

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ VE ALGILANAN İSTİHDAM
EDİLEBİLİRLİĞİN GAZETECİLERDE MESLEKİ ÖZDEŞLEŞMEYE
ETKİSİ

HAZIRLAYAN
BURCU TOKATLI AHİSKA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. MEHMET ÇAKAR

ANKARA-2024

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 16/092024

Öğrencinin Adı, Soyadı: Burcu TOKATLI AHISKA

Öğrencinin Numarası: 22220398

Anabilim Dalı: İşletme Anabilim Dalı

Programı: İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. Mehmet ÇAKAR

Tez Başlığı: İş Güvencesizliği Algısının Ve Algılanan İstihdam Edilebilirliğin

Gazetecilerde Mesleki Özdeşleşmeye Etkisi

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 42 sayfalık kısmına ilişkin, 05/08/2024 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 19' dur. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY

Tarih: 16/09/2024

Prof. Dr. Mehmet ÇAKAR

TEŞEKKÜR

Öncelikle, bu çalışma sürecinde bana yardımcı olan ve bilgi, fikir ve tecrübelerini benden esirgemeyen danışmanım, değerli hocam Prof. Dr. Mehmet ÇAKAR'a, yüksek lisans eğitimim boyunca desteğini hiç esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Cenk SÖZEN'e, tez sürecimde her soruma fazlasıyla cevap veren ve kaynaklarını benimle paylaşan hocam, eş danışmanım Dr. Meral KIZRAK'a ve değerli fikirleri ile katkı sunan Prof. Dr. Şule TUZLUKAYA'ya kıymetli katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan, bana huzurlu ve konforlu bir çalışma ortamı yaratan, yorulduğumda beni motive eden canım eşim Berk AHISKA'ya varlığından ötürü çok teşekkür ederim. Bana gazeteci olmayı öğretten, meslek aşkımın sebebi, TEBA'nın kurucusu, Genel Yönetmeni babam Akın TOKATLI'ya çok teşekkür ederim. Bu çalışmayı yürütürken zaman zaman ihmal ettiğim ve birlikte geçireceğimiz zamandan kıstığım çok kıymetli aileme; annem Mehtap TOKATLI, annem Çiğdem BAYHAN, kardeşlerim Barbaros DUMAN, Bikem AHISKA ve yeğenim Poyraz Ata DUMAN'a, Zoe'ye ve hep yanımda olan, yokluğumu telafi eden, hem kardeşim hem mesai arkadaşım hem de en yakın arkadaşım Seçil TOKATLI DUMAN'a çok teşekkür ederim.

Bana desteklerini hep hissettiren, veri toplamamda yardımcı olan, yokluğumda her şeyin yolunda devam edebildiğine güvendiğim mesai arkadaşlarım gazeteci Bahar DURAN ve gazeteci Buse ÇETİNER'e de desteklerinden ötürü çok teşekkür ederim. Bu süreçte beni dinleyen, fikir veren, yol gösteren canım arkadaşım Doç. Dr. Eda TURANCI'ya da ayrıca teşekkür ederim.

Son olarak, bu çalışmaya çok özel katkısı olan, yoğunluğunun arasında bana her zaman vakit ayıran, benimle tecrübesini, bilgisini, fikirlerini paylaşan, bana yol gösteren çok kıymetli canım arkadaşım Dr. Fulya KOYUNCU'ya özel bir teşekkürü borç bilirim. O olmasa bu çalışma belki de tamamlanamazdı.

Burcu TOKATLI AHISKA

2024

ÖZET

Burcu Tokatlı Ahıska, İş Güvencesizliği Algısının ve Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Gazetecilerde Mesleki Özdeşleşmeye Etkisi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı, 2024

Bu çalışma, iş güvencesizliği algısının ve algılanan istihdam edilebilirliğin gazetecilerde mesleki özdeşleşmeye etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Giriş bölümünü takiben öncelikle mesleki özdeşleşmenin kuramsal çerçevesini oluşturan sosyal kimlik kuramı açıklanmaktadır. Daha sonra, çalışmada bağımlı değişken olarak ele alınan mesleki özdeşleşme kavramı ve literatürde bu konuda yapılan çalışmalar incelenmiştir. Dördüncü bölüm, çalışmanın bağımsız değişkenlerinden iş güvencesizliği algısı, beşinci bölüm de diğer bağımsız değişken olan algılanan istihdam edilebilirlik üzerinedir. İş güvencesizliği algısının ve algılanan istihdam edilebilirliğin mesleki özdeşleşmeye etkisi kaynakların korunması kuramı bağlamında açıklanmıştır ve altıncı bölüm bu kuram hakkında bilgiler içermektedir. Sonraki bölümlerde araştırmanın yöntemi ve kapsamı, gazetecilik mesleğinde mesleki özdeşleşme ve iş güvencesizliği çerçevesinden bahsedilmiştir ve araştırmanın hipotezleri verilmiştir. Bu tez çalışması kapsamında Ankara ve İstanbul'da 116 gazeteciden anket verisi toplanmıştır. İş güvencesizliğinin alt boyutları olan nicel iş güvencesizliği ve nitel iş güvencesizliği ile istihdam edilebilirliğin alt boyutları olan içsel istihdam edilebilirlik ve dışsal istihdam edilebilirliğin mesleki özdeşleşmeye etkisini belirlemek için verilere çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçta; nicel iş güvencesizliğinin mesleki özdeşleşmeyi düşük düzeyde olumlu etkilediği, nitel iş güvencesizliğinin mesleki özdeşleşmeyi etkilemediği, içsel ve dışsal istihdam edilebilirliğin mesleki özdeşleşmeyi orta düzeyde olumlu etkilediği bulunmuştur. Bağımsız değişkenler arasında mesleki özdeşleşmeye etkisi en yüksek olan içsel istihdam edilebilirlik olmuştur.

Anahtar kelimeler: Mesleki Özdeşleşme, İş Güvencesizliği, İstihdam Edilebilirlik, Sosyal Kimlik Kuramı, Kaynakların Korunması Kuramı.

ABSTRACT

Burcu Tokatlı Ahıska, The Effect of Job Insecurity and Perceived Employability on Professional Identification in Journalists, Başkent University, Institute of Social Sciences, Business Management Master's Program with Thesis, 2024

This study was conducted to determine the effect of job insecurity perception and perceived employability on occupational identification in journalists. Following the introduction, firstly, the social identity theory, which constitutes the theoretical framework of occupational identification, is explained. Then, the concept of occupational identification, which is the dependent variable in the study, and the studies conducted on this subject in the literature are examined. The fourth section is about the perception of job insecurity, which is one of the independent variables of the study, and the fifth section is about the other independent variable, perceived employability. The effect of job insecurity perception and perceived employability on occupational identification is explained in the context of conservation of resources theory, and the sixth section includes information about this theory. In the following sections, the method and scope of the research, the framework of occupational identification and job insecurity in the journalism profession are mentioned, and the hypotheses of the research are given. Within the scope of this thesis study, survey data were collected from 116 journalists in Ankara and Istanbul. In the conclusion section, the findings of the analysis of the data obtained through the survey conducted during this thesis study are interpreted. Multiple regression analysis was performed on the data to determine the effects of the quantitative and qualitative job insecurity and internal and external employability on occupational identification. As a result, it was found that quantitative job insecurity has a low positive effect on occupational identification, qualitative job insecurity does not affect occupational identification, and internal and external employability has a moderate positive effect on occupational identification. Among the independent variables, internal employability has the highest effect on occupational identification.

Keywords: Occupational Identification, Job Insecurity, Employability, Social Identity Theory, Conservation of Resources Theory.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
1. GİRİŞ.....	1
2. MESLEKİ ÖZDEŞLEŞME	4
2.1. Kimlik Kuramı	4
2.2. Sosyal Kimlik Kuramı ve Grup ile Özdeşleşme	4
2.3. Giddens, Yapılandırma Kuramı (Yapılaşma Teorisi).....	6
2.4. Mesleki Özdeşleşme	7
2.5. Mesleki Özdeşleşmenin Öncülleri.....	7
2.6. Mesleki Özdeşleşmenin Etkileri.....	11
3. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	13
3.1. Nicel ve Nitel İş Güvencesizliği	13
3.2. Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği.....	15
3.3. İş Güvencesizliğinin Sonuçları.....	15
4. ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK	18
4.1. İçsel ve Dışsal İstihdam Edilebilirlik	18
5. KAYNAKLARIN KORUNMASI (COR) KURAMI.....	20
6. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI VE ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİN GAZETECİLERDE MESLEKİ ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ .	23
6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	23
6.2. Araştırmanın Kapsamı	24
6.2.1. Gazetecilerde mesleki özdeşleşme	24
6.2.2. Gazetecilerde iş güvencesizliği.....	25
6.3. Araştırma Modeli ve Hipotezleri	27
6.4. Veri Toplama Yöntemi	28
6.5. Veri Toplama Araçları	29
6.5.1. İş güvencesizliği ölçeği.....	29
6.5.2. Mesleki özdeşleşme ölçeği	30
6.5.3. (Algılanan) İstihdam edilebilirlik ölçeği	30

7. BULGULAR	31
7.1. Demografik özellikler ve tanımlayıcı bilgiler	31
7.2. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Faktör Analiz Sonuçları	33
7.2.1. İş güvencesizliği ölçeğinin güvenilirlik ve faktör analizi.....	33
7.2.2. Mesleki özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik ve faktör analizi	35
7.2.3. Algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinin güvenilirlik ve faktör analizi.....	36
7.3. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	37
7.4. Korelasyon analizi sonuçları	38
7.5. Regresyon analizi sonuçları.....	39
8. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	41
KAYNAKLAR	44
EKLER	
EK 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu	

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 7.1. Demografik özellikler ve tanımlayıcı bilgiler	31
Tablo 7.2. (Algılanan) İş Güvencesizliği Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları.....	34
Tablo 7.3. Mesleki Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları	35
Tablo 7.4. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları.....	36
Tablo 7.5. Ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri	37
Tablo 7.6. Korelasyon tablosu	38
Tablo 7.7. Algılanan İş Güvencesizliği boyutları ile Algılanan İstihdam Edilebilirlik Boyutlarının Mesleki Özdeşleşmeye Etkisi.....	39

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 2.1. Genişletilmiş Mesleki Özdeşleşme Modeli (Ashforth vd.,2013) (Adapte edilmiştir: Dukerich vd., 1998; Elsbach, 1999; Ashforth, 2001; Kreiner ve Ashforth, 2004)	9
Şekil 3.1. İş Güvencesizliğinin Entegre Modeli (Sverke & Hellgren, 2002)	15
Şekil 3.2. İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum ve Davranışlar (Sverke vd., 2002).....	16
Şekil 6.1. Oluşturulan Araştırma Modeli.....	27



1. GİRİŞ

Mesleki Özdeşleşme, iş görenlerin çalışma hayatlarında karşılarına çıkan zorluklarla baş edebilme kabiliyetlerini arttıran bir özelliktir (Hirschi, 2012). Mesleki kimlik, temel olarak kolektif ve sosyal olarak paylaşılan bir kimliktir (Kärreman ve Alvesson, 2001) ve mesleki özdeşleşme bireyin mesleki kimliğini içselleştirmesi, kendi benliğini mesleği üzerinden tanımlamasıdır (Becker ve Carper, 1956; Witt, 1993). Mesleği ile özdeşleşmiş bireyin zorlaşan çalışma koşullarında mesleğine devam edebilme gücünü kendinde bulabilmesi daha kolay olacaktır (Hirschi, 2012). Bir kişi işini anlamlı bulur ve kendini mesleği ile özdeşleştirirse bu o kişinin iş tatminini (Kalemci Tüzün, 2009) ve psikolojik dayanıklılığını arttıracaktır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007; Çetin, Kalemci Tüzün ve Basım, 2014).

İş güvencesizliği en önemli iş stres faktörlerinden biridir, bireylerin psikolojik iyilik halini ve iş doyumunu azaltır (De Witte, 1999). Uzun vadeli ve kaygı verici iş güvencesizliği algısı, çalışanın genel yaşam durumu üzerinde ciddi sonuçlar doğurabilir çünkü yaşamın ekonomik ve diğer yüksek değer verilen yönleri tehdit altında olarak algılanacaktır (Ashforth ve diğerleri, 1989; Hartley ve diğerleri, 1991). İş güvencesizliği algısı, işin gelecekte devam etmemesiyle ilgili endişedir (Hartley, Jacobson, Klandermans ve Van Vuuren, 1991) ve çalışanların işin kendisini kaybetme endişesi nicel iş güvencesizliği, işin önemli özelliklerini kaybetme endişesi ise nitel iş güvencesizliği olarak tanımlanmaktadır (Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999).

İstihdam edilebilirlik, bugünün çalkantılı iş piyasasında çalışanlara bir güvenlik ve dayanıklılık hissi sağlayarak çalışanların değişim ile baş edebilme kapasitelerini arttıran bir kişisel kaynak görevi görmektedir ve iş güvencesizliğine karşı modern bir cevap olarak tanımlanmaktadır (De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno ve De Witte, 2012). Algılanan istihdam edilebilirlik, çalışanın yeni istihdam edinme olasılıkları hakkında algısıdır ve bu algı aynı örgüt içindeki yeni istihdam olanakları ile ilgili (içsel istihdam edilebilirlik) veya farklı bir örgütte istihdam olasılıkları ile ilgili (dışsal istihdam edilebilirlik) olabilir (De Cuyper ve De Witte, 2010).

Bu çalışmada, iş güvencesizliği algısının ve algılanan istihdam edilebilirliğin çalışanlarda mesleki özdeşleşmeye etkisi incelenmektedir. Çalışma için hem mesleki özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu (Beam, 2006; Reinardy, 2011; Viererbl ve Koch,

2021) hem de iş güvencesizliği olgusunun var olduğu (Tılıç, 1998; Viererbl ve Koch, 2021) gazetecilik meslek grubu seçilmiştir. Türkiye’de iş güvencesizliğinin yoğun hissedildiği alanlardan birisi basın sektörü ve gazetecilik mesleğidir (Tılıç, 2009; Löle 2012; Uzunoglu, 2018 ve TGS, 2023). Araştırma, iş güvencesizliği algısının ve algılanan istihdam edilebilirliğin gazetecilerde mesleki özdeşleşme düzeyini nasıl etkilediğini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Alan yazında daha önce iş güvencesizliğinin işe bağlılık, örgütsel güven ve örgüte bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir ve iş güvencesizliği sonucunda örgütsel bağlılığın, örgütsel güvenin ve işe bağlılığın azaldığı bulunmuştur (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002). Mesleki özdeşleşme ile ilgili yapılan çalışmalarda ise mesleki özdeşleşme bağımsız değişken olarak ele alınmış ve mesleki özdeşleşme; motivasyon (Foote, 1951), performans (Çetin, Kalemci Tüzün ve Basım, 2014), işe bağlanma ve iş tatmini (Kalemci Tüzün, 2009), iş tutumları (Loi ve Hang-yue, 2004), tükenmişlik (Doğan ve Basım, 2021) ve psikolojik dayanıklılık (Çetin, Kalemci Tüzün ve Basım, 2014; Kırıcı Tekeli, Tekeli ve Özkoç, 2021) ve işten ayrılma niyeti (Viererbl ve Koch, 2019) ile ilişkilendirilmiştir. İş güvencesizliğinin mesleki özdeşleşmeye etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma, çalışanların, çalışma hayatlarında karşılarına çıkan zorluklarla baş edebilme kabiliyetlerini arttıran, başka bir deyişle zorlaşan çalışma koşullarında mesleklerine devam etme kapasitesi göstermelerini sağlayan (Hirschi, 2012) mesleki özdeşleşme düzeyinin, iş güvencesizliği gibi iş hayatının en stres yaratan durumu karşısında nasıl etkilendiğini belirlemek üzere alan yazına katkı sunmayı hedeflemektedir. Yapılan çalışmalarda iş güvencesizliğinin etkisini yumuşatan bir unsur olarak (Fugate, Kinicki ve Ashforth 2004; Sverke ve Hellgren 2002, Silla vd., 2009) öne çıkan istihdam edilebilirlik algısı da daha önce mesleki özdeşleşme ile ilişkilendirilmemiştir. Bu çalışma aynı zamanda çalışanların kendi istihdam edilebilirlik algılarının mesleki özdeşleşme düzeylerine etkisini de inceleyerek alan yazına katkıda bulunmayı hedeflemiştir.

Alan yazında daha önce yapılan çalışmalarda mesleki özdeşleşmenin ne grup özdeşleşme ile ne de örgütsel özdeşleşme ile paralellik göstermediği tespit edilmiştir (Vough, 2012). Mesleki özdeşleşme, örgütsel özdeşleşmeden farklı ve örgütsel özdeşleşmenin ötesinde ayrı bir araştırma konusudur (Kırkbeşoğlu ve Tüzün, 2009). Bu araştırma sonucu da mesleki özdeşleşmenin ayrı bir araştırma konusu olarak iş güvencesizliğinden farklı etkilendiğini ortaya koymuştur.

