

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI**

**YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNU İŞSİZ BİREYLERİN İŞ ARAMA
DAVRANIŞLARININ SOSYAL BİLİŞSEL KARIYER TEORİSİ
ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ: MALATYA İLİ ÖRNEĞİ**

Esra Nur AKPINAR

DOKTORA TEZİ

**Danışman: Prof. Dr. Emel ÇETİNKAYA
Ortak Danışman: Doç. Dr. Cahit KAYA**

HAZİRAN - 2024

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNU İŞSİZ BİREYLERİN İŞ ARAMA
DAVRANIŞLARININ SOSYAL BİLİŞSEL KARIYER TEORİSİ
ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ: MALATYA İLİ ÖRNEĞİ**

DOKTORA TEZİ

Esra Nur AKPINAR

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

**“Bu tez 26/06/2024 tarihinde yüz yüze olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulanan
jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”**

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Prof. Dr. Emel ÇETİNKAYA	Başarılı
Prof. Dr. Abdurrahman BENLİ	Başarılı
Prof. Dr. Selim İNANÇLI	Başarılı
Doç. Dr. Bora YENİHAN	Başarılı
Doç. Dr. Gökçe CEREV	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet

Hayır

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütölen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Esra Nur AKPINAR

26/06/2024

ÖN SÖZ

Tez sürecinin ilerleyişinde bilgi ve deneyimleriyle çalışmama katkı sağlayan başta danışman hocam sayın Prof. Dr. Emel Çetinkaya ve ikinci danışmanım sayın Doç. Dr. Cahit Kaya'ya, ders sürecinde yararlandığım bütün hocalarıma, tezin şekillenmesinde değerli katkılarını gördüğüm tez izleme komitesi üyelerinden Prof. Dr. Selim İnançlı ve Prof. Dr. Abdurrahman Benli 'ye teşekkürlerimi borç bilirim. Ayrıca doktora çalışmalarım boyunca desteklerini gördüğüm Doç. Dr. Mehmet Eroğlu, Doç. Dr. Sedat Şen ve Doç. Dr. Nesrullah Okan ile uygulamada desteklerini gördüğüm Malatya İŞKUR müdürü ve meslek danışmanlarına da teşekkürlerimi sunarım.

Diğer taraftan bu günlere ulaşmamda emeklerini, fedakârlıklarını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim, tezimi teslim edene kadar benimle aynı heyecanı yaşayan sevgili ailem ve özellikle değerli babam Prof. Dr. Burhan Akpınar'a sabrı ve sonsuz desteği için minnettarım.

Bu çalışma, YÖK 100/2000 Doktora Bursu ile Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırmalar Kurumu (TÜBİTAK) tarafından 2211-A Genel Yurtiçi Doktora Burs Programı ile desteklenmiştir. Katkılarından dolayı YÖK ve TÜBİTAK Bilim İnsanı Destekleme Programları Başkanlığı'na (BİDEB) teşekkürlerimi sunarım.

Esra Nur AKPINAR

26/06/2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vii
ŞEKİL LİSTESİ	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xi

GİRİŞ	1
1.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
1.1. İş, Çalışma ve İstihdam Kavramları	8
1.2. Davranış ve İş Arama Davranışı Kavramları	12
1.2.1. Davranış Kavramı	12
1.2.2. İş Arama Süreci.....	16
1.2.3. İş Arama Davranışı	18
1.3. İş Arama Davranışı Teori ve Modelleri.....	28
1.3.1. İş Arama Davranışı Teorileri	29
1.3.1.1. İş Arama Teorisi	29
1.3.1.2. Planlanmış Davranış Teorisi	30
1.3.1.3. Beklenti-Değer Teorisi.....	32
1.3.2. İş Arama Davranışı Modelleri.....	35
1.3.2.1. Soelberg'in Genellenmiş Karar Süreci Modeli.....	35
1.3.2.2. Blau Modeli	37
1.3.2.3. Stigler'in İş Arama Modeli	39
1.3.2.4. Barber ve Diğerlerinin İş Arama Modeli	40
1.3.2.5. Zikic ve Saks'ın İş Arama Modeli	42
1.3.2.6. Wanberg ve Diğerlerinin İş Arama Sürecindeki Günlük Tereddüt Modeli	43
1.3.2.7. Kümbül Güler'in Bütüncül İş Arama Modeli	46
1.3.2.8. Başbuğ'un İş Arama Modeli	47
1.4. İş Arama Davranışıyla İlgili Değişkenler	49
1.4.1. Kişisel Girdiler	49

1.4.1.1. Demografik Değişkenler	49
1.4.1.2. Kişilik	51
1.4.1.3. İş Arama Tutumu	53
1.4.1.4. Temel Öz-Değerlendirme	55
1.4.2. Çevresel Faktörler	57
1.4.2.1. Finansal Stres	57
1.4.2.2. Bölgesel İşsizlik	59
1.4.3. Öğrenme Deneyimleri	60
1.4.3.1. İş Arama Öz-Yeterliği	60
1.4.3.2. İş Arama Sonuç Beklentileri	62
1.4.4. İş Arama Niyeti	65
1.4.5. İş Arama Davranışının Sonuçları	66
1.4.5.1. İş Arama Yöntemleri	68
1.5. Sosyal Bilişsel Teoriler ve Biliş	70
1.5.1. Biliş Kavramı	70
1.5.2. Sosyal Bilişsel Teoriler	72
1.5.2.1. Bilgi İşleme Teorisi	75
1.5.2.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi	77
1.5.2.3. Öz-Yeterlik ve İş Arama Öz-Yeterliği	79
1.5.2.4. Sonuç Beklentileri ve İş Arama Sonuç Beklentileri	81
1.5.2.5. Kişisel Hedefler	82
1.6. Sosyal Bilişsel Teori ile Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisinin İş Arama Sürecine Katkıları	83
2.BÖLÜM: YÖNTEM.....	86
2.1. Araştırmanın Önemi	86
2.2. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler	88
2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	89
2.4. Araştırmanın Kapsamı	90
2.5. Araştırma Yöntemi ve Tasarım	94
2.6. Veri Toplama Süreci	97
2.7. Evren ve Örneklem	98
2.8. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular	100

2.8.1. Kişisel Bilgiler Formu	100
2.8.2. İş Arama Tutumu Ölçeği (İATÖ).....	101
2.8.2.1. İATÖ'nin Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	101
2.8.2.2. İATÖ'nin Güvenirlik Analizi	103
2.8.3. Kişilik Envanteri (KE)	103
2.8.3.1. Kişilik Envanterinin Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Bulgular.....	104
2.8.3.2. Kişilik Envanteri Ölçeğinin Güvenirlik Analizi	106
2.8.4. Temel Öz Değerlendirme Ölçeği (TÖDÖ).....	107
2.8.4.1. TÖDÖ'nin Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	107
2.8.4.2. TÖDÖ'nin Güvenirlik Analizi	109
2.8.5. Finansal Stres Ölçeği (FSÖ).....	110
2.8.5.1. FSÖ'nin Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	110
2.8.5.2. FSÖ'nin Güvenirlik Analizi.....	112
2.8.6. İş Arama Öz-Yeterliği Ölçeği (İAÖÖ).....	112
2.8.6.1. İAÖÖ'nin Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	113
2.8.6.2. İAÖÖ'nin Güvenirlik Analizi	114
2.8.7. İş Arama Sonuç Beklentileri Ölçeği (İASBÖ).....	115
2.8.7.1. İASBÖ'nin Güvenirlik Analizi	115
2.8.8. İş Arama Niyeti Ölçeği (İANÖ).....	116
2.8.8.1. İANÖ'nin Güvenirlik Analizi	116
2.8.9. İş Arama Davranışı Ölçeği (İADÖ)	117
2.8.9.1. İADÖ'nin Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	117
2.8.9.2. İADÖ'nin Güvenirlik Analizi	119
2.9. Verilerin Toplanması ve Analizi	120
3.BÖLÜM: ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLANMASI.....	122
3.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular.....	122
3.2. İş Arama ile İlgili Çeşitli Değişkenlere Yönelik Katılımcı Algılarının Demografik Özelliklere Göre Analizine Dair Bulgular.....	125
3.2.1. İş Arama Sürecinde Cinsiyet Değişkeninin Etkilerine Dair Bulgular.....	125
3.2.2. İş Arama Sürecinde Medeni Durum Değişkeninin Etkilerine Dair Bulgular.....	129

3.2.3. İş Arama Sürecinde Kariyer Durumu Değişkeninin Etkilerine Dair Bulgular.....	133
3.2.4. İş Arama Sürecinde Fakülte Değişkeninin Etkilerine Dair Bulgular.....	135
3.2.5. İş Arama Sürecinde Yaş Değişkeninin Etkilerine Dair Bulgular.....	141
3.2.6. İş Arama Sürecinde Aile Gelir Durumu Değişkeninin Etkilerine Dair Bulgular.....	145
3.2.7. İş Arama Sürecinde Bireysel Gelir Durumunun Etkilerine Dair Bulgular ..	149
3.2.8. İş Arama Sürecinde Diploma Notu Değişkeninin Etkilerine Dair Bulgular.....	154
3.2.9. İş Arama Sürecinde İş Arama Amacının Etkilerine Dair Bulgular.....	156
3.3. Yükseköğretim Mezunu İşsiz Bireylerin İş Arama Davranışlarını SBKT Çerçevesinde İnceleyen YEM'ne Dair Bulgular	160
SONUÇ	176
KAYNAKÇA	183
EK	202
ÖZ GEÇMİŞ.....	219

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
BDT	: Beklenti-Değer Teorisi
BİDEB	: Bilim İnsanı Destekleme Programları Başkanlığı
BİT	: Bilgi İşleme Teorisi
ÇEEİ	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
FS	: Finansal Stres
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İAD	: İş Arama Davranışı
İAN	: İş Arama Niyeti
İASB	: İş Arama Sonuç Beklentileri
İAT	: İş Arama Tutumu
İAÖY	: İş Arama Öz Yeterliği
İEP	: İşbaşı Eğitim Programı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KBF	: Kişisel Bilgi Formu
KE	: Kişilik Envanteri
KKTT	: Kendi Kaderini Tayin Teorisi
MEGİP	: Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü
OECD	: Organisation for Economic Co-Operation and Development (Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü)
PDT	: Planlanmış Davranış Teorisi
SBKT	: Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi
SBKTİADM	: Sosyal Bilişsel Kariyer Temelli İş Arama Davranışı Modeli
SBT	: Sosyal Bilişsel Teoriler
SBÖT	: Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorileri
SÖT	: Sosyal Öğrenme Teorisi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı)

TDK	: Türk Dil Kurumu
TÖD	: Temel Öz Değerlendirme
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırmalar Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye’de İş Arama Davranışını Çeşitli Modeller Bağlamında Ele Alan Araştırmalar.....	91
Tablo 2: Yurtdışında İş Arama Davranışını Çeşitli Modeller Bağlamında Ele Alan Araştırmalar.....	93
Tablo 3: İş Arama Tutumu Ölçeğinin Birinci Düzey DFA Uyum İndeks Değerleri.....	102
Tablo 4: İş Arama Tutumu Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları.....	103
Tablo 5: Kişilik Envanterinin Birinci Düzey DFA Uyum İndeks Değerleri.....	105
Tablo 6: Kişilik Envanterinin Güvenirlik Katsayıları.....	106
Tablo 7: Temel Öz Değerlendirme Ölçeğinin Birinci Düzey DFA Uyum İndeks Değerleri.....	108
Tablo 8: Temel Öz Değerlendirme Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları.....	109
Tablo 9: Finansal Stres Ölçeğinin Birinci Düzey DFA Uyum İndeks Değerleri.....	111
Tablo 10: Finansal Stres Ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı.....	112
Tablo 11: İş Arama Özyeterliği Ölçeğinin Birinci Düzey DFA Uyum İndeks Değerleri.....	113
Tablo 12: İş Arama Özyeterliği Ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı.....	114
Tablo 13: İş Arama Sonuç Beklentileri Ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı.....	115
Tablo 14: İş Arama Niyeti Ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı.....	117
Tablo 15: İş Arama Davranışı Ölçeğinin Birinci Düzey DFA Uyum İndeks Değerleri.....	118
Tablo 16: İş Arama Davranışı Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları.....	119
Tablo 17: Katılımcıların Demografik Bulguları.....	123
Tablo 18: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları.....	125
Tablo 19: Cinsiyete Göre Non-Parametrik Analiz Sonuçları	128
Tablo 20: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları.....	130
Tablo 21: Medeni Duruma Göre Non-Parametrik Analiz Sonuçları.....	132
Tablo 22: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Kariyer Durumuna Göre Analiz Sonuçları	133

Tablo 23: Kariyer Durumuna Göre Non-Parametrik Analiz Sonuçları.....	134
Tablo 24: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Fakülteye Göre Analiz Sonuçları.....	136
Tablo 25: Fakülteye Göre Non-Parametrik Analiz Sonuçları.....	140
Tablo 26: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Yaşa Göre Analiz Sonuçları.....	141
Tablo 27: Yaşa Göre Non-Parametrik Analiz Sonuçları.....	144
Tablo 28: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Aile Gelir Durumuna Göre Analiz Sonuçları.....	145
Tablo 29: Aile Gelir Durumuna Göre Non-Parametrik Analiz Sonuçları.....	148
Tablo 30: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Bireysel Gelir Durumuna Göre Analiz Sonuçları.....	150
Tablo 31: Bireysel Gelir Durumuna Göre Non-Parametrik Analiz Sonuçları.....	153
Tablo 32: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Diploma Notuna Göre Analiz Sonuçları.....	154
Tablo 33: Katılımcıların Çeşitli Değişkenlere Dair Algılarının İş Arama Amacına Göre Analiz Sonuçları	157
Tablo 34: Çok Değişkenli Normallik Test Sonuçları	161
Tablo 35: SBKTİAD Modeline İlişkin İyilik Uyum Değerleri.....	162

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: İş Arama Tutumu Ölçeğinin Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri.....	102
Şekil 2: Kişilik Envanteri Ölçeğinin Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri.....	106
Şekil 3: Temel Öz Değerlendirme Ölçeğinin Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri.....	109
Şekil 4: Finansal Stres Ölçeğinin Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri.....	111
Şekil 5: İş Arama Özyeterliği Ölçeğinin Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri.....	114
Şekil 6: İş Arama Davranışı Ölçeğinin Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri.....	119
Şekil 7: Test Edilen SBKTİAD Modeli.....	162

ÖZET

Başlık: Yükseköğretim Mezunu İşsiz Bireylerin İş Arama Davranışlarının Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Çerçevesinde İncelenmesi: Malatya İli Örneği

Yazar: Esra Nur AKPINAR

Danışman: Prof. Dr. Emel ÇETİNKAYA

Ortak Danışman: Doç. Dr. Cahit KAYA

Kabul Tarihi: 26/06/2024

Sayfa Sayısı: xi (ön kısım) + 201 (ana kısım)
+ 17 (ek)

Yükseköğretim mezunu bireyler için işsizlik, bireysel, sosyal ve ekonomik açılarından önemli bir sorundur. İstihdam süreciyle bağlantılı olarak değerlendirilen bu sorun, birçok farklı boyut ve değişkenle ilişkilidir ve oldukça karmaşıktır. Bu karmaşıklığın üstesinden gelmek, iş arama davranışının doğru planlanması ve yönetilmesine bağlıdır. Bu bağlamda, iş arama davranışını çeşitli boyutlardan ele alan ve II. Nesil Davranışsal İktisat perspektifini yansıtan modeller, özellikle Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisi'nden esinlenen Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SBKT) gibi yaklaşımlar önem kazanmaktadır. SBKT, önceki teorilerin kavramlarını bütüncül bir bakış açısıyla birleştirerek iş arama sürecini daha kapsamlı bir şekilde açıklamayı amaçlamaktadır.

