

# Üniversite son sınıf öğrencileri ve yeni mezunların iş araştırma stratejileri

Türker Baş

*Harp Akademileri Komutanlığı, Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Yeni Levent, İstanbul.  
e-posta: turkerbas@hotmail.com*

## Özet

Bu çalışmada, Türkçe yazında oldukça az araştırılan konulardan birisi olan iş araştırma süreci ile bu süreçte kullanılan bilgi kaynakları ve söz konusu kaynakların kullanım yoğunluğu incelenmiştir. Bu çerçevede kapsamlı odak grubu çalışmaları sonucunda oluşturulan soru formları, iş araştırma sürecinin hazırlık aşamasında olduğu değerlendirilen üniversite son sınıf öğrencileri ile üniversiteden 1-3 yıl önce mezun olan ve aktif olarak iş arayan yüksek lisans öğrencilerinden oluşan 188.523 kişilik bir örneklemin e-posta adresine gönderilmiş ve 19.894 kullanılabilir soru formu elde edilmiştir. Araştırma bulguları mevcut literatür ışığında incelenmiş ve Türkiye’deki iş araştırma sürecinin, Batılı ülkelerdeki uygulamalardan önemli derecede farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

*Anahtar kelimeler:* Personel temini, iş araştırma kaynakları, iş araştırma yoğunluğu, iş araştırma stratejisi.

## 1. Giriş

İş araştırma, potansiyel iş fırsatlarının tanımlanması ve bu fırsatların çeşitli kriterlere dayalı olarak değerlendirilmesini içeren bir süreç olarak görülebilir. Barber ve diğerleri (1994) iş araştırma sürecinin, bireyin seçim yapacağı işlerden oluşan “fırsat” setini şekillendirdiği ve seçim sırasında kullanılacak bilginin kalitesini belirlediği için önemli olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ayrıca teknolojik gelişmelere bağlı olarak işlerin niteliğinin değişmesi ve küresel ekonomik krizler sonucunda işgören devrinin yükselmesi, iş araştırma sürecinin öneminin gerek iş arayanlar gerekse işverenler açısından belirgin bir şekilde artmasına yol açmıştır (Saks, 2006). Örneğin sıradan bir Amerikan vatandaşı iş yaşantısı boyunca ortalama 12 iş değiştirmektedir (Kanfer ve diğerleri, 2001). Türkiye’de genç nüfusun işsizlik oranı % 25,5’dir (Hanehalkı İşgücü Araştırması, Mart 2010). Bu

---

\* Türkiye’nin en gözde şirketleri araştırmasının verilerinin bu çalışma kapsamında kullanımına izin verilmesi nedeniyle Realta Ltd. Şti. adına Sn. Ali AYZA’ya teşekkürü bir borç bilirim.

istatistik ülkemizde yaklaşık her dört gençten birinin iş aradığını göstermektedir.

Sayılan gelişmelere paralel olarak özellikle Batı yazınında iş araştırma konusuna gösterilen ilgi ve akademik yayınların sayısı hızlı bir şekilde artmaktadır (Kanfer ve diğerleri, 2001; Werbel ve diğerleri, 2008; Wanberg ve diğerleri, 2010). Araştırma sonuçları, iş araştırma davranışının, iş bulma başarısı (Breugh ve Starke, 2000, Schwab ve diğerleri, 1987), işgören devri (Kirschenbaum ve Weisberg, 1994), iş kaybı (Eby ve Buch, 1995), tekrar işe alma (Wanberg ve diğerleri, 1996), kişi-iş uyumu (Saks ve Ashforth, 1997), üretkenlik (Kristof, 1996), iş tatmini (Crossley ve Highhouse, 2005) ve tükenmişlik düzeyi (Maslach ve diğerleri, 2001) gibi bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde etkisi nedeniyle önemli bir konu olduğunu ortaya koymaktadır.

Diğer yandan Türkiye, OECD ülkeleri arasında işsizlik oranı en yüksek ülke olmasına rağmen, konunun Türkçe yazında yeterli ilgiyi gördüğü söylenemez. İş araştırma konusunda Türk örneklem üzerindeki en kapsamlı çalışma, Taşçı (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine dayalı olarak yapılan araştırmada, iş araştırma yoğunluğunun demografik özelliklere göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Fakat çalışmada, daha önce yapılmış Hanehalkı İşgücü Anketinin verileri kullanıldığı için, söz konusu anketteki sınıflandırmaya bağlı kalınmış ve ayrıntılı bir inceleme gerçekleştirilememiştir. Türkçe yazında, Taşçı'nın (2008) çalışması dışında iş araştırma konusunun özel olarak incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bunun yanısıra iş araştırmanın, genellikle "iş seçimi" hakkında yapılan çalışmalarda ele alındığı gözlenmiştir (Örnek: Aycan ve Fikret-Paşa, 2003; Dinç ve Karakaya, 2008). Ancak söz konusu araştırmalarda, iş seçiminde kullanılan bilgi kaynakları ile iş tercihlerini etkileyen diğer faktörler bir arada değerlendirilmiş ve konu ile ilgili net bir ayrıma gidilmemiştir. Bununla birlikte; bireylerin iş seçimini etkileyen faktörler ile bu faktörler hakkında bilgi edindikleri kaynakların ayrı ayrı incelenmesinin personel temin sürecinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı söylenebilir. Çalışmanın, Türkçe yazındaki bu önemli eksikliğe dikkat çekerek, insan kaynakları (İK) alanındaki araştırma çabalarının iş araştırma konusunda yoğunlaşmasına katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

## 2. Araştırmanın kapsamı ve hipotezleri

Schwab ve diğerleri (1987) geliştirmiş oldukları iş araştırma modelinde, iş alternatifleri üretme ve uygun iş bulma başarısını; iş fırsatları hakkında bilgi sağlamada kullanılan kaynakların ve bu fırsatları araştırma yoğunluğunun bir fonksiyonu olarak tanımlamışlardır. Ayrıca Rees (1966), Soelberg (1967) ve Blau'nun (1993) da içinde bulunduğu pek çok teorisyen, iş araştırma sürecinde kullanılan kaynaklar ile iş araştırma yoğunluğunun

durağan olmadığını, iş araştırma süreci içerisinde değiştiğini ileri sürmektedir. Buna göre iş araştırma faaliyetleri ardışık bir özellik taşımakta ve kapsamı süreç boyunca sistematik olarak değişmektedir. Dolayısıyla iş arayanlar, ilk önce potansiyel iş fırsatları hakkında genel bilgi toplayarak çalışabilecekleri işverenleri tanımlamakta, daha sonra ilk aşamada belirlemiş oldukları işletmeler hakkında özel ve ayrıntılı bilgi arayışı içerisine girmektedirler.

Bu çalışmada da Schwab ve diğerlerinin (1987) modeline uyumlu olarak, iş arayan bireylerin iş araştırma sürecinde kullandıkları bilgi kaynakları ile bu kaynakların kullanım yoğunlukları esas alınmıştır. Ayrıca Rees (1966), Soelberg (1967) ve Blau'nun (1993) öngörülerine paralel olarak iş araştırma süreci hazırlık ve aktif araştırma olmak üzere iki ayrı başlık altında ele alınmıştır. Bu çerçevede iş araştırma sürecinin hazırlık aşamasında olduğu değerlendirilen üniversite son sınıf öğrencileri ile üniversiteden 1-3 yıl önce mezun olan ve aktif olarak iş arayan bireylerin kullandıkları bilgi kaynakları ve iş araştırma yoğunlukları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Bilgi Kaynakları ve İş Araştırma Yoğunluğuna ilişkin hipotezler oluşturulurken, Taşçı (2008), Aycan ve Fikret-Paşa (2003) ile Dinç ve Karakaya'nın (2008) çalışmalarına paralel olarak Batı yazınındaki araştırma sonuçları temel alınmıştır. Diğer yandan Fallon (1983) Hindistan'daki aktif olarak iş arayan bireyler, Werbel, Song ve Yan (2008) Çin ve ABD'deki üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirmiş oldukları araştırmalar sonrasında, Batı yazınıyla çelişen sonuçlar elde etmişler ve iş araştırma teorilerinin dayandığı temel varsayımların Hindistan, Çin gibi gelişmekte olan ülkelerde geçerli olamayacağını ileri sürmüşlerdir. Bu çerçevede araştırma bulgularının, Batı yazınındaki iş araştırma teorilerinin Türkiye için ne derece geçerli olduğunu göstermesi açısından önem taşıdığı söylenebilir.

### *2.1. Bilgi kaynaklarına ilişkin hipotezler*

Bilgi kaynakları, iş arayanların iş fırsatları hakkında bilgi edindikleri araçlar olarak görülebilir (Huffman ve Torres, 2001). Schwab ve diğerleri (1987) arzulanan büyüklükte iş fırsatları havuzu oluşturmanın, iş fırsatları hakkında bilgi toplamak için kullanılan kaynaklara bağlı olduğunu ileri sürmektedirler. Breaugh (1981) ve Saks (2006) ise, bilgi kaynaklarını iş araştırma sürecinin en önemli bileşeni olarak tanımlamaktadır. İş araştırma konusunda yapılan çalışmalarda bilgi kaynaklarının genellikle resmi ve gayri resmi olarak sınıflandırıldığı gözlenmektedir (Barber ve diğerleri, 1994; Saks ve Ashforth, 1997, 2000). Resmi bilgi kaynakları ilanlar, haberler, kariyer siteleri gibi genel erişime açık kaynakları içerirken, gayri resmi bilgi kaynakları arasında arkadaşlar, aile, öğretim üyeleri gibi daha kişisel kaynaklar yer almaktadır.

Konu ile ilgili araştırmalar ağırlıklı olarak, gayri resmi bilgi kaynaklarının iş arayan bireyler tarafından daha yoğun olarak kullanıldığını

(Granovetter, 1974; Schwab ve diğerleri, 1987) ve resmi bilgi kaynaklarına göre iş teklifi alma ve işe kabul edilme açısından daha etkili sonuçlar verdiğini (Holzer, 1988; Straits, 1998; Campell ve Rosenfeld, 1985) göstermektedir. Bunun yanında resmi bilgi kaynaklarının farklı grupların erişimine açık olması nedeniyle, kullanım oranının daha yüksek olacağını ve daha etkili sonuçlar vereceğini savunan araştırmacılar da bulunmaktadır (Allen ve Keaveny, 1980; Saks ve Ashforth, 1997). Amerika Birleşik Devletleri (ABD) dışındaki ülkelerde gerçekleştirilen bir takım araştırma sonuçları ise, iş araştırma davranışının kültürel ve ekonomik faktörlere bağlı olarak ülkeden ülkeye ciddi farklılıklar gösterebileceğini ortaya koymaktadır (Werbel ve diğerleri, 2008; Ridder ve van den Berg, 2003; Kulik, 2001).

