

HALKLA İLİŞKİLER ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ KAYGILARININ ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI¹

Şakir GÜLER²

ÖZ

Literatürde Halkla İlişkiler uzman adaylarının mesleğe yönelik kaygı durumlarını tespit edecek nitelikte bir ölçeğe rastlanmamıştır dolayısıyla bu çalışmanın amacı, halkla ilişkiler uzman adaylarının mesleki kaygılarını tespit etmeye yönelik “Halkla İlişkiler Mesleki Kaygı Ölçeğini (HMKÖ)” geliştirmektir. Alanında uzman kişiler eşliğinde çeşitli üniversitelerin halkla ilişkiler bölümlerinde eğitim gören son sınıf öğrencileri ile yapılan görüşmeler neticesinde aşamalar kaydedilerek ilgili anket formu oluşturulmuştur. Yapılan analizler sonucu geliştirilen ölçeğin 5 faktörlü bir yapıda olduğu görülmüştür. Birinci faktörde 15, ikinci faktörde 10, üçüncü faktörde 6, dördüncü faktörde 7 ve beşinci faktörde ise 6 madde bulunmaktadır. İlgili faktörler sırasıyla; “görev ve görev yeri merkezli kaygı”, “ekonomik ve iş-yaşam merkezli kaygı”, “mesleki yeterlilik ve mahrem merkezli kaygı”, “belirsizlik merkezli kaygı” ve “kararsızlık ve özgüven eksikliği merkezli kaygı” olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı faktörler için sırasıyla 0.91, 0.88, 0.86, 0.84, 0.74’ tür. Ölçeğin geneline yönelik Cronbach alfa katsayısı ise 0.95’ tir. Test-tekrar test Cronbach alfa değeri ise 0.93 olarak bulunmuştur. Elde edilen ölçek halkla ilişkiler uzman adaylarının kaygılarını ölçebilecek niteliktedir. Halkla ilişkiler uzman adaylarının üniversiteden meslek yaşamına geçiş dönemlerinde ilgili kaygılarının tespit edilmesi ve konuyla ilgili yapılabileceklerin çıkarılmasına noktasında ilgili çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kaygı, Halkla İlişkiler, Mesleki Kaygı

A SCALE DEVELOPMENT STUDY TO MEASURE OCCUPATIONAL CONCERN OF PUBLIC RELATIONS DEPARTMENT STUDENTS

ABSTRACT

In the literature, there has not been any scale to determine the occupational anxiety of Public Relations expert candidates. Therefore, the aim of this study is to develop "Public Relations Professional Concern Scale (PRPCS)" to determine the professional concerns of the candidates for PR professionals. As a result of interviews with senior students who were educated in Public Relations Departments of various universities with the help of experts in their field, a survey form was created. The scale developed as a result of the analysis was found to be a 5 factor structure. There are 15 items in the first factor, 10 items in the second factor, 6 items in the third factor, 7 items in the fourth factor and 6 items in the fifth factor. Relevant factors are named as "task and workplace-centered anxiety", "economic and work / life-centered anxiety", "occupational adequacy and confidentiality-centered anxiety", "uncertainty-centered anxiety" and "instability and lack of self-confidence". Cronbach alpha reliability coefficients for the factors are 0.91, 0.88, 0.86, 0.84, 0.74. The Cronbach alpha coefficient for the overall scale is

¹ Bu çalışmanın ön testi “1. Uluslararası Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Kongresi” kapsamında özet bildiri olarak sunulmuştur.

² Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesi, sakirguler@yandex.com, ORCID ID: 0000-0002-7365-6639

0.95. The test-retest reliability value is 0.93. The scale obtained is capable of measuring the concerns of public relations expert candidates. It is thought that the relevant research is important in determining the relevant concerns of public relations expert candidates in transition from University for occupational life and in predicting what can be done on the subject.

Keywords: Anxiety, Public Relations, Occupational Concern.

Giriş

Üniversitede tahsil gören ve geleceğin toplumunu dizayn edecek olan bireylerin problemlerden arındırılmış koşullarda eğitimlerine odaklanması, toplum ve insanlar için en ideal olandır. Söz konusu ideale ulaşmak amacıyla ilgili problemlerin tespit edilerek konuyla ilgili çözümler geliştirilmesi, öğrencilerin sevdiği ve bilgi sahibi olduğu mesleki alanlara yönlendirilmesi gerekmektedir.

Halkla ilişkiler mesleğinin gerek birden fazla alanda faaliyet göstermesi gerek yeni yüzyıldaki bir mesleki alan olması literatür dahil olmak üzere sektörde de kavram üzerine ortak bir iş tanımının yapılmasını zorlaştırmıştır. Halkla İlişkiler' le ilgili bölümlerde (Halkla İlişkiler ve Tanıtım, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık, Halkla İlişkiler) okuyan öğrenciler üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmada Halkla İlişkiler mesleği ile kaygı arasındaki ilişki çeşitli boyutlar altında ele alınmıştır. Bölümde eğitim gören öğrencilerin azımsanamayacak bir kısmı mezun olduğunda hangi alanlarda çalışabileceği hakkında net bir fikre sahip değildir. Söz konusu problemlerin tespit edilmesi ve konuya yönelik çözümler geliştirilmesi adına gerçekleştirilen bu çalışmada, halkla ilişkiler bölümü son sınıf öğrencilerinin diğer bir deyişle halkla ilişkiler uzman adaylarının kaygılarını ortaya çıkaracak bir ölçek geliştirmek hedeflenmiştir. Kaygı boyutları tespit edilen öğrencilerin hangi önlemler alınarak daha az strese maruz kalacağı öngörülebilir olarak düşünülmüştür. Bahsi geçen mesleki kaygı aynı zamanda halkla ilişkiler mesleğinin daha iyi icra edilebilmesi, çalışanları tarafından memnuniyetle yerine getirebilmesiyle de ilgilidir. Uygulama kısmına geçmeden önce konuyu daha iyi anlamak adına kaygı kavramı, halkla ilişkiler mesleği ve halkla ilişkiler kavramı, konuyla ilişkili yönleriyle ele alınmıştır.

1. Üniversite Bölüm Tercihinde Kaygının Rolü

İnsan yaşamının hemen her evresinde deneyimlenen geleceğe yönelik belirsizlik hissi bireye kaygı/endişe yaşatmaktadır. İş hayatına atılmaya hazırlanan

üniversite öğrencileri, mezuniyetlerinin yaklaşmasıyla birlikte bu duyguyu yoğun bir şekilde hissetmektedirler. Kaygı, üzüntü duyulan düşünce (TDK, 2018a) sebebi tam olarak bilinmeyen anlamsız korku, endişe olarak tanımlanmaktadır. Kılıçbay'a göre kaygı bütün canlılarda var olan bir duygu olmasına rağmen insanoğlu onu uygarlaşmanın bedeli olarak bilinç düzeyinde ve her daim yenilenen farklı biçimler altında yaşamaya mahkûm olmuştur (2004: 135). Herhangi bir isteğin, amacına ulaşmama ihtimalinin olduğu durumlarda ortaya çıkan tedirginlik hali (Cevizci, 2002: 601) kaygıyı karşılayan tanımlardan bir diğeridir.

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki ülkemizdeki üniversite öğrencilerinin bir kısmı okumakta olduğu bölümü isteyerek ve bilinçli bir şekilde seçmemektedir. Dolayısıyla söz konusu gruptaki üniversite öğrencilerinin yaşamış olduğu bu ortak sendrom, çeşitli nedenlerle onları kaygı duymaya ve stresli bir yaşam sürmeye maruz bırakmaktadır. Konuyla ilgili yapılmış olan çalışmaların bulguları da bu durumu destekler niteliktedir (Doğan ve Çoban, 2009; Sarıkaya ve Khorshid, 2009; Beceren, 2010, Dinçer, Akova ve Kaya, 2013; Çatı, İştari ve Özcan, 2016).