İş güvencesizliği algısı ve algılanan istihdam edilebilirliğin mesleki özdeşleşmeye etkisi sosyal kimlik kuramı ve kaynakların korunması kuramı bağlamında açıklanmaktadır. Bir kaynak kaybı tehdidi ve stres faktörü olarak (Ashforth ve diğerleri, 1989; Hartley ve diğerleri, 1991) iş güvencesizliği algısının, mesleki özdeşleşmeyi negatif yönlü etkilemesi öngörülmüştür. Diğer taraftan çalışanların istihdam edilebilirlik algıları arttıkça mesleki kimlikleri hakkında daha olumlu hissetmeleri ve mesleki kimliklerinin bir sosyal kimlik olarak daha da belirginleşmesi sonucunda mesleki özdeşleşmelerinin artması öngörülmüştür.

Araştırmanın ikinci bölümünde Sosyal Kimlik Kuramı ve Mesleki Özdeşleşme, üçüncü bölümünde İş Güvencesizliği, dördüncü bölümünde Algılanan İstihdam Edilebilirlik, beşinci bölümünde Kaynakların Korunması (COR) Kuramı ele alınmaktadır. Sonraki bölümlerde araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi, analizler, bulgular ve sonuç yer almaktadır.

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Ankara ve İstanbul'da özel medya kuruluşlarında ve kamu kurumlarında çalışan toplam 116 kişiden anket verisi toplanmıştır. Örneklem çerçevesi belirlenememiştir bu nedenle anket katılımcılarına kolayda örnekleme yoluyla ulaşılmıştır. Araştırmada İş Güvencesizliği Algısı ölçeği, Mesleki Özdeşleşme ölçeği ve İstihdam Edilebilirlik Algısı ölçeği kullanılmıştır. İş güvencesizliğinin alt boyutları olan nicel iş güvencesizliği ve nitel iş güvencesizliği ile istihdam edilebilirliğin alt boyutları olan içsel istihdam edilebilirlik ve dışsal istihdam edilebilirliğin mesleki özdeşleşmeye etkisini belirlemek için verilere çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

2. MESLEKİ ÖZDEŞLEŞME

2.1. Kimlik Kuramı

Kimlik Kuramına göre, kimlik, benliğin, toplumda bireylerin üstlendiği çoklu rolleri anlamlandırmaları yoluyla oluşur (Stryker ve Burke, 2000). Kimlik kuramı genel olarak rol kimliklerine odaklanmıştır ve iki ana yaklaşımı vardır: Biri kimliğin sosyal yapısal kaynaklarını ve kimlikler arasındaki ilişkileri (Stryker 1980; Stryker ve Serpe 1982) vurgular, diğeri ise içsel, bilişsel kimlik süreçlerine (Burke 1991; Burke ve Reitzes 1991; Burke ve Stets 1999) odaklanır. Stryker ve Burke'e (2000) göre, rol, sosyal yapı içindeki sosyal konumlarla bağlantılıdır ve her bir rol, rolle ilişkili anlamlar ve beklentiler için bağlam sağlayan bir veya daha fazla çeşitli grubun içine yerleştirilmiştir ve böylece, rollerin ve gruplaşmaların yapısı veya bağlantılılığı, sosyal yapıların kimlikler üzerindeki etkisinin ilk düzeyini sağlar.

2.2. Sosyal Kimlik Kuramı ve Grup ile Özdeşleşme

Kimlik Kuramı öncelikle rol temelli kimliklere odaklanırken, Sosyal Kimlik Kuramı kategori temelli kimliklere odaklanmıştır (Stryker ve Burke, 2000). Alanda birçok araştırmacı (Ashforth ve Mael, 1989; Mael ve Ashforth, 1992; Scott, 1997) örgütsel ve mesleki özdeşleşme ile ilgili çalışmalarda bir sosyal psikoloji kuramı olan ve bireyin sosyal kimliklerinin oluşumunda grup ile özdeşleşmeye işaret eden Tajfel ve Turner'ın (1985) geliştirdiği Sosyal Kimlik Kuramını kullanmıştır (Scott, Cormann ve Cheney, 1998). Bu çalışmada da mesleki özdeşleşmenin kuramsal dayanağı olarak Sosyal Kimlik Kuramından yararlanılmıştır.

Tajfel (1982) ve Turner'a (1982) göre, sosyal kimlik, kişisel kimlikten farklıdır ve grup üyeliği ile oluşmaktadır. Abrams ve Hogg'a (1990) göre sosyal kimlik grup üyeliğini kimlik olarak benimsemektir. Sosyal Kimlik Kuramı, bireyde benliğin bir parçası olan sosyal kimliğin ilişkisel olarak oluştuğunu, insanların çevrelerini bilişsel olarak kategorilere ayırarak anlamlandırdıklarını, kendilerini bazı gruplarla özdeşleştirdiklerini ve gruba aidiyetin kişinin sosyal kimliğinde etkili olduğunu söyler (Tajfel ve Turner, 1985). Kuram, grup üyeliğini benimsemenin psikolojik ve algısal olduğunu vurgular (Turner, 1982 ve 1987, Hogg ve Abrams, 1988). Stets ve Burke (2000), grupların toplumsal yapıda

halihazırda var olduğunu, bireylerin kendilerini psikolojik düzeyde grubun üyesi olarak algıladığını ve grup kimliğinin aktifleşmesinin durumlara ve kişinin kendisine bağlı olduğunu belirtir. Birey, grup ile özdeşleşmesini grubun üyeleriyle etkileşiminden bağımsız olarak kurmaktadır ve kolektif sosyal kimlikler kişiler arası ilişkiler gerektirmemektedir (Brewer ve Gardner, 1996). Brewer ve Gardner'a (1996) göre, kolektif benlik, önemli referans gruplarının norm ve özelliklerinin içselleştirilmesini yansıtır ve benliğin grup ile tutarlı unsurlarından oluşur. Kolektif kimlik aktifleştğinde, grup içindeki diğer üyeler ile benzerlikler kimlikte en belirgin özellikler olarak ortaya çıkar (Brewer, 1991).

Sosyal Kimlik Kuramı, sınıflandırmaya (categorization) merkezi bir rol atfeder (Abrams ve Hogg, 1990). Sınıflandırma, sosyal çevrenin anlaşılması için yardımcıdır ve gruplar arası davranış için yol göstericidir (Tajfel, 1978, Demirtaş, 2003). Kişiler, toplumdaki sosyal sınıfları içselleştirir, diğerlerini ve kendi benliklerini, sosyal sınıflara göre algırlar (Demirtaş, 2003).

Birey sosyal kimliğini oluştururken, ait olduğu grubun özelliklerinden, aynı zamanda da ötekilerin zıtlıklarından etkilenmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Sosyal kimlik açısından gruplar arası karşılaştırma önemlidir ve belirli bir gruba mensubiyet, diğer gruplarla karşılaştırıldığında o grubun niteliklerinin olumlu değerlendirilmesiyle ilişkilidir (Turner, 1975). Mael'e göre (1988) bir grubun onu diğer gruplardan ayıran özelliği ve niteliği ile, algılanan prestij, grup ile özdeşleşmeyi arttırmaktadır. Gruplar arası karşılaştırmalar aracılığıyla, sosyal özdeşleşme kendine güveni etkilemektedir ve prestijli bir grubun üyesi olan kişinin kendine güveni artacaktır (Ashforth ve Mael, 1989). Grup ile özdeşleşme sonucunda, gruba aidiyet, grup değerlerini benimseme ve içselleştirme, grubun diğer üyelerini kayırma ve ortak hareket etme gerçekleştirebilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Bireyler, gruplar arası karşılaştırma yaparken kendi gruplarını diğerlerine göre daha olumlu değerlendirerek kendi gruplarını kayırma eğilimindedirler (Doosje ve Ellemers, 1995).

Sosyal Kimlik Kuramında temel süreç bireysellik yitimidir (depersonalization) ki, kişinin bir grup üyesi olmasıyla sosyal kimliğinin aktifleşmesi ve kişisel kimliğinden daha belirgin hale gelmesi olarak tanımlanmaktadır (Turner, 1987, Demirtaş, 2003). Bireysellik yitimi, kişinin birey olarak değil grup üyesi olarak davrandığına işaret eder (Hogg, 1993). Kişi kendi grubunu bilişsel anlamda diğer gruplarla karşılaştırdığında daha olumlu ve

yüksek bir yerde görmektedir ve bu grubun üyesi olduğu için kendi özsaygısı bilişsel anlamda artmaktadır (Steve ve Burke, 2000).

2.3. Giddens, Yapılandırma Kuramı (Yapılaşma Teorisi)

Scott, Corman ve Cheney (1998) Giddens'ın Yapılandırma Kuramı'ndan faydalanarak, özdeşleşme için etkileşimin de önemli olduğunu vurgulamış ve kimliğin hem oluşan hem de oluşturan ikiliğine dikkat çekmişlerdir. Scott, Corman ve Cheney'e (1998) göre yapılandırma kuramından yararlanılan ve özdeşleşme sürecine uygulanan üç ana unsur; yapının ikiliği (duality of structure), çoklu kimliklerin bölgeselleşmesi (regionalization) ve konumlanmış etkinliktir (situated activity). Giddens'ın yapılandırma teorisi, yapının bireyin hareketiyle şekillendiği aynı zamanda da bireyin hareketini şekillendirdiğini söyler ve birey-yapı ilişkisine odaklanır (Scott, Corman ve Cheney, 1998). Yapılar hem kaynak hem de kural olarak bireyler tarafından kullanılabilir (Giddens, 1981, aktaran Scott, Corman ve Cheney, 1998).

Bölgeselleşme kavramı, bölgelerin (etkileşim grupları) zamansal, mekânsal veya zaman-mekan farklılaşmasına atıfta bulunmaktadır ve bu teoride "yapılar" olan organizasyon üyelerinin çoklu kimlikleridir ve bölgeselleşme yoluyla anlaşılırlar (Scott vd., 1998). Buna göre, kimlik, gruplar ve organizasyonlar gibi sosyal ortamlarda başkalarıyla etkileşimde bulunmak için bir kaynak olarak işlev görmektedir ve belirli sosyal durumlarda davranışların üretilmesine ve yeniden üretilmesine yardımcı olmaktadır, benliğimizin bir parçası hakkında bir tür bilgiyi temsil etmektedir (Scott vd., 1998).

Scott, Corman ve Cheney (1998:322) özdeşleşmeyi şöyle açıklamaktadır:

“Bölgelerde (gruplar ve etkileşim/özdeşleşme alanları) rutin aktiviteler günün baskın biçimleridir. Giddens'a göre (1984) rutinlerin hayata geçirilmesi kim olduğumuzu korumamızın ana yollarından biridir. Bireyler, günlük rutinlerinde, başkalarıyla birlikte mevcut olan bağlamlarda birbirleriyle karşılaşırlar. Bu fikirleri yapısal özdeşleşme modelimize uygulayarak, özdeşleşmenin çeşitli bağlamlarda veya sosyal etkileşim mekanlarında, genellikle birlikte mevcut olanlara anlatı ve diğer davranışlar yoluyla ifade edildiğini söyleyebiliriz.”

2.4. Mesleki Özdeşleşme

Mesleki kimlik, temel olarak kolektif ve sosyal olarak paylaşılan bir kimliktir (Kärreman ve Alvesson, 2001). Van Maanen ve Barley'e (1984) göre; meslekler kendi özerk yapıları ile diğer iş kollarından farklılık gösterir ve kendilerini aynı tür işle meşgul olarak gören, işle ilgili konular ve ötesine uzanan bir dizi değeri, normu ve bakış açısını paylaşan bir grup insan mesleki topluluk oluşturur ve mesleki kimlik de, bir çalışma grubuyla sosyalleşme yoluyla yeniden üretilen istikrarlı bir benlik unsurudur. Mesleki topluluklarda, görev ritüelleri, uygun ve uygunsuz davranış standartları, çalışma kuralları ve bu ritüelleri ve standartları açıklayan benzersiz çalışma kültürleri görülmektedir (Van Maanen ve Barley, 1984).

Fine'a (1996) göre ise bir mesleki kimlik tek bir örgüt içindeki, hatta aynı işyerindeki bir mesleğin tüm üyelerini tanımlamaz, örgütler ve endüstriler genelinde benzer rollerdeki insanlar için bile stabil ve tutarlı değildir, durumsaldır (Darr ve Scarselletta, 2002). Kärreman ve Alvesson'a (2001) göre, bir kişinin sosyal kimliği, üzerinde sürekli çalışılması gereken ve gerekirse düzenlenecek bir şeydir. Meslek, bireyin kimlik inşasında belirgin bir temel oluşturmaktadır (McCall ve Simmons, 1978; Feldman, 1979; Van Maanen ve Barley, 1984; Pratt, Rockmann, ve Kaufmann, 2006;). Mesleki kimlik, bir mesleğin üyelerinin; tekrarlanan görevler, yapılan işi tanımlamak için kullanılan söylemler, değerler, bilgi, yetenek ve kabiliyetler ile nasıl tanımlandığıdır (Ibarra, 1999, Meisenbach, 2008, Ashforth vd., 2008). Mesleki özdeşleşme, bir bireyin kendi benliğini tanımlarken mesleki kimliğini ne ölçüde geçerli bir tanım olarak içselleştirdiği ile ilgilidir (Becker ve Carper, 1956; Witt, 1993). Başka bir deyişle, bireyin kendisini, mesleki çalışması ve bu mesleki çalışmayı yapan kişilere atfedilen tipik ayırıcı nitelikler üzerinden betimlemesidir (Mael ve Ashforth, 1992).

2.5. Mesleki Özdeşleşmenin Öncülleri

Eğitim süreci, mesleki özdeşleşmenin gerçekleşmesi için en önemli belirleyicilerden biridir ve birey mesleki kimliğini bir dizi eğitim kurumundan geçiş sürecinde içselleştirir (Becker ve Carper, 1956a). Fizyoloji, makine mühendisliği ve felsefe bölümlerinde lisansüstü öğrenciler ile yaptıkları çalışmada Becker ve Carper (1956a), isteyerek seçmedikleri ve benimsemeden başladıkları fizyoloji bölümünde bile öğrencilerin

eğitimlerinin sonunda mesleki kimliklerini benimsemiş olduklarını anlatmış ve süreci şöyle açıklamıştır:

“Belirli mekanizmaların işleyişi, kimlikte değişiklikler üretir. Bu mekanizmalar, çeşitli türden organize gruplara katılımın deneyimi ve dolayısıyla benlik imajını etkileme yollarından oluşur. Bu mekanizmalar arasında ilgi alanının geliştirilmesi ve yeni becerilere duyulan gurur, mesleki ideolojinin kazanılması, yatırım, güdülerin içselleştirilmesi ve sponsorluk yer almaktadır.Öğrencilerdeki değişim, şu hareketlerin sonucudur: resmi olmayan akran veya öğrenci grubu, profesörlerle çırak ilişkisi ve üniversitenin dersler, notlar, eğitim ve öğretimi içeren resmi akademik yapısı. Bu hareketlerin her biri, kişi için karakteristik türde deneyimler üretir ve sonuç olarak mesleki özdeşleşme için potansiyel yaratır. Bu mekanizmalar devreye girdiğinde şu üç alanda özdeşleşme üretilir: mesleki ünvana bağlılık, göreve bağlılık ve belirli bir işe bağlılık.”

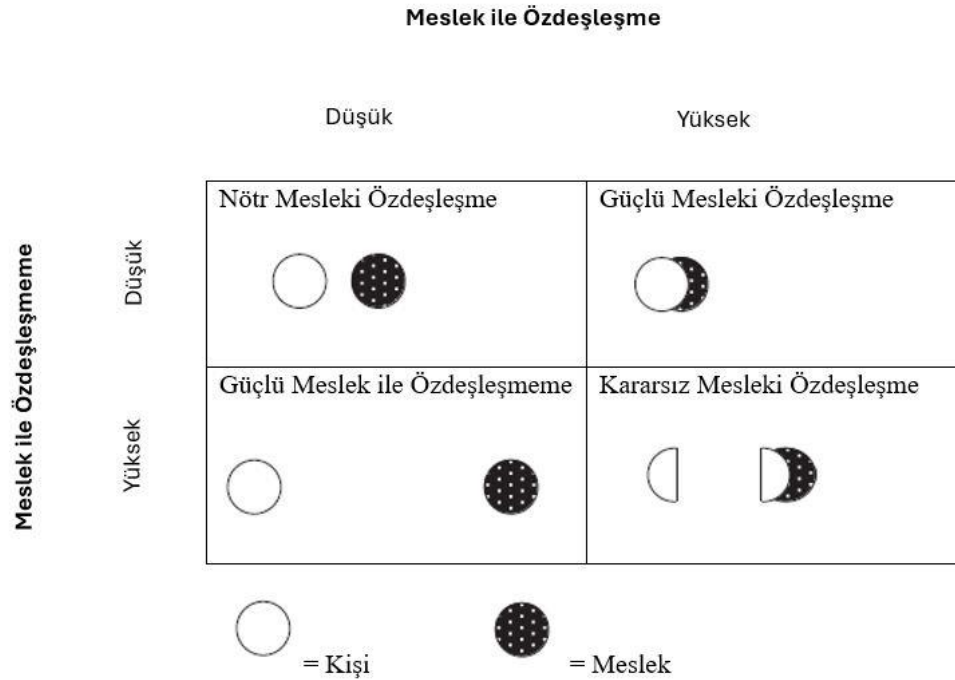
Becker ve Carper’a (1956a) göre mesleki kimliklerin gelişmesi ve değişmesi, organize gruplara katılımda dönüştürücü mekanizmaların işlemesi ve benlik imajının çeşitli yönlerinin dönüşümü neticesinde gerçekleşir ve eğitim süreci yapısal olarak bu dönüştürücü mekanizmaların en etkililerinden biridir. Becker ve Carper (1956b) mesleki özdeşleşmenin 4 ana unsurunu mesleki ünvan ve ilgili ideoloji, göreve bağlılık, belirli organizasyonlara ve kurumsal pozisyonlara bağlılık ve toplumda kişinin pozisyonunun önemi olarak bildirmiştir.