Araştırmanın yapıldığı Türk örneklem kültürel özellikler açısından incelendiğinde, Batılı toplumlardan, ayrıldığı boyutlardan birinin, bireycilik - toplulukçuluk olduğu gözlenmektedir (Hofstede, 1991; Schwartz, 1994; Suh ve diğerleri, 1998; Diener ve Diener, 2009). İş araştırma davranışını etkileyen önemli kültürel değişkenlerden bir olan bireycilik-toplulukçuluk boyutu (Cable ve Judge, 1994; Van Hooft ve diğerleri, 2004A), birey, üyesi olduğu gruplar ve toplum arasındaki ilişkileri tanımlamaktadır (Triandis, 1995). Bireycilik, “bireylerin kendilerinin ve ailelerinin sorumluluğunu yalnız başlarına üstelenebilecekleri zayıf sosyal ağları temsil ederken” (Hofstede, 1985: 348), toplulukçulukta, “bireyleri akrabalarının ve üyesi oldukları grupların koruyup kollayacağı” (Hofstede, 1985: 348) görüşü hâkimdir. Buna göre bireyci kültürler, kendilerine ait bağımsız bir bakış açısına sahipken, toplulukçu kültürler kendilerini çevrelerine bağımlı hissederler. Toplulukçular için kişisel ilişkiler, başarılı sonuçlar almayı sağlayacak temel araçlar arasında yer alır (Earley ve Gibson, 1998). Bunun dışında bireyci toplumlarda karar alma işlemi bireyin kişisel istek ve arzularına dayalı olarak gerçekleşirken, toplulukçu kültürlerde alınan kararlarda grup onayı esastır (Aycan ve Fikret-Pasa, 2003). Toplulukçuların kişisel ilişkilere verdikleri önem dikkate alındığında, Türk toplumunda bireylerin almış oldukları kararlara yakın çevrelerinin etkisinin, iş araştırma davranışının yoğun olarak incelendiği ABD gibi bireyci toplumlara göre daha fazla olacağı söylenebilir.

Bu çerçevede Türkiye’de iş arayan bireylerin resmi kaynaklardan daha çok üyesi olduğu gruplardaki arkadaşlarının ve yakınlarının tavsiyelerine önem verecekleri ve kişisel ilişkiler aracılığıyla daha etkili sonuçlar alınabileceğini düşünecekleri beklenmiş ve araştırma hipotezi aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

***Hipotez 1: Adayların iş araştırma sürecinde gayri resmi bilgi kaynakları, resmi bilgi kaynaklarından daha fazla etkilidir.***

Kadın ve erkeklerin, aile rolleri ve evlilikten beklentileri arasındaki farklılıklar ile çocuk ve yaşlıların bakımı nedeniyle yaşanan kariyer kesintileri her iki cinsiyet arasında sosyal mesafenin oluşmasına yol açmaktadır (Ely, 1995; Leicht ve Marx, 1997). Blau (1984), ücret eşitsizliklerinin nedenleri üzerine yaptığı araştırma sonrasında, kadın ve

erkeklerin eşdeğer potansiyel ve becerilere sahip olmakla birlikte, cinsiyetin, ailevi sorumluluklar ve ilgi alanları açısından belirleyici nitelik taşıdığı ve bu durumun kadın ve erkekler arasında belirgin iş ve statü farklılıkları meydana getirdiği sonucuna ulaşmıştır. Buna göre kadınlar, onlara atfedilen geleneksel rollerle uyumlu olarak daha çok ev işleri ile meşgul olurken, erkekler paralı işlerde çalışmaktadır (Eagly, 1987, Aktaran: Van Hooft ve diğerleri, 2004B). Bu rollerin günümüzde de geçerliliğini büyük ölçüde koruduğu söylenebilir. Örneğin Bianchi ve diğerlerinin (2000) araştırması, ABD’de yaşayan evli bir kadının ev işleri için erkeklere oranla iki kat daha fazla zaman ayırdığını ortaya koymaktadır. Türkiye’de de ev işleri ile çocuk ve yaşlıların bakımı, kadınların istihdama katılımlarını önleyen en önemli engeller arasında yer almaktadır (Sabah, 2011). Bunun sonucunda erkeklerin istihdama görece katılım oranı yükselmekte ve bu durum sosyal ağlar arasındaki dengeyi bozmaktadır (Hanson ve Pratt, 1991; Brass 1985). Buna ilave olarak cinsiyete atfedilen roller nedeniyle arkadaş çevresi ve kişisel ağlardaki farklılaşma, iş arayan bireyleri cinsiyete özel kariyer seçeneklerine yönlterek (Hanson ve Pratt, 1991; Leicht ve Marx, 1997; Mencken ve Winfield 1999) kadınların daha az prestijli ve daha az ücretli işlerde çalışmalarına yol açmaktadır (Moore, 1990; Straits, 1998).

Beggs ve Hurlbert (1997), kadın ve erkeklerin eşit oranda temsil edildikleri sosyal ağlarda dahi erkeklerin kadınlara oranla daha fazla işe yönelik bilgi sağladıklarını belirlemiştir. Ibarra (1992, 1997) kadın ve erkeklerin kişisel bağlantılarının güç ve etki açısından farklılaştığını ve bunun sonucunda kadınların iş bulma konusunda dezavantajlı bir duruma düştüklerini savunmaktadır. Bu görüşlere paralel olarak Mencken ve Winfield (2000) çok geniş bir örneklem üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma sonrasında sosyal irtibat noktası erkekler olan kadınların hâkim olduğu işlerin dışındaki işler bulma olasılığının, irtibat noktası kadın olan adaylara göre daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Hanson ve Pratt (1991) iş araştırma sürecini, iş gücü piyasalarında gözlenen kadın erkek eşitsizliğinin nedenlerinden biri olarak görürken, Drentea (1998) kadınların resmi bilgi kaynaklarını, cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkan iş yeri adaletsizliğini ortadan kaldırmak için daha yoğun olarak kullandıklarını ileri sürmektedir. Huffman ve Torres (2001) erkeklerin iş araştırma sürecinde akraba ve arkadaş gibi gayri resmi bilgi kaynaklarını kullanırken, kadınların iş ilanları ve iş bulma ajansları gibi resmi bilgi kaynaklarını tercih ettiklerini belirlemişlerdir. İş araştırma konusundaki diğer araştırmalar da (Granovetter, 1974; Lin ve diğerleri, 1981; Campbell ve diğerleri, 1986; Bridges ve Villemez, 1986) kadın ve erkeklerin kişisel ağlarının birbirinden önemli ölçüde farklılık gösterdiğini ve söz konusu farklılıkların kadınları işe yönelik bilgi erişimi açısından dezavantajlı bir konuma düşürerek iş fırsatlarını sınırlandırdığını ortaya koymaktadır.

Bu tartışmalar ışığında, kadın ve erkekler arasında bilgi kaynaklarına erişim açısından bir eşitsizlik olacağı ve bu durumun kadınların gayri resmi

bilgi kaynaklarını kullanım oranını düşüreceği tahmin edilmiş ve araştırma hipotezi aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

**Hipotez 2:** *Kadın adayların gayri resmi bilgi kaynaklarını kullanma oranları erkek adaylardan daha düşüktür.*

Barber ve diğerleri (1994) iş araştırma sürecini mevcut alternatiflerin belirlenmesi ve belirlenen alternatiflerin derinlemesine incelenmesi şeklinde tanımlamakta, ilk aşamada resmi kaynakların, ikinci aşamada ise gayri resmi kaynakların ağırlıklı olarak kullanılacağını ileri sürmektedir. Buna göre iş araştırma sürecinin hazırlık aşamasından aktif araştırma aşamasına geçerken alternatif şirketlerin sayısı azalacak ve iş arayan bireyler şirketler hakkında daha ayrıntılı bilgiye ihtiyaç duyulacaklardır (Breaugh ve Mann, 1984). Resmi kaynakların gayri resmi kaynaklara göre daha sınırlı bilgi içermesi, ayrıntılı bilgi arayışı içinde olan bireyleri gayri resmi bilgi kaynaklarını kullanmaya yöneltecektir.

Ayrıca iş araştırma öğrenme modeline göre (Barber ve diğerleri, 1994), iş arayan bireyler süreç boyunca hangi yöntemlerin daha etkili olduğunu öğrenmekte ve iş araştırma tekniklerini daha olumlu sonuçlar alacak şekilde değiştirmektedirler. Bu çerçevede gayri resmi iş araştırma yöntemlerinin daha iyi sonuçlar vermesi (Holzer, 1988; Straits, 1998; Campell ve Rosenfeld, 1985) iş arayan bireyleri bu kaynağı kullanmaya sevk etmektedir (Schwab ve diğerleri, 1987). Saks ve Ashforth'un (2000) üniversite öğrencilerine mezuniyet öncesi ve mezun olduktan dört ay sonra yapmış oldukları anket sonuçları da, iş arayan bireylerin aktif iş araştırma davranışlarının ve gayri resmi bilgi kaynaklarını kullanma oranlarının zaman içinde arttığını ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede iş araştırmanın hazırlık aşamasındaki adayların resmi bilgi kaynaklarını, aktif iş araştırma aşamasında yer alan adayların ise gayri resmi bilgi kaynaklarını daha fazla kullanacakları beklenmiş ve araştırma hipotezi aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

**Hipotez 3:** *İş araştırmanın hazırlık aşamasındaki adayların resmi bilgi kaynaklarını kullanım oranı, aktif iş araştırma aşamasındaki adayların ise gayri resmi bilgi kaynaklarını kullanım oranı daha yüksektir.*

## 2.2. İş araştırma yoğunluğuna ilişkin hipotezler

İş araştırma yoğunluğu, belirli iş araştırma davranışlarını (arkadaşlardan bilgi edinme, kariyer sitelerini izleme vb.) gösterme sıklığı olarak tanımlanabilir (Barber ve diğerleri, 1994). İş araştırma yoğunluğu, alınan iş tekliflerinin sayısı ve istihdam durumu ile doğrudan ilişkisi (Kanfer ve diğerleri, 2001; Schwab ve diğerleri, 1987) nedeniyle önem taşımaktadır. Konu ile ilgili araştırmalar iş araştırmanın yoğunluğu arttıkça iş bulma olasılığının yükseldiği ve buna bağlı olarak işsiz kalma süresinin azaldığını ortaya koymaktadır (Jones, 1989, Van Hooft ve diğerleri, 2004B). Ayrıca iş araştırma yoğunluğunun kişi-iş ve kişi-organizasyon uyumuna ilişkin algıların belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir (Saks ve Ashforth, 2002).

