

ULUSAL BASIN KÖŞE YAZARLARININ KARIYERLERİNİN SINIRSIZ KARIYER YAKLAŞIMI AÇISINDAN İNCELENMESİ

Sevim KOÇER

Kocaeli Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü

ÖZET

Köşe yazarlarının kariyer yapısı, gazetecilik alanının 1980 sonrasında medya kuruluşlarının sermaye sahibi gruplar elinde toplanması ile yaşanan tekelleşme ve özel televizyon kanallarının açılması sonucu değişime uğramıştır. Meslek dışından kişilerin de köşe yazarlığı yapması; ve köşe yazarlığı kariyerini sınırsız kariyer yapısına doğru değişmesine ve köşe yazarlarının sayısında aşırı artışa neden olmuştur. Köşe yazarlarının bir kuruma bağlı olmak yerine kurumlar arasında sık sık transfer edilmesi, kurumlardan çok mesleğe bağlılık, örgüt dışı ilişkilerdeki yoğunluk Sınırsız Kariyer Yaklaşımı bu çalışmada, varsayımlarıyla örtüşmektedir. Ulusal çapta yayın yapan en yüksek tirajlı 20 gazetede yazan 100 köşe yazarının kariyeri incelenmiştir. Köşe yazarlarının örgüt değiştirme nedenleri arasında en çok başka bir gazete veya televizyondan yüksek ücretlerle transfer teklifi alması gelmektedir. Diğer önemli nedenler arasında grup kararına uyararak ayrılma, gazetenin sahibi ile anlaşmazlık, iktidarın baskısı ve gazetenin el değiştirmesi sayılabilir.

Anahtar Kelimeler: köşe yazarı, ulusal basın, kariyer, Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

An Analysis of National Press Opinion Columnists through the Boundaryless Career Approach

ABSTRACT

After 1980, capital groups have monopolized media organizations so monopolization has occurred and private television channels are established as a result career structure of columnists has varied. Because of people who are not be an expert on a journalism are columnists , columnist career has changed towards Boundaryless Career Structure and increase in the number of columnists. Instead of being connected to an institution of columnists, columnists are transferred frequently between institutions, be loyal to profession rather than institutions, relations intensity of columnists in external have served with assumptions of Boundaryless Career Approach. In this article, the careers of 100 columnists who write in the 20 highest-circulation newspapers that broadcast worth of national have analyzed. Getting a transfer tender with high pay from a newspaper or a television is the one of the important reasons for columnists to change organizations. Other important reasons are leaving abide by the group decision, disagreement with the owner of the newspaper, power oppression, and newspaper passes in other hands.

Keywords: columnist, national press, career, Boundaryless Career Approach

Giriş

Gazetecilik bir meslekten ziyade bir yaşam tarzıdır. Muhabirlikle başlayan kariyer aşaması gazetecinin tüm yaşamını kapsamaktadır. Haber peşinde koşan muhabirin gecesi gündüzü yoktur. Bir haberi üretebilecek kültür, bilgi birikimi, yabancı dil bilgisi, ilişki ağı

gerektirir. Gazetecilikte köşe yazarlığı kariyerin en doruk noktası olarak tanımlanabilir. Köşe yazarı zaman zaman gazetenin çeşitli hiyerarşik basamaklarında görev alsa, genel yayın yönetmenliği de yapsa gazeteci sonra tekrar köşe yazarı olarak kariyerine devam etmektedir. Türkiye'de 1980 sonrasında oluşan medyada gruplaşma, yatay, dikey ve çapraz tekelleşme gazeteciliğin de çalışan profilini değiştirmiştir. Sendikasılaşma, muhabir sayısında azalış, köşe yazarı sayısında artış, köşe yazarlarının köşelerinin gazetelerde kapladığı alanların gittikçe artması, köşe yazarlarının televizyonlarda program yapması vb. gelişmeler bu dönemde yaşanmıştır.

Özel televizyon kanallarının açılması köşe yazarlarının kariyerlerinde yeni bir alan olarak karşımıza çıkar. Köşe yazarı hem gazetede yazı yazarken, hem de aynı grubun televizyonunda program yapmaktadır. Bu da köşe yazarının çalıştığı kuruma bağlılığını azaltmaktadır.

Köşe yazarları gazeteler arasında, gazetelerden televizyon kanallarına yüksek ücretler ile transfer olmakta; veya grup halinde bir gazeteden diğerine geçiş yapmaktadır. Köşe yazarlarının uzun yıllar aynı gazetede çalışması gittikçe ender görülen bir durum olmuştur. Bu durum köşe yazarlarının kariyerinin kurumlar üstü bir hareketliliğe sahip olduğu, kurumdan ziyade mesleğe bağlılığının olduğu, örgüt dışı ilişkilerinin kariyerinde yoğun rol aldığı sınırsız kariyer yaklaşımına uygun olarak değiştiğini göstermektedir.

Çalışmanın konusu, 2014 yılı Kasım ayında ulusal çapta yayın yapan en yüksek 20 tirajlı gazetelerde günlük veya belirli periyotlarla yazan köşe yazarlarının kariyer yapısının sınırsız kariyer yaklaşımı içinde incelemektir. Bu kapsamda bu gazetelerde yazan 100 köşe yazarının özgeçmişleri toplanmıştır. Özgeçmişlerdeki bilgiler, öğrenim durumu, yaşı, medeni durumu, çalıştığı kurumlar, çalıştığı kademeler, işgören devir oranı ve ayrılış nedenleri kategorilerinde toplanmıştır. Bu veriler Sınırsız Kariyer Yaklaşımı açısından incelenmiştir. Çalışmada saymaya tekniği kullanılarak bilgiler anlamlı gruplar halinde değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde kariyer kavramı, kariyer aşamaları, kariyer sistemleri ve sınırsız kariyer yaklaşımı hakkında teorik bilgiler yer almaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde köşe yazarlarının işe başlama, eğitim gerekleri ve köşe yazarlığı kariyerinin karakteristik özellikleri, kariyer aşamaları, İstanbul-Ankara basını çalışması, örgüt değiştirme nedenleri ve gazeteci-siyaset ilişkisi incelenmektedir. Son bölümde incelenen 100 köşe yazarının kariyer yapısı hakkında demografik bilgiler, işgören devir oranı, işten ayrılma sebepleri ile ilgili bulgular ve Sınırsız Kariyer Yaklaşımı açısından bir değerlendirme yer almaktadır.

Kariyer Kavramı

Kariyerin Tanımı

Kariyer, bir insanın çalışma hayatı boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve yetenek kazanmasıdır (Tortop vd, 2010, s.225).

Kariyer seçiminde ve bu sürecin oluşumunda bireyi yönlendiren içsel ve dışsal çeşitli faktörler vardır. Bireyin duyguları, düşünceleri, başarıları, sosyo-psikolojik unsurları, kendini gerçekleştirme güdüsü kariyer sürecinde etkin içsel güçlerdir. Dışsal güçlerden en önemlisi bireyin sosyal geçmişi (Şimşek & Öge, 200, s. 264-265).

Bireyin kariyeri boyunca almak zorunda olduğu aşamalar; keşif, ilerleme, sürdürme ve düşüş olarak sınıflandırılabilir (Erdoğan, 2003, s.22). Keşfetme aşamasında kişi kendini değerlendirir, hangi mesleğe daha yatkın olduğu, hangi işlerde başarılı olacağını tahmin etmeye çalışır. İlerleme (kurma) aşamasında kişi artık çalışma yaşamına geçmiştir, kariyer olanaklarını belirleyip bu yöne odaklanmak ister. Sürdürme (orta kariyer) aşamasında kişi kariyerinde belirli bir noktaya ulaşmıştır; işinde söz sahibidir, sorumlulukları, görevleri artmış; daha fazla inisiyatif kullanmaya başlamış, bir uygulayıcı uzman haline gelmiştir. Sürdürme (Kariyer ortası) aşamasında üç seçenek bulunur. Bu aşamada ya bireyin kariyerinde ilerleme olanağı kalmadığı ve kariyerini aynı yetki ve sorumlulukları ile sürdürdüğü; ya ilerlemesinin devam ettiği ya da düşüşe geçtiği aşamadır. Kariyer sonu aşaması; bireyin kariyerinde ilerleme olanağı kalmamış, emekliliğini beklediği, yetki ve sorumluluklarının azaldığı aşamadır (Dündar, 2013, s.274).

Kariyer Sistemleri

Kariyer sistemleri, insan kaynakları yönetimi politikalarının dinamik yönü olarak ifade edilir. Kariyer sistemleri firma üyeliğinin oluşturulması ve sürdürülmesinde değişen ve uzun süre devam eden konulara yoğunlaşır. Kariyer sistemleri üç fonksiyonla kümeleşir: giriş (insan kaynakları planlamasını, işe alımını ve seçimini kapsar), gelişme (sosyalleşme, eğitim, kariyer planlama, başarı planlama ve ödüllendirmeyi kapsar) ve çıkıştır (emeklilik, işten çıkarma ve görevden almayı kapsar). İyi tanımlanmış bir kariyer sistemi çalışanın çevresine uyumuna yardım eder (Sonenfeld, 1989, s. 202).

Kariyer sistemlerinde iki tür personel hareketliliği vardır. İlki arz akışı denilen firma içine ve dışına doğru olan hareketliliğidir. İkincisi atama (tayin) hareketliliği denilen işler arasında yatay veya hiyerarşi içinde dikey hareketliliğidir. Arz hareketliğinde giriş düzeyinde çalışan bulunduran firmalarda çalışan arzı dışarıdan içeri doğru olur. Buna karşın reklamcılık, yayıncılık ve eğlence firmalarında istihdam daha çok orta kariyer düzeyinde yoğunlaşmaktadır ve bu tür sektörlerde çalışan arzı dışarıdan sağlanır (Sonenfeld ve Peiperl,

1988, s.589). Atama hareketliliği kariyer yolu adımlarını yansıtır. Bu tür hareketlilik, bireyin yetenek düzeyi, gruba yaptığı kişisel katkı, dışarıda tercih edilir olmasına göre değişir. Bazı kariyer sistemleri star performansı isterken, bazılarında sabit bir katkı yeterlidir (Sonenfeld & Peiperl, 1988, s.590).

Kariyer sistemleri, çalışanların örgüt içine, örgüt dışına ve örgüt içi hareketlilikleriyle ilgili politikalar, öncelikler ve faaliyetler toplamıdır. Örgütlerin kariyer stratejileri, arz akışı ve atama akışı ekseninde geliştirilir. Örgütler kariyer sistemini oluştururken, örgüt içi kaynakları öncelikli olarak kullanabildikleri gibi; bazen giriş düzeyinde, bazen de kariyer ortası düzeyinde, dışarıdan tedarik yoluna gider. Örgüt dışına hareketlilik de daha çok, giriş düzeyi veya kariyer ortası düzeyinde gerçekleşir. İnsan kaynakları uygulamalarıyla ilgili geliştirilen kariyer sistemlerini dört grupta toplamak mümkündür. Kariyer sistemleri özellikleri tablo 1'de görülürken; şekil 1'de kariyer sistemlerinin uygulandığı alanlar yer almaktadır (Sonnenfeld, 1989, ss.203-215):

Kulüp Kariyer Sisteminde örgütlerde ana strateji, düşük maliyetle üretmek ve maliyetlerin kontrolü üzerinde yoğunlaşmaktır. Bu kategoriye; havayolları, bankalar, hükümet kuruluşları girer. Bu tür örgütler eğitim ve geliştirmeye önem verir. Yeni çalışanlar işe alt düzeylerde alınır; yetenekler örgüt içinde geliştirilir; üst kademeler örgüt içinden doldurulur ve çalışanların uzun vadeli çalışması beklenir. Klup Kariyer Sistemi, kamu sektöründe, telefon şirketleri ve bankalarda yaygın kullanılmaktadır.

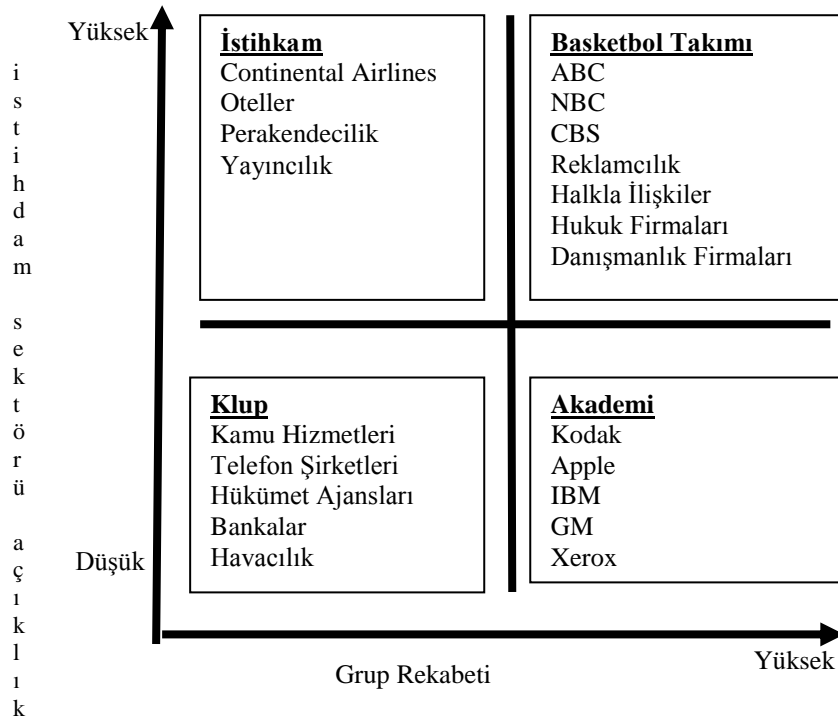
Basketbol Takımı Kariyer Sisteminde; yatırım bankaları, yayıncılık şirketleri, yazılım geliştiriciler, eğlence şirketleri, danışmanlık firmaları, reklam firmaları, halkla ilişkiler ve biyolojik araştırma şirketleri bu kategoriye girer. Bu kategoriye giren şirketlerde nitelikli elemanlarla çalışılır ve yenilikçi strateji uygulanır. Elemanların örgüte bağlılığı düşük olup, ilerleme sadece içeriden değil, aynı zamanda dışarıdan da olur. İşgören devri yüksektir. Gelişmeye çok önem verilmez. Her düzeye nitelikli eleman dışarıdan alınabilir. Performans değerlendirme sonuca yönelik olup, ilerleme yukarıya veya dışarıya doğrudur. Basketbol Takımı Kariyer Sistemi, televizyon kanalları, reklamcılık, halkla ilişkiler, hukuk firmaları ve danışmanlık firmalarında uygulanmaktadır. Çalışandan bir star performansı beklenmektedir.