2009 yılında Ege Üniversitesi Yabancı Diller Bölümü'ne kayıt yaptıran ve farklı fakültelerde eğitim görecektir olan öğrencilerin %11,5'i okuduğu bölümü istemeyerek %28'i ise ağırlıklı olarak maddi kaygılar yaşadığından dolayı bir lisans eğitimine başladığını dile getirmiştir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009: 399-401). 2010 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi genelinde yapılan bir diğer çalışmada ise öğrencilerin yalnızca %56'lık bir kısmı istediği bölümde okuduğunu ifade etmiştir (Beceren, 2010: 107). Öte yandan öğrencilerin yaşadığı stres ve kaygıların nedenlerini inceleyen çalışmalara bakıldığında başka sebeplerin olduğu da aşikârdır. Örneğin eğitim psikologları bireylerin okul öncesinden başlayarak, uzun soluklu bir dönemde merkezi sınavlara hazırlanma sürecine dikkat çekmiştir. Bireylerin bu sınavlara hazırlanma amacıyla gitmiş olduğu kursların onlarda ayrıyeten sorumluluk duygusu yarattığını, kişilerin psikolojik sağlıklarının, benlik gelişimlerinin, geleceğe dair motivasyonlarının ve mesleki ilerlemelerinin etkilendiğini, bireylerin yoğun şekilde umutsuzluk yaşadıklarını ifade etmişlerdir (Greene vd.' den akt. Tümçaya vd., 2007: 965-966). Sebepleri farklılık göstermekle birlikte bireyin içinde bulunduğu kaygı

durumu ve geleceğe yönelik endişeler, kişinin motivasyonunu olumsuz şekilde etkilemektedir.

Kaygının tanımlarından da anlaşılacağı üzere, kavramı besleyen kaynaklardan en önemlisi belirsizlik olgusudur. Mesleğin görev alanlarının geniş bir yelpazeye sahip olması, meslekle ilgili bir takım belirsizliklere sebep olabilmektedir. Buradan hareketle kısaca Halkla İlişkiler tanımlamalarına ve gelişimine bakmak faydalı olacaktır.

2. Halkla İlişkiler Kavramı

Halkla ilişkilerin geniş uygulama yelpazesine sahip olması, komşu alanlarla iç içe girmesi, kamu ve özel sektör gibi farklı gayelerle hareket eden kuruluşlarda uygulanmakta olması, kavram üzerinde ortak bir tanıma varmayı zorlaştırmıştır (Kazancı, 1980: 31). Anlaşmanın sağlanamaması Halkla İlişkiler Araştırma ve Eğitim Vakfı'nı (Foundation for Public Relations Research and Education) geniş çaplı bir araştırma yapmaya yöneltmiştir. Bu çalışmada kavramın çevresel faktörlerden ve son yetmiş beş yılda yaşanan değişimlerden nasıl etkilendiği araştırılmıştır. Alanda uzman altmış beş kişinin katıldığı araştırmanın planı (Peltekoğlu, 2009: 2):

- Yüzyılın başından bu yana yapılan özellikle “Public Relations Journal, Public Relations Review, Public Relations Quarterly” gibi bilimsel yayınlarda yer alan makalelerde, ilgili kitaplarda, bültenlerde ve diğer bilimsel yayınlarda geçen tüm tanımların belirlenmesi,
- Belirlenen tanımların analiz edilmesi,
- Ana fikirlerinin çıkarılarak ortak bir halkla ilişkiler tanımına varılması, şeklinde özetlenebilir.

1906-1976 tarihleri arasında tanımı etkileyen çevresel faktörler ve değişimler belirlenerek çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda belirlenen 472 tanımın analizinden hareketle ulaşılan ortak kanaat, halkla ilişkilerin; “bir işletme ile hedef kitle arasında karşılıklı iletişimi, anlayışı oluşturmaya ve sürdürmeye yardımcı olan ayrıcalıklı bir yönetim görevi” olduğu şeklinde olmuştur (Peltekoğlu, 2009: 3). Bu genel tanımlama ile birlikte halkla ilişkiler kavramına getirilen diğer tanımlar da mevcuttur. İngiltere Halkla İlişkiler Enstitüsü'ne (IPR) göre halkla ilişkiler, bir kurum

ile kamuoyu arasında karşılıklı iyi niyet ve anlayış oluşturmak için sarf edilen planlı çabalar olarak tanımlanmıştır (Jefkins' ten akt. Baines vd., 2007: 7). Türkiye Halkla İlişkiler Derneği (TUHİD) ise halkla ilişkileri, tanınma ve tanıtım odaklı amaçlar doğrultusunda düzenli ve planlı iletişim çabalarının tümü olarak tasvir etmektedir (Tuhid, 2018). Kruckeberg ve Starck (1988) ise inceledikleri halkla ilişkiler tanımlarından yola çıkarak, halkla ilişkilerin ikna edici iletişim çabalarından daha fazla anlam ifade ettiğini, mevcut tanımların bu derinlik üzerine odaklanmadığını vurgulamaktadırlar (akt. Agee, 2013: 16). Literatürde yer alan tanımlamalar incelendiğinde, halkla ilişkiler kavramının ilişkilendirildiği görev ve sorumluluklar neticesinde anlamlandırılmaya çalıştığı çıkarılmaktadır.

Halkla ilişkilere, organizasyon düzenlemek, kokteyl hazırlamak, tanıtım yapmak, medya ile ilişki kurmak, kamuoyunu etkilemek ve ikna çabalarında bulunmak gibi görevler yüklenmektedir (Geçikli, 2013: 1). Üstlenilen bu görevler halkla ilişkilerin, kurumlar ve hedef kitleler arasındaki iletişim sürecini sistematik bir bağlamda düzenlemesinden kaynaklanmaktadır (Işık, 2011: 11).

İlgili literatür dâhilinde halkla ilişkilerin, faaliyet gösterdiği alana ve görevlere göre farklı tanımlamalarına rastlamak mümkündür. Bununla birlikte değişen çağın ihtiyaçları ve gelişen teknoloji de bu tanımların yapısını etkilemektedir. Dolayısıyla içinde yaşanılan zaman faktörü de halkla ilişkiler kavramını biçimlendirmektedir. Bu noktadan hareketle halkla ilişkilerin tarihsel gelişimine bakmak faydalı olacaktır.

2.1. Halkla İlişkilerin Tarihsel Gelişimi

Halkla İlişkiler, 20. yüzyılın bir fenomeni olarak görülmesine karşın gerçekte kamuoyu gücünün her dönemde yönetim tarafından dikkate alınması hasebiyle, tarihin çok eski dönemlerine dek uzanan köklü bir geçmişe sahiptir. Bununla birlikte, halkla ilişkiler alanı yüzyılın son çeyreğinden bu yana pazarlama ve medya alanında kendi varlığını hissettirmiş olsa da bir meslek olarak standartlaşması henüz beklenen düzeye ulaşmamıştır (Manley, 2014: 2). Kavramın doğup büyüdüğü yer olarak kabul edilen Amerika Birleşik Devletleri'nde halkla ilişkilere dair tarih tartışılırken, kavramla ilgili yapılmış olan tanımların önemi üzerinde durulmaktadır. Söz konusu tanımlamaların

her birinin halkla ilişkiler ile ilgili belli başlı birtakım özelliklere vurgu yaptığı varsayımı üzerinde durulur (Coombs ve Holladay, 2012: 348).

Bir kavram ve meslek olarak halkla ilişkilerin doğduğu ülke Amerika Birleşik Devletleri'nde alana öncülük eden isimlerden birisi olan Ivy Lee henüz 1916 yılında ilk halkla ilişkiler bürosunu kurmuş (Sabuncuoğlu, 2013: 10) ve Standart Oil, American Tobacco, Chrysler gibi büyük işletmelere danışmanlık hizmetleri vermiştir.