Taşçı (2008) yapmış olduğu araştırmada, erkeklerin iş araştırma yoğunluğunun kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Leana ve Feldman (1991), Vesalainen ve Vuori (1999) ve Room (2004) da yapmış oldukları araştırmalarda, Taşçı (2008) ile paralel sonuçlar elde etmişlerdir. Room (2004) kadınların genel olarak daha düşük maaşlı işler bulabildikleri için iş araştırma konusunda daha az motive olduğunu savunmaktadır. Bu görüşe paralel olarak Orazem ve diğerleri (2003) kadınların iş dünyasından beklentilerinin erkeklere göre daha düşük olduğunu ve bu durumun iş araştırma çabalarını zayıflattığını ileri sürmektedirler. Room (2004) ayrıca erkeklerin iş araştırma yoğunluklarının yüksek olmasını, kadın ve erkeklerin aile içindeki rolleri ile ilişkilendirmektedir. Buna göre erkeklerin ev konusunda sorumluluklarının daha sınırlı olması ve evin geçimini sağlama sorumluluğu onları daha yoğun araştırma yapmaya yöneltmektedir.

Bu bulgular, bir önceki bölümde incelenen, cinsiyetin iş araştırma sürecinde kullanılan bilgi kaynağının türüne etkisini açıklamaya yönelik araştırmaların bulgularıyla birlikte değerlendirildiğinde, ABD’de gerçekleştirilen iş araştırma çalışmalarının büyük ölçüde “kadınların aile, erkeklerin ise kariyerler odaklı olma eğilimi göstereceği” (Blau, 1984: 204) varsayımına dayandığı söylenebilir. Bununla birlikte son yıllarda yapılan araştırmalar kadınların özellikle kariyerlerinin başlangıcında bu varsayımın meydan okuduklarını ortaya koymaktadır. Örneğin, Nevill (1995) tarafından ABD, Avustralya ve Portekiz’de gerçekleştirilen araştırma sonuçları, eğitilmiş genç bayanların gerek işlerine, gerekse ev yaşantılarına erkeklerden daha fazla bağlı olduklarını göstermektedir. Ezell (1993) özellikle eğitim düzeyi yüksek bayan ve erkeklerin işe yönelik tutumları ve iş değerleri arasındaki benzerliklere dikkat çekmektedir. Bu bakış açısına paralel olarak Carmen ve Nielsen (1997) kolej öğrencilerinin kariyer hedeflerinin cinsiyetlerine bağlı olarak farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Kulik’in (2000) İsrail’de gerçekleştirdiği araştırma sonuçları, iş araştırma davranışında kadın ve erkekler arasındaki farklılıkların eğitim düzeyine bağlı olarak azaldığını göstermektedir. Kanfer ve diğerleri (2001) yaptıkları meta analiz çalışması sonrasında erkeklerin kadınlara oranla daha yoğun iş araştırma davranışı gösterdiğini fakat söz konusu ilişkinin oldukça zayıf ( $r = .05$ ) olduğunu belirlemişlerdir. Van Hooft ve diğerleri (2004B), Tziner ve diğerleri (2004) ve Kulik’in (2001) gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarda ise erkek ve kadınların iş araştırma yoğunlukları arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır. Wanberg ve diğerleri (1996) ise, cinsiyetin iş araştırma niyetinin önemli bir belirleyicisi olduğunu belirlemişler ve kadınların iş araştırma konusunda erkeklerden daha istekli olduğunu, bu istekliliğin iş araştırma yoğunluğuna da yansıdığını ileri sürmüşlerdir. Bu görüşe paralel olarak, Heaven’ın (1995) Avustralya’daki üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırma sonuçları kız öğrencilerin iş araştırma sürecinde daha fazla kişisel çaba gösterdiklerini ve dış yardıma daha fazla başvurduklarını ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede kadın adayların iş bulma konusunda erkek adaylardan daha istekli olacakları değerlendirilmiş ve araştırma hipotezi aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

**Hipotez 4:** *Kadın adayların iş araştırma yoğunlukları erkeklerden daha fazladır.*

Saks ve Ashforth (1999) ve Try (2005) üniversiteden yeni mezun olan öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmalarda, akademik başarıyı kontrol değişkeni olarak almışlar ve iş araştırma davranışı üzerinde zayıf, fakat pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir. Yazındaki diğer araştırmalarda ise akademik başarının iş araştırma yoğunluğu üzerindeki etkisinin dikkate alınmadığı gözlenmiştir (Werbel, 2000; Brown ve diğerleri, 2006). Bununla birlikte, bireysel yeterlilik ile iş araştırma yoğunluğu arasında bulunacak bir ilişkinin, iş araştırma yoğunluğunun istihdam durumu üzerindeki etkisinin daha sağlıklı yorumlanmasına katkı sağlayacağı söylenebilir.

Bunun için bu çalışmada, akademik açıdan başarılı olan öğrencilerin beklentilerinin diğer öğrencilere oranla daha yüksek olacağı, beklentilerini karşılayacak işleri belirleyebilmek için daha kapsamlı bir araştırma yapacakları ve buna bağlı olarak iş araştırma yoğunluklarının görece yüksek olacağı beklenmiştir. Bu beklenti çerçevesinde araştırma hipotezi aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

**Hipotez 5:** *İş araştırma sürecinin hazırlık aşamasında olan öğrencilerin iş araştırma yoğunlukları akademik başarılarına bağlı olarak artar.*

Ardışık iş araştırma modeline göre, iş araştırma yoğunluğu aktif iş araştırma aşamasında, hazırlık aşamasına oranla azalmaktadır (Barber ve diğerleri, 1994). Buna göre iş arayan bireyler hazırlık aşamasında girilecek iş/firma belli olmadığından, çok fazla kaynağı yoğun bir şekilde inceleyerek bir fırsat havuzu oluşturacaklardır. İkinci aşamada ise belirlenen fırsatlar daha ayrıntılı ve net olarak tanımlanacağından (Osborn, 1990; Blau, 1993) iş araştırma yoğunluğu düşecektir.

Bunun yanı sıra internet teknolojilerindeki gelişmeler, iş araştırmanın hazırlık aşamasında ihtiyaç duyulan bilgilere erişimi oldukça kolaylaştırarak, iş araştırma yoğunluğunun düşmesine yol açmıştır (Kuhn ve Skuterud, 2000; Stevenson, 2008). Diğer bir ifade ile iş arayan bireyler, Barber ve diğerleri'nin (1994) altını çizdikleri "fırsat havuzunu" çok kısa zamanda oluşturabilmekte ve bu durum doğal olarak hazırlık aşamasındaki iş araştırma yoğunluğunu düşürmektedir. Bu öngörüye paralel olarak, Saks ve Ashforth (2000) üniversite öğrencilerine mezuniyet öncesi ve mezun olduktan dört ay sonra yapmış oldukları anket sonuçları, öğrencilerin iş araştırma yoğunluklarının zaman içerisinde arttığını gözlemlemişlerdir.

Bu çalışmada da internet teknolojisindeki gelişmelerin Barber ve diğerleri'nin (1994) ileri sürmüş oldukları modelin geçerliliğini zayıflattığı değerlendirilmiş ve araştırma hipotezi aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:



*Hipotez 6: Aktif olarak iş arayan adayların iş araştırma yoğunlukları, iş araştırma sürecinin hazırlık aşamasındaki adaylardan daha yüksektir.*

### 3. Yöntem

İş araştırma, potansiyel iş fırsatlarının belirlenmesi, iş alternatiflerinin üretilmesi ve bu alternatifler arasından seçim yapılmasını içeren bir süreçtir (Barber ve diğerleri, 1994). Bunun için araştırmanın modeli, iş seçimini de içerecek şekilde tasarlanmıştır. Bu kapsamda öncelikle öğrencilerin çalışmayı planladıkları üç işverenin ismini listelemeleri sağlanmıştır. Daha sonra öğrencilerden bu tercihlerine temel teşkil eden bilgi kaynaklarını ve bu kaynakları kullanım sıklıklarını belirtmeleri istenmiştir. Bu şekilde, öğrencilerin iş araştırmada yararlandıkları bilgi kaynakları ve bu kaynakların kullanım yoğunlukları Barber ve diğerleri (1994) tarafından ortaya konulan modelde öngörülen sistematığe uygun olarak tanımlanmıştır.

Ayrıca araştırma modelinde, lisans öğrencilerinin iş araştırmanın hazırlık aşamasındaki bireyleri, yüksek lisans öğrencilerinin aktif araştırma aşamasındaki bireyleri temsil ettikleri varsayılmıştır. Bunun için yüksek lisans öğrencilerine anket uygulaması öncesinde “Aktif olarak iş arıyor musunuz?” sorusu yöneltilmiş ve bu soruya “Evet” cevabı veren katılımcılar araştırmaya dahil edilmiştir.

#### 3.1. Örneklem

Soru formu, Türkiye’deki 87 farklı üniversitenin İktisadi İdari Bilimler ve Mühendislik fakültelerinde öğrenim gören 188.523 öğrencinin e-posta adresine<sup>†</sup> gönderilmiş ve iki aşamada gerçekleşen geri dönüşlerde 45.553 bilgi formu toplanmıştır. Cevaplanan soru sayısı % 90’nın altında olan formlar değerlendirme dışı bırakılmış ve bu şekilde 19.894 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin, % 54’ü bayan, % 46’sı erkektir. % 61’i kamu, % 39’u vakıf üniversitelerinde öğrenim görmektedir. % 37’si yüksek lisans, % 73’ü son sınıf öğrencisidir. Öğrencilerin fakültele göre dağılımı ise % 74’ü İktisadi İdari Bilimler/İşletme Fakültesi, % 26’sı Mühendislik Fakültesi şeklinde gerçekleşmiştir.

