ne olursa olsun genelde para harcamayla ilgili kararlarımı zor alırım..	5	4	3	2	1
28. Yeterli paraya sahip olduğumda bile para harcarken kendimi çoğunlukla suçlu hissedirim.	5	4	3	2	1

Parayla ilgili Görüşler	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
29. Karşılatabileceksem de karşılayamayacaksam da çoğunlukla “Bunu ödeyemem” derim.	5	4	3	2	1
30. Sık sık hayır kurumlarına bağış yaparım	5	4	3	2	1
31. Dilencilere çok nadir para veririm.	5	4	3	2	1
32. Kredi kartı yerine nakit para kullanmayı tercih ederim.	5	4	3	2	1
33. Her zaman elektrik, su, telefon gibi faturalarımı gecikmeden öderim.	5	4	3	2	1
34. Borç para vermemeyi tercih ederim	5	4	3	2	1
35. Genelde indirimde olduğu veya fiyatı düştüğü için istemediğim şeyleri satın alırım.	5	4	3	2	1
36. Satın aldığım hemen her şeyin fiyatı için pazarlık etmek zorunda hissederim	5	4	3	2	1
37. Parasal durumumla ilgili sorular sorulduğunda çoğunlukla kızgın ve kendimi savunmak zorunda hissediyorum.	5	4	3	2	1