20. yüzyılın halkla ilişkiler alanına getirdiği en önemli yenilik, uygulamada yapılan stratejik değişiklik olmuştur (Sabuncuoğlu, 2013: 10). Söz konusu değişiklik, işletmelerin yalnızca para kazanma amacı güden ekonomik kuruluşlar olmaktan çıkarak sosyal faaliyetlere kapılarını aralayan çok yönlü oluşumlara evrilmesidir. İşletmeler; fakirlere yardım kuruluşları, üniversiteler, hastaneler, müzeler ve araştırma merkezleri gibi kuruluşlarla iş birliği içerisine girmişlerdir. Birinci dünya savaşından sonra gelişim süreci hızlanan halkla ilişkiler, kamu kurumları, kilise, sendika ve diğer kuruluşların bünyeleri altında kendisine yer edinmiş halkla ilişkiler büroları yaygınlaşmıştır (Sabuncuoğlu, 2013: 10). İkinci dünya savaşı ile birlikte kamuoyunun desteğinin alınması, ikna, propaganda gibi kavramların ön plana çıkması halkla ilişkileri Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere Kanada, Fransa, İngiltere, Hollanda, Norveç, İtalya, Belçika, İsveç, Finlandiya ve diğer Batı Avrupa ülkelerinde oldukça önemli bir konuma getirmiştir (Sabuncuoğlu, 2013: 10-11). Ülkemizde ise ilk kez 1971 yılında İstanbul'da Halkla İlişkiler Derneği kurulmuş ve ikinci dernek 1985 yılında İzmir'de faaliyete geçmiştir. Halkla ilişkilerin ülkemizdeki tarihsel gelişim aşamaları şu şekilde ilerlemiştir (Geçikli, 2013: 13-14);

- 1919'da İrade-i Milliye gazetesi yayınlandı.
- 1920'de Atatürk'ün öncülüğünde Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü ve Anadolu Ajansı kuruldu.
- 1935'de I. Basın Kurultayı toplandı.
- 1946'da hükümet programında Polis-Halkla İlişkileri ile ilgili hüküm, 1950'de Türk Silahlı Kuvvetlerinde "Halkla Münasebetler" deyimi yer aldı.
- 1961'de Devlet Planlama Teşkilatı içinde Yayın ve Temsil Şubesi kuruldu.

- 1961 sonrası Dış İşleri Bakanlığı Enformasyon Dairesi çeşitli bakanlıklarda Basın ve Halkla İlişkiler Daire Başkanlıkları oluşturulmaya başlandı.
- 1962’de Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesinde (MEHTAP) halkla ilişkiler konusuna yer verildi.
- 1964’te nüfus planlaması ile ilgili ilk halkla ilişkiler kampanyası hazırlandı ve yürütüldü.
- 1966 yılında Ankara Üniversitesi’nde halkla ilişkiler bölümü kuruldu.
- 1967’de halkın kamu kuruluşları ile ilgili sorunlarını cevaplandırmak ve idari işlemlerde formalitelerin basitleştirilmesini amaçlayan İdari Danışma Merkezi Bakanlar Kurulu kararı ile kuruldu
- 1974 yılında Türkiye’de ki ilk halkla ilişkiler firması A&B Alâeddin Asna tarafından kuruldu.
- 1996’da Halkla İlişkiler Derneğinin disiplin yönetmeliği ve meslek ilkeleri yönetmeliği kabul edildi.

Yukarıda değinilen gelişim evrelerinden hareketle, halkla ilişkiler kavramının meslekleşme boyutuyla ele alınmasının, alanla ilgili belirsiz bırakılan boşlukları anlamlandırmaya yardımcı olacağı düşünülmektedir.

2.2. Meslek Kavramı Perspektifinde Halkla İlişkiler

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, bazı çevrelerin halkla ilişkileri tam manasıyla bir meslek olarak görmediği, buna gerekçe olarak halkla ilişkilerin çeşitli meslekleşme standartlarını taşımadığı, bu yüzden uzmanlık alanı olarak isimlendirildiği gibi bulgulara rastlanmaktadır (Kruckeberg, 1998; Parkinson ve Parkinson, 2003; Bowen, 2009; Newsom vd., 2013). İlgili veriler, her mesleğin erken evrelerinde yaşamış olduğu problemlerle ilişkilendirilebilir. Bir meslek ya da uzmanlık alanı olarak halkla ilişkileri ele almadan önce meslek kavramının arka planına değinmek faydalı olacaktır.

Meslek, sanayi toplumlarında toplumsal değişim süreci içerisinde ortaya çıkan bir kavram olarak ele alınmaktadır. Giddens’ a göre insanların üzerinde uzmanlaştıkları iş alanları meslek olarak tabir edilir (2005: 372-374). Toplumsal hayatta ve kültürel yapıda yaşanan değişimlerin, meslekleşmeyi ve iş olgusunu

anlamlandırmak için anahtar rol oynadığı ifade edilmektedir. Durkheim, toplumsal ve kültürel yapıdaki değişimlerin iş üzerine etkilerini açıklarken mekanik ve organik dayanışma kavramlarını kullanmaktadır. Mekanik dayanışmanın yer aldığı toplumlar; bireylerin, yüz yüze mekanik ve karmaşık olmayan ilişkiler kurduğu, yaşam biçimlerinin ortak değerler üzerine inşa edildiği, farklılıklardan ziyade benzerliklerin ön plana çıktığı geleneksel toplumlardır.

Mekanik dayanışma biçiminin belirgin özellikleri arasında, iş bölümünün en temel düzeyde oluşu, tarım ile uğraşan kalabalık nüfusun bireysel ihtiyaçlarını kendilerinin karşılaması ve toplumun dağınık bir yapıda olması yer almaktadır. Dolayısıyla bu toplumlarda mesleğin gelişmesine uygun şartlar oluşmamış yalnızca temel iş bölümünü kapsayan tüccar, asker, din adamı vs. gibi zanaatlar ortaya çıkmıştır (Durkheim, 2006). Sanayi devrimiyle birlikte dağınık biçimde yerleşen bu topluluklar, üretim araçlarının yakınlarına yerleşerek yoğun nüfuslu yerleşim yerlerini oluşturmuşlardır. Yoğun nüfus, bireyler arası dayanışmayı artırmış mekanik dayanışmanın yerini organik dayanışma almıştır. Bu neticeler doğrultusunda “meslek” kavramının gelişmeye başladığı söylenmektedir. Geleneksel toplumlarda yer alan zanaat kavramı modern toplum ile birlikte yerini uzmanlaşmaya bırakmıştır. İnsanların birbirine benzerliği ve tarımın temel üretim şekli olması, basit ve sade üretim biçimlerine neden oluyorken modern toplumlarda yoğun nüfus ve ihtiyaca yönelik karmaşık üretim biçimleri, yeni uzmanlık alanlarını, yeni meslekleri doğurmuştur (Durkheim, 2006). Halkla ilişkiler mesleği de bu yeni ihtiyaçlar doğrultusunda meydana gelen uzmanlık alanlarından birisi olarak değerlendirilmektedir. Yoğun nüfus ve yoğun üretim biçimi, karmaşık ilişkilerin yönetilmesi sürecinde profesyonellerin desteğinin alınmasını gerekli kılmıştır (Cutlip, 2009: x). Özetle geleneksel toplumlarda yer alan iş ve zanaatlar, modern toplumlarda belirli koşullar altında meslekleşmişlerdir. Toplum bilimciler bu koşulları geliştirmiş oldukları modellerle açıklamaya çalışmışlardır. Gordon’un geliştirmiş olduğu modelde bir işin meslek statüsü kazanabilmesi için gerekli olan şartlar (1950: 73):

- İlgili işin düzenli zaman aralıkları ile yapılması,
- Sistematik bilgiye dayanması ve bir tanımının olması,
- Ücret karşılığında geçim kaygısı güdülerek yapılması,

- Eğitiminin verilebilir olması,
- İlke, standart ve etik kurallarının olması, şeklindedir.

Caplow' un (1954) meslekleşme modelinde ise Gordon'unakilere ek olarak dernekleşme ve yasal düzenlemelerle iş tanımının yapılması üzerinde durulmaktadır. Nelson 1994 yılında, dernekleşme, mesleki normların oluşturulması, edinilen bilgilerin aktarılması ve teknik becerilerin geliştirilmesi gibi konular üzerinde durarak benzer bir değerlendirme yapmıştır (Sallot vd., 1997: 2). Meslekleşmenin gerçekleşebilmesi için bahsi geçen koşullar Halkla İlişkileri de kapsamaktadır. Bir işin meslek olarak değerlendirilebilmesi için gerekli koşullar göz önünde bulundurulduğunda halkla ilişkilerin;