Akademi Kariyer Sisteminde; elektronik üreticileri, otomobil üreticileri, ilaç şirketleri ve tüketim ürünleri bu gruba girer. Bu grup, kulüp ile basketbol takımı arasındadır. Odaklaşma stratejisi uygulanır. Geliştirme önemli olmakla birlikte, dışarıdan üst kademelerin doldurulduğu görülür. Bu şirketler, yoğun kariyer yolları kullanır ve performans sürece yöneliktir. Akademi kariyer sistemi, ar-ge yoğun olan teknoloji geliştiren firmalarda yoğun kullanılmaktadır. Çalışandan bir star performansı beklenmektedir.

Tablo 1 Kariyer Sistemleri Özellikleri

	Akademik	Klup	Basketbol Takımı	İstihkam
Stratejik Görev	Analist	Savunucu	Arayıcı	Tepkici
Kariyer Sistem Önceliği	Gelişim	Alıkoyma	Güçlendirme	Tasarruf
Tedarik Akışında Açıklık	Kariyerde ayrıcalıklı giriş	Kariyerde tercihli giriş	Kariyerin başından sonuna kadar giriş	Seçilmiş dönüş yeteneği
Atama Akışı	Desteklenen turnuva	Kıdemlilik	Yarışma turnuvası	Desteklenen kıdemlilik
Boyut	Büyük	Büyük, orta, küçük	Küçükten ortaya	Büyükten ortaya
Büyüme	Orta	Sözleşmeyle ya da istikrarlı	Orta ve yüksek	Sözleşmeyle
Eğitim	Yeni işte tüm kariyer boyu eğitim	Kariyer Başlangıçta yoğun ve seyrek genel kullanım	İş sırasında	Az
Çıkış	Emeklilik	Emeklilik	Kovma, istifa	İşten çıkarma

Kaynak: Sonnenfeld, 1989, s. 218

Şekil 1 Kariyer Sistem Modeli Uygulama Alanları

Kaynak: Sonnenfeld, 1989, s. 215

İstihkam Kariyer Sisteminde; şirketler yoğun rekabet altındadır. Oteller, perakendeciler, yayıncılar ve tekstilciler bu gruptadır. Bu şirketler tepkici oldukları için sistematik bir stratejiye sahip değildir. İstihkam Kariyer Sisteminde, hava taşımacılığı işletmeleri, oteller,

perakendecilik, yayıncılık alanlarında uygulanmaktadır. Çalışandan sabit katkı beklenmektedir.

Sınırsız Kariyer Kuramı

Günümüzün teknolojik, siyasal, ekonomik gelişim ve değişimlerinin yanı sıra yeni yönetim yaklaşımları çerçevesinde yaşanan yönetsel ve örgütsel değişiklikler, kişilerin yaşam ve meslek tercihi anlayışlarındaki farklılaşmalar, kariyer kavramını yeniden ve değişik açılardan ele alınmasını gündeme getirmiştir. Bu durum yeni kariyer yaklaşımlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Klasik kariyer anlayışına göre iyi eğitim geçmiş, iyi bir organizasyonda arzu edilir bir iş olanağını beraberinde getirir ve kişi bu organizasyon içinde ilerleyerek kariyerini tamamlardı. Oysa bugün örgütlerde kariyer kademesinin azalması, iş güvencesinin azalması, sık iş değiştirmeyi, belirsizliği arttırarak çalışanların kariyer beklentilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle bireysel ve örgütsel kariyer anlayışı değişmiştir. Günümüzde kariyer anlayışı örgüte bağlı sınırlı bir kariyer anlayışı yerine profesyonellik ve mesleğe bağlılığı ön plana çıkaran kariyer hareketliliğini içeren sınırsız kariyer anlayışı yaygınlaşmıştır (Dündar, 2013, ss.289-290).

Son yıllardaki gelişmeler bireyin kariyeri üzerinde olan sorumluluğunu arttırmış, kendini diğer kişilerden ayırt edecek temel yetkinlikleri geliştirmesini zorunlu hale getirmiştir. Bireyler kendi kariyerlerini bir organizasyonla sınırlamamakta, daha geniş bir bakış açısıyla kariyer hedeflerini oluşturmaktadırlar (Dündar, 2013, s.291).

Sınırsız kariyer yaklaşımında bahsedilen sınırsızlık; yapılan iş veya kariyerin işveren firmalar ve iş fırsatları arasında zamanla geçiş yapmak anlamındadır (Rousseau & Arthur,1999, s. 8). Bir çalışanın tanımlanmış bölümler içinde güvende olması bir sınırlılıktır. Birey güvenliğe değer veriyorsa aynı bölümde kalmayı ister. Rousseau ve Arthur'un yaptıkları tanımda eski anlamda kariyer; profesyonel gelişim, eğitim veya biçimsel hiyerarşik süreçlerde tanımlanmış işler için kullanılmaktadır. yeni anlamda kariyer; bireyin zamanla edindiği bir dizi işlerin açılımı anlamındadır. Eskiden bireyler hiyerarşide yükselerek kurumsal olarak ödüllendirilirdi. Bireyin becerileri kariyer ve kariyer fırsatları yaratır, birey hep ileriye doğru yönelirdi. Sınırsız kariyer yolları otomatik ve doğrusal değildir (Rousseau & Arthur,1996, s. 29).

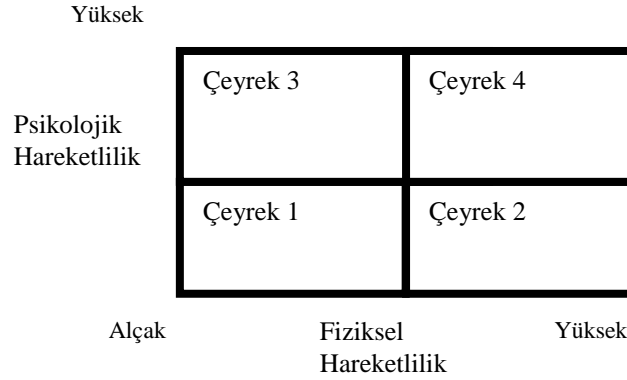
Arthur ve Rousseau'un, *The Boundaryless Career* kitabında sınırsız kariyerin 6 farklı sınırsız kariyer tanımı yapılmıştır (Rousseau & Arthur,1996, s. 29):

- Değişik işverenler arasındaki hareketliliği içeren kariyer,
- Mevcut işveren dışında geçerliliği olan kariyer,
- Örgütler üstü ilişki ve bilgi gerektiren kariyer,

- Hiyerarşiye dayalı geleneksel kariyer yollarının ortadan kalkması,
- Aile ve bireysel sebepler dolayısıyla kariyer fırsatlarını reddetmek,
- Örgüt yapısından kaynaklı olarak gelecekteki beklentilerinin sınırlandırıldığını algılayan kariyer aktörlerinin yorumuna dayanır.

Arthur ve Rousseau'un tanımlarındaki ortak nokta, sınırsız kariyerde gelecek örgütsel kariyer yönetiminde olan bağımlılıktan ziyade bağımsızlık olmasıdır.

Şekil 2 Sınırsız Kariyerin İki Boyutu



Kaynak: Sullivan & Arthur, 2006, s. 22

Sınırsız kariyer, hem fiziksel hem de psikolojik kariyer hareketliliği içermektedir. Şekil 2'de görüldüğü gibi bir kariyer, fiziksel ve psikolojik hareketliliğin çeşitli düzeylerine göre tanımlanabilir. Sınırsız Kariyer, yatay ekseninde fiziksel hareketlilik, dikey ekseninde psikolojik hareketlilik olarak temsil edilmektedir. Sınırsız kariyer, kariyer yapan bireyin hem fiziksel hem de psikolojik süreçleri boyunca gösterdiği hareketliliğin derecesine göre tanımlanır. Bu model dört saf kariyer tipine yoğunlaşır. Dört tip dört farklı çeyrekte temsil edilir. Birinci çeyrekte; hem fiziksel hem de psikolojik hareketlilik en düşük düzeydedir. Örneğin NASA mühendislerinde olduğu gibi iş güvenliği olduğu için iş değiştirmezler. Bilgi ve eğitim eksikliği, kronik işsizlik halleri bu çeyrekte yer alan kariyerde görülür. İkinci çeyrekte; yüksek düzeyde fiziksel hareketlilik, düşük düzeyde psikolojik hareketlilik vardır. Örneğin bir öğretmenin eşinin işi nedeniyle başka şehirlere taşınması halinde başka bir okulda öğretmen olarak çalışmaya devam etmesi böyledir. Bu kariyerde fiziksel sınırlar aşılır, fakat psikolojik sınırlar korunur. Bu meslekte bireyin işinin gelecekte sunacağı fırsatlar çok azdır. Üçüncü çeyrekte; düşük fiziksel hareketlilik ve yüksek psikolojik hareketlilik vardır. Bu tip kariyerde bireyler potansiyel psikolojik kariyer hareketliliğini görür ve uygular. Örneğin akademisyenlerin kurumlarında çalışırken danışmanlık yapması böyledir. Psikolojik hareketliliğin bir diğer türü bireyin işyeri dışında kişisel gelişimini arttırmak için yetişkin eğitimi veya gönüllü işlerde çalışmasıdır. Dördüncü çeyrekte; kariyerde hem yüksek

psikolojik hareketlilik hem de yüksek fiziksel hareketlilik vardır. Birey sık sık iş değiştirerek fiziksel hareketlilik yapar ve sürekli psikolojik kariyer oryantasyonuna maruz kalır. Her yeni iş büyük uzmanlık ve özgüven katmaktadır. Örneğin mutfak içi ve dışında çalışan birinin sonunda kendi restorandını açması böyledir. Bu düzeyde bireyin kariyer başarısına kişisel bakışı, ailesi, arkadaşları ve toplumunkinden farklıdır (Sullivan & Arthur, 2006, ss. 22-24).

Sınırsız kariyer; işle ilgili faaliyetlerin açık sınırlarla tanımlanamadığı durumu ifade etmektedir. Bu kariyer sisteminde değişik işverenler arasında hareketlilik yoğundur. Hiyerarşiye dayalı geleneksel kariyer yolları ortadan kalkmakta ve örgütler üstü bilgi ve beceri gerekmektedir (Erdoğan, 2003, s.162). Sınırsız kariyer; çalışanlar örgütler arasında hareket ettiğinde ortaya çıkmaktadır. Örgütler arasında hareket etmek, bir örgüte özgü olmaktan ziyade, endüstri değerleri, normları ve oyunun kurallarını öğrenmeyi arttırmaktadır. Örgütler arasında hareketlilik, ayrıca bir kişinin ağ üyelerini etkilemesine ve ağ içinde geliştirilecek şöhretine yardımcı olmaktadır. Bu da tek bir örgütten ziyade ağa veya profesyonelliğe bağlılıkla mümkündür (Jones & Defillippi, 1996, s.93).

Bu modelde yer alan varsayımlar; bireyin kariyer yeteneği, cinsiyeti, kültürü ve bireysel özelliklerindeki değişiklikleri kapsamaktadır. Kariyer yeteneğini belirleyen üç unsur; kişisel motivasyon ve kariyer kimliği (niçini bilmek), beceri ve uzmanlık (nasılı bilmek) ve ilişkiler ve ünü (kimi bilmek)'dir. Niçini bilme yeteneği, bireyin görevine, projesine ve iş kültürüne harcadığı tüm enerjisi ve kariyer kimliğinin altında yatar. Nasılı bilme yeteneği, işi ve performansı için gerekli olan (örtük bilgi dahil), bilgi ve becerileriyle ilgilidir. Kimi bilme yeteneği, bireye görünürlük, yeni fırsat ve bilgi kaynaklarına erişmesini sağlayan meslektaşları, profesyoneller ve arkadaşlarıyla olan ilişkisi kastedilir. Bilmenin bu üç yönü birbiriyle bağımlıdır. Örneğin bireyin yüksek motivasyonu iş tecrübesi sağlarken bir yandan da yeni bağlantılar edinmesi kolaylaştırır. Araştırmalar göstermiştir ki, niçini bilmek (preaktif kişilik, tecrübeye açıklık ve kariyer içgörüsü), nasılı bilmek (işle ilgili beceriler ve kariyer kişiliği) ve kimi bilme yeteneği (danışman, içsel ağlar ve dışsal ağlarda pazarlanabilirlik) kariyer başarısında ve içsel ve dışsal pazarlanabilirlikte en yüksek seviye olarak algılanmaktadır. Bireyler işlerinde daha çok tecrübe kazandıkça ve olgunlaştıkça artan bir şekilde kariyer değişimleri yapmaktadır. (Sullivan & Arthur, 2006, s. 25).

Araştırmalara göre, kadın ve erkeğin kariyer davranışları farklıdır. Sosyal norm ve beklentiler, kadınların iş ve meslek seçimlerinde daha katıdır. İş/özel hayat dengesi, danışmanlık alma, iş çıktıları (yükselme, stres, kariyer tatmini gibi), iş politikaları, cinsiyete bağlı rahatsızlıklar ve ayrımcılık gibi alanlarda cinsel farklılıklar vardır. Kadın çalışanlarda erkeklere göre fiziksel hareketlilik daha az görülmektedir. Kadın gerekirse eş istemediğinde

veya çocukları olduğu için iş değiştirmeye edineceği fırsatları reddeder. Erkek çalışanlarda ise kadınlara göre psikolojik hareketlilik daha az görülür. Çünkü sosyal beklentiler onu daha geleneksel iş rollerine uyması ve ailesine bakması için zorlar. Erkekler daha çok fiziksel hareketlilikten, kadınlar da psikolojik hareketlilikten kaynaklanan fırsatlara sahiptir (Sullivan & Arthur, 2006, s. 26).

Kültürel farklılıklar da fiziksel ve psikolojik hareketliliği etkilemektedir. Bireyseli kültürlerde kişisel amaçlara, eşit ödüllere, sosyal ağlara ve terfilere vurgu yapılır. Toplumcu kültürlerde iş güvenliği kadar grup amaç ve ödülleri önemlidir. Bireyci kültürlerde daha çok iş ve örgüt değişimleri yani fiziksel hareketlilik görülür, fiziksel değişimlere bağlı iş fırsatları vardır. Toplumcu kültürlerde aynı iş grupları ve örgütte kalınırken daha çok psikolojik hareketlilik görülür (Sullivan & Arthur, 2006, s. 26).