Kimlik oluşumunu Sosyal Etkileşimcilik çerçevesinde çalışan Kaufman ve Feldman’a göre, bir sosyalleşme alanı olarak üniversite, bireyin kendi kimlik algısının oluşmasında etkindir, bireyi sosyal ve mesleki pozisyonlar için sertifikalandırır, öğrencileri toplumsal yapılarda yerleşecekleri yetişkinlik rolleri için hazırlar. Üniversitede akranlar arası sosyal etkileşim, ağ kurma, mesleki değerlerin paylaşılması ve ortak benimsenmesi, öğrencinin hissettiği mesleki kimliğini pekiştirir (Kaufman ve Feldman, 2004).

Mesleki özdeşleşmeye yönelik ileriki dönemlerde yapılan araştırmalarda, bireylerin, örgütlerinden çok meslekleriyle özdeşleşme eğiliminde oldukları belirtilmiştir (Johnson, Morgeson, Ilgen, Meyer, ve Lloyd, 2006; Cardador, Dane, ve Pratt, 2011). İş verenlerle uzun süreli sözleşmeler azaldıkça, bireyler iş verenleri / örgütleri yerine mesleklerine bağlılık geliştirmektedir (Ashforth, Joshi, Anand ve O’Leary-Kelly, 2013).

Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009), bireyci kültüre sahip örgütlerde çalışanların bireycilik eğilimlerinin mesleki özdeşleşmeyi arttırdığını, toplulukçu kültüre sahip örgütlerde ise çalışanların toplulukçu eğilimlerinin örgütsel özdeşleşmeyi arttırdığını belirlemiş ve bunda birey bazında ve örgüt bazında bireycilik/toplulukçuluk arasındaki uyumun belirleyici olabileceğine işaret etmiştir. Nitekim, kimlikleriyle uyumlu olmayan örgütlerde çalışanların ne örgütsel özdeşleşme ne de mesleki özdeşleşme için anlamlı etkiler yaratamadıklarını bildirmiştir (Kırkbeşoğlu ve Tüzün, 2009). Mael ve Ashforth'un 1992 yılında oluşturduğu örgütsel özdeşleşme ölçeğini Türkçe'ye çeviren Kırkbeşoğlu ve Tüzün'ün (2009) bu çalışması, mesleki özdeşleşmenin, örgütsel özdeşleşmeden farklı olarak ve örgütsel özdeşleşmenin ötesinde bir araştırma konusu olabileceğini tespit etmiştir.

Ashforth ve diğerleri (2013), Kreiner ve Ashforth'un (2004) örgütsel özdeşleşmeye yönelik genişletilmiş model çalışmasından faydalananarak yaptıkları mesleki özdeşleşmenin çeşitlerine yönelik araştırmada, nötr mesleki özdeşleşme, mesleki özdeşleşme, kararsız (çelişkili) mesleki özdeşleşme ve meslek ile özdeşleşmeme (disidentification) olmak üzere dört farklı mesleki özdeşleşme kategorisi belirlemiştir. Bu çalışmada yer verilen Genişletilmiş Mesleki Özdeşleşme Modeli, Şekil 2.1.'de gösterilmektedir.



Şekil 2.1. Genişletilmiş Mesleki Özdeşleşme Modeli (Ashforth vd.,2013) (Adapte edilmiştir: Dukerich vd., 1998; Elsbach, 1999; Ashforth, 2001; Kreiner ve Ashforth, 2004)

Ashforth ve diğerleri (2013), mesleki itibar, roller arası çatışma, mesleki özdeşleşme ihtiyacı, olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım, şüphecilik, bireysellik, kişi-meslek uyumu, mesleki araçsallık ve bilişsel talep kavramlarını mesleki özdeşleşme çeşitlerinin öncülleri olarak belirtmektedir. Araştırmanın sonucunda, mesleki itibar, kişi-meslek uyumu, mesleki özdeşleşme ihtiyacı ve olumlu duygulanım ile yüksek mesleki özdeşleşme arasında olumlu ve anlamlı bir bağ tespit edilmiş, yüksek mesleki özdeşleşme ile sapkın davranışlar ve işten ayrılma niyeti arasında olumsuz, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu anlamlı bağ olduğu belirlenmiştir (Ashforth vd., 2013).

Vough, bir mimarlık firmasının çalışanlarıyla yaptığı uzun süreli bir araştırma sonucunda, mesleki özdeşleşmenin daha çok kararsız (çelişkili) özdeşleşme yönünde olduğunu bulmuştur. Kişiler işin kendisiyle ve mesleğin bazı özellikleriyle özdeşleşirken, mesleğin diğer özellikleriyle veya mesleği icra eden kişilere atfedilen bazı tipik özelliklere karşı mesafeli duruş sergilemektedir. Meslek ile yüksek düzeyde özdeşleşme olmasına rağmen, mesleğe karşı kararsızlık olduğuna dair kanıtlar bulunmuştur (Vough, 2012).

Vough'un araştırmasında öne çıkan katkı, özdeşleşmenin sadece kişinin algısına, bireysel kimlik anlatısına ve anlam verme sürecine bağlı olmadığıdır. Özdeşleşme, iş görenin özdeşleştiği hedef (çalışma grubu, örgüt veya meslek) ile gün be gün çalışma sürecinde birinci elden edindiği gerçek deneyime de bağlıdır ve iş görenlerin çalışma grubu, örgüt ve meslekleriyle özdeşleşmelerinde aşinalık, benzerlik, fayda ve yatırım olguları etkindir (Vough, 2012). Kişi, mesleğin tipik özellikleri ile kendi benlik imajı arasında benzerlik / örtüşme hissederse mesleki özdeşleşme gerçekleşir ve çalışma grubu, örgüt ve mesleğe ayrılan zaman ve emek arttıkça kişinin grup, örgütsel ve mesleki özdeşleşmesi artmaktadır (Vough, 2012). Kişinin çalışma grubunda ve örgütte gördüğü destek ve örgütün prestiji grup ve örgütsel özdeşleşmeyi arttırırken, işin / mesleğin kendisinden alınan zevk de, mesleki özdeşleşmeyi arttırıcı unsurlardan biridir ve mesleklerinin kendilerine ilginç ve tatmin edici iş sağladığını düşünen kişiler meslekleriyle daha çok özdeşleşmektedir (Vough, 2012).

İş görenler, çalışma grupları ve meslekleriyle daha fazla özdeşleşmektedir ve örgütsel özdeşleşme ve grup özdeşleşme genellikle paralel ilerlemektedir ancak mesleki özdeşleşme ne grup özdeşleşme ile ne de örgütsel özdeşleşme ile paralellik göstermemiştir (Vough, 2012).

Bartels, Peters, Jong, Pruyn ve Molen'in (2008), örgütlerde iletişim ortamı, dikey ve yatay iletişimin örgütsel ve mesleki özdeşleşmeye etkisini inceledikleri çalışmada, mesleki özdeşleşmenin örgütsel özdeşleşmeden daha çok olduğu, dikey iletişimin daha çok örgütsel özdeşleşme ile ilişkili olduğu, yatay iletişimin sadece mesleki özdeşleşme ile ilişkili olduğu görülmüştür. Buna göre, iş görenlerin bir bütün olarak örgüt ile özdeşleşmesi üst yönetim ile iletişime bağlıyken, iş görenlerin meslektaşlarıyla olan genel iletişim iklimi, bire bir, güvenilir ve destekleyici iletişim mesleki özdeşleşmeyi güçlendirmektedir (Bartels ve diğerleri, 2008).

2.6. Mesleki Özdeşleşmenin Etkileri

Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda, mesleki özdeşleşmenin motivasyon (Foote, 1951), performans (Çetin, Kalemci Tüzün ve Basım, 2014), işe bağlanma ve iş tatmini (Kalemci Tüzün, 2009), iş tutumları (Loi ve Hang-yue, 2004), tükenmişlik (Doğan ve Basım, 2021) ve psikolojik dayanıklılık (Çetin, Kalemci Tüzün ve Basım, 2014; Kırıcı Tekeli, Tekeli ve Özkoç, 2021) ve işten ayrılma niyeti (Viererbl ve Koch, 2019) ile ilişkilendirildiği görülmektedir ve bu çalışmalarda mesleki özdeşleşmenin motivasyonu, performansı, işe bağlanmayı ve iş tatminini arttırdığı ve anlamlı düzeyde olumlu etkilediği görülmüştür. Mesleki özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılıkta pozitif etkisinin bulunduğu belirlenmiştir (Kırıcı Tekeli, Tekeli ve Özkoç, 2021). Meslekleriyle özdeşleşmiş kişiler için kariyerlerinin değeri ve anlamı artmakta ve böylece bu kişiler iş hayatlarında stres ve zorluklarla daha kolay başa çıkabilmektedir (Hirschi, 2012). Bir kişi işini anlamlı bulur ve kendini mesleği ile özdeşleştirirse bu o kişinin psikolojik dayanıklılığını arttıracaktır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Çetin, Kalemci Tüzün ve Basım (2014) tarafından yapılan araştırma sonucunda, çalışılan birim ile özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılığın artmasında etkili olduğu bulunmuştur.

Hemşirelerde mesleki bağlılık ve özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine olumsuz etki ettiği bulunmuştur (Çelik ve Yıldız, 2018). Çin'de otel çalışanların arasında yapılan çalışmada da mesleki özdeşleşmenin çalışan bağlılığı ve memnuniyeti üzerinde olumlu etkisi, işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkisi olduğu görülmüştür (Wang, Zu, Zhang, Li, 2020). Pandemi döneminde medikal sekreterlerin mesleki özdeşleşme ve iş yükü seviyelerinin işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediği yönünde yapılan araştırma

sonucunda, mesleki özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine bir etkisinin olmadığı, ancak iş yükü algısının işten ayrılma niyetini etkilediği belirlenmiştir (Kolca, Bulut ve Barış, 2023).

İşyerinde suçluluk duygusunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, örgütsel özdeşleşmenin çok ve mesleki özdeşleşmenin az olduğu, örgütsel özdeşleşmenin az ve mesleki özdeşleşmenin çok olduğu durumlarda negatif olmuştur ve örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme yüksek olduğunda, gurur duygusunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi olumsuz olarak belirlenmiştir (Conroy, Becker ve Menges, 2017).

Sosyal kimlik üzerine yapılan araştırmalar, bir grup üyeliği belirgin hale geldiğinde, kişinin bu grup kimliğini korumak ve güçlendirmek için çaba harcama konusunda daha motive olacağını göstermektedir (Stryker ve Burke, 2000; Stryker ve Serpe, 1982, aktaran NG ve Feldman, 2009).

Literatürde mesleki özdeşleşme ile hemen hemen aynı anlamda kullanılan bir kavram da Mesleğe Gömülmüslük'tür (Occupational Embeddedness). Mesleğe gömülmüslüğün alt boyutları kişi-meslek uyumu, bağlantılar ve fedakarlıktır ve algılanan uyum, bağlantılar ve fedakarlık büyük oldukça mesleki bağlılık da artacaktır (NG ve Feldman, 2009). NG ve Feldman (2009), mesleğe gömülmüslüğün çeşitli iş performansı göstergeleri ile ilişkilerini, bu ilişkilerde olumlu ve olumsuz duygulanımların düzenleyici rolünü inceledikleri araştırmada, mesleğe gömülmüslüğün yaratıcılıkla pozitif yönde, üretken olmayan kişilerarası davranışlarla negatif yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Mesleğe gömülmüslük ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sadece olumlu duygulanım düzeyi yüksek olduğunda pozitif olduğu, mesleğe gömülmüslüğün yüksek temel performansa, daha fazla yaratıcılığa ve daha az verimsiz iş davranışına katkıda bulunduğunu belirlenmiştir (NG ve Feldman, 2009).

3. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

Artan rekabet, maliyetlerin düşürülmesi ihtiyacı ve ekonomik durgunluk karşısında örgütler işgücü maliyetlerini azaltmak, rekabet gücünü artırmak ve esneklik sağlayabilmek için yeniden yapılanma, işten çıkarma, küçülme, esnek çalışma sözleşmeleri gibi uygulamalara yönelmektedir ve bu, birçok örgüte değişen iş ortamına uyum sağlamak için gerekli işlevsel ve sayısal esnekliği sağlamaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002). Dünyanın hemen hemen her sanayileşmiş ülkesindeki işverenler, değişen derecelerde, kuruluşlarındaki personel seçiminde artan esnekliğe doğru ilerlemektedir (Sparrow, 1998; Klein Hesselink ve Van Vuuren, 1999). Kuruluşlar, uzun vadeli zımni sözleşmeler yerine kısa veya sabit vadeli sözleşmeler temelinde işçi çalıştırmaya artan ilgi göstermişler ve kısmi süreli veya esnek çalışma gibi sözleşmelerle işin niteliği değişmiştir ve bu bağlamda, çalışanlar için iş güvencesizliği de önemli bir olgu haline gelmiştir (Sverke ve Hellgren, 2002).

İş güvencesizliği, işin gelecekte devam etmemesiyle ilgili genel bir endişe olarak tanımlanmaktadır (Hartley, Jacobson, Klandermans ve Van Vuuren, 1991). İşin kaybedilmesi tehdidi karşısındaki güçsüzlük, başka deyişle çalışanın işini veya işinin başlıca önemli unsurlarının bir kısmını kaybedeceğini düşünmesi ve bu durumu değiştirecek güce sahip olmaması olarak tanımlanmaktadır (Ashforth, Lee ve Bobko, 1989).

Örgütlerde yeniden yapılanma, iflas ve toplu işten çıkarmalar gibi durumların, çalışana işine son verileceğinin bildirimi gibi nesnel işsizlik tehdidinin, iş güvencesizliği algısının altında yatan temel faktör olduğu belirlenmektedir ve iş güvencesizliğinin özellikle küçülmeye giden, çalışan sayısının azaltılmakta olduğu örgütlerde görülme olasılığı daha yüksektir (Cuyper, De Witte ve Elst, 2010).

3.1. Nicel ve Nitel İş Güvencesizliği

İş güvencesizliğine bütünsel (tek boyutlu) yaklaşımda, yakın bir gelecekte işin kendisinin kaybedilmesine ilişkin yaşanan kaygı ele alınmaktadır. Öte yandan, iş güvencesizliğine çok boyutlu yaklaşımlar da mevcuttur. Örneğin, Greenhalg ve Rosenblatt (1984) modelinde, tehdidin boyutu ve ciddiyeti, bu tehdide atfedilen önem ve bu tehdit

karşısında çalışanın güçsüzlüğü iş güvencesizliğinin boyutunu belirlemektedir ki, çalışan kovulacağı veya kısa süreliğine işten çıkarılacağı yönünde algıya sahip olabilir veya terfi fırsatları, iş planlama özgürlüğü veya ücret gibi özelliklerde gerileme/kötüleşme algılayabilir (Ashforth vd.,1989).

Greenhalg ve Rosenblatt'a (1984) göre, çalışanın işiyle ilgili tehdit altında olduğunu algıladığı özellikler artarsa, iş güvencesizliği de artar, çalışanın bunlara atfettiği önem ve tehdiye karşı koyma yeteneği de iş güvencesizliği algısı için belirleyicidir. Tehditlere karşı koyma gücüne sahip olan kişilerin işlerine ya da işin özelliklerine yönelik bir tehdit algılasalar bile iş güvencesizliği algısının düşük olacağı düşünülmektedir (Greenhalg ve Rosenblatt, 1984, Ashforth vd.,1989). Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999), nicel iş güvencesizliği (işin kendisini kaybetme endişesi) ile nitel iş güvencesizliği (önemli iş özelliklerini kaybetme endişesi) arasında bir ayrım yapmıştır. Nitel iş güvencesizliği, çalışmanın şartlarının kötüye gitmesi, rütbenin indirilmesi, kariyer iyileşmesi olanaklarının yokluğu, ücret yükselmesi ihtimalinin azalması, gelecekte kişi-kurum uyumuna ilişkin endişeler gibi istihdam ilişkisindeki potansiyel kalite kaybına ilişkin algılarla ilgilidir (Hellgren vd., 1999).

