

## MESLEKİ FARKLILIĞIN ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGILARI, İŞ DEĞERLERİ VE RUH HALİ (MOOD) İLE İLİŞKİSİ: KAMU VE ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA-

İlker H. ÇARIKÇI\*, Aygen OKSAY\*\*

### Özet

Bu araştırma kamu ve özel sektör çalışanlarının mesleki farklılıklarının ve mevcut pozisyonlarının iş güvencesi, iş değerleri ve ruh halleri (mood) algılamalarındaki farklılıklarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Eğitim, güvenlik, hizmet ve üretim sektörlerinde görev yapan 264 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın sonucunda kamu ve özel sektör çalışanlarının iş güvencesi algılarında farklılıklar bulunmuştur. Benzer bir şekilde mesleğin de iş güvencesi, terfi ve işi kaybetme endişesinde farklı algılamalara neden olduğu görülmüştür. Katılımcıların ruh hallerinin ise mesleki farklılıklara veya mevcut pozisyonlara (kamu-özel sektör) göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

***Anahtar Kelimeler:** iş güvencesi, iş değerleri, ruh hali, özel sektör ve kamu sektörü çalışanları*

---

\* Yrd.Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi, [carikci@iibf.sdu.edu.tr](mailto:carikci@iibf.sdu.edu.tr)

\*\* Araş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, [aygen@iibf.sdu.edu.tr](mailto:aygen@iibf.sdu.edu.tr)

**The Relationship Between The Perception Of Job Insecurity, Job Values And Mood In Various Occupations: Comparison Of Public And Private Sector**

***Abstract***

A total of 264 participators working both in public and private sector were questioned in order to compare the perception of job insecurity, job values and mood. It was found that neither the occupations nor the positions (whether they work in public/private sector) of the participators didn't affect their mood. But the results showed that the perception of job insecurity, promotion and the fear of loosing the job differed according to the occupations and the positions of the participators.

***Keywords:*** job insecurity, job values, mood, public/private sector workers

**GİRİŞ**

Tüm çalışanlar açısından çalışanların performansları ve motivasyonları üzerinde etkisi olan en önemli unsurlardan birisi işle ilgili duyulan güvensizlik algısıdır. (İbicioğlu vd., 2005: 110; Denes, 2003) Günümüzde yaşanan ekonomik krizler, şirket birleşmeleri veya küçülmeleri iş güvensizliği algılamalarına yol açmaktadır. Bu algılamanın yaratmış olduğu belirsizlik bireyde yüksek miktarda stres oluştururken; böyle bir olayın gerçekleşmesini beklemek de bireye en az o olay gerçekleşmiş kadar zarar vermektedir.

İş güvensizliği ileri bir zamanda bireyin işini tamamen kaybetme veya işinin bazı bileşenlerini kaybetme olasılığı olarak tanımlanmaktadır. Risk, güçsüzlük ve önceden bekleyiş kavramları bu tanım kapsamında dikkat çeken başlıca kavramlardır. Kaybetme, korku ve belirsizlik kavramları da yine iş güvensizliği tanımı içinde yer alan diğer önemli kavramlardır. Bu kavramlar ise 'iş'in bireyin elindeki değerli bir varlık olduğunu; ancak ileride bunun bireyin elinden alınabileceği anlamını taşımaktadır. (Slack, 2004: 3) Cinsiyet (Kinnunen vd., 2000: 456); yaş ile deneyimler (Charles ve James, 2003) ve de kişilik (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 444) bireyin yaşadığı iş güvensizliği algısında önemli rol oynamaktadır. İş güvensizliği ile ilgili algılamalar, beklentiler, böyle bir olayın gerçekleşmesi sonucunda karşılaşılması muhtemel finansal sorunlar da bireyin işe yönelik tutumlarını yakından etkilemektedir.

İş güvensizliği yaşayan bireyin işine karşı geliştireceği olumsuz tutumların başında iş tatminsizliği (Davy, Kinicki ve Sheck, 1991, alıntılan Probst ve Brubaker, 2001: 139; DeWitte, 1999: 157), işe geç gelme veya hiç gelmeme ya da işten ayrılma isteğinde artış (Barling ve Kelloway, 1996) gelmektedir. Bu tutumlar bireyin performansının düşmesine (King, 2000: 88), örgütsel bağlılığında ve üstlerine/yönetime duyduğu güvende (Ashford vd, 1989) azalmaya sebep olmaktadır. Bu süreçte bireyin yaşadığı stres arttığından aile ve evlilik tatmini de azalmaktadır. (Hughes ve Galinsky,

1994, Larson, Wilson ve Beley, 1994) Bu da bireyin hem fiziksel (Hellgren ve Sverke, 2003: 231) hem de ruhsal sağlığının (Dekker ve Schaufeli, 1995) etkilenmesiyle sonuçlanmaktadır.