Medya alanında sınırsız kariyer yapısı içinde işe başlama ve ilerlemede rol oynayan altı kariyer yeteneğini tanımlanmaktadır. Bunlar “ne olduğunu”, “niçin olduğunu”, “nerede olduğunu”, “kimin olduğunu”, “ne zaman olacağını” ve “nasıl olduğunu”, bilmek yetenekleridir. Bu yetenekleri kısaca tanımlamak gerekmektedir. Ne olduğunu bilmek yeteneği, endüstri fırsatları, tehditleri ve gereklerini bilmeyi gerektirmektedir. Niçin olduğunu bilmek yeteneği; kişinin motivasyonu ve ilgileri doğrultusunda bir kariyeri istemenin anlamını içermektedir. Neredeyi bilmek, bir kariyer sistemi içine giriş, eğitim ve gelişme için coğrafik, mekansal ve kültürel sınırları bilmeyi kastetmektedir. Kimi bilmek, önemli kaynakları ve fırsatları sağlayanlar ile yakınlık sağlama şeklinde oluşan sosyal sermayenin yaratılmasını içermektedir. Ne zamanı bilmek yeteneği, birinin kariyer dönemi içinde doğru eylemlerin seçimi ve zamanlamasını bilmesini içermektedir. Son yetenek olan nasılı bilmek yeteneği, birinin işin rolleri ve meslek atamalarındaki ustalık performansı için gerekli olan yetenek ve becerilerin bilinmesini kapsamaktadır (Jones & Defillippi, 1996, s. 89-103).

Muhabirlik, bölüm şefliği, birim müdürlüğü gibi aşamalarda çalışanların kariyeri, geleneksel kariyer modeli olan "klup kariyer modeli" içinde değerlendirilebilir. Yazılı basında çalışan köşe yazarları ve üst düzey yöneticilerin kariyerlerinin ise sınırsız kariyer yaklaşımı içinde yer alan "basketbol takımı kariyer modeline" uygun olarak gerçekleştiği görülür.

Yazılı Basında Kariyer

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, 2012 yılında Türkiye genelinde 3.004 gazete yayımlanmaktadır; bu gazetelerin, 185'i ulusal, 102'si bölgesel ve 2.717'si yereldir. Bu gazetelerde 5.936 kadın ve 14.960 erkek olmak üzere toplam 20.896 kişi çalışmaktadır.

Yazılı basında işler; idari işler ve editöryal işler olarak ikiye ayrılır. Editöryal grup, muhabirler, editöryal işlerle ilgili yöneticiler ve köşe yazarları olarak genel bir sınıflandırma yapılabilir.

Gazetecilik kariyeri muhabirlikten başlayarak genel yayın yönetmenliğine, köşe yazarlığına kadar uzanan pek çok kademeyi bünyesinde bulundurmaktadır. Gazetecilik mesleği 1990'lı yıllara gelindiğinde gazete sahipliğinde, mülkiyet ilişkilerinde ve istihdam politikalarında yaşanan dönüşüme paralel olarak değişim yaşamaktadır. Özel televizyonların açılması gazetecilere yeni bir çalışma alanı açarken mesleğin etik kodlarına zarar verecek bir rekabeti de yanında getirmiştir. Muhabirlik mesleği bu dönüşümden büyük zarar görmüştür. Muhabirlikte imaj kaybı, sendikasılaşma, iş güvencesinden yoksun kalma, gazeteciliğin diğer kademeleri ile arasında uçurumların oluşmasına neden olmuştur. Gazetelerde muhabirlik zarar görürken köşe yazarlığı yükselen bir değer olarak gazeteciler arasında büyük prestij kazanmıştır.

Köşe yazarları literatürde çeşitli sınıflamalara ayrılmıştır. Köşe yazısının içeriğinden, haber kaynağına, çalışma tarzına değin uzanan çeşitli kriterlerde bu sınıflandırmalar yapılmaktadır. Köşe yazarlığını gazetecilik mesleğinde doruk nokta olarak tanımlayanlar bulunmaktadır. Köşe yazıları Türkiye'ye özgü bir olay değildir. Sütun yazarı (columnist), editöryalist, chroniquer gibi benzer adlar altında dünyanın diğer ülkelerinde medyada görev yapanlar vardır. Fakat Türkiye'dekilerin diğerlerinden farkı, köşe yazarlarının çok büyük bir kısmı, özellikle her gün ve her konuda köşe yazısı yazmalarıdır. Köşe yazarlarını; haber verenler, bilgi verenler, toplumun vicdanları, yorum yapanlar, fıkracılar, izlenimciler, ideologlar, ekonomistler, ekonomi kulisçileri, dert babaları, dedikoducular, televizyoncular, sporcular şeklinde sınıflandırmak mümkündür (Kaya, 2009, s. 355). Haluk Şahin, köşe yazarlarını farklı bir şekilde sınıflandırmaktadır. Buna göre köşe yazarları danışman ihtiyacını giderenler, yaşadığımız dünyayı anlamamıza yardımcı olanlar, okuyucusunun küçümseme ihtiyacını karşılayanlar ve okuyucusunun küfretme ihtiyacını karşılayanlar olarak sınıflandırmaktadır (Şahin, 2005). Bir üçüncü sınıflandırmada köşe yazarının çalışma şekli kriter alınmıştır. Buna göre köşe yazarlarının bir kısmı, kendine gelen mektuplar, gazetede çıkan haberler ile telefonlarla haber yazmaktadır, hiç araştırma yapmamaktadır. Diğer bir kısmı ise Uğur Mumcu gibi araştırmacı gazetecilik yapmaktadır. Kendine gelen haberi, dosyayı araştırarak, belgelere dayanarak köşesini yapmaktadır (Cura & Elmas, 2003, s. 246).

Gazete Köşe Yazarlarının Eğitimi ve İşe Başlaması

Fikret Bila, medyada eleman alımında bir kural olmadığını, medya alanının tüm okullara açık olduğunu; işe alımda her kesimden ve her okuldan yapılan başvuruların

değerlendirildiğini belirtmiştir. Bila'ya göre basın sektörü eleman kaynaklarını üç alandan beslemektedir. Bunların ilki, iletişim okullarından stajyer olarak gelenler olup daha çok meslekte kalmaktadır. İkinci kaynak, okul bağı olmadığı halde bir takım kuruluşlar, enstitüler, vakıflar gibi kurumlardan gazetecilik eğitimi veya kursu almış kişilerdir. Üçüncü kaynak ise özel ilişki sebebiyle tanıdık, yakın vb. olarak basın mensuplarının çevresinden gelen başvurulardır (Yağcı & Güven, 2007, s.22).

Gazetecilik enstitüleri (daha sonra basın yayın yüksek okulları ve fakültelerine dönüşecektir) açılıncaya kadar gazetecilik eğitimi veren kuruluşlar yoktur. Gazeteciler, işyerlerinde usta-çırak ilişkisi içinde yetişmektedir (Uzun, 2004, s.65). 1960'lı yıllarda yüksek öğrenimli gazeteci sayısı çok azdır. Pek çok gazeteci hem yükseköğrenimini yapmakta, hem de gazetecilik yapmaktadır.

Gazetecilikte alaylı-mektepli ayrımından daha çok, usta-çırak ilişkisi önemlidir. Yani usta bir muhabir, stajyerini alıp dolaştırmıyorsa ona girip çıkması gereken yerleri öğretmiyorsa stajyerin o sahaları bulması ve çalışması zordur. Çünkü gazeteci her gün bir kişi tanımalı ilişkilerini geliştirmelidir (Karadenizli, 2004, s. 197).

Gazetelerde usta-çırak ilişkisi yanında örgüt içi eğitime katkı sağlayacak araçlar da geliştirilmiştir. Bunlardan biri işe yeni girenlerin akşam gazetelerinde çalıştırılmasıdır. Bir dönem akşam gazeteleri vardır. Bu gazeteler sonradan ortadan kalkmıştır. Akşam gazeteleri işe yeni girenler için okul görevi görmektedir. Burada muhabirler haber peşinde koşmakta ve pişmektedir. İçlerinden sivrilenler zaman içinde daha büyük gazetelere geçmektedir. Gazetelerde mesleğe yeni başlayan gençlerin eğitimini deneyimli haberciler üstlenmektedir (Tunçkol, 2000, s. 22).

Kurum içi iletişimde ve genç gazeteci adayların eğitiminde Küçük Hürriyet gazetesi de önemli rol oynamıştır. Küçük Hürriyet, 8 sayfadır ve ayda bir basılmaktadır. Yalnızca gazete içinde çalışanlara dağıtılmaktadır. Bu gazetede geride kalan ay içinde en başarılı haberler ve o haberi yazan muhabirlerin listesi yer almaktadır. Ayrıca gazetenin hangi haberleri atladığına ve sorumlu muhabirine yer verilmektedir. O ay içinde çekilen en iyi fotoğraflar açıklanır, o fotoğrafı çeken muhabir tanıtılır ve onu nasıl çektiği anlatılırdı. Büyük gazetelerde atlatma haberi getiren muhabire ödül verilirdi. Küçük Hürriyette haberleri ödüle layık görülen muhabirler kaç lira ödül aldıkları bilgisiyle beraber tanıtılırdı. Bu gazetede habercilere yol gösteren yazılar, istihbarat şefi, yazı işleri müdürü veya bölüm şeflerince yazılırdı (Tunçkol, 2000, s. 23).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun yayınladığı istatistiklerde göre 2012 yılında gazete ve dergilerde çalışan personelin eğitim profili yer almaktadır. Buna göre gazetelerin yayın

bölümünde çalışanların %6'sı lise altı, %25'i genel lise, %6'sı teknik veya meslek lisesi, %8'i ön lisans, %44'ü lisans ve %10'u yüksek lisans ve doktora yapmış kişilerden oluşmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2015).

Gazeteler eleman alırken yabancı dil bilgisine önem vermektedir. İletişim Fakültesi mezunu olup dil bilmeyen birini almaktansa yabancı dil eğitimi yapmış alandan olmayan birini almayı tercih etmektedir. Ahmet Emin Yalman gibi, Cumhuriyet dönemi köşe yazarlarının biyografileri incelendiğinde gazeteciliğe yabancı dil bildikleri için, özellikle dış haberler servisinde tercüman olarak başladıkları görülür. Başbakanlık, özellikle politika muhabirlerinin yabancı dil öğrenmeleri ve yurt dışına gönderilerek bilgi, görgü ve deneyimlerini arttırmaları amacıyla bazı yıllarda burs olanağı yaratmıştır. Her gazeteden birer kişinin gönderildiği bu burs ile hem İngilizce kursuna devam edecekler, uçak gidiş dönüş bileti, barınma ücretleri verilecek, ayrıca harçlık alacaklardır ve 6 ay giden bu gazetecilerin maaşlarının yarısı verilmektedir (Saral, 2006, s. 152).

İpekçi'ye göre basında işe alımda feodal ilişkiler hala hakimdir; hemşerilik, tanışıklık, birisinin yakını olmak, güçlü iktidar partilerine yakınlık işe alımda referans oluşturmaktadır (Yağcı & Güven, 2007, s. 34).

Yazılı Basında Köşe Yazarları Kariyerinin Karakteristik Özellikleri

Gazetecilik mesleği kariyerinin kendine özgü bazı özellikleri bulunmaktadır. Kişisel ve sosyal çevrenin genişliği, genel kültür sahibi olmak, habercilik tekniğini bilmek, daha önemlisi bu mesleğe gönül vermek gerekmektedir. Bunun dışında bu alanda çalışanların uymak zorunda oldukları meslek standartları bulunmaktadır. İşe yeni giren bir çalışanın izlemesi gereken kariyer aşamaları istisnalar dışında aynıdır.

Gazetecilik her sabah yeni bir şeyler üretmek işidir, aynı haberi her gün geçemez. Gazetecilik rekabeti çok sert bir meslektir. Her gün aynı işi yapan insanlar değildir, kişisel özelliklere de bağlı bir meslektir, yetenek gerektirir, hırs gerektirir. Bir dünya görüşü olmalıdır, bilgi birikimi olmalıdır. Gazeteci ülke ve dünya sorunlarını izlemeli, bu konularda fikir sahibi olmalı, okumalı, okuduğu bilgileri anlamalı ve yorumlamalıdır. Diğer sektörlerden farklı olarak gazetecinin kişisel nitelikleri, kişisel rekabet gücü, kişisel başarıları, yaratılan ismi, işvereniyle ilişkisinde özel sözleşmelere konu olabilecek özelliği olan bir meslektir (Yağcı & Güven, 2007, s.38).

Köşe yazarlarının kariyer aşamaları

Bir gazetenin yayın bölümü (hiyerarşik olarak yukardan aşağı sıralandığında) Genel Yayın Müdürü (Genel Yayın Yönetmeni veya Genel Yayın Koordinatörü), İdari Müdür, Sorumlu Yazı İşleri Müdürü, Yayın Yönetmeni, Sayfa Editörü, Yazı İşleri Müdür Yardımcısı,

Redaktör, İstihbarat ve Haber Bölüm Şefi, Haber Müdürü, Başyazar/Yazar, Muhabir, Karikatürist, Ressam/Grafiker, Düzeltilmen ve Bölge/İl Temsilcisi'nden oluşmaktadır.

Gazetecilik mesleğinin ilk aşaması muhabirliktir. Muhabirlik gazetecilik mesleğinin keşif aşamasını da oluşturmaktadır. Muhabirlik gazetecinin kariyer basamaklarını çıkması için gerekli olan haber kaynaklarını edinmesi için gazeteciye önemli fırsatlar sunmaktadır. Muhabirlikte haber yapmak için gazeteci her mekana girebilmekte ve önemli kişilerle görüşme yapmakta ve her türlü olaya tanık olmaktadır. Muhabir, sel, idam, yangın gibi normal yaşantıda karşılaşılmayacak olağanüstü durumları görmekte, haber yapmaktadır (Tuğcu, 2004, s. 102).