- Mesleki ilkeler,
- Mesleki etik kuralları, (Atina Yasası, Helsinki Bildirisi...)
- Mesleki dernekleşme, (IPRA-PRSA-ICA-AEJMC-NCA-TUHİD...)
- Mesleki eğitiminin veriliyor olması,
- Bir ücret karşılığında hizmet olarak sunulması ve sistematik bilgiye dayanması,

gibi kriterleri taşıdığı bilinmektedir. Görev tanımı noktasında ise birtakım farklılıklar mesleğin doğası gereği mevcuttur. Gerek birden fazla alanda hizmet verebiliyor olması gerek kamu ve özel sektör içindeki departmanlarda yer edinmesi halkla ilişkiler meslek tanımını etkilemektedir. Durkheim' in (2006) ifade ettiği şekli ile kültürel ve toplumsal yaşamdaki değişimlerin meslek ve iş kavramlarını etkilediği gerçeği göz önünde bulundurulduğunda halkla ilişkiler mesleğinin en net ve güncel tanımı ancak, içinde dönüştüğü zamansal değişkenle birlikte düşünülerek yapılabilmektedir. Bu bağlamda halkla ilişkilere dair tanımlar değerlendirildiğinde, mesleğin eğitimi alan öğrencilerin, mesleğin eğitimi veren kurum ve akademisyenlerin, mesleği icra edenlerin, meslek üzerine inşa edilen derneklerin birbirinden farklı tanımlamalar ile mesleğe yaklaşması doğal olarak karşılanmaktadır. Bu çalışma üniversite bünyesinde eğitim gören halkla ilişkiler öğrencilerinin mesleki kaygılarını konu alan bir tema üzerine inşa edildiğinden uygulama bölümünde halkla ilişkiler mesleği bu boyutuyla ele alınacaktır. Halkla ilişkiler mesleği üzerinde kaygı duyulmaya mahiyet veren

halkla ilişkiler tanım karmaşası, alanın eğitimini almamış kişilerin istihdamı, düşük statüdeki görev tanımlamaları vb. gibi konulara kaynak teşkil eden çıkış noktaları kavramsal olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

3. Metodoloji

3.1. Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacı halkla ilişkiler uzman adaylarının mesleğe ilişkin kaygı durumlarını tespit etmeye yönelik ve alandaki boşluğu dolduracak nitelikte bir ölçek hazırlamaktır.

3.2. Çalışma grubu

Halkla ilişkiler mesleğine ilişkin eğitim veren Süleyman Demirel Üniversitesi ve Akdeniz Üniversitesi ilgili bölümlerinin son sınıf öğrencileri (242) çalışma grubunu oluşturmaktadır. Bryman ve Cramer' a göre (2001) ölçek geliştirme çalışmalarında katılımcı sayısı belirlenirken madde sayısının beş katı yeterli olmaktadır. Nihai madde sayısının 44 olduğu göz önünde bulundurulursa 242 katılımcı çalışma için elverişli olarak değerlendirilmektedir.

3.3. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi ve Akdeniz Üniversitesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümü öğrencileri üzerinde yapıldığından, araştırma sonuçları bu üniversitelerin öğrencileri ile sınırlıdır. Çalışma verileri 2014 yılında ilgili programlara kayıt yaptıran ve 2017-2018 eğitim öğretim dönemi itibarıyla 4. sınıfta olan öğrencilerden toplanmıştır. Dolayısıyla çalışma sonuçları, bu fakülte öğrencilerine benzer öğrenci grupları üzerinde genellenebilir. Çalışma 05.01.2018 -10.05.2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.4. Ölçekte Yer Alacak İfadelerin Oluşturulması

Cabı ve Yalçınalp' in (2013) öğretmen adaylarının mesleki kaygılarını ölçmek için geliştirdiği ölçekten faydalanılarak Halkla İlişkiler Uzman adaylarına yönelik yeni bir taslak form geliştirilmiştir. Akabinde, yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile halkla ilişkiler öğrencilerinin (n=33) kaygı boyutlarını keşfetmeye yönelik bir çalışma yapılmıştır.

Yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinde, katılımcıların evet ya da hayır gibi yanıtlar vermesini önleyecek soruların hazırlanması esastır. Sistematik bir biçimde yürütülen mülakat sorularıyla, merak edilen alanla ilgili detaylar gün yüzüne çıkarılmaya çalışılmıştır (Türnüklü, 2000: 547). Öğrencilere yöneltilen temel sorular şu şekildedir;

- Mesleğinizle (halkla ilişkiler mesleği) ilgili sizi kaygı duymaya iten sebepler nelerdir?
- Mesleğinizle ilgili kaygı duyduğunuz başlıca alanlar hangileridir?

Otuz üç görüşme neticesinde, cevapların doyuma ulaştığı gözlenmiştir. Yöneltilen sorular doğrultusunda elde edilen veriler, incelenerek önem arz eden boyutlar tespit edilmeye çalışılmıştır (Türnüklü, 2000: 547). Gerçekleştirilen bu betimsel çalışma sonucunda ortaya çıkan kodlar esas alınarak ölçek maddeleri geliştirilmiş ve bu şekilde madde havuzu tamamlanmıştır.

Yapılan bu ön çalışmalar neticesinde, Halkla İlişkiler Mesleki Kaygı kavramının tüm boyutlarını temsil etmek üzere oluşturulan 56 itemlik deneme ölçek formu, anlaşılabilirlik, kapsam ve ifade netliği açısından alanında uzman araştırmacıların görüşüne sunulmuştur. Alınan görüşler doğrultusunda item sayısı revize edilmiştir. Son olarak halkla ilişkiler bölümünde okuyan bir grup öğrenci üzerinde “ifadelerin anlaşılabilirliği” tekrar-test edilmiş ve nihayetinde item sayısı 50 olarak belirlenmiştir. Çalışma uygulama aşamasına geçildiğinde elde edilen veriler doğrultusunda, faktör analizine tabi tutulmuş ve uygun görülmeyen 6 item (madde) ölçekten çıkarılarak 5 faktörlü bir ölçek elde edilmiştir.

Düzenlemeler neticesinde şekillenen form, likert tipi ölçekleme yaklaşımı dikkate alınarak dizayn edilmiştir. Cevaplar “Kaygılanmıyorum”, “Çok az Kaygılanıyorum”, “Kısmen Kaygılanıyorum”, “Oldukça Kaygılanıyorum”, “Çok Kaygılanıyorum” şeklinde beşli skala kullanılarak seçenklendirilmiştir.

Katılımcıların demografik bilgilerini, daha önce sektörle ilgili veya sektör dışı alanlarda iş deneyimlerinin olup olmadığını, gelecek için ekstra neler yaptıklarını içeren “kişisel bilgi formu” ölçeğe eklenerek Süleyman Demirel Üniversitesi ve

Akdeniz Üniversitesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümü son sınıf öğrencileri (242 kişi) üzerinde uygulama aşamasına geçilmiştir.

3.5. Demografik Özellikler

2014 yılı öğrenci seçme ve yerleştirme sistemi verilerine göre Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü kontenjanı (birinci + ikinci öğretim) Akdeniz Üniversitesi için 120, Süleyman Demirel Üniversitesi için 130 olarak belirlenmiştir (ÖSYM, 2018a). İlgili yılda kayıt yaptıran ve devam eden öğrenciler 2018 eğitim öğretim dönemi itibari ile son sınıf olarak eğitimlerine devam etmektedirler. Merkezi yerleştirme, kayıt sildirme, yatay geçiş vb. gibi uygulamalar sonucu mevcut kontenjan rakamı (250 kişi) kısmen değişiklik göstermiş ve araştırmaya 149 u kadın, 93’ü erkek olmak üzere 242 kişi katılım göstermiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Bayan	149	61,57
Erkek	93	38,42

Katılımcıların (n=242) % 61,57’si bayan (f=149) ve % 38,42’si erkektir (f=93).

3.6. Verilerin Analizi

Katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar puanlandırılarak SPSS 20 paket programıyla analiz edilmiştir. Yanıtlar kodlanırken pozitif yönlü ifadeler “Kaygılanmıyorum” seçeneğinden “Çok Kaygılanıyorum” seçeneğine doğru 1’den 5’e; negatif yönlü maddeler içinde tam tersi şekilde puanlanma yapılmıştır. Ölçekte yer alan maddeler, likert tipi ölçek geliştirme sürecinde kullanılması önerilen madde analizi yönteminden yararlanılarak belirlenmiştir.

Ölçeğin geçerliliği “yapı geçerliliği” yöntemi ile güvenilirliği ise, “iç tutarlılık güvenilirliği” ve “test-tekrar test güvenilirlik” yöntemiyle test edilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Gerçekleştirilen Madde Analizleri

4.1.1. Madde Ölçek Korelasyonuna Dayalı Madde Analizi

Maddelere ait madde puanıyla tüm maddelere ait puanların toplanması ile elde edilen ölçek puanı arasındaki ilişim katsayıları aşağıdaki tabloda verildiği şekildedir.

