

ÖZGEÇMİŞLERİN BİÇİMSEL ÖZELLİKLERİNİN GÖZ İZLEME YÖNTEMİYLE DEĞERLENDİRİLMESİ: İDEAL ÖZGEÇMİŞ BİÇİMİ NASIL OLMALIDIR?

Pelin VARDARLIER¹

orcid.org/0000-0002-5101-6841

Canan ÇETİN²

orcid.org/0000-0002-3498-3346

Damla KARAKÖY³

orcid.org/0000-0002-1223-677X

ÖZ

Günümüzde insanların kariyer planlamaları ve iş görüşmeleri için hazırlamış oldukları özgeçmişler iş bulmak, terfi etmek ve rakiplerinden sıyrılmak için önemli bir araçtır. Büyüyen nitelikli işgücü piyasasında doğru adayı bulmak ilk aşamada incelenen özgeçmiş ve bunun sonucunda varılan yargıyla mümkün olur. Bu çalışma ile amaçlanan; insan kaynakları uzmanlarının karar verme esnasındaki bilişsel sürecinin varlığını göz önünde bulundurarak ideal özgeçmişin biçim yönünden nasıl olması gerektiğine dair keşifsel bir araştırma yürütmektir. Araştırmadaki odak grubumuz alanında uzman 17 İnsan Kaynakları çalışanından oluşmaktadır. Katılımcılar farklı kişilere ait biçim yönünden de birbirinden farklı 24 özgeçmiş göz izleme yöntemiyle incelemişlerdir. Isı haritaları ve katılımcıların bilgileri ne kadar sürede değerlendirdiği, özgeçmişin hangi bölümlerine odaklandıkları, hangi bölümlerinde daha fazla vakit geçirdikleri, hangi bölümü daha çok okudukları gibi veriler incelenerek ideal özgeçmişin biçimsel özellikleri ortaya konmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İdeal Özgeçmiş Biçimi, Göz İzleme Yöntemi, Isı haritası, Yargı ve Karar Verme Süreci

AN EVALUATION OF FORMAT OF CURRICULUM VITAE (CV) BY EYE TRACKING METHOD: HOW SHOULD IDEAL CV FORMAT BE?

ABSTRACT

Curriculum vitae (CV), which is prepared for job interviews or career plans, is an important tool in order to find a job, to promote or differentiation from the other candidates during the hiring process. Finding the right candidate is possible with the examined CV and the judgment of the recruitment specialist after the examination. The aim of this study is to conduct an exploratory research to analyze that how an ideal CV format should be with considering the cognitive process of the deciding. Our focus group in the research consist of 17 HR specialist. Participants examined 24 different CV by eye tracking method. The format of the ideal CV have been tried to be explored by the help of heat map and information of how long participants assessed the information, which parts they are focused, which parts they spend more time, which parts they read more.

Keywords: Ideal CV Format, Eye Tracking Method, Heat Map, Judgement and Decision Making Process

¹ Yrd. Doç. Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, pvardarlier@medipol.edu.tr .

² Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, canancetineylul@gmail.com

³ Arş. Grv., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, karakoydamla@gmail.com

Giriş

Küreselleşme ile birlikte artan rekabet işletmelerin kaynaklarını daha verimli ve doğru kullanmasını zorunlu hale getirmiştir. İşletmenin sahip olduğu tüm kaynaklar düşünüldüğünde insan kaynağı işletmeye rekabet avantajı ve sürdürülebilirlik kazandırmak ve bu avantajı korumakta en önemli kaynak haline gelmiştir. Yeni yönetim anlayışları ile birlikte insana duyulan ihtiyaç kritik bir önem kazanmış, işletmeler için “güç” sahip olunan nitelikli çalışanlar ile eşdeğer olmuştur. Dolayısıyla işletmelerin nitelikli çalışmanı çekmesi ve onu elde tutması bir lüksten ziyade zorunluluk haline gelmiştir.

Tüm bu nitelikli çalışanların seçilmesi ve elde tutulması sürecinde insan kaynakları uzmanlarına büyük sorumluluklar düşmektedir. Büyüyen nitelikli işgücü piyasası içerisinde doğru adayı bulmak eskisi kadar kolay olmayıp, bu durum işe alım uzmanlarının aday değerlendirme süreçlerini etkilemiştir. İnsan kaynakları işe alım uzmanlarının doğru adayı bulması zor olduğu gibi adayın da kendisini diğer adayların önüne geçirmesi de bir o kadar zordur (Vardarlier, 2015). Tam bu noktada özgeçmiş; işe alım uzmanları için eleme sürecinde ilk değerlendirme aracı olurken aday için ise güçlü yönlerini ortaya koyarak diğer adaylar arasından sıyrılmasına olanak sağlamaktadır.

Özgeçmişler, genellikle bir işe alım uzmanının sizi mülakata çağırıp çağırmama konusunda karar verirken danışacağı başlıca kaynaktır. Bu nedenle, özgeçmiş bir pazarlama aracı olmalıdır. Kişinin adaylığını destekleyen önemli bilgiler içermeli, güçlü özelliklerini ön plana çıkarmalı ve kişiyi, diğer adaylardan ayırmalıdır (DeCenzo vd., 2017). Özgeçmişin tüm bu kritik rolleri düşünüldüğünde; özgeçmiş üzerinde yürütülen tüm araştırmalar literatüre ve uygulama alanlarına büyük katkı sağlayacaktır.

İnsan kaynakları uzmanı özgeçmişe bakarak aday hakkında bir yargıya varma ve karar verme süreci içerisine girer ve bu sürece etki eden birden fazla faktörün varlığı bu sürecin incelenmesi gerekliliğini doğurur. Araştırmanın amacı, insan kaynakları uzmanları tarafından adayın özgeçmişini incelenirken bilişsel olarak izlediği süreçleri analiz etmek ve biçim yönünden ideal özgeçmişini ortaya koyabilmektir. Özgeçmişlerin içerik ve biçim yönünden incelendiği araştırmaların azlığı düşünüldüğünde bu çalışma ile literatüre katkı sağlanacağına inanılmaktadır. Bu araştırma kapsamında seçilen yöntem eye tracking olarak bilinen göz izleme yöntemidir. Bu yöntemin neden seçildiği, diğer yöntemlerden farkı, avantaj ve dezavantajları teorik çerçeve başlığı altında açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın devamında ise araştırma yöntemine ve bulgulara dair sonuçlar yer almaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Karar verme süreci davranışsal bir gösterge olarak uzun yıllardır incelenmiş ve bu davranışın altında yatan bilişsel süreç ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda birçok süreç izleme yöntemleri geliştirilmiştir. Tüm yöntemlerde amaç yargı ve karar vermeyi etkileyen faktörleri ortaya koyabilmek ve bilişsel olarak yürütülen bu süreci biraz daha anlaşılır kılmaktır.

Süreç izleme yöntemlerinden göz izleme yöntemi araştırmamız kapsamında kullanılan yöntemdir. Ancak bu yöntem ile bağlantılı diğer önemli yöntemleri de bilmek ve anlamak neden göz izleme yönteminin seçildiğinin daha net ortaya koyacaktır.

Göz izleme yöntemi ile bağlantılı olarak düşünülen yöntemlerden biri mouse izleme yöntemi diğeri karar hareketli pencere paradigmasıdır. Aşağıda bu iki yöntemin gelişimi, olumlu ve olumsuz yanları ortaya konmaya çalışılacaktır. Araştırma yöntemi olarak tercih edilen göz izleme yönteminin seçilme gerekçeleri diğer yöntemlerle farkını ortaya koymaya çalışarak açıklanmaya çalışılacaktır.

Mouse İzleme Yöntemi

Bilişsel süreçleri kavramada en yaygın yöntemlerden biri bilgi toplama süreçlerini incelemektir. Bu amaçla uygulanan bir araştırma yöntemi olan MouseLab (Mouse İzleme Yöntemi); bilgisayar tabanlı deneyler arttıkça daha popüler hale gelmektedir (Ashby vd., 2016).