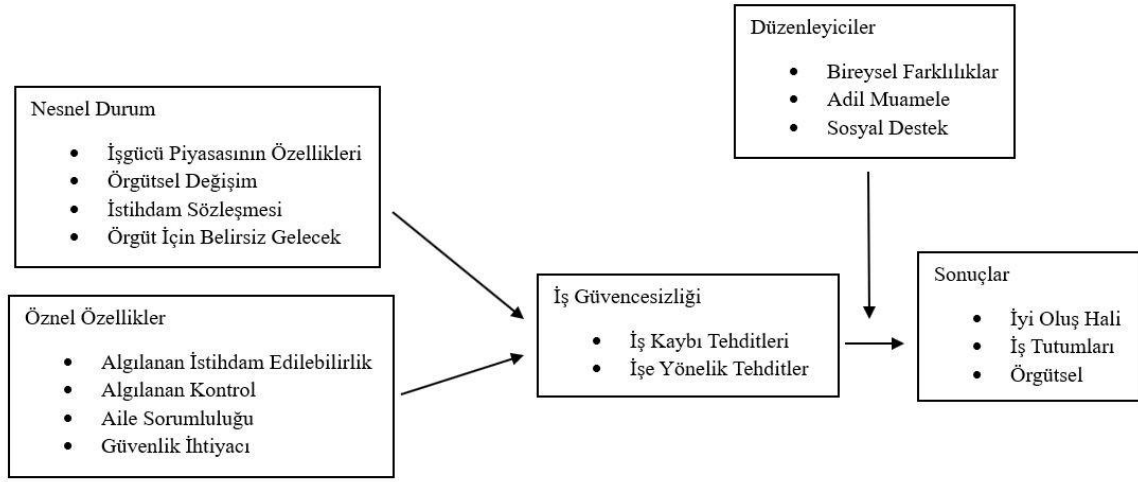
Roskies ve Louis-Guerin (1990) iş güvencesizliğinin beş farklı yönüne işaret etmiştir: işten çıkarılma olasılığı, erken emeklilik, rütbe indirimi, bozulmuş iş koşulları, sürekli hissedilen iş güvencesizliği. İş güvencesizliği aynı zamanda gelecekle ilgili belirsizliği de ima eder çünkü, ilgili kişinin işinin sürekliliğinin olup olmayacağı belirsizdir (De Witte, 1999). Joelson ve Wahlquist (1987) çalışmalarında iş güvencesizliğinin uzun süreli belirsizlik nedeniyle yük oluşturduğunu belirtmişlerdir. Furda ve Meijman'a (1992) göre de, iş güvencesizliği her şeyden önce öngörülemezlik anlamına gelir ve ne yapılabileceği belirsiz olduğu için tepkiyi de belirlenmek zordur (aktaran De Witte, 1999). Kontrol edilemezlik veya tehdit karşısında güçsüzlük hissi, bazılarınca iş güvencesizliği olarak betimlenmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Dekker ve Schaufeli, 1995; Jacobson, 1991).

Roskies ve diğerleri (1993), iş kaybına ilişkin endişenin işsizliğin kendisi kadar travmatik olabileceğini öne sürmüştür. De Witte (1999) tarafından yapılan araştırmada da kısa süreli işsizlerden oluşan temsili bir örnekleme iş güvencesizliğinin katılımcıların psikolojik iyi oluşları için işsizliğin kendisi kadar zararlı olduğu bulunmuştur.

3.2. Nesnel ve Özel İş Güvencesizliği

Van Vuuren'a (1990) göre, iş güvencesizliği özel bir deneyim veya algıdır ve aynı durum farklı çalışanlar tarafından farklı algılanabilir (aktaran, De Witte 1999). De Witte de yaptığı araştırmada iş güvencesizliğinin özel bir deneyim olduğunu bulmuştur:

“Katılımcıların çalıştığı şirket risk altında olmasa da (yönetimin işten çıkarma planı yoktu), görüşülen kişilerin yaklaşık %9'u kendini güvende hissetmiyordu” (1999: 192).



Şekil 3.1. İş Güvencesizliğinin Entegre Modeli (Sverke & Hellgren, 2002)

3.3. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

İş güvencesizliği her şeyden önce bireyin psikolojik iyi oluş halini olumsuz etkilemektedir (De Witte, 1999). Roskies ve meslektaşları (Roskies ve Louis-Guerin, 1990; Roskies, Louis-Guerin ve Fournier, 1993) iş güvencesizliğinin psikolojik sıkıntı, kaygı ve depresyonla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Uzun vadeli, kaygı verici bir iş güvencesizliğinin, çalışanın genel yaşam durumu üzerinde ciddi sonuçlar doğurması muhtemeldir; çünkü yaşamın ekonomik ve diğer yüksek değer verilen yönleri tehdit altında olarak algılanacaktır (Ashforth ve diğerleri, 1989; Hartley ve diğerleri, 1991). Ashforth ve diğerleri (1989), işleri hakkında güvensiz hissedenlerin iş tatmininin önemli ölçüde daha düşük olduğunu bulmuşlardır. Lim (1997), iş güvencesizliği ve iş tatminsizliği arasında, yaş, görev süresi ve cinsiyet gibi çeşitli demografik değişkenler kontrol edildikten sonra da anlamlı ilişki bulunduğunu söylemiştir. Başka bir çalışmada Lim (1996), bir kişinin iş

tecrübesi tatmininin iş dışı tecrübelerinin tatmini üzerinde de etkisi bulunduğunu, iş güvencesizliğinin sadece iş tatmini ile değil aynı zamanda yaşam tatmini ile de ilişkilendirilebileceğini belirlemiştir. De Witte (1999) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre de iş güvencesizliği en önemli iş stres faktörlerinden biridir, psikolojik iyilik halini ve iş doyumunu azaltır, psikosomatik şikayetleri ve fiziksel gerginlikleri artırır.

Sverke, Hellgren ve Naswall (2002) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre de iş güvencesizliğinin örgütsel bağlılık ile orta derecede negatif bir korelasyonu ve (örgütsel) güven ile güçlü bir negatif ilişkisi vardır. İş güvencesizliğinin fiziksel sağlıkla karşılaştırıldığında zihinsel sağlıkla daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğu, buna karşın performans ile önemli ölçüde ilişkili olmadığı bulunmuştur ve bunun potansiyel bir açıklaması iş güvencesizliğinin performans ile ilgili olmamasıdır veya iş güvencesizliğinin bazı bağlamlarda performansın artmasına yol açmasıdır (Sverke vd.,2002).

İş güvencesizliğinin sonuçları bağlamında Sverke ve diğerlerinin (2002) önerdiği iş güvencesizliğinin etkilediği tutum ve davranışlar Şekil 3.2.'de gösterilmektedir.

	Bireysel	Örgütsel
Kısa Dönem	İş Tutumları İş Doyumu İşe Bağlılık	Örgütsel Tutumlar Örgütsel Bağlılık Güven
Uzun Dönem	Sağlık Fiziksel Sağlık Zihinsel Sağlık	İş Davranışları Performans İşten Ayrılma Eğilimi

Şekil 3.2. İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum ve Davranışlar (Sverke vd., 2002)

İş temelli olmayan desteğin (yani aile ve arkadaşlar tarafından sağlanan desteğin), iş güvencesizliğinin yaşam tatminsizliği üzerindeki olumsuz etkilerini hafiflettiği, iş temelli sosyal desteğin ise bireyleri iş tatminsizliğinin, uyumsuz iş davranışlarının ve iş aramanın olumsuz etkilerine karşı desteklediği belirlenmiştir (Lim, 1996). Bir başa çıkma kaynağı olarak sendika üyeliğini içeren bir çalışma (Shaw, Fields, Thacker ve Fisher, 1993 aktaran Presti ve Nonnis, 2012), sendika üyeliği ile hem örgütsel bağlılık hem de örgütsel değişime yönelik olumlu tutumlar arasında pozitif ilişkiler bulmuştur, ancak sendika üyeliğinin iş güvencesizliğine yönelik tepkileri üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür. Dekker ve Schaufeli (1995) ise, sendika üyeliğinin, iş arkadaşlarından ve meslektaşlardan sağlanan

sosyal desteğin, iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki etkilerini tamponlamadığını bulmuştur.

Bir çalışanın iş güvencesizliğine karşı tepkisi, işgücü piyasasının özellikleri, kişinin kendi istihdam edilebilirlik algısı, bireysel özellikleri, ailevi sorumluluğu, yaşı, cinsiyeti vb. gibi faktörlere bağlı olarak değişecektir ve örneğin, kolayca başka iş bulabileceğini düşünen, istihdam edilebilirlik algısı yüksek olan çalışanlar, iş dünyasının değişen doğasını olumlu görüp, iş güvencesizliği algılamayabilirler (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002).



4. ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK

Geçici istihdam, küreselleşme, yeni teknolojiler, organizasyonel yeniden yapılanma ve küçülme (De Witte 1999; Quinlan vd. 2001), çalışma hayatının yeni gerçekliğini, istihdam stratejilerinde değişiklik gerektiğini yansıtmaktadır (Sullivan ve Martin, 1998) ve istihdam edilebilirlik önemli bir unsur haline gelmiştir (Silla, De Cuyper, Gracia, Perio ve De Witte 2009). İstihdam edilebilirlik, çalışanın alternatif örgüt ve görevlerde istihdam edilme olasılığı olarak tanımlanmaktadır (Forrier ve Sels, 2003, Silla vd.,2009).

4.1. İçsel ve Dışsal İstihdam Edilebilirlik

Algılanan istihdam edilebilirlik çalışanın yeni istihdam edinme olasılıkları hakkında algısıdır ve bu algı aynı örgüt içindeki yeni istihdam olanakları ile ilgiliyse içsel istihdam edilebilirlik, farklı bir örgütte istihdam olasılıkları ile ilgiliyse dışsal istihdam edilebilirlik algısı olarak tanımlanmaktadır (De Cuyper ve De Witte, 2010). Algılanan içsel istihdam edilebilirlik, yeteneklerin aynı örgütsel sınırlar içinde yeni bir işe transfer edilmesi ile ilgili olurken, dışsal istihdam edilebilirlik yeteneklerin örgüt dışında yeni örgütlerdeki işlere transfer edilebilmesi ile ilgilidir (De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno ve De Witte, 2012). De Cuyper ve diğerleri (2012), istihdam edilebilirliğin, bugünün ekonomik oynaklığı bağlamında iş güvencesizliğine karşı modern bir tepki ve cevap niteliğinde olduğunu, bugünün çalkantılı iş piyasasında çalışanlara bir güvenlik ve dayanıklılık hissi sağladığını ve çalışanların değişim ile baş edebilme kapasitelerini arttıran bir kişisel kaynak görevi gördüğünü belirtmektedir.

İstihdam edilebilirlik kavramı hem objektif hem de subjektif göstergeler kullanılarak değerlendirilmiştir ve bazı yazarlar istihdam edilebilirliği ölçmek için insan sermayesi veya kariyer göstergelerine ilişkin nesnel göstergeler kullanmışlardır (Silla vd.,2009). Bazı örnekler eğitim, mesleki pozisyon veya iş değişikliğinin sayısıdır (De Jong, Schalk ve De Cuyper, 2009; Forrier ve Sels 2003; Silla vd.,2009). Diğer yazarlar istihdam edilebilirliği çalışanların işgücü piyasasında mevcut olanaklara alternatiflere ilişkin algıları (algılanan istihdam edilebilirlik) olarak tanımlamıştır (Berntson ve Marklund 2007; De Cuyper vd. 2008, Silla vd.,2009). Algılanan istihdam edilebilirliğin, iş güvencesizliği algısı ile baş etmede yardımcı olabileceği, iş güvencesizliğinin etkilerini düzenleyebileceği, iş güvencesizliğinin olası olumsuz sonuçlarını azaltabileceği (Fugate, Kinicki ve Ashforth

2004; Sverke ve Hellgren 2002, Silla vd., 2009) düşünülmektedir. İstihdam edilebilirliğin, çalışanların çalışma yaşamları üzerindeki kontrollerini artırmada önemli bir araç olduğu vurgulanmıştır (Berntson ve Marklund 2007; Silla vd., 2009). İş güvencesizliğinin aksine, algılanan istihdam edilebilirlik çalışanların kendi kendini yönetme duygusunu geliştirebilir (Silla vd., 2009). Silla ve diğerleri (2009), iş güvencesizliği, algılanan istihdam edilebilirlik ve çalışanların genel iyi oluş hali (well-being) arasındaki ilişkiyi anlamak üzerine yaptıkları araştırmada, iş güvencesizliğinin yaşam tatmini ile iyi hissetme üzerinde, algılanan istihdam edilebilirliğin düşük olduğu durumlarda daha olumsuz etkisi olduğunu bulmuştur ve iş güvencesizliği ile iyi oluş hali arasındaki ilişkinin algılanan istihdam edilebilirlik tarafından düzenlendiğini belirtmişlerdir. Silla ve diğerlerine (2009) göre, çalışanlar birkaç alternatif istihdam fırsatı yerine çok sayıda alternatif istihdam fırsatı algıladığında, iş güvencesizliği ile iyi oluş hali arasındaki ilişki daha az olumsuz olacaktır.

5. KAYNAKLARIN KORUNMASI (COR) KURAMI

Bu çalışmada, iş güvencesizliği algısı ve algılanan istihdam edilebilirlik ile mesleki özdeşleşme arasındaki ilişki, stres kuramlarından biri olan Kaynakların Korunması (COR) Kuramı bağlamında açıklanmaktadır. COR Kuramı, insan davranışını, hayatta kalmak için kaynak edinme ve koruma yönündeki evrimsel ihtiyaca dayanarak açıklayan bir motivasyon teorisidir (Hobfoll, Halbesleben, Neveu ve Westman, 2018). Kurama göre, bireyler kaynakları elde etmek, geliştirmek ve korumak için çabalar ve stres, kaynak kaybı, kaynak kaybı tehdidi veya kaynak yatırımından sonra beklenen kazancın olmaması gibi durumlara karşı bir tepkidir (Hobfoll, 1989, Hobfoll ve Lilly, 1993, Hobfoll, 2001). Kaynaklar, *“kendi başlarına değerli olan veya değerli kaynakların elde edilmesi veya korunması için aracı görevi gördükleri için değerli olan nesneler, koşullar, kişisel özellikler veya enerjiler”* olarak tanımlanır (Hobfoll, 1989:516). Koşullar, değer gördükleri ve arandıkları ölçüde kaynaklardır, örneğin evlilik, görev süresi ve kıdem gibi. Kişisel özellikler ise stres ile başa çıkmaya yardımcı olan kaynaklardır ve enerji kaynaklarına ise zaman, para ve bilgi örnek verilebilir ve bunlar diğer kaynak türlerinin edinilmesine yardımcı olurlar. Ayrıca, sosyal ilişkiler, değerli kaynakların korunmasını sağladıkları veya kolaylaştırdıkları ölçüde kaynak görevi görürler (Hobfoll, 1989).

“COR kuramının ilk prensibi, kaynak kaybının kaynak kazanımına göre daha güçlü olması, kaybin önlenmesinin kazancın sağlanmasından daha zor olduğu, kaybin getirdiği kaynak yoksunluğunun kazancın getirdiği kaynak üretiminden daha güçlü olduğudur; ikinci prensip ise, kaynakların kazanılması veya kaybin önlenmesi için bireyin diğer kaynaklara yatırım yapması, sistem dışından yeni kaynakların eklenmesi gerekliliğidir” (Hobfoll ve Lilly, 1993: 131).

Kurama göre, insanlar hem strese karşı hem de gelecekteki ihtiyaçları için kaynak rezervuarı oluşturmak için temel kaynakları kullanırlar ve kişisel, sosyal ve maddi kaynakların elde edilmesi ve korunması, insanlarda, ailelerde ve örgütlerde stresli zorluklarla başa çıkabilecekleri hissini yaratır ve ayrıca, kaynağı daha çok olanlar kaynaklarını kaybetme riskine karşı daha düşük seviyede savunmasız ve kaynak kazanma konusunda daha yeteneklidir (Hobfoll, Halbesleben, Neveu ve Westman, 2018). Kaynak eksikliği olan bireyler kalan kaynaklarını korumak ve daha fazla kaynak kaybı olasılığını sınırlamak için savunmacı olabilirler ve daha fazla kaynağa sahip bireyler, daha düşük kaynağa sahip olanlara göre kaynak kaybı ihtimaline karşı daha düşük savunmasızdır

(Hobfoll, 1989). Kuram, kaynaklar açısından evrensel olanları bireysel değerlendirmelerin önünde tutar ve evrensel kaynakları sağlık, refah, aile, öz saygı ve yaşamda bir amaç ve anlam duygusu olarak sıralar (Hobfoll vd., 2018).

COR kuramı, bir kültür içinde paylaşılan ve ortak bir etki düzeyine sahip olan, örneğin boşanma veya işten çıkarılma gibi bir yaşam olayı veya olaylar dizisinin stres yaratan nesnel unsurlar olduğunu vurgular. Örneğin işten kovulmak daha erken uyarıları veya geri bildirimleri olan bir olaylar dizisidir ve başka güçlü iş olanaklarına sahip olmak (veya olmamak) ve birikimlerde paraya sahip olmak (veya olmamak) gibi faktörlerle farklı algılanabilecektir ancak algılar bir rol oynasa da nesnel unsurların etkileri daha baskın olacaktır (Hobfoll vd., 2018).