Türk Standartları Enstitüsü, muhabirlik mesleğini tanımlamıştır. TSE, meslek standartları hazırlama çalışması kapsamında, muhabirlere de dört ayrı başlık altında 'standart' hazırlamıştır. Buna göre; ajans, gazete, televizyon ve foto muhabirlerinin standartları olacaktır. Standarda göre, stajyer muhabirler ise en az 4 yıllık yüksek okul veya fakülte mezunu olacak, zor şartlar altında çalışabilecek, Türkçe'yi doğru, etkili ve güzel kullanacak, haberde "5N 1K Kuralı" nı kapsayan en kısa metni oluşturabilecek, özeleştiri yapabilecek, sorumluluk alabilecek, çalışkan olacak, kendine güvenecek, seyahat edebilir durumda olacak, iyi bir ses tonuna sahip olacak (TV için), haberi yorumdan ayırt edebilme becerisine sahip olacaktır.

Bila, Milliyette bir çalışanın basın kartı alması için üç aşamadan geçmesi gerektiğini belirtir. Buna göre önce stajyer statüsünde çalışanlardan gazeteciliğe yatkın olanlar seçilmekte bir üst aşamaya geçmektedir. İkinci aşamadakilere kaşeli çalışan denilir. Bunlar henüz kadroya geçmemiş olup, yazdıkları haberleriyle orantılı bir telif ücreti alır. Bunlardan üçüncü aşamaya geçenler kadrolu olup henüz basın kartı almamışlardır. Milliyette stajyer olarak işe başlayan bir çalışanın kadroya geçmesi ortalama 2 yıl sürmektedir (Yağcı & Güven, 2007, s.23).

Muhabirlik de kendi içinde hiyerarşik basamakları bulundurmaktadır. Muhabirlikte ilk aşama polis adliye muhabirliği, sonra siyasi partiler, başbakanlık, dışişleri bakanlığı, cumhurbaşkanlığı köşkü ve muhabirliğin en üst düzeyi parlamento muhabirliğidir. Parlamento muhabiri olmak için önce iki yıl, sonrasında beş yıl sarı basın kartı sahibi olmak gerekmektedir (Karadenizli, 2004, s.192). Tüm bu branşları geçtikten sonra belirli bir yaşa gelince yönetici olunmakta ve son aşamada gazetenin Ankara temsilcisi olunmaktadır (Orhan, 2004, s. 204; Taşdelen, 2003, s.202).

Muhabirlik sorası yöneticilik kariyerinin ilk aşaması; genellikle Yazı İşleri Müdürü, İstihbarat Şefi, Haber Müdürü, Ankara Temsilciliği, Genel Yayın Müdürlüğü şeklindedir.

Medyanın Ankara'daki temsilciliklerinin görevi çok önemlidir. Habercilik yönünden Ankara çok önem taşır. İstanbul bugün magazin haberciliğinin cazibe merkezidir (Rojina, 2003, s.198). Ankara temsilcisi Ankara'daki büronun en üst makamıdır, oradaki gazeteciler onun gözetimindedir. İstihbarat şefi ile kimin ne iş yapacağına, nereye gideceğine karar verir, günü planlar ve resmi davetlerde gazeteyi temsil eder (Coşkun & Esirgemez, 2003, s.137).

Gazetecilerin yöneticilik kariyerinde en son aşama Genel Yayın Yönetmenliğidir. Genel Yayın Yönetmeni olan gazetecilerin bu aşamadan sonra emekli olmaları ender karşılaşılan bir durumdur. Genel Yayın Yönetmenliği gazetecilikte yönetici basamağında en son aşama iken; gazetecilik mesleğinde en son aşama köşe yazarlığıdır.

Gazetelerde ayrıca yazı işleri dışındaki personelin özlük işleri, kira, gelir gider durumu gibi bir işletmenin var olması gereken işlerinden sorumlu olan Genel Müdürleri de vardır. Genellikle "Genel Yayın Müdürlüğü" ve "Genel Müdürlük" ayrı kişilerde toplanmaktadır.

Gazetecilikte bir başka kariyer aşaması gazetenin hissedarı olmaktır. Mehmet Y. Yılmaz; Sabah Gazetesine ortak olmuştur, ayrıca Gençlik Yayınları adlı dergiler grubunun %40 hissesine sahiptir (Akpınar, 2002, s.433). Dinç Bilgin, Rahmi Turan'a önceki aldığı maaşın %50 fazlasını ve Sabah gazetesinin %20 hissesini vermiştir (Akpınar, 2002, s.405).

Gazetecilikte diğer bir aşama da gazete sahipliğidir. Güneri Civaoglu; Güneş Gazetesini kurmuştur. Kendisi %35'lik hisse ile en büyük hissedardır. Gazetenin kuruluşu ile büyük ücretler ödeyerek tanınmış köşe yazarları transfer edilmiştir. (Akpınar, 2002, s.162).

Cumhuriyet dönemi gazetelerinde 1970'lere değin süren bir gelenek de gazete sahiplerinin aynı zaman da baş yazar olmalarıdır. Ahmet Emin Yalman, Bedii Faik, Sedat Simavi, Nadir Nadi gibi gazete patronları aynı zamanda başyazardırlar (Yağcı & Güven, 2007, s.49).

Türkiye'de gazetelerde yöneticilik kariyerinde bulunan pek çok gazeteci aynı zamanda köşe yazarlığı da yapmaktadır. Köşe yazarlığı gazetecinin kariyerinde en son nokta olarak algılanmaktadır. Köşe yazarı olmak; gazeteci açısından kariyerinde başarılı olarak algılanmasını sağlarken ve ilişki ağını geliştirmede bir araç olarak kullanılmaktadır. Bu durumu Bali "Köşe yazarlığına terfi etmiş olan gazeteci veya yazarın kendini birden bire önemli hissetmesinden hemen sonra kendisini önce tebrik eden ve daha sonra samimiyet kuran çevre onun gerçekten önemli bir kişi olduğunu çeşitli vesilelerle teyit eder. Bunun birinci göstergesi, yazarın iş aleminin düzenlemiş olduğu çeşitli davetlerin protokol listelerine dahil edilmesidir. Bu şekilde toplumsal konumu birden yükselen yazar bunun meyvelerini de kısa sürede alır. İş aleminin önde gelen adlarıyla samimiyet kurar ve her an onlara ulaşabilme

ayrıcalığına sahip olur. Artık kendisi sadece çok özel kişilere açıklanan bilgilerin ve raporların muhtevalarına herkesten önce vakıf olur" şeklinde özetlemektedir (Bali, 1999).

1980 sonrası ulusal basında köşe yazarı sayısında artış

Köşe yazarlarının sayısının bu kadar çok oluşu gazetelerde yeni işletme geleneğinin bir sonucudur. Köşe yazarları telif ücreti ödenerek, esnek zamanlı çalıştırılmakta, yani bir bakıma outsourcing yapılmaktadır. Köşe yazarı sayısı arttıkça profesyonel gazeteci sayısı azalmaktadır. Böylece sendika ve toplu sözleşme yükünden yönetim kurtulmaktadır. Gazeteler haber için para harcamak yerine dolgu malzemesi olan köşe yazıları için para harcamayı esnek ilişki nedeni ile de tercih etmektedir (Radikal, 28.08.2005).

Köşe yazarları sayısındaki artış; gazetelerin televizyonlarla rekabetin sonucu olarak işlevinin değişmesine bağlanmalıdır. Bugün her gazetede muhabir sayısının 5-10 katı köşe yazarı çalışmakta; bu kişiler astronomik ücretler almaktadır. Muhabir kadrosunda çalışanlar ise asgari ücret düzeyinde maaşlar almakta, eğitilmesi, geliştirilmesi, ücretlerinin yükseltilmesi düşünülmemektedir. Yaşlanan muhabirler işten çıkarılmaktadır (Tunçkol, 2000, s.15).

Türkiyenin ekonomisinin 1990'lı yıllarda dışa açılması sonucu tüketimi arttırmak amacıyla medyaya büyük görev düşmüştür. bu dönemde köşe yazarlarının tüketimi arttırması için gençliği etkilemede büyük rol oynadığı ve bu nedenle gençlere hitap eden köşe yazarlarının çalıştırıldığı görülür. Bali bu durumu "'90'lı yıllarda gazeteler asli görevleri olan nesnel ve ayrıntılı bilgi vermenin oldukça dışına çıktılar. Basın bir yandan tiraj arttırma kaygısının egemen olduğu, diğer yandan bir tüketim toplumu haline gelmeye başlayan ve bunun sonucunda bireylerin müşkülpesentleştiği, beğenilerin çeşitlendiği bir ortamda özellikle genç ve gelir düzeyi vasatın üstünde olan okurlara hitap etmeye çalıştı. Gazeteler bu okur kitlesini kazanmak için genç dimağlara hitap eden ve "hoş" yazılar yazan yazarları kadrolarına almaya gayret ettiler. Nora Romi, Kürşat Başar, Ayşe Arman, Murat Birsnel, Serdar Turgut, Perihan Mağden, Aylin Livaneli gibi onlarca gazeteci bu genç kitlenin hoşuna giden "hafif" yazıları yazmakta maharet gösterdiler ve tutuldular" şeklinde anlatmaktadır (Bali, 1999).

1995 yılında 26 gazetede 547 yazar bulunmaktadır. Gazetelerimizin köşe yazarı sayısı tüm Avrupa gazetelerinin toplam yazarlarından daha fazladır. Türkiye'de gazeteler köşe yazılarına ayrılan alanın gazetelerin toplam alanına göre oranı %10'dan aşağı değildir. Kimi gazetelerde bu oran %17'ye kadar çıkmaktadır (Kaya, 2009, s.352).

2010 yılı içinde gazetelerinde dönüşümlü olarak veya her gün yazı yazan köşe yazarı sayısı 789'dur. Bir Gün Gazetesi 86 yazı ile ilk sırada yer alırken, Yeni Şafak 77 köşe yazarı

ile ikinci, Taraf Gazetesi 72 yazarı ile üçüncü sırada yer almaktadır. Gazete başına ortalama 32.87 köşe yazarı düşmektedir.

İstanbul- Ankara basını çatışması

İstanbul gazetecileri ile Ankara gazetecileri arasında da hiyerarşik, yeterlilik açısından farklılıklar algılanmaktadır. Bütün ulusal gazeteler ve TRT dışında tüm ulusal televizyon kanalları İstanbul'da bulunmaktadır. Ama birçoğunun başında Ankara'da yetişmiş haberciler vardır (Kaplan, 2004, s.96).

Gazeteci, patronun olduğu yerde çalıştığında bu onun için daha verimli olmaktadır. Fakat İstanbul'da haber kaynağı sınırlıdır. İstanbul'dan bazen gazetenin manşeti atıldığında bu çok büyük bir olay olduğu anlamına gelmektedir (Yıldırım, 2004, s.327). İstanbul-Ankara basını çatışması yurtdışı gezilerinde öncelik konusunu su yüzüne çıkarmaktadır. Yurtdışı gezilerine genellikle İstanbul çalışanları gönderilmektedir. Yurtdışı gezileri gazetecinin görgü, adap öğrenmesi, yabancı dil bilgisini pratik yapması, haberi kaynağında görmesi bakımından önemlidir (Karadenizli, 2004, s.191).

Gazetelerin genel yayın müdürü, yazı işleri müdürü, üst yönetim kadrosu daima İstanbul'da olur. Bu nedenle Ankara bürosu daima buradan kopuk olur. Bütün başkentler ana haber kaynağıdır. Başkent gazetecileri diğer kentlerdeki gazetecilerden kendilerini daha ağır görürler. Ankara gazetecileri adaptan ve kaideden daha çok haberdardır. Devlet adamları ile yüz yüze olduğu için davranışlarına her zaman dikkat ederler (Erçetin, 2004, s.253).

Gazetecinin eğitiminde de Ankara-İstanbul ayrımı önemlidir. Habercilik yapacak bir gazetecinin mutlaka Ankara'da yetişmesi; en azından bir dönem burada çalışması gerekmektedir. İstanbul'daki muhabirlerin isimleri ve yaptıkları işler; Beyoğlu muhabiri (cinayet yazar), adalar muhabiri (güzellik yarışması izler), deniz muhabiri (Iodos olunca yazar), gümrük muhabiri (kahve kaçakçılığını yazar), siyasi muhabirin en büyük muhatabı İstanbul İl Parti Başkanı, en büyük mülki amiri validir. Ankara'da ise polis adliye'den başlar, başbakanlık, siyasi partiler, dışişleri, diplomasi, cumhurbaşkanlığı, parlamento muhabirliği şeklinde gider. Haberin merkezi Ankara'dır. İstanbul için mutfağıdır. Ankara üretir, İstanbul'da pişer, süslenir sayfaya konur. Pek çok İstanbullu gazeteci Ankara'ya gelip belirli bir süre çalışmıştır. Yalçın Doğan, Güneri Cıvaoğlu, Kurtul Altuğ, Ertuğrul Özkök, Fatih Çekirge, Hulki Cevizoğlu böyledir. Bugün isim yapmış, yetki sahibi gazetecilerin çoğu Ankara'da mutlaka çalışmıştır (Orhan, 2004, s.208).

Köşe yazarlarının kariyerinde televizyon kanallarının önemi

Özel televizyon kanallarının açılması; televizyon kanallarının haber program sunucusu ve haber tartışma programı yapımcı ve sunucusu ihtiyacını gazetelerden tanınmış köşe

yazarlarını transfer ederek karşılaşmasına neden olmuştur. Ünlü gazeteciler ya tamamen kanallara transfer olmuş, ya da hem gazete hem televizyon işlerini aynı anda yürütmektedir. Televizyonlar gazetelerden köşe yazarlarını transfer ederken, özel televizyon kanalları da birbirlerinden bu gazetecileri transfer ederek ratinglerini arttırmaya çalışmışlardır.

Televizyonlara transfer olan gazeteciler genellikle aynı grubun gazetesinde de yazmaya başlamıştır. Aynı gazeteci hem haber programı sunmakta, hem haber-tartışma programı hazırlamakta, hem de grubun gazetesinde yazmaktadır.

Bazı gazetecilerin önce radyolarda çalıştığı, burada ünlendikten sonra gazetelere geçtiği de görülür. Zaman zaman aynı gazetecinin hem gazetede yazdığı, hem aynı grubun televizyon kanalında program yaptığı hem de radyo programı hazırladığı görülmektedir.

Köşe yazarlarının kariyerinde internet gazeteciliğinin önemi

Sayısallaşma ve bilgisayar teknolojisindeki gelişmelerle birlikte medya endüstrisinde son yıllarda gerçekleşen yoğunlaşma ve yakınsama eğilimleri, sektörde yeni iş yapma biçimleri ve istihdam yapılarının oluşmasına neden olmuş, online gazeteciliği, multimedya gazeteciliği, internet gazeteciliği ya da ağ gazeteciliği olarak adlandırılan ve yeni medya üzerinden gerçekleştirilen gazetecilik uygulamaları ortaya çıkmıştır.

