

İŞ ARAMA SÜRECİNDE İŞ İLANI ÇÖZÜMLEMESİ VE İŞ ARAYAN - İŞ İLANI UYUMU

Öznur GÖKKAYA¹

Hasan LATİF²

Gazi UÇKUN³

Özet:

Bu çalışma, iş arama sürecinin belli bir kesiti üzerinde duruyor. Biçimsel iş arama yöntemiyle iş arayan kimse, iş ilanlarında bildirilen işlere başvurarak, iş arama çabalarında bulunur. Bu yöntemde mutlaka bir iş ilanı vardır. İş arama sürecinin bu aşaması, iş arayanlar tarafından önemi pek bilinmeyen bir konudur. İş ilanı çözümlemesi, işletme tarafından akılcıl yollarla tasarlanan işgören talep yazısını (iş ilanını) anlamlı parçalara ayırma işlemidir. İş arayan ile iş ilanı arasında eğer bir uyum söz konusu ise, bu durum, iş arayan kimseyi işletmenin çağrısına yanıt verme yönünde cesaretlendirecektir. İş ilanı çözümlemesinin ardından iş arayan kendisiyle iş ilanı arasında bir uyumsuzluk tespit ederse, bu durum, iş arayan kimsenin iş ilanında belirtilen işe başvurma arzusunu kırar. Yeni mezunlar, deneyimli işsizler, daha iyi koşullarda çalışmak amacıyla iş arayanlar açısından iş ilanı çözümlemeleri, iş arama başarılarını etkileyebilecek bir konudur.

Anahtar sözcükler: İş arama süreci, biçimsel iş arama yöntemi, iş ilanı analizi, iş arayanlar

JEL KODU: M1, J6

JOB AD ANALYSIS IN JOB SEARCH PROCESS AND PERSON-JOB AD FIT

Abstract:

This study focuses on a specific section of the job search process. Job seekers with formal job search methods, use job ads in their job search efforts. The importance of this sub-section phase in the job search process, hardly an unknown subject by job seekers. Job ad analysis designed with rational way by the employee is like separation of whole parts. If there is person-job fit, in this case, job seekers will dare to apply for jobs. After job ad analyse, if there is a mismatch between job seekers with their job, these result breaks job seeker's desire for application. From

¹ Yard. Doç. Dr. - Kocaeli Üniversitesi - oznur.gokkaya@kocaeli.edu.tr

² Doç. Dr. - Sakarya Üniversitesi "S. yazar" - hlatif@sakarya.edu.tr

³ Doç. Dr. - Kocaeli Üniversitesi - gazi.uckun@kocaeli.edu.tr

the perspectives of new graduates (people who have zero experices), experienced unemployed, people who search better work conditions, job ad analyze is an issue that could affect the job search success.

1. Giriş

Çalışma, sadece para kazanma ve temel fizyolojik ihtiyaçları gidermenin aracı değil; aynı zamanda psiko-sosyal ihtiyaçları gidermenin aracıdır. İnsan, bir sosyal organizasyonda belli çalışma faaliyetlerine katılarak yeteneklerini kullanır; kendini geliştirme ve gerçekleştirme olanağını bulur (Morin, 2004; Latif ve Uçkun, 2004: 13). Çalışma faaliyetinden yoksun olma durumu olarak tanımlanabilen işsizlik, küresel bir sorundur ve daha da artacağı öngörülüyor (ILO, 2014a). Dünya sağlık örgütü'nün "sağlık" tanımını (World Health Organization, n.d) inceleyerek, "işsizliğin sağlık sorunlarına yol açabileceği" yorumunu yapabiliriz. Marmot, özellikle genç işsizliği, toplumsal sağlığı tehdit eden bir bombaya benzetiyor (World Health Organization, 2013). Türkiye'de de işsizlik, sağlık boyutu olan sorundur (İstanbul Medical Chamber, 2012). Türkiye'de aktif olarak iş arayanların sayısı; Şubat 2014 itibariyle 2.825 milyon, oranı ise, %10.20 olarak saptanmıştır (TÜİK, 2014). Bu sayı ve oranın 1/3'ü genç işsizler, 2/3'ü yetişkin işsizlerdir (ILO, 2014b). Çok boyutlu zararlı etkileri olan işsizlik sorunu (Wanberg, Zhu, Kanfer ve Zhang, 2012; McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., ve Kinicki, A. J., 2005), Türkiye'nin sorunları arasında birinci sıradadır (Kadir Has Üniversitesi, 2014).

İş arayan veya daha uygun koşullarda iş bulmak amacıyla işini değiştirmek isteyen bireyler açısından iş arama bir süreçtir. Süreç boyunca belli bir yöntem tek başına veya belli yöntemler birarada kullanılır; belli davranışlar ve stratejiler seçilir. Süreç uzun veya kısa olabilir. Amaç iş bulmaktır. İş arama sürecinde iş arayan ve/veya iş değiştirmek isteyen bireyin kullandığı iş arama yöntemi, seçtiği iş arama davranış ve stratejileri, iş arama sürecini etkiler. İşsiz iş arayan ve/veya çalışan iş arayanlar, süreç boyunca, farklı yöntemleri, davranışları ve stratejileri seçebilirler. İş arama süreci bir iş veya arzu edilen iş bulunduğu takdirde sona erebileceği gibi, iş arayan/işini değiştirmek isteyen tarafından iş bulmadan da sonlandırılabilir.

Bu çalışma, iş arama sürecinin belli bir kesiti üzerinde duruyor. Amacı, iş arayan ve işini değiştirmek olan birey ile iş arasındaki uyumu aramak ve bulmak olan iş ilanı çözümlemesinin iş arama süreci içindeki önemini ortaya koyuyor; iş ilanı çözümlemesinin iş arama sürecinde, iş arayan ve/veya daha iyi iş bulma arzusunda olan bireyler açısından taşıması gereken stratejik değeri gözler önüne seriyor.