Mouse izleme yöntemi Mouse (fare, imleç) hareketleri ile elde edilen istatistiksel sonuçlara dayanır. Mouse hareketleri, karar vericinin hangi anda, nereye, kaç kere tıkladığını belirleyen verilerdir (Ömür ve Aydoğdu, 2017). Bu yöntemde karar vericiler örtük bilgileri ortaya çıkarmak için bilgisayar faresini hareket ettirir; araştırmacı bu hareketleri izleyerek bilgiye erişim sırasını görmüş olur. Hareket esnasında belli bir alanda kalınan süreler ve o alana gidilme sayısı kayıt altına alınır. Tüm bunların sonunda karar vericinin bilgiye ulaşmada izlediği yol ve hangi bilgilere dikkat ettiği ortaya konulur (Watkins ve Johnson, 2011).

Yapılan çalışmalarla mouse izleme yöntemi daha anlamlı bir hale getirilmeye çalışılsa bile bu yöntem dikkat sürecine tabi tutulmaksızın anlık imleç hareketleri ile elde edilen istatistiksel sonuçlardan öteye gidememiştir. Sadece imlecin belirli bir alanda ne kadar kaldığını kaydederek dikkatin değerlendirilmesi zordur. İmlecin fiziksel olarak ileri geri hareket ettirilmesine gerek kalmaksızın zihinsel dikkatin farklı alanlar arasında değişmesi söz konusu olabilir. Böylece fare hareketleri, bilginin dikkat sürecinde sadece dolaylı ve kusurlu bir ölçümünü sunmaktadır. Mouse izleme yöntemi süreç izleme – karar araştırmalarında genelde varsayıldığı kadar güçlü olup olmadığı sorgulanmaktadır (Lohse ve Johnson, 1996).

Özetle; Mouse izleme yönteminde imlecin hareketleri istatistiksel verilere dökülerek süreç izleme gerçekleşmektedir. Ancak tüm bu verilerin dikkat unsurunu göz ardı edilerek elde edilmesi yöntemi zayıf kılmaktadır. İmlecin üzerinde durduğu alanda dikkatin gerçekleştiğini söylemek her zaman doğru olmayacağından bilişsel süreci anlamada bu yöntemin eksik kaldığı alanlar mevcuttur. Özgeçmiş incelenirken dikkat unsurunun varlığını göz ardı etmek doğru olmayacağından bu yöntem araştırma kapsamında tercih edilmemiştir.

Karar Hareketli Pencere Paradigması

Karar hareketli pencere paradigmasında mouse izleme yönteminden farklı olarak bilgiler katılımcıdan (deneklerden) saklanarak bilgiye ulaşma sürecini ortaya koymaya odaklanır. Asıl bilgi katılımcıdan saklanır ve katılımcı sadece göz hareketlerinin odaklandığı noktayı görebilir. Katılımcının odaklanmadığı diğer alanlar karanlık olur ve bu alanlar katılımcıdan saklanır. Katılımcı aradığı bilgiye göz hareketleriyle örtük bilgiyi çözümlenmeye çalışarak ulaşır. Mouse hareketlerinin yerini burada göz hareketleri almıştır. Sadece gözün odaklandığı nokta görüş alanına girerken asıl bilgiye ulaşmada izlediği süreç kayıt altına alınır (Watkins ve Johnson, 2011).

Mouse izleme yönteminde değerlendirilmeye alınmayan dikkat unsuru bu yöntemde göz ardı edilmemiştir. Ancak tüm bilgilerin veya bir kısmının katılımcıdan saklanması katılımcının karar verme sürecinde bir engel oluşturacağından bu yöntem eleştiri de toplamıştır (Watkins ve Johnson, 2011).

Araştırma amacı, insan kaynakları uzmanlarının adayın özgeçmişini incelerken dikkat ettiği noktaları ortaya çıkarmak olduğundan insan kaynakları uzmanlarından özgeçmişin bir bölümünü veya tamamını saklamak bizi amaca doğrudan yöneltmeyecektir. Gerçekte karşılaşılan durum insan kaynakları uzmanının özgeçmişin tamamına aynı anda ulaşıyor olduğudur. Bu yüzden karar hareketli pencere paradigması araştırma kapsamında tercih edilmemiştir.

Göz İzleme Yöntemi (Eye-Tracking)

Göz izleme yöntemi göz bebeğinin hareketlerinin incelenmesi sonucu elde edilen verilerin yorumlanması ile gerçekleştirilir. Göz hareketleri temelde ikiye ayrılır; sabitleme (odaklanma) ve sıçrayış (hareketler). Karar vericilerin yani katılımcıların özgürce bilgi araştırmalarına imkân sağlayan bu yöntemle göz hareketleri pasif olarak ölçülür (Ashby vd., 2016). Bu ölçüm sonunda elde edilen kullanılabilirlik testlerinden olan ısı haritaları katılımcının odak noktalarını renklendirmeye haritalandırır. Bu ısı haritaları bu yöntemin yorumlanmasında

araştırmacıya kolaylık sağlamaktadır. Göz izleme yöntemi bilgisayar tabanlı yapıldığı gibi göz hareketlerini izleyen özel gözlükler ile de yapılmaktadır.

Göz izleme yönteminin en büyük avantajlarından biri katılımcıdan bilginin gizlenmemesidir. Bu durum katılımcının özgürce karar verme sürecini görmemize olanak sağlar. Böylece, özellikle bilginin hazır olduğu karar süreçlerinde göz izleme yöntemi daha etkili olacaktır (Glöckner ve Herbold, 2010).

Göz hareketleri özellikleri gözü bir yere sabitleme davranışsal olguların altında yatan bilişsel süreçlerin iç yüzünü anlama konusunda büyük bir vaat sunmaktadır. Katılımcının tam olarak nereye baktığını ve odaklandığını gözler önüne serer (Lindner vd., 2014).

Diğer iki yönteme göre bilginin saklanmaması ve tüm bilgilerin katılımcı tarafından bilişsel olarak gerçekleşen göz hareketleri ile incelenmesi bu yöntemi güçlü kılan taraflardandır (Lindner vd., 2014).

Göz izleme yönteminde kullanılan ekipmanlar teknolojinin gelişmesiyle daha kullanışlı ve ulaşılabilir olsa da Türkiye’de bu ekipmanlar halen ileri teknoloji olarak görülmekte ve elde edilmesi zor ekipmanlar olarak sunulmaktadır. Türkiye’de bu ekipmanların maliyetleri diğer ülkelere göre yüksektir.

Kuşkusuz, bir metodoloji olarak göz izleme ile ilgili olarak değinilmesi gereken bazı uyarılar bulunmaktadır: ilk olarak, uygun olmayan sonuçların ortaya çıkmaması için göz izleme verilerinin doğru bir şekilde kodlanıp analiz edilmesine büyük önem verilmelidir. Örneğin; göz izleme, araştırmacılara belli bir öznelik için sabitleme olarak neyin sayılacağına tanımlanması ve göz hareketlerinin nasıl sınıflandırılacağına belirlenmesi konusunda birçok serbestlik derecesi sunmaktadır. En kötü durumda, bu serbestlik, araştırmacıları istenen bir etki gerçekleşene kadar ölçümlerini nasıl sınıflandırdıklarını tekrar tekrar değiştirmeye ya da bilginin nasıl edinileceğine dair tahminlerini ayarlamaya yönlendirebilir (Ashby vd., 2016).

Dikkat çeken bir diğer nokta, göz hareketlerinin bilişsel süreçler için geçerli bir temsilci olduğuna dair tartışmayı desteklemekle birlikte (Just ve Carpenter, 1984 Aktaran; Ashby vd., 2016), göz hareketlerinin ne kadar içgörü sağlayabileceğinin sınırları bulunmaktadır. Bundan yola çıkarak göz hareketlerinin yüzde yüz bilişsel ve bilinçli olduğunu söylemek doğru olmayacaktır.

Göz hareketlerini izleme yöntemi diğer iki yöntemden daha fazla avantajları olan bir yöntemdir. Araştırma amacı düşünüldüğünde hazır bilginin katılımcı tarafından yargı ve karar verme sürecinden geçmesini ve bu süreçte odaklandığı noktaları tespit etmek istenmektedir.