Geleneksel gazetecilikte olduğu gibi bir alanda uzmanlaşmak yerine, gazetecilerden günlük eylemlerinde televizyon, gazete, internet ve radyo gibi farklı medya ortamları için haber üretebilecek çoklu becerilere sahip olmaları beklenmektedir. Ayrıca bu tür ortamda çalışan gazeteci için yazma tekniklerine hâkim olmak tek başına yeterli değildir. Yazma ve özetlemeye ek olarak video ve ses düzenleme, kurgulama, sayfa ve web tasarımı, fotoğraf çekme ve düzenleme, grafik ve animasyon yapabilme ve bu işleri internet ortamında gazetecilik mantığı ile sunabilme yeteneklerine sahip olmalıdır. Yine bu süreçte editörler, farklı platform ve medyalardan gelen enformasyonu işleme tabi tutmalarından dolayı çok daha önemli role sahip olmuşlardır. Bu yüzden de tıpkı muhabirler gibi editörler de bütün medya birimlerindeki kavramları çözebilmek için gerekli nitelikleri edinmek zorundadırlar (Yıldırım, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=32384, ErişimTarihi: 28.08. 2010.)

Günümüzde yayınlanan gazetelerin hepsinin internet sayfası bulunmakta ve bu sayfalarda köşe yazarlarının yazıları yayınlanmaktadır. Ayrıca gazetecilerin bir kısmının İnternette kendi blogları ve buralarda yazılarının arşivleri yer almaktadır. **Köşe Yazarının Kariyeri ve Siyaset İlişkisi**

Türkiye'de cumhuriyet döneminden günümüze değin iktidar hep basın üstünde baskı kurmak istemiştir. İcraatları hakkında olumsuz haber yazan gazetelerin patronlarını kamu ile olan ihaleleri, demetim mekanizmaları aracılığıyla kendi istediği çizgide yazmaya zorlamıştır.

Örneğin 10 ocak 1913'te Enver Bey ve İttihat ve Terakki üyeleri Babıali'yi sindirmek amacıyla Babıali Baskını denilen hareketi gerçekleştirmiştir (Yalman, 1970, s.182).

Özellikle 1960, 1980 ihtilalleri sonrasında basın üstünde yoğun bir baskı ve sansür uygulamıştır. 1960 ihtilali sonrasında gazeteler kapatılmış (Ahmet Emin Yalman'ın Vatan gazetesi), gazeteciler hapse atılmış (Şahap Balcıoğlu, Naim Tirali, Selami Akpınar ve Ahmet Emin Yalman 16'şar ay hapis cezası), sansür yüzünden gazetelerin birinci sayfalarında çıkarılan haberler nedeniyle beyaz boşlular yer almıştır. Bazen gazetelerin manşetleri dahi beyaz çıkmıştır (Türenç & Akyıldız, 1986, ss.176-185).

İktidarın basın üstünde uyguladığı diğer bir baskı aracı da, gazetecilerin resmi kurumlarda haber izlemesine ilgili kurumca verilen akreditasyondur (http://www.tgf.com.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=82:medyann-sorunlar-ve-coezuem-oenerileri&catid=47:raporlar&Itemid=86, Erişim Tarihi: 09.01.15).

Bazı gazetecilerin milletvekilliğine aday olduğu, seçilemeyenlerin veya seçildikten sonra bu kişilerin tekrar gazetelerinde yazdıkları görülmektedir. Örneğin Mümtaz Soysal hem dışişleri bakanı hem de köşe yazarlığını aynı anda yürütmüştür. Parlamentoda görev yapmış gazeteciler olarak Bülent Ecevit, Cihat Baran, Barlas Küntay, Orhan Birgit, Atlan Öymen, Hasan Aksay, Çetin Atlan, İsmail Cem sayılabilir (Sağnak, 1996, s.150).

1920-1954 yılları arasında TBMM'de yer alan gazeteci milletvekilleri sayısına bakıldığında 1920 (1. dönem) meclisinde 2, 1923'de 4, 1927'de 5, 1931'de 7, 1935'de 5, 1939'da 5, 1943'de 3, 1946'da 3, 1950'de 4 ve 1954'de 4 gazeteci kökenli milletvekili bulunmaktadır. Gazetecilik mesleğinin toplam milletvekili sayısı içinde oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Top, milletvekillerinin demografik yapıları üzerine yaptığı bir araştırmaya göre ise gazeteci ve yazar olan milletvekillerinin sayısını tespit etmiştir. Buna göre 17. dönem 11, 18. dönem 10, 19. dönem 13, 20. dönem 16, 21. dönem 12 gazeteci milletvekili vardır (2003, s. 59). 1983-2007 yılları arasında TBMM'de görev alan gazeteci milletvekilleri sayısı, 1920-1954 yılları arasında yer alan milletvekili gazetecilere göre artmıştır. 2011 genel seçimlerinde 10 gazeteci milletvekili olmuştur.

Bakanlık basın danışmanlığı yapmış gazeteciler de bulunmaktadır. Basın danışmanlığı bakanlığın (ilgili kurumun) haberlerinin kamuoyuna medyaya yansıtılması işidir. Fiilen çalışan bir gazeteci ya da kısa bir süre önce gazeteciliği bırakmış kişi bütün basını tanımaktadır (Tuğcu, 2004, s.108). Basın müşavirliği 4. derecede istisnai kadrodur. Yüksek tahsili olduğu zaman bir günlük hizmeti olsa dahi bu kadroda memur olunabilir. Yani basın danışmanı olan 20-25 yaşındaki biri 40 yıllık memur maaşı alabilir (Çiçek, 2004, s.51).

Sebebi o meslekte az bulunan kişi olmaktır. Bakanlık belirli konularda gazetecileri yurtdışında basın müşaviri olarak da görevlendirmektedir. 1973 yılında Çalışma Bakanlığı adına 25 gazeteci yurtdışına çeşitli ülkelerdeki işçi sorunlarıyla ilgili basın müşaviri olarak gönderilmiştir (Orhan, 2004, s. 212). Kemal Bağlum, Başbakan tarafından Basın Ateşesi olarak ABD'ye gönderilir. Basın ateşesi, gazetelere Türkiye lehine olacak haberleri yazdırmaktadır (Tuncay & Yılmaz, 2003, s. 299).

Gazetecinin mesleğinde başarılı olmak kriterleri arasında gazetede imzalı haberinin yer alması, imzalı haber sayısındaki nicel ve nitel artış, önemli kişiler ile ilişkisinin olması ve bu ilişkisi aracılığı ile haber yapması, saygın kurumlardan ödül alması gibi unsurlar sayılabilir. Gazetecinin ürünü yaptığı haberdur. Haber atlatması, saygın kurumlardan haberinden dolayı ödül alması, sosyal ilişki ağının geniş olması, haberlerinde düzeltme almaması gazetecilik camiasında tanınmasını ve diğer gazetelerden transfer teklifi almasını veya işten çıktığında ve/veya çıkarıldığında en kısa sürede iş bulmasını sağlamaktadır. Örneğin Yavuz Donat'ın, İsmet İnönü, Bülent Ecevit ve Ferit melen ile olan özel dostluğu ona sağlam haber kanalları açmıştır. Bu şekilde siyaset dünyasında parlak haberlere imza atmıştır (Akpınar, 2002, s.248). Cengiz Çandar, Turgut Özal ile ilişkilerini daha da sıklaştırmış, Özal'dan özel demeçler alarak kariyerini daha da güçlendirmiştir (Akpınar, 2002, s.193). Ertuğrul Özkök'ün Özal ile iyi ilişkiler kurması ona parlak bir kariyer kazandırmıştır (Akpınar, 2002, s.365).

Gazetecilerin dönemin iktidarı hakkında olumsuz yazı yazmaları iktidarın basın mensuplarını yıldırma politikası uygulamasına neden olmaktadır. Ergenekon Davası kapsamında iktidarı devirmeye yönelik bir örgüt kurulduğu gerekçesi ile pek çok asker, akademisyen ve gazeteci gözaltına alınmış ve uzun yıllar yargılanmamıştır. Gazeteci Mustafa Balbay ve Tuncay Özkan bunlar arasındadır.

Türkiye'de köşe yazarlarının kariyerlerinde yazdıkları yazılardan dolayı hapse girmesi veya para cezasına çarptırılması yaygın görülen bir durumdur. 23 gazeteci Temmuz 2014'e hapiste girmiştir. 54 haberci, yerel gazete ve internet sitesi fiili saldırıya uğramıştır. Geçen yıl aynı dönemde, 66 gazeteci ve 27 dağıtımçı hapse girmiştir. Bir karikatürist Adnan Oktar'a hakaretten, bir gazeteci de casusluk iddiasıyla hapistedir. 23 gazeteciden 18'i hükümlü, 5'inin davası sürmektedir. Nisan ayından beri Özgür Gündem gazetesi sorumlu yazı işleri müdürü Reyhan Çapan ve haftalık Demokratik Ulus gazetesi sorumlu yazı işleri müdürü Arafat Dayan hakkında, TMK'nın 6/2 veya 7/2 maddelerine muhalefetten 15 yeni dava açılmıştır. 2014 yılı Nisan-Mayıs- Haziran aylarında 54 gazeteci, bir yerel gazete, bir İnternet haber sitesi fiili saldırıya, bir gazeteci sözlü saldırıya uğramış; beş gazeteci ve bir gazete de tehdit edilmiştir.

Bu dönemde bir köşe yazarı ve bir karikatürist toplam 1 yıl 5 ay 20 gün hapse mahkum olmuştur. Aynı dönemde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Türkiye'yi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ifade özgürlüğü hakkını düzenleyen 10. maddesini ihlal ve bu dosyalarda adil yargılama yapmadığı tespitiyle 5 gazeteci, 2 akademisyen ve hapiste Kürtçe yasağından mağdur olan 4 tutukluya toplam 55 bin 259 avro (yaklaşık 159 bin 200 TL) maddi ve manevi tazminat ödemeye mahkum etti. Mahkemeler bianet dahil 15 haber sitesine URL bazlı erişim engeli getirmiştir (<http://www.bianet.org/bianet/ifade-ozgurlugu/157311-medyanin-3-ayi-186-gazeteci-isten-atildi>, Erişim Tarihi: 04.02.2015).

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de gazeteciler zaman zaman yazdıkları yazılarından ve fikirlerinden dolayı katledilmektedir. Hasan Fehmi Bey (1909), Hasan Tahsin (1919), Abdi İpekçi (1979), Çetin Emeç (1990), Uğur Mumcu (1993), Ahmet Taner Kışlalı (1999), Hrant Dink (2007) ve onlarca gazeteci sayılabilir. 1909- 2007 yılları arasında toplam 64 gazeteci öldürülmüştür. Ölümler özellikle 1990-2000 yılı arasında yoğunlaşmış, bu dönemde 37 gazeteci katledilmiştir (<http://www.tgc.org.tr/oldurulengazeteciler.asp>, Erişim Tarihi: 06.02.2015).

Köşe Yazarlarının Kariyerinde Örgüt Değişirme Sebepleri

Medya sektörü emek gücü mobilizasyonu en yüksek oranlara ulaştığı, işgüvencesinin en sınırlı düzeyde kaldığı bir alan haline gelmiştir. Köşe yazarlarının sayıca artması ve niteliklerindeki değişimlerden yola çıkıldığında yapılan eleştirilerden çıkan sonuç; bu grubun 1980 sonrasında gelişen serbest pazar ideolojisinin bir anlamda taşıyıcıları olduğudur (Adaklı, 2006, s.308).

Bila, 2007 yılı itibarıyla Milliyet gazetesinde, en çok dört yıllık kıdemli çalışan varken, bunu sırasıyla altı yıllık, on-oniki yıllık kıdemlilerin takip ettiğini belirtir. Bila, gazetelerde çok uzun çalışmanın giderek zorlaşmakta olup, aynı gazeteden emekli olmanın artık çok zor olduğu belirtir. Sebebi ise işten çıkarmalar, transferler veya yeni açılan gazetelere aktarımlardır. Bu nedenlerle yazar, aynı gazetede uzun yıllar çalışmamakta; bu da gazetelerde yüksek işgören devri oranına ve personel yapısının sürekli değişmesine neden olmaktadır (Yağcı & Güven, 2007, s.25).

İşyeri değiştirmelerin başında grup kararına uyarak ekip halinde istifa etmek, başka bir gazeteden transfer teklifi almak, yönetici ile fikir çatışmasına girmek, gazetenin kapanması, gazetenin satılması, gazetenin ödeme güçlüğüne girmesi, daha yüksek bir maaş teklif edilmesi, patronun değişmesi nedeniyle çalışanın istifası veya patronun işten çıkarması gelmektedir.

Kişilere özgü olarak işten ayrılma sebepleri arasında yöneticinin protesto edilmesi nedeniyle işten ayrılma, beraber geldiği yöneticinin işten ayrılması, yükselmeyi umduğu servis veya kademenin uzun bir süre boşalmayacağı düşünülmesi, sendikacılık faaliyeti içinde olduğu için işten çıkarılması gibi sayılabilir.

İşyerinde etkili olan ekiplerden birine mensup olmak önemlidir, ama ekip değişikliklerini gözetmek gerekmektedir. Bir değişiklik olduğu zaman bir süre sonra ekip üyelerinin işyerindeki varlığı tehdit altına girmektedir (Yağcı & Güven, 2007, s.34). Örneğin Selçuk Altan'ın, Yeni Günden istifa nedeni; diğer meslektaşlarının maaş zammı istemeleri ve zam verilmemesi durumunda istifa kararı almaları ve onları yalnız bırakmamak istemesidir (Coşkun & Esirgemez, 2003, s.131). Rahmi Turan, Sabah gazetesine geçerken 35-40 arkadaşı kendi istekleri ile Günaydın gazetesinden ayrılmış, onunla birlikte Sabah gazetesine geçmiştir (Akpınar, 2002, s.405). Ekip halinde çalışan hareketliliğine bir diğer örnek; 1954 yılında Ulus gazetesine DP iktidarının el koyması ile Çetin Altan işsiz kalmıştır. Nihat Erim yeni Ulus gazetesini kurması ile Altan ve Ulus'un tüm ekibi burada işe başlamıştır (Akpınar, 2002, s.45). Rahmi Turan'ın Hürriyet Gazetesi Genel Yayın Yönetmeni olmasına tepki olarak 20 civarında gazeteci Güneş gazetesine geçmiştir (Sağnak, 1996, s.65).