#### 3.2. Ölçütler

**Bilgi Kaynakları.** Taşçı (2008) yapmış olduğu araştırmada Hanehalkı İşgücü Anketi’ndeki sınıflandırmaya bağlı kalarak, iş araştırma kanallarını Kişisel Çaba, Arkadaşlar, İş Bulma Kurumu, Gazeteler, İş Bulma Ajansları olarak sınıflandırmıştır. Ayrıca bu sınıflandırmayı araştırmanın sınırlılığı olarak tanımlamış ve alternatif araştırma kanallarının kullanıldığı bir

<sup>†</sup> Öğrencilerin e-posta adresleri uluslararası bir şirket yönetim ve strateji yarışması olan Global Management Challenge’in (GMC) Türkiye temsilciliğini yapan Realta Ltd.Şti.’nin veri tabanından alınmıştır.

çalışmanın bu sınırlılığı ortadan kaldırabileceğini belirtmiştir. Bu çerçevede öğrencilerin işveren seçimlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesinde odak grubu yöntemi kullanılmıştır. Görüşme öncesinde öğrencilere, Kirk ve Miller'ın (1986) önerileri doğrultusunda bir ön bilgilendirme yapılmış ve bu şekilde konu hakkında düşünme fırsatı yaratılarak, görüşmeye zihni bir hazırlıkla gelmeleri sağlanmıştır. Toplamda 50 üniversite son sınıf öğrencisi (15 kişiden oluşan 2 grup ve 20 kişiden oluşan 1 grup ile toplam 3 seans) görüşmelere iştirak etmiştir. 30'u kamu, 20'si vakıf üniversitelerinden seçilen öğrencilerin, 34'ü İktisadi İdari Bilimler/İşletme Fakültesi, 16'sı Mühendislik Fakültesinde öğrenim görmektedir.

Görüşmeler bir ay içerisinde farklı günlerde yapılmış ve her oturum yaklaşık bir saat sürmüştür. Görüşmeler sırasında öğrencilere mezun olduktan sonra çalışmak istedikleri işverenler ve bu işverenleri tercih etme nedenleri üzerinde serbestçe konuşma ve tartışma fırsatı yaratılmıştır. Daha sonra öğrencilerden seçimlerini etkileyen faktörler ile kararlarına temel teşkil eden bilgi kaynaklarını kendi cümleleriyle ifade etmeleri ve listelemeleri istenmiştir. Odak grubu seansları insan kaynakları konusunda uzman bir öğretim üyesinin yönetiminde gerçekleştirilmiştir. Tüm görüşmelerin video kaydı yapılmıştır. Görüşmeler sırasında toplanan ifadelerin derlenmesi neticesinde, öğrencilerin işveren tercihlerini etkilediği değerlendirilen 85 faktör ve 23 bilgi kaynağı elde edilmiştir. Öğrencilerin tercihlerini etkileyen faktörler ayrı bir çalışma altında incelenmiş ve sonuçlar kamuoyuna duyurulmuştur (İnce, 2009).

Odak grubu çalışması seanslarında üretilen maddeler, odak grubu görüşmelerini yöneten öğretim üyesi, bir insan kaynakları uzmanı ve işletme yönetimi konusunda uzman bir başka öğretim üyesinden oluşan üç kişi tarafından, tekrar eden/örtüşen ifadeleri belirlemek amacıyla incelenmiştir. Bu inceleme sonrasında, örtüşen ifadeler birleştirilmiş (Örnek: Gazete ilanları, dergi ilanları, televizyon reklamları ifadeleri "ilan ve reklamlar" başlığı altında toplanmıştır) ve madde sayısı 11'e indirilmiştir. Ayrıca görüşmeler sırasında gündeme gelmemesine rağmen resmi bir kurum olması itibarı ile Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR) listeye dâhil edilmiştir. Bu şekilde; (1) "ilgili şirkette çalışan kişiler", (2) "üniversitedeki öğretim görevlileri" (3) "aile", (4) "arkadaşlar", (5) "sosyal ağlar", (6) "basında yer alan haber ve yazılar" (7) "firmanın sponsorluğundaki etkinlikler", (8) "ilan ve reklamlar", (9) "firmanın kariyer sitesi", (10) "kariyer günleri", (11) "kurumsal kariyer siteleri", (12) "Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu" olmak üzere altı gayri resmi, altı resmi bilgi kaynağından oluşan bir ölçek elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında katılımcıların belli bir bilgi kaynağını kullanma durumu "1", kullanmama durumu "0" olarak kodlanmış ve söz konusu veriler kategorik olarak tanımlanmıştır. Bilgi kaynakları arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Spearman korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Bilgi kaynaklarının öğrenci tercihlerine etki derecesinin belirlenmesinde ise lojistik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

**İş Araştırma Yoğunluğu.** İş araştırma yoğunluğunun ölçülmesinde araştırmacıların farklı yaklaşımlar kullandıkları ve konu ile ilgili bir fikir birliğinin oluşmadığı gözlenmektedir. Örneğin Barber ve diğerleri (1994) her bir araştırma yöntemi için harcanan zaman ve belli bir dönemde yapılan iş başvurusu miktarını temel almışlardır. Saks ve Ashforth (1999, 2000) iş arayan kişilerin harcadıkları çabayı derecelendirdikleri bir ölçek geliştirmişlerdir. Eriksson ve diğerleri (2002) iş araştırma yoğunluğunu iki basamaklı bir süreç çerçevesinde incelemişlerdir. İlk basamakta katılımcılara kullandıkları her bir araştırma kanalı için 1 puan vermişler, daha sonra bu kaynağı son bir ay içerisinde kullanmış olanlara artı 1 puan, son bir hafta içerisinde kullanmış olanlara artı 2 puan eklemişlerdir. Wiener ve diğerleri (1999) ise, iş araştırma yoğunluğunu “alternatif iş araştırma kanallarının belli bir zaman aralığı içerisinde kullanım sıklığı” olarak tanımlamışlardır.

Araştırmamızda Weiner ve diğerlerinin (1999) yaklaşımı ile uyumlu olarak katılımcılardan her bir bilgi kaynağını son bir ay içinde kaç kez kullandıklarını belirtmeleri istenmiş ve iş araştırma yoğunluğu ile ilgili hipotezlerin sınanmasında bu veri esas alınmıştır. Katılımcıların cinsiyet, akademik başarı ve iş araştırma sürecinde buldukları aşamanın iş araştırma yoğunluklarına etki derecesinin hesaplanmasında çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

## 4. Bulgular ve tartışma

### 4.1. Bilgi kaynakları

Her bir değişkene ait ortalama ve standart sapma değerleri ile değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri Tablo 1’de özetlenmiştir. Tablodaki değerler adaylar tarafından en fazla kullanılan bilgi kaynağının “Basında Yer Alan Bilgi ve Yazılar” olduğunu göstermektedir. Kurumsal kariyer siteleri ve kariyer günlerinin bilgi kaynağı olarak kullanılma oranı % 20’nin altında kalmıştır. İŞKUR’dan bilgi kaynağı olarak yararlanan adayların oranı ise % 2’dir.

Ayrıca Tablo 1’deki korelasyon değerleri adayların farklı bilgi kaynaklarını kullanma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bunlardan özellikle “Sosyal Ağlar” ile “Arkadaşlar” arasındaki ilişkinin (Spearman  $r = .498$ ,  $p < .01$ ) oldukça güçlü olduğu gözlenmiştir. Bu bulgu adayların sosyal ağlar üzerinden arkadaş çevreleri ile yoğun bir iletişim içerisinde olduklarını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, “Basında Çıkan Haberler” ile “Sosyal Ağlar” arasında da güçlü olarak nitelendirilebilecek (Spearman  $r = .396$ ,  $p < .01$ ) bir ilişki bulunmaktadır. İnternet üzerindeki sosyal ağların bir bilgi paylaşım platformu olduğu düşünülürse elde edilen bulguların mevcut yazın (Bryen, 2006; Van Hove ve diğerleri, 2009) ile uyumlu olduğu söylenebilir. İŞKUR ile diğer bilgi kaynaklarının kullanım oranları arasındaki ilişkilerin son

**Tablo 1**  
Araştırma Değişkenlerinin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Bilgi Kaynağı	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. İlgili Şirkette Çalışan Kişiler	.23	.42	-											
2. Üniversitedeki Öğretim Elemanları	.15	.35	.200**	-										
3. Aile	.15	.35	.216**	.249**	-									
4. Arkadaşlar	.17	.38	.208**	.247**	.183**	-								
5. Sosyal Ağlar (Facebook, LinkedIn vb.)	.32	.46	.270**	.151**	.127**	.498**	-							
6. Firmanın Sponsorluğundaki Etkinlikler	.10	.29	.188**	.256**	.190**	.191**	.252**	-						
7. İlan ve Reklamlar	.27	.44	.150**	.175**	.168**	.147**	.253**	.214**	-					
8. Basında Yer Alan Haber ve Yazılar	.40	.49	.142**	.185**	.206**	.143**	.396**	.205**	.288**	-				
9. Firmanın Kariyer Sitesi	.23	.42	.229**	.294**	.236**	.221**	.306**	.281**	.383**	.369**	-			
10. Kariyer Günleri	.17	.37	.193**	.367**	.173**	.242**	.286**	.305**	.209**	.169**	.351**	-		
11. Kurumsal Kariyer Siteleri	.15	.34	.202**	.263**	.189**	.185**	.226**	.259**	.269**	.250**	.239**	.339**	-	
12. İŞKUR	.02	.15	.009 <sup>a</sup>	.041**	.015*	.031**	.036**	.065**	.036**	.056**	.050**	.044**	.038**	-

<sup>a</sup> Anlamlı değil; \* p < .05. \*\* p < .01.

derece düşük olması ise (Spearman  $r = .009$ ,  $p > .05$  - Spearman  $r = .065$ ,  $p > .01$ ), İŞKUR'dan yararlanan adayların diğer bilgi kaynaklarını kullanmalarının sınırlı olduğunu göstermektedir. Buna göre ABD gibi gelişmiş ülkelerde diğer bilgi kaynaklarından sonuç alamayan adaylar iş bulma kurumuna başvururken (Blau ve Robbins, 1990; Gregg ve Wadsworth, 1996), Türkiye'de İŞKUR diğer bilgi kaynaklarını kullanmayan adayların yararlandıkları bir kurum olarak ön plana çıkmaktadır.