Hazır bilgi tüm özgeçmiş olurken göz izleme yöntemi sonucunda elde edilen ısı haritası ile katılımcıların odak noktaları da tespit edilmektedir.

Araştırma Metodu

Özgeçmiş oluşturma ile ilgili çok sayıda yazı yayımlanmış olsa da bu yazılar arasında birbirleriyle çelişen ifadeler bulunmaktadır. Bu konuda yapılan Türkçe bilimsel çalışma sayısı oldukça azdır. Yapılan çalışmalar daha ziyade özgeçmişin içeriği ile ilgili olmaktadır. Biçim açısından incelendiğinde ise çok yüzeysel bilgiler karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın amacı, insan kaynakları uzmanları tarafından adayın özgeçmişini incelenirken bilişsel olarak izlediği süreçleri analiz etmek ve biçim yönünden ideal özgeçmişini ortaya koyabilmektir. Özgeçmişlerin biçim yönünden ideal şeklinin arandığı bu çalışma keşifsel araştırma özellikleri taşımaktadır.

Çalışmanın araştırma kısmı, nitel araştırma metodlarıyla kurgulanmıştır. Veri toplama yöntemi olarak eye-tracking adı verilen bilgisayar tabanlı göz hareketleri izleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemi kullanarak katılımcı (İK uzmanı) gerçek hayatta karşılaştığı gibi ekran üzerinde gördüğü özgeçmiş üzerinde bir yargıya varmaya çalışırken bu sürecin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada kullanılan göz hareketlerini izleme sistemleri ölçümlerinden alınan veriler, bilgisayar tabanlı sisteme bağlı olarak incelenmiş ve ısı haritalarına aktararak yorumlanmıştır. Ayrıca katılımcılarla derinlemesine görüşmeler yapılarak nitel çalışma desteklenmiştir. Özgeçmiş incelemelerini takip eden süreçte katılımcılarla derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşme esnasında özgeçmişlerin beğendikleri ve beğenmedikleri yönleri sorulmuştur. Katılımcılara özgeçmişler tekrar gösterilerek her özgeçmiş için 3'lü Likert Ölçeği'ne göre derecelendirme yapmaları istenmiştir. 3'lü Likert ölçeği 3: Olumlu, 2: Ne Olumlu Ne Olumsuz, 1: Olumsuz ifadeleri temsil etmektedir. Ayrıca katılımcılara görüşme esnasında özgeçmişlerin beğendikleri ve beğenmedikleri yönleri sorularak genel kanıları daha iyi anlaşılmasına çalışılmıştır. Özgeçmişlerin hangilerinde hangi bölümlerin akılda kaldığı sorgulanmış ve özgeçmişlerin katılımcıların görsel hafızalarında ne kadar yer edindiği de tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda uzmanların göz hareketlerini izleme sisteminin çalışması sırasında yoğunlaştığı noktalar ile görüşmeler sırasında üzerinde durdukları noktalar arasındaki paralellik takip edilmiştir.

Bu araştırmanın odak grubunu alanında uzman personel alımı yapan 17 insan kaynakları uzmanları oluşturmaktadır. Çalışmada katılımcılara biçim açısından birbirinden farklılaşan 24 ayrı kişilere ait özgeçmişler bilgisayar ortamında gösterilerek veri toplama gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeden önce araştırmanın konusu katılımcıları şartlandırmamak adına kendilerine bildirilmeyerek yalnızca “insan kaynakları işe alım süreci ile ilgili bir araştırma” yapıldığı söylenmiştir. Çalışma, İstanbul Teknik Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü, Ayazağa yerleşkesinde Bilgisayar ve Bilişim Fakültesi bünyesinde Kullanışlılık Laboratuvarında gerçekleştirilmiştir.

Bulgular ve Değerlendirme

Çalışmanın bu kısmında öncelikle değerlendirilmeye alınan 24 özgeçmişin biçimsel yönleri ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla Tablo 1 oluşturulmuştur. Bu bölümün devamında ise bilgisayar tabanlı göz izleme sisteminden elde edilen ısı haritaları ve bu haritaların değerlendirilmesi yer almaktadır. Çalışmayı güçlü kılmaya adına katılımcılar ile yapılan derinlemesine mülakat sonuçları ise en son kısımda yer almaktadır.

Seçilen 24 farklı özgeçmişlerin (CV-1, CV-2 gibi kodlamalarla) biçimsel özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Özgeçmişlerin Biçimsel Özelliklerine İlişkin Bilgiler

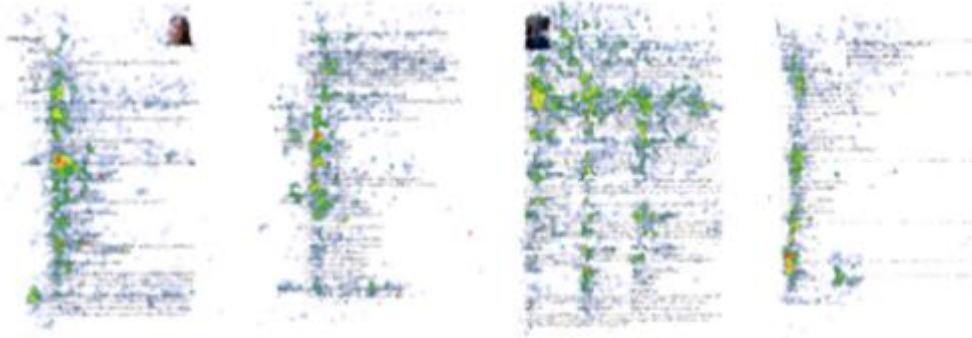
	FOTOĞRAF	KARIYER HEDEFİ	İLETİŞİM BİLGİLERİ	EĞİTİM BİLGİLERİ	İŞ DENEYİMİ	KURS & SERTİFİKALAR	HOBİ	PROJE & ETKİNLİKLER	REFERANS	CV FORMATI
CV-1	Var	Belirtilmemiş	En Başta	Üst Sırada	Orta Sırada	Var	Yok	Var	Var	Word
CV-2	Var	Yazılı	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Var	Yok	Yok	Yok	Word
CV-3	Var	Belirtilmemiş	En Başta	Üst Sırada	Orta Sırada	Var	Var	Var	Yok	Word
CV-4	Var	Belirtilmemiş	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Yok	Yok	Yok	Yok	Şablon
CV-5	Var	Belirtilmemiş	En Başta	Üst Sırada	Orta Sırada	Var	Var	Var	Var	Şablon
CV-6	Var	Belirtilmemiş	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Var	Var	Var	Var	Şablon
CV-7	Var	Yazılı	En Başta	Üst Sırada	Orta Sırada	Var	Yok	Var	Yok	Word
CV-8	Var	Belirtilmemiş	En Başta	Üst Sırada	Son Sırada	Var	Yok	Var	Var	Word
CV-9	Var	Belirtilmemiş	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Yok	Yok	Yok	Yok	Word
CV-10	Var	Belirtilmemiş	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Var	Yok	Yok	Yok	Şablon
CV-11	Var	Belirtilmemiş	En Başta	Üst Sırada	Orta Sırada	Var	Var	Var	Yok	Word
CV-12	Var	Yazılı	En Başta	Üst Sırada	Orta Sırada	Var	Var	Yok	Var	Word
CV-13	Yok	Belirtilmemiş	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Var	Yok	Yok	Var	Şablon
CV-14	Var	Yazılı	En Başta	Üst Sırada	Orta Sırada	Yok	Var	Yok	Var	Word
CV-15	Yok	Belirtilmemiş	En Başta	Üst Sırada	Orta Sırada	Var	Yok	Yok	Var	Word
CV-16	Yok	Belirtilmemiş	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Var	Var	Var	Yok	Word
CV-17	Var	Belirtilmemiş	En Başta	Üst Sırada	-	Var	Yok	Yok	Var	Word
CV-18	Var	Yazılı	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Var	Var	Var	Var	Şablon
CV-19	Var	Yazılı	En Başta	Alt Sırada	Orta Sırada	Var	Var	Yok	Var	Word