İlk olarak, iş arama süreci kapsamında, sürecin genel özellikleri ve aşamaları üzerinde durulacaktır. İkinci olarak, iş arama sürecinin belli aşamasında iş arayan veya daha iyi bir iş bulma amacını taşıyan bireyin karşısına çıkan iş ilanı ve iş arama sürecinin bir parçası olarak değerlendirebileceğimiz iş ilanı çözümlemesi ve üçüncü olarak, iş ilanı çözümlemesinin sonucu niteliğinde değerlendirebileceğimiz iş ilanına uyum konusu ele alınacaktır.

Bu çalışmanın hedef kitlesi, esas olarak, profesyonel yaşamlarına yeni başlangıç yapacak olan yeni mezunlar, işsiz konumunda bulunan iş arayanlar ve daha iyi koşullarda iş arayan çalışanlardır. Tüm işlevsel birim yöneticilerini ve özellikle insan kaynakları yöneticilerini de bu çalışmanın hedef kitlesine dahil etmek mümkündür.

2. İş Arama Süreci

İş arama süreci, davranışsal yönüyle Türkiye'de üzerinde durulmamış bir konudur (Güler, 2012). Türkiye'de 1990'lı yılların ortalarından itibaren, düşünce ve pratikte personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş ile başlayan döneme paralel olarak, işgören seçiminin önemi artmış; buna karşılık olarak rasyonel iş arama faaliyetleri ve stratejileri ortaya çıkmaya başlamıştır.

İnsan kaynakları talebi düşük, insan kaynakları arzı yüksek ise; iş arama, iş arama süreci ve iş başvurusu önemli konulardır ve öyle görünüyor ki, gelecekte bu konuların önemi daha da artacaktır. Osberg (1993), iş aramayı, belli avlanma koşullarına sahip balıkçının, uygun yerde büyük balığı yakalamak için zaman geçirmesine benzetiyor. İş arama, potansiyel işler (Steffy, Shaw ve Noe, 1989) ve iş fırsatları hakkında (Boswell, 2006) bilgi toplamaya yönelik çaba, davranış ve ayrılan zamandır (Green, Hoyos, Li ve Owen, 2011; Blau, 1993; Schwab, Rynes ve Aldag, 1987). İş arama, dinamik bir süreçtir (Barber, Daly, Giannantonio ve Phillips, 1994; Saks ve Ashforth, 2000; Wanberg, Glomb, Song ve Sorenson, 2005; Wanberg, Zhu ve Van Hoof, 2010; Sun, Song ve Lim, 2013). Van Den Berg'e göre (1990), iş arama davranışları dinamik ve belirsiz bir ortamda cereyan eder. İş arayan bir kişi zamanla ve birçok nedene bağlı olarak iş arama sıklığında değişiklik yapabilir. İşverenin amacı değişmiş olabileceğinden, iş arayan da amacını yeniden düzenlemek veya değiştirmek isteyebilir. Amaç geciktikçe yılmılık baş gösterebilir ve iş arama çabaları azalabilir (Borgen & Amundsen, 1987). İş arama, iş deneyimi olan ve olmayan kişiler açısından iş bulmanın birincil aracıdır (Rogelberg, 2007, p. 414; Kanfer, Wanberg ve Kantrowitz, 2001; Prussia, Fugate ve Kinicki, 2001; Saks ve Ashforth, 1999). İş arama, amaca yönelik bir davranıştır (Van Hoof ve Noordzij, 2009; Van Hoyer ve Saks, 2008). Amaç iş bulmaktır; amaca ulaşılmasıyla, iş arama davranışı sona erer (Saks, 2005, p. 157).

Koen ve diğerlerine göre (2010) başarılı bir iş arama, herhangi bir işi bulmayı değil; uygun ve niteliksel manada iyi ve sürekliliği olan bir iş bulmaktır. İşin uygunluğu, iş arayanın özellikleri ile organizasyonun ve işin özellikleri arasındaki uyumdur (Saks & Ashforth, 2002; Kristof, 1996).

İş arama sürecini, işgören seçme süreciyle birlikte incelersek, süreç ve sürecin aşamalarına ait tereddütlerimizi belli ölçüde giderebiliriz. Bir tarafta, işgören ihtiyacını karşılamak isteyen işletme açısından işgören arama süreci, diğer tarafta ise, iş ihtiyacını gidermek isteyenler açısından iş arama sürecini görürüz. Diğer ifadeyle; bir tarafta emeğini satanlar, diğer tarafta emek satın alanlar vardır. Dikkat edilirse, sürece adını veren, sürecin belli aşamaları olmuştur. İş arama süreci deyince, akla süreç boyunca öncekinden türeyen aşamalar, her aşamanın kendi başına bir süreç olduğu, her aşamaya uygun etkinlikler, bu etkinliklere uygun davranış ve stratejiler ve tabii ki, her iş arama yönteminin kendine özgü etkinlikleri, bu etkinliklere uygun stratejiler gelir. İş arama; sürecin adı, sürecin başından sonuna kadar tüm parçalarını içine alan bir bütün ve aynı zamanda sürecin belli bir aşamasıdır (Bkz. tablo 1). İş arama süreci, iş ihtiyacı veya daha iyi koşullarda bir iş ihtiyacının ortaya çıkmasıyla başlar. Bu arada Türkiye'de, işletmeler ve işletmelerin insan kaynakları yönetimleri açısından, işgören arama sürecinden ziyade, işgören seçme sürecinin, daha yaygın bir kullanıma sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 1: İş arama ve işgören arama süreci

İş arama süreci	İşgören arama süreci
İş ihtiyacı veya iş değiştirme ihtiyacının ortaya çıkması (problemin algılanması)	İşgören ihtiyacının ortaya çıkması (problemin algılanması)
Amacın belirlenmesi	Amacın belirlenmesi
İnsan kaynakları talebini izleyerek veya izlemeden, iş arama	İnsan kaynakları piyasasını ve arzını inceleme, işgören arama
Uygun iş ilanlarını yanıtlama (çağrışı yanıtlama kararı, özgeçmiş ve aday mektubu ile işe başvurmak)	İş ilanı yayınlamak, çağrı yapmak
Başvuruların sonucunu bekleme	Başvuruların değerlendirilmesi (eleme)
Mülakata hazırlık	Mülakata çağrı