Tablo 2. Madde-Ölçek Korelasyonuna Dayalı Madde Analizi Sonuçları

Madde	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
r	0.4*	0.5*	0.4*	0.3*	0.5*	0.5*	0.6*	0.6*	0.5*	0.5*	0.6*	0.6*	0.7*
Madde	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
r	0.6*	0.7*	0.6*	0.4*	0.7*	0.7*	0.6*	0.7*	0.5*	0.7*	0.6*	0.7*	0.6*
Madde	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
r	0.6*	0.7*	0.6*	0.6*	0.6*	0.6*	0.7*	0.6*	0.6*	0.6*	0.6*	0.7*	0.4*
Madde	40	41	42	43	44								
r	0.7*	0.6*	0.7*	0.6*	0.5*								

P<0.01*

Tablodan da anlaşılacağı üzere, maddelere özgü madde puanı ile ölçek puanı arasındaki ilişim katsayıları 0.28 (m4) ile 0.72 (m13) arasında değişmektedir. Ulaşılan katsayılar 0.01 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlıdır.

4.1.2. Alt-Üst Grup Ortalamalar Farkına Dayalı Madde Analizi

Katılımcıların ölçekteki sorulara verdikleri yanıtlara karşılık gelen değerlerin toplanmasıyla ulaşılan ölçek puanları büyükten küçüğe doğru sıralanıp, 242 kişi içinden en küçük puanlara sahip 65 katılımcı alt grup, en büyük puanlara sahip 65 kişi ise üst grup şeklinde betimlenmiştir. Gerçekleştirilen betimleme nihayetinde, alt gruptan maddeler için ayrı ayrı elde edilen puanların ortalamasıyla üst gruptan edinilen puanların ortalaması arasında meydana gelen fark, bağımsız gruplar için t testi kullanılarak analiz edilmiştir. Tüm gruplar için farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<.001). Elde edilen sonuçlar, ölçekte yer alan tüm maddelerin ve toplam puanlarının ayırt edici olduğunu ortaya koymaktadır.

4.2. Ölçeğin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

4.2.1. Yapı Geçerliliği

Açıklayıcı faktör analizine tabi tutularak ölçeğin yapı geçerliği test edilmiştir. Ulaşılan sonuçlar tablo 4’te verilmiştir.

4.2.1.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör analizi bölümünde ilk olarak, ölçek formunun uygulanması ile ulaşılan verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleriyle test edilmiştir. Gerçekleştirilen testlerin sonucunda ulaşılan değerler Tablo 3’te aktarılmıştır.

Tablo 3. KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uyum Ölçüsü		,926
Bartlett Küresellik Testi	X ²	6029,165
	sd	946
	p	,000

Tablodan da anlaşıldığı gibi, elde edilen KMO uyum ölçüsü değeri 0,926’dır. Bartlett Küresellik Testi ise 6029,165’tir. Hesaplanan değerler 0,001 düzeyinde anlamlıdır. ($X^2_{946} = 6029,165$). Ulaşılan bu bulgular, uygulamadan elde edilen verilere faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Hinkin, 1995).

Uygulama dâhilindeki 50 maddenin tümüne, açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçülen durumla alakalı temel faktörler tespit edilmiştir. Temel bileşenler faktör analizi ve varimax döndürme yöntemi kullanılarak elde edilen sonuçlar 4. ve 5. tablodaki ki gibidir.

Tablo 4. Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Başlangıç Öz Değerler			Döndürme Öncesi Değerler			Döndürme Sonrası Değerler		
	Toplam	Vary %	Küm %	Toplam	Vary %	Küm %	Toplam	Vary %	Küm %
1	15,296	34,764	34,764	15,296	34,764	34,764	7,054	16,032	16,032
2	3,109	7,067	41,831	3,109	7,067	41,831	5,512	12,527	28,559
3	2,311	5,252	47,083	2,311	5,252	47,083	4,325	9,829	38,388
4	2,101	4,774	51,857	2,101	4,774	51,857	4,124	9,373	47,761
5	1,462	3,323	55,180	1,462	3,323	55,180	3,264	7,419	55,180
6	1,280	2,909	58,089						
7	1,005	2,284	60,372						

Öz değeri (eigenvalue) 1'in üzerinde 7 ayrı kategori mevcuttur bununla birlikte faktörler belirlenirken daha önceden öngörülen 5'li faktör ayırımına gidilmiştir. Beş faktörün birlikte açıkladığı toplam varyans % 55,180'dir.

Tablo 5. Varimax Döndürme Sonrası Değerler

Faktörler ve İfadeler Açıklanan Varyans	Faktör Yüğü				
	1	2	3	4	5
FAKTÖR 1: GÖREV VE GÖREV YERİ MERKEZLİ KAYGI 16,032					
17 Kurum içi halkla ilişkiler kapsamında çalışanlar ile yönetim arasında efektif bir köprü kuramamaktan	,703				
12 Çalıştığım kurumun araç gereçlerinin yetersiz olmasından	,672				
24 Görev yaptığım örgütün yönetim tarzına uyum sağlayamamaktan	,665				
48 Farklı bölümlerden gelen meslektaşarımla görev tanımında ortak bir paydada buluşamamaktan	,624				
22 Çalışanlar ile yönetimin amaçlarını bağdaştıramamaktan	,621				
26 Yapmış olduğum işle kendi departmanımdakilerin (iş arkadaşları, üstler, astlar vb.) ilgisini çekememekten.	,603				
14 Görev yaptığım çevreye uyum sağlayamamaktan	,565				
21 İşimi yaparken iş yöntem ve tekniklerini yerinde kullanamamaktan	,564				
37 Meslektaşarımla ile iletişim kuramamaktan	,562				
8 Görev yaptığım örgütün kültürüne uyum sağlayamamaktan	,548				
29 Görev yaptığım örgütün kanıksanmış mesleki jargonuna uyum sağlayamamaktan	,543				

39	Verilen görevlerin tekdüze oluşundan kaynaklı, kendimi geliştirememekten	,531			
40	Çalıştığım kurumda meslektaşlarım ya da yönetim tarafından şiddete (psikolojik, duygusal, fiziksel) maruz kalmaktan	,528			
16	İşimi yaparken bilgi ve becerilerimi gerektiği gibi ifade edememekten	,526			
47	Mesleğimi yaptığım yerde sosyal ve kültürel faaliyetlerin kısıtlı olmasından	,450			
FAKTÖR 2: EKONOMİK VE İŞ-YAŞAM MERKEZLİ KAYGI					
12,527					
44	Gelirim yetersiz olmasından dolayı sosyal ve kültürel faaliyetlerimin kısıtlanmasından	,736			
18	Elde edeceğim gelir ile tatil, eğlence gibi aktivitelere bütçe ayıramamaktan	,732			
33	Yaptığım işin karşılığı olan maaşı alamamaktan	,725			
3	Mesleğimden elde edeceğim gelir ile normal bir yaşantıya sahip olamamaktan	,703			
19	Mesleğimden elde edeceğim gelir ile ailemin ihtiyaçlarını karşılamaktan	,696			
28	Mesleğime ilişkin özel sektördeki maaşın düzenli aralıklarla artmamasından	,670			
49	Özel sektörde mesleğime ilişkin mesai saatlerinin belirsiz olmasından	,568			
20	kaynaklı olarak iş-yaşam dengesini kuramamaktan				
20	Farklı alanlardan gelen kişilerin ya da alanın eğitimini almamış kişilerin halkla ilişkiler mesleği bünyesinde çalışabilmesinden	,479			
45	Merkezi sınavlarla (KPSS) kamuda halkla ilişkiler mesleğine tahsis edilen alanların az sayıda olmasından	,430			
34	Çalışma (fiziki alan) ortamının mesleğimi yapmaya uygun olmamasından	,418			
FAKTÖR 3: MESLEKİ YETERLİLİK VE MAHREM MERKEZLİ KAYGI					
9,829					
31	Bilmeyeceğim bir soru sorulduğunda panik yaşamaktan.	,757			
32	Yönetimin karşılayamayacağı yükler yüklemesinden	,626			
42	İş yerinde benden beklenen mesleğimin gerektirdiği özellikleri taşıyamamaktan	,608			
43	İşimi yaparken (patron, benden sorumlu üst kişi vb.) kontrol amaçlı izleniyor olmaktan.	,588			
38	Meslektaşlarımın benim iş yapma tarzımı eleştirmesinden	,588			
46	Meslektaşlarımın alan bilgimi yetersiz bulmasından	,567			
FAKTÖR 4: BELİRSİZLİK MERKEZLİ KAYGI					
9,373					
25	Halkla ilişkiler çalışanlarının ne iş yaptığının toplum tarafından bilinmemesinden			,836	
13	Toplumda mesleğime yönelik bilginin yetersiz olmasından			,756	