CV-20	Var	Yazılı	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Var	Var	Var	Var	Şablon
CV-21	Var	Yazılı	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Var	Yok	Var	Var	Şablon
CV-22	Var	Yazılı	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Var	Yok	Yok	Yok	Şablon
CV-23	Var	Belirtilmemiş	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Yok	Var	Yok	Var	Şablon
CV-24	Var	Belirtilmemiş	En Sonda	Orta Sırada	Üst Sırada	Yok	Yok	Yok	Yok	Tasarım

Araştırma kapsamına dâhil edilen özgeçmişler biçimsel olarak çeşitlilik yaratacak şekilde seçilmiştir. Farklı iş arama platformlarından hazır şablon olarak düzenlenmiş özgeçmişlerin yanı sıra Microsoft Office Word programını kullanarak özel olarak tasarlanmış özgeçmişlere de yer verilmiştir. Yapılan araştırmada 13 adet Microsoft Word formatında, 10 adet şablon formatında ve 1 adet özel tasarım formatında özgeçmiş dikkate alınmıştır. Biçimsel olarak 21 fotoğraflı ve 3 fotoğrafsız özgeçmişler de dikkate alınarak araştırmaya dâhil edilmiştir. Seçilmiş olan özgeçmişlerin içerisinde adayların kariyer hedefleri 9 tane özgeçmişte belirtilmiş olup diğer 15 özgeçmişte kariyer hedeflerine yer verilmemiştir. Araştırmaya dâhil edilmiş olan 24 özgeçmişin 23 tanesinde iletişim bilgileri en baştayken sadece 1 tanesinde bu bilgiler en sonda yer almaktadır. İncelenen özgeçmişlerin 11 tanesinde eğitim bilgileri üst sırada, 10 tanesinde orta sırada ve 3 tanesinde de son sıradadır. İş deneyimlerinin konumlandırılmasına bakıldığında özgeçmişlerden 9 tanesinde orta sırada, 13 tanesinde üst sırada, 1 tanesinde son sırada ve 1 tanesinde ise iş deneyimlerine yer verilmediği görülmektedir. Özgeçmişlerden 5 tanesinde kurs ve sertifika bilgileri olmayıp 19 tanesinde bu bilgilere yer verilmektedir. Özgeçmişlerin 11 tanesinde hobi bilgileri paylaşılmışken 13 tanesinde paylaşılmamıştır. Özgeçmişlerin 13 tanesinde proje ve etkinlikler yer almamışken 11 tanesinde bu bilgiler vardır. Özgeçmişlerden 14 tanesi referans belirtmişken 10 tanesi referans belirtmemiştir.

Araştırma kapsamına dâhil edilen 24 özgeçmişin hepsinde yer alan bölümlerin farklı sıralamalarla ve biçimlerde oluşturulmuş özgeçmişler olmasına özen gösterilmiştir. Özellikle aynı pozisyon için aday olabilecek kişilere ait farklı içerik ve biçimlerde hazırlanmış olan özgeçmişler araştırmaya dâhil edilmiştir.

Aşağıda tüm katılımcılar üzerinde uygulanan göz izleme yönteminden elde edilen ısı haritaları yer almaktadır. Her bir ısı haritaları tek tek değerlendirilmiş değerlendirme sürecinde katılımcılardan elde edilen nitel veriler de dikkate alınarak sonuçlar oluşturulmuştur.



CV 1-1. sayfa

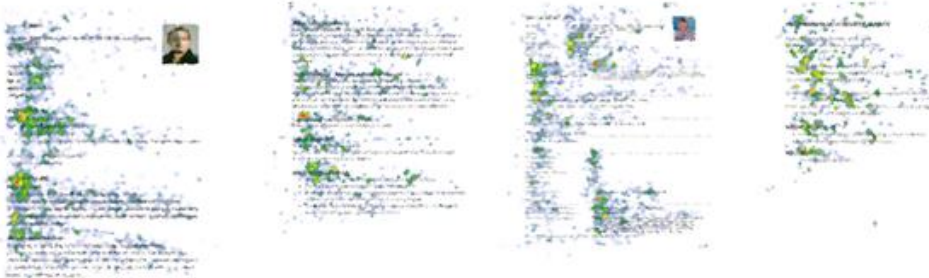
CV 1-2. sayfa

CV 2-1. sayfa

CV 2-2. sayfa

Cv 1’de tüm katılımcılar adayın özellikle iş deneyimlerine odaklanarak, en fazla süreyi iş deneyimlerini inceleyerek geçirmişlerdir. Daha sonra eğitim bilgilerine odaklanmışlardır. Seminerler üzerinde fazla durmadan, adayın bilgisayar becerilerinin detaylı incelendiği görülmektedir.

Cv 2’de adayın tüm özgeçmişinin her bölümünde dikkatlice göz gezdirildiği görülmektedir. Katılımcıların, adayın kariyer hedefini yazdığı metin üzerinde çok fazla süre kaldıkları tespit edilmiştir. Kariyer hedefi, iş deneyimleri, uzmanlık alanları ve yabancı dil bilgisi katılımcıların en fazla yoğunlaştıkları bölümlerdir.



CV 3-1. sayfa

CV 3-2. sayfa

CV 4-1. sayfa

CV 4-2. sayfa

Cv 3’te katılımcıların en fazla kaldığı bölümler eğitim durumu ve iş deneyimleri kısımları olmuştur. Fotoğraf, eğitim seminerler ve sosyal aktiviteler kısmında da vakit geçirdikleri görülmektedir.

Cv 4’te katılımcılar iletişim bilgileri, iş deneyimleri ve tercih ettiği çalışma alanlarında yoğunlaşmıştır. Bunun nedeni zaman kaybı olmaması için adayın pozisyonla ilgili olup olmadığını en kısa sürede belirleyip değerlendirme sürecine devam etmek olabilir.



CV 5-1. sayfa

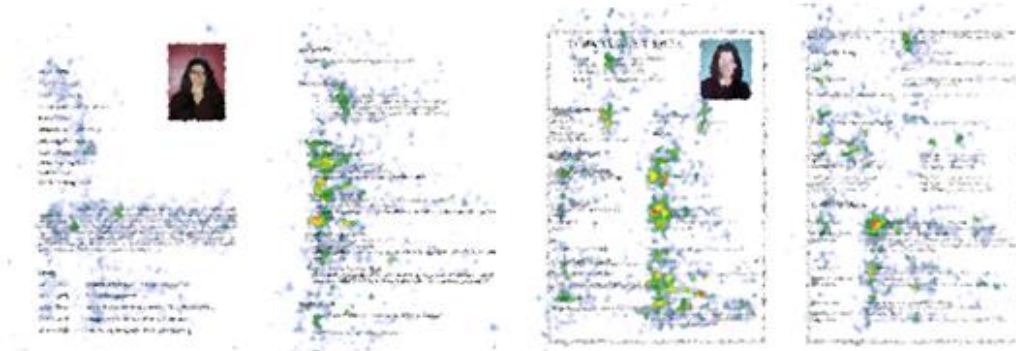
CV 5-2. sayfa

CV 6-1. sayfa

CV 6-2. sayfa

Cv 5 iş arama sitesinin hazır şablonunu kullanmış bir adayın özgeçmişidir. Katılımcılar daha çok kişisel bilgilere ve eğitim bilgisine odaklanmıştır. Hobiler ve referans kısmında da katılımcılar vakit geçirdiği görülmektedir.

Cv 6 yine iş arama sitesinin hazır şablonunu kullanmış bir adayın özgeçmişidir. Tüm katılımcılar kişisel bilgiler, iş deneyimleri bölümünde fazla süre geçirmiştir. Ayrıca aday girdiği sınavların bilgilerini, aldığı burslar ve başarı ödüllerini de özgeçmişinde belirtmiş bu kısımda değerlendiricilerin dikkatini çektiği görülmüştür. Referanslarda da belirli bir süre kaldıkları görülmektedir.