Bu araştırmanın amacı, İŞKUR'a kayıtlı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışını SBKT çerçevesinde Malatya ili bağlamında analiz etmektir. Bu doğrultuda, bireylerin demografik özellikleri, psikolojik durumları ve çevresel faktörler arasındaki ilişkiler SBKT modeli ile incelenmiştir. Araştırmada, söz konusu modele, kişilik envanteri, finansal stres ve temel öz değerlendirme gibi eklemeler yapılarak oluşturulan SBKT temelli İş Arama Davranışı Modeli, "Türkiye (Malatya) dinamikleri" ile "iş arama davranışı" ve "yükseköğretim mezunları" bağlamında analiz edilmiştir. Araştırma nicel paradigmayla yürütülmüş ve SBKT esas alınarak oluşturulan model, yapısal eşitlik yöntemiyle test edilmiştir. Ayrıca demografik verilerin analizinde betimsel ve tanımlayıcı istatistik teknikler kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre araştırmada test edilen model, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışlarını, eklenen yeni değişkenler ve Türkiye (Malatya) dinamikleri bağlamında kısmen açıklamaktadır. Bu model iş arama davranışının başarılı bir şekilde tamamlanması için psikolojik, bilişsel, sosyal ve ekonomik değişkenlerin göz önünde bulundurulması gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda, bireysel ve toplumsal düzeyde politika geliştirme ve uygulama önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Arama Davranışı, Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi, İş Arama Teorileri, İş Arama Modelleri

ABSTRACT	
Title of Thesis: Examining the Job Search Behaviors of Higher Education Graduate Unemployed Individuals within the Framework of Social Cognitive Career Theory: The Example of Malatya Province	
Author of Thesis: Esra Nur AKPINAR	
Supervisor: Prof. Dr. Emel ÇETİNKAYA	
Co-Supervisor: Assoc. Prof. Cahit KAYA	
Accepted Date: 26/06/2024	Number of Pages: xi (pre text) + 201 (main body) + 17 (add)
<p>Unemployment is a significant issue for graduates, impacting them on individual, social, and economic levels. This problem, intertwined with the process of employment, is complex and multifaceted, involving various dimensions and variables. Overcoming this complexity relies on effectively planning and managing job search behavior. In this context, models reflecting the second-generation behavioral economics perspective, such as the Social Cognitive Career Theory (SCCT) developed by Lent, Brown, and Hackett (1994) inspired by Bandura's Social Cognitive Theory, become crucial. SCCT aims to comprehensively explain the job search process by integrating concepts from previous theories into a unified framework.</p> <p>The purpose of this research is to analyze the job-seeking behavior of unemployed higher education graduates registered with İŞKUR in the context of Malatya province using SCCT. Accordingly, the relationships between individuals' demographic characteristics, psychological states, and environmental factors were examined using the SCCT model. The study incorporated additions such as personality inventory, financial stress, and core self-evaluation into the SCCT-based Job Seeking Behavior Model, analyzing it within the contexts of "Turkey (Malatya) dynamics," "job-seeking behavior," and "higher education graduates." Conducted within a quantitative paradigm, the model created based on SCCT was tested using the structural equation method. Descriptive and inferential statistical techniques were used in analyzing the demographic data. According to the results, the tested model partially explains the job-seeking behaviors of unemployed higher education graduates within the context of newly added variables and Turkey (Malatya) dynamics. This model demonstrates that psychological, cognitive, social, and economic variables must be considered for the successful completion of job-seeking behavior. In this context, recommendations for policy development and implementation at individual and societal levels are provided.</p>	
Keywords: Job Search Behavior, Social Cognitive Career Theory, Job Search Theories, Job Search Models	

GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca var olan çalışma, bireyin hem kendi ihtiyaçlarını hem de toplumun ihtiyaçlarını karşılamasıyla ilgilidir. Çalışma, insanın zihinsel ve fiziki çabalarını ifade eder ve felsefi anlamda bireyin varlığıyla, psikolojik anlamda kimliğiyle, sosyal anlamda hayatını sürdürmesiyle ve iktisadi anlamda üretimle ilişkilidir. Çalışma, insan için var olma ve gerçeklik ile bağ kurma anlamına gelir. Bu nedenle, bireye kimlik ve aidiyet kazandıran çalışma, aynı zamanda bireyin toplum içinde yararlı bir üye olmasını sağlar. Yaşadığı toplumun varlığını sürdürmede işe yarar bir sosyal üye olmak gibi toplumsal anlamı olan çalışma, iktisadın da en temel öğeleri arasındadır. Bu bağlamda çalışma, iktisadi olarak da üretim için harcanan enerji veya faaliyet olarak tanımlanır. Birey, toplum ve ekonomi için bu denli önemli olan çalışmanın, sosyal yaşamın bir gereği ve sonucu olduğunu ileri süren iddialar olduğu gibi, bunun, doğuştan getirilen bazı özelliklerle alakalı olduğu da iddia edilmektedir. Buna göre insanın temel vasıflarından olan çalışmanın, birey için çok önemli ve değerli bir nitelik olduğu belirtilebilir. Çalışmanın bu önem ve değeri, zaman, mekân ve inanca bağlı olarak değişebilmekle birlikte, hemen her dönemde ve her uygarlıkta yaşamın merkezinde yer almıştır. İnsanlık tarihi ile eş olan çalışma etkinliğinin, bugünkü anlamda iş sayılması Sanayi Devrimi sonrasına rastlamaktadır.

Etimolojik olarak aynı kökenden gelen çalışma ve iş kavramları, günlük yaşamda birbirinin yerine kullanılabilir. Ancak, iş kavramı ücret karşılığı yapılan etkinlikleri, çalışma ise üretim amaçlı fiziki ve zihni insan etkinliklerini ifade eder. İş, kısıtlama ve zorunluluk içerirken, çalışma iradi ve serbest bir etkinliktir. Çalışma ve iş kavramlarıyla birlikte kullanılan istihdam kavramı ise, “bir görevde, bir işte kullanma” anlamında, “emeğin üretimde kullanılması” (Dost, 2014: 5) biçiminde tanımlanmaktadır. Kavram karmaşasına yol açmamak için bu çalışmada iş kavramı, ücret karşılığı yapılan zihinsel ve fiziksel çaba ve etkinlikler anlamında kullanılmıştır. Bu anlamda iş kavramı, Sanayi Devrimi’nden sonra ücret ödenen zihinsel ve fiziksel faaliyetler olarak kullanılmaya başlanmıştır. Türk Dil Kurumu Sözlüğünde (2022), “bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik” şeklinde tanımlanan iş, ücret veya ödül karşılığında gösterilen zihinsel çabalar ve fiziksel etkinlikler şeklinde tanımlanabilir.

Araştırmanın Konusu

İş olgusu, bireysel, sosyal ve ekonomik bağlamları olan öncülleri ve ardılları olan çok boyutlu ve karmaşık bir süreçtir. Bu sürecin ön önemli öncüllerinden birisi iş arama davranışıdır. İş arama davranışı sürecinin başarısı istihdam, başarısızlığı ise işsizliktir. İstihdamın birey, toplum ve ekonomi için önemi hatırlandığında, iş arama davranışının uygun bir işle tamamlanması önemlidir. Bunun için ise, iş arama davranışının doğru planlaması ve uygulanması gerekir. Bu noktada, iş arama davranışının bütün bağlam ve boyutlardan bilinmesi, ilgili sürecin başarılı şekilde tamamlanması için önem arz eder. Oldukça karmaşık bir süreç olan iş arama davranışının bilinmesi, tanım, kapsam, bağlam ve boyutlarıyla ilgilidir. İş arama davranışı ile ilgili sınırlı da olsa mevcut literatürde, bu kavramın tanım, kapsam, bağlam ve boyutlarına dair belirli bir birikimden söz edilebilir. Konuyla ilgili önemli çalışmaları olan Saks (2005), iş aramayı, bir amaca yönelik davranış biçimi olarak tanımlar. Bu kavramın henüz tam olarak olgunlaşmadığına dikkat çeken Van Hove (2013), iş arama davranışını, işsiz bireyin iş arama sürecinde gösterdiği çaba ve harcadığı zamanla ilişkilendirmektedir. Dolayısıyla işsiz bireyin, iş aramak amacıyla kurduğu iletişim, edindiği sosyal çevre ve giriştiği eylemler bu kavramın kapsamındadır. Konuyu ekonomik perspektiften ele alan Green vd. (2018), iş aramayı, iş arayanla uygun iş fırsatlarını eşleştirmeyi amaçlayan süreç olarak tanımlamaktadırlar. Bu davranışta bireyin iradi kabul etme veya reddetme kararlarına dikkat çeken yazarlar, bu süreçte motivasyon ve birçok psikolojik ve sosyolojik değişkene dikkat çekerek, kullanılan resmi ya da gayr-i resmi kanallara bağlı olarak, aktif ve pasif iş arama şeklinde sınıflandırma yapmaktadırlar. İş arama davranışında, psikolojik, bilişsel ve çevresel faktörlerin etkisine vurgu yapan Wanberg, Ali & Csillag (2020), oldukça karmaşık ve stresli bu sürecin, özerk ve proaktif bir dizi faaliyeti içerdiğini ifade etmektedirler. Çünkü her ne kadar bilişsel ve çevresel etkenler olsada, sonuçta iş arama davranışı bireyin kendi kendini düzenlemesine bağlı özerk bir faaliyettir. Bu faaliyetin arka planında ise, hedefe odaklanma vardır.

Bir diğer tanıma göre ise “İş arama, potansiyel işler ve iş fırsatları hakkında, bilgi toplamaya yönelik çaba, davranış ve ayrılan zamandır”. Konuyu sadece işsizlerle değil, daha iyi iş arayanlarla da ilişkilendiren Atan vd. (2017: 27), iş arama davranışını, iş arayan veya daha uygun koşullarda iş bulmak amacıyla işini değiştirmek isteyen bireylerin

dinamik çabası olarak ele almaktadır. Ancak bu araştırmada iş arama davranışı, yükseköğretim mezunu işsiz birey bağlamında ele alınmıştır.

Oldukça karmaşık bir olgu olan iş arama davranışı, yükseköğretim mezunları bağlamında ele alındığında daha da çetrefilli hale gelmektedir. Çünkü zaten birçok psikolojik, sosyolojik ve ekonomik değişkenler alakalı olan bu sürece bir de bilişsel bir değişken olan eğitim gibi bir boyut eklendiğinde, karmaşıklık artmaktadır. Ülke ve kültüre göre değişen, bireyin iş tercihi, kariyer ve meslek seçiminde eğitim, önemli bir belirleyicidir (Nasser & Abouchedid, 2006). Bu bakımdan iş arama davranışında, yükseköğretim ile istihdam olanaklarını ilişkilendirmek önemlidir. Konu ile ilgili olarak, yükseköğretim (lisans ve lisansüstü), mezunlarına (%80 oranında) yaklaşık altı ay sonra uygun bir iş bulmaya yarayacak kariyer sağlaması gerektiği belirtilir (Mahmud et al., 2022: 2093). Gençlerin okuldan işe geçişlerinin uzadığını gösteren ve ülke ekonomisini olumsuz etkilemekte olan (İslamoğlu ve Alp, 2019: 103) bu durum, Türkiye’de yükseköğretim mezunları için iş aramanın önemli bir sorun olduğu şeklinde anlaşılabilir. Bu sorunun çözümü, birçok ekonomik, politik, sosyolojik, eğitim ve bireysel nedenlere bağlı olsa da, iş arama sürecinde gösterilen zihinsel, duygusal ve eylemsel çaba ve etkinliklerin (davranışların) doğru sergilenmesiyle de alakalıdır. Bundandır ki, literatürde iş arama davranışını açıklamaya yönelik birçok model ve yaklaşım mevcuttur. Bu model ve yaklaşımlara bakıldığında, oldukça karmaşık olan iş arama sürecinin analizinde, bireyin psikolojik durumu ile sosyo-ekonomik çevre değişkenleri önemlidir. Dolayısıyla dengeli ve sürdürülebilir bir işgücü piyasası için çok önemli olan iş arama sürecinin analizinde, bireyin psikolojik özellikleri, sosyo-ekonomik çevre değişkenleri ve aldığı eğitim ile algısına bağlı bilişsel özelliklerini de hesaba katan çözümlenmeler önemlidir. Amacı, İŞKUR sistemine kayıtlı yükseköğretim (lisans ve lisansüstü) mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışını Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SBKT) çerçevesi ile Malatya ili bağlamında analiz etmek olan bu araştırma, böyle bir motivasyondan hareket etmiştir.

Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışını SBKT çerçevesinde analiz etmeyi amaçlayan bu araştırma, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş arama davranışı ve SBKT kavramları ile ilgili genel bilgiler verilmiş olup, bu kavramlar, davranışsal iktisat çerçevesinde, psikolojik, bilişsel, sosyal ve ekonomik değişkenler bağlamında ele alınmıştır. “Yöntem” başlığını taşıyan ikinci bölümde, araştırmanın amacı, sınırlılıkları, hipotezleri, modeli, veri toplama araçları ve verilerin analizi

hakkında bilgiler verilmiştir. Bu çerçevede nicel modelde yürütülen araştırmanın hazırlık, uygulama, analiz ve raporlaştırma aşamalarına değinilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırma bulguları ve yorumlanması başlığı altında araştırma örneklemini içerisinde yer alan Malatya ilindeki İŞKUR'a kayıtlı yükseköğretim mezunu işsiz bireylere uygulanan Kişisel Bilgiler Formu (KBF) ile toplam sekiz ölçekten elde edilen veriler ve Yükseköğretim Mezunu İşsiz Bireylerin İş Arama Davranışlarını SBKT çerçevesinde inceleyen YEM'ne dair bulgular analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir. Sonuç başlığını taşıyan dördüncü ve son bölümde elde edilen bulgular araştırmanın sonuçları kapsamında literatür desteği ile yorumlanmış ve bu bağlamda çeşitli öneriler sunulmuştur.

Araştırmanın Amacı

Ekonomik ve sosyal yaşam kadar bireyin nitelikli yaşamı ve dolayısıyla da fiziksel ve psikolojik sağlığı için de son derece önemli olan, işsiz birey ile uygun bir işin eşleştirilmesinde anahtar kavram iş arama davranışdır. Oldukça karmaşık ve çok boyutlu olan iş aramanın psikolojik, bilişsel ve duygusal öncülleri ile sosyal çevre ve ekonomik durum gibi değişkenlerin çözümlenmesi, bu sürecin uygun bir istihdamla tamamlanmasında yol gösterici olabilir. Bu sebeple, iş arama davranışının psikolojik, bilişsel, iktisadi ve sosyal perspektiften ele alınması önemlidir. Bu önemden hareketle çalışmanın genel amacı, yükseköğretim (lisans ve lisansüstü) mezunu işsiz bireylerin, iş arama davranışlarını psikolojik, bilişsel, sosyal ve ekonomik bileşenleri olan SBKT çerçevesi ile Malatya ili bağlamında incelemektir. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki alt amaçlara yer verilmiştir:

- a) Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama sürecindeki çeşitli değişkenlere yönelik algıları arasında, demografik özelliklerden kaynaklanan farklılıkları belirlemek ve
- b) Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama davranışlarını analiz etmek için davranışsal iktisat perspektifi ile SBKT esas alınarak bir model oluşturmak [Sosyal Bilişsel Kariyer Temelli İş Arama Davranışı Modeli (SBKTİADM)] ve bu modelin etkililiğini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Araştırmanın Önemi

Küresel bir sorun olan işsizlik, Türkiye için de en önemli sosyo-ekonomik sorunların başında gelmektedir. İktisadi, sosyal ve bireysel yansımaları olan bu sorun, eğitilmiş genç işsizlerle ilişkilendirildiğinde daha da çetrefilli hale gelmektedir. Gerek eğitilmiş genç işsizlerin potansiyelini ekonomik ve sosyal gelişme lehine değerlendirmek ve gerekse işgücü piyasasında denge sağlamak bakımından bu sorunun çözümü ivedi bir gerekliliktir. Çünkü büyük mali harcamalar ve önemli insani çabalarla ulaşılan yükseköğretimle kazanılan bilgi, beceri ve yeterliklerin, uygun bir iş ve kariyerle buluşturulması, makro düzeyde Türkiye'nin gelişmesi ve mikro düzeyde ise birey ve toplumun huzur ve refahı için önemlidir. Bunlardan başka, üniversite mezunu eğitilmiş genç işsizler ile uygun iş ve kariyer eşleştirilmesinin, yükseköğretimin etkililiği ve verimliliği bakımından da anlamı büyüktür. Çünkü bir ülkenin en değerli doğal kaynakları arasında sayılan genç beyinlerin potansiyelini açığa çıkarmanın, bireysel çıktılarını kadar, sosyal sermayeyi zenginleştirilmesi de beklenebilir. Bütün bu çıktı ve sonuçların elde edilmesi, bir yönüyle eğitilmiş gençlerin yaşadığı işsizlik sorununun bütün boyutlardan anlaşılmasına bağlıdır. Psikolojik, bilişsel, sosyal, çevresel, ekonomik ve eğitimsel boyutları olan, bu eğitilmiş genç işsizlik sorununun anlaşılmasında ise, eğitilmiş genç işsizlerin iş arama davranışının detaylı olarak analizi önemlidir. Çünkü eğitilmiş işsiz birey ile uygun bir iş ve kariyerin eşleştirilmesinde, istihdama açılan kapı niteliğindeki iş arama davranışı, önemli bir rol ve işleve sahiptir. Bundandır ki literatürde iş arama davranışını açıklama iddiasında olan birçok kuram ve model mevcuttur. Ancak bunların bir kısmı, iş arama davranışını salt ekonomik boyuttan ve bireyin rasyonalitesi varsayımına dayalı olarak ele aldığı ve psikolojik boyutları ihmal ettiği için, bu süreci açıklamakta sınırlı kalmıştır. Çünkü oldukça karmaşık olan iş arama davranışında, işgücü piyasasının koşulları ile bireyin rasyonel karar ve tercihleri dışında, bu süreçte, bilişsel, psikolojik ve sosyal çevre etmenleri gibi başka birçok değişken de etkilidir. Dolayısıyla bütün bu durum ve değişkenler, bütüncül bir yaklaşımla ele alınmadan iş arama davranışının bütün boyutlardan anlaşılması güçtür. İşte bu güçlük, psikolojinin iktisat bilimine dâhil olmasıyla kökleşen davranışsal iktisat perspektifiyle kısmen de olsa aşmaya başlanmıştır. Özellikle de ikinci nesil olarak adlandırılan bilişsel psikoloji odaklı davranışsal iktisat perspektifi, iş arama davranışının, iktisadi, bilişsel ve psikolojik bağlamlardan analizine önemli katkı sağlamıştır. Ancak, eğitilmiş genç işsizlerin iş arama

davranışında iktisadi, bilişsel ve psikolojik bağlamlardan başka sosyal öğrenme de önemli bir değişkendir. Birey davranışlarında bu değişkenlerin anlaşılmasında, Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisi (SBT)'nin önemli katkıları olmuştur. Çünkü SBT, birey davranışını bilişsel ve kariyer bağlamında ele alan SBKT başta olmak üzere birçok kuram ve modele ilham kaynağı olmuştur. İş arama sürecinde bağlamsal engelleri vurgulayan SBKT çerçevesinde yapılan birçok araştırma, iş arama davranışının kapsayıcı ve geniş perspektiften anlaşılmasına önemli katkılar sağlamıştır. Ancak konu Türkiye bağlamında ele alındığında, eğitilmiş genç işsizlerin iş arama davranışını sözü geçen teori ve modeller bağlamında ele alan çalışmalar sınırlı kalmıştır. Bu durum Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) literatürü bakımından önemli bir eksiklik. Bu eksiklik, eğitilmiş gençlerin potansiyelini, birey ve toplum lehine harekete geçirme ve dolayısıyla da Türkiye'nin ekonomik ve sosyal kalkınması bakımından önemli bir sorundur. Bireysel ve sosyal birçok olumsuz yansımaları olan bu yükseköğretim mezunlarının işsizlik sorununun çözümü, Türkiye'de ÇEEİ literatürü ile işgücü piyasasına dair politika geliştirmeye katkı sağlamanın yanında, yükseköğretimin etkililiği ve verimliliğinin fotoğrafını çekmeye de önemli faydaları vardır. Dahası, bu sorunun çözümü, birey ve toplumun üretkenliği, refahı, huzur ve mutluluğu için de elzemdir. Bu bakımdan, yükseköğretim mezunu işsiz bireyin iş arama davranışının iktisadi, psikolojik, bilişsel ve sosyal bağlamda ele alınması, analiz edilmesi önemlidir. Bu noktada, yükseköğretim mezunu işsiz bireyin iş arama davranışının öncülleri ve ardıllarını bütüncül bir yaklaşımla görmeyi sağlayan perspektiflere ihtiyaç vardır. Bunun için, iş arama davranışının, bilişsel boyutu olan öğrenme, sosyal sermayeden yararlanma ve model alma boyutlarını da analiz sürecine katan SBKT, yol gösterici olabilir. Literatürde, Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SBKT) çerçevesinde iş arama davranışını inceleyen araştırmalar genellikle özyeterlilik, kariyer ve sonuç beklentilerine odaklanmıştır, ancak durumsal ve coğrafi çevresel faktörler yeterince ele alınmamıştır. Bu nedenle, ihmal edilen bu boyutları da dikkate alan farklı modellere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaçtan hareketle, bu araştırmada, SBKT'nin öne çıkardığı öğelere, kişilik envanteri, finansal stres, kişisel ve coğrafi durum değişkenleri eklenerek, farklı bağlamlar oluşturulmuştur. Bilinenlere ek olarak ilave edilen bu bağlamların, iş arama davranışının analizine farklı anlamlar katarak, eğitilmiş işsizlere daha fazla rehberlik etmesi umulabilir. Sonuç olarak, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama davranışını SBKT'nin yol göstericiliğinde oluşturulan model

çerçevesinde, iktisadi, bilişsel, kişisel, psikolojik ve sosyal bağlamlardan ele alarak analiz etmeyi amaçlayan bu araştırmanın, literatüre katkı sağlaması beklenebilir.