Bu durum İŞKUR'dan yararlanan adayların çok farklı bir profile sahip olmaları ya da İŞKUR'dan herhangi bir sonuç alamayanların bir daha bu kaynağı kullanmamalarının bir sonucu olabilir.

Bilgi kaynaklarının adayların tercihlerine etki derecesini gösteren lojistik regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de özetlenmiştir. Buna göre "Sosyal Ağlar" öğrenci tercihleri üzerinde en fazla etkiye sahip bilgi kaynağıdır. Bir şirket hakkındaki sosyal ağlar üzerinden bilgi alan bir adayın o şirketi tercih etme olasılığı, ilgili şirket hakkında sosyal ağlar üzerinden bilgi almayan/alamayan bir adaya göre 3.14 kat daha fazladır. Basında yer alan haberler ise, öğrenci tercihlerini, sosyal ağlardan sonra en fazla etkileyen ikinci bilgi kaynağı durumundadır. İŞKUR'un öğrenci tercihlerine etkisi rastlantısal olarak nitelendirilebilecek düzeydedir.

**Tablo 2**  
Bilgi Kaynaklarının Adayların Tercihlerine Etki Derecesi

Bilgi Kaynağı	B	Seçim için TO	SH	p
1. İlgili Şirkette Çalışan Kişiler (GR)	.524	1.690	.044	.000
2. Üniversitedeki Öğretim Elemanları (GR)	.441	1.554	.037	.000
3. Aile (GR)	.261	1.299	.101	.000
4. Arkadaşlar (GR)	.376	1.456	.036	.000
5. Sosyal Ağlar (Facebook, LinkedIn vb.) (GR)	1.145	3.144	.034	.000
6. Firmanın Sponsorluğundaki Etkinlikler (R)	.226	1.253	.044	.000
7. İlan ve Reklamlar (R)	.301	1.351	.041	.000
8. Basında Yer Alan Haber ve Yazılar (GR)	.753	2.124	.033	.000
9. Firmanın Kariyer Sitesi (R)	.720	2.054	.044	.000
10. Kariyer Günleri (R)	.413	1.511	.041	.000
11. Kurumsal Kariyer Siteleri (R)	.158	1.171	.038	.000
12. İŞKUR (R)	.059	.943	.055	.284

R : Resmi Bilgi Kaynağı, GR : Gayri Resmi Bilgi Kaynağı.

Elde edilen bulgular karşılaştırmalı olarak incelendiğinde, adayların işveren tercihleri üzerinde önemli etkiye sahip olan "Sosyal Ağlar", "Basında Yer Alan Haber ve Yazılar" ile "Şirket Çalışanlarının" gayri resmi bilgi kaynakları içinde yer aldığı, "Firmaların Kariyer Sitelerinin" ise adayların tercihleri üzerinde önemli derecede etkiye sahip tek resmi bilgi

kaynağı olduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede birinci araştırma hipotezi doğrulanmış ve adayların işveren seçimlerinde gayri resmi bilgi kaynaklarının, resmi bilgi kaynaklarından daha fazla etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Ayrıca, Tablo 1'deki ortalama değerler, "İlgili Şirketlerde Çalışan Kişiler" ve "Firmanın Kariyer Sitesinin" birbirine yakın kullanım oranına sahip olduğunu göstermekle birlikte, Tablo 2'de yer alan Beta değerleri "Firmanın Kariyer Sitesinin" adayların tercihlerine etkisinin "İlgili Şirketlerde Çalışan Kişiler" faktöründen daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde "Basında Yer Alan Haberler" faktörünün kullanım oranı oldukça yüksek olmasına rağmen, adayların tercihlerini ancak "Firmanın Kariyer Sitesi" düzeyinde etkilediği görülmektedir. Bu bulgular, "Şirkette Çalışan Kişiler" ve "Basında Yer Alan Haberler" gibi işletmenin üzerinde sınırlı kontrole sahip olduğu kaynakların, adayların işletme hakkındaki görüşlerini olumlu olduğu kadar olumsuz yönde de etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. "Firmanın Kariyer Sitesi", "Kariyer Günleri" gibi bilgi kaynaklarının işveren tercihlerine etkisi ise, bu kaynakları kullanım miktarı ile doğru orantılı olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla bir işletmenin, üzerinde sınırlı kontrole sahip olduğu bilgi kaynakları için izleyeceği strateji ile tümüyle kontrol edebildiği bilgi kaynakları için izleyeceği stratejinin birbirinden farklı olması gerekmektedir. Bu çerçevede bilgi kaynaklarının resmi ve gayri resmi olarak sınıflandırılmasının yanı sıra, işletmenin kaynaklar üzerindeki kontrol düzeyini temel alan "Kontrol Edilebilir", "Kısmen Kontrol Edilebilir" ve "Kontrol Dışı" şeklindeki bir sınıflandırmanın da yapılabileceği, hatta bu tür bir sınıflandırmanın özellikle strateji belirlemeye yönelik çalışmalarda daha işlevsel olacağı söylenebilir.

Öğrencilerin kullandıkları bilgi kaynaklarının cinsiyet ve adayların iş araştırma sürecinin hangi aşamasında bulduklarına bağlı olarak gösterdikleri değişim ise (Hipotez 2 ve 3), Tablo 3'de oransal olarak özetlenmiştir. Tablodaki veriler kadın adayların resmi ve gayri resmi bilgi kaynaklarını, erkek adaylara göre daha yüksek oranda kullandıklarını göstermektedir. Bu çerçevede kadınların gayri resmi bilgi kaynaklarına ulaşmakta güçlük çekecekleri ve bu nedenle ağırlıklı olarak resmi bilgi kaynaklarını kullanacaklarına ilişkin araştırma hipotezi doğrulanmamıştır. Bunun yanında "Sosyal Ağların" gerek kadın, gerekse erkek adayların işveren tercihlerinde en fazla etkiye sahip bilgi kaynağı olarak ön plana çıkması, günümüzdeki iş araştırma süreçlerinin, araştırma hipotezine temel teşkil eden çalışmaların (Örnek: Drentea, 1998; Ibarra, 1997) yapıldığı dönemlerdeki iş araştırma süreçlerinden belirgin bir şekilde farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu bulguya paralel olarak Van Rooy ve diğerleri (2003) teknolojik gelişmelerin geleneksel iş araştırma yöntemlerini geçersiz kıldığını savunmaktadır. Ng ve Burke (2006) üniversite öğrencilerinin iş araştırma süreçleri üzerinde yaptıkları araştırma sonrasında, internet gibi elektronik kanalların geleneksel kanalların yerini aldığını

belirlemişlerdir. Cahuc ve Fontaine (2009) ise, internet üzerinden sosyal ağların kullanımının kadınların etkili gruplara üye olmalarını ve iş için doğru kişilere ulaşmalarını kolaylaştırdığını ileri sürmektedir. Bu çerçevede internet üzerindeki sosyal ağların, bilgiye erişim konusunda kadın ve erkekler arasında gözlenen dengesizliği gidermek için kullanılacak güçlü bir araç oldukları söylenebilir. Bununla birlikte konu ile ilgili daha sağlıklı bir yorum yapabilmek için bilgi kaynağını kullanma oranının yanı sıra, her bir bilgi kaynağına erişimin nasıl gerçekleştirildiğinin derinlemesine incelenmesi gerekmektedir.

Tablo 3'ün ikinci kısmındaki veriler ise, Öğretim Elemanları ve Kariyer Günleri gibi üniversiteye özel bilgi kaynakları dışındaki hemen hemen tüm resmi ve gayri resmi bilgi kaynaklarının, aktif olarak iş arayan adaylar tarafından daha yoğun bir şekilde kullanıldığı göstermektedir. Bu bulgu, Berber ve diğerlerinin (1994) iş araştırma sürecinin hazırlık aşamasında ağırlıklı olarak resmi bilgi kaynaklarının, aktif iş araştırma aşamasında ise gayri resmi bilgi kaynaklarının kullanılacağına ilişkin öngörüsünün Türk örneklem için geçerli olmadığını, adayların her iki bilgi kaynağını da aktif iş araştırma aşamasında, hazırlık aşamasına göre daha yüksek oranda kullandıklarını göstermektedir.

**Tablo 3**  
Bilgi Kaynaklarının Kullanım Oranının Cinsiyet ve İş Araştırma Sürecinin Aşamasına Bağlı Olarak Değişimi

Bilgi Kaynağı	Kadın	Erkek	Fark	Hazırlık	Aktif	Fark
1. İlgili Şirkette Çalışan Kişiler (GR)	27.1	21.7	5.4**	24.2	28.5	-4.3**
2. Üniversitedeki Öğretim Elemanları (GR)	16.7	14.6	2.1**	17.7	13.8	3.9**
3. Aile (GR)	16.6	13.9	2.7**	14.2	13.7	0.4 <sup>a</sup>
4. Arkadaşlar (GR)	21.6	15.9	5.7**	17.7	18.2	-0.5 <sup>a</sup>
5. Sosyal Ağlar (Facebook, LinkedIn vb.)(GR)	32.9	33.3	1.6*	26.4	33.8	-7.4**
6. Firmanın Sponsorluğundaki Etkinlikler (R)	9.9	9.7	0.2 <sup>a</sup>	8.9	8.4	0.5 <sup>a</sup>
7. İlan ve Reklamlar (R)	32.0	24.9	7.1**	25.0	28.9	-3.9**
8. Basında Yer Alan Haber ve Yazılar (GR)	41.3	40.6	0.7 <sup>a</sup>	40.8	42.6	-1.8 <sup>a</sup>
9. Firmanın Kariyer Sitesi (R)	22.8	23.9	-0.9 <sup>a</sup>	23.2	32.6	-9.4**
10. Kariyer Günleri (R)	19.7	16.3	3.4**	20.2	12.3	7.9**
11. Kurumsal Kariyer Siteleri (R)	16.1	13.5	2.6**	14.4	15.1	-0.7 <sup>a</sup>
12. İŞKUR (R)	2.6	2.4	0.2 <sup>a</sup>	1.4	6.0	-4.6**

<sup>a</sup> Anlamlı değil; \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ (Ki-Kare)

#### 4.2. İş araştırma yoğunluğu

Adayların cinsiyet, akademik başarı ve iş araştırma sürecinde buldukları aşamanın iş araştırma yoğunluklarına etki derecesini (Hipotez 4, 5 ve 6) gösteren çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4'de özetlenmiştir.