410 sağlık çalışanının (doktor, hemşire, ebe, sağlık memuru, sağlık teknisyeni, vd.) katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırma 'iş güvencesi'nin sağlık personelinin öncelikli beklentileri arasında yer aldığını açıkça göstermektedir. (Oksay, 2005: 86) Araştırma ayrıca bu beklentisi karşılanan katılımcıların işlerinde daha mutlu olduklarını, bir başka ifadeyle iş güvencesinin katılımcılarda tatmin yaratan bir unsur olarak ortaya çıktığını göstermektedir. (Oksay, 2005: 133) 307 Kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yapılan bir iş tatmini araştırmasında da kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına oranla kendilerini daha güvende hissettikleri; bunun da kamu sektörü çalışanlarının işlerinden duydukları tatmin düzeyini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. (Çarıkçı, 2004: 92)

Akademisyen adaylarıyla ilgili araştırmalarda da benzer sonuçlarla karşılaşmaktadır. Akademisyenlerin işle ilgili yaşadıkları güvensizliklerin çok belirgin bir tatminsizlik ve stres nedeni olarak ortaya çıktığı görülmüştür. (Tytherleigh, 2002) Benzer bir sonuç da Ekim 2004 tarihinde kamuya bağlı bir üniversitede çalışan 125 araştırma görevlisinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada bulunmuştur. Araştırma görevlilerinin motivasyonlarını etkileyen en önemli unsurun kariyer belirsizliği olduğu bulunmuştur. Katılımcıların yaşadıkları iş güvensizliğinin ise stres düzeylerini arttırıcı bir etki yapmakla birlikte motivasyon ve üstün performans çabası gösterme üzerinde de kısmen olumlu etki yaptığı görülmüştür. (İbicioğlu vd., 2005: 111)

Bireyin yaşadığı iş güvensizliği algılaması bireyin işle ilgili değer yargılarını yakından etkilemektedir. Beğenme, hoşlanma, nefret etme gibi kriterleri ifade eden değerler bireylerin bir takım davranışlarına öncülük ederler. (Karabati ve Say, 2005: 85) Bireylerin mesleklerini veya çalıştıkları kurumları başka şahıslara önerebilmeleri için işle ilgili değerlerinin olumlu olması gerekmektedir. İş güvensizliği algısı bireyin ruh halini (mood) de etkilemekte; birey bu algı sonucunda çeşitli duygu ve düşüncelerini iş arkadaşlarına ve/veya müşterilere yansıtmaktadır. Yaşanan stres, yöneticiler, grubun özellikleri, grup arkadaşları, fiziksel mekan, ödül ve cezalar bireyin ruh halini etkileyen önemli unsurlardır. (Brief ve Weiss, 2002: 287) Örneğin Hart vd.'nin (1995: 153) polislerle ilgili yapmış oldukları araştırma sonucunda polislerin takip, suçlularla mücadele, cinayet, vb. görevlerle uğraşmalarının onların ruh hallerine daha olumlu etki yaptığı; masa başı işlerle uğraşmanın ise işe yönelik negatif duyguları daha baskın hale getirdiği bulunmuştur.

İş tatminsizliği, devamsızlık ve işten ayrılmaların örgütün verimliliği, üretkenliği, devamlılığı ve de tüm başarısı üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir. Bu nedenle yöneticiler öncelikle iş güvensizliğine dair belirsizliği ortadan kaldırmaya çalışmalı; iş gereklerini yerine getiren çalışanların kendileri için değerli olduklarını göstermelidirler. Eğer böyle bir şey söz konusu olamıyorsa; o halde yöneticiler iş güvensizliğinin sebep

olduğu olumsuz tutumların en aza nasıl indirgenebileceği üzerine odaklanmalıdırlar. Bu sürecin başarılı olabilmesi için de astların üstlerine güven duymaları kaçınılmazdır.

İlişkilerin karşılıklı anlayış, fedakarlık, birbirini destekleme, yardımseverlik, vb. öğeleri içerebilmesi için güven zemininin oluşması şarttır. Ancak güvene dayalı ilişkiler çıkarsız, samimi, tutarlı, adil ve dürüst olabilirler. Geleceğe yönelik kaygılar belirsizlikleri ve riskleri arttırarak; tahminler ve olasılıklar üzerinde harcanacak zamanı etkilemektedir. Bu da bireyin güven duygusundan uzaklaşmasına sebep olmaktadır. Güven belirsizlikleri ve riski ortadan kaldırabildiğinden; güven kavramını açıklamak için ‘tahminin sona erdiği yerde güven başlar’ ifadesini kullanmak yanlış olmaz. Çünkü güven tamamen bilinçli bir şekilde gerçekleşir ve gelecek hakkındaki kaygıları en aza indirir. (Mollering, 2001) Rotter da, benzer bir şekilde, güveni; diğer insanların vaat ettiklerini yerine getireceklerine dair oluşmuş genel bir beklenti olarak tanımlamaktadır. (Lewis, 1985: 975) Bu tanımdan yola çıkarak çalışanların yöneticilerine güvenmeleri için yöneticilerin onlara karşı açık, dürüst, samimi olmaları ve yardımsever tutum sergilemeleri gerektiğini söyleyebiliriz.