CV 7-1. sayfa

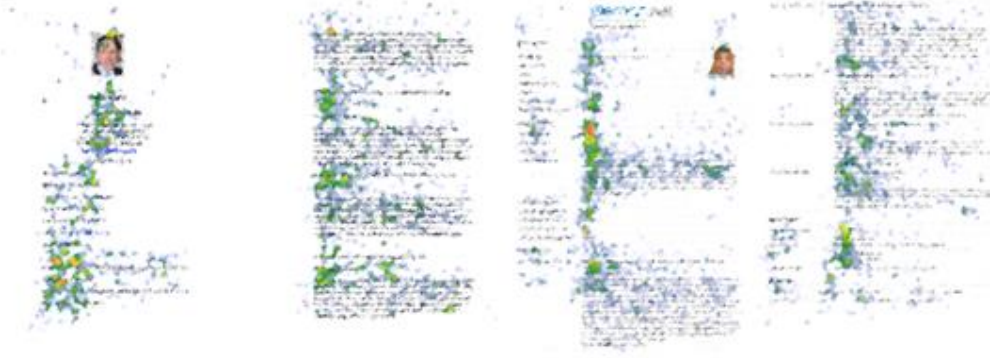
CV 7-2. sayfa

CV 8-1. sayfa

CV 8-2. sayfa

Cv 7’de adayın özgeçmişinde eğitim bilgileri ve fotoğrafı geniş bir yer kaplamıştır. Aday oldukça iyi ve tercih edilen bir üniversiteden mezun olmasına rağmen katılımcılar eğitim kısmıyla ilgilenmemiş, fotoğraf, kariyer hedefi ve iş deneyimleriyle ilgilenmiştir.

Cv 8’de aday kendisi Microsoft Office Word formatında bir özgeçmiş hazırlamış ve düzgün bir formatta istenilen tüm bilgilere yer vermiştir. Katılımcılar adayın özgeçmişinin hemen hemen tüm bölümlerinde incelemeler yapmış ve en fazla süreyi eğitim bilgileri ve iş deneyimleri kısmında geçirmiştir.



CV-9-1. sayfa

CV-9-2. sayfa

CV 10-1. sayfa

CV-10-2. sayfa

Cv 9, 3 sayfadan oluşan bir özgeçmiş olmasına rağmen katılımcılar en çok ilk sayfaya odaklanmışlar, adayın fotoğrafı, kişisel bilgileri ve iş tecrübeleri bölümlerinin yer aldığı ilk sayfada vakit geçirmişlerdir. Adayın eğitim bilgileri ve yabancı dil bilgisi bölümü, sayfanın son bölümünde olduğu için tüm katılımcılarda bu bölümün yeteri kadar dikkat çekmediği görülmektedir.

Cv 10, adayın özgeçmişini iş arama sitelerinin hazır şablonundan oluşmaktadır. Şablonda öncelikle iş deneyimlerine yer verilmesi ve eğitim bilgilerinin daha sonra yer almasına rağmen tüm katılımcılar bu iki bölüme de odaklanmıştır. Ayrıca adayın fotoğrafına da tüm katılımcıların dikkat ettiği görülmektedir.



CV 11-1. sayfa

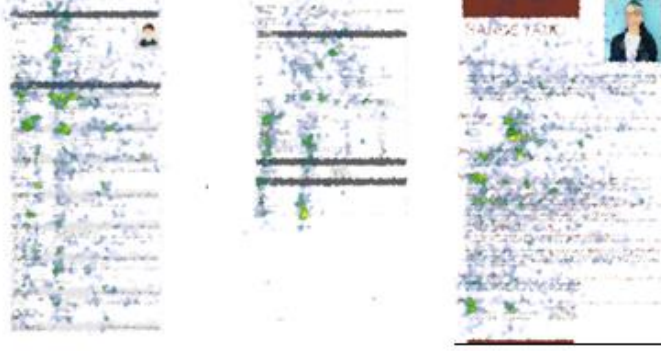
CV 11-2. sayfa

CV 12

Cv 11, yeni mezun bir adayın Microsoft Office Word formatında hazırladığı bir özgeçmişidir. Bu özgeçmişte katılımcılar adayın kişisel bilgileri, staj deneyimleri, askerlik durum bilgisinin yazıldığı bölümlerde fazla vakit geçirmişlerdir. Adayın sosyal aktivitelerini detaylı yazmış olmasına ve yabancı dil bilgileri paylaşmış olmasına rağmen katılımcılar sayfada sadece askerlik kısmına odaklanmıştır.

Cv 12; adayın özgeçmişini tek sayfadan oluşmakta ve tüm bilgiler tek sayfada yer almaktadır. Word formatında hazırlanmış olan özgeçmişte fotoğraf, kişisel bilgiler, kariyer hedefi, iş

deneyimi, kurs sertifika bilgisi, yabancı dil bilgisi, hobiler, etkinlikler ve referanslar sırasıyla ve düzgün bir şekilde belirtilmiş ancak tüm katılımcılar adayın sadece eğitim bilgisine bakmakla yetinmiştir. Bunun nedeni adayın lise mezunu olması ve üniversite mezunu kriterinin hemen hemen tüm pozisyonlarda istenmesi algısı olabilir. Aynı şekilde özgeçmişin kısa olması ve detay bilgiye yer vermemesi, katılımcıları özensiz ilgi göstermeye itmiş olabilir.



CV 13-1. sayfa CV 13-2. sayfa CV 14

Cv 13, iş arama sitesinin hazır şablonundan oluşan bir özgeçmiş. katılımcılar adayın iş deneyimleri kısmında özellikle işe giriş ve çıkış tarihlerine odaklandığı görülmektedir. Ayrıca aday özgeçmişinde ücret beklentisini belirtmiştir. Katılımcılar özellikle özgeçmişin bu kısmında da oldukça fazla süre geçirdiği gözlemlenmiştir. Bunun sebebi genel olarak, beklenen ücretin, pozisyona sağlanan olanaklardan çok fazla ya da çok az olması olabilir.

Cv 14 aday tek sayfada kendisiyle ilgili tüm bilgileri özetlemiştir. Adayın fotoğrafı, kişisel bilgileri ve iş deneyimlerinde katılımcılar inceleme yapmıştır. Adayın özgeçmişinde kariyer hedeflerinden de bahsetmiş ve katılımcılar bu kısımda da inceleme yapmıştır.



CV 15-1. sayfa CV 15-2. sayfa CV 16-1. sayfa CV 16-2. sayfa

Cv 15, özgeçmişte fotoğraf bulunmamaktadır. Aday kendi Microsoft Office Word formatında hazırladığı özgeçmişinde iş deneyimlerine çok detaylı olarak yer vermiştir. Adayın mezun

olduğu üniversitenin, Türkiye'nin iyi olarak kabul edilen okullarından biri olmasının; katılımcıların dikkatini çektiği düşünülmektedir. Muhtemel olarak bu sebeple katılımcılar eğitim bölümü, kişisel bilgiler, iş deneyimi, sertifikalar kısmına daha fazla odaklanmış; iş deneyimleri kısmında ise özellikle firma ve pozisyon bilgisi katılımcıların odak noktası haline gelmiştir. Katılımcılar; Özgeçmişin 4 sayfa olması dolayısıyla da bazı durumları göz ardı etmiş veya bazı yerlere normalden fazla odaklanmış olabilirler. Sertifika ve projeler kısmında uzun süre kalınmış ve dikkat edilmiş. Referansları en sonda yer almış ve çok üzerinde durulmamıştır.

Cv 16'da fotoğrafı olmayan özgeçmişlerdendir. Aday tarafından Microsoft Office Word formatında özgeçmiş hazırlanmış ve adayın kişisel bilgilerinden sonra iş deneyimleri sıralanmıştır. Katılımcılar burada önce kişinin fotoğrafı olmadığı için adayın ismi ve soyadı üzerinde uzun süre durdukları hatta özgeçmiş inceleme sırasında diğer bölümlere baktıktan sonra bile tekrar isminin üzerine geldikleri görülmektedir. Buradan hareketle fotoğraf olmadığı için hatırlamayı kolaylaştırmak için kişinin sürekli ismine gittiklerini söylenebilir. Katılımcılar, adayın iş deneyimlerini dikkate almış ve özellikle işe giriş ve çıkış tarihlerinin sıralamasına tek tek dikkat etmişlerdir. Adayın eğitim bilgileri, bilgisayar deneyimi, yabancı diller ve kişisel bilgilerini içeren bölümler 2. sayfada yer aldığından bu sayfada sadece kişisel bilgiler ve yabancı dillere odaklanılmıştır. Üniversite eğitimlerinin Türkiye'nin iyi olarak kabul edilen okullarından biri olmasına rağmen katılımcılar bu bölümü dikkate almadığı görülmektedir.