Araştırmanın Yöntemi

Nicel paradigma ekseninde yürütülen bu çalışmada, SBKT esas alınarak oluşturulan model ile buna yönelik hipotezlerin test edilmesinde, betimsel ve tanımlayıcı istatistikî teknikler, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), korelasyon ve yapısal eşitlik yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede çalışmaya gönüllü katılım gösteren, İŞKUR'a kayıtlı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin kişisel ve demografik bilgilerinin belirlenmesi için toplam 12 sorudan oluşan KBF kullanılmıştır. Çalışmada, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışını, davranışsal iktisat ve SBKT perspektifinde, psikolojik, bilişsel, iktisadi ve sosyal boyutlardan analiz edebilmek için toplam sekiz ölçek kullanılmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra DFA yapılan bu ölçekler; İş Arama Tutumu (İAT), Kişilik Envanteri (KE), Temel Öz Değerlendirme TÖD), Finansal Stres (FS), İş Arama Öz Yeterliği (İAÖY), İş Arama Sonuç Beklentileri (İASB), İş Arama Niyeti (İAN) ve İş Arama Davranışı (İAD) şeklinde sıralanabilir. Bu ölçekler ve KBF gerekli izinler alındıktan sonra Malatya ilindeki İŞKUR sistemi üzerinden Google Form ile online ve bu kurumlardaki iş ve meslek danışmanları aracılığıyla yüz yüze olarak uygulanmıştır. Uygulamadan elde edilen veriler; gönüllülük, İŞKUR'a kayıtlı olma, işsiz olma ile ölçekleri uygun ve doğru doldurma kriterleri bakımından süzgeçten geçirilip, homojenlik testinden sonra analiz için SPSS programına yüklenmiştir. Bu verilerin bir kısmı (n=350) kullanılan ölçeklerinden, çalışma örnekleme uygunluğu için DFA'de kullanılmıştır. Geriye kalan veriler (n=764) ise, çalışmada tanımlanan hipotezlerin çözümlenmesi ve oluşturulan modelin test edilmesinde kullanılmıştır. Çalışmada, demografik değişkenlerin çözümlenmesinde betimsel ve tanımlayıcı istatistikî teknikler, hipotezlerin çözümlenmesinde korelasyon ve modelin testinde ise yapısal eşitlik analizi kullanılmıştır.

1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında iş, çalışma ve istihdam kavramları ile iş arama süreci, iş arama davranışı, davranışsal iktisat perspektifinden iş arama davranışı ve sosyal bilişsel kariyer teorisi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

1.1. İş, Çalışma ve İstihdam Kavramları

Çoğunlukla iktisadi perspektiften ele alınan iş kavramı, literatürde genel hatlarıyla ele alınarak, üzerinde fazlaca durulmamıştır. Bunun birçok nedeni olsa da, çalışma hayatında “iş” kavramından ziyade “işsizlik” kavramının öne çıkarılması, önde gelen nedenlerden birisidir. Dolayısıyla iş kavramının, “işsizlik” başta olmak üzere, “çalışma” ve “istihdam” gibi kavramların gölgesinde kaldığı belirtilebilir. Bu araştırmanın temel kavramlarından birisi olması sebebiyle, iş kavramı detaylı olarak ele alınmaya çalışılmıştır. Herhangi bir kavramı detaylı olarak anlamak için günlük kullanımı ve literatür anlamından önce, bunun üretildiği bağlam, dayandığı kökler ile sözlük anlamlarına bakmakta yarar vardır. Bu bağlamda Türk Dil Kurumu (TDK, 2022) sözlüğünde iş kavramı, “bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” (<https://sozluk.gov.tr/>) şeklinde ifade edilmektedir. Aynı sözlükte iş kavramı, “emek, görev, hizmet” kelimeleriyle de ilişkilendirilmiştir. Tarihsel süreçte, değiş-tokuş anlamına da gelen iş, günümüzde iktisadi perspektiften bireyin kendisi veya başkaları için, kazanç amaçlı ürün, mal veya hizmet üretmek için harcadığı çaba ve emeğin bileşimini ifade etmektedir (Friedrich, 2011). Bu tanımlarda da görüldüğü gibi günlük kullanım dilinde iş kavramı ile çalışma kavramları aynı anlamda kullanılabilir. Her ikisi de “ediş, yapma-etme, işleme, meşguliyet” gibi aktiviteleri içerse de aslında bu iki kavram arasında küçük bir anlam farkından bahsedilebilir.

İş ve çalışma kavramları arasındaki söz konusu anlam farkının endüstrileşmeden sonra ortaya çıkan “ücret karşılığı çalışma” ile ilgili olduğu belirtilmektedir. Buna göre, iş, üretim amaçlı, kazanç ve ücret karşılığında fiziksel veya zihinsel olarak harcanan güç ve emek anlamındadır. *Çalışma* ise, belirli bir ücret veya kazanç beklemeden harcanan güç ve emek olarak tanımlanabilir (Işık, 2013: 102). Benzer şekilde iş kavramını ücret karşılığı yapılan çalışma olarak açıklayan Kapız’ın (2001) yabancı bir kaynaktan aktarımında göre, iş, “bireyin, çalışma yeteneklerini belirli saatler boyunca bir işverene ücret karşılığında kiralaması”, şeklinde tanımlanmaktadır. Bu durumda “iş” (ücretli çalışma),

kazanç amacıyla gösterilen fiziksel veya zihinsel çaba ve emek, şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda, aile, toplum, insanlık ve çevre yararına, herhangi bir maddi kazanç veya ücret beklemeden yapılan işler, “çalışma” olarak nitelendirilebilir. İş ve çalışma arasındaki farka göre, “iş” söz konusu olduğunda, insanın güç, emek ve zihnini kiralaması; çalışma söz konusu olduğunda ise karşılıksız ve gönüllü veya gönülsüz (zorunlu) yapılan işler anlaşılabilir. Bu noktada iş karşılığında ücret ve kazanç talep edilmesinin arka planında, insanın, kendisi veya ailesinin dışındaki diğer insanlara yönelik çalışması yatmaktadır. Nitekim endüstrileşme ile beraber iş kavramı, modern anlamda, bireyin zihinsel veya fiziksel güç ve emeğini belirli bir ücret karşılığında, başkasına (işverene) kiralaması anlamına gelmektedir. İş kavramıyla ilgili diğer bir terim de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun 1999 yılında gündeme getirdiği “*insana yakışır iş*” kavramıdır. İnsana yakışır iş (saygın iş, nitelikli istihdam), işgücü piyasasında bireyin temel haklarının korunması, yeterli gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken iş, anlamındadır (Yıldırımalp ve İslamoğlu, 2014: 147-148). Nitelikli yaşamla ilişkilendirildiğinde bu kavram, bireyin, insanlık onuru, sosyal itibarı ve kariyerine uygun işte çalışması şeklinde anlaşılabilir. Nitekim günümüzde bunun sağlanmasında sendika ve devletin koordinasyonu ile işçiye, sosyal haklar, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması anlaşılabilir.

Aksungur ve Topalhan (2019: 4-5), birçok yazar gibi iş kavramını çalışma kavramı ile beraber ele alarak, iş kavramını, “bir malın ya da hizmetin bir süreç olarak üretilmesi” ve çalışma kavramını ise, “emeğin eylem olarak faaliyette olması” biçiminde tanımlamışlardır. Yazarlara göre, çalışma etken bir faaliyetken, iş edilgen bir süreç olup, aslında birbirini tamamlayan parçalardır. Diğer taraftan, iş, emeğin konusu olurken; iş yapan bireyin sergilediği çaba ise “çalışma”dır. Bu iki kavram arasındaki farka yönelik olarak Kincheloe (1999), işi, bireyin geçimini sağlama yolu; çalışmayı ise, bir şeyi tamamlama, bitirme ve bir şeye nail olma” şeklinde ifade etmektedir. İşin sonucunda ortaya çıkan şeyler tüketilmek için verilir, bunun yanında çalışma insanların hayatlarında kullanacakları mal ve hizmetler yaratır. Bireyin amaçları ve değerleri çalışmayla ilgilidir, ancak bunları iş yoluyla ifade eder (Aktaran: Ünal ve Çelik, 2010: 221). Görüldüğü gibi genelde birlikte ele alınan bu iki kavramdan “çalışma” kavramının etimolojik arka planı için Omay (2006: 63) şu açıklamaları yapmaktadır: Çalışma; Arapça “hizmette kullanma”, İbranice “avodah”, Latince “tripalium/ tripaliare” İngilizce “labo(ur)” ile

“ouvrier”, eski Türkçe’de “emgeg” ve Azeri Türkçesi’nde “işlemektir.” Çalışma kavramı istidam ile eş kabul edildiğinde (Erer, 2011: 2) bu kavram, Arapça’da “hizmet ettirme” veya “hizmette kullanma”ya karşılık gelmektedir. İstihdamın Türkçe karşılığı “çalışma/çalıştırma”dır. Omay’ın (2006) aktardığı Latince, İngilizce ve Fransızca gibi farklı dillerde çalışmak kelimesinin ortak noktası, “zahmet” ve “ıstırap” gibi insana sıkıntı veren eylemleri ifade etmeleridir. Buna dayanarak çalışmanın insan için farklı anlam ve boyutları olduğu belirtilebilir. Tarihi süreçte daha çok köleler gibi alt sosyal sınıflara atfedilen çalışmaya, zaman içerisinde Latince “occupation” kelimesinin karşılığı olan “güçlüğü yenmek” gibi farklı anlamlar yüklenerek günümüze ulaşmıştır.

İş kavramından farklı olarak çalışma kavramı, iş, istihdam, emek ve meslek gibi kavramları kapsayan daha geniş anlama sahip bir kavramdır. Dinlenme ve sabit durmanın karşıt anlamında hareket ve eylemi ifade eden çalışma, insani bir eylem olarak yaşamın odağında yer alır. Çalışma, “belirli bir üretimi amaçlayan fiziksel ve zihinsel insan faaliyetlerinin toplamı” (Kapız, 2001) şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışma, insan ihtiyaçlarından kaynaklanan ve medenî bir varlık olarak insanın toplumsal ilişkileri sonucu ortaya çıkan bir sosyal olgudur. İnsan yaşamının devamını sağlamaya dönük çalışma, bireye saygınlık, statü kazanmasının yanında, manevi bir haz ve doyunluk da kazandırır (Erer, 2011: 48). Bir çaba veya eylemin çalışma olarak anlam kazanmasında, zaman, mekân ve sosyal bağlar belirleyicidir. Tarihte, insanın salt günlük ihtiyaçlarını karşılamak için yaptığı faaliyetleri ifade eden çalışma, endüstrileşmeden sonra, ücret karşılığı yapılan zihinsel ve fiziksel faaliyetleri kapsayan istihdamı ifade etmektedir (Ören ve Yüksel, 2012: 36). Antropolojik anlamda Hristiyan felsefesi, Hümanist felsefe ve Marksist felsefenin, insanın özü saydığı çalışmayı, “toplumsal bağ” olarak ele almaktadır (Kaya, 2009: 3). Kapitalizmle birlikte anlamı değişen çalışma, günümüzde “bireyin yaşamını sürdürmesi için yaptığı eylemler bütünü” olarak anlaşılmaktadır. Modern anlamda çalışma, “maddi kazanç veya psikolojik fayda karşılığında yapılan faaliyetler, üretilen mal veya hizmetlerin bileşimi” olarak tanımlanmaktadır (Azam ve Brauchle, 2003’den aktaran: Ünal ve Çelik, 2010: 220). Genel hatlarıyla ücretli çalışma, bireyin kendine veya kamuya ait işlerle ilgili olabilir. Birey ve toplumsal yaşamın merkezinde yer alan çalışma, kültür, ideoloji ve bağlama göre farklı anlamlar yüklenebilen bir kavramdır. Konuyu varoluş bağlamında, içsel olarak ele alan Blustein (2006), çalışmayı, bireyin kendisini ifadesi (Yüksel, 2014) olarak görürken; benzer

şekilde Marksist düşüncede de sosyal ekseninde ele alınan çalışma, insan olmanın gereği ve sosyalleşme aracı kabul edilirken, Weber'e göre çalışma, insanın temel yaşam ihtiyaçlarını karşılayan araçtır.

İş arama süreciyle, daha doğrusu iş aramanın başarılı sonucuyla ilgili önemli bir kavram da istihdamdır. Birçok iktisat kavramı gibi istihdam da iş, işgücü, emek, sermaye, kaynak, üretim vb. kelimeler ve bağlamlarla anlam kazanan bir kavramdır. Kelime olarak TDK sözlüğünde istihdam, “bir işte kullanma” veya çalıştırma demektir (Özpinar, Demir ve Keskin, 2011:134). En genel tanımla istihdam, iktisadi bir sistemde üretim faktörlerinin uygun koşullarda kullanılmasıdır. İstihdam kavramı, ekonomi perspektifinden birisi geniş ve diğeri dar olmak üzere iki anlamda kullanılmaktadır. Birincisi geniş anlamda istihdam, üretim öğelerinin üretime katılmasıdır. Diğer anlamda istihdam, işgücünün üretime katılması olarak da anlaşılabilir. Bu anlamda işgücü, diğer üretim faktörlerinin tetikleyicisi niteliğindedir. Benzer şekilde, Dinler (2012), dar anlamda istihdam kavramını, çalışmak isteyen herkesin iş bulup çalışması şeklinde tanımlamaktadır. Diğer taraftan istihdam, üretime dair bilinen tüm faktörlerin kullanılması şeklinde de tanımlanabilir. Bu çalışmada istihdam kavramı, işsiz birey ile uygun bir işi eşleştirmek ekseninde, iş arayan bireyin kariyerine uygun bir iş bulması, anlamında kullanılmıştır. Diğer taraftan, çalışma ekonomisi perspektifinden istihdam, bireye has nitelikleri ifade etmektedir. Yıldırım (2014: 109), dar anlamda emeğin üretime katılması olarak ifade ettiği istihdamı, geniş anlamda, tüm üretim etmenlerinin fiili olarak üretimde kullanılması şeklinde tanımlamaktadır.

Literatürde (Yurdakul, 2014) çeşitli istihdam türlerinden söz edilmektedir. Bunlar: Tam istihdam, eksik istihdam, aşırı istihdam ve kayıt dışı istihdam şeklinde sıralanabilir. Bunlardan tam istihdam, ekonominin sahip olduğu üretim öğelerinin tamamının kullanılmasını, eksik istihdam ise bunların çeşitli sebeplerle tam olarak kullanılmamasını, yani âtıl kalmasını ifade eder. Eksik istihdam iş bağlamında ele alındığında, iktisadi sistemde çalışmak istediği halde iş bulamayanların, diğer bir deyimle işsizlerin bulunması halidir. Aşırı istihdam, var olan tüm üretim faktörlerinin kullanılmasına rağmen, üretimin talebi karşılayamaması durumudur. İş bağlamında aşırı istihdam, iktisadi bir sistemde emeğin tamamının kullanılmasına rağmen, toplam talep fazlasının mevcut olma durumunu ifade eder. İşgücü piyasasının enflasyonist baskısını gösteren bu durum yükselen fiyat olarak tezahür eder. Kayıt dışı istihdam ise, gerçekleşen iktisadi

faaliyetlerle ilgili kayıt tutulmaması anlamındadır. Kamunun denetimi dışındaki bu durum “kayıt dışı ekonomi” veya “enformel sektör” olarak da adlandırılır. Gelişmiş ülkelerde daha çok göçmenlerde görülen kayıt dışı istihdam, birçok ekonomik, hukuksal ve sosyal soruna yol açmaktadır. Görüldüğü gibi karmaşık ve kapsamlı bir kavram olan istihdamı açıklamak üzere literatürde yer alan birçok teori ve model mevcuttur. Klasik ve Neo-Klasik İstihdam Teorileri, Marksist İstihdam Teorisi, Keynesyen İstihdam Teorisi, Monetarist İstihdam Teorisi, Arz Yanlı İstihdam Teorisi, Yeni Klasik İstihdam Teorisi, Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi, Yapısalcı İstihdam Teorisi ilk akla gelenlerdir.