“Örneğin, bir iş yerinde işten çıkarmalar gerçekleştiğinde, ilk önce muhtemelen öngörülür, ardından işten çıkarma olayı gerçekleşir ve ardından yeni iş bulma veya uyum süreci gelir. Ayrıca, istihdam edilebilirlik, beceri seviyesi, tasarruflar, işten çıkarmanın ele alınması ve yeni pozisyonların mevcudiyeti gibi nesnel faktörlerin hepsi sonuca katkıda bulunan önemli faktörlerdir.” (Hobfoll vd., 2018: 105)

COR Kuramı aynı zamanda, kaynaklar arasındaki ilişkiye ve ortam ve bağlamların kaynakların yaratılması, sürdürülmesi ve sınırlandırılması için verimli veya verimsiz zemin oluşturduğuna işaret eder (Hobfoll vd., 2018). Kuram’a göre; insanların kaynakları ekolojik koşullarda bulunur, örgütler ve daha geniş kültür bu süreçte önemli bir rol oynar, sosyal ve çevresel koşullar, bu tür ortamlara maruz kalan bireyler arasında dayanıklılık veya kırılganlık, sosyal beceriklilik veya sosyal beceriksizlik, hoşgörü veya hoşgörüsüzlük yaratır (Hobfoll vd., 2018). Hobfoll, kaynakların tek tek var olmadığını hem bireyler hem de kuruluşlar için “*sürüler (packs) veya kervanlar (caravans)*” olarak hareket ettiğini, örneğin, öz saygı, iyimserlik ve öz yeterliliğin ortak çevresel ve gelişimsel koşullardan geldiğini, kişisel kaynakların besleyici veya destekleyici (aile ve iş örgütleri gibi) sosyal koşullardan oluştuğunu söylemiştir (Hobfoll, 2011).

Bentein ve arkadaşları, eğer mesleğin algılanan prestiji düşük ise, bunun kaynak kaybına (özsaygı) neden olacağını ve buna karşı bireylerin başa çıkma stratejisi olarak ve kendi benlik algılarını olumlu tutmak için mesleki grup üyeliğinden kopma yani meslek ile özdeşleşmeme (occupational disidentification) yönünde davranabileceğini belirtmişlerdir (Bentein, Guerrero, Jourdain ve Chenevert, 2017). Bu çalışmalarında Bentein ve arkadaşları, meslek ile özdeşleşmemenin (occupational disidentification), Sosyal Kimlik

Kuramı ve COR kuramı bağlamında algılanan düşük mesleki prestij karşısında bir stresten kaçınma stratejisi olarak geliştiğini şöyle açıklamıştır;

“Sosyal grup olumsuz bir imaja sahip olarak algılandığında, çalışanların kendilerini gruptan ayırmak için kaynak yatırımı yapmaları (yani kaçınma başa çıkma stratejisi) ve olumlu sosyal kimliklerini korumaları muhtemeldir. COR teorisi perspektifinden, meslek ile özdeşleşmeme (occupational disidentification), öngörülü bir başa çıkma stratejisi veya mesleğin yarattığı benlik duygusuna yönelik tehdit ile başa çıkma veya potansiyel zararı öngörme çabası içinde kaynak yatırımı (yani bilişsel ve duygusal çabalar) olarak görülebilir” (Bentein vd., 2017: 532).



6. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI VE ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİN GAZETECİLERDE MESLEKİ ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, iş güvencesizliği algısının ve algılanan istihdam edilebilirliğinin gazetecilerde mesleki özdeşleşmeye etkisinin belirlenmesidir. Mesleki özdeşleşme, çalışanın motivasyonunu (Foote, 1951), performansını (Çetin, Kalemci Tüzün ve Basım, 2014), işe bağlanmasını ve iş tatminini (Kalemci Tüzün, 2009) arttırmakta, tükenmişlik düzeyini (Doğan ve Basım, 2021) azaltmakta ve işten ayrılma niyetini (Viererbl ve Koch, 2019) olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda, çalışma hayatında bireylerin iş doyumuna ve mutluluklarına katkı sağlayan olumlu bir durumdur. Bu araştırmada iş güvencesizliği algısının ve algılanan istihdam edilebilirliğinin mesleki özdeşleşmeyi nasıl etkilediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır ve araştırma için üyelerinde mesleki özdeşleşme düzeyi görece yüksek olan (Beam, 2006; Reinardy, 2011; Viererbl ve Koch, 2021) gazetecilik meslek grubu seçilmiştir. Nitekim, Türkiye’de iş güvencesizliğinin yoğun hissedildiği alanlardan birisi basın sektörü ve gazetecilik mesleği (Tılıç, 2009; Löle 2012; Uzunoğlu, 2018 ve TGS, 2023) olmaktadır. Hem iş güvencesizliği olgusunun var olduğu (Tılıç, 1998; Viererbl ve Koch, 2021) hem de mesleki özdeşleşmenin yüksek olduğu (Beam, 2006; Reinardy, 2011; Viererbl ve Koch, 2021) basın sektöründe çalışanlarda iş güvencesizliği algısının ve algılanan istihdam edilebilirliğinin mesleki özdeşleşme düzeyini nasıl etkilediği ele alınmaktadır. De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno ve De Witte, (2012:773) “iş güvencesizliğinin kaynak kaybına işaret ettiğini” söyler ve bu çalışmada da bu görüş benimsenerek iş güvencesizliği önemli bir kaynak kaybı ihtimali olarak, istihdam edilebilirlik algısı da önemli bir kaynak olarak değerlendirilmiş ve bu kuramsal yaklaşım basın sektöründe test edilmiştir.

6.2. Araştırmanın Kapsamı

6.2.1. Gazetecilerde mesleki özdeşleşme

Geleneksel olarak gazeteciler mesleklerinde kamu hizmetine odaklanmaktadırlar (Russo, 1998). Basın, halkın bilgi edinme hakkının gerçekleşmesini sağlayan, halka doğru ve güvenilir bilgi sunmakla yükümlü olan, bu özelliği nedeniyle kamusal hizmet üreten bir kurumdur. Gazetecilik mesleğinin topluma bilgi sağlama ideali vardır ve gazeteciler mesleğin evrensel meslek ilke ve ideallerini benimsemektedirler (Chan, Pan ve Lee, 2004, aktaran Liu ve diğerleri, 2022). Kendisini gazeteci olarak tanımlayan bir kişi, kendisini gazetecilik meslek grubunun bir üyesi olarak görmektedir ve gazetecilik sosyal kimliğini benimsemiştir. Gazeteci kimliği ile özdeşleşmiş olan bu kişilerin, mesleğin evrensel değerlerini benimsemiş olması ve mesleğin ilke ve normlarına göre davranması beklenmektedir.

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki gazeteciler çalıştıkları örgütten daha çok meslekleriyle özdeşleşmektedirler (Becker, Sobowale ve Cobbey, 1979; Russo, 1998; Reinardy, 2011). Gazetecilik mesleğinin kendine özgü nitelikleri ve onu diğer mesleklerden ayıran özellikleri gazeteciliğin bir sosyal kimlik olarak belirginleşmesini sağlamıştır. Meslek kişiliğinin tanımında etkili olmaktadır ve ‘Ben kimim’ sorusuna verilen ‘Ben gazeteciyim’ cevabının yaygın olarak kullanıldığı belirlenmiştir (Reinardy, 2011).

Viererbl ve Koch (2021), sektördeki olumsuz çalışma koşulları nedeniyle gazetecilik mesleğini bırakıp halkla ilişkiler mesleğine geçen eski gazeteciler ile yaptıkları bir araştırma sonucunda, bu kişilerin, halkla ilişkiler alanında çalışırken gazetecilik özleri ile halkla ilişkiler değerleri çeliştiği için rol çatışması yaşadıklarını belirlemişlerdir. ABD’de son 30 yılda yapılan araştırmalara göre (Johnstone vd. 1976; Weaver ve Wilhoit, 1986, 1996, Weaver vd., 2007; Reinardy, 2011) gazete muhabirleri arasında istikrarlı bir şekilde iş tatmini azalmakta ve meslekten ayrılma niyeti artmaktadır. Gazetecilerin mesleklerine çok bağlı oldukları, bu bağlılığı ‘sadakat’, ‘işlerinden gurur duyma’, ‘doğruları ortaya çıkarma’, ‘bir hikayenin farklı boyutlarını gözler önüne serme’ ve ‘hükümeti gözetleyen halkın bekçisi’ ifadelerle tanımladıkları (Becker vd., 1979; Gardner vd., 2001) bildirilmektedir. Pollard (1995), örgütlerde gazeteciler için meslek ve örgüt olmak üzere iki kontrol merkezi olduğunu, bunların kendine özgü değerleri bulunduğunu, mesleki ve

örgütsel değerlerin çatışması durumunda gazetecinin iş tatmininin etkilendiğini ve gazetecilerin kendi işlerini kontrol edebildikleri ölçüde işlerinden daha çok tatmin olduklarını belirtmiştir. Liu ve diğerleri (2022), Çin’de gazetecilerin iş tatminine yönelik araştırmalarında, toplumsal fayda kuramı ve gazetecilik mesleğine özgü diğerkamlık (altruism) kavramından yararlanmışlardır. Araştırmada, gazetecilerin toplumsal katkı algısının mesleğe adanmışlıklarını etkilediği ve mesleğin kendine özgü özelliklerine ilişkin algılarının örgüte bağlılıklarını ve iş performanslarını arttırdığı belirlenmiştir (Liu vd., 2022).

6.2.2. Gazetecilerde iş güvencesizliği

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler birçok sektörde yapısal dönüşüme neden olmaktadır ve basın sektöründe de 1980’lerden itibaren sermaye sahiplerinin endüstriye hakim olmalarıyla geleneksel üretim süreçleri dönüşüme uğramış, büyük medya kuruluşlarıyla kar güdümlü işleyiş artmış ve gazetecilerin çalışma şartları değişmiştir (Adkins vd. 2001, De Mateo vd., 2010). Reinardy (2011), gazetecilerde tükenmişlik ile ilgili yaptığı araştırmada, daha önceki araştırmalardan farklı olarak, gazetecilerde makul seviyelerde yorgunluk, yüksek seviyede şüphecilik ve orta seviyede yararlılık tespit ettiğini belirtmiştir. Daha önce yapılan araştırmalarda gazetecilerin yorgunluk ve şüphecilik seviyeleri yüksek olsa bile, yararlılık seviyeleri (faydalı bir şey yapıyor olma hissiyatları) da yüksek olduğu için tükenmiş hissetme seviyeleri görece daha az olmuştur ancak Reinardy’nin araştırması sonucunda gazeteciler arasında artık, yararlılık seviyesinin düştüğü ve yorgunluk ve şüphecilik karşısında denge unsuru olma özelliğini kaybettiği görülmüştür (Reinardy, 2011). Reinardy (2011), özellikle genç gazetecilerle yapılan görüşmelerde meslekten ayrılma düşüncesinin de tespit edildiğini, gazeteciler arasında tükenmişlik riski en yüksek olan grubun küçük gazetelerde çalışan ve iş yükü çok olan genç editör ve sayfa tasarımcıları olduğunu kaydetmiştir.

Türkiye’de medya sektörüne ve gazetecilerin sektöre ve mesleklerine ilişkin algıları ile ilgili en kapsamlı çalışmalardan birini yapan Tılıç, “*Türkiye’de yeni patronların medya sektörünü işgalinin, ya da medya sahiplerinin ortadan yok oluşunun 1990’ların ilk yarısında tamamlandığını*”, doğrudan ve tek başına ele alındığında çok karlı bir alan olmayan bu alana birçok holdingin yalnızca medyanın etki gücünden yararlanmak için girmiş bulunduğunu” söylemiştir (2009:274-275). Gazetecilerle yaptığı görüşmeler

sonucunda Tılıç, “mesleklerinin gözde oluşuna ve güçlülük hissi yaratmasına karşın gazeteciler arasında mesleki doyumun yüksek olmadığını, gazeteciliğin bir doğruyu söyleme mesleği olarak icra edilmesinin önündeki engellerin gazeteciye düşük mesleki doyum, toplumdan ve izleyicilerden yabancılaşma ve mesleki prestij kaybı olarak yansıdığını” belirtmiştir (2009:382). Gazetecilerin örgütsüzlüğünü vurgulayan Tılıç, şu tespiti yapmıştır:

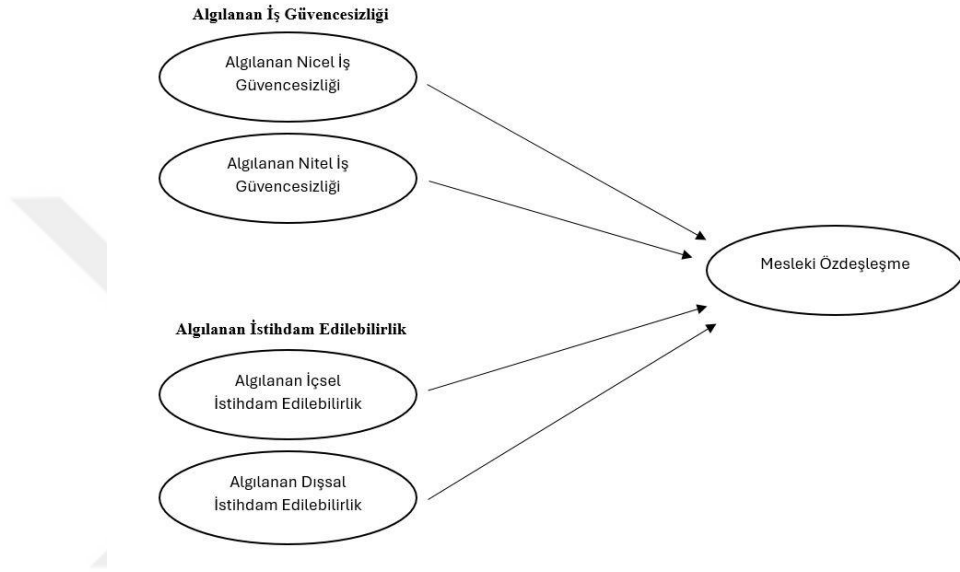
“Gazeteci, bırakın mesleki ilkeleri korumayı, kaynakların, kurumun, iktidarın ve medya sahibinin baskısından kendisini bile koruyamaz duruma düşmüş. Sürekli işini kaybetme korkusu içinde yaşayan, örgütsüz ve atomize gazeteciler için, doğruyu söylemek mesleki bir zorunluluk değil de adeta bir lüks haline gelmiş durumda.” (2009: 383).

Tılıç’ın çalışmasından yaklaşık 10 yıl sonra dijitalleşmenin Türkiye’de serbest çalışan gazetecilerde iş güvencesizliğini nasıl etkilediğini inceleyen Uzunoğlu (2018), teknolojik gelişmelerin getirdiği dijitalleşmenin de sektördeki ana dönüşüm unsurlarından biri olduğunu, basılı basından dijital medyaya dönüşümde üretim süreçlerinin de değiştiğini ve sektörde iş güvencesizliğinin arttığını vurgulamıştır. Dijital haber odaları için haber üreten serbest gazetecilerle görüşen Uzunoğlu (2018), araştırmaya katılan gazetecilerin hiçbirinin sigortalı olarak çalışmadığını, yaptıkları haberler için ödemeleri genellikle bir aydan fazla süre beklediklerini, 18-35 yaş grubunda olan bu gazetecilerin tamamının asgari ücretin altında çalıştığını bildirmiştir. Uzunoğlu (2018) ayrıca, serbest gazetecilerin tam zamanlı çalışmayı özlediklerini, gelirlerinin sürekli olmaması nedeniyle tekinsiz hissettiklerini ve sektörde adil rekabet olmadığını düşündüklerini, bir taraftan sektördeki yeni çalışma normlarına alışmaya çalışırken diğer taraftan da reklamcılık, halkla ilişkiler gibi başka alanlara geçiş yapmak için iş imkanları aramakta olduklarını belirtmiştir (Uzunoğlu, 2018). Lüle (2012), Akşam Gazetesi Çalışanları ile İş Tatmini ve Sendikalaşma İltisı üzerine yaptığı araştırma sonucunda, Türkiye’de gazeteciler arasında iş tatminsizliğinin birincil nedeninin ekonomik sebepler, maaş yetersizliği ve düzensizliği ile sendikasızlaşma olduğunu bulmuştur. Türkiye Gazeteciler Sendikası’nın 2023 yılında yaptığı *Türkiye’de Gazetecilik: Algı ve Profil Araştırması* sonucunda, gazetecilerin çoğunluğunun haftada 45 saat ve üzeri çalıştığı, yıllık izin haklarını tam olarak kullanamadıkları, düşük maaş aldıkları ve maaşlarının enflasyon karşısında yetersiz kaldığı, gazetecilerin yarısından fazlasının sosyal haklarından memnun olmadığı, gazetecilerin %36,3’ünün fazla mesai yaptığı ve bu mesailerin ücretlendirilmediği ve

gazetecilik sektöründe stres, kaygı ve fiziksel zorluklar nedeniyle çeşitli meslek hastalıklarının görüldüğü tespit edilmiştir.

6.3. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli Şekil 6.1.'de gösterilmiştir.



Şekil 6.1. Oluşturulan Araştırma Modeli

Kaynakların korunması kuramına göre, bireyler nicel ve/veya nitel iş güvencesizliği algıladıklarında işlerinin devamlılığına ve/veya sağladığı olanakların kaybına ilişkin endişe duyarlar ve bu, bireylerin işlerinden elde ettikleri psikolojik ve sosyal kaynakları tehdit eder, bireylerin işlerinden elde ettikleri pozitif duyguları ve bağlılığı zayıflatır dolayısıyla mesleki özdeşleşme seviyelerinin düşmesi beklenir. Bu nedenle, algılanan nicel ve nitel iş güvencesizliği ile mesleki özdeşleşme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olması beklenir.

Diğer taraftan, yüksek içsel istihdam edilebilirlik bireylerin mesleki yetkinliklerine güveniyor olduklarını, mesleklerinde başarılı olma ve kariyerlerinde ilerleme potansiyellerine olan inançlarını göstermektedir ve dolayısıyla bireylerin mesleki kimlik algısını güçlendirmesi ve mesleki özdeşleşmelerini arttırması beklenir.