Çalışanların kendilerini işe yarar hissetmeleri ve kendilerine değer verildiğini algılamaları hem özgüvenleri açısından hem de üstlerine güvenmeleri açısından son derece önemlidir. Çalışanlarıyla katı ilişkiler içinde olan ve samimiyetten, sıcaklıktan uzak olan yöneticiler çalışanlarına yakın davranmaları halinde otoritelerinin sarsılacağına ve saygı görmeyeceklerine inanırlar. Oysa ki; çalışanlarıyla sosyal faaliyetlerde bulunan, onları dinleyen, onlara değer verdiğini göstermekten kaçınmayan, takdir eden ve onlara karşı samimi olmaktan çekinmeyen yöneticiler çalışanlar tarafından daha fazla saygı görmektedirler. Çalışanlar bu tip yöneticilere daha fazla güvenir ve kendilerinden bekleneni yerine getirmek için daha verimli çalışırlar.

Yapılan araştırmalar yöneticiye duyulan güvenin bireyin yaşadığı iş güvensizliğini, kariyer belirsizliğini, iş tatminini ve hatta işten ayrılma kararını etkilediğini göstermektedir. 133 orta kademe yöneticisinin katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırma buna örnek teşkil etmektedir. İstanbul’da 35 özel şirkette gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda bireylerin işten ayrılma kararlarının yöneticiye duyulan güvensizlikle ilişkisi olduğu bulunmuştur. (Kitapçı vd.: 2005, 33) Kamu ve özel sektör çalışanları ile yapılan bir başka araştırma sonucunda da her iki sektörün yönetici davranışlarının farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Bu araştırma sonucunda özel sektör yöneticilerinin daha arkadaşça tutumlar sergilediği ve bunun da çalışanları daha çok motive ettiği görülmüştür. (Tengilimoğlu, 2005: 14)

## ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

### Araştırmanın Amacı ve Temel Hipotezleri

Araştırmanın başlıca amacı kamu ve özel sektör çalışanlarının mevcut pozisyonları (özel veya kamu sektörü çalışanı olma durumu) ve meslekleri ile ilgili değerlendirme ve algılarındaki farklılıkları araştırmaktır. Bu çerçevede kamu ve özel sektörü temsil ettiği varsayılan 5 ayrı sektör ve meslek grubundaki çalışanların farklı boyutlardaki (güven algısı, ruh hali, iş değerleri, mesleki sorunlar gibi) tutumları arasındaki farklar incelenmeye çalışılacaktır.

Araştırmanın temel hipotezleri iki gruba ayrılmaktadır. Birinci gruptaki hipotezler kamu ve özel sektör farklılığı üzerinedir. İkinci gruptakiler ise mesleki farklılıklarla ilgilidir. Buna göre araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtildiği gibidir:

#### I.Grup:

**1.H<sub>0</sub>:** Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş güvencesi algılarında farklılık yoktur **H<sub>a</sub>:** Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş güvencesi algılarında farklılık vardır.

**2.H<sub>0</sub>:** Kamu ve özel sektör çalışanlarının genel ruh hallerinde farklılık yoktur. **H<sub>a</sub>:** Kamu ve özel sektör çalışanlarının genel ruh hallerinde farklılık vardır.

**3.H<sub>0</sub>:** Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş değerleriyle ilgili algılarında farklılık yoktur. **H<sub>a</sub>:** Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş değerleriyle ilgili algılarında farklılık vardır.

#### II.Grup:

**1.H<sub>0</sub>:** Meslek farklılığının iş güvencesi algısı üzerinde etkisi yoktur. **H<sub>a</sub>:** Meslek farklılığının iş güvencesi algısı üzerinde etkisi vardır.

**2.H<sub>0</sub>:** Meslek farklılığının çalışanların genel ruh halleri üzerinde etkisi yoktur. **H<sub>a</sub>:** Meslek farklılığının çalışanların genel ruh halleri üzerinde etkisi vardır.

**3.H<sub>0</sub>:** Meslek farklılığının çalışanların iş değerleriyle ilgili algıları üzerinde etkisi yoktur. **H<sub>a</sub>:** Meslek farklılığının çalışanların iş değerleriyle ilgili algıları üzerinde etkisi vardır.

#### Örneklem

Araştırma kamu sektöründe eğitim (ilköğretim okulları öğretmenleri), güvenlik (polis), hizmet (kamu kuruluşlarında çalışan devlet memurları) ve özel sektörde ise üretim (sanayi işletmeleri çalışanları), hizmet (banka çalışanları) alanlarında çalışan 264 kişiyi kapsamaktadır. Araştırmaya dahil olan katılımcıların çalıştığı kurumların tümü Isparta ili merkezinden

seçilmiştir. Katılımcılardan öğretmenler yöneticilik görevi olmayan ilköğretim okulları öğretmenlerinden, bankacılar Isparta il merkezinde faaliyet gösteren özel bankaların şubelerinde çalışan ve yönetsel görevi olmayan şube çalışanlarından, devlet memurları Isparta ili Defterdarlığında çalışan memurlardan, özel şirket çalışanları özel sektöre ait üretim işletmelerinde muhasebe, pazarlama gibi alanlarda çalışan personelden ve son olarak da emniyet personeli ise yönetsel görevi olmayan polis memurlarından oluşmaktadır. Araştırmaya dahil olanların mesleklerine ve sektörlerine göre dağılımları şöyledir:

**TABLO-1: Araştırmaya Katılanların Meslek ve Sektörlerine Göre Dağılımları**

	n	%
<b>Öğretmen</b>	70	26,8
<b>Bankacı</b>	49	18,7
<b>Devlet memuru</b>	55	21,0
<b>Özel şirket çalışanı</b>	45	16,7
<b>Emniyet</b>	45	16,7
	<b>264</b>	<b>100,0</b>
<b>Kamu sektörü çalışanları</b>	170	64.4
<b>Özel sektör çalışanları</b>	94	35.6
	<b>264</b>	<b>100</b>

### Ölçekler

Araştırmada toplam 70 sorudan oluşan 5 ölçek kullanılmıştır. Birinci ölçek 17 soruluk demografik bilgiler ölçeğidir. İkinci ölçek 10 sorudan oluşan ve çalışanların “iş güvencesi” ile ilgili algılamalarını ölçmek için hazırlanmış olan ölçektir. Üçüncü ölçek ise çalışanların araştırmanın yapıldığı dönemdeki “ruh hallerini” ölçmeye çalışan 19 ifadeden oluşmaktadır. Dördüncü ölçek 13 ifadeden oluşan “değerler” ölçeğidir. Son olarak “mesleki sorunlar” ölçeği ise 11 sorudan oluşmaktadır. Ölçeklerin değerlendirilmesi için “Tamamen katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Kararsızım (3)”, “Katılmıyorum (2)” ve “Hiç Katılmıyorum (1)” ifadelerinden oluşan 5’li Likert kullanılmıştır.

## BULGULAR

### 1. Demografik Veriler

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik verileri Tablo 2’de gösterilmektedir.

**TABLO 2: Demografik Özellikler**

<b>CINSİYET</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
kadın	97	36,9
erkek	166	63,1
<b>Toplam</b>	<b>263</b>	<b>100,0</b>
<b>YAŞ</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
18-25 yaş	57	21,6
26-35 yaş	120	45,5
36-45 yaş	59	22,3
46 yaş ve üstü	28	10,6
<b>Toplam</b>	<b>264</b>	<b>100,0</b>
<b>EĞİTİM</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
ilk/orta/lise	89	34,1
Üniversite	159	60,9
Yüksek lisans/doktora	13	5,0
<b>Toplam</b>	<b>261</b>	<b>100,0</b>
<b>ÜCRET</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
500 milyon TL'den az	53	20,2
500 milyon üstü-1 milyar TL	163	62,0
1 milyar üstü-2 milyar TL	42	16,0
2 milyardan fazla	5	1,9
<b>Toplam</b>	<b>263</b>	<b>100,0</b>
<b>İŞYERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
5 yıldan az	147	56,5
5-10 yıl	78	30,0
10-20 yıl	25	9,6
20 yıldan fazla	10	3,8
<b>Toplam</b>	<b>260</b>	<b>100,0</b>
<b>TOPLAM ÇALIŞMA SÜRENİZ</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
5 yıldan az	69	26,3
5-10 yıl	86	32,8
10-20 yıl	53	20,2
20 yıldan fazla	54	20,6
<b>Toplam</b>	<b>262</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılanlara mevcut mesleklerini tercih etme nedenleri sorulmuş ve meslek tercihinde en etkili olduğunu düşündükleri 3 nedeni işaretlemeleri istenmiştir. (Tablo 3) Buna göre katılımcıların mesleklerini tercih etme nedenleri arasında en önemlileri olarak maaş, iş güvencesi ve güvenli bir çalışma ortamı şeklinde sıralanmaktadır.

**TABLO 3: Mesleği Tercih Nedenleri**

<b>Faktör</b>	<b>n</b>
İyi bir maaş	165
İş güvencesi	134
Güvenli bir ortam	85
İyi çalışma arkadaşları	55
Kariyer olanaklarının olması	53
Sosyal hizmetlerin varlığı	44
Statü kazanmak	43
Kişisel gelişim	38
İyi ve güvenilir yöneticiler	35
Yaratıcılık	25
Diğer	80

## 2. İş Güvencesi

Araştırma sonuçlarına göre çalışanlarda en fazla güvensizlik oluşturan unsurlar tablo 4 'de gösterilmektedir.

**TABLO 4: İş Güvencesi Ortalamaları**

	<b>n</b>	<b>m</b>	<b>s</b>
İşi kaybetme endişesi	254	2,2559	1,3401
Sürekliliği olan bir iş kazandırmaması	242	2,4298	1,4623
İşle ilgili değişikliklerin tedirgin etmesi	247	2,7571	1,4808
Kariyerin belirsizliklerle dolu olması	251	2,7610	1,4935
İşle ilgili değişikliklerde fikir sorulmaması	250	2,7960	1,4487
Verilen görevler tam olarak yapılmadığında işi kaybetme riski	256	2,8828	1,4314
İş kaybetmemek için özel hayattan ödün verme	254	2,9685	1,4714
<b>Yönetimdeki değişikliklerin etkisi</b>	<b>243</b>	<b>3,0658</b>	<b>1,5198</b>
<b>Terfi imkanları</b>	<b>257</b>	<b>3,0895</b>	<b>1,4960</b>
<b>Üstlerle iyi geçinme ihtiyacı</b>	<b>250</b>	<b>3,1640</b>	<b>1,4730</b>