1.2. Davranış ve İş Arama Davranışı Kavramları

1.2.1. Davranış Kavramı

Davranış (Behaviour) kelimesi Türkçede birkaç anlamda kullanılan bir kavramdır. Birçok disiplinin ana kavramları arasında olan davranış, günlük kullanımda, iş, aktivite, eylem ve hareket ifade ederken; psikoloji, sosyoloji ve pedagoji bilimlerinde farklı anlamlara gelebilmektedir. Pedagojide davranış, sadece bireyin fiziksel eylem ve hareketlerini değil, bilişsel anlamda zihinsel yapı değişikliğini (öğrenmesini) ve psikolojik süreçler bağlamında duygusal gelişimini ifade için de kullanılmaktadır. Bireyin bilişsel gelişimiyle alakalı öğrenmesini ifade için “zihinsel beceriler” kavramı kullanılabilir. Görüldüğü gibi, iktisat, psikoloji ve pedagoji disiplinlerinin ortak ilgi alanına giren, insana ait davranış kavramı, özü aynı olmakla birlikte kullanıldığı bağlama göre farklı anlamlara gelebilmektedir. Bu bakımdan yanlış anlamalara yol açmamak için insana ait davranış kavramının bağlamsal olarak ele alınmasında yarar vardır. Bu çalışmada davranış kavramı, psikoloji ve iktisat disiplinlerinin kesişme noktasında konumlanan davranışsal iktisat çerçevesinde, bireyin iş arama sürecinde gösterdiği bilişsel, duygusal (psikolojik) ve fiziki etkinliklerinin bileşkesi anlamında kullanılmıştır. Bu anlamda, bireyin iş arama davranışından kastedilen, bu süreçte takınılan duygusal tutumlar ile algılar, farkındalıklar ile gösterilen fiziki çabaları kapsayan etkinlikler bütünüdür. Bu bütünlük, bireyin iş arama davranışındaki bilişsel (bilgi), psikolojik (algı ve duygu) ve fiziksel (performans) faktörlerini kapsamaktadır. Nitekim bu araştırmada odak alınan davranışsal iktisat perspektifinden iş arama davranışı, bilgi, duygu ve eylem içeren bileşke bir insan etkinliğidir. Aşağıda davranışsal iktisat perspektifinden davranış kavramına kısaca yer verilmiştir.

Geleneksel iktisatta insan ve onun iktisadi davranışları, bilimsel ve evrensel olma gayretiyle, salt akıl bağlamında ele alınmıştır. Bunda, Aristo kaynaklı Batı düşüncesinin, akıl (logos) merkezli geleneksel insan doğasına ilişkin kabulünün (Cevizli, 2021: 4) etkisi büyüktür. Psikoloji ile iktisadın birlikteliğini ifade eden davranışsal iktisatta ise, insan ve onun iktisadi karar, seçim ve davranışları, mantık ve duygu dolayımıdır. Davranışsal iktisat disiplininin odağındaki insan denen karmaşık varlığın niteliğini belirlemede, onun davranışları önemli ipuçları vermektedir. Ancak tıpkı insan gibi onun davranışları da oldukça karmaşıktır. Bu karmaşıklık, insan doğası ve davranışlarının zamana ve mekâna bağlı değişken olması, bu davranışların farklı bağlamlarda değişebilmesiyle alakalıdır. Bu durum, Kant'ın işaret ettiği gibi, davranışların kaynağı olan insan zihninin zaman ve mekân bağlamı olmasıyla alakalı olup (Cevizci, 2011), insan doğasıyla ilgilidir. Dahası, insan davranışları, genotip ve fenotip denilen doğuştanlık ile çevre etkisinde olup (Bacanlı, 1999), genetik miras, kimlik, kişilik, sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel çevre vb. bağlamlara göre değişebilmektedir. Bütün bunlara, aile, akran grubu, deneyim, eğitim, yaş, cinsiyet gibi birçok faktör de eklenebilir (Aydın, 1999). Dolayısıyla insan ve davranışlarını anlamak için bütün bu faktör ve bağlamların dikkate alınması gerekir. Bundan dolayı, diğer disiplinlerde olduğu gibi iktisat disiplininde de bireyin ekonomik davranışlarının analizi, insan ve onun davranışlarını iyi bilmeye bağlıdır. Bu bakımdan davranış kavramının psikolojik ve iktisat perspektifinden ele alınarak açıklanmasında yarar vardır.

İnsan davranışlarının analizine odaklı psikoloji biliminde, davranış kavramı, ele alınan ekollere göre değişebilmektedir. Genel anlamda öğrenilmiş insan davranışlarının analizinde birçok ekol olsa da iki psikolojik ekol öne çıkmaktadır. Bunlar; davranışçı psikoloji ve bilişsel psikoloji şeklinde sıralanabilir. Bu iki ekol arasındaki temel fark ise, öğrenilmiş insan davranışlarının (tepkilerinin) açıklanmasındaki içsel ve dışsal değişkenlerle alakalıdır. İnsanın öğrenilmiş tepkilerini açıklamada klasik ve edimsel koşullanmaya vurgu yapan davranışçı psikoloji, bireyin davranışlarını dışsal değişkenlerle açıklamaktadır. Pavlov, Skinner ve Thorndike'in başını çektiği bu anlayışta, birey davranışlarını açıklamada içsel süreçler kara kutu olarak nitelendirilir. Gestalt algı psikologları ile Piaget ve Bruner'in görüşlerine dayalı bilişsel psikoloji de ise, bireyin öğrenilmiş davranışlarını açıklamada dışsal değişkenler yeterli görülmez, bunlara içsel süreçler de eklenir (Selçuk, 2018; Özden, 2008). Her iki ekol de insan

davranışını “uyarıcı (U) ve tepki (T)” ilişkisi çerçevesinde ele alır. Davranışçı psikoloji bu U-T ilişkisi arasına, içsel değişkenleri dâhil etmediği için “Uyarıcı-Davranış” (U-D) psikolojisi olarak da bilinir (Cüceloğlu, 2000). İnsanı fiziki bütünlüğü anlamında, organizma olarak ele alan davranışçı psikoloji, organizmanın tepkisi olarak gördüğü davranış bağlamında insan ile hayvan arasında fark görmemektedir. Bu anlamda insan davranışı, “canlı organizmanın iç ve dış etkilere karşı gösterdiği bilinçli tepki” şeklinde ifade edilmektedir. Literatürde davranışın eylem veya hareketten farkı ise, bir sebebe dayalı, bilinçli ve amaçlı olması biçiminde açıklanmaktadır. Ancak bu U-T ilişkisi oldukça karmaşık olduğundan, salt bu ilişkiyi açıklamak için bile bağsal, çağrışımsal ve bilişsel (Aydın, 1999:175) gibi farklı psikolojik ekoller çıkmıştır.

İnsan davranışlarını çevresel dış uyaranlara bağlayan davranışçıların aksine, bilişsel psikoloji, insan davranışlarını açıklamada içsel ve dışsal uyaranlara birlikte yer vermektedir (Açıkgöz, 2003: 81). Bunlara göre insan davranışlarını salt dış uyarıcılarla açıklamak yetersizdir (Selçuk, 2018: 172). Hele ki iktisat biliminin odağındaki, bireyin ekonomik beklenti, karar, değerlendirme, seçme ve etkinliklerini kapsayan davranışını açıklamada sadece dış uyarılar yetersizdir. Çünkü bireyin ekonomik davranışlarında söz konusu olan beklenti, karar, değerlendirme, seçme ve etkinlikleri, çevre faktörleri kadar, psikolojik ve bilişsel içsel süreçlere de bağlıdır. Bu yüzden ki, geleneksel iktisatta adı geçen bu ekonomik davranış sürecindeki değişkenler akıl ve mantıkla açıklanmaya çalışılırken, bunlara içsel, psikolojik ve bilişsel süreçleri de dâhil eden davranışsal iktisatçı yaklaşım ön plana çıkmıştır. Görüldüğü gibi davranış kavramı, farklı disiplin veya ekollerin bakış açısına göre farklı biçimlerde tanımlanabilmektedir. Aşağıda bunlara dair örneklere yer verilmiştir.

İnsanın zihinsel, duygusal ve bedensel tepki ve hareketlerini ifade eden davranış, en genel anlamda, bireyin açık ve örtük tüm eylemleri olarak tanımlanabilir (Demir, 2014; Bacanlı, 1999). Kavram olarak davranış, bireyin gözlemlenebilen ya da kendisi tarafından hissedilebilen bütün tepkilerine denir (Selçuk, 2018: 126). Refleks ve içgüdü dışındaki öğrenilmiş olan bu tepkiler bilişsel (bilgi), duyuşsal (tutum) ve psikomotor (performans) davranışlar olarak sınıflandırılabilir. Bacanlı (1999: 96-98) ve Caine & Caine’nin (2002: 89) tanımıyla davranış, organizmanın uyaranlara verdiği açık ve örtük tüm tepkilerdir. Bu tepkiler, “doğuştan getirilen”, “geçici” ve “sonradan öğrenilen” olmak üzere üç tür davranış bağlamında incelenebilir. Birincisi refleks ve içgüdüler ve ikincisi ise çeşitli

hastalık, madde, ilaç veya olağanüstü duygulanım sonucu ortaya çıkan geçici tepkilerdir. İktisat disiplininin odağında olan üçüncü tip tepkiler ise, doğum sonrası, çevre ve içsel süreçlerin etkisiyle öğrenilmiş davranışlardır. Aynı konuda davranışı, “organizmanın uyarılara verdiği tepki” şeklinde açıklayan Akbağ (2005: 4), bu tepkiyi, içsel süreçler ve dışsal uyarılara bağlamaktadır. Devamında ise bu tepkinin (davranışın), bireyin biyolojik durumu, yaşantısı, içsel durumu, içinde bulunduğu sosyal ve fiziksel koşullara bağlı olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla bireyin tüm bu etkenlerden hareketle gösterdiği tepkinin, yani davranışının aslında birbiriyle alakalı olan tüm bu bileşenlerin bileşkesi mahiyetinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu bileşkenin sonucu ortaya çıkan öğrenilmiş davranışlar, düşünsel (zihinsel, bilişsel), duyuşsal ve devinişsel tepkiler (Özden, 2008) şeklinde de ifade edilebilir.

Diğer taraftan insanın öğrenilmiş davranışları, “uyaranlar karşısında ortaya konulan görünür ve görünmeyen tepkiler” şeklinde tanımlanabilir (Demir, 2014:1). Yazara göre, bu tepkilerin arka planında, bilgi, inanç ve tutum gibi zihinsel süreçler vardır. Bunlara, algı, yorum, karar verme, hayal ve hafıza gibi birçok başka değişken de eklenebilir. Görüldüğü gibi oldukça karmaşık ve çok boyutlu olan insan davranışları çok çeşitli eksende ele alınabilir. Bazı psikologlar insan davranışlarını açıklamada, algı ve yargı üzerine yoğunlaşırken, bazıları taklit, gözlem ve model almaya, diğer bazıları ise bunu cinsellik ve saldırganlık temelinde açıklamaya çalışır (Cüceloğlu, 2000; Saban, 2004; Aydın, 1999). Davranışçı psikolojide U-T tepki zinciri olarak ele alınan davranış, yapısal psikolojide bilinçli insan etkinliğine dönüşür. İşlevsel psikolojiye göre davranış, insan güdülerini doyurma etkinliği iken, diyalektik kuram, davranışı, insanın kendisini geliştirmek ve çevresini değiştirmek için yaptığı etkinlikler olarak ifade eder. Dinamik psikoloji ise davranışın, insanın kendi kişisel çatışmasının ve başkaları ile olan ikili çatışmasının çözümünde bir araç olduğunu savunur (Morgül, 2013: 5). Bu örneklerde olduğu gibi davranış kavramı, ele alındığı bağlam yanında, disiplinlere göre de farklı anlamlara gelebilmektedir.

İktisat disiplini perspektifinden, “homo economicus” olarak ele alınan insan, onun davranış tanımına da yansımaktadır. Nitekim geleneksel iktisatta homo economicus kabul edilen insanın, iktisadi davranışları da rasyonalite çerçevesinde açıklanmaktaydı. O kadar ki iktisat bilimi, adeta “homo economicus’un iktisatı” (Yılmaz, 2020: 9) olarak anlaşılıyordu. Yazara göre bu söz konusu homo economicus; dışsal (diğer insanlardan)

etkilerden bağımsız, sadece kendi menfaatini kollayan ve rasyonalite özelliklerine sahiptir. Dolayısıyla iktisat ve onun iktisadi davranışları da buna göre alınmaktaydı. Rasyonel seçim teorisi, bu anlayışın ürünüdür. Bu anlayışa göre, akıllı bir varlık olan insan (birey), her daim kendi refahını gözeterek karar vermekte ve seçim yapmaktadır. Bu seçim ve tercihlerinde tek karar mercii akıldır (Kocakaplan, 2016: 22). Ancak zamanla insanın iktisadi davranışlarının her koşul ve durumda rasyonalite ile açıklanmasının mümkün olmadığı; bu süreçte bilişsel ve psikolojik değişkenlerin de etkili olduğu (Wendel, 2013) anlaşılmıştır. Böylece iktisadi davranışları açıklamada, ekonomi ve psikoloji biliminin bir araya gelmesiyle 20. Yüzyılın ortalarına doğru, davranışsal iktisat ortaya çıkmıştır. Zamanla psikologların iktisat bilimine girmesiyle de “sınırlı rasyonaliteyi” esas alan davranışsal iktisat kökleşmeye başlamıştır. İlk zamanlarda daha çok davranışçı psikolojiyi referans alan 1. Nesil Davranışsal İktisatta (birinci dalga), bu referans çerçevesinin yeterli olmadığı anlaşılınca, bilişsel psikolojinin bilgileri de kullanılmaya başlanmış ve böylece de 2. Nesil Davranışsal İktisat (ikinci dalga) gündeme gelmiştir. Bireyin iktisadi karar ve eylemlerini, ekonomi ile biliş psikolojisi perspektifinden modellemeyi amaçlayan 2. Nesil Davranışsal İktisat, bu analizlerde, bireyin akli ile onu çevreleyen sosyo-ekonomik dışsal faktörlerin yanında, içsel psikolojik ve bilişsel süreçlere de yer vermektedir. Böylece geleneksel iktisatta ihmal edilen bireyin duygu ve bilişi de dikkate alınarak, iş arama davranışı gibi bireyin iktisadi davranışlarının bütün boyut ve bağlamlarıyla anlaşılmasının önü açılmıştır. Bu anlayış kabaca, bireyin iktisadi davranışlarının analizinde, psikolojik fikir ve yöntemlerin kullanılması (Eser ve Toigonbaeva, 2011) olarak ifade edilebilir. Bu araştırmada işsiz birey (insan), “rasyonalite ve iç güdüleri arasında, haz ve zahmet hesabı yaparak optimizasyon kollayan birisi” olarak değil; davranışsal iktisat perspektifinin görüşüne uygun olarak, “aklın ve duyguların etkisi altında, rasyonel/sınırlı rasyonel davranışla karar veren kişi” (Telli, 2022: 4-5) olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla bu araştırmada davranıştan kastedilen, işsiz bireyin iş arama sürecinde gösterdiği zihinsel (bilişsel) ve duygusal (psikolojik) algı, farkındalık ve çabalar ile sergilediği fiziksel etkinliklerdir.

1.2.2. İş Arama Süreci

Kapitalizmle birlikte farklı anlam ve boyutlar kazanan iş, çalışma ve istihdam olguları, günümüz toplumları ve ekonomilerinin en başta gelen sorunlarına kaynaklık yapmaktadır.