Yüksek dışsal istihdam edilebilirlik de, bireylerin iş piyasasında rekabetçi olduklarına olan inançlarını ve başka iş bulma yeteneklerine güvendiklerini gösterir

böylece mesleklerinin değerli olduğunu hissetmeleri, mesleki özdeşleşmelerinin artması beklenir.

Bu bağlamda, Şekil 6.1.'de gösterilen modele göre oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

H1: Algılanan nicel iş güvencesizliği ile mesleki özdeşleşme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Algılanan nitel iş güvencesizliği ile mesleki özdeşleşme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Algılanan içsel istihdam edilebilirlik ile mesleki özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Algılanan dışsal istihdam edilebilirlik ile mesleki özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

6.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır ve katılımcılara uygulanan anket, EK'de verilmiştir. Anketin birinci bölümünde yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, sosyal güvence, sendika üyeliği, meslekte aktif olmak, meslekte geçirilen süre, çalışılan kurumda geçirilen süre, görev/pozisyon bilgisinin sorulduğu 10 ifade yer almaktadır.

İkinci bölümde, iş güvencesizliği algısını ölçen 9 ifade, üçüncü bölümde mesleki özdeşleşmeyi ölçen 6 ifade ve dördüncü bölümde de algılanan istihdam edilebilirliği ölçen 10 ifade yer almaktadır.

Araştırma için hazırlanan anket öncelikle çevrimiçi olarak Türkiye Gazeteciler Sendikası'na, Çağdaş Gazeteciler Cemiyeti'ne ve Parlamento Muhabirleri Derneği'ne ulaştırılmıştır. Kartopu tekniği ile ulaşılan gazetecilerin kendi ağlarındaki diğer gazetecilere de anket iletilmiştir. Ayrıca LinkedIn üzerinden İstanbul ve Ankara'da özel sektörde çalışan 70 muhabir ve gazeteciye ulaşılmış ve anket iletilmiştir. Daha sonra anket TBMM'de çalışan çeşitli TV ve gazetelerin parlamento muhabirlerine ve ayrıca Anadolu

Ajansı (AA) muhabirlerine uygulanmıştır. Sonuç olarak Ankara ve İstanbul’da özel medya kuruluşlarında ve kamu kurumlarında çalışan toplam 116 kişiden anket verisi toplanmıştır.

Örneklem çerçevesi belirlenememiştir bu nedenle anket katılımcılarına kolayda örnekleme yoluyla ulaşılmıştır. Araştırma verileri 10 Mayıs – 10 Temmuz 2024 tarihleri arasında toplanmıştır.

6.5. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan ölçeklere ait bilgiler aşağıda verilmiştir. Araştırma değişkenleri için kullanılan ölçeklerde ankete katılan katılımcıların algıları 5’li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) ile ölçülmüştür.

6.5.1. İş güvencesizliği ölçeği

İş güvencesizliği algısı ölçeğini, Ashforth, Lee ve Bobko (1989); De Witte (1999); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tasarlanmıştır ve Şeker (2011) Türkçe’ye çevirmiş, Dede (2017) de doktora tezinde kullanmıştır. Ölçek, 5’li likert tipi bir ölçektir. Ölçek 9 maddeden oluşmaktadır. İş güvencesizliğini nitel ve nicel iş güvencesizliği olarak 2 boyutta ele alan bu ölçekte ilk 4 madde nicel iş güvencesizliğini, sonraki 5 madde nitel iş güvencesizliğini ölçmektedir.

İFADE
Sanırım işten çıkarılacağım.
İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum.
İşimi kaybetmekten korkuyorum.
Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum.
Bu işyerinde kalıcı olacağımdan eminim.
Bu işyerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi.
Bu kurumun yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum.
Bu kurumun bana daha iyi maddi olanaklar sağlayacağını düşünüyorum.
Çalıştığım kurumun benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum.

6.5.2. Mesleki özdeşleşme ölçeği

Mael ve Ashforth'un 1992 yılında oluşturduğu örgütsel özdeşleşme ölçeğini, Kırkbeşoğlu ve Tüzün 2009 yılında Türkçe'ye çevirmiştir. Ölçekte, örgütsel özdeşleşme ölçeğinin orijinalindeki 'örgütsel' ifadesi, 'mesleki' ifadesi ile değiştirilmiştir (Kırkbeşoğlu ve Tüzün, 2009). Ölçek 5'li Likert tipi ve 6 maddeden oluşan tek boyutlu bir yapıdadır.

İFADE
Başkalarının mesleğimi (uzmanlığımı) eleştirmesi hoşuma gitmez.
Başkalarının mesleğim hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.
Mesleğimden bahsederken 'biz' kelimesini kullanırım.
Meslektaşlarımın başarısını kendi başarıım gibi görürüm.
Başkalarının mesleğimi övmesi hoşuma gider.
Mesleğim ile ilgili olumsuz söylentilerden rahatsızlık duyarım.

6.5.3. (Algılanan) İstihdam edilebilirlik ölçeği

Rothwell ve Arnold'ın 2007 yılında tasarladığı algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğini, Gerçek ve Elmas Atay (2017) Türkçeye çevrilmiştir. Ölçek 5'li Likert tipi bir ölçektir, 10 maddeden oluşur ve iki boyutlu bir yapıdadır. Ölçeğin ilk dört maddesi içsel istihdam edilebilirlik, son 6 maddesi dışsal istihdam edilebilirlik boyutlarını oluşturur.

İFADE
Bu işletmede sahip olduğum ilişkiler kariyerimde yardımcı olur.
Şu anki işimde kazanmış olduğum beceriler, bunun dışındaki diğer meslek alanlarına da transfer edilebilir.
Başka işletmelerde de istihdam edilebilir olmak adına kendi kendimi geliştirebilirim.
Mesleki ağlarımı ve iş bağlantılarımı kariyerimi geliştirmek için kullanabilirim.
Eğer ihtiyacım olursa benzer bir işletmede şu anki işime benzer bir işi kolayca bulabilirim.
Şu anda çalışmakta olduğum işletmeye benzeyen diğer işletmelerde benim gibi iş yapan insanlar gerçekten talep görür.
Hemen hemen her işletmede benimkine benzer bir işe kolaylıkla girebilirim.
Benimle benzer niteliklere sahip (bilgi, beceri, tecrübe vs.) herhangi bir kişi, işverenler tarafından oldukça talep görür.
Becerilerim ve deneyimlerimle ilgili olan her işe girebilirim.
Benimle benzer deneyime sahip insanlar hem kendi işletmelerinde hem de sektördeki diğer işletmelerde oldukça değer görür.

7. BULGULAR

Ankete katılanların demografik özellikleri ile meslek ve görevleri ile ilgili tanımlayıcı bilgileri, araştırma değişkenlerinin tanımlayıcı istatistikleri, ölçeklerin geçerlilik ile güvenilirlik analizi sonuçları ve araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar verilmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 29 istatistik programında analiz edilmiştir.

7.1. Demografik özellikler ve tanımlayıcı bilgiler

Yapılan anketin ilk kısmında katılımcılara medeni durumları, mesleki eğitimleri, sosyal güvence, sendikaya üyeliği, aktif olarak gazetecilik yapıp yapmadıkları, mesleklerini kaç yıldır icra ettikleri, halen çalıştıkları örgütte kaç yıldır çalıştıkları ve görevleri hakkında sorular yöneltilmiştir. Bu özelliklere ait frekans ve yüzde değerleri Tablo 7.1.'de verilmektedir.

Tablo 7.1. Demografik özellikler ve tanımlayıcı bilgiler

	Frekans (n=116)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	63	54,3
Kadın	53	45,7
Yaş		
30 yaş ve altı	25	21,6
31-40	48	41,4
41-50	24	20,7
51-60	13	11,2
61 ve üstü	6	5,2
Medeni durum		
Evli	59	50,9
Bekar	57	49,1
Mesleki Eğitim		
Evet	81	69,8
Hayır	35	30,2
Sosyal Güvence		
Evet	112	96,6
Hayır	4	3,4
Sendika üyeliği		

Hayır	79	68,1
Evet	37	31,9
Aktif çalışma		
Evet	100	86,2
Hayır	16	13,8
Meslekte geçirdiği süre		
1 yıldan az	8	6,9
1-5 yıl	22	19,0
6-10 yıl	21	18,1
11-20 yıl	41	35,3
20 yıldan fazla	24	20,7
Çalıştığı örgütte geçirdiği süre		
1 yıldan az	20	17,2
1-5 yıl	46	39,7
6-10 yıl	15	12,9
11-20 yıl	27	23,3
20 yıldan fazla	8	6,9
Görevi / Pozisyonu		
Muhabir	68	58,6
Editör	17	14,7
Fotomuhabir	5	4,4
İstihbarat Şefi	3	2,6
Genel Yayın Müdürü	3	2,7
Kameraman	2	1,7
Müşteri İlişkileri Yöneticisi	2	1,8
Diğer	16	13,5

Araştırmaya katılan toplam 116 katılımcının 63'ünün (%54,3) erkek, 53'ünün (%45,7) kadın olduğu gözlenmektedir. Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların %41,4 ile, diğer yaş aralıklarındaki katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların %21,6'sı 30 yaş ve altında, %20,7'si 41-50 yaş aralığında, %11,2'si 51-60 yaş aralığında ve %5,2'sinin de 61 yaş ve üstünde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %50,9'u evli. %49,1'i bekdir. Katılımcıların %69,8'inin mesleki eğitim almış olduğu, yani gazetecilik lisans eğitimi almış oldukları, %30,2'sinin ise mesleki eğitim almamış olduğu görülmektedir. Ankete katılanların çok büyük bir kısmının (%96,6) sosyal güvenceli olarak çalıştığı, sadece %3,4'ünün sosyal güvencesinin olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük kısmının (%68,1) sendika üyeliği olmadığı, %31,4'ünün sendika üyeliği olduğu belirlenmiştir. Ankete katılanların %86,1 ile çok büyük kısmının şu anda aktif olarak gazetecilik yaptıkları, %13,8'inin ise şu anda gazetecilik

yapmadıkları tespit edilmiştir. Gazetecilik mesleğini ne kadar süredir icra ettikleri ile ilgili dağılıma bakıldığında; katılımcıların %35,3'ünün 11-20 yıl, %20,7'sinin 20 yıldan fazla, %19'unun 1-5 yıl, %18,1'inin 6-10 yıl ve %6,9'unun 1 yıldan az süredir gazetecilik mesleğini yaptıkları belirlenmiştir. Katılımcıların çoğunluğu gazetecilik mesleğini 10 yıl, 20 yıl ve daha fazla gibi uzun süredir yapıyor olmasına rağmen, aynı örgütte ne kadar süredir çalıştıklarına bakıldığında, çoğunluğun görece kısa süreli 1 yıl ve daha az, veya 1-5 yıldır çalışmakta oldukları görülmektedir. Katılımcıların %39,7'sinin çalıştıkları örgütte 1-5 yıldır çalıştıkları, %23,3'ünün 11-20 yıldır, %17,2'sinin 1 yıldan az süredir, %12,9'unun 6-10 yıldır ve %6,9'unun da 20 yıldan fazladır aynı örgütte çalıştıkları tespit edilmiştir. Ankete katılanların toplamda %84,7 ile büyük çoğunluğu basın örgütlerinde habercilik ile ilgili görevlerde (muhabir, editör, foto muhabir, istihbarat şefi, genel yayın müdürü ve kameraman) yer almaktadır. Ayrıca birer katılımcının olduğu kendi youtube kanalının sahibi, şirket ortağı, spiker, sosyal medya görevlisi, kurumsal iletişim yöneticisi gibi görevler de “Diğer” kategorisinde gösterilmiştir.

7.2. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Faktör Analiz Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör sayısını belirlemek için faktör analizi uygulanmıştır. Değişkenlerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için Kaizer-Meyer-Olkin (KMO) Testi ve Bartlet Küresellik Testi yapılmıştır. Araştırmada ölçeklerdeki maddelerin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha yöntemi uygulanmıştır. Cronbach Alpha katsayısının sosyal bilimlerde için kabul edilen seviyesi 0,70 ve üzeridir (Büyüköztürk, 2007). Araştırmada ölçeklere ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,70'in üzerinde bulunmuştur.

7.2.1. İş güvencesizliği ölçeğinin güvenilirlik ve faktör analizi

İş güvencesizliği ölçeği için yapılan analizde KMO değeri 0,670 olmuştur. Bartlet testinin sonucunda chi-square= 445,014, df=36 ve $p < 0,001$ bulunmuştur. İş güvencesizliği ölçeği nicel iş güvencesizliği ve nitel iş güvencesizliği olmak üzere iki faktörlüdür 9 maddeden oluşmaktadır. İlk faktörün iç tutarlılık katsayısı $\alpha = 0,805$, ikinci faktörün iç tutarlılık katsayısı da $\alpha = 0,805$ olarak hesaplanmıştır. Değerlerin tümünün 0,70'in üzerinde olması, ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Faktör analizinde 2 faktör toplam 9 madde olacak şekilde temel bileşenler analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda oluşan faktör yükleri ve Cronbach α değerleri Tablo 7.3.'te gösterilmektedir.

Tablo 7.2. (Algılanan) İş Güvencesizliği Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Soru İfadesi	Faktör Yükleri		Açıklanan Varyans (%)	Güvenilirlik (Cronbach α)
İş Güvencesizliği Ölçeği					
Nicel İş Güvencesizliği	1. Sanırım işten çıkarılacağım.	0,827		31,7	0,805
	2. İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum.	0,656			
	3. İşimi kaybetmekten korkuyorum.	0,825			
	4. Yakın gelecekte işten atılmaktan korkuyorum.	0,891			
Nitel İş Güvencesizliği	5. Bu iş yerinde kalıcı olacağımdan eminim.		0,631	29,7	0,805
	6. Bu iş yerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi.		0,806		
	7. Bu kurumun yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum.		0,876		
	8. Bu kurumun bana daha iyi maddi olanaklar sağlayacağını düşünüyorum.		0,821		
	9. Çalıştığım kurumun benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum.		0,598		
		Toplam varyans açıklama yüzdesi			61,4
		KMO örneklem yeterliliği testi			0,670
		Bartlet Küresellik testi Ki-kare			445,014
		sd			36
		p değeri			< 0,001

Faktör analizi sonucunda iş güvencesizliği ölçeğinin iki faktörden oluştuğu ve birinci faktörün açıklanan varyansının %31,7, ikinci faktörün açıklanan varyansının %29,7 olduğu ve ölçeğin toplam varyansının %61,4 olduğu bulunmuştur. Buna hesaplamalara göre, iki faktörün maddelerinin toplam varyansının ve ölçeğe ilişkin varyansın yaklaşık %61,4'lük kısmı açıkladığı belirlenmiştir. Analiz sonucuna göre, iş güvencesizliği ölçeği nitel ve nicel olmak üzere 2 alt boyutlu ve 9 maddeli olarak kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert

tipi (1= kesinlikle katılmıyorum) (5= kesinlikle katılıyorum) bir ölçektir. İş güvencesizliği olumsuz bir kavram olduğundan, ölçeğin son halinde ölçeğin anlamına ters olarak ifade edilen maddelerin (5, 6, 7, 8, 9. maddeler) puanları ters çevrilmiştir.

7.2.2. Mesleki özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik ve faktör analizi

Mesleki özdeşleşme ölçeği için yapılan analizde KMO değeri 0,664 olmuştur. Bartlett testinin sonucunda chi-square= 160,761, df=15 ve $p < 0,001$ bulunmuştur. Mesleki özdeşleşme tek faktörlü ve 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı $\alpha = 0,709$ olarak bulunmuştur. Değerlerin tümünün 0,70'in üzerinde olması, ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Faktör analizinde tek faktör 6 madde olacak şekilde temel bileşenler analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda oluşan faktör yükleri ve Cronbach α değerleri Tablo 7.4.'te gösterilmektedir.

Tablo 7.3. Mesleki Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Soru İfadesi	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik (Cronbach α)
Mesleki Özdeşleşme Ölçeği			
1. Başkalarının mesleğimi (uzmanlığımı) eleştirmesi hoşuma gitmez.	0,461	% 41,8	0,709
2. Başkalarının mesleğim hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	0,385		
3. Mesleğimden bahsederken 'biz' kelimesini kullanırım.	0,710		
4. Meslektaşlarımın başarısını kendi başarıma gibi görürüm.	0,734		
5. Başkalarının mesleğimi övmesi hoşuma gider.	0,762		
6. Mesleğim ile ilgili olumsuz söylentilerden rahatsızlık duyarım.	0,727		
	Toplam varyans açıklama yüzdesi		% 41,8
	KMO örneklem yeterliliği testi		0,664
	Bartlett Küresellik testi Ki-kare		160,761
	sd		15
	p değeri		< 0,001

Faktör analizi sonucunda mesleki özdeşleşme ölçeğinin açıklanan varyansının %41,8 olduğu ve maddelerin toplam varyansının yaklaşık %41,8'lik kısmı açıkladığı belirlenmiştir. Analiz sonucuna göre, mesleki özdeşleşme ölçeği tek boyutlu ve 6 maddeli

olarak kullanılmıştır. Ölçek 5’li likert tipi (1= kesinlikle katılmıyorum) (5= kesinlikle katılıyorum) bir ölçektir.