Tablo 4'e göre kamu ve özel sektör çalışanları en fazla işlerinin devamlılığı için yönetimle iyi geçinmek zorunda kalmak, hak edildiği düşünülen terfileri alamamak ve yönetim kademelerindeki değişikliklerin kişinin günlük iş hayatını etkilemesi gibi konularda gerginlik yaşadıklarını

ifade etmektedirler. Özellikle kişinin kendisini güvende hissetmek için yöneticileriyle mutlaka iyi ilişkiler kurmak ihtiyacı hissediyor oluşu “iş” merkezli bir örgütsel yapı yerine “ilişkiler” merkezli bir yapının oluşumunu işaret etmektedir. Burada dikkat çeken başka bir nokta da yönetsel pozisyonlardaki değişikliklerin bütün çalışanları derinden etkiliyor olmasıdır.

Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş güvencesi algılamaları ile ilgili hipotez kısmen desteklenmektedir. Buna göre kamu ve özel sektör çalışanlarının iş güvencesi ile algıları bazı boyutlarda farklılık göstermektedir. Örneğin; terfi imkanlarının kısıtlılığı hakkında anlamlı bir algı farklılığı vardır. ( $t=4.451$ ,  $p=.000$ ,  $n=246$ ) Buna göre kamu çalışanları kariyer imkanlarının daha fazla kısıtlandığını düşünmektedirler.

İş kaybetme endişesinin varlığı ile ilgili olarak ise tersine bir durum söz konusudur. Bu konuda da bir özel / kamu algı farklılığı olmakla birlikte özel sektör çalışanlarının daha kaygılı olduğu anlaşılmaktadır. ( $t=4.798$ ,  $p=.000$ ,  $n=246$ ) “Genel olarak işinizi kaybetme riskinizin olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu ile ilgili olarak da özel sektör çalışanları daha kaygılıdır. ( $t=8.437$ ,  $p=.000$ ,  $n=246$ ) Benzer bir şekilde “iş yerinde verilen görevler tam olarak yerine getirilmediğinde iş kaybetme riski vardır” ifadesiyle ilgili olarak da anlamlı bir kamu / özel farklılığı vardır. ( $t=5.930$ ,  $p=.000$ ,  $n=246$ )

Mesleki farklılıkların iş güvencesi üzerindeki etkisi ile ilgili hipotez de kısmen desteklenmektedir. Buna göre üstlerle iyi geçinme ihtiyacı duyma konusunda mesleki farklılıklar söz konusudur. ( $F=8.588$ ,  $p=.000$ ,  $n=246$ ) Araştırmaya dahil edilen meslek sahiplerinin üstlerle iyi geçinme boyutunda verdikleri yanıtlarla ilgili ortalamalar incelendiğinde (Devlet memurları-3.75, Emniyet- 3.64, Öğretmenler-3.00, Özel şirket çalışanları-2.81, Bankacılar-2.30) özellikle devlet memurları ve emniyet personelinin üstlerle iyi geçinmeyle mevcut pozisyonlarını korumayı daha fazla ilişkilendirdikleri anlaşılmaktadır.

Benzer bir şekilde terfi imkanlarının kısıtlılığı ile ilgili olarak da bir algı farklılığından söz etmek mümkündür. ( $F=5.147$ ,  $p=.005$ ,  $n=244$ ) Bu boyutla ilgili ortalama değerler incelendiğinde (Devlet memurları-3.09, Emniyet -3.78, Öğretmenler-2.58, Özel şirket çalışanları-3.48, Bankacılar-3.16) özellikle emniyet personelinin terfilerde haksızlık yapıldığını düşündükleri görülmektedir.

Son olarak işi kaybetme endişesiyle ( $F=8.437$ ,  $p=.000$ ,  $n=246$ ) ilgili olarak ve görevlerin yerine getirilmemesinin işten çıkarılmayla sonuçlanabileceği kaygısıyla ( $F=13.113$ ,  $p=.000$ ,  $n=248$ ) ilgili olarak da mesleki farklılıklar söz konusudur. Özellikle bu iki boyutta öğretmenler (2.15) ve emniyet personeli (2.32) önemli bir tedirginlik duymamaktadır

### 3.Ruh Hali (Mood)

Çalışanların ruh halleri (mood) ile ilgili sorular iki grupta toplanmaktadır:

a.Çalışanlar kendilerini araştırmanın yapıldığı dönemde nasıl hissetmektedirler?

b. Çalışanlar ruh hallerini nasıl tanımlamaktadırlar?