İş ve çalışma, aslında insan doğası, bireysel ve sosyal yaşamını sürdürmesinin gereğidir. Üreterek var olma, kendisinin veya diğerlerinin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla iş görme isteğinin, bugün sorun haline gelmesinin ana nedeni işsizliktir. Özellikle kapitalizmden sonra gündemi meşgul eden işsizlik, ekonomik, politik, sosyal, psikolojik ve teknolojik birçok boyutu ve nedeni olan karmaşık bir sorundur. Günümüzde neredeyse tüm ekonomilerin başlıca sorunu haline gelen işsizliğin önde gelen nedenleri arasında, iktisadi, politik, sosyal ve kültürel sebepler, konjonktürel durumlar, teknoloji, birey özellikleri ve eğitim sayılabilir. Ekonomik sistemin normal ve dengeli olmadığını gösteren işsizlik (Kurt, 2005: 21), birçok bireysel ve sosyal anormalliklerin de kaynağıdır. Bununla ilgili ciddi bir sorun, işsiz birey ile uygun bir işin eşleştirilememesidir. Ekonomik, sosyal, kültürel, konjonktürel, politik, eğitim ve teknoloji birçok nedeni olan bu sorun, bir yönüyle de iş arayan birey davranışlarına bağlıdır. Çünkü birey iş arama sürecinin pasif nesnesi olmayıp, irade, karar ve seçimleri olan aktif öznesi ve bileşenidir. Sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel değişkenlerin etkisi olsa da, iş arama sürecinin başarısında, bireyin bilişsel, duygusal ve fiziki durum ve etkinliklerinin de payı büyüktür. Bunun için bireyin, iş arama sürecindeki rol ve işlevi önemlidir. Normal işleyen bir ekonomide, iyi planlanmış ve yönetilmiş iş arama sürecinin, uygun bir istihdamla sonuçlanması beklenilir. Bu bakımdan istihdamın tamamlayıcı ögesi olan iş arama davranışının, uygun bir iş ile sonuçlanmasında, bu sürecin iyi anlaşılması önemlidir. Bu sürecin iyi anlaşılmasında ise, bireyin iş arama bilgi, tutum ve becerilerine sahip olması önemlidir. Çünkü etkili iş arama becerilerine sahip bireyin, aktif iş bulma olasılığı daha yüksektir (Green vd., 2018). Aynı konuda, van Hooft vd. (2004), iş arama sürecinin istihdamla sonuçlanması için dört koşul öne sürmektedir. Bunlar; iş arayanın net hedefi olması ve buna bağlı olması, bu hedefe ulaşacak doğru stratejiler belirlenmesi, iş arayanın öz-kontrolü ve süreci değerlendirme yeterliği (Wanberg, Ali & Csillag, 2020). Dolayısıyla ilgili araştırma bulguları, iş bulmada, iş arama davranışının önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir (Kanfer vd., 2001).

İş arama süreci üç temel kavramla ilişkilendirilmektedir: iş arama davranışı, iş arama yoğunluğu ve iş arama çabası. İş arama davranışı, işsiz bireyin iş bulma sürecindeki bilgi edinme (hazırlık) ve aktif iş arama etkinliklerini kapsar. İş arama çabası, bu süreçte harcanan zaman ve genel çabayı ifade ederken; iş arama yoğunluğu ise, belirli bir zaman diliminde yapılan iş arama sıklığını gösterir. Kanfer vd. (2001), iş arama sürecini, iş arama

davranışı ile eş kabul ederek, bu süreç/davranışın boyutlarını ise, yoğunluk-çaba, içerik-yön (sergilenen faaliyetler ve bu faaliyetlerin kalitesi) ve geçicilik-kalıcılık (arama davranışının ısrarcı olması ve dinamikliği) biçiminde sıralamışlardır. Bu araştırmada, ilgili süreçte bireyin, bilişsel, psikolojik, sosyal ve fiziksel anlamdaki aktif çaba ve etkinliklerini ifade eden iş arama davranışlarına odaklanılmıştır. Çünkü iş arama süreci, sosyo-ekonomik, kültürel, coğrafi ve durumsal birçok çevresel etmenle alakalı olsa da (Wanberg, Ali & Csillag, 2020), esas belirleyici olan, sürecin aktif öznesi olan bireyin bu süreçte gösterdiği iradi çaba ve etkinliklerdir (davranışlardır). Buna dayalı olarak şu değerlendirme yapılabilir: İş arama süreci, işsiz bireyin iş (ya da yeni bir iş) bulmasını amaçlayan bir dizi faaliyeti olarak adlandırılabilir. Bu faaliyetleri ifaden süreç, makro ve mikro değişkenler ile çekici ve itici faktörlerden oluşmaktadır. İş arama sürecindeki makro değişkenler, bireyin dışındaki çevresel ve durumsal etmenlerdir. Süreçteki mikro değişkenler ise, bireyin bilişsel, duygusal, fiziksel çaba ve etkinlikleri, yani iş arama davranışı veya bu davranışın bileşenleridir. Bu süreçteki çekici faktör, işsiz bireyin bilişsel, duyu ve fiziki kapasitesini ifade eden piyasa değeri; itici faktörler ise, işsiz bireyin algısı, talep ettiği ücret düzeyi ve hırslarını ifade etmektedir. İş arama sürecinde işsiz bireyin konumuna işaret eden bu faktörler, iş arama davranışında, finansal ihtiyaç, niyet, bilişsel yetenek, özgüven, kişilik tipi ve benlik saygısının etkili olduğunu göstermektedir (van Hoof, et al., 2003).

1.2.3. İş Arama Davranışı

Genel insan davranışı gibi, bireyin iş arama davranışı da çok boyutlu ve karmaşık bir kavramdır. Bireyin iş arama davranışını karmaşık kılan, bu sürecin bireysel, sosyal, iktisadi ve teknolojik birçok bağlamı olmasındadır. Bu süreçte bireye ait bağlamlar zihinsel, duygusal ve fiziki yapı, durum ve değişkenlerle ilgilidir. Bunlar; karar verme, seçme, biliş, motivasyon, eylem ve etkinlik gibi bireyin algı, biliş ve iradesine bağlı değişkenlerdir. Sosyal bağlam olarak da aile, akran grubu ve toplumun bireyin iş arama sürecindeki etkileri sayılabilir. İktisadi bağlam, ekonominin durumu ile iş piyasası koşulları ve teknolojik bağlam ise, teknolojinin ekonomi ve iş piyasası üzerindeki etkileri olarak sıralanabilir. Bütün bunlara, bireyin aldığı eğitim de eklendiğinde, iş arama davranışının bağlam ve kapsamı daha iyi anlaşılabilir. Bundan dolayı bireyin iş arama

davranışı, bilişsel, psikolojik ve sosyal sermaye ile çevre koşullarına bağlı önemli bir iktisadi, psikolojik ve sosyal bir kavramdır.

Genel olarak iktisat bilimi ve özel olarak da çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri (ÇEEİ) literatürü için oldukça önemli bir kavram olan iş arama davranışı, duygusal ve sosyal yönleri de olan bir insan çabası ve eylemi olması nedeniyle, psikoloji ve sosyoloji ile de ilgilidir. Bundandır ki, iş arama davranışı, iktisat ve psikoloji bilimlerinin birleşimini ifade eden davranışsal iktisadın (Eser ve Toigonba, 2011) ilgi alanındadır. İlgili literatür incelendiğinde, iş arama davranışını iktisadi, psikolojik ve sosyal perspektiften ele alan birçok kuram ve modelin varlığı dikkat çekmektedir. Bu başlık altında, ilgili perspektifler de dikkate alınarak iş arama davranışına yönelik tanım, kapsam ve farklı bakış açılarını yansıtan bilgilere yer verilmiştir. İşsiz ya da daha iyi bir iş bulmak isteyen bireyin, kariyerine uygun bir iş bulmak için gösterdiği zihinsel, duygusal ve fiziksel çaba ve etkinliklerde, amacına ulaşması, mantıksal, bilişsel, psikolojik ve sosyal potansiyeli ile ilgilidir. Ancak bunların iş aramadaki etkililiği, sosyal ve ekonomik çevre değişkenlerine sıkı sıkıya bağlıdır. Zira iş arama sürecinde bireyin sosyal ve ekonomik durumları dikkate alan eylemleri, sosyal sermayeyi harekete geçiren önemli bir faktör (Green vd., 2018) sayılmaktadır. Aslında birçok disiplinle alakalı olan iş arama davranışı, daha çok işsizlik ve istihdamla bağlantılı olarak ele alındığı için iktisadi bir kavram olagelmıştır. Esasta iktisadın bir dalı olan ÇEEİ disipliniyle alakalı bu araştırmada, iş arama davranışı ağırlıklı olarak iktisat, daha doğrusu davranışsal iktisat perspektifinden ele alınmıştır.

Farklı bağlam ve boyutlardan ele alınan iş arama davranışı, zamana, kültüre, topluma ve ele alındığı boyuta göre farklı şekillerde tanımlanabilen genel nitelikli, çatı bir kavramdır. Bu yüzden literatürde üzerinde uzlaşmış ortak bir iş arama davranışı tanımı mevcut değildir. Çünkü iş arama davranışı ele alındığı bağlama göre farklı anlamlara gelebilmektedir. Bundan dolayı iş arama davranışı kavramının bağlamsal olarak ele alınmasında fayda vardır. Çatı bir kavram olmasına rağmen, iş arama davranışı, birtakım iktisadi, psikolojik ve sosyolojik terimler bağlamında anlam kazanır. Nitekim literatürde iş arama davranışı, genelde çalışma, istihdam ve işsizlik kavramları ile ilişkilendirilerek ele alınmıştır. Bunlara birey ve toplum bağlamları da eklenebilir. İş arama davranışı, iktisadi ve insani bir kavram olan iş (çalışma) bağlamında ele alındığında, bireyin kazanç uğruna göstermiş olduğu zihinsel, duygusal ve fiziki çaba ve etkinliklerini ifade eder. Bu

bağlam birey ile ilişkili olarak ele alındığında ise, iş arama davranışı, bireyin amaç ve iradesine bağlı olarak iş bulmada göstermiş olduğu çaba ve etkinliklerin bileşkesi anlamındadır. Geleneksel iktisatta olmasa da davranışsal iktisatta iş arama davranışı, esas olarak bireysel bir etkinliktir. Çünkü iş arama davranışı, işsiz bireyin kendisinin planlayıp, yönetip, düzenlediği ve eyleme geçirdiği bir süreçtir (Köse ve Baykal, 2018: 218). Birey perspektifinden iş arama davranışı, bireyin güdü ve öz-düzenlemesine bağlı olarak, iş bulmak amacıyla biliş, duygu ve davranışlarını yöneterek, harekete geçirdiği bir süreçtir (Kanfer, Wanberg ve Kantrowitz, 2001). Daha kapsamlı olarak iş arama davranışı, iş olanakları hakkında bilgi almak, edinilen bilgiye bağlı olarak işe başvurma kararı vermek ya da vermemek ve son olarak da kendisine gelen teklifi kabul etmekten oluşan üç aşamalı bir süreçtir (Kümbül Güler ve Metin Camgöz, 2014: 265). Aynı konuda van Hooft vd (2021), iş arama davranışının başarısını, bireyin öz-düzenleme ve öz-yönetim özelliklerine bağlamaktadır. Konu ile ilgili olarak Schwab, Rynes ve Aldag (1987), iş arama davranışını, iş ilanları hakkında bilgi elde etme, kaynak kullanma ve bu bilgileri takip etme yoğunluğu, şeklinde tanımlamışlardır. İş aramada bireyin izleyeceği sürece dair olarak da Power ve Aldag (1985), iş arama davranışının planlama (hazırlık, bilgi toplama), aktif arama (çaba ve etkinlik) ve seçim aşamasından oluşan sistematik bir süreç olduğuna vurgu yapmışlardır (Kümbül Güler, 2012). Kanfer vd. (2001) ise, iş arama davranışını, istihdam hedefinin belirlenmesi ve buna bağlılıkla başlayan dinamik bir öz düzenleme süreci olarak tanımlamıştır. Yazarlara göre, bireyin buradaki dinamik öz düzenlemesi, istenen hedefe ulaşmak için iş arama davranışını etkinleştirir (Van Hooft, 2017: 4-5). İş arama sürecinde, birey davranışını düzenleyen ve tetikleyen öz düzenleme ile ilgili olarak Van Hooft vd. (2021: 674) de, iş arama davranışının, esasta bireyin öz etkinliklerine bağlı olduğuna dikkat çekmektedirler. İş arama, sürecin gidişatında ve başarısında, bireyin karar verme, değerlendirme yapma, seçim yapma ve eyleme geçme niyeti ve iradesi, kritik role sahiptir. Çünkü bireyin iş aramadaki niyeti ile iradi karar, seçim, çaba ve eylemleri, bir taraftan onun hedeflerini belirlerken, diğer taraftan onu bu hedefler uğrunda harekete geçiren öz (içsel) dinamiklerdir. Bireyin bilişi, duyguları ve eylemleri ile de ilişkili olan bu içsel dinamikler, onu hedefe götüren motivasyonel kaynaklardır.

İş arama davranışının bireyin çaba ve etkinlikleri bağlamında ele alındığında, süreçteki baskın dinamik, bireyin öz nitelikleridir. Bu bağlamda iş arama davranışı, bireyin bu

süreçteki bilişsel, duygusal ve fiziksel çaba ve faaliyetleri ile de ilgilidir. Bireyin iradi karar ve seçimleriyle, aktif özne olarak katıldığı iş arama davranışı sürecindeki amaca yönelik bu çaba ve faaliyetleri, diğer taraftan onun işgücü piyasasındaki fırsatları kollama veya fırsatları değerlendirme potansiyelini de yansıtmaktadır. Blau'ya (1993) göre, iş arama davranışı “iş aramaya hazırlık” ve “aktif iş arama” şeklinde bir dizi aşamayı kapsar. Bunlardan hazırlık davranışları; planlama, özgeçmiş (cv) hazırlama, iş fırsatlarını takip etme ve ilanları okuma, potansiyel işler hakkında sorgulama ve değerlendirme yapmayı kapsar. Aktif iş arama davranışı ise, cv göndermek, başvuru doldurmak, görüşme yapmak, ilgili kurumlarla iletişime geçmek gibi eylemleri kapsar. Günümüzde bunlara sanal ortamda internet üzerinden yapılan başvurular da eklenebilir (Kümbül Güler, 2012: 25-26). İş arama davranışı, iş arama yoğunluğu ve iş arama çabası gibi temel kavramlar üzerinden de açıklanmaktadır. İş arama davranışı, bireyin iş bulmaya yönelik faaliyetlerini ifade ederken, iş arama çabası, iş bulma amacıyla gösterilen çaba ve bu süreçte harcanan zamanı ifade eder. Üçüncü kavram olan iş arama yoğunluğu ise, bu süreçte sergilenen davranış ve gösterilen çabanın toplamı olarak tanımlanabilir. Barber ve arkadaşları (1994), iş arama davranışını bireyin iş olanakları hakkında bilgi toplama, çeşitli iş alternatiflerini yakalama, değerlendirme ve bunlar arasında seçim yapmayı kapsayan bir süreç olarak tanımlamaktadırlar. Benzer şekilde Blau (1994) da iş arama davranışını, hazırlık ve aktif etkinlikler şeklinde ikili eksenle ele almaktadırlar. Bu hazırlık ve aktif etkinlikler, bireyin bilişsel, duygusal ve fiziksel çaba ve etkinliklerini kapsamaktadır. Hazırlık aşaması planlamayla ilgili iken, aktif iş aramada aşamasında, hazırlık aşamadaki alternatifler değerlendirilmekte ve olası işverene özgeçmiş gönderme, istihdam aracılığı yapan bir şirket ya da iş kurumu ile görüşme yapmak gibi davranışlar sergilenmektedir. (Kümbül Güler ve Metin Camgöz, 2014: 265). Aynı konuda Schwab vd (1987), kişinin iş alternatifleri üretmedeki başarısının iki değişkenli bir fonksiyon olduğunu belirtmektedirler: İş olanakları hakkında bilgi edinmek (hazırlık aşaması), bu bilgi için kullanılan kaynaklar ve bu süreçte gösterilen çabanın yoğunluğu. İş olanakları hakkında bilgi kaynakları, reklam, ilan, ilgili kamu hizmetleri gibi formal kaynaklar ile arkadaşlar, tanıdıklar gibi informal kaynakları içerir. İş arama yoğunluğu ise, bireyin bu süreçte gösterdiği çabanın göstergesidir. İş arama yoğunluğu, hazırlık ve aktif olmak üzere iki farklı davranışsal aşamaya ayrılabilir. Bu süreçte yapılan hazırlık ve gösterilen çabanın başarılı olmasında, mali ihtiyaç gibi iktisadi değişkenler kadar, bireyin kişisel

özelliklerinin de önemli payı vardır. Kanfer vd. (2001) de, iş arama davranışının boyutlarını yoğunluk ve çaba şeklinde ifade ederek, bunların iş bulmada başarı sağladığına dikkat çekmişlerdir. Ancak bu süreçte yoğunluğun yanında, iş arama etkinliği de önemli işlev görmektedir. İş arama davranışını sıklıkla yinelemek her zaman uygun bir istihdamla sonuçlanmamaktadır. Bu durumda iş arama sürecinde çaba ve yoğunluk kadar etkinliğin de önemli bir değişken olduğu belirtilebilir (Kümbül Güler, 2012: 26). Blau'nun (1994) da bahsettiği, iş arama davranışındaki yoğunluk (sıklık), iş arama sürecindeki harcanan enerji ve zamanı, çaba, sergilenen etkinlikleri ve etkinlik ise süreçteki isabetliliği ifade eder. Schwab vd. (1987) göre, iş arama davranışı ve bu süreçteki değişkenlerin anlaşılması, iş gücü piyasasının düzenlenmesi, istihdam ve işten ayrılma gibi konuların analiz edilmesine yardımcı olabilir. Ancak bunun için öncelikle iş arama davranışının öncülleri (davranışı ortaya çıkaran itkiler) ve ardıllarının (davranışın sonuçları) iyi bilinmesi önemlidir. İş arama davranışının arka planındaki etkili olan değişkenler (öncüller); yaş, cinsiyet, eğitim gibi demografik değişkenler, kişilik ve öz değerlendirme gibi kişisel nitelikler ile finansal zorluk ve sosyal destek gibi çevresel değişkenler sayılabilir (Köse ve Baykal, 2018: 218). Bunlara, bireyin var olma ihtiyacı, fizyolojik ihtiyaçlar, sosyal kabul görme, saygınlık arayışı gibi psiko-sosyal değişkenler de eklenebilir. İş arama davranışında hedeflenen sonuçlar, bireyin kariyerine uygun bir iş ve istihdamdır.