Gazeteler arasında transfer, diğer gazetelerden gelen teklifle olmaktadır. Daha yüksek ücretle aynı veya daha yüksek bir kadroya, daha prestijli başka bir gazeteye geçiş, kariyerde yükselme anlamına gelir. 1980'li yıllar basında transferler ve yüksek ücretler döneminin açıldığı dönemdir. 1982 yılında Güneş gazetesinin yayına başlaması ile bu süreç yaşanmaya başlanmıştır. Özel televizyon kanallarının açılması ücretlerin yükselmesine yol açmış, çalışanlar arasında ücret bakımından uçurumlar oluşmuştur (Sağnak, 1996, s.107).

Mehmet Barlas; Milliyet gazetesinde 1987 yılında 500 bin lira maaş alırken, 1987 de Güneş gazetesine 5 milyon lira aylık, 18 maaş ve 300 milyon lira transfer ücreti ve bir Mercedes karşılığı geçmiştir. Barlas daha sonra Atv ve Sabah'a geçerken 25 bin dolar transfer ücreti almıştır (Akpınar, 2002, s.112-113).

Sezai Bayar, Hürriyet'te "Bir Günün Hikayesi" adlı anonim köşede on bir yıl imzasız yazı yazmıştır. Ankara'dan hikayeler ve Anadolu'da yaşanan sorunları incelemekte, ayda 600-700 mektup almaktadır. Aynı köşede daha sonra Ahmet Altan'a imza açılmıştır. 11 yıl boyunca Bayar'ın kendisine imza açılmaması zoruna gider ve burada yazmayı bırakır (Yıldırım, 2004, s.321).

Gazetecilik gibi kişisel motivasyonun iş başarısı ve veriminde etkili olduğu bir meslekte iş atmosferi çok önemlidir. İş ortamında yöneticiye bağlı çatışmalar olduğunda gruplaşmalar artmakta ve keskinleşmekte, işten çıkma oranı yükselmekte veya büro

değiştirme talepleri gelmektedir. Gazetelerin yönetimi İstanbul'da olduğu için yükselmek isteyen çalışanlar İstanbul'da çalışmayı istemektedir (Saral, 2006, s.94).

Gazetecilerin geçmişte yaptıkları işler gazeteye girişlerinde etkili olmaktadır. Cumhuriyet gazetesinde de MİT mensubu olduğu bilinen Hayri Birler'i gazete çalışanları geçmişte yaptığı işten dolayı aralarında istememiş, grup kararı alarak taleplerini gazete yönetimine bildirmişlerdir (Saral, 2006, s.78).

Gazete içindeki kökleşmiş yapı, yükselme isteğinde olan gazetecinin başka bir gazetede istediği fırsatı bulması işten ayrılmasına neden olmaktadır. Sedat Ergin de Cumhuriyet'te dış politika ile ilgili köşelerin daha önceden kapılmış olması ve yakın zamanda burada yükselme imkanının olmaması nedeni ile Hürriyet'ten gelen Washington Muhabirliği'ni kabul etmiş ve Cumhuriyet'ten ayrılmıştır (Saral, 2006, s.124).

Cumhuriyet gazetesi yönetimi ekonomik koşulların ağırlaştığı ve gazetenin batma noktasına geldiği gerekçesi ile 57 kişinin toplu olarak işten çıkarılmasına karar vermişti. Fakat Ankara bürosu çalışanları toplu işten çıkarmaların gerçekleşmesi halinde toplu istifa edeceklerini bir bildirgeyle yönetime sunarak toplu direnişte bulunurlar ve bunun üzerine yönetim toplu istifadan vazgeçer (Saral, 2006, s.183).

Diğer işkollarından farklı olarak, gazeteci kendi isteğiyle -gazetenin çizgisi değişti iddiasıyla zamanında bildirim yaparak işten çıkabilir ve ihbar-kıdem tazminatı da almaya hak sahibidir (Sönmez, 2010, 17 Kasım).

Gazetecilik mesleğinde işsiz kalma yaygın görülen durumlardandır. Atılğan, gazetecilik mesleği için işsizlik nedenlerini; gazetecilik mesleğinin çekiciliği, Türk basınının değişen yapısı, teknolojik gelişmeler, tekelleşme, eğitim sisteminin etkisi, artan maliyetlerin etkisi olarak sınıflandırmıştır. Mesleğin çekiciliği nedeniyle pek çok vasıfsız genç düşük ücretle bu işi yapmaktadır. Sigortasız ve kadrosuz çalışmaya istekli bu genç grubu işverenlere cazip gelmektedir. Son yıllarda magazin gazeteciliğindeki artış, ciddi habercilikten uzaklaşan gazeteler ajanslardan gelen haberler ile yetinerek muhabir sayısını azaltma yoluna gitmiştir. 1988 yılında Asil Nadir'in medya alanına girişi ile başlayan tekelleşme süreci günümüzde ileri boyutlara ulaşmıştır (Atılğan,1991, ss.58-66). Tekelleşme süreci ile ortak haber havuzları oluşturarak, ortak yazı işleri kadroları ile farklı ürünler çıkararak insan gücünde azaltmaya gidilmiş, bu durum da istihdam problemlerini büyütüştür.

Ekonomik krizler diğer iş alanlarında olduğu gibi basın da da yüksek oranlarda işçi çıkarmaya neden olmaktadır. 2001 ekonomik krizi basında beş bin çalışanın işten atılmasına neden olmuştur (Yağcı & Güven, 2007, s.32).

Günümüz Ulusal Basındaki Köşe Yazarlarının Kariyeri Üzerine Bir İnceleme

Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu, 2014 yılında ulusal çapta yayın yapan en yüksek tirajlı gazetelerde günlük veya belirli periyotlarda düzenli olarak köşe yazısı yazan gazete köşe yazarlarının kariyer yapısını incelemektir. Çalışmanın amacı, gazete köşe yazarlarının kariyerinin sınırsız kariyere doğru değiştiği iddiası incelenen objelerle sınanmaya çalışmaktır.

Araştırmanın Yöntemi

İncelenen köşe yazarlarının özgeçmişlerinden elde edilen veriler saymaca yöntemi ile bir araya getirilmiştir. Köşe yazarlarının özgeçmişleri, eğitim durumları ve kariyer hareketleri olmak üzere iki ana kategoride incelenmiştir. İncelemeler sonucunda elde edilen bulgular öğrenim durumu, işe başlama, gazeteler ve televizyonlar arasında yüksek transferler ve yüksek işgören devri, kariyer aşamaları, örgüt değiştirme sebepleri başlıkları altında yer almaktadır. Bu veriler Sınırsız Kariyer Yaklaşımı açısından incelenmiştir.

Gazetelerde çalışan köşe yazarlarının kariyeri konusundaki bu çalışma belli kısıtlar içinde yürütülmüştür. Öncelikle, gazete köşe yazarlarının özgeçmiş bilgilerinin belirli bir sistematığe göre toplanması zor olmaktadır. Yani güvenilir ve tam bilgi ihtiyacı vardır. Köşe yazarlarının çalıştığı kurumlar tespit edilmiş, fakat hangi kurumda ne kadar kaldığı ile ilgili kesin bilgiler edinilmemiştir. Bazı köşe yazarları hem gazetede hem de televizyon kanallarında aynı dönemde çalıştıklarından değiştirdiği kurum sayısı hesaplanırken tek bir kurum dikkate alınmıştır. Gerçekçi bir işgören devir oranı hesaplanırken sadece değiştirdiği medya kurumları (gazete, dergi, ajans, televizyon, radyo) sayılmış, diğer kurumlar hesaba katılmamıştır.

İkinci olarak, sınırsız kariyer kuramı bugüne kadar kuramsal olarak ele alındığı için, belirli bir kariyer alanında sınırsız kariyeri operasyonel tanımlama ve ölçme zorluğu dikkat çekmektedir. Köşe yazarlarının kariyerlerindeki değişimin sınırsız kariyere dönüşmesinin incelenmesinde Arthur'un bu alanda kabul görmüş sınırsız kariyer tanımı çerçeve olarak alınmaktadır (Sullivan ve Arthur, 2006, s. 20) .

Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Kolayda örnekleme yöntemi ile Türkiye'de ulusal çapta yayımlanan en yüksek tirajlı 20 gazetede çalışan köşe yazarlarının kariyeri incelenmektedir. Tablo 2'de incelenen köşe yazarları ve çalıştıkları gazetelerin ismi yer almaktadır.

Tablo 2. İncelenen Köşe Yazarlarının Gazetelere Göre Dağılımı

Gazete adı	Yazarı	Sayısı
Akşam	Deniz Gökçe, Cengiz Özdemir, Funda Özkan	3
Bugün	Erhan Başyurt, Gülay Göktürk, Nazlı Ilıcak,	3
Cumhuriyet	Bedri Baykam, Can Dündar, Cüneyt Arcayürek, Hikmet Çetinkaya, Mustafa Balbay, Zeynep Oral	6
Fanatik	Mehmet Demirkol,	1
Güneş	Arif Temir, Nurettin Soydan, Vehbi Dinçcan,	3
Habertürk	Fatih Altaylı, Fehmi Kuru, Muharrem Sarıkaya, Serdar Turgut, Soli Özel,	5
Hürriyet	Ahmet Hakan, Ayşe Arman, Cengiz Semercioğlu, Ertuğrul Özkök, Erdal Sağlam, Faruk Bildirici, Ferai Tınç, M. Yakup Yılmaz, Sedat Ergin, Taha Akyol, Tufan Türeñç, Vahap Munyar, Yalçın Doğan, Enis Berberoğlu	14
Milliyet	Abbas Güçlü, Aslı Aydıntaşbaş, Çetin Altan, Derya Sazak, Fikret Bila, Güngür Uras, Hasan Pulur, Mehmet Tezkan, Melih Aşık, Nagehan Alçı, Tunca Bengin, Zafer Mutlu	12
Pas fotomaç	Hakkı Yalçın, Hıncal Uluç, Turgay Demir,	3
Posta	Candaş Tolga Işık, Nedim Şener, Rauf Tamer, Yazgülü Aydoğan,	4
Sabah	Erdal Şafak, Haşmet Babaoğlu, Mehmet Barlas, Yavuz Donat,	4
Sözcü	Bekir Coşkun, Emin Çölaşan, Rahmi Turan, Uğur Dündar, Yılmaz Özdi,	5
Star	Ahmet Kekeç, Ahmet Taşgetiren, Alin Taşcıyan, Ergun Babahan, Eser Karakaş, Hakan Albayrak, Nuh Albayrak, Taha Özkan,	8
Takvim	Bekir Hazar, Ergün Diler, Erkin Şahinöz,	3
Taraf	Ümit Kardeş, Neşe Düzel, Mehmet Baransu	3
Türkiye	Burcu Çetinkaya, Fuat Uğur,	2
Vatan	Reha Muhtar, Güngör Mengi, Ruhat Mengi, Okay Gönensin, Murat Çelik,	5
Yeni Akit	Abdullah Yıldız, Abdurrahman Dilipak, Ali Karahasanoğlu, Mehmet Doğan, Ahmet Varol,	5
Yeni Şafak	Ayşe Böhürler, Sibel Eraslan, Ali Bayramoğlu, Fatma K. Barbarosoğlu, İbrahim Karagül, Kürşat Bumin	6
Zaman	Ali Bulaç, Ali Çolak, Ekrem Dumanlı, Hüseyin Gülerce, Nedim Hazar	5
Toplam		100

Araştırmanın Bulguları

Gazetelerde çalışan 100 köşe yazarı inceleme konusu edilmiştir. Köşe yazarlarının özgeçmişleri incelenerek kariyer hareketlilikleri belirlenmeye ve bilgi toplama sürecinde örnek bir özgeçmiş formu hazırlanarak yazarların özgeçmiş bilgileri bu forma uygun olarak doldurulmuştur. Özgeçmiş formunda, öğrenim durumu, görev ve süre olarak iş deneyimleri,

ayrılma sebebi gibi temel bilgiler ve bazı demografik bilgiler yer almaktadır. Özgeçmiş bilgileri yanında medya organlarında yer alan medya profesyonellerinin örgüt ve iş değiştirmelerini içeren yazılı dokümanlar da incelenmiştir. Özgeçmişler ve diğer kariyerle ilgili dokümanlar incelenerek katılımcıların kariyer hareketleri yukarıdaki sınırsız kariyer koşullarını sağlama derecesine göre değerlendirilmiştir.

Gazete köşe yazarlarının demografik özellikleri.

İncelenen gazetecilerden yaşları tespit edilebilen 96 köşe yazarının yaş ortalaması 56.6'dır. Yaşları tespit edilen gazetecilerin en genci 33 yaşında ve en yaşlısı 86 yaşındadır. 100 gazetecinin 79'ünün medeni durumu tespit edilmiştir. Bunlardan 76'sı evli, biri bekar, ikisi de boşanmıştır. 79 gazetecinin 62'sinin çocuğu vardır.

İncelenen köşe yazarlarından 59'unun liseleri tespit edilmiştir. Bu gazeteciden 26'sı yani %44'ü yabancı liselerden (Fransız, Amerikan, Alman Lisesi ve Robert Koleji gibi) mezundur. Bunlar içinde Robert Koleji ilk sırayı almaktadır. 6 imam hatip lisesi mezunu gazeteci var iken; 27 gazeteci devlet lisesi mezunu olup toplam içinde %45 oranındadır.

İncelenen 100 gazetecinin 90'ı yani %90'ı yükseköğrenim yapmıştır. İstanbul Üniversitesi % 30 ile ilk sırada yer alırken sırasıyla Ankara Üniversitesi % 23 ile ikinci sırada; %11.6 ile Gazi Üniversitesi üçüncü sırada, Boğaziçi, Ege, Marmara, ODTÜ, Dokuz Eylül, Anadolu Üniversitesi ve diğer üniversiteler yer almaktadır. Gazetecilerin %9'u bir yabancı ülke üniversitesinden mezundur. İstanbul ili içinden mezun olanların sayısı 36 ile %40 gibi bir büyük orana ulaşmaktadır.