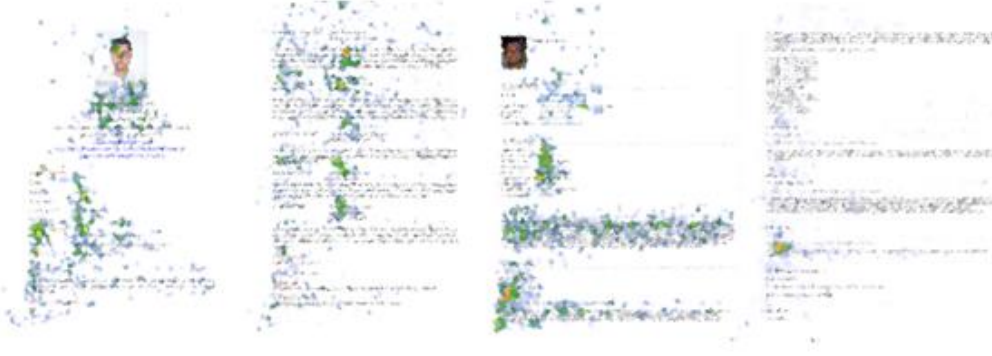
CV-17

CV-18-1. sayfa

CV-18-2. sayfa

Cv 17, yeni mezun adaya ait bir özgeçmiş olmakla birlikte burada katılımcılar adayın fotoğrafı, kişisel bilgileri, eğitimi, özellikle yabancı dil bilgisine dikkat etmişlerdir. Yeni mezun adaylarda iş deneyimi olmadığından katılımcıların diğer kriterlere odaklandığını söylenebilir.

Cv 18, iş arama sitelerinden hazırlanmış bir özgeçmiştir. Ancak katılımcılar, özgeçmişte en çok iş deneyimleri kısmında vakit geçirmiştir. İkinci olarak eğitim kısmına odaklanmıştır. Adayın özgeçmiş 3 sayfa olmasına rağmen kişisel bilgileri ve diğer bölümlere pek fazla dikkat edilmemiştir. 3. sayfada ise aday tercih ettiği çalışma alanları, burslar ve diğer ek bilgilerden bahsetmiş olsa da katılımcılar tarafından bu bölümler ilgi görmeyerek, son bölümde ücret beklentisinin bulunduğu bölümde uzun süre odaklandıkları görülmüştür.



CV -19-1. sayfa

CV-19-2. sayfa

CV-20-1. sayfa

CV-20-2. sayfa

Cv 19; aday kendisi Microsoft Office Word formatında özgeçmiş hazırlamıştır. Aday, fotoğrafı ile okuduğu okul ve bölümü özgeçmiş giriş sayfasına ortalaması ve bu bilgilerin sayfayı fazla kaplaması nedeniyle katılımcıların burada göz hareketleri etkilenmiştir. Okuduğu okulun Türkiye'nin iyi olarak kabul edilen okullarından biri olması nedeniyle, adayın bu durumu ön plana çıkararak insan kaynakları uzmanlarının ilgisini çekmeye çalışmış olabileceği varsayılmalıdır. Adayın özgeçmişinde katılımcıların en fazla odaklandıkları yer alt sırada yer alan eğitim bilgileridir. İş deneyimleri katılımcıların uzun süre inceledikleri bölümlerden olmuştur. Bunlara karşın adayın 2 yabancı dili olmasına rağmen katılımcıların dikkatini çekmemiştir. Bunun nedeni 2. Sayfada ve altta yer almasından dolayı olabileceği düşünülmektedir. Referans kısmı da dikkat çekilen bölümlerdendir. Referans gösterilen bireylerin tüm iletişim bilgilerine yer vermesi yine burada fazla süre kalmalarına neden olmuş olabileceği düşünülmektedir.

Cv 20'de ki aday da özgeçmişini iş arama sitesi üzerinden hazır şablon olarak oluşturmuştur. Fotoğraf, kişisel bilgiler ve kariyer hedefini de içeren özet bilginin yer aldığı bölümde katılımcıların yoğunlaştığı görülmektedir. 1. sayfada her bölüme ilgi yoğun olmasına rağmen 2. sayfadaki iş deneyimlerinde katılımcıların yoğunlaşmadığı görülmektedir. Bunun nedeni adayın çalıştığı projelerin isimlerine kadar çok fazla detaylı bilgi vermesi olabilir. Katılımcılar daha çok pozisyon ve firma bilgisine odaklanmıştır. Eğitim bilgileri 3. sayfada yer almakla

birlikte almış olduğu sertifikalarda katılımcıların baktığı yerler olmuştur. 4. sayfada sadece referans bölümüne bakılmıştır. Yine referansta da kişilerin detaylı bilgileri bulunduğu için tek tek her bir referansın incelendiği görülmektedir.



CV-21-1. sayfa

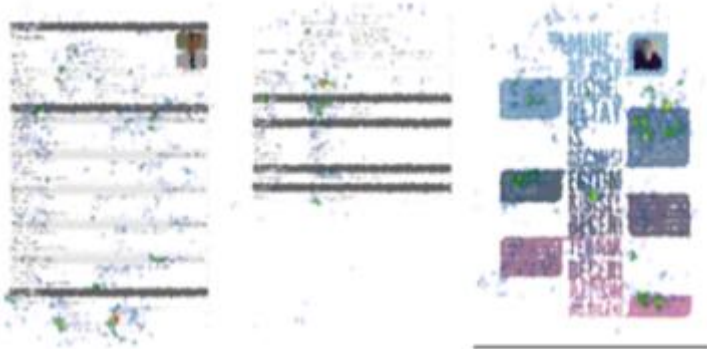
CV-21-2. sayfa

CV-22-1. sayfa

CV22-2. sayfa

Cv 21'deki aday farklı bir iş arama sitesinin formatında hazırlanmış bir özgeçmiş sunmuştur. Yazı karakterleri diğerlerine oranla fazla küçük kalmıştır. Adayın özgeçmişinde özellikle iş deneyimlerine yoğun olarak odaklanılmıştır. 3 sayfadan oluşan özgeçmişinde ilk sayfada iş deneyimleri, adayın fotoğrafı ve bilgisayar bilgisinde katılımcılar göz gezdirmiştir. 2. sayfadaki almış eğitimlerin fazla olması nedeniyle katılımcılar bu sayfayı hızlı geçmiştir, 3. Sayfada is adayın kariyer hedefinin de yazdığı özet bilgiye odaklanılmıştır.

Cv 22'de bir başka iş arama sitesinden hazırlanmıştır. Tüm katılımcıların bu özgeçmişin hemen hemen her bölümünü detaylı incelemiş olduğu görülmektedir. En yoğun odaklandıkları bölümler, adayın mesleğini yazdığı bölüm, iş deneyimleri ve eğitim bilgileri kısmıdır. Aday lise mezunu olmasına rağmen adayların eğitim kısmına odaklanmaları adayın teknik pozisyonda bir mesleği olmasından kaynaklanabilir.



CV 23-1. sayfa

CV 23-2. sayfa

CV 24

Cv 23'te ise adayın özgeçmişini hazır bir şablon üzerinden hazırlanmıştır. Adayın özgeçmişini katılımcılar detaylı olarak incelemişler ve özellikle iş deneyimlerinde işe giriş çıkış tarihlerine

odaklanmışlar ancak en yoğun odak noktaları adayın kişisel bilgilerinin yazıldığı alan, bilgisayar bilgisi ve referans kısmıdır.