İş arama davranışının olumsuz sonuçlanmasının psikolojik ve sosyal sonuçlarının yıkıcı olduğuna dikkat çeken Fort, Pacaud ve Gilles (2015: 59), başarılı iş aramanın belirleyicilerine vurgu yapmaktadırlar. İş arama kuram ve modellerinde dikkat çekilen bu belirleyiciler, bireyin kendisine yönelik öznel algı, tutum, niyet, istek ile çevresine yönelik gösterdiği etkinlikler olarak sıralanabilir. Bunlardan başka iş arama davranışının, uygun bir iş ile sonuçlanmasında, bu sürecin öncülü niteliğindeki “eylem planı” faktörünün de etkili olduğu belirtilmektedir. Yazarlar, bu değişkenleri, “iş arama sürecinin düzenleyicileri” veya “ılımlı değişkenler” olarak adlandırmaktadırlar. Ancak bunların iş arama davranışının başarısındaki etkisi için, beraberce, bütünsel bir anlayışla işe sokulması gerektir. Bireyin, bunların farkında olması (bilişsel potansiyel), iş arama davranışının başarısı için önemlidir. İş arama davranışını, iktisadi boyut yanında, psikolojik perspektiften de ele alan bu yaklaşımın, davranışsal iktisat, bilişsel psikoloji ile Bandura'nın insan davranışlarında biliş, sosyal model alma ve çevre değişkenlerine

atıfta bulunan bakış açısını (Bacanlı, 1999: 132) yansıttığı belirtilebilir. Son olarak Blau, yaptığı analizlerde iş arama davranışı ve iş arama çabası arasındaki farka dikkat çekmiştir. Araştırmalar (Kanfer, Wanberg ve Kantrowitz, 2001), iş arama çabasının istihdamı daha iyi öngördüğünü; buna karşılık iş arama davranışının ise alınan iş teklifi sayısını daha iyi öngördüğünü göstermiştir.

İş arama davranışını, birey merkezli ele alan bu tanımlardaki ortak nokta, iş aramanın, dışsal değişkenler kadar, bireyin kendisine bağlı, iradi, gönüllü ve öz-düzenlemeli bir çaba ve etkinlik olduğu şeklindedir. Bunun anlamı, iş arama davranışının bilişsel, duygusal (psikolojik sermaye), eylemsel ve sosyal (sosyal sermaye) boyutlarının olduğu ve iş arama sürecinde bunların birlikte işlev gördüğüdür. Dolayısıyla iş arama davranışı, bütün bu boyutları kapsayan bileşke bir bütünlüktür. Bu bütünlüğün kapsamı ise; kişilik özellikleri ve yapısı, niyet, algı, biliş, duygu, etkinlik ve sosyo-ekonomik bağlamlardır. Bu tespit 2. Nesil davranışsal iktisadın izleri görülebilir. Çünkü iktisat ile birlikte bilişsel psikolojiyi temel alan 2. Nesil davranışsal iktisat perspektifinden, iş arama davranışı, iktisadi ve dışsal değişkenler kadar, bireyin kendisinin (öz, içsel) düzenlediği, kişisel, bilişsel ve psikolojik bir süreçtir. Dolayısıyla, dışsal etmenler kadar, bireyin bilişsel ve psikolojik içsel süreçlerine de bağlı olan iş arama davranışı, temelde öznel bir süreçtir. Bundandır ki, teorik anlamda bireyin iş arama davranışının niteliği, bu sürece nedenli katıldığı ve bu sürece olan bağımlılığı gibi öznel normlarla (Banfi, Choi S. & Villena-Rold, 2019) ifade edilmektedir. Kanfer vd. (2001) yaptığı çalışmada, bireyin öznel irade ve çabasını yansıtan iş arama yoğunluğunun, iş bulma ile anlamlı ve olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Van Hove (2017: 6), bu çaba ve yoğunluğu, dışa dönüklük, iş bağımlılığı ve öz-yeterlik gibi, öznel birey özellikleriyle ilişkilendirerek, bireyin öznel kapasitesinde içsel süreçler, öz potansiyel ve duygu yönetiminin önemine vurgu yapmıştır.

Diğer taraftan iş arama davranışı, motivasyonel ve davranışsal açıdan da ele alınabilir. Motivasyonel süreçler, hedef yönelimli bir etkinlik olan iş arama davranışının amaç ve yönünü etkileyen psikolojik bir etmendir (Wanberg, 1996). Bu bakımdan iktisadi bir kavram olan iş arama davranışının analizinde, içsel bir süreç olan motivasyonun olumlu katkı sağladığı belirtilebilir. Motivasyonel süreçlerin iş arama davranışına katkısı iki eksenle ele alınabilir. Birincisi, hedef odaklı bir süreç olan iş arama davranışında bireyin hedef belirlemede motivasyonel içsel algı ve süreçler önemlidir. Çünkü birey genelde

kendine dair algıya göre hedef belirlemektedir. İkincisi, oldukça stresli bir süreç olan iş arama davranışında, karşılaşılan güçlükleri aşmada, motivasyonel süreçler önemli destek sağlayabilir. İş arama sürecinde motivasyonun bu ikinci işlevine yönelik olarak van Hooft vd. (2021:675), bireyin iradi olarak ve gönüllü olarak düzenlediği ve oldukça stresli, rekabetçi olan iş arama sürecinin başarısında motivasyonel değişkenlerin kritik rolü olduğuna vurgu yapmışlardır. Aslında otonom bir süreç olan motivasyon, içsel ve psikolojik olduğu kadar, dışsal çevre ile de alakalıdır. Nitekim içsel motivasyon, bireyin biliş ve duygu yönetimine bağlıyken; hedefe yönelik kontrollü motivasyon, dış çevre ile ilgilidir. Bu iki yönüyle motivasyon, iş arama davranışının bireye özgü boyutu yanında, sosyal bağlamın açıklanması için yararlı olarak (Wanberg, Ali & Csillag, 2020) tanımlanmaktadır. Motivasyonun iş arama sürecindeki sosyal bağlamı, bu süreçte bireyin başkalarının görüş, öneri, teşvik ve taleplerine uymakla alakalıdır. Bu bakımdan gerek iş arama davranışının analizinde ve gerekse bu sürece yönelik düzenlenecek eğitim programlarında motivasyon, dikkate alınması gereken önemli bir değişkendir (Da Motta ve Gabriel, 2016).

İş arama davranışı, işsiz birey ve işgücü piyasası bağlamında ele alındığında, bireyin istihdamının sağlanması olarak tanımlanabilir. Ekonominin sağlığı ve makro dengeleri ile ilgili olan işgücü piyasası, iş arama sürecinde sosyo-ekonomik çevre etmeni olarak ifade edilebilir. Finansal ve konjonktürel durumlar, coğrafi ve kültürel etmenler bu bağlamla ilişkilendirilebilir. Çünkü bütün bu çevresel etmenler iş arama davranışı üzerinde etkilidir. Bu konuda Kanyılmaz Polat (2015: 2), finansal ve psiko-sosyal etmenlerin iş arama davranışını etkileme potansiyeline dikkat çekmiştir. Olumlu ve olumsuz olarak ele alınabilecek bu etmenler, iş arayan bireye sosyal ve çevresel baskı yaptığında, bireyin etkili iş arama davranışı göstermesine engel teşkil edebilir. Diğer taraftan sosyal ve finansal baskı, iş arama sürecinde bireyin karar ve seçimini de etkileyebilir. Bireyin iş arama davranışı üzerinde çevresel değişken olarak etkili olan işgücü piyasasının bu etkisinin şiddeti ve yönü, ilk kez iş arama veya iş değiştirmeye bağlı olarak değişiklik gösterebilir (Blau, 1994). Çünkü işsiz ve halen çalışmakta olan bireyin yeni bir iş bulmak için sergilediği iş arama davranışında farklılıklar söz konusudur. Bu farklılıklar, daha çok bireyin iş arama çaba ve gayretlerinde kendisini gösterir. Buna göre ilk kez iş arayan birey çeşitli acemilikler yapabilirken, yeni bir iş bulmak amacındaki birey, daha yaygın ve verimli çaba sergilemektedir (Işık, 2019). Bu durum deneyimli işsiz işgücü piyasası

hakkındaki bilişsel avantajına bağlıdır. Çünkü iş arayan birey, bu sürecin ilk aşaması olan hazırlık aşamasında, arzu ettiği seçeneklerin piyasada var olup olmadığını araştırır (Kümbül Güler ve Metin Camgöz, 2014: 265). Bireyin bu aşamada iş fırsatları hakkında bilgi edinmesi, “sermaye” olarak nitelendirilmekte ve bu sermayenin iş arama sürecinin sonucunu doğrudan etkilediği (Kanyılmaz Polat, 2015: 39) belirtilmektedir. Burada belirtilen sermaye, bilişsel sermaye olarak ifade edilebilir. Konu ile ilgili olarak Gökkaya, Latif ve Uçkun’un (2015: 27) çeşitli yabancı kaynaklardan aktarımında göre, iş fırsatlarını yakalama süreci olan iş arama davranışı, potansiyel iş ve fırsatlar hakkında bilgi toplamaya yönelik çaba, davranış ve ayrılan zamandır. Bilgi toplama, hedef belirleme, karar verme ve seçim yapmayı içeren bu dinamik sürecin başarısında, bireyin yeterliği, iradesi ve algısı kadar, iş piyasasının dinamikleri de etkilidir. Bu yüzden iş arama davranışı, öz-denetimli ve otonom bir süreç olup, amaç, niyet, hedef gibi bir dizi faaliyeti içeren proaktif bir süreç (Wanberg, Ali & Csillag, 2020:316) olarak tanımlanır. Yazarlara göre belirsizlikle başa çıkma, reddedilme gibi olumsuzluklar da içeren bu sürecin, iş arama çabası, iş arama içeriği ve geçicilik/süreklilik boyutları vardır. Bu süreçteki çaba (yoğunluk), iş arayanın iş aramaya ne kadar zaman ve çaba harcadığı anlamındadır. İş arama içeriği, işsiz bireyin dâhil olduğu faaliyetlerin niteliği ve geçicilik/süreklilik ise, iş aramanın zaman içindeki sürekliliği veya değişimini ifade etmektedir. İşsiz birey ile işini değiştirmek isteyen bireye göre farklılık arz eden iş arama davranışı, bireyin amacı ve koşullarına bağlı olarak bazen herhangi bir iş bulmak ve bazen de uygun ve nitelikli iş bulmak ile sonuçlanabilir. Bu şekilde ele alındığında iş arama davranışı, işsiz birey ile uygun bir işin eşleştirilmesi olarak da açıklanabilir. Türkiye’de yapılan bir araştırmaya (Yiğit, 2014) göre, iş arama sürecinde kurumsal bilgiden ziyade, sosyal medyadaki açık iş ilanları daha fazla iş görmektedir. Bu noktada, bilişsel sermaye biriktirmek isteyen işsiz birey için kurumsal adresler kadar, sosyal medya ve web adresleri de önemlidir.

İş ve çalışma kültürü perspektifinden iş arama davranışı, toplum, kültür, iklim, zaman ve örgüte göre farklı nüanslar içerebilir. İş, çalışma ve iş arama davranışı, ülkeye ve kültüre göre değişebilmektedir. Bir ülke veya kültürde etkili olan bir değişken, başka ülke veya kültürde etkili olmayabilir (Dost, 2014: 24). Kültürel değişkenlerden birisi de toplumsal cinsiyet ve etnik kökendir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) raporları, günümüzde bazı kültürlerde çalışma yaşamında toplumsal cinsiyetin, kadınların aleyhine olacak şekilde ciddi bir sorun olduğunu belirtmektedir (Erikli, 2020: 41). Konuyla ilgili olarak Çetinkaya

ve Yıldırım (2012: 155), küresel anlamda istihdam sayısı ve kalitesinde önemli bir cinsiyet uçurumu olduğunu belirtmektedirler. Yazarlara göre bunun neticesi, kadınların erkeklere göre daha fazla gayri-resmi işlerde ve güvencesiz çalışmalarıdır. Bu durum iş arama davranışı ile ilişkilendirildiğinde, işsiz kadın bireyin, cinsiyet, iş arama davranışında bir bariyer olarak nitelendirilebilir. Bu ise, iş arama sürecinde kadınların daha fazla çaba ve etkinlik göstermesi demektir. Bu konuda diğer bir sorunda, bazı toplumlarda veya örgütlerde kadın çalışana atfedilen çalışma rolleridir (Ecevit, 2021: 25). Çalışma yaşamındaki bu toplumsal cinsiyete dayalı iş rolleri, ayrımcılık yanında (Özaydınlık, 2014: 94), iş arama davranışını sürecinde de eşitsizliklere yol açar. Bunun sonucunda ise, çoğunlukla olduğu gibi kadınların iş aramada sürecinin uygun bir iş (istihdam) ile eşleştirilmesi güçleşir. Bu durum, bir taraftan işgücü piyasasının dengesini ve diğer taraftan da kadınların psikolojisini olumsuz etkilemektedir. Çünkü İçli'nin (2020) yaptığı araştırma bulgularına göre, kadınların iş arama davranışında tetikleyici duygu, sanılanın aksine ekonomik özgürlükten ziyade kendini değerli hissetme ve bir kimlik edinmedir. İş ve çalışma kültürü perspektifinden iş arama sürecindeki diğer bir değişken de etnik kökendir. İş arama süreciyle ilgili olarak bu değişkene dair van Hooff ve diğerleri (2004), iş arama davranışında “etnisite” faktörüne dikkat çekmektedirler. Yazarlara göre, iş arama davranışının istihdamla sonuçlanmasını olumsuz etkileme potansiyeline sahip bu faktör, özellikle bireyin bu süreçteki motivasyonel özelliklerini bozguna uğratabilir. Bunun aşılması ise, iş arayan bireyin bu süreçte göstereceği ısrar ve sebata bağlıdır.

İş arama davranışının doğrudan ilişkili olduğu işsizlik ile eğitim seviyesi arasında yakın ilişki vardır. Bu ilişkide beklenen, eğitimin işsizlik riskini düşürmesidir (Çalışkan, 2007). Bunun anlamı eğitilmiş işsiz bireyin iş arama şeklinin farklı ve sürecinin de daha kısa olmasıdır. Bunda, eğitilmiş işsiz bireyin aldığı eğitime bağlı olarak potansiyelinin (psikolojik sermaye) farkına varması ile iş ve kariyer konularında edindiği becerilerin (bilişsel sermaye) etkisi vardır. Bu etkilerin sonucunda da eğitilmiş bireyin iş arama davranış şeklinin farklı olması beklenir (Kümbül Güler, 2012). Ancak iş arama davranışını etkileyen bilgi ve beceriler salt formal eğitimle kazanılmaz. Bunda, Vinokur, Price ve Schul'un (1995) işaret ettiği gibi, işsiz bireylere yönelik gerçekleştirilen eğitim programlarının da önemini büyüktür (Aktaran: Başbuğ, 2008: 4). Literatürde iş arama davranışında eğitim düzeyinin önemli bir faktör olduğunu belirten çok sayıda çalışma

bulunmaktadır. Örneğin; Çin’de yapılan bir araştırmada üniversiteden yeni mezun olanların iş arama davranışları incelenmiş ve araştırma üniversitesi öğrencilerinin diğer üniversite türlerine göre daha kolay iş bulabildiği belirtilmiştir (Jun, 2017: 68). Bunun dışında mühendislik, ekonomi ve işletme anabilim dallarından mezun olan öğrencilerin diğer bölümlere kıyasla daha kolay işgücüne katılabildiği görülmüştür (Işık, 2019). Bu durum, iş arama davranışında eğitim düzeyi kadar alınan eğitimin türü ve niteliğinin de önemli bir değişken olduğunu göstermektedir. İş arama sürecindeki eğitim değişkeni, olasılıkla iş arama davranışında belirleyici olan bilişsel yeterliklerle ilgilidir. Bireyin bilişsel yeterliğinin, psikolojik anlamda onun öz-yeterlik ve farkındalığına olumlu yansımaları olabilir. Diğer taraftan eğitimle kazanılan bilişsel yeterlikler, işsiz bireyin sosyal çevre ile daha etkili iletişim ve bağ kurmasına destek verebilir. Sonuçta eğitimle kazanılan bilişsel yeterlikler ile bunun olumlu psikolojik ve sosyal yansımalarının, bireyin iş arama davranışına pozitif katkı sağlaması beklenebilir. Bu durumda yükseköğretim mezunu işsiz bireyin, iş arama sürecinde aldığı eğitimin olası etkilerini görmesi mümkündür. Tersine, iş arama sürecinin daha uzun sürmesi beklenen eğitim düzeyi düşük işsiz bireyin, bu sürecin sonunda işgücü piyasasına katılmasının da güçleşmesi beklenebilir. Türkiye’deki nüfusun işgücüne katılım oranının Avrupa Birliği (AB) ve Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ortalamalarından düşük kalmasında, eğitim düzeyinin önemli bir etken olduğu (Dost, 2014: 13) belirtilmektedir. Eğitimin ekonomik değerini gösteren bu durumun, alınan eğitimin iş arama davranışına doğrudan ve dolaylı etkileri olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Bu başlık altında farklı perspektiflerden ele alınan iş arama davranışının, çok boyutlu bileşke bir kavram olduğu belirtilebilir. Bu boyutlar; birey, işgücü piyasası, çevre ve kültür ve eğitim şeklinde sıralanabilir. Bu boyutlar bilim dalı açısından sıralandığında, iş arama davranışının iktisat, psikoloji ve sosyoloji disiplinlerinin kesişme noktasında olduğu ifade edilebilir. İş arama davranışını birey bazında ele alan tanımların çoğunda, davranışsal iktisadın (özellikle de 2. Nesil davranışsal iktisat) etkisiyle, bireyin genel çaba ve sosyal etkinliklerinin yanında, içsel süreçler olan bilişsel ve duygusal davranışlarına da atıfta bulunulmuştur. Bireyin bu çaba ve etkinliklerini, kendisine yapılan yatırım olarak ele alan bu tanımların ortak noktası, bireyin aktif özne olarak iş arama sürecinin ana belirleyicisi olduğu şeklindedir. Bireyin buradaki belirleyici rolü, bilişsel potansiyeli, buna dair öz farkındalığı, duygu yönetimi ve olumlu sosyal çevre oluşturma işlevine bağlı