Fakülteler bazında İktisat, İşletme, Maliye, Kamu Yönetimi, Uluslararası İlişkiler, Gazetecilik, Halkla İlişkiler, Eğitim, Hukuk, Biyoloji, Türk Dili ve Edebiyatı, Arkeoloji, Tıp, Sosyoloji, İlahiyat, Matematik, Felsefe ve İngiliz Dili ve Edebiyatı bölümlerinden mezun gazeteciler bulunmaktadır. %32 ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri ilk sırada yer alırken, %25 ile İletişim fakültesi mezunları ikinci sırada, %11 ile Hukuk Fakültesi mezunları üçüncü sıradadır.

Aynı okullardan mezun olmak, aynı çevrede yetişmiş olmak gazetecilerin birbirini tanımalarını, aynı okuldan bürokrat ve politikacıları tanımalarını, ilişki çevrelerini genişletmelerini sağlamaktadır. Örneğin Ertan Karasu, Galatasaray Lisesi mezunu olduğu için derneğe üye olan ve önemli konumdaki insanları tanıdığını (Mani, Gencer & Ceyhan, 2004: 170) ve bu kişilerin kendisi için bir haber kaynağı olduğunu ifade etmektedir. İncelenen köşe yazarlarının %22'si yüksek lisansını tamamlarken; %12'si doktoralıdır.

Yabancı dil bilmenin gazeteciler açısından önemli olduğu verilerle desteklenmektedir. 100 gazetecinin 50'si en az bir yabancı dil bilmektedir. Yabancı dil bilenlerin %71'i İngilizce

konusabilmektedir. Yabancı dil bilenlerin %37'si Fransızca konuşabilirken; %14'ü Almanca, %10'u Arapça konuşabilmektedir. Yabancı dil konuşabilen gazetecilerin %18'i en az iki dil konuşabilmektedir. İki gazeteci üç yabancı dil, 2 gazeteci de dört ve üstü sayıda yabancı dil konuşabilmektedir.

Yabancı dil bilgisi gazetecilik mesleğinin olmazsa olmaz gereklerindedir. Dış haberler servisinde çalışmak, diğer ülkelerle ilgili olarak bilgi almak için yabancı basını takip etmek ve ajansların metinlerini çevirmek, yurtdışı gezilerine katılmak için yabancı dil bilgisine sahip olmak önemli bir avantajdır.

Gazete köşe yazarlarının kariyer aşamaları.

İncelenen gazetelerin biyografilerinde işe başlama deneyimleri bakımından bazı ortak noktalar bulunmaktadır. Bugünkü köşe yazarlarının pek çoğu gazetecilik yapmayı önceden planlamamıştır. Emin Çölaşan gazeteciliğe başlamalarının tamamen rastlantılarla olduğunu, kendisinin iki kez devlet işinden kovulması sonucunda mecburiyetten gazeteci olduğunu söyler (Akpınar, 2002, s.19).

Köşe yazarlarının bir kısmı üniversite okurken geçimini sağlamak amacıyla bu işe girmiş ya da akrabası veya arkadaşının tavsiyesi ile muhabirliğe başlamıştır. Hıncal Uluç, ağabeyi sayesinde Öz Fenerbahçe dergisinin Ankara muhabiri olmuştur. Daha sonra Yeni gün gazetesine de diğer bir akrabası olan Mehmet Ali Kışlalı'nın aracılığı ile işe girmiştir. Öncü gazetesinin kurucularından Fadıl Uluç babası olduğu için bu gazetede ağabeyi ile birlikte çalışmaya başlamıştır (Akpınar, 2002, s.417) Nazmi Bilgin, baba mesleği olarak gazeteci olarak işe başlamıştır (Özdil & Sıtkı, 2004, s. 278).

Köşe yazarlarının %65'i gazetecilik hayatında ilk iş deneyimini muhabir olarak yapmışlardır. Usta çırak ilişkisi içinde eğitilmeleri için de muhabir olarak işe başlamaları en doğru kariyer basamağıdır (Yücel, 2004, s.369). Doğan Hızlan ve Ertuğrul Özkök mesleğe muhabirlik yapmadan başlayan ender gazetecilerdendir.

İncelenen gazeteciler arasında tüm bu kariyer basamaklarını aynı gazete içinde yükselen çok azdır. Fakat bir kısım kariyer aşaması aynı gazete içinde çıkılırken bir kısım kadrolar başka bir gazeteye transfer olunarak edinilmektedir. Diğer gazetelerden gelen transfer teklifleri bir üst basamağa olduğu gibi aynı kadroya fakat daha yüksek ücretle transfer şeklinde olmaktadır.

İncelenen köşe yazarlarının %21'i kariyerlerine dergilerde yazarlık, muhabirlik veya yöneticilik yaparak başlamıştır. Kariyerinde en az bir defa dergilerde çalışan köşe yazarı oranı ise %39'dur. Bu durum dergicilik ve gazetecilikte ortak yönlerin olduğunu rotaya koymaktadır. İncelenen köşe yazarları arasında kitap yazarlığı oranı %52 gibi oldukça

yüksektir. Ajans gazeteciliği de ulusal basın köşe yazarlarının kariyerinde önemli bir yer tutmaktadır. İncelenen 100 gazetecinin %11'i en az bir defa bir ajansta gazetecilik yapmıştır. İncelenen gazetecilerden %19'si gazetecilikte bir dönem kariyer yaptıktan sonra çeşitli üniversitelerde öğretim üyesi olarak çalışmış veya çalışmaktadır. Üniversitelerden de gazetecilik mesleğine geçen köşe yazarı oranı %4'dür.

İlk iş deneyimi olarak televizyonculuk yapan ve sonra gazetelerde başlayan köşe yazarlarının oranı %7'dir. Medya dışında başka bir alanda işe başlayarak sonra medya alanına geçenlerin oranı %17'dir.

İncelenen köşe yazarlarının %34'ü en az bir defa genel yayın yönetmenliği yapmıştır. Zafer Mutlu, Sabah Gazetesi tarafından yönetici olarak transfer edilmek istendiğinde genel yayın müdürü olarak genel müdürünün üstünde olmak istediği şartını ileri sürmüştür. Genel müdürün genel yayın müdürünün bir yardımcısı olması gerektiğini ifade etmiştir. Böylece ilk kez genel yayın müdürü müessese müdürünün üzerinde bir pozisyona yükselmiştir (Akpınar, 2002, s. 330).

Ertuğrul Özkök bir süre Erol Simavi'nin Hürriyet'in başına genel yayın yönetmeni olması teklifini reddetmiştir. Gerekçesinde Ankara temsilciliğinin sağlam bir yer olması, tiraj meselesi olmaması, itibarının yüksek bir yöneticilik makamı olması, yöneticiliğin yanında habercilik imkanı sağlamasını ileri sürmektedir. Ankara temsilcisine her zaman geleceğin genel yayın yönetmeni olarak bakılması nedeni ile prestijli bir makamdır. 1990'lı yıllarda gazetelerde hep genel yayın yönetmeni-genel müdür ve murahhas üye çatışması vardır. Ertuğrul Özkök genel yayın yönetmenliğinin yanı sıra icra kurulu başkanlığını da yüklenerek bu çatışmayı ortadan kaldırmıştır (Akpınar, 2002, ss.367-368).

İncelenen köşe yazarlarından bazıları kariyerlerinde siyasi partilerin çeşitli kademelerinde görev almışlardır. Örneğin Ayşe Böhürler, Adalet ve Kalkınma Partisi Merkez Karar Yönetme Kurulu üyesidir. Çetin Altan Türkiye Komünist Partisi'nden milletvekilliği yapmıştır. Mehmet Barlas'ın babası Sait Barlas eski CHP bakanıdır. Nazlı Ilıcak'ın babası, 21. ve 22. Hükümetlerde bakanlık yapmış Muammer Çavuşoğlu'dur. Nazlı Ilıcak, 1999 Seçimleri'nde Fazilet Partisi'nden İstanbul milletvekili seçilmiştir. Mustafa Balbay CHP'den 24. dönem milletvekili seçilmiştir.

Yüksek işgören devri.

İş değiştirme oranı 100 köşe yazarı dikkate alındığında 6.24 bulunmuştur. İş değiştirme sıklığı tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3. Köşe Yazarlarının İş Değişirme Sayısı

İş değişirme sayısı	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	16	18	20	22	29
Kişi sayısı	6	9	11	11	6	10	11	2	7	7	4	3	5	4	1	1	1	1

İş değişirme sıklığında yoğunlaşma, 3, 4, 5, 6 ve 7 defa iş değiştirmede görülmektedir. İncelenen gazetecilerin yaklaşık %6'sı en az 10 defa iş değiştirmiştir. Bu yüksek işdevir oranı memnuniyetinin düşüklüğü, transfer tekliflerinin çokluğu veya daha iyi bir iş bulmanın kolaylığını göstermektedir. Bu kadar yüksek işdevir oranına rağmen ironik bir şekilde pek çok köşe yazarı gazetecilik kariyerinin büyük kısmını aynı kurumda çalışarak geçirmektedir. İncelenen gazetecilerden aynı kurumda on yıl ve üstü çalışanların sayısı tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4. Aynı Gazetede Çalışma Süresi

Yıl	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Kişi	6	6	6	3	2	3	4	3	2	-	2	1	3	-	1	4	2	2
Yıl	28	29	30	31	32	47	48											
Kişi	1	2	-	1	1	1	1											

İncelenen 100 köşe yazarının 57'si aynı kurumda en az 10 yıl çalışmıştır. Bu kadar çok iş değiştirerek bu kadar uzun yıllar aynı kurumda çalışmak gazetecilikte yazarın markası yani star köşe yazarlığı olgusunu ortaya koymaktadır. Gazeteler kendileri ile özdeşleşen köşe yazarlarını ve onların okuyucularını kaybetmemek için uzun yıllar çalıştırmakta; diğer kurumlara gitmemesi için yüksek ücretler ödemektedir. İncelenen 100 köşe yazarının çalıştıkları gazeteler bazında yapılan tarama sonucunda köşe yazarlarının en çok çalıştığı gazete olarak ilk sırada Hürriyet, ikinci sırada Sabah ve üçüncü sırada Milliyet gazeteleri yer almaktadır. Diğerleri en çoktan aza doğru sırasıyla Star, Cumhuriyet, Akşam, Güneş, Yeni Şafak, Zaman, Vatan, Yeni Yüzyıl, Tercüman ve Yeni Akit gelmektedir.

Türkiye'de özel televizyonların açılması ile star olmuş gazeteciler için yeni bir piyasa yaratılmıştır. Gazetelerden televizyonlara anchorman, haber programı yapımcısı, tartışma programı katılımcısı olarak insan kaynağı transferleri olmuştur. İlk iş deneyimi olarak televizyonculuk yapan ve sonra gazetelerde başlayan köşe yazarlarının oranı %7'dir. Kariyerinin bir aşamasında televizyonda çalışmış olan gazetecilerin oranı %46'dır.

İlk iş olarak TRT’de çalışan gazeteci oranı %4’dür. İncelenen gazetecilerin %40’ı hem köşe yazarlığı yaparken hem de televizyonlarda program yapmaktadır. Fehmi Kuru aynı anda 4 televizyonda (ATV, TRT, Kanal 7 ve Kanal 24) program yapmaktadır. Gazetecilerin tercih ettikleri televizyonlar incelenmiş ve CNNTürk %30.4 ile ilk sırada; %26 ile Show TV ikinci sırada ve %21.7 ile NTV üçüncü sırada yer almaktadır. %17 ile TRT, Kanal D, ATV, Star TV eşit oranda dördüncü sıradadır. NTV ve CNNTürk’ün haber kanalı olması nedeni ile gazeteciler tarafından kariyerleri için bir basamak olarak tercih edilmektedirler.

Örgüt değiştirme sebepleri.

İncelenen gazetecilerin işyeri değiştirme sebepleri incelenmiştir. Yukarıda da yer aldığı gibi Türkiye’de gazetecilik kariyerinde işyeri değiştirme sıklığı 6.24 gibi oldukça yüksek bir orandadır. İncelenen gazetecilerin otobiyografileri, kitapları veya röportajlarında tüm işyerlerinden neden ayrıldıkları bilgisi yer almaktadır. Bazı işyerlerinden neden ayrıldıklarını yazmakta, bazen sadece başka bir gazeteye geçtim şeklinde ifade etmektedirler. Bu nedenle işyeri değiştirme sebepleri bakımından bir oran verilmemektedir. Fakat genel olarak işyeri değiştirme nedenleri arasında, başka bir gazeteden veya televizyondan transfer teklifi almaları, yöneticileri ile anlaşamamaları, gazetenin satılması, grup olarak ayrılma kararı vermeleri gelmektedir.

Köşe Yazarlarının Kariyerlerinin Sınırsız Kariyer Kuramı Açısından Değerlendirilmesi.

Gazetecilik mesleğinin kariyer sistemi incelendiğinde kariyerin başlangıcında Klup Kariyer Modeli'nin geçerli olduğu görülür. Yani muhabir olarak işe başlayan gazeteci kurum içinde usta-çırak ilişkisi içinde eğitilmektedir. Yaptığı haberler ile kendini tanıtmaya başlayan muhabir zaman içinde dikey kariyer yolu takip ederek hiyerarşi içinde yükselmektedir. Burada gazeteye ve okura sadakat bulunmaktadır. Fakat muhabir mesleğin en yüksek hiyerarşik ve prestijli aşaması olan köşe yazarlığına geçtiğinde örgüte sadakati azalmaktadır. Diğer gazetelerden veya televizyon kanallarından gelen transfer telifleri veya grup kararları köşe yazarlarının sık sık kurum değiştirmelerine sebep olmaktadır. Bu durum Sınırsız Kariyer Yaklaşımı içinde yer alan Basketbol Takımı Modeli'ne uymaktadır. Köşe yazarı mesleğinde gelişim gösterirken, çalıştığı kuruma bağlılığı azalmaktadır.

İncelenen 100 köşe yazarının ortalama işgören devri oranı altının üstündedir. Bu her bir köşe yazarının en az altı işyeri değiştirmesi demektir. Sınırsız Kariyer Yaklaşımında yer alan fiziksel hareketlilik köşe yazarlarında büyük oranda görülmektedir. Köşe yazarları gazeteler, televizyonlar arasında sürekli geçişler yaşamaktadır.

İş değiştirme sebepleri içinde yüksek ücretli transfer teklifleri ilk sırada yer alırken, grup kararı ile kurum değiştirme, gazetenin yazarın ideolojisine uymayan kişi veya gruplara satılması da önemli bir nedendir. Bu da köşe yazarının kuruma sadakatinden çok mesleğe bağlılığını göstermektedir.