**TABLO 5: Ruh Hali (Mood) Ortalamaları**

	n	m	s
Kendimle barışık biriyim	255	4,1804	,9915
Kendimi genel olarak mutlu bir insan olarak tanımlarım.	254	3,7008	1,0201
Bulduğum konumdan mutluyum	261	3,6552	1,1651
Hayatımda her şey iyi gidiyor.	262	3,3015	,9888
İşlerim hep yolunda gider.	261	3,2912	,9525
Kendimi çok beğenirim	252	3,1984	1,2530

Tablo 5 incelendiğinde çalışanların kendilerini genel olarak “iyi” bir ruh hali içinde tanımladıkları anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle “iyimser” bir bakış açısına sahip oldukları söylenebilir. Bu çerçevede özel sektör çalışanları ile kamu çalışanları arasında anlamlı bir algı farklılığı bulunmamaktadır. Buna göre “Kamu ve özel sektör çalışanlarının genel ruh hallerinde farklılık yoktur” şeklindeki hipotez desteklenmektedir. Benzer bir durum meslek farklılıklarıyla ilgili hipotez için de söz konusudur. Fakat “Bulduğum konumdan mutluyum” ifadesi açısından bir algı farklılığı vardır. (F=3.620, p=.007, n=253) Bu ifade açısından öğretmenlik mesleğini yapanlar mevcut konumlarını beğenirken; emniyet personeli ise en az memnun olan grup olarak dikkat çekmektedir.

**TABLO 6: Ruh Hali (Mood) Ortalamaları**

	n	m	s
Güler yüzlü	251	2,7809	,7873
İyi	249	2,6787	,7521
Sakin	245	2,6163	,8823
Neşeli	245	2,5837	,7776
Stresli	249	2,4016	,8932
Halsiz ve yorgun	252	2,3056	,8070
Sinirli	245	2,0245	,7351
Baskı altında	244	1,9713	,9661
Uykusuz	248	1,9637	,7964
Hüzünlü	242	1,9215	,7331
Üzgün	247	1,8988	,6064
Mutsuz	244	1,8525	,7106
Öfkeli	247	1,8016	,7996

Çalışanların ruh hallerini tanımlarken en fazla kullandıkları kavramlar sırasıyla güler yüzlü, iyi, sakin ve neşeli kavramlarıdır. Kendileri için uygun gördükleri en olumsuz tanımlamalar ise stresli, yorgun ve baskı altında kavramlarıdır. Yine çalışanların kendilerine en uzak gördükleri kavramlar ise sırasıyla üzgün, mutsuz ve öfkeli'dir. Dolayısıyla ankete katılanların kendilerini genel olarak pozitif kavramlarla ifade etmeye çalıştıkları anlaşılmaktadır. Bu anlamda olumsuz ifadeler içinden en fazla stresli ve yorgun olmayı kabul etmektedirler.

Konu kamu ve özel sektör çalışanları açısından incelendiğinde ise her iki grubun da kendilerine benzer olumlu sıfatlar atfettikleri anlaşılmaktadır. Buna göre kamu çalışanları kendilerini en çok sırasıyla güler yüzlü, iyi ve sakin olarak adlandırmaktadırlar. Özel sektör çalışanları ise kendileri için güler yüzlü, neşeli ve iyi kavramlarını uygun görmektedirler. Kamu ve özel sektör çalışanları arasında görülen önemli bir farklılık güler yüzlülük konusunda olmaktadır ( $t=3.021$ ,  $p=.003$ ,  $n=255$ ) Buna göre kamu personeli kendisini özel sektör çalışanlarına göre daha az güler yüzlü görmektedir.

Mesleki farklılıklarla ilgili hipotez de kabul edilmektedir. Başka bir deyişle, mesleki farklılıkların ruh hali üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bunun tek istisnası güler yüzlü olmak konusundadır. ( $F=4.574$ ,  $P=.001$ ,  $n=255$ ). Buna göre emniyet çalışanları kendilerini güler yüzlü olarak tanımlamayı tercih etmemektedirler. Özel şirket çalışanları ise tam tersine kendilerini güler yüzlü olarak tanımlamaktadırlar. Burada ilginç sonuçlardan birisi de öğretmenlerin kendilerini çok fazla güler yüzlü görmemeleridir.

#### 4. İş Değerleri

**TABLO 7: İş Değerleri Ortalamaları**

	n	m	s
İşini sevmek	260	4,7731	,5403
Güvenilir olmak	259	4,7490	,5007
Dürüst olmak	259	4,7490	,5380
Eğitilmiş olmak	258	4,7364	,6240
Özgüven sahibi olmak	261	4,7241	,5552
Sorumluluk hissine sahip olmak	260	4,7154	,5925
Başkalarına saygılı olmak	257	4,6965	,5602
Çalışkan olmak	255	4,6706	,5897
Hoşgörülü olmak	259	4,6023	,6289
Para kazanmak	252	4,3929	,8424
İtaat etmek	256	3,9375	1,1530
Başkalarına güvenmek	256	3,8516	1,1451
Bağımsız olmak	257	3,8288	2,1070