Mülakat (cevaplar, sorular)	Mülakat (sorular, cevaplar)
Değerlendirme merkezi v.s	Değerlendirme merkezi v.s
Karar	Karar

3. İş İlanı Çözümlemesi

İş ilanları, özellikle iş arayan bireyleri ve daha iyi koşullarda bir iş bulmak amacıyla işini değiştirmek isteyen çalışanları çok yakından ilgilendirir. Birinci tabloda iş arama sürecini daha iyi anlamak amacıyla, işgören arama süreciyle birlikte incelemiştik. Bu kez iş ilanlarını daha iyi anlamak için, işletme ve iş arayan/işini değiştirmek isteyen çalışanlar açısından birlikte inceleyelim (Tablo 2). İş ilanı değerlendirmeleri, önemi bugüne kadar maalesef iyi anlaşılammış ve belki de bu nedenle üzerinde durulmamış, ihmal edilmiş bir konu olarak karşımızdadır. İş ilanı değerlendirmeleri kapsamında, iş ilanının işletme ve iş arayan/işini değiştirmek isteyen çalışanlar açısından taşıdığı anlamlar farklıdır.

Tablo 2. İş ilanının işletme ve iş arayan açısından anlamı

İşletme açısından anlamı	İş arayan açısından anlamı
Yeterli sayıda aday talebi toplamak	Doğru firmayı seçmek
Beklentileri (istenenleri) iyi anlatmak	Beklentileri (istenenleri) iyi anlamak
İnsan kaynakları arzını incelemek	İnsan kaynakları talebini görmek
Firmanın reklamını yapmak	Bireysel değerlerin reklamını yapabileme fırsatı
Doğru yanıtlar almak	Doğru yanıtlar vermek
Doğru insanları bulmak	Doğru işi bulmak

İş arayan veya işini değiştirmek isteyenler arasında yaygın eğilim, çok sayıda iş ilanına acele yanıt vermek ve bu yolla bir mülakat olanağını yakalama veya arttırma yönündedir. Ne yazık ki, böyle bir strateji çoğunlukla insanları amaçlarına taşımaz; hatta bunun da ötesinde, hayal kırıklığı ile birlikte zaman, moral ve motivasyon kaybı, diğer ilanlara yanıt verme isteğinin kırılmasına neden olabilir. Kuşkusuz bir iş ilanına verilen yanıtın tek nedeni iş aramak değildir. Yeni mezunlar ve yeni iş olanaklarına kendini hazırlayan çalışanlar piyasa değerlerini merak edebilir ve iş ilanlarını izlerler; uygun gördüklerine yanıt verirler.

İş ilanı iş önerisi gibidir. Bir iş önerisi de, adeta bir birliktelik önerisi olarak düşünülebilir. İşletmenin önerecek bir işi var ve bu öneriye uygun birini arıyor. Bunu farklı bir biçimde ifade etmek gerekir ise; işletme el emeği, bilgi ve beceri gibi gereksinimini karşılamak amacıyla birini veya birilerini arıyor.

İş tanımları (sorumluluklar veya işin etkinlikleri), iş nitelikleri tanımları ve konum tanımları iş ilanlarının temel girdileridir. İşletme, işin sorumluluklarının yerine getirilmesinin neleri gerektirdiğini bilmez ise, iş arayanın kapasite ve ilgilerinin o işe uygun olup olmadığını yeterince anlayamaz; iş nitelikleri tanımları yok ise, iş arayanın söz konusu

işi yapmak için gereken eğitim, deneyim, bilgi ve beceriye sahip olup olmadığını anlayamaz; konum tanımları yok ise, iş arayanın söz konusu işin orununa uygun olup olmadığını anlayamaz.

İş ilanları daha ziyade, ideal işgören adayından ve özelliklerinden söz ederler. İşletmenin ideal işgören adayını bulma olasılığı çok düşüktür. Doğal olarak iş ilanına başvuru yapacak bireylerin de ideal aday profiline sahip olamayacakları ortadadır. O halde iş ilanında yer alan firmanın gerçek ihtiyaçlarını bulmak ve analiz etmek aday açısından önemli bir konudur.

İş arayanlar genellikle, bireysel değerleriyle örtüşen iş ilanları üzerinde durmaları gerektiğini zannederler. Ama gerçekte, bireysel değerlerle örtüşen iş ilanı nadiren bulunur. Böylece çok sayıda iş ilanı arasından hangi birine yanıt verilmesi gereğinin önemi daha da artmış olur. İş arayan ne istediğini iyi biliyor ise, artık sıra onu ilgilendiren iş ilanına gelir. İş ilanına, doğru yanıt verebilmenin ilk koşulu onu dikkatli okumak, anlamak ve incelemektir.

Bir yazıyı derinlemesine incelemek, temel ve zorunlu unsurlarla birlikte ikincil unsurları ortaya çıkarmaktır. Birincil ve ikincil unsurlar çoğunlukla karışıktır. İş ilanı bir bütündür. İş ilanı analizi ise, diğer analitik yöntemlerde olduğu gibi bütünü parçalarına ayırma ve inceleme işlemleridir. Analize başlarken bütün içinde yer alan parçaları ortaya koymak gerekir. Bu parçalar yaklaşık bütün iş ilanlarında benzerdir: işletme, iş ve özellikler

İş arayanlar iş arama sürecinde iş ilanını incelerken, objektif ve subjektif kriterlere dikkat etmelidir. Objektif kriterler bir gerçeği, bir olguyu yansıtır ve görüşten bağımsızdırlar. Örneğin, bir diplomaya sahip olmak, bir yabancı dili akıcı olarak konuşmak, sürücü belgesine sahip olmak. Subjektif kriterler, bireysel algı esasına dayanan tartışılabilir nitelikte olan kriterlerdir. Bu kriterler farklı bireyler tarafından farklı olarak değerlendirilirler. Birkaç örnek şöyle verilebilir: beğeniden kaynaklanan yanıt verme isteği, düzenli olma, ekip çalışmasını sevme, belli konuda iyi bir deneyim.