Köşe yazarlarının meslekten de kaynaklanan ilişki ağları yaygındır. Bu da örgüt üstü ilişkiler geliştirmesi, çalıştığı kurumdan ziyade meslek içinde bir yer edinmesini sağlamaktadır. Gazeteler ünlü köşe yazarlarını ve ona bağlı okuyucu kitlesini kaybetmemek için zaman zaman ilgili köşe yazarlarına daha yüksek ücretler ödemektedirler. Çeşitli nedenlerle köşe yazarı gazetesinden başka bir gazeteye geçtiğinde eski işyerinden köşe yazarının editoryal özgürlüğünün sınırlandırılmadığı, kendi isteğiyle ayrıldığı yönünde okuyucuya açıklamalarda bulunduğu görülür.

Sınırsız Kariyer Yaklaşımı ayrıca yüksek oranda psikolojik hareketliliğe de vurgu yapmaktadır. Çalışanın işine bakışı, başka bir alanda kariyer yapma isteği, işini geliştirme çabaları psikolojik hareketlilik olarak görülmektedir. Köşe yazarlarının çoğunluğu mesleğe muhabir olarak başlasa da bir kısmı başka bir alandan doğrudan köşe yazarı olarak işe başlamaktadır. Ayrıca uzunca bir süre köşe yazarlığı yapmış kişilerin daha sonra milletvekili, bakan, başbakan veya cumhurbaşkanı danışmanı olarak da çalıştığı görülmektedir. Köşe yazarları arasında kitap yazarları oldukça büyük orandadır. Bir dönem köşe yazarlığı veya yöneticilik yapmış kişilerin gazete kurduğu ve patron olduğu da görülmektedir. Bu tür davranışlar köşe yazarları arasında psikolojik hareketliliğin de yüksek oranda olduğunu göstermektedir.

Sonuç

1950'li yıllarda kurumsal altyapısı oluşmaya başlayan bağımsız basının muhabirinden genel yayın yönetmenine kadar personel profili belirli ölçüde zanaat benzeri bir üretim ilişkisini yansıtmaktadır. Usta- çırak ilişkisinin yansıtan organizasyon yapısı, 1980'li yıllarla birlikte yerini işlevsel ayrışmanın getirdiği mesafeli bir ilişki tarzına bırakmıştır. Bu yeni ilişki biçiminin genel ekonomi politikaları ile birlikte basının mali altyapı değişiklikleri ile de ilişkisi vardır (Adaklı, 2006, s.303).

1980 sonrası yazılı basında medyanın diğer alanlarında olduğu gibi büyük gruplar bünyesinde yoğunlaştığı görülür. Aynı medya grubu içinde hem dikey, hem yatay hem de çapraz tekelleşme vardır. Gruplar bünyelerinde haber ajansı, basım evi, dağıtım ağı bulundurarak dikey tekelleşmeye gitmektedir. Bir medya grubu bünyesinde pek çok gazete bulundurarak yatay tekelleşmeye sebep olmaktadır. Aynı grup hem gazete, hem radyo ve televizyon sahibi olarak çapraz tekelleşmeye gitmektedir. Pek çok medya organını bünyesinde

bulunduran gruplar haber havuzları oluşturarak aynı ajansın yaptığı haberleri hem gazete, hem de televizyonlarında kullanmaktadır. Bu da medya organları bünyesinde çalışan muhabir sayısının azalmasına neden olmaktadır. Gazetelerde muhabir sayısı azalırken, tersine köşe yazarlarının sayısında büyük bir artış olmuştur.

1990'ların başında özel televizyon kanallarının açılması gazete köşe yazarları için bir kariyer fırsatı yaratmıştır. Köşe yazarı gazetede köşesini yazarken, aynı grubun bünyesindeki televizyonda haber sunmakta veya haber-tartışma programı yapmaktadır. Bazen bir köşe yazarının televizyon kanalına haber sunucusu veya haber programı yapımcısı veya müdürü olarak geçtiği, uzun yıllar kanalda çalıştıktan sonra sadece gazetede köşesinde yazmaya başladığı tespit edilmiştir.

Köşe yazarları telif ücreti karşılığı çalıştığı için gazeteleri sendika ve buna bağlı yükümlülüklerden kurtarmaktadır. Sendikasız ve örgütsüz köşe yazarı editoryal açıdan patronun yayın politikasına bağımlı kalmaktadır. Zaman zaman iktidar aleyhine yazıları nedeniyle patron baskısına uğramakta, hatta işten çıkarılmaktadır.

Köşe yazarlarının transfer teklifleri veya ideolojik nedenlerle sık sık kurum değiştirdiği görülür. Bir köşe yazarının diğer gazeteye geçişi bazen aynı statüde (köşe yazarı olarak), bazen de yönetici olarak bir üst statüde olmaktadır. Fakat bir gazetenin genel yayın yönetmenliğini yapmış bir köşe yazarının sonra tekrar köşe yazarlığına geçtiği görülür. Bu durum bir başarısızlık nedeniyle görevden alınma olarak algılanmamaktadır. Çünkü gazetede en prestijli ve sürdürülebilir mevki köşe yazarlığı olarak görülmektedir.

Sınırsız Kariyer Kuramı'nın temel varsayımları; çalışanların kurumlardan ziyade mesleğe bağlı olmaları, sık sık iş değiştirmeleri, mesleklerinde gelişmek için kariyerlerine yön vermeleri, örgüt üstü ilişkiler geliştirmeleridir. Yüksek işgören devri oranı köşe yazarlarının belirli bir kuruma bağlılık hissetmediklerini, aksine mesleğe bağlılıklarının olduğunu göstermektedir. Köşe yazarları çoğunlukla gazeteler arasında transfer olurken, bazen de televizyon kanallarına geçtiği, bazen de her iki kurumda aynı anda çalıştığı görülür. Bu da köşe yazarının örgüt üstü ilişkiler geliştirdiği, mesleğini en iyi yapabileceği kurumu seçmede sıkıntı yaşamadığını gösterir.

Kaynaklar

- Adaklı, G. (2006). *Türkiye'de Medya Endüstrisi Neoliberalizm Çağında Mülkiyet Ve Kontrol İlişkileri*. Ankara: Ütopya
- Akpınar, H. (2002). *Onların Hikayesi Nasıl Gazeteci Oldular*. Ankara: Ümit
- Arthur, M.B. ve Rousseau, D.M. (1996). A Career Lexion For The 21st Cencury. *Academy of Management Executive*, 10 (4), 28-39.

- Aslan, Y. (2004). Teoman Karahun. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 2* içinde (346-360). Ankara: İLAUM
- Atılğan, S. (1991). *Türk Basınında İstihdam Sorunları ve Çözüm Yolları Gazetecilerin Korunması*. İstanbul: Gazeteciler Cemiyeti Tezler Dizisi
- Bali, R. N. (1999). Yeni Aristokratlar: Köşe Yazarları. *Birikim*, S. 117
- Çiçek, B. (2004). Aytekin Yıldız. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 2* içinde (41-55). Ankara: İLAUM
- Çölaşan, E. (2007). *Kovulduk Ey Halkım Unutma Bizi*, 29. Bsk Ankara: Bilgi
- Cura, A. & Elmas, M. (2003). Aycan Giritlioğlu. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 1* içinde (234-254). Ankara: İLAUM
- Coşkun, S. ve Esirgemez, M. (2003). Selçuk Altan, Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 1* içinde (126-148). Ankara: İLAUM
- Dündar, G. (2013). Kariyer Geliştirme. (Der.), İ.Ü.İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi ABD Öğretim Üyeleri, *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde (267-299). İstanbul: Beta
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Ankara: Nobel
- Kaya, A. R. (2009). *İktidar Yumağı Medya Sermaye Devlet*, Ankara: İmge
- Kaplan, S. (2004). Bekir Çiftçi. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 2* içinde (84-98). Ankara: İLAUM
- Karadenizli, E. (2004). Hüdayi Bayık. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 2* içinde (188-202). Ankara: İLAUM
- Jones, C. & Defillippi, R. J. (1996). Back To The Future in Film: Combining Industry and Self-Knowledge to Meet The Career Challenges of the 21 TH Century. *Academy of Management Executive*, V. 10, 89-102.
- Mani, Bercis., Gencer, Devrim & Ceyhan, Çağdaş. (2004). Ertan Karasu. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 2* içinde (154-172). Ankara: İLAUM
- Orhan, H. S. (2004). İstiklal Yaradılış. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 2* içinde (202-222). Ankara: İLAUM
- Özdil, Y. & Sıtkı, B. (2004). Nazmi Bilgin. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 2* içinde (276-296). Ankara: İLAUM
- Rojina, N. (2003). Salih Erden. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 1* içinde (192-202). Ankara: İLAUM
- Rousseau, D. M. & Arthur, M. B. (1999). The Boundaryless Human Resource Function: Building Agency and Community In The New Economic Era. *Organizational Dynamics*, Spring, 7-18
- Sağnak, M. (1996). *Medya-Politik (1983-1993 Yılları Arasında Medya-Politikacı İlişkileri)*. İstanbul: Eti
- Sullivan, S. E. & Arthur, Michael B. (2006). The Evolution Of The Boundaryless Career Concept: Examining Physical And Psychological Mobility, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29.
- Şahin, H. (2005, 23 Ekim). Radikal
- Şahir, Y. M. & Fahriyev, D. (2003). Yaşar Güngör. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 1* içinde (254-268). Ankara: İLAUM
- Saral, Z. (2006). *Biz Bir Aileyiz*, Ankara: Yurt Kitap
- Sonnenfeld, J.A. (1989). Career System Profiles and Strategic Staffing. (Ed.), Michael Bernard Arthur, Douglas T.Hall & Barbara S.Lawrence *Handbook of Career Theory* içinde (202-224). USA: Cambridge University Press,
- Sonnenfeld, J.A. & Peiperl, M.A. (1988). Staffing Policy As A Strategic Reponse: A Typology Of Career Systems. *Academy Of Management Review*, Vol. 13, No: 4, 588-600.

- Şimşek, M. Ş. & Öge, H. S. (2007). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları İle İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi
- Sönmez, M. (2010, 17 Kasım). Söküğünü Dikemeyen Terzi: Gazeteci. Cumhuriyet
- Taşdelen, E. (2003). Güngör Yerdeş, Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 1* içinde (202-212). Ankara: İLAUM
- Top, M. A. (2003). 1983-2002 Yılları Arası T.B.M.M. Milletvekillerinin Sosyal Yapıdaki Konumları (Sosyo-Demografik Özellikleri), (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Muğla
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. & Özer, M. A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 3. bsk, Ankara: Nobel
- Tuncay, S. ve Yılmaz, S. (2003). Kemal Bağlum. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 1* içinde (295-303). Ankara: İLAUM
- Tunçkol, Y. (2000). *Gazetecinin Not Defteri*, İstanbul: Bas-Haş,
- Tuğcu, D. (2004). Burhan Dodanlı. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 2* içinde (98-118). Ankara: İLAUM
- Türenç, T. & Akyıldız, E. (1986). *Gazeteci*, 2. Bsk., İstanbul: Milliyet
- Uzun, M. (2004). Behiç Ekşi. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 2* içinde (56-68). Ankara: İLAUM
- Türkiye İstatistik Kurumu, 2015
- Yalman, A. E. (1970). *Yakın Tarihte Gördüklerim ve Geçirdiklerim Cilt (1888-1918)*, İstanbul: Yenilik
- Yağcı, S. C. ve Güven, Ö. (2007). *Medyada İstihdam, Olanaklar/Sınırlılıklar*, Ankara: Türk İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayını
- Yücel, Z. (2004). Ümit Gürtuna. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 2* içinde (360-370). Ankara: İLAUM
- Yıldırım, A. (2004). Sezai Bayar. Süleyman Coşkun (Ed.), *Kendi Anlatımlarıyla Duayen Gazeteciler 2* içinde (316-328). Ankara: İLAUM,
- Radikal, 28.08.2005
- 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetin Tanzimi Hakkında Kanun
- Altınır, B. "Basında Sendikal Örgütlenme" <http://www.dorduncukuvvetmedya.com/108-basinda-sendikal-oerguetlenme.html>, Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2009
- "Bin Defa Dünyaya Gelsem Yine Gazeteci Olurdum" <http://ozdemirozlem.blogspot.com.tr/2012/12/yalcn-dogann-gazetecilik-oykusu.html>, Erişim Tarihi: 08.01.2015
- Yıldırım, B. (2010, 28 Ağustos). "Gazeteciliğin Dönüşümü: Yöndeşen Ortam Ve Ezilen Gazeteci", http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=32384
- <http://www.biyografi.net>, Erişim Tarihi: 10.12.2014
- <http://tr.wikipedia.org>, Erişim Tarihi: 12.12.2014
- <http://www.sorgunpostasi.com>, Erişim Tarihi: 17.12.2014
- <http://www.gazeteciler.com>, Erişim Tarihi: 15.12.2014
- http://www.tgs.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=6&Itemid=9
- <http://www.abbasguclu.com.tr>, Erişim Tarihi: 15.12.2014
- www.odatv.com, Erişim Tarihi: 15.12.2014
- <http://www.gizliliimler.tr.gg/Abdurrahim-Karako%E7--k1-Hayat%26%23305%3B,-Sanat%26%23305%3B-ve-Edebi-Ki%26%23351%3Bili%26%23287%3Bi-k2-.htm>
- <http://www.gazeteciler.com/gundem/turkiye-gazetesinde-nuh-albayrak-depremi-74811h.html>
- http://umitkardas.com/?page_id=21, Erişim Tarihi: 20.12.2014
- <http://www.bianet.org/bianet/ifade-ozgurlugu/157311-medyanin-3-ayi-186-gazeteci-isten-atildi>, Erişim Tarihi: 04.02.2015
- <http://www.zeyneporal.com/zeyneporal/ozgecmis.htm>, Erişim Tarihi: 15.12.2014

<http://www.bedribaykam.com/bb/ozgecmis.html>, Erişim Tarihi: 20.12.2014

<http://www.mehmetaltan.com/index.asp?sayfa=anasayfa>, Erişim Tarihi: 25.12.2014

http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=32384

<http://www.tgc.org.tr/oldurulengazeteciler.asp>, Erişim Tarihi: 06.02.2015

<http://www.hikmetcetinkaya.org/giris1.asp>, Erişim Tarihi: 06.02.2015