Cv 24'te aday kendi mesleğine uygun yaratıcılığı kullanarak farklı bir formatta özgeçmiş hazırlamıştır. Özgeçmişte fotoğraf, kişisel detayları, eğitim, kişisel beceri teknik beceri ve iletişim bilgilerine yer verilmiştir. Katılımcılar en fazla eğitim bilgisine odaklanmıştır.

Göz izleme yönteminden sonra, katılımcılarla ayrı ayrı yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara özgeçmişler tekrar gösterilmiş ve her özgeçmiş 3'lü Likert'e göre Olumsuz, Ne Olumlu Ne Olumsuz ve Olumlu olacak şekilde sıralamaları istenmiştir. Katılımcıların özgeçmişleri değerlendirilme sonuçları ve ortalama değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların (Denek) Özgeçmişleri Değerlendirme Sonuçları ve Ortalaması

NO	Denek - 1	Denek - 2	Denek - 3	Denek - 4	Denek - 5	Denek - 6	Denek - 7	Denek - 8	Denek - 9	Denek - 10	Denek - 11	Denek - 12	Denek - 13	Denek - 14	Denek - 15	Denek - 16	Denek - 17	Ortalama	Değer Ortalama
CV - 12	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1,24	1,2
CV - 13	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1,41	1,4
CV - 17	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1,53	1,5
CV - 21	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1,59	1,6
CV - 22	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1,59	1,6
CV - 9	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1,71	1,7
CV - 19	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1,71	1,7
CV - 3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1,76	1,8
CV - 7	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1,82	1,8
CV - 18	3	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1,82	1,8
CV - 5	1	1	2	2	2	3	1	3	3	1	1	3	1	2	2	2	2	1,88	1,9
CV - 10	2	1	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1,88	1,9
CV - 24	2	2	3	1	2	1	1	3	3	1	1	2	2	1	2	2	3	1,88	1,9
CV - 20	2	1	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2,00	2,0

CV - 23	3	3	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2,00	2,0
CV - 4	2	2	3	3	3	3	1	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2,12	2,1
CV - 6	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2,12	2,1
CV - 1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2,18	2,2
CV - 8	3	2	2	1	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2,18	2,2
CV - 11	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2,24	2,2
CV - 14	2	3	3	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2,24	2,2	
CV - 2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2,41	2,4
CV - 16	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2,41	2,4	
CV - 15	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2,47	2,5

Tablo 2’de de görüldüğü üzere katılımcıların görüşüne göre özgeçmişler olumsuzdan olumluya doğru sıralanmış olup en yüksek ortalama 2,5 (CV 15) olarak görülmektedir. Tablo 3’te Tablo 2’den yola çıkarak en olumsuz ve en olumlu özgeçmişler ifade edilmiştir.

Tablo 3. En Olumsuz ve En Olumlu Özgeçmişler

CV No	Değer Ortalaması	CV No	Değer Ortalaması
CV - 12	1,2	CV - 15	2,5
CV - 13	1,4	CV - 2	2,4
CV - 17	1,5	CV - 16	2,4
CV - 21	1,6	CV - 11	2,2
CV - 22	1,6	CV - 14	2,2

Bütün katılımcıların, mülakat sonuçları değerlendirildiğinde, 3’lü Likert ölçeğine göre verilen cevaplar ışığında ideale en yakın 5 özgeçmiş sırasıyla; 15, 2, 16, 11, 14 olarak ortaya çıkmaktadır. 12, 13, 17, 21, 22 numaralı özgeçmişler ise ideale en uzak özgeçmişler olarak tanımlanabilir.

Tablo 4’te en olumlu özgeçmişlerin biçimsel özelliklerine yer verilmiştir.

Tablo 4. En Olumlu Özgeçmişlerin Biçimsel Özellikleri

	FOTOĞRAF	KARIYER HEDEFİ	İLETİŞİM BİLGİLERİ	EĞİTİM BİLGİLERİ	İŞ DENEYİMİ	KURS & SERTİFİKALAR	HOBİ	PROJE & ETKİNLİKLER	REFERANS	CV FORMATI
CV-15	Yok	Belirtilmemiş	En Başta	Üst Sırada	Orta Sırada	Var	Yok	Yok	Var	Word

CV-2	Var	Yazılı	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Var	Yok	Yok	Yok	Word
CV-16	Yok	Belirtilmemiş	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Var	Var	Var	Yok	Word
CV-11	Var	Belirtilmemiş	En Başta	Üst Sırada	Orta Sırada	Var	Var	Var	Yok	Word
CV-14	Var	Yazılı	En Başta	Üst Sırada	Orta Sırada	Yok	Var	Yok	Var	Word

En iyi 5 özgeçmiş birlikte değerlendirildiğinde ortak olan özelliklerin Microsoft Office Word formatında hazırlanmış olması ve iletişim bilgilerinin başta olmasıdır. Bu kritere istinaden, insan kaynakları uzmanlarının hazır şablonlarda aradıkları bütün özellikleri görememeleri, adayın kendi durumuna uygun bir özgeçmiş hazırlıyor olmasını önemli bulduğu sonucuna varmak mümkündür. Yine en olumsuz 5 özgeçmiş de bu bağlamda değerlendirmek mümkündür. Tablo 5'te en olumsuz özgeçmişlerin biçimsel özellikleri gösterilmiştir.

Tablo 5. En Olumsuz Özgeçmişlerin Biçimsel Özellikleri

	FOTOĞRAF	KARIYER HEDEFİ	İLETİŞİM BİLGİLERİ	EĞİTİM BİLGİLERİ	İŞ DENEYİMİ	KURS & SERTİFİKALAR	HOBİ	PROJE & ETKİNLİKLER	REFERANS	CV FORMATI
CV-12	Var	Yazılı	En Başta	Üst Sırada	Orta Sırada	Var	Var	Yok	Var	Word
CV-13	Yok	Belirtilmemiş	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Var	Yok	Yok	Var	Şablon
CV-17	Var	Belirtilmemiş	En Başta	Üst Sırada	-	Var	Yok	Yok	Var	Word
CV-21	Var	Yazılı	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Var	Yok	Var	Var	Şablon
CV-22	Var	Yazılı	En Başta	Orta Sırada	Üst Sırada	Var	Yok	Yok	Yok	Şablon

Olumsuz özgeçmişleri de temel kriterler açısından değerlendirdiğimizde; ideal özgeçmiş elde etmek için ideal bir formülü yakalamanın, ideal özgeçmiş sonucunu vermeyeceği ortaya çıkmaktadır. Nitekim ideal olduğunu düşündüğümüz biçimsel özelliklere sahip özgeçmişler de en olumsuz sonuç verenler arasında görünmektedir.

Ancak özellikle, belli bir biçime bağlı kalmaksızın, içerik ve kaliteye odaklanılan özgeçmişlerin başarıya ulaştıkları sonucuna varmak mümkündür.

Sonuç ve Gelecek Çalışmalar için Öneriler

Özgeçmiş, başvurulan işe uygun özellikleri ve başarıları özetleyen bir sunumdur. İyi bir özgeçmiş sizin kim olduğunuzu, ne tür becerileriniz olduğunu, ne bildiğinizi ve ne yapmak istediğinizi anlatan bir özettir. Aynı zamanda görüşme öncesinde elde ettiğiniz bir avantajdır.

Özgeçmişin ayrıntılarda boğulmamış, değerlendirenin talep ettiği soruları net biçimde yanıtlayan bir tarza sahip olması gerekir. Özgeçmişe bakılmasının amacı: başvuru pozisyonunda olmazsa olmaz olan kriterleri özgeçmişinizde bulunup, bulunmadığıdır.

Özgeçmişler esasen, bir ön değerlendirme aracıdır. Nitekim şirketlerde seçme ve yerleştirmeden sorumlu kişiler, gelen bütün başvurularla tek tek görüşemeyeceklerinden ötürü, adayları görüşmeye çağırmadan evvel bir ön elemeye tabi tutmak durumundadırlar. The Ladders (The Ladders, 2012) tarafından yapılan araştırmaya göre, seçiciler bir özgeçmiş incelemesinde ortalama 6 saniye harcamaktadırlar. Bu da demektir ki 6 saniye içinde özgeçmiş sahibi ile görüşme yapıp yapmayacaklarına karar vermektedirler. Bu çalışma ile de adayların bu 6 saniyelik inceleme ve eleme aşamasını daha kolay geçmelerini sağlayacak kriterleri barındıran ideal özgeçmişin bileşenleri incelenmiştir.