İş ilanında yer alan bilgiler gruplandıktan sonra iş ilanına başvurmayı düşünen kimse bazı unsurları sorgulaması gerekir: objektif ve zorunlu unsurlar hangileridir? subjektif unsurlar hangileridir? telafi edilebilir olan ve özellikle diğer ikincil unsurlar hangileridir?

Bir işletmenin belli bir işte 2-3 yıl deneyim aradığını varsayalım. Aynı işte sadece bir yıl deneyim sahibi olan biri diğer kriterlere tam olarak uyuyorsa, veya işletmeyi çok yakından ilgilendirebilecek bir müşteri portföyüne sahipse veya ürünlerini ya da üretim araçlarını iyi tanıyor ise, bu iş ilanına yanıt verebilir.

Başvuru yapılacak iş ilanını seçerken sık yapılan hatalar vardır:

- Küçük iş ilanlarına ancak göze batacak birini bulmak umuduyla, pasif bir biçimde göz gezdirmek
- Az bilgiler içeren iş ilanlarını önemsememek
- Gerçekte bulunması adeta olanaksız gibi görünen ve ancak ideal bir adayda bulunabilir olan yetkinlikler ve deneyim anlamında işin tüm gereklerini harfi harfine dikkate almak
- «Sürücü belgesi» vbg. zorunlu olarak kabul edilen objektif gerekleri dikkate almaksızın bir iş ilanını seçmek
- İkinci kez yayınlandığı için bir ilanı elemek (Bu başvuru yapan ilk işgören adaylarının işletmenin beklentilerini karşılamadığını gösterebilir. Kuşkusuz sonrakiler için durum farklı olabilir.)
- Yanıt verirken gecikmek. İş arayan, iş ilanını okumakta gecikmiş olsa bile yanıt vermelidir.

İş ilanı çözümlemesine, iş ilanını dikkatli bir şekilde okuyarak başlamalıdır. İlk bakışta ilgi çeken noktalar yuvarlak bir daire çizerek, tereddüte yol açan ve sorgulama ihtiyacı duyulan noktalara ünlem veya soru işareti koyarak ortaya çıkarılmış olur. İş ilanının içinde yer alan çözümlenmiş bilgileri bir tabloda göstererek, “yorum” kolonlarında; “önemli”, veya “zorunlu”, “ikincil” veya “tercihli” vbg. notlar çözümlemeye yardım eder (Germond, Lafarge ve Robles, 2003). Sonunda ilanın uygun olduğu ya da olmadığı sonucu ortaya çıkacaktır (Bkz. Tablo 3).

Tablo 3 : İş ilanının yorumlanması

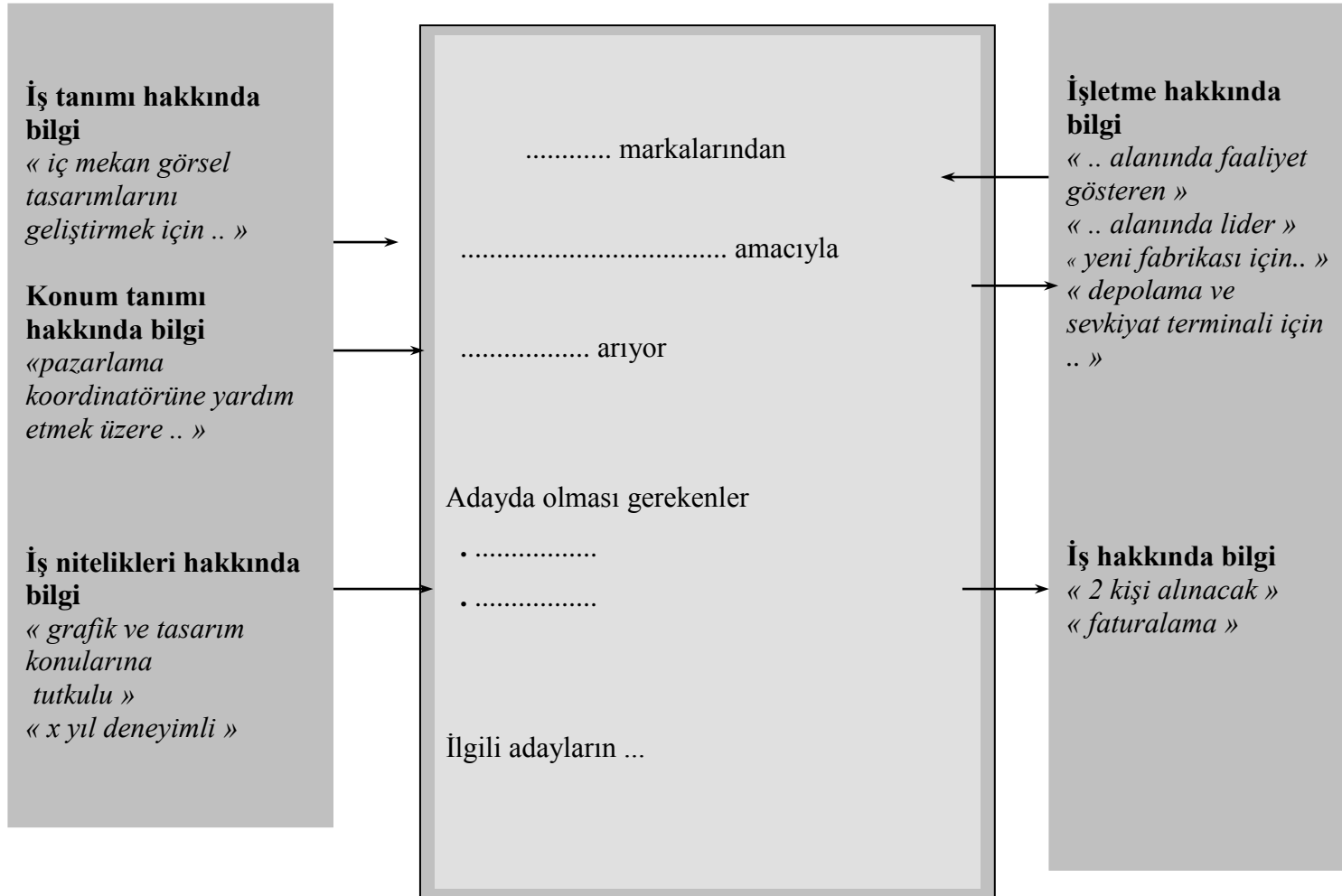
Bilgi	Objektif unsur	Yorum	Subjektif unsur	Yorum
İşletme hakkında	Örn. : « 170 çalışanı olan bir KOBİ »		Örn. « .. Sektöründe lider »	
İş hakkında	Örn. : « Yeni pazarlara.. »		Örn. : « Gelişmeye açık bir iş »	
İşgören aday hakkında	Örn. : « Lisans diploması »		Örn. : « İnisiyatif yeteneği »	