İş değerleri ile ilgili ifadeler incelendiğinde işi sevmek, güvenilir olmak ve dürüst olmak en önemli 3 değer olarak görülmektedir. Özgüven ve sorumluluk sahibi olmak da önemli görülen değerler arasında sayılmaktadır. Başkalarına güvenmek ve bağımsız olmak ise diğerleri kadar önemli görülmeyen değerler olarak göze çarpmaktadır. Kamu ve özel sektör çalışanlarının değerler sıralamalarına bakıldığında kamu çalışanları açısından en önemli değerlerin sırasıyla eğitilmiş olmak, dürüst ve güvenilir olmak; özel sektör çalışanları açısından ise sırasıyla işini sevmek, dürüst ve güvenilir olmak olduğu anlaşılmaktadır. Kamu ve özel sektör çalışanları arasında çalışkan olmak ( $t=3.287$ ,  $p=.001$ ,  $n=255$ ), saygılı olmak ( $t=3.048$ ,  $p=.003$ ,  $n=254$ ) hoşgörülü olmak ( $t=3.116$ ,  $p=.002$ ,  $n=255$ ) ve dürüst olmak ( $t=2.991$ ,  $p=.003$ ,  $n=254$ ) gibi değerlerle ilgili anlamlı algılama farklılıkları bulunmaktadır. Dolayısıyla “Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş değerleriyle ilgili algılarında farklılık yoktur” hipotezi kısmen reddedilmektedir.

Mesleki farklılıklar ve iş değerleri ilişkisiyle ilgili olarak kurulmuş olan hipotez ise kabul edilmektedir. Buna göre iş değerleri açısından anlamlı mesleki farklılıklar bulunmamaktadır. Meslekler açısından en önemli görülen değerler incelendiğinde ise öğretmenler için eğitilmiş olmak, bankacılar için işini sevmek, askeri personel için dürüst olmak önemli görülmektedir. En az önemli değerler ise öğretmenler için başkalarına güvenmek, bankacılar için bağımsız olmak, askeri personel için ise bağımsız olmak şeklindedir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kamu ve özel sektör çalışanlarının davranış ve tutumlarındaki farklılıkları inceleyen araştırmalar gün geçtikçe artmakta ve ilgi çekmektedir. Bunun başlıca nedenlerinden birisi özellikle kamu sektörü dışında çalışanların kamu çalışanlarıyla ilgili önyargı ve varsayımlarıdır. Buna göre “devlet memuru” az çalışan, buna karşılık çok beklenti içinde olan, verimsiz, risk almayı sevmeyen, kısaca “sırtını devlete dayamış” bir çalışan tipi olarak adlandırılmaktadır. Bütün bu değerlendirmeler özel sektör ve kamu çalışanlarının işlerine ve mesleklerine farklı perspektiflerden baktıkları, olayları farklı biçimlerde algıladıkları, farklı davranış kalıpları gösterdikleri varsayımına dayandırılmaktadır. Bu varsayım da daha çok gözlem ve tecrübelerle dayandırılmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre kamu ve özel sektör çalışanlarının iş güvencesi algılamalarında önemli bir farklılık görülmemektedir. Burada dikkat çeken husus işle ilgili başarı ve başarısızlık değerlendirmelerinin “iş” merkezli değil, “ilişki” merkezli olduğuna dair inancın hem kamu ve hem de özel sektör çalışanları tarafından paylaşıyor oluşudur. Çeşitli nedenlerden dolayı işini kaybetme endişesi özel sektör personeli tarafından daha fazla hissedilmektedir. Bu sonuç aslında Türkiye'nin yaşadığı çeşitli ekonomik kriz ve çalkantıların da etkilediği ve özel sektör çalışanlarının ertesi gün işe giderken işlerinin devam edip etmediği noktasındaki kaygılarının bir sonucu olarak görülebilir.

İş güvencesi ile ilgili algılamalarda kişinin mesleği de etkili olabilmektedir. Buna göre özellikle emniyet personelinin belki de mesleklerinin temel özelliklerinden dolayı daha stresli oldukları anlaşılmaktadır. Yine benzer bir şekilde banka çalışanları da işin devamlılığı konusunda önemli şüpheleri olan bir grup olarak dikkat çekmektedir. Bu sonuçta son dönemlerde yaşanan krizlerin özellikle bankacılık sektörü üzerindeki sonuçları da etkili olmuş olabilir.

Kamu ve özel sektör çalışanlarının genel ruh halleri ile ilgili olarak da yine beklenilenin aksine iyimser bir ruh halinin baskın olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonucu yorumlarken alternatif durumların mevcuttan daha kötü olabileceği endişesinin de etkili olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Başka bir deyişle, çalışanlar mevcut pozisyonlarından daha iyi bir pozisyonun kısa dönemde mümkün olamayacağını düşündüklerinde kendilerini “mutlu” olarak tanımlayabilmektedirler. Yine değerler konusu incelendiğinde ise gerek kamu ve gerekse özel sektör personelinin dürüstlük ve güvenilirlik gibi kavramları çok önemsedikleri görülmektedir. Bu sonuç da Türkiye'nin son dönemlerde yaşadığı yolsuzluk tartışmalarının çalışanlar üzerindeki doğrudan etkisini göstermesi açısından ilginçtir.

Bütün bu değerlendirmelerle birlikte araştırmayla ilgili bazı kısıtlamalar söz konusudur. Her şeyden önce araştırma sadece bir bölgede yapılmıştır. Bu açıdan Türkiye'deki tüm özel ve kamu sektörü çalışanlarını temsil etmemektedir. İkincisi, bu sektörleri bir ölçüde temsil ettiği düşünülen bazı meslekler araştırmaya dahil edilmiştir. Bütün kısıtlara rağmen kamu ve özel sektör çalışanlarının algı farklılıkları ile ilgili varsayım ve önyargıların en azından bir kısmının doğru olmadığı gibi bir sonuç da ilgili literatüre katkı olarak değerlendirilebilir.