Adayların sıyrılmasını sağlamak ve işe alım uzmanlarında etkili bir kanaat oluşturmak için oluşturulması gereken ideal özgeçmişin biçim itibarıyla incelenmesi gerektiğine inanılarak bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada biçimsel özellikleri dikkate alarak ideal özgeçmiş formatını keşfetmek adına göz izleme yöntemi uygulanmış, yöntem sonucunda elde edilen ısı haritalarıyla ve 17 katılımcının özgeçmişler hakkındaki görüşleriyle değerlendirme yapılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde ideal özgeçmişim biçimsel olarak nasıl olması gerektiğine dair birçok sorunun cevabına ulaşılmıştır. Bu bulguların başında insan kaynakları uzmanları tarafından en çok incelenen bölümlerin iş deneyimleri, eğitim bilgileri ve kişisel bilgiler olduğu anlaşılmıştır. Bazı özgeçmişlerde bu üç bölümün hepsine, bazılarında ise en az bir tanesinde mutlaka odaklanıldığı anlaşılmıştır. Buradan yola çıkarak adayların özgeçmişlerinde bu üç bölüme de yer vermeleri ve bu bölümleri çok dikkatli ve düzenli bir şekilde hazırlamaları gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan bir diğeri ise; yeni mezun adayların özgeçmişlerinde iş deneyimlerinin az olmasından dolayı insan kaynakları uzmanlarının yukarıda belirtilen iş deneyimleri, eğitim bilgileri ve kişisel bilgilerden ziyade yabancı dil bilgileri ve erkek adayların askerlik durumları ön plana çıkmaktadır. Bu sonuca göre yeni mezun adayların özgeçmişlerinde bu bölümleri açık ve net bir şekilde ifade etmesi adayın özgeçmişini olumlu olarak değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde bir başka sonuç olarak, insan kaynakları uzmanlarının standart özgeçmişlere göre uzun olarak kabul edilen, daha fazla sayfaya yayılmış olan özgeçmişlerin bazı bölümlerine hiç odaklanmadığı görülmüştür. İnsan

kaynakları uzmanlarının önemli bulduğu bölümlere bakıp diğer bölümlere çoğu zaman son sayfalara bakmadıkları görülmüştür. Kısa olan özgeçmişlerde ise iyi bir özet ile verilmek istenilen bilgiler gösterildiği takdirde özgeçmiş olumlu olarak değerlendirilmesi mümkündür.

Bir diğer sonuç olarak, özgeçmişlerde fotoğrafın bulunması gerekliliğine dair algının olmasına rağmen fotoğrafsız bir özgeçmiş de olumlu olarak değerlendirilmiştir. Buna rağmen fotoğraflı özgeçmişlerin daha olumlu bir algı yarattığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Son olarak, insan kaynakları uzmanları tarafından özgeçmişlerde en çok odaklanılan bölümlerden biri de adayın ücret beklentisi bölümüdür. Bu bölüme odaklanılmasındaki sebep pozisyon ile aday uygunluğunun değerlendirilmesine ücret beklentisinin önemli bir rol oynamasından kaynaklanmaktadır. Ücret beklentisinin konumu ne olursa olsun uzmanlar tarafından detaylı bir incelemeye tabii tutulduğu görülmüştür.

Tüm bu önerilerle birlikte, biçimsel bir ideal özgeçmiş şablonunun varlığından ziyade; ideal özgeçmişin, adayın kendisini en verimli anlatan özgeçmiş olduğundan bahsetmek doğru olacaktır. Nitekim adayın özgeçmiş hazırlarken, seçicinin sorması muhtemel sorularına özgeçmişinde cevap vermiş olması gerek adayın işini gerekse seçicinin işini kolaylaştıracaktır.

Bu çalışma ile elde edilen sonuçları güçlendirmek, daha derinlemesine bir araştırma yürütebilmek için farklı bakış açıları ile araştırma konusu ele alınabilir. Biçimsel yönden bilimsel bir teknik ile incelenen özgeçmişte katılımcılar demografik özellikleri göz ardı edilmiştir. Bu yüzden gelecek çalışmalarda insan kaynakları uzmanlarının yaş, cinsiyet, sektör deneyimi gibi faktörlerle irdelenip araştırma sonucunda elde edilen bulguların farklılaşp farklılaşmadığını değerlendirmek konuya bakış açısını genişletip katkı sağlayacaktır.

Bir diğer öneri; özgeçmişleri biçimsel yönden incelenirken bazı ayrımcılık ifadelerine karşı katılımcıların odaklanmasını ölçüp farklılaşma ortaya konabilir. Örneğin eğitim bilgilerinde örgün veya yaygın eğitim olması insan kaynakları uzmanlarının odaklanmasında farklılık gösterip göstermediğini araştırmak bu araştırmaya katkı sağlayacaktır. Yine özgeçmişlerde yer alan cinsiyet, ırk, mezhep, kişisel tercih vb. ifadelerin algı ve karar almadaki süreci nasıl etkilediği hususunda araştırmalar yürütülebilir.

Özgeçmişlerin çeşitlendirilmesi, farklı formatlarda, farklı işkollarına ait özgeçmişler üzerinde yürütülecek araştırmalar bu araştırmaya katkı sağlayacaktır. Biçim yönünden daha farklı formatlarda hazırlanan özgeçmişlerin araştırmaya dâhil edilmesi araştırma bulgularının genellemesinde katkı sağlayacaktır. Özgeçmişlerde yapılan çeşitlendirme katılımcılar

üzerinde de yapılabilir. Katılımcıların sayısını ve demografik yönden çeşitliliğini arttırmak araştırmada amaçlanan sonucu elde etmede daha güçlü veriler sağlayacaktır.

Kaynakça

- Ashby, N. J. S., Johson, J.G., Krajbich, I. and Wedel, M. (2016), “Applications and Innovations of Eye-movement Research in Judgment and Decision Making”, *Journal of Behavioral Decision Making*, s.96-102. DOI: 101002/bdm.1956.
- DeCenzo, D.A., Robbins, S.P. ve Verhulst, S.L. (2017), “İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri”, C. Çetin ve Arslan, M. L. (Ed.), *Fundamentals of Human Resource Management*, Hoboken, N.J, John Wiley & Sons, Inc.
- Glöckner, A. and Herbold, A. (2011), “An Eye-tracking Study on Information Processing in Risky Decisions: Evidence for Compensatory Strategies Based on Automatic Processes”, *Journal of Behavioral Decision Making*, s.71-98. DOI: 10.1002/bdm.684.
- Lindner, M. A., Eitel, A., Thoma, G., Dalehefte, I. M., Ihme, J. M. and Köller, O. (2014), “Tracking the Decision-Making Process in Multiple Choice Assesment: Evidence from Eye Movements”, *Applied Cognitive Pyschology*, s.738-752. DOI: 10.1002/acp.3060.
- Lohse, G. L. and Johnson, E.J. (1996), “Acomparision of Two Process Tracing Methods for Choice Tasks”. *Orginazational Behavior and Human Decision Processes*, 68 (1) s.28-43.
- The Ladders, (2012), <https://cdn.theladders.net/static/images/basicSite/pdfs/TheLadders-EyeTracking-StudyC2.pdf>.
- Ömür, S. ve Aydoğdu, A.G. (2017), “Göz İzleme Araştırmaları ve İletişim Alanında Yeni Yönelimler”, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, ISSN: 2149-5939.
- Vardarlier, P., (2015), *İnsan Kaynaklarının Sosyal Yüzü*, Helikon, İstanbul.
- Watkins, A. M. F. and Johnson, J. G. (2011), “Decision Moving Window: Using Interactive Eye Tracking to Examine Decision Processes”, *Behavior Research Methods*, s.853-863. DOI: 10.3758/s13428-011-0083-y.