7.2.3. Algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinin güvenilirlik ve faktör analizi

Algılanan istihdam edilebilirlik ölçeği için yapılan analizde KMO değeri 0,890 bulunmuştur. Bartlet testinin sonucunda chi-square= 801,275, df=45 ve $p < 0.001$ bulunmuştur. Algılanan istihdam edilebilirlik ölçeği içsel istihdam edilebilirlik ve dışsal istihdam edilebilirlik olmak üzere iki faktörlüdür 10 maddeden oluşmaktadır. İlk faktörün iç tutarlılık katsayısı $\alpha = 0,876$, ikinci faktörün iç tutarlılık katsayısı da $\alpha = 0,922$ olarak hesaplanmıştır. Değerlerin tümünün 0.70’in üzerinde olması, ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Faktör analizinde 2 faktör toplam 10 madde olacak şekilde temel bileşenler analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda oluşan faktör yükleri ve Cronbach α değerleri Tablo 7.5.’te gösterilmektedir.

Tablo 7.4. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Soru İfadesi	Faktör Yükleri		Açıklanan Varyans (%)	Güvenilirlik (Cronbach α)
Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği					
İçsel İstihdam Edilebilirlik	1. Bu iş yerinde sahip olduğum ilişkiler kariyerimde yardımcı olur.	0,780		31,2	0,876
	2. Şu anki işimde kazanmış olduğum beceriler, bunun dışındaki diğer meslek alanlarına da transfer edilebilir.	0,872			
	3. Başka işletmelerde de istihdam edilebilir olmak adına kendi kendimi geliştirebilirim.	0,849			
	4. Mesleki ağlarımı ve iş bağlantılarımı kariyerimi geliştirmek için kullanabilirim.	0,768			
Dışsal İstihdam Edilebilirlik	5. Eğer ihtiyacım olursa benzer bir işletmede şu anki işime benzer bir işi kolayca bulabilirim.		0,798	41,6	0,922
	6. Şu anda çalışmakta olduğum işletmeye benzeyen diğer işletmelerde benim gibi iş yapan insanlar gerçekten talep görür.		0,752		
	7. Hemen hemen her işletmede benimkine benzer bir işe kolaylıkla girebilirim.		0,849		
	8. Benimle benzer niteliklere sahip (bilgi, beceri, tecrübe vs.) herhangi bir kişi, işverenler		0,846		

	tarafından oldukça talep görür.				
	9. Becerilerim ve deneyimlerimle ilgili olan her işe girebilirim.		0,829		
	10. Benimle benzer deneyime sahip insanlar hem kendi işletmelerinde hem de sektördeki diğer işletmelerde oldukça değer görür.		0,767		
		Toplam varyans açıklama yüzdesi			72,9
		KMO örneklem yeterliliği testi			0,890
		Bartlet Küresellik testi Ki-kare			801,275
		sd			45
		p değeri			< 0,001

Faktör analizi sonucunda algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinin iki faktörden oluştuğu ve birinci faktörün açıklanan varyansının %31,2, ikinci faktörün açıklanan varyansının %41,6 olduğu ve ölçeğin toplam varyansının %72,9 olduğu bulunmuştur. Buna hesaplamalara göre, iki faktörün maddelerinin toplam varyansının ve ölçeğe ilişkin varyansın yaklaşık %72,9'luk kısmı açıkladığı belirlenmiştir. Analiz sonucuna göre, algılanan istihdam edilebilirlik ölçeği içsel ve dışsal olmak üzere 2 alt boyutlu ve 10 maddeli olarak kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipi (1= kesinlikle katılmıyorum) (5= kesinlikle katılıyorum) bir ölçektir.

7.3. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Bu bölümde, iki boyutlu (nicel ve nitel) iş güvencesizliği ölçeği, mesleki özdeşleşme ölçeği ve iki boyutlu (içsel ve dışsal) iş güvencesizliği ölçeklerinin sonuçlarının analizine yer verilmektedir. Verilere uygulanan tanımlayıcı istatistik analizi sonuçları aşağıda tablo 7.6.'da verilmektedir.

Tablo 7.5. Ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri

Faktör / Ölçek	N	Ort.	SS.	Min.	Maks.
Mesleki Özdeşleşme	116	20.5259	4.75753	8.00	30.00
İçsel İstihdam Edilebilirlik	116	15.6121	4.31130	4.00	20.00
Dışsal İstihdam Edilebilirlik	116	20.9224	6.69088	6.00	30.00
Nicel İş Güvencesizliği	116	8.9569	3.96154	4.00	20.00
Nitel İş Güvencesizliği	116	14.6552	5.14503	5.00	25.00

7.4. Korelasyon analizi sonuçları

Tablo 7.6. Korelasyon tablosu

	Mesleki Özdeşleşme	İçsel İstihdam Edilebilirlik	Dışsal İstihdam Edilebilirlik	Nicel İş Güvencesizliği	Nitel İş Güvencesizliği
Mesleki Özdeşleşme	1				
İçsel İstihdam Edilebilirlik	.590**	1			
Dışsal İstihdam Edilebilirlik	.473**	.570**	1		
Nicel İş Güvencesizliği	.273**	.179	.023	1	
Nitel İş Güvencesizliği	.194*	.371**	.393**	-.095	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7.6.'da, belirlenen boyutlar arasındaki korelasyon değerleri gösterilmektedir. Mesleki özdeşleşme ile algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinin alt boyutları olan içsel istihdam edilebilirlik ($r = .590, p < .05$) ve dışsal istihdam edilebilirlik ($r = .473, p < .05$) arasında orta düzeyde yüksek pozitif yönlü korelasyonlar mevcuttur. Yani içsel istihdam edilebilirlik ve dışsal istihdam edilebilirlik arttıkça mesleki özdeşleşme de artmaktadır. Algılanan iş güvencesizliği ölçeğinin alt boyutu olan nicel iş güvencesizliği ($r = .273, p < .05$) ile mesleki özdeşleşme arasında zayıf düzeyli pozitif yönlü korelasyon bulunmuştur. Yani nicel iş güvencesizliği arttıkça mesleki özdeşleşme de artmaktadır. Algılanan iş güvencesizliği ölçeğinin alt boyutu olan nitel iş güvencesizliği ($r = .194, p < .05$) ile mesleki özdeşleşme arasında her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı olsa da çok zayıf düzeyde pozitif yönlü korelasyon tespit edilmiştir. Bu korelasyon diğer değişkenlerin korelasyonuna göre daha düşüktür.

7.5. Regresyon analizi sonuçları

Tablo 7.7. Algılanan İş Güvencesizliği boyutları ile Algılanan İstihdam Edilebilirlik Boyutlarının Mesleki Özdeşleşmeye Etkisi

Bağımsız Değişken	β	SH	T	p	Std β	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	8.057	1.611	5.003	<.001			
Nicel İş Güvencesizliği	.223	.090	2.464	.015	.185	.228	.179
Nitel İş Güvencesizliği	-.041	.076	-.539	.591	-.044	-.051	-.039
İçsel İstihdam Edilebilirlik	.483	.102	4.725	<.001	.438	.409	.344
Dışsal İstihdam Edilebilirlik	.168	.065	2.593	.011	.237	.239	.189

Not: Bağımlı değişken mesleki özdeşleşme.

Nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliği, içsel istihdam edilebilirlik ve dışsal istihdam edilebilirliğin mesleki özdeşleşmeye etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenler olarak nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliği, içsel istihdam edilebilirlik ve dışsal istihdam edilebilirlik kullanılmıştır. Bağımlı değişken ise mesleki özdeşleşmedir. Yapılan analizde p değeri 0,05'ten küçük olduğu için istatistiki olarak elde edilen sonuçlar anlamlıdır, $F(4, 115) = 19.502$, $p < .05$. Bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki varyansın yüzde 41,3'ünü açıklamaktadır. ($R^2 = .413$).

Bu sonuçlar, nicel iş güvencesizliği, içsel istihdam edilebilirlik ve dışsal istihdam edilebilirliğin mesleki özdeşleşme ile ilişkisi olduğunu ve bu bağımsız değişkenlerin mesleki özdeşleşmeyi pozitif yönlü etkilediğini göstermektedir. Başka bir deyişle, içsel ve dışsal istihdam edilebilirlik ve iş güvencesizliğinin alt boyutlarından nicel iş güvencesizliği mesleki özdeşleşme için bir yordayıcı olarak kullanılabilir. Ancak, iş güvencesizliğinin alt boyutlarından olan nitel iş güvencesizliğinin mesleki özdeşleşme üzerindeki etkisi belirsiz veya daha zayıf olabilir. Nitel iş güvencesizliğinin mesleki özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı için bir yordayıcı olarak kullanılamamaktadır.

Başta korelasyon analizinde tekil baktığımızda mesleki özdeşleşme ile ilişkide her 4 faktör de tek başına istatistiksel olarak anlamlı sonuç verse bile, çoklu doğrusal regresyon analizinde nitel iş güvencesizliğinin mesleki özdeşleşmeye etkisi istatistiksel olarak anlamlı çıkmamaktadır. Nitel iş güvencesizliğinin mesleki özdeşleşme ile arasında ilişki olsa dahi diğer 3 faktör devreye girdiğinde nitel iş güvencesizliğinin mesleki özdeşleşme üzerindeki etkisinin zayıflamakta olduğu görülmektedir. Regresyon analizinde en yüksek beta değeri veren içsel istihdam edilebilirlik, mesleki özdeşleşmede en çok etkisi olan faktördür.



8. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın sonucunda, 4 hipotezden 2'si doğrulanmıştır.

Nicel iş güvencesizliğinin mesleki özdeşleşmeyi düşük düzeyde pozitif yönlü etkilediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, nicel iş güvencesizliği ile mesleki özdeşleşme arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu öngören H1 doğrulanmamıştır. Bu sonuç, iş güvencesizliğinin kaynak kaybı tehdidi yarattığı için çalışanların ellerinde bulunan kaynak olan mesleki kimliğe daha çok sarılmalarını ve mesleki özdeşleşmeyi yeni kaynak yaratmak ve kaynak kaybı tehdidinin yarattığı stres ile baş etmek için psikolojik bir baş etme mekanizması olarak devreye soktukları şeklinde açıklanabilir. Nitekim, nicel iş güvencesizliği işin kendisini kaybetme endişesidir (Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999).

Bu çalışmada, nitel iş güvencesizliğinin mesleki özdeşleşmeyi etkilemediği bulunmuştur. Bu bulgu da nitel iş güvencesizliği ile mesleki özdeşleşme arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu öngören H2'yi doğrulamamaktadır. Nitel iş güvencesizliği, çalışma koşullarının bozulması, rütbenin indirilmesi, kariyer fırsatlarının olmaması, maaş gelişiminin azalması ve gelecekte kişi-kurum uyumuna ilişkin endişeler gibi istihdam ilişkisindeki potansiyel kalite kaybına ilişkin algılarla ilgilidir (Hellgren vd., 1999). Bu sonuç, çalışanın algıladığı nitel iş güvencesizliğini mesleği ile ilişkilendirmediğini, işin niteliklerinin azalmasının mesleki özdeşleşmesini etkilemediği olarak açıklanabilir. Bu sonuca göre, çalışanlar nitel iş güvencesizliğini meslekleriyle değil fakat sadece çalıştıkları örgüt ile bağlantılı bir durum olarak algılamaktadır ve böylece mesleki özdeşleşme düzeyleri nitel iş güvencesizliğinden etkilenmemektedir. Nitekim, gazetecilerle ilgili daha önce yapılan birçok çalışmada, örgütlerde gazeteciler için meslek ve örgüt olmak üzere iki kontrol merkezi olduğu (Pollard, 1995), gazetecilerin çalıştıkları örgütten daha çok meslekleriyle özdeşleştikleri (Becker, Sobowale ve Cobbey, 1979; Russo, 1998; Reinardy, 2011) belirlenmiştir. Bu çalışmada katılımcıların yarısından fazlasının 10 yıldan fazla zamandır (yüzde 35,3'ü 11-20 yıl süresince, yüzde 20'si de 20 yıldan fazla süredir) aynı meslekte olmalarına karşın, aynı örgütte çalışma sürelerinin çoğunlukla (yüzde 39,7) 1-5 yıl arasında olduğu görülmektedir. Bu veri, gazeteciler arasında örgütler arası hareketliliğin olduğunu gösterir ve gazetecilerin örgütlerinden daha çok meslekleriyle özdeşleştikleri argümanını destekler niteliktedir. Gazeteciler örgütlerinde nitel iş güvencesizliği hissettiklerinde bunu meslekleri ile ilgili bir konu olarak görmüyor ve örgütlerini

değiştirme yoluna gitmeyi seçiyor ve nicel iş güvencesizliği hissettiklerinde de mesleklerine daha çok bağlanıp yeni örgütlerde istihdam şansı arıyor olabilirler.

Nitekim, alan yazında daha önce yapılan çalışmalarda iş güvencesizliği sonucunda örgütsel bağlılığın, örgütsel güvenin ve işe bağlılığın azaldığı bulunmuştur (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002) ve mesleki özdeşleşmenin de ne grup özdeşleşme ile ne de örgütsel özdeşleşme ile paralellik göstermediği tespit edilmiştir (Vough, 2012). Mesleki özdeşleşme, örgütsel özdeşleşmeden farklı ve örgütsel özdeşleşmenin ötesinde ayrı bir araştırma konusudur (Kırkbeşoğlu ve Tüzün, 2009). Bu araştırma sonucu da mesleki özdeşleşmenin ayrı bir araştırma konusu olarak iş güvencesizliğinden farklı etkilendiğini ortaya koymuştur.

Bu çalışma sonucunda, içsel istihdam edilebilirliğin ve dışsal istihdam edilebilirliğin mesleki özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Böylece içsel istihdam edilebilirlik ile mesleki özdeşleşme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu öngören H3 ve dışsal istihdam edilebilirlik ile mesleki özdeşleşme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu öngören H4 doğrulanmıştır. Regresyon analizinde en yüksek beta değeri veren içsel istihdam edilebilirlik, mesleki özdeşleşmede en çok etkisi olan faktördür. Algılanan içsel istihdam edilebilirlik, yeteneklerin aynı örgütsel sınırlar içinde yeni bir işe transfer edilmesi ile ilgili olurken, dışsal istihdam edilebilirlik yeteneklerin örgüt dışında yeni örgütlerdeki işlere transfer edilebilmesi ile ilgilidir (De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno ve De Witte, 2012). Araştırmanın bu sonucu, çalışanların kendilerini gerek örgüt içinde gerekse de örgüt dışında istihdam edilebilir olarak algılama düzeyleri arttıkça meslekleri hakkında daha olumlu düşündükleri ve sosyal kimlik olarak mesleki kimliklerinin daha da belirginleşip ve aktifleştiği ve böylece mesleki özdeşleşmelerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Mesleki özdeşleşme ile ilgili yapılan çalışmalarda, mesleki özdeşleşmenin gerçekleşmesi için en önemli belirleyicilerden biri eğitim süreci olarak açıklanmaktadır. Birey mesleki kimliğini bir dizi eğitim kurumundan geçiş sürecinde içselleştirir (Becker ve Carper, 1956a), üniversitede akranlar arası sosyal etkileşim, mesleki değerlerin paylaşılması ve ortak benimsenmesi, öğrencinin mesleki kimliğini pekiştirir (Kaufman ve Feldman, 2004). Grup ile özdeşleşme için de en önemli etkenlerden biri grubun algılanan prestijidir (Mael, 1988). Buna göre, bir mesleğin prestijli olması da mesleki özdeşleşmeyi olumlu etkileyen bir durumdur. Gazetecilik mesleğinin algılanan prestijinin yüksek olması

da gazetecilerin meslekleriyle daha çok özdeşleşmelerini sağlamaktadır. Gazetecilerle yaptığı görüşmede Doğan Tılıç, gazetecilerin mesleklerinin “*gözde olduğunu ve güçlülük hissi yarattığını*” söylediklerini belirtmiştir (Tılıç, 2009: 382).

Bu çalışmada da katılımcıların büyük çoğunluğu (yüzde 69,8) mesleki eğitim (gazetecilik bölümünde lisans düzeyinde eğitim) aldıklarını bildirmişlerdir. Türkiye’de (ilk olarak İstanbul Üniversitesi’nde 1950 yılında bir enstitü ile başlayan) gazetecilik mesleki eğitimi 70 yıldan fazladır kurumsal olarak devam etmektedir ve gazetecilik, kültürü, norm ve değerleri ile bir meslek olarak varlığını sürdürmektedir. Nitekim, gazetecilerin mesleki kimliklerini benimsemiş oldukları ve sektördeki zor çalışma şartlarından örgütleri ve iş piyasasını sorumlu tutarak mesleğe bağlılıklarının bundan etkilenmediği, meslekleriyle özdeşleşmelerini bırakmadıkları söylenebilir. Son dönemde dijitalleşmenin de sağladığı olanaklarla birlikte bir örgüte bağlı olmadan çalışan gazetecilerin de sayısı giderek artmaktadır ancak bu başka bir çalışmanın konusu olabilir.