olup, iş arama sürecinin kalitesi olarak ifade edilmiştir. İş arama sürecinin kalitesi noktasında ise, bireyin bu süreçte gösterdiği bilişsel, duygusal ve fiziksel çaba ve faaliyetlere atıfta bulunulmuştur. Konuyu işgücü piyasası ekseninde ele alan tanımlar, bu süreci, bireyin iş fırsatlarını keşfetmesi, oluşturması ve bu süreçteki kaynakları kullanmasına odaklanmıştır. İş arama davranışını sosyal ve kültürel etmenler bağlamında ele alan tanımlarda, birey özellikleri kadar, içinde yaşadığı kültürel ortamın da bu süreçte etkili olduğu ve bunların başında da, cinsiyet ve etnik ayrımcılığın geldiği öne çıkarılmıştır. İş arama davranışını eğitim perspektifinden ele alan tanımlarda, bireyin bu süreçte gösterdiği çaba ve etkinliklere, sürecin öncülleri ve ardıllarına ek olarak eğitime de referans verilmiştir. Bu tanımlarda eğitimin işlevi, bireyin iş arama davranışında önemli olan bilişsel potansiyelini desteklemeye yöneliktir. Bütün bu perspektif ve tanımları bir araya getiren Kanfer, Wanberg ve Kantrowitz (2001), literatürdeki çalışmalarından yola çıkarak, iş arama davranışına yönelik değişkenleri ortaya koymuşlardır. Bütün bu değişkenleri tek bir tanıma entegre etmek zor olsa da; iş arama davranışı, bireyin kişilik yapısı ve demografik durumu, bilişsel potansiyeli, öz-algı, öz-etkinlik ve motivasyonel faktörler gibi psikolojik içsel süreçler ile ekonomik, sosyal, kültürel ve coğrafi dışsal (çevresel) değişkenlerin bileşkesi olarak ifade edilebilir. Çok boyutlu ve bağlamlı, oldukça dinamik bir süreç olan iş arama davranışının, değişken doğası, buna yönelik yukarıda değinilen mevcut tanımlarla kalmayıp, sürekli evrileceğini göstermektedir. Bu araştırmada iş arama davranışı, yükseköğretim (lisans ve lisansüstü) mezunu işsiz bireyin, kariyerine uygun bir istihdama ulaşmak için gösterdiği bilişsel, duygusal ve fiziksel çaba ve etkinlikler ile bu süreçte yüzleştiği sosyo-ekonomik değişkenlerin bileşkesi anlamında kullanılmıştır. Bireyin bu süreçte sergilediği, niyet, algı, öz-yeterlik, hedef belirleme, hazırlık, karar verme, seçim yapma ve aktif girişim gibi değişkenler ile bu süreçte etkili olan iktisadi, sosyal, kültürel ve coğrafi etmenleri açıklamaya yönelik birçok kuram ve model geliştirilmiştir. Aşağıda bunların önde gelenlerine yer verilmiştir.

1.3. İş Arama Davranışı Teori ve Modelleri

İş arama davranışına dair teori ve modeller bazen birbiri yerine kullanılsa da, teori, bir olgu veya olaya dair tutarlı fikirler; model ise bu fikirleri uygulamaya aktaracak şablon niteliğindedir. Model, herhangi bir olgu ya da olayın anlaşılmasına yönelik yapılan

sistematiik dzenlenme ve genel çerçevesinin belirlenmesidir. Diğer bir tanımla model, olgu ya da olayların anlaşılması veya açıklanması çeşitli düzenlemelerden yararlanılarak oluşturan şablon veya küçük ölçekli plandır (Akpınar, 2010: 172). Bu tanımlar araştırma konu bağlamında ele alındığında ise, iş arama modeli, “iş arama davranışının analizi için bununla ilgili değişkenlerin sistematiik olarak düzenlenmesi ve bu değişkenlerin etkileşimini gösteren genel çerçevesinin belirlenmesi”, şeklinde tanımlanabilir. Bu anlamda teori, daha çok açıklama ve betimleme niteliğinde iken, model ise normatiftir. Bu araştırmada teori, iş arama teorileri ve modelde, iş arama davranışı modelleri şeklinde kullanılmıştır. Literatürde, iş arama davranışının teorik arka planı, oluşumu, bu süreci etkileyen faktör ve değişkenleri, kuramsal eksende ele alıp, açıklamaya çalışan birçok teori ve model mevcuttur. Bunlardan bir kısmı, iş arama performansının zaman içinde nasıl değiştüğünü açıklarken, bir kısmı ise, iş arama aşamalarını açıklamaktadır (Başbuğ, 2008: 11).

1.3.1. İş Arama Davranışı Teorileri

1.3.1.1. İş Arama Teorisi

Neo-klasik iktisadi görüşü yansıtan “İş Arama Teorisi”, Stigler (1961) tarafından ortaya atılmıştır. Neo-klasik analizde, işgücü arzı bireyin çalışma ile boş zaman arasındaki tercihidir ve reel ücretin artan bir fonksiyonudur. Yani reel ücret arttıkça işgücü arzı artar. İşgücü talebi ise reel ücretin azalan bir fonksiyonudur yani reel ücret arttıkça işgücü talebi de azalır (Ataman, 1998: 65). İş piyasasındaki bilgi eksikliğine odaklı bu kurama göre işsizlik, bilgiye ulaşma maliyeti, bireyin özellikleri ve çevresindeki sosyal ağlarla olan ilişkisi ile ilgilidir. İşsizlik temelde, iş olanakları ve fırsatlarına dair bilgiye ulaşma/ulaşamamanın neticesidir. Çözüm ise, daha iyi bir iş arama çaba ve etkinliğidir. İşsiz bireyin iş arama sürecinde, beklentileri, sahip olduğu gelir durumu, aile desteği ve işsizlik sigortası gibi sosyal yardımlar etkilidir. İşsiz bireyin istihdama dair beklentileri, iş arama sürecinin zamanını etkiler (Işık Erol, 2013: 50). İşsizlik olgusunun mikro ekonomik analizine dayalı teori, bilgi tabanlıdır. İş arama teorisinin bu mikro ekonomik analizine dayalı birey kararlarına karşın, Eşleştirme Teorisi, bireyin iş aramaya yönelik kararlarını, makroekonomik bir yaklaşımla inceler (Özaydan, vd., 2019: 37). İş arama teorisine göre, işgücü arzı, bireyin çalışma ile boş zaman arasındaki tercihidir (Erer, 2011: 32). Teoriye göre birey, rasyonaliteye veya maksimizasyona göre çalışma ya da

çalışmama kararı vermektedir (Dost, 2014: 27). Bunun sebebi, bu anlayışta insanın, “homo economicus”, yani daimî faydasını gözeten, yararcı şeklindeki kabuldür. Ancak buna rağmen, işgücü piyasasında daima açık işler olacaktır. Ücret ve çalışma isteği ile ilişkili olan bu durumun sebebi, işsizlik ile istihdam arasındaki zaman ve maliyet uyumsuzluğudur. İşsiz bireyin karar ve seçimlerinde, kazanç ve işin özellikleri belirleyicidir. İş arama teorisine göre, iş aramadaki karar ve seçim, ücret ve işin niteliği ile ilgilidir. İşsiz birey, en iyi kazancı elde edene kadar iş aramaya devam eder. Dolayısıyla, iş arama sürecinin belirleyicisi, bireyin kabul edeceği minimum rezervasyon ücretidir (Erer, 2011: 33). İş arama teorisine göre, bireyin işsiz kalma süresinde işsizlik sigortası, sosyal yardımlar, aile desteği ile bireyin kendisine uygun olarak belirlediği rezervasyon ücreti, doğrudan etkilidirler (Dost, 2014: 27). Neo-klasik iktisadın “tam bilgi” varsayımını sorgulayan teoriye göre, işçi ve işverenin eşleşmesini sağlayan bilgi edinme, kolay ve bedelsiz değildir. Buna kaynak aktarılması gereğine işaret eden teoriye göre, piyasada aynı anda açık işler ve işgücü olmasına rağmen, eşleştirme zaman ve maliyet gerektirir. İşsiz bireyle uygun işin eşleşmesinde bireyin kararı ve işverenin deklifi önemli olup, iş arama, işsiz bireyin kendisine uygun işi (ve ücreti) arama çalışmasıdır. İş arama sürecindeki birey “ekonomik insan” olup, akılcı bir yaklaşımla işe dair kararları, uygun bir ücrete ulaşma ile ilişkilendirir. Piyasa hakkındaki bilgiyi, iş arayan bireyin sermayesi olarak kabul eden bu teori, bu bilgi ile uygun bir istihdamı doğrudan ilişkilendirir. Bu bilgiye sahip birey, daha kısa sürede ve daha yüksek ücretli bir iş bulabilir ki, bunun işgücü piyasasına etkililik ve verimlilik gibi yansımaları vardır (Kandemir Polat, 2015: 39). Görüldüğü gibi, bu teoriye göre işsizliği açıklayan parametre, bireyin teklif edilen ücreti, dolayısıyla da işi kabul veya ret etmesidir. İşgücü piyasasının dinamik yapısı göz önüne alındığında, her ne kadar teorinin durağan varsayımları bulunsa da işsizlik süreklilik arz eden bir durumdur. İş arama teorisi, araştırma bağlamında ele alındığında, işsiz bireyin, kariyerine uygun bir iş bulana kadar devam ettirdiği çaba ve etkinlikler, olarak ifade edilebilir.

1.3.1.2. Planlanmış Davranış Teorisi

Planlı Davranış Teorisi olarak da ifade edilen Planlanmış Davranış Teorisi (PDT), insan davranışlarını açıklamaya çalışan bir sosyal psikoloji kuramıdır. PDT, Mantıklı Eylem Teorisi'nden esinlenmiş bir kuramdır. PDT'ne kaynaklık yapan Mantıklı Eylem Teorisi,

birey davranışının iradi olduğu şeklinde özetlenebilir. PDT, referans aldığı kurama, algılanan davranışsal kontrol değişkenini ekleyerek, aslında insanın, davranışı üzerinde tam iradi kontrolünün söz konusu olmadığını, bunun çeşitli öncülleri ve ardılları olduğunu savunmaktadır. Mantıklı eylem teorisine göre bireyin niyeti, davranışı gerçekleştirilme olasılığını artırmaktadır. PDT'ne göre, bireyin çeşitli fırsat ve kaynaklara sahip olmak gibi motivasyonları, niyeti güçlü kılar ve bu da davranışı sergileme olasılığını artırır. Bu noktada niyetin üçüncü öncülü olan algılanan davranışsal kontrol devreye girer. Dolayısıyla PDT'ne bireyin sosyal davranışları bazı faktörlerin kontrolü altında olup, belirli nedenlerden kaynaklanır ve planlanmış bir şekilde ortaya çıkar (Dil Şahin, Yıldırım Söylemez ve Koç, 2016: 452-453). Ajzen ve Fishbein'in (1970) ortaya koyduğu PDT, bireyin iradî davranışlarını niyet bağlamında açıklamak üzere geliştirilen düşünülmüş eylem teorisi ile ilişkilidir. Niyet ise, bireyin davranışa dair tutumu ile ve diğer insanların bu davranışa yönelik düşüncelerinden (özel norm) etkilenir. Buradaki tutum, bir nesne, kişi veya gruba yönelik tavır anlamındadır. Araştırmalar, bilişsel ve duygusal yönleri olan tutumun araçsal ve duygusal boyutları olduğunu göstermiştir. PDT'ne göre, tutum, özel norm ve algılanan davranışsal kontrol niyeti ve davranışları etkiler (Başbuğ, 2008: 30-31). PDT çerçevesinde Ajzen'e (2012) göre, bireyin davranışı gerçekleştirmesine dair niyeti, bu davranışın ana değişkenidir. Buna göre niyet, davranışı etkileyen güdüsel bir faktördür. Bireyin niyetlendiği davranışı planlayıp, sergilemesi buna bağlıdır. PDT varsayımları şu şekilde sıralanabilir: Davranışsal inançlar olumlu ya da olumsuz davranışa yönelik tutuma neden olur; normatif inançlar, sosyal baskının algılanmasına yol açar ve kontrol inançları ise algılanan davranışsal kontrolle sonuçlanır. Diğer taraftan PDT'nde, yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, eğitim, inanç, kişilik, tutum ve değerler, aidiyet, deneyim, bilgi, sosyal destek, baş etme becerileri gibi, kişisel, sosyal ve bilgilendirici değişkenler de arka plan faktörleri olarak kabul edilir (Karadayı Kaynak, 2020: 28).

Genel anlamda PDT, bireyin davranışının ana belirleyicisinin niyet olduğunu; bu niyetin ise davranışa yönelik tutum, algılanan sosyal etkiler (kişisel normlar) ve algılanan davranışsal kontrol tarafından açıklandığını ifade eder. Buna göre bireyin davranışının arka planında yer alan niyeti üç temel faktörden etkilenir. Bunlar; davranışa yönelik tutum, topluma karşı algı (algılanan sosyal baskı) ve davranış kontrolü (öz yetkinlik algısı) şeklindedir. İnsanın niyetini etkileyen inançlar ise; davranışsal inanç, normatif

inanç ve kontrol inancı (Mercan, 2015: 5) şeklinde ifade edilebilir. PDT'ne göre, birey, davranışının sonucu hakkında önce düşünür, seçimine bağlı olarak da karar verir. Bu durumda bireyin davranışında belirleyici olan tutum değil, bu davranışın sonucuna yönelik bilişsel ve duyuşsal yönlerden beslenen niyettir. Birey davranışında bu ilişki, "tutum→ niyet→ davranış" şeklindedir. İnsan davranışında bu denli belirleyici olan niyet ise; kişinin davranışla ulaşmak istediği sonuca dair inanç, bu davranışı icra etmeye yönelik sosyal çevre algısı ve algılanan özyeterlik ile ilişkilidir (Kümbül Güler, 2012: 14).

Kümbül Güler'in (2012: 14-15) dikkat çektiği perspektiften, PDT, iş arama davranışının analizinde kullanılabilir. Buna göre, bireyin iş arama davranışının ana belirleyicisi niyettir. İktisat literatüründe niyet, bireyin iş arama hedefi/hedefleri olarak da ifade edilebilir. Dolayısıyla işsiz bireyin sergilediği iş arama davranışının arka planında niyet vardır. Buradaki iş arama niyeti ise, bireyin sahip olduğu fırsat ve kaynaklara bağlı olan tutumuna göre şekillenir. Bu şekillenmede, bilişsel ve duygusal değerlendirmelerin etkisi vardır. Bireyin bilişsel ve duygusal durumunun arka planında ise, kişisel (kişilik, inanç), bilişsel (eğitim, bilgi) ve sosyal (öznel normlar) faktörler etkilidir. Bu süreçte bireyin içsel değişkenleri kadar sosyal çevresinin ona dair tutum ve tavırları da iş arama davranışını etkiler. PDT'de yer verilen davranışsal kontrol, iş arama davranışına önemli etkileri olan bireyin kendisine dair algı ve değerlendirmeleridir (özyeterlik). Sonuçta, bireyin iş arama iradesi ve güçlü niyeti, daha yoğun ve ısrarlı bir şekilde iş arama davranışı sergilemesini tetikler.

1.3.1.3. Beklenti-Değer Teorisi

İnsan davranışları ile değer ilişkisi, psikolojide çoktandır bilinen bir olgudur. İnsanın davranışsal karar ve seçimlerinin altında yatan değişkenlerden birisi de değer (value) olgusudur. Dolayısıyla bir güç alanı olarak değerler, insan davranışını etkilemektedir (Karademir, 2015: 20). Bu etkilerden hareketle, literatürde insan davranışlarını değer ve bununla alakalı motivasyon çerçevesinde açıklayan birçok teori mevcuttur. Bunlardan birisi de Beklenti-Değer Teorisi (BDT)'dir. Atkinson (1957), Feather & Newton (1982) ve Vroom'un ardışık çalışmalarına dayanan BDT (Erdal ve Mutlu, 2016), birey davranışlarının, kişisel özellikler ve çevre koşullarının birlikte etkisi altında olduğunu savunur. Bernoulli ile McClelland'ın izlerini de taşıyan BDT, başarı güdüsüne dayalı

olarak ele aldığı birey davranışını, başarı güdüsü ile başarısızlık korkusu arasındaki çatışmadan hareketle açıklamaya çalışır (Topaloğlu, 2006: 31). Bu çatışma bireyde, davranışlarının sonucuna dair bir beklenti doğurur. Ancak her insan farklı ihtiyaç, arzu ve amaçlara sahip olduğundan, farklı beklentilere sahiptir. Vroom, buradaki beklentiyi, “eylem” ile “sonuç” arasındaki ilişkiler bütünü olarak tanımlar. Buna göre birey, davranışın sonucundaki ödül /ceza beklentisine göre işe başlar. Teorik anlamda, beklenti, “0” ile “1” arasında bir değer alır. Belirli bir davranışın belirli bir sonucu ortaya çıkarmayacağına inanıldığında beklenti “0”, belirli davranışın belirli sonucu ortaya çıkaracağına kesin olarak inanıldığında ise “1” olacaktır. Bu durumda bireyin davranış pozitif beklentiye bağlıdır ki, bu da motivasyon kavramıyla yakından alakalıdır. Çünkü birey, şiddetle ihtiyaç duyduğu/istediği davranışı seçmeye motive olacaktır. Dolayısıyla BDT’ne göre, başarı, ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. Ancak bu ödülü arzulamalıdır. Vroom, bireyin, bir işi yapmaktan dolayı elde etmiş olduğu başarı ve bu başarının kendisine verdiği kişisel tatmine içsel ödüller; bireye çevresi tarafından verilene de dışsal ödüller demektedir (Kantar, 2017: 31-32).