## KAYNAKÇA

ASHFORD, S., C. LEE ve P. BOBKO, “Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test,” **Academy of Management Journal**, 32, s. 803-829, 1989.

BARLING, J. ve E. K. KELLOWAY, “Job Insecurity and Health: The Moderating Role of Workplace Control”, **Stress Medicine**, No. 12, s. 253-259, 1996.

BRIEF, A. P. ve H. M. WEISS, “Organizational Behavior: Affect in the Workplace,” **Annual Review of Psychology**, 53, s. 279-307, 2002.

CHARLES, N. ve E. JAMES, “Gender and Work Orientations in Conditions of Job Security”, **British Journal of Sociology**, 54 (2), s. 239-257, 2003.

- ÇARIKÇI, İ. H., "Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatminleri Karşılaştırılması," **Amme İdaresi Dergisi**, 37 (4), s. 83-95, 2004.
- DEKKER, S. W. A. ve W. B. SCHAUFELI, "The Effects of Job Insecurity on Psychological Health and Withdrawal: A Longitudinal Study", **Australian Psychologist**, Vol. 30, s. 57-63, 1995.
- DENES, S., "What Makes Workers Happy", **Rural Telecommunications**, 22 (2), 2003.
- DE WITTE, H., "Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Explanation of Some Unresolved Issues," **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol. 8, s. 155-177, 1999.
- GREENHALGH, L. ve Z. ROSENBLATT, "Job Insecurity Towards Conceptual Clarity," **Academy of Management Review**, 9 (3), s. 438-448, 1984.
- HART, P. M., A. J. WEARING ve B. HEADEY, "Police Stress and Well-Being: Integrating Personality, Coping and Daily Work Experiences," **Journal of Occupational & Organizational Psychology**, 68 (2), s. 133-156, 1995.
- HELLGREN, J. ve M. SVERKE, "Does Job Insecurity Lead to Impaired Well-Being or Vice versa? Estimation of Cross-Lagged Effects Using Latent Variable Modelling," **Journal of Organizational Behavior**, 24, s. 215-236, 2003.
- HUGES, D. ve E. GALINSKY, "Work Experiences and Marital Interactions: Elaborating the Complexity of Work", **Journal of Organizational Behavior**, 15 (5), s. 423-438, 1994.
- İBİCİOĞLU, H., İ. H. ÇARIKÇI vd., "Kariyerlerinin İlk Dönemlerindeki Akademisyen Adaylarında İş Güvensizliğinin İşten Alınan Tatmin Ve Örgütsel Bağlılıkla Etkileşimi," **13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 12-14 Mayıs, Marmara Üniversitesi, İstanbul, s. 109-113, 2005.
- KARABATİ, S. ve A. I. SAY, "Relating Work Values To Societal Values: Evidence From The Turkish Context," **Cross Cultural Management**, 12 (2), s. 85-107, 2005.
- KING, J. E., "White Collar Reactions to Job Insecurity and the Role of the Psychological Contract: Implications of Human Resource Management," **Human Resource Management**, 39 (1), s. 79-92, 2000.
- KINNUNEN, U., S. MAUNO vd., "Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity: A Longitudinal Study in Three Organizations in Finland", **Journal of Organizational Behavior**, No. 21, s. 443-459, 2000.
- KİTAPÇI, H., N. D. ÇAKAR ve B. SEZER, "The Combined Effects of Trust and Employee Identification on Intention to Quit," **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 3 (12), s. 33,41, 2005.

LARSON, J. H., S. M. WILSON ve R. BELEY, “The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships,” **Family Relations**, 43, s. 138-143, 1994.

LEWIS, J. D. ve A. WEIGERT, “Trust As A Social Reality”, **Social Forces**, 63 (4), s. 967-985, 1985.

MOLLERING, G., “The Nature Of Trust From Georg Simmel To A Theory Of Expectation, İnterpretation And Suspension,” **Sociology**, 35 (2), s. 403–420, 2001.

OCCUPATIONAL HEALTH, “Insecure Academics Feel The Pressure,” **Occupational Health**, 56 (4), 2004.

OKSAY, A., **Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2005.

PROBST, T. M., Ty L. BRUBAKER, “The Effects of Job Insecurity on Employee Safety Outcomes: Cross-Sectional and Longitudinal Explanations”, **Journal of Occupational Health Psychology**, 6 (2), s. 139-159, 2001.

SLACK, K., **Examining Job Insecurity and Well-Being In The Context Of The Role Of Employment**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Houston, The Faculty Of The Department Of Psychology, Houston, 2004.

TENGİLİMOĞLU, D., “Kamu ve Özel sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması,” **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 4 (14), s. 1-16, 2005.

TYTHERLEIGH, M., **Summary of Key Findings for Occupational Stress in Higher Education Study**, Plymouth Üniversitesi,  
<http://www.ihs.plymouth.ac.uk/~stresshe/worddoc/51083.doc>, Erişim:  
14.12.2005.