İş ilanında işletme, ünvanına yer vermiş olabilir ya da olmayabilir. Az rastlanır olsa dahi bazı işletmelerin farklı nedenlere bağlı olarak ünvanlarına iş ilanlarında yer vermedikleri bilinen gerçeklerdir. Bu daha ziyade, işgören seçme sürecinin tamamını veya belli aşamalarını işletme adına üstlenmiş dışarıdan bir işletmenin olduğu durumlarda söz konusu olur. Bu durumda, işletme ünvanı değil, işletmeye işgören seçme konusunda dışarıdan danışmanlık hizmet veren (dış kaynak kullanımı) işletmenin ünvanı yer alabilir. Nadiren de olsa, ne dış kaynaktan hizmet sağlayan işletmenin adı, ne de işletmenin kendi ünvanı yer almaz. İş ilanları izlenirken işgören adaylarının nadiren karşılaştıkları bir diğer durum da, iş ilanını işletmenin verdiği, fakat ünvanına yer vermediğidir. Olumlu veya olumsuz, motive edici veya motivasyon kırıcı potansiyel etkilerden işgören adaylarını uzak tutmak ya da istenen başvuru prosedürünü bozmak isteyen adayların önüne geçme düşüncesi, işletmeyi böyle bir taktik tercihine yönlendirebilir. Bu tip iş ilanlarında daha ziyade, işletmenin faaliyet gösterdiği işkolu, sektördeki yeri, büyüklüğü, yaklaşık olarak yer aldığı bölge, ürün veya hizmeti vbg. işletmeyi tanıtan kısa bilgiler vardır. İşgören adayını, bu iş ilanını incelerken, işletmenin kim olduğu konusunda ancak tahminler yapabilir; bununla birlikte verilen kısa bilgiler üzerinden araştırmalar yapabilir ve bu sayede sektörü, ürünü veya hizmeti tanıma fırsatını bulur.

İşletme ünvanının gösterildiği iş ilanlarının iş arayanların/işini değiştirmek isteyenlerin ilgisini daha çok çekeceği açıktır. İş arayanların/işini değiştirmek kimse, ünvanını gördüğü işletmeyi daha yakından tanıma eğiliminde olmalıdır. Daha fazlasını öğrenmek için, işletmenin web sitesine, sektörel yayınlara ve mesleki kurumlara başvurmak gerekir. Bu araştırmaların sonucunda işletmenin ölçeği, cirosu, ürün veya hizmetleri, yöneticilerinin isimleri gibi önemli bilgiler elde edilebilir. Bu bilgiler, tam bu noktada iş ilanı analizine yardımcı olurken, işgören adayını aynı bilgilere, iş arama sürecinin ileri safhalarında ihtiyaç duyacaktır.

Bir iş ilanına yanıt verip vermemeye karar vermek için, bu ilanın içeriğinde yer alan bilgileri aşağıda görüldüğü gibi (Bkz. Şekil 1) çözümlenmelidir (Germond, Lafarge & Robles, 2003).

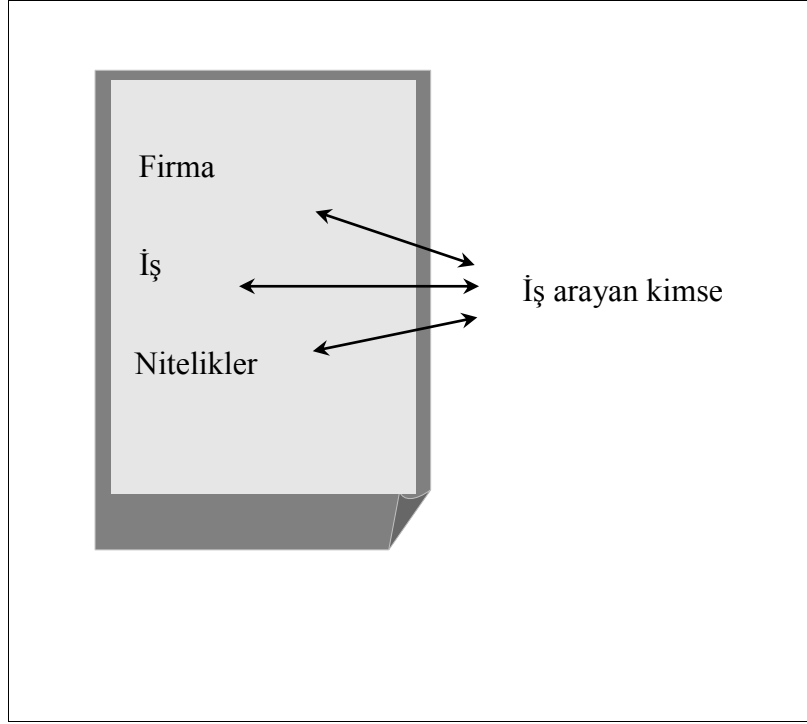
Şekil 1: İş İlanı çözümleme



4. İş İlanına Uyum

İş ilanı analizi, kolay uygulanabilir bir işlemdir. Diğer taraftan böyle bir işlem, isabetli başvuru yapabilmenin veya işletmenin çağrısına (iş ilanına) doğru yanıt verebilmenin önemli bir koşuludur. Aday kendisini iş ilanını oluşturan parçaların karşı karşıya getirir (Bkz. Şekil 2).