**Tablo 4**

Cinsiyet, akademik başarı ve iş araştırma sürecinde bulunulan aşamanın, iş araştırma yoğunluklarına etki derecesi

Değişken	B	$\beta$	SH	p
Cinsiyet	-.209	-.021	.088	.018
Akademik Başarı	.384	.058	.059	.000
Aşama	.316	.020	.141	.025

Tablo 4'deki veriler kadın adayların iş araştırma yoğunluklarının, farklı bilgi kaynaklarını kullanma durumlarına paralel olarak erkek adaylara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede kadın adayların iş araştırma yoğunluklarının erkek adaylardan daha yüksek olacağına ilişkin araştırma hipotezi doğrulanmıştır. Bu bulgu Wanberg ve diğerleri (1996) ve Heaven'ın (1995) bulguları ile uyumlu olmakla birlikte Taşçı'nın (2008) bulguları ile de çelişmektedir. Bununla birlikte Taşçı'nın (2008) çalışması, Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine dayandığı için incelenen örneklem herhangi bir yaş sınırlaması içermemektedir. Dolayısıyla kendisini iş dünyasından büyük ölçüde soyutlamış kadınların da Taşçı'nın örnekleme dahil olmasının, kadın adayların iş araştırma yoğunluklarında suni bir düşüşe yol açabileceği söylenebilir. Bu araştırmanın örnekleme sadece üniversite öğrencileri ile yeni mezunların dahil edilmesi ise, cinsiyetin iş araştırma yoğunluğuna etkisinin daha net bir şekilde tanımlanmasını sağlamıştır.

İş araştırma yoğunluğunun akademik başarıya bağlı olarak artacağına ilişkin 5'inci araştırma hipotezi araştırma verileri tarafından doğrulanmıştır. Buna göre akademik açıdan başarılı öğrenciler, başarısız öğrencilere oranla daha yoğun bir iş araştırması yapmaktadır. Bu bulgu Saks ve Ashforth (1999) ve Try'ın (2005) araştırmalarında ortaya çıkan akademik başarı-iş araştırma davranışı ilişkisine ait bulguları güçlendirmektedir.

Son olarak iş araştırma yoğunluğunun, iş araştırmanın ilerleyen aşamalarında azalacağına ilişkin 6'ncı araştırma hipotezi araştırma verileri tarafından doğrulanamamıştır. Buna göre aktif olarak iş arayan adaylar, iş araştırma sürecinin hazırlık aşamasındaki adaylara oranla daha yoğun bir iş araştırması yapmaktadırlar. Bu bulgu, Soelberg (1967), Osborn (1990), Barber ve diğerlerinin (1994), iş araştırma sürecinin ilerleyen aşamalarında fırsatların ayrıntılı olarak tanımlanmış olması nedeniyle iş araştırma yoğunluğunun düşeceğine yönelik bulguları ile çelişmektedir. Bu çerçevede Türkiye'deki iş arayan bireylerin belli şirketler üzerinde yoğunlaşmadıkları ve her zaman daha iyi bir fırsat yakalanabileceği düşüncesi ile hareket ettikleri söylenebilir.

## 5. Sonuç ve öneriler

Bu çalışmada, Türkçe yazında oldukça az araştırılan konulardan birisi olan iş araştırma süreci ile bu süreçte kullanılan bilgi kaynakları ve söz



konusu kaynakların kullanım yoğunluğu incelenmiştir. Çalışmanın Türkçe yazına sağlamış olduğu en önemli katkı, iş araştırma sürecinde yararlanılan bilgi kaynaklarının tümevarımsal bir yaklaşımla tanımlanmış olmasıdır. Geniş katılımlı odak grubu çalışmaları ile elde edilen verilerin sınıflandırılması sonucunda, adayların iş araştırma sürecinde yararlandıkları bilgi kaynakları 12 temel başlık altında toplanmıştır. Türkiye İstatistik Kurumunun (TUİK) yapmış olduğu sınıflandırmada, bilgi kaynakları 6 başlık altında toplanırken, adayların tercihleri üzerinde en fazla etkiye sahip olan, “Sosyal Ağlar”, “Basında Yer Alan Haberler/Yazılar”, “Fırmanın Kariyer Sitesi” gibi kaynakların, kurumun sınıflandırması içinde yer almadığı belirlenmiştir. İş araştırma konusunda Türkçe yazındaki araştırmalar incelendiğinde ise, yabancı yazında kullanılan bilgi kaynaklarının temel alındığı ya da TUİK’in sınıflandırmasına bağlı kalındığı görülmektedir. Araştırma bulguları yazındaki bu eksikliği gidermesi açısından önem taşımaktadır. Elde edilen çerçevenin, iş araştırma konusunda Türk örneklem üzerinde bundan sonra yapılacak çalışmalara temel oluşturabileceği değerlendirilmektedir.

Batı yazınındaki araştırmalar (Örnek: Osborn, 1990; Barber ve diğerleri, 1994), resmi bilgi kaynaklarının kullanımının ve iş araştırma yoğunluğunun iş araştırmasının ilerleyen aşamalarında azaldığını ortaya koymakla birlikte, bu araştırmanın sonuçları söz konusu eğilimin Türk örneklem için geçerli olmadığını göstermektedir. Daha açık bir ifade ile, hazırlık aşamasında resmi bilgi kaynakları ile tanımlanan fırsatların, daha sonra gayri resmi kaynaklar kullanılarak derinlemesine incelenmesini içeren bir sistematığın Türk örneklem tarafından kullanılmadığı gözlenmiştir. Buna göre Türkiye’de bireyler, iş araştırma çabalarını bir işe girinceye kadar sürdürmekte ve bunu artan bir yoğunlukla gerçekleştirmektedirler. Bu çerçevede Türkiye’de adayların iş araştırma yaklaşımlarının, batılı toplumlardan farklılaşmasının altında yatan nedenler bundan sonra yapılacak çalışmalarda ayrıntılı olarak ele alınabilir.

Araştırmanın mevcut yazından ayrılan bir diğer bulgusu, Türkiye’deki kadın adayların resmi ve gayri resmi bilgi kaynaklarını kullanma oranları ile iş araştırma yoğunluklarına ilişkindir. Batı yazınındaki araştırmalar, kadınların iş bağlantılarının erkeklere göre daha zayıf olması nedeniyle (Ibarra, 1992, 1997; McGuire ve Reskin,1993) karşı karşıya kaldıkları dezavantajlı durumu, resmi bilgi kaynaklarını daha yüksek oranda kullanarak dengelemeye çalıştıklarını ortaya koymaktadır (Drenea, 1998). Room (2004) ve Vesalainen ve Vuori (1999) ise kadınların iş araştırma yoğunluklarının erkeklere oranla daha düşük olduğunu belirlemişlerdir. Bununla birlikte araştırma bulguları kadınların iş araştırma yoğunluklarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu ve kadınların resmi bilgi kaynaklarının yanı sıra gayri resmi bilgi kaynaklarını da erkeklere göre daha yüksek oranda kullandıklarını ortaya koymuştur. Bununla birlikte söz konusu farkın kadınların bilgiye ulaşma konusundaki istekliliklerinin mi, yoksa bilgiye ulaşmada karşılaştıkları engellerin mi bir sonucu olduğu

soruları aydınlatılamamıştır. Dolayısıyla bundan sonra yapılacak çalışmalarda kadınları erkeklere göre daha yoğun iş araştırmaya iten nedenler ayrıntılı olarak incelenebilir.

Yabancı yazındaki araştırmalar (Örnek: Blau ve Robbins, 1990; Gregg ve Wadsworth, 1996) İŞKUR ve özel istihdam şirketleri gibi kurumsal bilgi kaynaklarının, diğer kaynaklardan sonuç alamayan adaylar tarafından kullanıldığını ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın bulguları da, İŞKUR'un bilgi kaynağı olarak kullanımının çok düşük olduğunu ve diğer bilgi kaynaklarından yararlanmayan adaylar tarafından kullanıldığını göstermektedir. Bu çerçevede adayların İŞKUR'u, kullanma ve kullanmama nedenleri ayrı bir araştırma konusu olabilir.

Araştırma bulguları bir bütün olarak incelendiğinde elde edilen sonuçların, Werbel ve diğerlerinin (2008) öngörülleri ile uyumlu olarak, batı yazınından büyük ölçüde farklılık gösterdiği göze çarpmaktadır. Bu çerçevede Türkiye'de iş araştırma sürecinin Türkiye'ye özel koşulları olduğu ve konu ile ilgili yapılacak araştırmaların gerek kurumsal gerekse uygulamaya yönelik önemli çıkarımlar sağlayabileceği söylenebilir.

Elde edilen güçlü bulgulara rağmen, çalışmanın bir takım sınırlılıkları da söz konusudur. Bunlardan ilki araştırmanın internet üzerinden yapılmış olmasıdır. Ayrıca anket formlarının gönderildiği öğrenciler Realta Ltd.Şti.'nin veri tabanındaki kayıtlarla sınırlıdır. Bu nedenle büyük şehirlerdeki üniversitelerin temsil oranı, taşradaki üniversitelere göre daha yüksek olmuştur. Diğer yandan araştırma kapsamında hiçbir teşvik verilmemesine rağmen katılım oranının yüksek olması, öğrencilerin araştırmanın amacını benimsediklerinin ve soruları bilinçli bir şekilde doldurduklarının göstergesi olarak kabul edilebilir. Araştırmanın ikinci önemli sınırlılığı adayların bilgi kaynaklarını kullanım durumu ve yoğunluğu ele alınmakla birlikte, söz konusu kaynaklardan elde edilen bilginin niteliğinin incelenmemesidir. Oysa bilgiye ulaşmanın yanı sıra, ilgili kaynaktan sağlanan bilginin niteliği de o kaynağın kullanımı etkileyecektir. Örneğin bazı adaylar, üyesi olduğu sosyal ağlar nedeniyle şirket çalışanlarından derinlemesine bilgi elde ederken, bir diğer aday son derece yüzeysel bilgilerle yetinmek durumunda kalabilir. Dolayısıyla gayri resmi bilgi kaynaklarına ulaşım ve yararlanmada yaşanan eşitsizlikler, iş fırsatları karşısında da eşitsizliklere neden olabilir (Wielgosz ve Carpenter, 1987, Blau ve Robbins, 1990; Huffman ve Torres, 2001; Try, 2003). Bu nedenle konu ile ilgili yapılacak çalışmalarda, adayların iş araştırma sürecinde kullanacakları bilgi kaynaklarına ulaşmada sahip oldukları sosyal sermayenin rolü incelenebilir. Araştırma örneklem itibari ile üniversite son sınıf öğrencileri ve yeni mezunları içerdiği için kullanılan bilgi kaynakları ve iş araştırma yoğunluğunun, adayın iş bulma durumuna etkisi incelenememiştir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, bu araştırmada tanımlanan bilgi kaynaklarının adayların iş bulma durumlarına katkısı araştırılabilir.