KAYNAKLAR

- Abrams, D., ve Hogg, M. A. (1990). An introduction to the social identity approach. *Social identity theory: Constructive and critical advances*, 1(9).
- Adkins, C. L., J. D. Werbel, ve Jiing-Lih, F. (2001). A field study of job insecurity during a financial crisis. *Group & Organization Management*, 26(4), 463-483.
- Ashforth, B.E. ve Mael, F. (1989, Ocak). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, S.J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989, Aralık). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. ve Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34, 325–374.
- Ashforth, B.E., Joshi, M., Anand, V. ve O’Leary-Kelly, A. (2013). Extending the Expanded Model of Organizational Identification to Occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 2426-2448.
- Bartels, J., Peters, O., Jong, M., Pruyn, A. ve Molen, M. (2010). Horizontal and Vertical Communication as Determinants of Professional and Organisational Identification. *Personnel Review*, 39 (2), 210-226.
- Beam, R. A. (2006). Organizational Goals and Priorities and the Job Satisfaction of U.S. Journalists. *J&MC Quarterly*, 83(1), 169-185.
- Becker H. S. ve Carper J. W. (1956, Ocak). The Development of Identification with an Occupation. *American Journal of Sociology*, 61(4), 289-298.
- Becker H. S. ve Carper J. W. (1956, Haziran). The Elements of Identification with an Occupation. *American Sociological Review*, 21(3), 341-348.
- Becker, L. B., Sobowale, I. A., ve Cobbey, R. E. (1979). Reporters and their professional and organizational commitment. *Journalism Quarterly*, 56(4), 753-770.

- Borg, I., ve Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13, 13–26.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 475-482.
- Brewer, M. B. ve Gardner, W. (1996). Who Is This “We”? Levels of Collective Identity and Self Representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(1), 83-93.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cardador, M. T., Dane, E. ve Pratt, M.G. (2011). Linking Calling Orientations to Organizational Attachment via Organizational Instrumentality. *Journal of Vocational Behaviour*, 79, 367-378.
- Conroy, S. A., Becker, W. J. ve Menges, J. I. (2017, Haziran). The Meaning of Feelings Depends on Who I am: Work-Related Identifications Shape Emotion Effects in Organizations. *The Academy of Management Journal*, 60(3), 1071-1093.
- Cuyper, N. D., De Witte, H. ve Elst T. V. (2010). Objective Threat of Unemployment and Situational Uncertainty During a Restructuring: Associations with Perceived Job Insecurity and Strain. *Journal of Business and Psychology*, 25, 75-85.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, (1), 117-140.
- Çelik, M. ve Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 47-75.
- Çetin, F., Kalemci Tüzün, İ. ve Basım, N. (2014, Kasım). Çalışanların Özdeşleşme Kaynaklarının Psikolojik Dayanıklılık ve İş Performanslarıyla Etkileşimleri. *Melikşah Üniversitesi 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 377-382.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: Spss ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 211-275.

- Darr, A. ve Scarselletta, M. (2002). Technicians, Clients, and Professional Authority: Structured Interactions and Identity Formation in Technical Work. *New Technology, Work and Employment*, 17, 61–73.
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., ve Witte, H. D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of organizational behavior*, 33(6), 770-788.
- Dede, E. (2017). *İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmış doktora tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- De Jong, J., Schalk, R. ve De Cuyper, N. (2009), “Balanced versus unbalanced psychological contracts in temporary and permanent employment: associations with employee attitudes”, *Management and Organization Review*, 5(3), 329-351.
- De Mateo, R., Bergés, L. ve Garnatxe, A. (2010). Crisis, what crisis? The media: business and journalism in times of crisis. *TripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 8(2), 251-274.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Dekker, S., ve Schaufeli W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57–63.
- Feldman, S. D. (1979). Nested identities. *Studies in Symbolic Interaction*, 2, 399–418.
- Fine, G. A. (1996). Justifying Work: Occupational Rhetorics as Resources in Restaurant Kitchens. *Administrative Science Quarterly*, 41, 90–115.
- Foot, E. (1951). Identification as the Basis for a Theory of Motivation. *American Sociological Review*, 16(1), 14-21.

- Forrier, A. ve Sels, L. (2003), The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-123.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., ve Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Gardner, H., Csikszentmihalyi, M., & Damon, W. (2001). *Good work: When excellence and ethics meet*. Basic Books (AZ).
- Gerçek, M. ve Elmas Atay, S. (2017). Rothwell ve Arnold'ın Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 54, 91-103.
- Giddens, A. (1981). Agency, institution, and time-space analysis. *Advances in social theory and methodology: Toward an integration of micro- and macrosociologies*, K. Knorr-Cetina & A. V. Cicourel (Eds.) 161-174, London: Routledge & Keegan Paul.
- Gini, A. (2000). *My job, my self: Work and the creation of the modern individual*. NewYork: Routledge.
- Greenhalgh, L., ve Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., ve Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis, a global perspective* (Vol.7). Pearson Education Inc.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., ve Van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.
- Hobfoll S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E. ve Lilly, R. S. (1993). Resource Conservation as a Strategy for Community Psychology. *Jourbal of Community Psychology*, 21, 128-148.

- Hobfoll S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–70.
- Hobfoll S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116–22.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.P. ve Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44, 764–791.
- Jacobson, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity. *Job insecurity: Coping with jobs at risk*, 23-39. London: Sage Publications.
- Joelson, L., ve Wahlquist, L. (1987). The psychological meaning of job insecurity and job loss: Results of a longitudinal study. *Social Science and Medicine*, 25(2), 179–182.
- Johnson, M.D., Morgeson, F. P. Ilgen, D.R., Meyer, C. J. ve Lloyd, J.W. (2006). Multiple Professional Identities: Examining Differences in Identification Across Work Related Targets. *Journal of Applied Psychology*, 91, 498-506.
- Johnstone, J. W. C., Slawski, E. J., ve Bowman, W. W. (1976). *The news people: A sociological portrait of American journalists and their work*. Chicago: University of Illinois Press.
- Kalemci Tüzün, İ. (2009). The impact of identification and commitment on job satisfaction. The case of a Turkish service provider. *Management Research News*, 32(8), 728-728.
- Karanika-Murray, M., Duncan N., Pontes H. M. ve Griffiths, M. D. (2014, Eylül). Organizational Identification, Work Engagement, and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.

- Kärreman, D. ve Alvesson, M. (2001). Making Newsmakers: Conversational Identity at Work. *Organization Studies*, 22, 59-89.
- Kaufman, P. ve Feldman K. A. (2004, Ağustos). Forming Identities in College: A Sociological Approach. *Research in Higher Education*, 45(5).
- Kırıncı Tekeli, E., Tekeli, M. ve Özkoç, A.G. (2021). Mesleki Özdeşleşmenin Psikolojik Dayanıklılığa Etkisinde Öz Yeterliliğin Aracı Rolü: Turist Rehberlerine Yönelik Bir Uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 8(1), 263-279.
- Kırkbeşoğlu, E. ve Kalemci Tüzün, İ. 2009. Bireycilik-Toplulukçuluk ikileminde mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1): 1-8.
- Klein Hesselink, D. J., & Van Vuuren, T. (1999). Job flexibility and job insecurity: The Dutch case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 273-293.
- Kolca, D., Bulut, C. ve Barış, M. (2023, Mart). The Effects of Occupational Identification and Over Workloads of Medical Secretaries on Their Turnover Intention During Covid-19 Pandemic Process. *ISPEC International Journal of Social Sciences ve Humanities*, 7(1), 117-132.
- Lim, V. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49(2), 171–194.
- Lim, V. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work and Stress*, 11(3), 251–266.
- Liu, X., Pang, S. ve Li, X. (2022). The Effect of Journalists' Job Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment Moderated by Altruism. *Journalism Practice*. DOI: 10.1080/17512786.2022.2142838.
- Loi, R. ve Hang-yue, N. (2004). The Effect of Professional Identification on Job Attitudes: A Study of Lawyers in Hong Kong. *Organizational Analysis*, 12(2), 109-128.
- Löle, A. (2012). *Türk Basınında İş Tatmini ve Sendikalaşma İlintisi*. (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi).

- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Mael, F. Ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- McCall, G. J. ve Simmons, J. L. (1978). *Identities and interactions: An examination of human associations in everyday life* (rev.ed.). New York: Free Press.
- Meisenbach, R. J. (2008). Working with tensions: Materiality, discourse, and (dis)empowerment in occupational identity negotiation among higher education fund-raisers. *Management Communication Quarterly*, 22, 258–287.
- NG, T. W. H. ve Feldman, D. C. (2009, Ekim). Occupational Embeddedness and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 863-891.
- Pollard, G. (1995). Job satisfaction among newswriters: The influence of professionalism, perceptions of organizational structure, and social attributes. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 72(3), 682-697.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W. ve Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49, 235–262.
- Presti, A. L., ve Nonnis, M. (2012). Moderated effects of job insecurity on work engagement and distress. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 19(2).
- Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. *International journal of health services*, 31(2), 335-414.
- Reinardy, S. (2011). Newspaper Journalism in Crisis: Burnout On The Rise, Eroding Young Journalists' Career Commitment. *Journalism*, 12(1), 33-50.
- Reveley, J. ve McLean, P. (2008). Rating Tales: An Evaluation of Divergent Views of Occupational Identification. *Management ve Organizational History*, 3(2), 127-145.

- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2021). *Örgütsel Davranış*. (İ. Erdem, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Roskies, E. ve Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345-359.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C. ve Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617-630.
- Rothwell, A. ve Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Scott, C. R., Corman, S. R. ve Cheney, G. (1998, Ağustos). Development of a Structural Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- Shaw, B., Fields, W. M., Thacker, J. W., ve Fisher, C. D. (1993). The availability of personal and external coping resources: Their impact on job stress and employee attitudes during organizational restructuring. *Work and Stress*, 7, 229-246.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro, J. M. ve De Witte, H. (2009). Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.
- Song, H. ve Jung, J. (2022). Factors Affecting Turnover and Turnaway Intention of Journalists in South Korea. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 99(4), 1072-1098.
- Sparrow, P. (1998). The pursuit of multiple and parallel organizational flexibilities: Reconstituting jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1), 79-95.
- Stets, J. E. ve Burke, P. J. (2000). Identity Theory and Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224-237.
- Stryker, S. (1980). *Symbolic Interactionism: A Social Structural Version*. Menlo Park, CA: Benjamin Cummings.

- Stryker, S. ve Serpe, R.T. (1982). Commitment, Identity Salience and Role Behavior: A Theory and Research Example. *Personality, Roles and Social Behavior*, ed. Ickes W. ve Knowles E. S., New York: Springer-Verlag, 199-218.
- Stryker, S. ve Burke, P. J. (2000). The Part, Present , and Future of an Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284-297.
- Sullivan, S.E., Carden, W.A., ve Martin, D.F. (1998). Careers in the next millennium: A reconceptualization of traditional career theory. *Human Resource Management Review*, 8, 165-185.
- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millenium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2002). No Security: A Meta-analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Tajfel, H. (1982). *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge University Press.
- Tılıç, D. (1998). *Utaniyorum ama gazeteciyim*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Tsai, Y. (2011). Relationship Between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11(98).
- Türkiye Gazeteciler Sendikası (2023). *Türkiye’de Gazetecilik: Algı ve Profil Araştırması*, İstanbul. <https://tgs.org.tr/wp-content/uploads/2023/07/Turkiyede-gazetecilik-algi-ve-profil-arastirmasi-TGS.pdf>
- Uzunoğlu, S. (2018). Gazeteci Emeginin Dönüşümü ve Güvencesizleşme: Türkiyeli Dijital Haber Odalarının Serbest Muhabirleri Üzerine Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 5(2), 195-218.
- Van Maanen, J. ve Barley, S. (1984). Occupational Communities: Culture and Control in Organizations. *Research in Organizational Behaviour*, (6) 287-365.

- Van Vuuren, T., De Jong, J. P., ve Smulders, P. G. (2020). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands. *Career Development International*, 25(3), 229-246.
- Viererbl, B. ve Koch, T. (2021). Once a Journalist, Not Always a Journalist? Causes and Consequences of Job Changes from Journalism to Public Relations. *Journalism*, 22(8),1947-1963.
- Vough, H. (2012). Not All Identifications are Created Equal: Exploring Employee Accounts for Workgroup, Organizational, and Professional Identification. *Organization Science*, 23(3), 778 – 800.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C. ve Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, (45), 10-22.
- Weaver, D. H., ve Wilhoit, G. C. (1986). *The American journalist: A portrait of U.S. news people and their work*. Bloomington: Indiana University Press.
- Weaver, D. H., & Wilhoit, G. C. (1996). *The American journalist in the 1990s: U.S. news people at the end of an era*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Weaver, D., Beam, R., Brownless, B., Voakes, P., ve Wilhoit, G. C. (2007). *The American journalists in the 21st century: U.S. news people at the dawn of a new millennium*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Witt, L. A. (1993). Reactions to work assignment as predictors of organizational commitment: The moderating effect of occupational identification. *Journal of Business Research*, 26, 17–30.

EKLER

EK 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans programı kapsamında tez çalışması olarak yürütölmektedir. Araştırmanın amacı, Türkiye'de çalışan gazetecilerin mesleklerine ve istihdam koşullarına yönelik görüşlerinin belirlenmesidir.

Anketteki tüm soruları cevaplamak 5 dk. kadar sürmektedir. Ankette hiçbir kişisel bilgiye yer verilmemekte olup, tüm veriler anonim olarak toplanmaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacak ve hiçbir şekilde başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır.

Araştırmaya katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Burcu TOKATLI AHISKA

Gazeteci / Başkent Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

Demografik Bilgiler

- 1- Cinsiyetiniz
1- Kadın 2- Erkek 3- Belirtmek İstemiyorum
- 2- Yaşınız
1- 20 yaş ve altı 2- 21-30 3- 31-40 4- 41-50 5- 50-60 6- 61 ve üstü
- 3- Medeni Durumunuz
1- Bekar 2- Evli
- 4- Mesleki eğitiminiz var mı? (Gazetecilik bölümü mezunu musunuz?)
1- Evet 2- Hayır
- 5- Çalıştığınız işletmede sosyal güvenceniz var mı?
1- Evet 2- Hayır
- 6- Gazeteciler Sendikasına üye misiniz?
1- Evet 2- Hayır
- 7- Gazetecilik mesleğini kaç yıldır icra ediyorsunuz?
1- 1 yıldan az 2- 1-5 yıl 3- 6-10 yıl 3- 11-20 yıl 4- 20 yıldan fazla
- 8- Şu anda çalıştığınız işletmede kaç yıldır çalışıyorsunuz?
1- 1 yıldan az 2- 1-5 yıl 3- 6-10 yıl 3- 11-20 yıl 4- 20 yıldan fazla
- 9- Şu anda çalıştığınız işletmede göreviniz nedir?
1- Muhabir 2- İstihbarat Şefi 3- Editör 4- Diğer

- 10- Aşağıda sizlere çeşitli ifadeler yöneltilmiştir. **Şu an çalıştığınız iş yerini ve işinizi düşünerek** her bir ifadeye yönelik görüşlerinizi ilgili seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ne Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
10. Sanırım işten çıkarılacağım.					
11. İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum.					
12. İşimi kaybetmekten korkuyorum.					
13. Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum.					
14. Bu işyerinde kalıcı olacağımdan eminim.					
15. Bu işyerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi.					
16. Bu kurumun yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum.					
17. Bu kurumun bana daha iyi maddi olanaklar sağlayacağını düşünüyorum.					
18. Çalıştığım kurumun benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum.					

- 11- Aşağıda **mesleğiniz ile ilgili çeşitli ifadeler** sunulmuştur. Her bir ifadeye yönelik görüşlerinizi ilgili seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ne Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
7. Başkalarının mesleğimi (uzmanlığımı) eleştirmesi hoşuma gitmez.					
8. Başkalarının mesleğim hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.					
9. Mesleğimden bahsederken 'biz' kelimesini kullanırım.					
10. Meslektaşlarımda başarıyı kendi başarıma gibi görürüm.					
11. Başkalarının mesleğimi övmesi hoşuma gider.					
12. Mesleğim ile ilgili olumsuz söylentilerden rahatsızlık duyarım.					

- 12- Aşağıda sizlere çeşitli ifadeler yöneltilmiştir. **Su an çalıştığınız iş yerini ve işinizi düşünerek** her bir ifadeye yönelik görüşlerinizi ilgili seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ne Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
11. Bu işletmede sahip olduğum ilişkiler kariyerimde yardımcı olur.					
12. Şu anki işimde kazanmış olduğum beceriler, bunun dışındaki diğer meslek alanlarına da transfer edilebilir.					
13. Başka işletmelerde de istihdam edilebilir olmak adına kendi kendimi geliştirebilirim.					
14. Mesleki ağlarımı ve iş bağlantılarımı kariyerimi geliştirmek için kullanabilirim.					
15. Eğer ihtiyacım olursa benzer bir işletmede şu anki işime benzer bir işi kolayca bulabilirim.					
16. Şu anda çalışmakta olduğum işletmeye benzeyen diğer işletmelerde benim gibi iş yapan insanlar gerçekten talep görür.					
17. Hemen hemen her işletmede benimkine benzer bir işe kolaylıkla girebilirim.					
18. Benimle benzer niteliklere sahip (bilgi, beceri, tecrübe vs.) herhangi bir kişi, işverenler tarafından oldukça talep görür.					
19. Becerilerim ve deneyimlerimle ilgili olan her işe girebilirim.					
20. Benimle benzer deneyime sahip insanlar hem kendi işletmelerinde hem de sektördeki diğer işletmelerde oldukça değer görür.					