Şekil 2: İş arayan - iş ilanı uyum alıştırması



İş arayan kimse, iş ilanı veren işletmenin özellikleriyle ve iş ilanında gösterilen işin özellikleriyle, kendi özellikleri arasında uyumlu yönleri (Edwards, 1991; Yang ve Chang, 2008, Lauver ve Kristof-Brown, 2001; Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005; Yürür ve Mengenci, 2014) ortaya çıkarmak için kendisini sorgulamalıdır: daha önce aynı iş kolunda çalıştım mı, daha önce aynı veya benzer ürünler üreten bir işletmede çalıştım mı, sevdiğim ve deneyim edinebileceğim bir işletme mi, özelliklerim firma kültürüne uyum sağlıyor mu, firma yönetimiyle uyumlu bir işbirliği yapabilir miyim?

Genellikle, iş ilanlarının tam ortasında işin sorumlulukları ve işgören adayında olması gereken nitelikler yer alır. İşin gerektirdiği eğitim, deneyim, beceriler ve diğer nitelikler işletmenin asgari beklentileri olabilir, ama bunun yanında tercihli beklentiler de iş ilanında yer alabilir. İş arayan bu kez işin gerektirdiği nitelikler ile kendi niteliklerini kıyaslayarak uyumunu araştırmalıdır: daha önce aynı veya benzer bir işte çalıştım mı, aynı veya benzer işte istenilen misyonları yerine getirdim mi, sevdiğim veya severek yapabileceğim bir iş mi, aranan asgari nitelikler bende var mı, aranan tercihli nitelikler bende var mı?

İş arayan kimse, adeta bir özdeğerlendirme gibi bireysel değerleriyle işe ilişkin unsurları karşılaştırıp değerlendirebilir; buna göre, artı ve eksi noktalarını söz konusu işe ilişkin alanlarda 1-10 arasında puan ölçüsünde değerlendirebilir (Bkz. Şekil 3). Nihayet, iş arayan kimse kendisini, istenen insan profiliyle kıyaslayarak bütüncül bir değerlendirme yapar. İş ilanında belirtilen işin kendisini tanımladığını düşünür ise, yanıt verir (başvurur) veya aranan koşulları karşılayamadığını düşünür ise, yanıt vermez.

Şekil 3: Özdeğerlendirme Tablosu

<i>İşe İlişkin Anahtar Alan</i>	<i>Puan (1-10)</i>
İş Deneyimi	
Eğitim	
Yetenek	
Bilgi ve Beceri	
Kişilik	

5. Sonuç

Bu çalışma iş arama sürecinin belli bir kesiti veya safhası üzerinde üzerinde durmuştur. Biçimsel iş arama yöntemi, işsiz iş arayan kimseler ve/veya daha iyi koşullarda iş arayan çalışanların tercih ettiği iş arama yöntemlerinden biridir. Bu yöntemde mutlaka bir iş ilanı vardır. Biz, iş ilanını bir çağrıya; işgören adayının iş ilanına yaptığı başvuruyu da, çağrıya verilen yanıtı benzetiyoruz. İşletme belli ölçüde işgören adayının talebini toplamak için bir çağrı yapar. “Belli ölçüde işgören talebi” diyoruz; çünkü işletmenin amacı çok sayıda talep toplamak olmaz ve hatta olmamalıdır. İşletme beklentileri ile uyumlu işgören adaylarının talebini toplamak ister. İş ilanı, işletme açısından taktiksel öneme sahip bir konudur. İş ilanı süreci bir problem çözme sürecine benzer biçimde planlanır. İşletmenin insan kaynakları yönetimleri açısından, iş ilanının belli bir amacı vardır. İş ilanı süreci işletme açısından belli bir sorunu çözmeye yönelik olarak tasarlanır ve uygulanır. Bu sorun daha ziyade, ortaya çıkan işgören ihtiyacı veya daha nitelikli işgören ihtiyacıdır. İşgören arama süreci, rasyonel bir süreçtir. İş arayan veya daha iyi koşullarda iş arayanlar de rasyonel olmadırlar. İş arama sürecinin her aşamasında; davranışlar, stratejiler ve taktikler dikkatlice seçilmeli ve uygulanmalıdır.

İş ilanı analizi ihtiyacı, iş arama sürecinin belli noktasında iş arayanın karşısına çıkar. İş ilanı var ise, bunun çözümlenmesi kaçınılmaz olmalıdır. İş ilanına başvurular gelişigüzelikten çıkartılmalı ve akılcıl yollar izlenmelidir. Önerdiğimiz iş ilanı çözümlenmesi de akılcıl bir yoldur. Türkiye’de iş başvurularının rasyonel kararlar çerçevesinde yapılmadığını, çoğunlukla gelişigüzel davranışlar izlendiğini ve deneme-yanılma yaklaşımlarının tercih edildiğini söyleyebiliriz. Bunun farklı nedenleri olabilir. Bunlardan biri, Türkiye’de personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişin 1990’lı yılların ortalarından itibaren başladığını, rasyonel iş arama davranışlarının ve stratejilerinin bunun ardından müteakip yıllarda ortaya çıkmış olduğudur. Bir diğer neden de, Türkiye’de bugüne kadar, iş arama davranışının sadece ekonomik boyutuyla incelenmiş olması; iş arayışı içindeki bireyin psikolojisinin genellikle göz ardı edilmiş olmasıdır. Türkiye’de, genç insanların iş aramalarına yardımcı olacak kurumsal yapı zayıf olmasını da nedenler arasında gösterebiliriz. Bunlara ek olarak, İş Arama Kurumu’nun iş arama ve mülakat becerileri gibi eğitim modüllerinin çok yetersiz olması, iş arama süreçlerini konu edinen araştırmalara kayıtsız durmasını, Türkiye’de genç insanların iş aramasına yardımcı olacak kurumsal yapının zayıf olmasını, genç insanlara insan kaynakları piyasası hakkında bilgi verecek, işleri ve işyerlerini tanıttacak, kendilerine en uygun iş seçiminde yardımcı olacak, işverenle genç işsizleri buluşturacak etkin işleyen bir sistemin

hâlâ olmamasını göstermek mümkündür. Gelişigüzel iş arama davranışlarından bir tanesi, iş ilanlarına kısa sürede, acele yanıt vererek ve başvuru sayısını artırarak avantaj elde etme düşüncesi ve eğilimidir ki, bu hatalı bir stratejidir ve bu strateji, iş arayanları amaçlarına ulaştırmaz ve bunun da ötesinde hayal kırıklığı, zaman ve motivasyon kaybıyla birlikte, diğer iş ilanlarına yanıt verme isteğinin kırılmasına yol açabilir.