15	Halkla ilişkiler kavramının üzerinde anlaşılmış net bir tanım olmamasından					,695
23	Mesleğime yönelik itibarın azalmasından					,613
30	Yurtdışındaki halkla ilişkiler anlayışıyla ile ülkemizdeki halkla ilişkiler anlayışının farklı olmasından kaynaklanan çalışma alanlarından					,509
50	Meslektaşlarımın mesleki değerler konusunda özensiz davranmasından					,481
35	Kamuda halkla ilişkiler mesleğine tahsis edilen alanların (belediyeler, sağlık kuruluşları vb..) düşük statüdeki görevler olmasından					,458
FAKTÖR 5: KARARSIZLIK VE ÖZGÜVEN EKSİKLİĞİ MERKEZLİ KAYGI						
7,419						
1	Halkla ilişkiler mesleğini seçmemde kararsızlık yaşamaktan					,683
4	Halkla ilişkiler mesleğini seçtiğimden dolayı pişman olmaktan					,674
5	Halkla ilişkiler mesleğinin birden fazla iş alanında faaliyet gösterebilmesinden					,603
6	Okulda öğrenmiş olduğum bilgileri iş yaşamına aktaramamaktan					,513
7	Öğrendiğim bilgi ve becerilerin bana yeterli olacağını düşünerek kendimi geliştirememekten					,462
11	İş arkadaşlarımın mesleki bilgilerimi yetersiz bulmalarından					,404

İlgili maddelerin hangi faktör altında yer aldıkları, toplam açıklamış oldukları varyans miktarı ve faktör yük değerleri tablo 5’te sunulmuştur. Maddelerin nitelikli sayılması için, madde faktör yüklerinin 0.40 üzerinde seyretmesi ve 0.40 üzerinde bir yük ile birden fazla faktörde bulunmaması kistas olarak ele alınmıştır (Can, 2014: 302; Akdağ, 2011: 26).

Tablo 5’teki verilere göre, birinci faktör içinde bulunan ifadeler öğrencilerin görev ve görev yeri merkezli kaygılarıyla ilişkilidir. Dolayısıyla birinci faktör “görev ve görev yeri merkezli kaygı” olarak isimlendirilmiştir. Görev ve görev yeri merkezli kaygı faktörü 15 maddeden meydana gelmektedir. Faktör yükü 0.450’la 0.703 arasında seyretmekte ve açıkladığı varyans değeri 16,032’dir.

Ekonomik ve iş-yaşam merkezli kaygı faktörü kapsamındaki ifadeler ise maddi ve iş-yaşam merkezli kaygılara yönelik bir tema oluşturmaktadır. Bu nedenle ikinci faktör “ekonomik ve iş-yaşam merkezli kaygı” olarak isimlendirilmiştir. İlgili kapsam

altındaki kaygı 10 maddeden oluşmakta ve 0.736 ile 0.418 arasında değişen faktör yüküne sahiptir. Açıkladığı varyans ise 12,527'dir.

Üçüncü faktör başlığı altındaki ifadeler, mesleki anlamda yeterli olma ve gözetlenme durumuyla ilişkili kaygı durumunu ifade etmektedir. Mesleki yeterlilik ve mahrem merkezli kaygı faktörü 6 maddeden oluşmakta ve yükleri 0.757 ile 0.567 arasında değişiklik göstermektedir. Söz konusu faktörün açıkladığı toplam varyans 9,829'dir.

Belirsizlik teması üzerine kurulan dördüncü faktör, halkla ilişkiler mesleği için önem arz eden ve bir problem olmaya devam eden net olarak ifade edilemeyen konularla ilişkilidir. Bu sebebe binaen faktörün ismi "belirsizlik merkezli kaygı" olarak adlandırılmıştır. Toplam 7 maddeyi içeren ve faktör yükleri 0.836 ile 0.458 arasında seyreden bir yapıya sahiptir. Açıkladığı varyans 9,373'tür.

Son olarak beşinci faktör ise halkla ilişkiler mesleğini seçmekte tereddüt etmek, hayal kırıklığı yaşamak ve mesleğe ilişkin yeterli özgüveni gösterememe durumlarıyla ilişkili olmaktadır. Faktör "kararsızlık ve özgüven eksikliği merkezli kaygı" olarak isimlendirilmiştir. Toplamda 6 maddeye sahip ve faktör yükleri 0.683 ile 0.404 arasında değişim gösteren bir yapıya sahiptir.

Faktörlerin ayırt ediciliği, testin alt ve üst çeyreklerinde yer alan (%27'lik) puanların, bağımsız grup t testi ile karşılaştırılması sonucunda tespit edilmiştir. Buradaki amaç, ilgili maddeye verilen cevabın alt ve üst gruplar arasında farklılaşp farklılaşmadığı ve dolayısıyla ayırt etme gücünü ortaya koymaktır (Ergin, 1995; Büyüköztürk, 2012). Bu bağlamda faktör toplam puanlarına göre belirlenmiş üst %27 ve alt %27'lik grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız grup t-testi (independent samples t test) kullanılmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 6. Ölçek Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Ayırt Ediciliklerini Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

	Grup	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	T	P
Birinci Faktor	Alt	65	1,7217	,34973	,04338	-30,186	,000
	Üst	65	3,7982	,43044	,05339	-30,186	,000
İkinci Faktor	Alt	65	2,3692	,50029	,06205	-31,448	,000
	Üst	65	4,5431	,24557	,03046	-31,448	,000
Üçüncü Faktor	Alt	65	1,7026	,42758	,05303	-32,590	,000
	Üst	65	4,1437	,42644	,05289	-32,590	,000
Dördüncü Faktor	Alt	65	2,3297	,53120	,06589	-30,153	,000
	Üst	65	4,5915	,28909	,03586	-30,153	,000
Beşinci Faktor	Alt	65	1,7105	,34561	,04287	-31,172	,000
	Üst	65	3,8485	,43165	,05354	-31,172	,000
Toplam Faktor	Alt	65	2,1462	,38454	,04770	-27,308	,000
	Üst	65	3,9132	,35257	,04373	-27,308	,000

Alt %27'lik ve üst %27'lik grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için “bağımsız grup t-testi” yapılmıştır. Tüm gruplar için farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < .001$). Elde edilen sonuçlar, ölçekte yer alan tüm maddelerin ve toplam puanlarının ayırt edici olduğunu ortaya koymaktadır.

4.3. Güvenilirliğe İlişkin Bulgular

4.3.1. Cronbach Alfa İç Tutarlılık Güvenirliği

Ölçekte yer alan faktörlerdeki her bir maddenin ilgili faktörü ve ölçekteki maddelerin tümünün bir bütün olarak ölçülmek istenen durumu, ölçüp ölçmediğine dair bilgi sunan Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Faktörler ve Ölçeğin Bütününe Ait Alfa Güvenirlik Katsayıları

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Ölçeğin Tümü
Madde Sayısı	15	10	6	7	6	44
Cronbach α	0.915	0.887	0.863	0.844	0,747	0.954

4.3.2. Test-Tekrar Test Güvenirliği

Ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği, elde edilen anketle, 33 kişilik halkla ilişkiler öğrenci grubuna bir ay arayla iki kez uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Uygulamalar ile varılan sonuçlar arasındaki ilgileşim katsayısı 0,93 olarak saptanmıştır.

5. Tartışma ve Sonuç

Çalışmanın kavramsal arka planında bahsedildiği üzere üniversite seviyesinde tahsil gören, geleceğin toplumunu dizayn edecek olan bireylerin problemlerden arındırılmış biçimde eğitimlerine devam etmesi toplum için en ideal olan seçenektir. Bu vizyon doğrultusunda halkla ilişkiler bölümü öğrencilerinin mesleki kaygılarının tespit edilerek konuyla ilgili çözümler geliştirilmesi çalışmanın genel haritasını oluşturmuştur. Kamuda halkla ilişkiler mesleğine tahsis edilen düşük statüdeki görevler, belirli bir görev tanımının olmaması ve alanın eğitimini almamış kişilerin sektörde istihdam edilmesi gibi birçok nedenin halkla ilişkiler mesleğini icra eden ve edecek olan bireylerin kaygılarını artırdığı aşikârdır. Halkla ilişkiler mesleği kaygılarına yönelik bir çözüm önerisi geliştirmeden önce ilgili kaygıların boyutlarını ve düzeylerini net olarak ortaya koymanın gerekliliği böylece hâsıl olmuştur. Alandaki uzman aday öğrencilerle gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde halkla ilişkiler mesleğine dair sık sık dile getiren kaygı nedenlerinin bir haritası çıkarılmış ve görülmüştür ki aslında meslekle ilgili ciddi bir problem çözümü düşünülmezsizin kabullenilmiş durumdadır. Gerek halkla ilişkiler mesleğinin itibarının artırılmasına katkı sağlamak amacıyla gerek alandaki uzman aday öğrencilerin kaygı düzeylerini azaltacak çalışmalara kaynak teşkil etmek maksadıyla ilgili çalışma gerçekleştirilmiştir. Geliştirilen ölçeğin gelişim aşamalarına dair bir takım sonuçlar ise aşağıdaki gibidir.