## Kaynaklar

- ALLEN, R. E. ve KEAVENY T. J. (1980), "The Relative Effectiveness of Alternative Job Sources", *Journal of Vocational Behavior*, 16, 18-32.
- AYCAN, Z. ve FİKRET - PAŞA, S. (2003), "Career Choices, Job Selection Criteria, and Leadership Preferences in A Transitional Nation: The Case of Turkey", *Journal of Career Development*, 30(2), 129-144.
- BARBER, A. E., DALY, C. L., GIANNANTONIO, C. M. ve PHILLIPS, J. M. (1994), "Job Search Activities: An Examination of Changes Over Time", *Personnel Psychology*, 47, 739-766.
- BEGGS J. J. ve Hurlber, T. J. S. (1997), "The Social Context of Men's and Women's Job Search Ties: Voluntary Organization Memberships, Social Resources, and Job Search Outcomes" *Sociological Perspectives*, 40(4), 601-622.
- BIANCHI, S. M., MILKIE, M. A., SAYER, L. C. ve ROBINSON, J. P. (2000), "Is anyone doing the housework. Trends in the gender division of household labor", *Social Forces*, 79, 131-228.
- BLAU, D. M. ve ROBBINS, P. K., (1990). "Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed", *Journal of Political Economy*, 98(3), 637-655.
- BLAU, D.M., (1984), "Family Earnings and Wage Inequality Early in the Life Cycle", *The Review of Economics and Statistics*, 66(2), 200-207.
- BLAU, G. (1993), "Further Exploring The Relationship Between Job Search and Voluntary Individual Turnover", *Personnel Psychology*, 46, 213-230.
- BRASS, D. J. (1985), "Men's and women's networks: A study of interaction patterns and influence in an organization", *Academy of Management Journal*, 28, 327-343.
- BREAUGH, J. A ve MANN, R. B. (1984), "Recruiting Source Effects: A Test of Two Alternative Explanations", *Journal of Occupational Psychology*, 57, 261-267.
- BREAUGH, J. A. (1981), "Relationships Between Recruiting Sources and Employee Performance, Absenteeism, and Work Attitudes", *Academy of Management Journal*, 24, 142-147.
- BREAUGH, J. A. ve STARKE, M. (2000). Research on Employee Recruitment: So Many Studies, So Many Remaining Questions. *Journal of Management.*, 26, 405-434.
- BRIDGES, W. P. ve VILLEMEZ, W. J. (1986), "Informal hiring and income in the labor market", *American Sociological Review*, 51, 574-582.
- BROWN, D.J., COBER, R.T., KANE, K., LEVY, P. ve SHALHOOP, J. (2006), "Proactive Personality and the Successful Job Search: A Field Investigation With College Graduates", *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 717-726.
- BRYEN, D. N. (2006), "Job-Related Social Networks and Communication Technology", *Augment Altern Commun*, 22(1), 1-9.
- CABLE, D.M., ve JUDGE, T.A. (1994), "Pay preferences and job search decisions: A personorganization fit perspective", *Personnel Psychology*, 47, 317-348
- CAHUC, P. ve FONTAINE, F. (2009), "On the efficiency of job search with social networks", *Journal of Public Economic Theory* 11(3), 411-439.
- CAMPBELL, K. E. ve ROSENFELD, R. A. (1985), "Job search and job mobility: sex and race differences", *Research in the Sociology of Work*, 3, 147-174.
- CAMPBELL, K. E., MARSDEN, P. V. ve HURLBERT, J. S. (1986), "Social resources and socioeconomic status", *Social Networks*, 8, 97-117.
- CARMEN, M. ve NIELSEN, L. E. (1997), "Gender and cohort differences in university students: Decisions to become elementary teacher education majors", *Journal of Teacher Education*, 48(1), 47-54.
- CROSSLEY, C. D. ve HIGHHOUSE, S. (2005), "Relation of Job Search and Choice Process With Subsequent Satisfaction", *Journal of Economic Psychology*, 26, 255-268.

- DIENER, E. ve DIENER, M. (2009), "Cross-Cultural Correlates of Life Satisfaction and Self-Esteem", *Culture and Well-Being Social Indicators Research Series*, 38, 71-91,
- DINÇ, R. ve KARAKAYA, A. (2008), "Muhasebe Mesleği Seçimini Etkileyen Faktörlere Yönelik Lisans Öğrencilerinin Algılarındaki Farklılıklar", *World of Accounting Science*, 10(4), 117-136.
- DRENTEA, P. (1998), "Consequences of Women's Formal and Informal Job Search Methods for Employment in Female-Dominated Jobs", *Gender & Society*, 12, 321-338.
- EAGLY, A. H. (1987), "Sex differences in social behavior: A social-role interpretation", Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- EARLEY, P. C. ve GIBSON, C. B. (1998), "Taking stock in our progress on individualism-collectivism: 100 years of solidarity and community", *Journal of Management*, 24, 265-304.
- EBY, L.T. ve BUCH, K. (1995), "Job Loss as Career Growth: Responses to Involuntary Career Transitions", *The Career Development Quarterly*, 44, 26-36.
- ELY, R. J. (1995), "The power in demography: Women's social constructions of gender identity at work", *Academy of Management Journal*, 38: 589-634.
- ERIKSSON, T., LILJA, R. ve TORP, H. (2002), "Determinants of Job Search Intensity –Some Evidence from the Nordic Countries," EALE 2002 Annual Conference at Sorbonne, Paris, Eylül 21, 2002.
- EZELL, M. (1993), "Gender similarities of social work managers", *Administration in Social Work*, 17(3), 39-57.
- FALLON, P.R. (1993), "Education and the duration of job search and unemployment in urban India: An empirical analysis based on a survey of Delhi jobseekers", *Journal of Development Economics*, 12 (3), 327-340.
- GRANOVETTER, M. (1974), "Getting a Job. A Study of Contacts and Careers", University of Chicago Press, Chicago.
- GREGG, P. ve WADSWORTH, J., 1996. "Mind the gap please? The changing nature of entry jobs in Britain" içinde, Discussion paper no. 303, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- HANSON S. ve PRATT G. (1991), "Job Search and the Occupational Segregation of Women", *Annals of the Association of American Geographers*, 81, 229-253.
- HEAVEN, P. C. L. (1995), "Job-search strategies among teenagers: attributions, work beliefs, and gender", *Journal of Adolescence*, 18(2), 217-228.
- HOFSTEDE, G. (1985), "The interaction between national and organizational value systems", *Journal of Management Studies*, 32, 347-357.
- (1991), "Cultures and Organizations: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival", McGraw-Hill, New York.
- HOLZER, H., J. (1988), "Search Methods Use by Unemployed Youth", *Journal of Labor Economics*, 6(1), 1-21.
- HUFFMAN, M. L. ve TORRES, L. (2001), "Job Search Methods: Consequences for Gender-Based Earnings Inequality", *Journal of Vocational Behavior*, 58, 127-141.
- IBARRA, H. (1992), "Homophily and Differential Returns: Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm." *Administrative Science Quarterly*, 37, 422-447.
- (1997), "Paving an Alternate Route: Gender Differences in Network Strategies for Career Development." *Social Psychology Quarterly*, 60 (1), 91-102.
- İNCE, E. (2009), "Millenyum Kuşağının En Gözde Şirketleri", *Businessweek Türkiye*, 11, 42-47.
- JONES, S.R. (1989), "Job Search Methods, Intensity and Effects", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 51(3), 277-298.

- KANFER, R., WANBERG, C. ve KANTROWITZ, T. M. (2001), "Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review", *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- KIRK, J. ve MILLER, M. L. (1986), "Reliability and Validity in Qualitative Research", *Qualitative Research Methods Series*, Newbury Park, CA: SAGE Publications.
- KIRSCHENBAUM, A. ve WEISBERG, J. (1994), "Job Search, Intentions and Turnover: The Mismatched Trilogy", *Journal of Vocational Behavior*, 44, 17-31.
- KRISTOF, A. L. (1996), "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications", *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- KUHN, P. ve SKUTERUD, M. (2000), "Job search methods: Internet versus traditional", *Monthly Labor Review*, Kasım, 3-11.
- KULIK, L. (2001), "Assessing Job Search Intensity and Unemployment-Related Attitudes Among Young Adults: Intergender Differences", *Journal of Career Assessment*, 9(2), 153-167.
- KULIK, L., (2000), "Jobless men and women: A comparative analysis of job search intensity, attitudes toward unemployment, and related responses", *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 73, 487-500
- LEANA, C.R. ve FELDMAN, D.C. (1991), "Gender differences in responses to unemployment", *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 65-77.
- LEICHT, K. T. ve MARX, J. (1997), "The consequences of informal job finding for men and women", *Academy of Management Journal*, 40, 967-987.
- LIN, N., ENSEL, W. M. ve VAUGHN, J. C. (1981), "Social resources and the strength of ties: Structural factors in occupational status attainment", *American Sociological Review*, 46, 393-405.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B. ve LEITER, M. P. (2001), "Job Burnout" *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- MCGUIRE, G. ve RESKIN, B. (1993), "Authority Hierarchies at Work: The Impact of Race and Sex". *Gender and Society*, 7, 487-506.
- MENCKEN, F. C. ve WINFIELD, I. C. (1999), "Employer Recruiting and the Gender Composition of Jobs", *Sociological Focus*, 31(4), 357-372.
- MENCKEN, F. C. ve WINFIELD, I. C. (2000), "Job Search and Sex Segregation: Does Sex of Social Contact Matter?", *Sex Roles*, 42(9/10), 847-864.
- MOORE, G. (1990), "Structural determinants of men's and women's personal networks", *American Sociological Review*, 55, 726-735.
- NEVILL, D. D. (1995), "Perceptions and expectations of the worker and homemaker roles in Australia, Portugal and the United States". İçinde, D. E. SUPER VE B. SVERKO, "Life roles, values, and careers: International findings of the work importance study", San Francisco: JosseyBass, 339-345.
- NG, E.S.W ve BURKE, R.J. (2006), "The next generation at work – business students' views, values and job search strategy", *Education + Training*, 48(7), 2006.
- ORAZEM, P.F., WERBEL, J., D. ve MCELROY J., C. (2003), "Market Expectations, Job Search, and Gender Differences in Starting Pay", *Journal of Labor Research*, 24(2), 307-321.
- OSBORN, D.P. (1990), "A Reexamination of the Organizational Choice Process", *Journal of Vocational Behavior*, 36, 45-60.
- REES, A. (1966), "Labor Economics: Effects of More Knowledge-Information Networks in Labor Markets", *American Economic Review*, 56, 559-566.
- RIDDER, G ve VAN DEN BERG, G.J. (2003), "Measuring Labor Market Frictions: A Cross-Country Comparison", *Journal of The European Economic Association*, 1(1), 2003, 224-244.
- ROOM, T. (2004), "Search Intensity and Wage Differences" *Working Papers of Eesti Pank*, No 1 URL Adresi: <http://www.eestipank.info>, son erişim 5 Haziran 2010.