İş arama sürecinde başarılı olmak, herhangi bir işi değil; uygun ve niteliksel manada iyi ve sürekliliği olan bir iş bulmaktır. İşin uygunluğu, iş arayanın özellikleri ile işletmenin ve işin özellikleri arasındaki uyumdur. İş için insan kendisini yetkin hisseder ise, iş severek yapacağı bir iş ise, iş ile kendi etik değerleri örtüşüyor ise, bu uyum üst seviyeye çıkmış sayılabilecektir. Maalesef, Türkiye’de özellikle nitelik uyumsuzluğu yüksek ve dolayısıyla iş memnuniyeti oldukça düşük seviyelerdedir. Avrupa ülkeleri karşılaştırmasında, en düşük iş memnuniyeti Türkiye’dedir.

Son olarak iş arama sürecinin “karmaşık bir süreç” olduğuna dair uyarı niteliğinde açıklamalara yer verelim ve çalışmayı sonlandıralım. Süreç, karmaşık bir problemi çözüme süreci olarak düşünülebilir. Karmaşık bir problemi çözüme kapasitesini geliştirmek için, herşeyden önce uygun ve karmaşık bir yöntem ihtiyacı vardır. Kesin çözümün çok nadiren olabileceği gerçeğini de peşin kabul etmek gerekir. Amacı, insanın arzuladığı işi bulmak (problem) olan iş arama sürecini bir çok faktör etkiler. Bu faktörlerden bazıları iş arayan kimsenin önünü açar; bazıları da amaca yaklaşmasından alı koyar. İlkini artırmak, ikincisini azaltmak iş arayan açısından kolay değildir. Birçok faktör, iş arayanın kontrolü dışındadır. Bu süreci bıkmadan ve usanmadan sürebilmek için, kişilik özelliği de önemlidir. Gelişigüzel davranışlardan uzak, akılcıl davranışlar, problemin çözümüne yardımcı olur. İş ilanı analizi, sürecin karmaşıklığını gösteren önemli bir ayrıntıdır.

Kaynakça

- 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(4), 739–766.
- Blau, G. (1993), “Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover”, **Personnel Psychology**, 46(2), 313–330.
- Borgen, W. A., ve Amundson, N. E. (1987), “The Dynamics of Unemployment”, **Journal of Counseling & Development**, 66(4), 180–184.
- Boswell, Wendy R. (2006), Job search. In **Encyclopedia of industrial/organizational psychology**, S.C. Rogelberg, 414–416, Sage, Thousand Oaks.
- Edwards, JR. (1991). Person–Job Fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique, In Cooper Clrit (Ed.), **International review of industrial and organizational psychology** (Vol. 6, pp. 283–357), Wiley, Chichester, UK.
- Germond, J. P., Lafarge, J. F. ve Robles G. (2003), **Comment choisir les annonces auxquelles répondre**, <http://suio.univ-amu.fr/sites/suio.univ-amu.fr/files/agir430minisitediversite2009.pdf>

- Green, A. E.; Hoyos, M. de.; Li, Y. ve Owen, D. (2011), **Job Search Study: Literature review and analysis of the Labour Force Survey** (Research Report No. 726), Department for Work and Pensions, London.
- Güler, Burcu (2012), “Job Search Behaviour: An Integrative Psycho-Social Approach”, **“IS, GUC” Industrial Relations and Human Resources Journal**, 14(2), 7–24.
- ILO (2014a), **Global Employment Trends 2014: supporting data sets, Unemployment**, Retrieved from http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS_234879/lang--en/index.htm
- ILO (2014b), **Global Employment Trends 2014: The risk of a jobless recovery**, Retrieved from http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS_234107/lang--en/index.htm
- İstanbul Medical Chamber (2012), **Neoliberal Politikalar Ruh Sağlığı İçin Tehlike Demek**, Retrieved from <http://www.istabip.org.tr/index.php/haber-arsivi/2643-neoliberal-politikalar-ruh-sal-cin-tehlike-demek.html>
- Kadir Has Üniversitesi (2014), **Khas 2013 Türkiye Sosyal-Siyasal Eğilimler Araştırması Sonuçları Açıklandı**, Retrieved from <http://www.khas.edu.tr/news/970/455/Khas-2013-Tuerkiye-Sosyal-Siyasal-Egilimler-Arastirmasi-Sonuclari-Aciklandi.html>
- Kanfer, R.; Wanberg, C. R. ve Kantrowitz, T. M. (2001), “Job Search and Employment: A Personality Motivational Analysis and Meta-Analytic Review”, **Journal of Applied Psychology**, 86(5), 837–855.
- Koen, J.; Klehe, U.-C.; Vianen, A. E. M. Van, Zikic, J. ve Nauta, A. (2010), “Job-Search Strategies and Reemployment Quality: The Impact of Career Adaptability”, **Journal of Vocational Behavior**, 77(1), 126–139.
- Kristof, A. L. (1996), “Person–Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications” **Personnel Psychology**, 49(1), 1–49.
- Kristof-Brown, A. L.; Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005), “Consequences of Individuals’ Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit”, **Personnel Psychology**, 58, 281–342.
- Latif, Hasan ve Uçkun, Gazi (2004), **İş İlanı Nasıl Yanıtlanır?**, Rota Yayınları, İstanbul.
- Lauver, K. J. ve Kristof-Brown A. (2001), “Distinguishing between employees’ perceptions of person–job and person–organization fit”, **Journal of Vocational Behavior**, 59, 454–470.