Madde-ölçek korelasyonuna göre yapılan madde analizi (r) neticesinde ulaşılan sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,01$). Ulaşılan verilerden hareketle, her bir maddenin aynı amaç doğrultusundaki bütünlük arz eden bir yapıyı ölçtüğü söylenebilir.

Uygulama ile ulaşılan veriler neticesinde alt-üst grup ortalamaları farkına dayalı (t-testi) madde analizi sonucunda bütün maddelerin 0,01 düzeyinde anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiş olup buradan hareketle her bir maddenin ilgili maddeyle ölçülmek istenen niteliğe sahip olanlar ile olmayanları gerektiği şekliyle ayırabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin gelişim aşamasında yer alan maddelerin tümünün, üstlendiği amaca uygun olarak işlev gösterdiği gözlenmiştir.

Öte yandan ölçeğin yapı geçerliliği test edilerek açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuş gerekli işlemler neticesinde, önceden öngörülen 5 faktörlü yapı elde edilmiştir. Görev ve görev yeri merkezli kaygı olarak isimlendirilen birinci faktörde 15, ekonomik ve iş-yaşam merkezli kaygı faktöründe 10, mesleki yeterlilik ve mahrem merkezli kaygı faktöründe 6, belirsizlik merkezli kaygı faktöründe 7 son olarak beşinci faktörde ise 6 madde bulunmaktadır. Belirlenen faktörler kapsadıkları maddelerin yoğunlaştığı temalar esas alınarak isimlendirilmiştir. Ayrımlanan ve isimlendirilen faktörlerin tümünün açıklamış olduğu toplam varyans % 55,180'dir. Söz konusu değer kabul edilebilir düzeyde olduğu rahatlıkla söylenebilir. Açıklayıcı faktör analizi sırasında, geliştirilen ölçeğin amacına uygunluk göstermediği tespit edilen 6 madde ölçekten çıkarılmıştır böylelikle 50 itemlik madde sayısı 44 olarak netleşmiştir.

Güvenirlilik analizinde ise ölçeğin, hem faktörlerinin ayrımlanarak tabi tutulduğu güvenilirlik değerlerinin hem de ölçeğin tümünü kapsayan analizdeki değer, iç tutarlılık güvenilirliğine sahip olduğu görülmektedir. Ölçeğin genelini tabi tutulduğu güvenilirlik katsayısının 0.954 olması ise geliştirilen ölçeğin oldukça tutarlı olduğunu ve alanda yapılacak olan çalışmaları oldukça iyi refere edeceğinin bir göstergesidir. Test-tekrar test sonrası ulaşılan değerler ölçeğin tutarlı ve güvenilir bir şekilde işlev gösterdiğini ortaya koymaktadır.

İlgili veriler ve sonuçlar dâhilinde geliştirilen “Halkla İlişkiler Mesleki Kaygı Ölçeğinin (HMKÖ)” halkla ilişkiler uzman adaylarının, mesleki kaygılarını nitelikli bir şekilde ölçümleyebileceği söylenebilir.

Son olarak Halkla İlişkiler Mesleki Kaygı Ölçeği ile yapılacak olan geniş çaplı bir çalışmayla, uzman adaylarının kaygı durumlarının ortaya konulması

önerilmektedir. Bu noktada, devlet ve özel üniversitede eğitim gören uzman adaylarının mesleğe yönelik “ekonomik kaygı durumları”, son sınıf öğrencileri ile alt sınıftaki öğrencilerin “belirsizlik merkezli” kaygı kıyası ve “uzman adayları” ile “mesleği icra edenlerin” genel kaygı durumlarının karşılaştırılmasını konu alan araştırmalar gerçekleştirilebilir. Her bir araştırmadan elde edilen mesleki kaygı haritası ile uzman adaylarının kaygı durumlarının azaltılmasına yönelik çeşitli adımlar atılabilir. Çalışmanın başında da bahsedildiği üzere kaygıyı besleyen kaynaklardan en önemlisi belirsizlik olgusudur. Kaygıyı besleyen temel nedenleri ortaya koyacak ve belirsizliği azaltacak çalışmalar bu noktada elzemdir. Öte yandan, kişisel gelişim noktasında motivasyon sağlayan mesleki kaygı konulu çalışmaların da alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- AGEE, Amanda (2013). “Public Relations and Community: An Old Perspective in a New Forum”, 16. International Public Relations Research Conference, 6-10 March 2013, Florida.
- AKDAĞ, Mustafa (2011). SPSS’de İstatistiksel Analizler. İnönü.edu.tr. Erişim Tarihi: 31.07.2018.
- BAİNES, Paul; EGAN, John; JEFKİNS, Frank (2007). Public Relations, London: Routledge Publisher.
- BECEREN Ertan (2010). “Üniversite Tercihinde Ne Kadar Bilinçliler: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerine Yönelik Bir Çalışma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi.” 2 (2), s.101-110.
- BRYMAN, A. & CRAMER, D. (2001) Quantitative Data Analysis with SPSS Release 10 for Windows: A Guide for Social Scientists, London: Routledge.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2012). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- CABI, Emine; YALÇINALP, Serpil (2013). “Öğretmen Adaylarına Yönelik Mesleki Kaygı Ölçeği (MKÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 44, s.85-96.

- CAN, Abdullah (2014). SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi, Ankara: Pegem Akademi.
- CAPLOW, Theodore (1954). The Sociology of Work, Minneapolis: University of Minnesota.
- CEVİZCİ, Ahmet (2002). Felsefe Sözlüğü, İstanbul: Paradigma Yayınları.
- COOMBS, W. Timothy, & HOLLADAY, J. Sherry (2012). “Privileging An Activist vs. Corporate Centric View of Public Relations History in The U.S.” Public Relations Review. 38, p.347-353.
- CUTLİP, M. Scott (2009). Public Relations History: From the 17th to the 20th Century, Newyork and London: Routledge Publisher Digital Printing.
- ÇATI, Kahraman; İŞTAR, Emel; ÖZCAN, Hayati (2016). Üniversite Tercihlerine Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi: Türkiye Geneline Bir Alan Araştırması. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi. 6 (2), s.163-177.
- DİNÇER, İ. Füsun; AKOVA Orhan; KAYA Fazıl (2013). “Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği.” Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi. 1 (2), s.29-41.
- DOĞAN, Türkan; ÇOBAN, Aysel Esen (2009). “Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ile Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.” Eğitim ve Bilim Dergisi. 34 (153), s.157-168.
- DURKHEİM, Emile (2006). Toplumsal İşbölümü, (Çev: Ö. Ozankaya) İstanbul: Cem Yayınevi.
- ERGİN, Y. Demiralı (1995). Ölçeklerde Geçerlik ve Güvenirlilik. M.Ü. A.E.F. Eğitim Bilimleri Dergisi, 7, s.125-148.
- GEÇİKLİ, Fatma (2013). Halkla İlişkiler ve İletişim, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- GİDDENS, Anthony (2005). Sosyoloji, (Çev: C. Güzel) Ankara: Ayraç Yayınevi.