- SABAH GAZETESİ (2011), "Monster'ın, Türkiye'de kadınların istihdama katılımda yaşadıkları sorunlar araştırması sonuçları", *Ekonomi Haberleri*, 8 Mart 2011, 8.
- SAKS, A. M. (2006), "Multiple Predictors and Criteria of Job Search Success", *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400-415.
- SAKS, A. M. ve ASHFORTH, B. E. (1997), "A Longitudinal Investigation of The Relationships Between Job Information Sources, Applicant Perceptions of Fit, and Work Outcomes", *Personnel Psychology*, 50, 395-426.
- (1999), "Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on The Employment Status of Recent University Graduates", *Journal of Vocational Behavior*, 54, 335-349.
- (2000), "Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277-287.
- (2002), "Is Job Search Related to Employment Quality? It All Depends on Fit", *Journal of Applied Psychology*, 87, 646-654.
- SCHWAB, D. P., RYNES, S. L. ve ALDAG, R. J. (1987), "Theories and research on job search and choice" içinde, K. M. Rowland ve G. R. Ferris, *Research in personnel and human resources management*, Greenwich, CT: JAI Press, 129-166.
- SCHWARTZ, S., H., (1994), "Beyond individualism/collectivism", içinde U. Kim, H. Triandis, C. Kağıtçıbaşı ve diğerleri (editör), *Individualism and Collectivism: Theory, Method, and Application*, Sage, Beverly Hills, CA, 85-119.
- SOELBERG, P. O. (1967), *Unprogrammed Decision Making*, *Industrial Management Review*, 8, 19-29.
- STEVENSON, B. (2008), "The Internet and Job Search", NBER Working Paper Series, No. w13886.
- STRAITS, B. C. (1998), "Occupational Sex Segregation: The Role of Personal Ties", *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 191-207.
- SUH, E., DIENER, E., OISHI, S. ve TRIANDIS, H.C. (1998), "The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms", *Journal of Personality and Social Psychology* 74, 482-493.
- TAŞCI, H. M. (2008), "Search and Determinants of Job Search Intensity in Turkey", *METU Studies in Development*, 35(2), 399-425.
- TRIANDIS, H. C. (1995), *Individualism and Collectivism*, Westview Press, Boulder, CO.
- TRY, S. (2005), "The Use of Job Search Strategies Among University Graduates", *The Journal of Socio-Economics*, 34, 223-243.
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Anketi Veritabanı, URL Adresi: <http://www.tuik.gov.tr>, son erişim 5 Haziran 2010.
- TZINER, A., VERED, E. ve OPHIR, L., (2004), "Predictors of Job Search Intensity among College Graduates", *Journal of Career Assessment*, 12, 332-344.
- VAN HOOFT, E.A.J., BORN, M., TARIS, T.W. ve VAN DER FLIERA, H. (2004 A), "Job search and the theory of planned behavior: Minority-majority group differences in The Netherland", *Journal of Vocational Behavior* 65, 366-390.
- VAN HOOFT, E. A. J., BORN, M. P., TARIS, T. W., VAN DER FLIER, H. ve BLONK, R. W. B. (2004 B), "Predictors of Job Search Behavior Among Employed and Unemployed People", *Personnel Psychology*, 57, 25-59.
- VAN HOYE, G., VAN HOOFT, E. A. J. ve LIEVENS, F. (2009), "Networking as a Job Search Behaviour: A Social Network Perspective", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 661-682.
- VAN ROOY, D.L., ALONSO, A. ve FAIRCHI, Z. (2003), "In With the New, Out With the Old: Has the Technological Revolution Eliminated the Traditional Job Search Process?", *International Journal of Selection and Assessment*, 11(2-3), 170-174.

- VESALAINEN, J. ve VUORI, J. (1999), "Job-Seeking, Adaptation and Reemployment Experiences of the Unemployed: A 3-Year Follow-Up", *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 9, 383-394.
- WANBERG, C. R., WATT, J. D. ve RUMSEY, D. (1996), "Individuals Without Jobs: An Empirical Study of Job-Seeking Behavior and Reemployment", *Journal of Applied Psychology*, 81, 76-87.
- WANBERG, C., ZHU, J. ve VAN HOOFT, E.A.J. (2010), "The Job Search Grind: Perceived Progress, Self-Reactions, and Self-Regulation of Search Effort", *Academy of Management Journal*, 53(4), 788-807.
- WERBEL, J. D. (2000), "Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students", *Journal of Vocational Behavior* 57, 379-394.
- WERBEL, J. D., SONG, L. J. ve YAN, S. (2008), "The Influence of External Recruitment Practices on Job Search Practices Across Domestic Labor Markets: A Comparison of the United States and China", *International Journal of Selection and Assessment*, 16(2), 93-101.
- WIELGOSZ, J., ve CARPENTER, S. (1987), "The effectiveness of alternative methods of searching for jobs and finding them," *American Journal of Economics and Sociology*, 46(2), 151-164.
- WIENER, K. K., OEI, T. P. S. ve CREED, P. A. (1999), "Predicting Job-Seeking Frequency and Psychological Well-Being in the Unemployed", *Journal of Employment Counseling*, 36(2), 67-81.

## Extended Summary

# The use of job search strategies among senior university students and new graduates

### Abstract

In this study, job seeking process, pertaining process's information sources and utilizing intensity of information sources, which are the subjects that have been considerably under-investigated in Turkish literature, is examined. By this means, questionnaire forms developed by comprehensive focus group sessions distributed via e-mails to a sample consists of 188.523 students from both sub-sample of senior students of universities that are presumably on the preparation stage of the job seeking process and of post-graduate students that are graduated from universities 1-3 years ago and that are actively seeking job as well. At the end of survey, 19.894 usable questionnaire forms gathered. Study findings were evaluated in the light of recent literature and job seeking process in Turkey was found to be significantly different from these on Western settings.

*Keywords:* Recruiting, job search intensity, job search sources.

Job seeking can be assumed to be a process that includes defining prospective job alternatives and evaluation of these alternatives through some criteria. Barber et al. (1994) have asserted that job seeking process is relatively important; since it draws the frame of "alternatives" set and it determines the quality of information that is apt to be used in job choosing stage. In addition, changes in job characteristics parallel to technological

changes and increase of turnover rates due to global economic crisis, the importance of job seeking process has been significantly (clearly) grew up for both job-seekers and employers.

The interest on the job seeking subject and number of academic publications has been incrementally rising in Western literature. Results of the studies pertaining to job seeking behavior have put forward the fact that job seeking behavior (process) is an important subject due to its effects on some individual and organizational outputs like job acquiring success rate (Breugh and Starke, 2000, Schwab et al., 1987), turnover rate (Kirschenbaum and Weisberg, 1994), job loss (Eby and Buch, 1995), re-engagement (Wanberg, Watt and Rumsey, 1996), person-job balance (Saks and Ashforth, 1997), productivity (Kristof, 1996), job satisfaction (Crossley and Highhouse, 2005) and employee burnout (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001). On the other hand, despite the fact that Turkey has the highest ratio of unemployment among the OECD countries, it can't be said that there is adequate interest on this subject. The most comprehensive study on job seeking subject in Turkey settings was conducted by Taşçı (2008).

Except Taşçı's (2008) study, it couldn't be possible to encounter another research that specifically investigates the job seeking process in Turkish literature. Nevertheless, it was observed that job seeking is generally taken into account by the studies focusing on "job choice". But in these studies, the information sources that are utilized as the basis of job choice decisions and the factors that affect the job choice decisions assumed to be a single factor and not distinguished clearly as well. At this point, it can be said that investigating information sources that are utilized as the basis of job choice decisions and factors that affect the job choice decisions separately can contribute to a better understanding of employee acquiring process.

In line with this perception, the sources of information that is utilized by senior students of universities that are presumably on the preparation stage of the job seeking process and of post-graduate students that are graduated from universities 1-3 years ago and that are actively seeking job, and job seeking density investigated comparatively. For this purpose, questionnaire forms developed by comprehensive focus group sessions distributed via e-mails to 188.523 students which are studying in Economics, Administrative Sciences and Engineering Departments at 87 different universities in Turkey. At the end of survey which is accomplished through two stages, 45.553 forms were gathered. In order to increase the reliability of data obtained, the forms that had fulfillment ratio lower than 90 % were excluded, and consequently the sample consisted of 19.894 students.

When the study findings considered as a whole, results of the study revealed significant differences about the subject, compared to Western literature. Concisely, results indicate that job seeking process in Turkey has different characteristics and prospective researches about the subject can help to get important interpretation for both theoretical base and practice.