- Morin, Estelle M. (2004), "The Meaning of Work in Modern Times", **10th World Congress on Human Resources Management**, Rio de Janeiro, Brazil. Retrieved from http://web.hec.ca/criteos/fichiers/upload/MOW_in_MTimes_EMM200804.pdf
- Osberg, Lars (1993), "Fishing in different pools: Job search strategies and job-finding success in Canada in the early 1980s", **Journal of Labour Economics**, 11(2), 348–386.
- Prussia, G. E.; Fugate, M. ve Kinicki, A. J. (2001), "Explication of the Coping Goal Construct: Implications for Coping and Reemployment", **Journal of Applied Psychology**, 86(6), 1179–1190.
- Ryan F., McKee; Song, Z.; Wanberg, C. R. ve Kinicki, A. J. (2005), "Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study", **Journal of Applied Psychology**, 90(1): 53–76.
- Rogelberg, S. G. (2007), **Job Search**, In Encyclopedia of Organizational Psychology. Sage, California.
- Saks, A. M. (2005), Job search success: a review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. In **Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work** (S. D. Brown, R. W. Lent: 155–179, Hoboken, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.
- Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (1997), "Longitudinal Investigation of the Relationships Between Job information Sources, Applicant Perceptions of fit, and Work Outcomes", **Personnel Psychology**, 50(2), 395–426.
- Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (1999), "Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates" **Journal of Vocational Behavior**, 54(2), 335–349.
- Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (2002), "Is Job Search Related to Employment Quality? It All Depends on the Fit", **Journal of Applied Psychology**, 87(4), 646–654.
- Schwab, D. P.; Rynes, S. L. ve Aldag, R. J. (1987), Theories and research on job search and choice, In **Research in Personnel and Human Resources Management** (Kendrieth Martin Rowland, Gerald R. Ferris, Vol. 5: 129–166, JAI Press, Greenwich.
- Steffy, B. D.; Shaw, K. N. ve Noe, A. W. (1989), "Antecedents and consequences of job search behaviors", **Journal of Vocational Behavior**, 35, 254–269.

- Sun, S.; Song, Z. ve Lim, V. K. G. (2013), “Dynamics of the Job Search Process: Developing and Testing a Mediated Moderation Model”, **Journal of Applied Psychology**, 98(5), 771–784.
- TÜİK (2014), **Household Labour Force**, Retrieved from <http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16007>
- Van Den Berg, G. (1990), “Nonstationarity in Job Search Theory”, **The Review of Economic Studies**, 57(2), 255–277.
- Van Hooft, E. A. J. ve Noordzij, G. (2009), “The Effects of Goal Orientation on Job Search and Reemployment: A Field Experiment Among Unemployed Job Seekers”, **Journal of Applied Psychology**, 94(6), 1581–1590.
- Van Hooft, E. A. J. ve Saks, A. M. (2008), “Job Search as Goal-Directed Behavior: Objectives and Methods”, **Journal of Vocational Behavior**, 73(3), 358–367.
- Wanberg, Connie R.; Glomb, T. M.; Song, Z., ve Sorenson, S. (2005), “Job-Search Persistence During Unemployment: A 10-Wave Longitudinal Study” **Journal of Applied Psychology**, 90(3), 411–430.
- Wanberg, Connie R.; 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.
- Wanberg, Connie; Zhu, Jing; Kanfer, Ruth ve Zhang, Zhen (2012), “After the Pink Slip: Applying Dynamic Motivation Frameworks to the Job Search Experience”, **Academy of Management Journal**, 55(2), 261–284.
- World Health Organization (n.d.), **WHO Definition of Health**, Retrieved from <http://www.who.int/about/definition/en/print.html>
- World Health Organization (2013), **How To Avert A Public Health Emergency. New Review Provides Solutions To Bridge The Health Divide Across Europe**, Retrieved from <http://www.euro.who.int/en/media-centre/sections/press-releases/2013/10/how-to-avert-a-public-health-emergency.-new-review-provides-solutions-to-bridge-the-health-divide-across-europe>
- Yang, F.H. ve Chang, C.C. (2008), “Emotional Labour, Job Satisfaction and Organizational Commitment Amongst Clinical Nurses: A Questionnaire Survey”, **International Journal of Nursing Studies**, 45, 879-887.

Yürür, Senay ve Mengenci, Cengiz (2014), “The Role of Person-Job Fit and Organizational Commitment on Emotional Labor: Evidence From Turkey”, **International Journal of Economics, Commerce and Management**, Vol. II, Issue 12, 1-14.

Extended Summary

This study focuses on a specific section of the job search process. Job seekers with formal job search methods, use job ads in their job search efforts. The importance of this sub-section phase in the job search process, hardly an unknown subject by job seekers. Job ad analysis designed with rational way by the employee is like separation of whole parts. If there is person-job fit, in this case, job seekers will dare to apply for jobs. After job ad analyse, if there is a mismatch between job seekers with their job, these result breaks job seeker's desire for application. From the perspectives of new graduates (people who have zero experices), experienced unemployed, people who search better work conditions, job ad analyze is an issue that could affect the job search success.

Job seeker should examine jobs properties shown in job ad with his or her characteristics: If I have worked in the same sector, did I worked at a company that produces the same or similar products, If I can obtain experience in this company or adapts to the culture of this enterprise, do a compatible collaboration with company managers? Job analysis is one of the requirements to be rational.

The job search is a complex process. The process can be thought of as the process of solving a complex problem. To develop the capacity to solve a complex problem, before eveything else we must have a complex method. It is necessaire to accept in advance, that the exact solution is very rarely. In job search process, the main aim is to find the desired job and number of factors affect the job search process. In terms of job-seekers, some of these factors are advantages, some of them disadvantages. Many factors are outside the control of job seekers. To continue this process without being bored and tired, personality trait is also important. Away from hap hasard behavior, rational behaviors help to solve the problem. Job ad analysis is an important detail showing the complexity of the job search process.