- GORDON, Robert, Aaron; HOWEL, James Edwin (1950). Higer Education in Business, New York: Colombiia, University Press.
- HİNKİN, Timothy, R. (1995). “A Review of Scale Development Practices in The Study of Organisations.” Journal of Management. 21 (5) , p.967-988.
- IŞIK, Metin (2011). Hastanelerde Halkla İlişkiler, Konya: Eğitim Kitabevi.
- KAZANCI, Metin (1980). Halkla İlişkiler, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- KILIÇBAY, Mehmet, Ali (2004). “Uygarlığın Ödülü Olarak Kaygı”, Doğu Batı Dergisi, (3.Baskı) 2 (6), s.135-138.
- MANLEY, Paul, Dustin (2014). The Anxious Profession: A Study Of Competencies, Qualifications, And Education In Canadian Public Relations, British Columbia, Victoria: ProQuest LLC.
- NEWSOM, Doug; TURK, Judy VanSlyke; KRUCKEBERG, Dean (2013). This is PR: The Realities of Public Relations, Boston: Wadsworth, Cengage Learning.
- ÖSYM;(2018a), <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2014/OSYS/Tercih/2014-OSYSKONTKILAVUZU14072014.pdf>. Erişim Tarihi: 11.05.2018.
- PARKINSON, M. G; PARKINSON, L. M. (2003). “Constitutional Mythology in the United States: The Arguments Against Public Relations Licensing Refuted.” Intercultural Communication Studies, 12 (2), p.135–149.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat (2013). İşletmelerde Halkla İlişkiler, Ankara: Aktüel Yayınları.
- SALLOT, M. Lynne; CAMERON, T. Glen; LARİSCY, Weaver, Ruth (1997). “Professional Standards in Public Relations: A Survey of Educators” Public Relations Review. 23, p.197-216.
- SARIKAYA, Türkan; Khorshid, Leyla (2009). “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 7 (2), s.393-423.

TDK;(2018a),“KaygınınTanımı”,http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=KAYGI, Erişim Tarihi: 17.03.2018.

TUHİD; (2018), <http://www.tuhid.org/tuzuk.html>. Erişim Tarihi: 11.09.2018.

TÜMKAYA, Songül; AYBEK, Birsal; ÇELİK, Metehan (2007). “KPSS’ ye Girecek Öğretmen Adaylarındaki Umutsuzluk ve Durumluk-Sürekli Kaygı Düzeylerini Yordayıcı Değişkenlerin İncelenmesi”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, 7 (2), s.953- 974.

TÜRNÜKLÜ, Abbas (2000). “Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 6 (4), s.543-559.

EK-1

HALKLA İLİŞKİLER UZMAN ADAYI KAYGI ÖLÇEĞİ		1	2	3	4	5
Değerli katılımcı, çalışmanın temel amacı halkla ilişkiler mesleğine ilişkin sahip olduğunuz çeşitli kaygıları ortaya çıkarmaktır. Ankette yer alan her bir ifadenin sizi ne kadar kaygılandırıldığını aşağıdaki; “ Kaygılanmıyorum, Çok az kaygılanıyorum, Kısmen kaygılanıyorum, Oldukça kaygılanıyorum, Çok kaygılanıyorum ” seçeneklerine işaretleyiniz. Vermiş olduğunuz yanıtlar için teşekkür ederim.						
İletişim: sakirguler@yandex.com						
1	Halkla ilişkiler mesleğini seçmemde kararsızlık yaşamaktan	1	2	3	4	5
2	Mesleğimden elde edeceğim gelir ile normal bir yaşantıya sahip olamamaktan	1	2	3	4	5
3	Halkla ilişkiler mesleğini seçtiğimden dolayı pişman olmaktan	1	2	3	4	5
4	Halkla ilişkiler mesleğinin birden fazla iş alanında faaliyet gösterebilmesinden	1	2	3	4	5
5	Okulda öğrenmiş olduğum bilgileri iş yaşamına aktaramamaktan	1	2	3	4	5
6	Öğrendiğim bilgi ve becerilerin bana yeterli olacağını düşünerek kendimi geliştirememekten	1	2	3	4	5
7	Görev yaptığım örgütün kültürüne uyum sağlayamamaktan	1	2	3	4	5
8	İş arkadaşlarımla mesleki bilgilerimi yetersiz bulmalarından	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım kurumun araç gereçlerinin yetersiz olmasından	1	2	3	4	5
10	Toplumda mesleğime yönelik bilginin yetersiz olmasından	1	2	3	4	5
11	Görev yaptığım çevreye uyum sağlayamamaktan	1	2	3	4	5
12	Halkla ilişkiler kavramının üzerinde anlaşılmalı net bir tanım olmamasından	1	2	3	4	5
13	İşimi yaparken bilgi ve becerilerimi gerektiği gibi ifade edememekten	1	2	3	4	5
14	Kurum içi halkla ilişkiler kapsamında çalışanlar ile yönetim arasında efektif bir köprü kuramamaktan	1	2	3	4	5
15	Elde edeceğim gelir ile tatil, eğlence gibi aktivitelere bütçe ayıramamaktan	1	2	3	4	5
16	Mesleğimden elde edeceğim gelir ile ailemin ihtiyaçlarını karşılamaktan	1	2	3	4	5
17	Farklı alanlardan gelen kişilerin ya da alanın eğitimini almamış kişilerin halkla ilişkiler mesleği bünyesinde çalışabilmesinden	1	2	3	4	5
18	İşimi yaparken iş yöntem ve tekniklerini yerinde kullanamamaktan	1	2	3	4	5
19	Çalışanlar ile yönetimin amaçlarını bağdaştıramamaktan	1	2	3	4	5
20	Mesleğime yönelik itibarın azalmasından	1	2	3	4	5
21	Görev yaptığım örgütün yönetim tarzına uyum sağlayamamaktan	1	2	3	4	5
22	Halkla ilişkiler çalışanlarının ne iş yaptığının toplum tarafından bilinmemesinden	1	2	3	4	5
23	Yapmış olduğum işle kendi departmanımdakilerin (iş arkadaşları, üstler, astlar vb.) ilgisini çekememekten.	1	2	3	4	5
24	Mesleğime ilişkin özel sektördeki maaşın düzenli aralıklarla artmamasından	1	2	3	4	5
25	Görev yaptığım örgütün kanıksanmış mesleki jargonuna uyum sağlayamamaktan	1	2	3	4	5
26	Yurtdışındaki halkla ilişkiler anlayışıyla ülkemizdeki halkla ilişkiler anlayışının farklı olmasından kaynaklanan çalışma alanlarından	1	2	3	4	5
27	Bilmeyeceğim bir soru sorulduğunda panik yaşamaktan.	1	2	3	4	5
28	Yönetimin karşılayamayacağı yükler yüklemesinden	1	2	3	4	5
29	Yaptığım işin karşılığı olan maaşı alamamaktan	1	2	3	4	5
30	Çalışma (fiziki alan) ortamımın mesleğimi yapmaya uygun olmamasından	1	2	3	4	5
31	Kamuda halkla ilişkiler mesleğine tahsis edilen alanların (belediyeler, sağlık kuruluşları vb..) düşük statüdeki görevler olmasından	1	2	3	4	5
32	Meslektaşlarımla iletişim kuramamaktan	1	2	3	4	5

33	Meslektaşlarımla benim iş yapma tarzımı eleştirmesinden	1	2	3	4	5
34	Verilen görevlerin tekdüze oluşundan kaynaklı, kendimi geliştirememekten	1	2	3	4	5
35	Çalıştığım kurumda meslektaşlarımla ya da yönetim tarafından şiddete (psikolojik, duygusal, fiziksel) maruz kalmaktan	1	2	3	4	5
36	İş yerinde benden beklenen mesleğimin gerektirdiği özellikleri taşıyamamaktan	1	2	3	4	5
37	İşimi yaparken (patron, benden sorumlu üst kişi vb.) kontrol amaçlı izleniyor olmaktan.	1	2	3	4	5
38	Gelirim yetersiz olmasından dolayı sosyal ve kültürel faaliyetlerimin kısıtlanmasından	1	2	3	4	5
39	Merkezi sınavlarla (KPSS) kamuda halkla ilişkiler mesleğine tahsis edilen alanların az sayıda olmasından	1	2	3	4	5
40	Meslektaşlarımla alan bilgimi yetersiz bulmasından	1	2	3	4	5
41	Mesleğimi yaptığım yerde sosyal ve kültürel faaliyetlerin kısıtlı olmasından	1	2	3	4	5
42	Farklı bölümlerden gelen meslektaşlarımla görev tanımında ortak bir paydada buluşamamaktan	1	2	3	4	5
43	Özel sektörde mesleğime ilişkin mesai saatlerinin belirsiz olmasından kaynaklı olarak iş-yaşam dengesini kuramamaktan	1	2	3	4	5
44	Meslektaşlarımla mesleki değerler konusunda özensiz davranmasından	1	2	3	4	5