BDT’nin önemli isimlerinden Atkinson (1957), kuramın temel kavramı olan beklentiyi, bireyin performansının sonucunda oluşabilecek başarılı ya da başarısız olma durumlarına dair inançları, biçiminde tanımlamıştır. Bireylerin beklentisinin gücü ise, performanslarını sergilediklerinde bekledikleri sonuçların gerçekleşip gerçekleşmeyeceğine dair algıladıkları öznel olasılıklara dayanır. Bu durumda birey davranışında belirleyici olarak kabul edilen değerler, onun iş ve kariyer ile ilgili sonuçlara dair beklentileriyle ilişkilendirilebilir. Atkinson ve Feather (1966), bir faaliyeti ortaya çıkarmada motivasyonun gücünü, “güdü”nün, “beklentinin öznel olasılığı” ve “özendiricinin değeri”nin çarpımının bir fonksiyonu olduğunu varsaymıştır. Buna göre, bireyin işe dair başarılı olma isteği, onun hedefini gerçekleştirme olasılığına yönelik beklentisine (öznel olasılık) bağlıdır. Bu öznel olasılık, bilişsel, duygusal ve güdüsel etmenlere bağlıdır. Beck (2004), bireyin davranışlarının sonucuna dair beklentisi ile davranış arasındaki ilişkiyi şu şekilde formüle etmiştir: “Sonucun Beklenen Değeri = Sonuç Olasılığı x Sonuç Değeri”. Ancak gerçekte, bireyin, bir taraftan başarı beklerken, diğer taraftan da karşılaşacağı başarısızlıkları hesapladığı bilinmektedir. İşte bireyin buradaki davranışı, başarıyla başarısızlık arasındaki dengeye bağlıdır (Topaloğlu, 2006: 31-32). Bireyin davranışında belirleyici olan değerlerin açıklanmasında dört temel

motivasyonel öge vardır. Bunlar (Karademir, 2015: 24): a) kazanım değeri, b) içsel değer, c) fayda değeri ve d) bedel, şeklinde sıralanabilir. Buradaki kazanım değeri, işi iyi yapmanın kişisel önemini, içsel değer, kişinin işe duyduğu ilgi ile alakalıdır. Fayda değeri, amaç için işin öneminin algılanması ve bedel ise, işe dair performans endişesidir. Konuyu işsizlik ekseninde ele alan Hatipoğlu (2022: 26), BDT’ni, öğrenilmiş çaresizliğe benzetir. Vroom (1964), bireyin davranışını açıklamada, onun yaşantılarından hareketle edindiği deneyimlere bağlı olarak, geleceğe dair hedeflerini etkilediğine işaret etmiştir. Çünkü birey davranışı, onun amacı, beklentisi ve davranışının olası sonuçlarına dair öznel algısının etkileşimiyle şekillenir. Bireyin davranışları sonucuna elde edeceği ödülü arzulama derecesi “valans-değerlik”, buna dair inancı “beklenti” ve davranış neticesinde ulaşacağı ödül de “araçsallık” olarak adlandırılmaktadır. BDT, bireyin davranışını (eyleme geçmesini), beklenti, araçsallık ve valans arasındaki etkileşim ile açıklamaktadır. Başarıya ulaşma beklentisi ile ödülün değeri ne kadar yüksekse, bireyin eyleme geçme motivasyonu o kadar yüksek olur. Benzer şekilde Feather & Newton (1982), BDT’ni iş ve iş arama bağlamında ele alarak, bireyin iş arama davranışındaki çaba ve yoğunluğun, sonuca atfettiği değere bağlı olduğuna vurgu yapmaktadır. Buna göre, işsiz bireyin, iş aramadaki motivasyonu ve bu motivasyonun onu yoğun iş aramaya sevk etmesi için, öncelikle, bu bireyin iş bulabileceğine dair beklentisinin (sonuç beklentileri) olması ve aynı zamanda iş bulmaya değer vermesi gerekmektedir (Kümbül Güler, 2012: 15). BDT esas alındığında, işsiz bireyin sonuç beklentileri ile bu sonuçlara atfettiği değer, onun iş arama çaba ve yoğunluğunu etkilemektedir. İş arama sürecinde motivasyon, beklenti ve değer olgularına yönelik bireyin tavrında kişilik yapısı da etkindir. Konuyu bireyin başarı ve başarısızlığı dengesinde ele alan BDT, bu noktada iki birey tipinden söz etmektedir. Birincisi, başarı isteği başarısızlık korkusuna üstün gelen kişi ve ikincisi ise, başarısızlık korkusu başarı isteğine üstün gelen kişi (Topaloğlu, 2006: 33). Bu durumda BDT’ne göre bireyin iş arama davranışı, onun kendisine yönelik olumlu algısı (motivasyon), sonuç beklentileri ve bu sürece olan bağımlılığı (değer) olgularına ek olarak, kişilik tipiyle de ilişkilidir, denilebilir. Dolayısıyla işsiz bireyin, etkili iş arama davranışı sergilemesinde, bilişsel potansiyel, öz-yeterlik ve öz-saygı gibi içsel değişkenlerin motivasyonu artırması, iş olanaklarına dair bilgilerin sonuç beklentilerini yükseltmesi beklenebilir. Ayrıca bireyin, başarılı olması durumunda elde edeceği ödüle (istihdam, ücret, saygınlık) yönelik atfedeceği değerde, kişilik tipi, sosyal bağlam ve finansal durumundan etkilenir.

Atkinson, iş arama örneğindeki gibi, bireyin davranışlarında sosyal bağlamın “dışsal güdülenme”yi sağlayan bir etken olduğunu belirtmektedir (Topaloğlu, 2006: 34). Ters durumlarında, bireyin iş arama davranışının çaba ve yoğunluğu azalabilir. Bunun için işsiz bireyin, iş aramada sürecinde özellikle aktif iş arama aşamasına geçmeden önce, çok iyi hazırlık yapması gerekir. Yoksa iyi bir planlama yapılmadan girişilecek davranışların sonuçsuz kalma olasılığı (başarısız iş arama) artar. Bu ise, Feather’ın (1992) ifadesiyle, onun iş bulma beklentisini düşürür. Bu durum bireyin işe atfettiği değeri düşüreceğinden, onun iş arama yoğunluğunu azaltacaktır. Her ne kadar Tepki Kuramı başarısız girişimlerin ters bir tepkiye yol açacağını iddia etse de yazar, bunu öğrenilmiş çaresizlikle ilişkilendirerek, başarısız girişimlerin bireyin aynı davranışı sergileme sıklığını azaltacağını ifade etmektedir (Kümbül Güler, 2012: 16). Burada BDT’nin aksine, Tepki Teorisinin, bireyin iş arama davranışında yaşadığı başarısızlık deneyimlerinin, onu daha fazla iş aramaya sevk edeceği şeklindeki öngörüsü, ihtiyaç, hırs ve sebat gibi durum veya duygusal değişkenlerle ilişkili olabilir. Ancak başarı motivasyonunu açıklamada önde gelen kuramlardan olan BDT (Saritepeci, 2018: 30), başarı motivasyonunun, bireyin performansına (iş arama etkinliklerine) etkilerini net biçimde ortaya koymaktadır. Buna göre, başarısız iş arama davranışı sonucunda yaşanan işsizliğin, bireyin kaynak ve potansiyelini harekete geçirmesini sınırladığına (atalet) işaret ederek, onun duygu ve davranışlarını olumsuz etkilediğine işaret etmektedir. Bireyin (potansiyel işgücünün) bozulan dengesi, makro dengelerin de bozulmasına yol açabilmektedir (Hatipoğlu, 2022: 26).

1.3.2. İş Arama Davranışı Modelleri

İş arama sürecinin davranış boyutuna yönelik kuramsal fikir ve yaklaşımları ifade eden teorilerden sonra, bu teorileri normatif şablonlar halinde sunan modellere değinmekte yarar vardır. Çünkü her birisi bir veya birkaç teoriye dayanan bu iş arama modelleri, sürecin aşamaları ve bu aramadaki değişkenlere dair daha uygulanabilir ipuçları vermektedir.

1.3.2.1. Soelberg’in Genellenmiş Karar Süreci Modeli

Antropoloji, sosyoloji, psikoloji, ekonomi ve yönetim gibi birçok alanın çalışma konusu olan karar verme ya da davranışsal karar verme konusuna yönelik birçok açıklayıcı model

vardır. Bunların bir kısmı betimsel ve bir kısmı da normatif modellerdir (Okan, 2015). İş arama davranışını karar verme bağlamında ele alınan bu modellerden birisi de Soelberg'in (1966), genellenmiş karar süreci modelidir. Soelberg (1966), kaleme aldığı "A Critical Review of Theories of Problem Solving and Decision Behavior" adlı yazısında, daha sonraki birçok iş arama modeline ilham kaynağı olmuştur. Soelberg (1966), geliştirdiği bir iş arama davranışı modeli ile iş arama sürecini sıralı olacak şekilde planlama, iş arama, seçim ve değerlendirme şeklinde aşamalı biçimde sistematik hale getirmiştir. Bu aşamalardan planlama aşaması; iş aramaya dair alternatifleri araştırma, bunun için çeşitli kaynaklar kullanmayı kapsar. İş arama süreci iş alternatifleri hakkında bilgi edinme ve iş alternatifleri oluşturma çabalarıdır. Seçim aşaması bu alternatiflerden birine veya birkaçına yoğunlaşma ve değerlendirme aşamasında ise işin kendisine uygunluğu irdelemeyi kapsar. Daha sonraki araştırmacılar tarafından "hazırlık" ve "aktif iş arama" gibi farklı biçimlerde tasnif edilen bu aşamalar, birçok yeni modele de kaynaklık etmiştir (van Hove, 2017: 12). Soelberg'in (1966) genellenebilir karar süreci modeli, bir işin seçiminde programlanmış bir karar sürecine vurgu yapmıştır. Bu süreçte birey, öncelikle ideal iş ortamlarına yönelik bir dizi ölçütler geliştirir. Akabinde, birey iş alternatiflerine yönelik değerlendirmeler yaparak, kendisine uygun bulduğu birini tercih etmeye karar verir (Akman, 2017: 16).

Soelberg'in (1966) genellenebilir karar süreci modelinde iş arama süreci dört aşamadan oluşur (Dost, 2014: 30-31; Kümbül Güler, 2012: 16). Bu aşamalar aşağıdaki gibidir:

1. İşin tanımlanması: Bireyin, nasıl bir iş istediğinin belirlenmesi (birey bu aşamada iş koşulları, ücret ve çalışma şeklini belirler.)
2. Aramanın planlanması: Bireyin iş arama planı yapması (Bu aşamada birey, hazırlık niteliğinde iş arama planı yapar. Çalışmak istediği işler hakkında bilgi toplamayı da içeren planda, birey, sahip olduğu özellikler ile alternatif işler arasındaki uyumu değerlendirir.)
3. İşin aranması ve seçimi: Bireyin aktif olarak iş araması (Bunun için birey, formel ve informal arama yöntemlerini kullanabilir, işi seçmesiyle bu aşama son bulur.)
4. Kararın doğrulanması ve karara bağlılık: (Bu aşamada birey, seçtiği iş ile kendisini uygun bulduğunda, buna dair kararını çevresine ileterek, süreci tamamlar).

Soelberg'in (1966) genellenebilir karar süreci modelinde, iş arama davranışı, bireyin iş aramaya ayırmayı amaçladığı çaba ve zaman miktarı ve çeşitli iş arama faaliyetlerini

yerine getirebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu modelde, iş arama davranışı, işgücü piyasasındaki iş olanakları ve alternatifleri hakkında bilgi edinme çabası ile bu çabaların iş ile sonuçlanma sürecine etki eden değişkenlerle etkileşim anlamındadır (Erer, 2011: iii). Soelberg'in (1966) iş arama sürecinin ilk basamağında, bireyin zihninde kendisine dair "kişisel değerler" ve seçeceği işe yönelik "algılanan iş özellikleri"ni barındırdığına dikkat çekmektedir. İkinci aşamada, birey işe dair seçenekler hakkında bilgi elde etmek üzere zaman, çaba ve para kaynaklarını araştırır. Üçüncü aşama olan işin aranması basamağında, birey istihdam hizmetleri sunan kurum ve kuruluşlar ile sosyal çevresinden yardım alarak seçim yapar. Son aşama olan kararın doğrulanmasında ise, birey seçmiş olduğu işin kendisine uygunluğunu değerlendirir. Bu değerlendirme olumlu ise, birey işe başlar ve bu kararını çevresindekilerle paylaşır (Kümbül Güler, 2012: 17).

1.3.2.2. Blau Modeli

Blau (1994), "Testing A Two-Dimensional Measure Of Job Search Behavior" İsimli makalesinde ortaya koyduğu iki boyutlu modelinde, işsiz ve işini değiştirmek isteyen bireye yönelik iş arama davranışını analiz etmiştir. Blau, daha önce Schwab vd. (1987) ortaya koyduğu, iş aramada bireysel faktörlerin, iş gücü piyasasına etkilerini esas alan analizlerine atıfta bulunarak, iş arama davranışının başarısını istihdam ve istihdam kalitesi olarak değerlendirmiştir. Schwab vd. (1987), iş arama davranışında, birincisi açık iş pozisyonları hakkında bilgi edinmek için kullanılan kaynaklar ve ikincisi de bu bilgileri takip etme yoğunluğu (hazırlık ve aktif) şeklinde iki değişkene odaklanmışlardır. Blau, buradan hareketle, hazırlık durumu ve aktif iş arama davranışının ayırt edilmesi gereğine işaret etmiştir. Blau (1994: 293), finansal ihtiyaç ve benlik saygısının iş arama davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla geliştirdiği modelini hastane çalışanları (tam zamanlı çalışan), AR-Ge yöneticileri (tam zamanlı çalışan) ve üniversiteden yeni mezun aşamasındaki son sınıf öğrencileri (iş deneyimi düşük) üzerinde test etmiştir. Örneklem çeşitliliğinin bir amacı da iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş güvensizliği gibi yordayıcıları test etmektir. Buradaki varsayım, daha düşük örgütsel bağlılık gösterenlerin, daha fazla iş arama davranışı sergileyecekleri (s.292) şeklindedir. Çünkü iş güvensizliği, iş arama davranışıyla pozitif olarak ilişkilidir. Bu literatür bilgisine dayanarak Blau (1994: 292), istihdam edilen öznelere kullanarak, iş arama davranışının belirleyicileri ve sonuçları arasındaki varsayımsal ilişkileri temsil eden nedensel bir model önermiştir. Blau

modelinin analizlerde doğrulanan hipotezleri şunlardır: İş arama davranışının hazırlık ve aktif iş arama olmak üzere iki boyutu vardır. Finansal ihtiyaç, özgüven, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş güvensizliği, hazırlık ve aktif iş arama davranışını etkiler. Benlik saygısı, hazırlık ve aktif iş arama davranışı arasındaki ilişkiyle alakalıdır.

Kümbül Güler, (2012: 17), Blau modelinin katkısını, “iş arama davranışında hazırlık aşaması ve aktif iş arama sürecini birbirinden ayırarak, daha gerçekçi bir yaklaşım sunması” şeklinde değerlendirmiştir. Song vd. (2009) göre, Blau modeli, iş arama davranışında hem bireysel değişkenleri ve hem de iş piyasasının koşullarını değerlendirir. Bunun anlamı ise, bireyin iş arama davranışının, istihdam ve nitelikli bir iş ile sonuçlanmasında, bu kapsamda yer alan değişkenlerin belirleyici olmasıdır. Blau’nun iş arama davranışı modelindeki hazırlık aşaması, potansiyel iş seçenekleri hakkında bilgi elde etme niteliğinde olup, ön başvuru faaliyetlerini içerir. Modelin ikinci aşaması olan aktif iş arama ise, filli iş takibi anlamındadır (van Hooft et al., 2021: 83). Blau’nun ardışık iş arama davranışı modelinde, bireyin iş aramada yaptığı hazırlık faaliyetleri ile bunlara dayalı sergilediği çaba ve etkinlikler, bir anlamda bireyin iş arama yollarını gösterir (Van Hooft, 2017: 6).

Blau modelinin iş aramaya hazırlık aşamasında, birey, iş olanaklarını araştırır. Bunu yaparken formel (gazete, dergi, internet ilanları) ve enformel (arkadaş, akraba) birçok kaynak kullanır. İşsiz (ya da yeni iş arayan) bireyin iş olanaklarını araştırmak için çevresindekilerle iletişim kurması, sosyal ağ oluşturma (Dost, 2014: 31) olarak adlandırılır. İş arama, aslında bireyin kendisine uygun bir iş bulmak yolundaki bütün çaba ve etkinliklerini kapsar. Bireyin bu süreçte başvurduğu kaynaklar ve sergilediği etkinlikler, zamana ve kültüre göre değişebilir. Günümüzde iş aramada en çok başvurulan kaynaklardan birisi internet siteleridir. Birey, burada keşfettiği fırsatlara yönelik aktif aşamayı ifade eden “aktif iş aramada” çeşitli alternatifler arasından seçim yapar. Bir anlamda değerlendirme olan bu seçim, iş alternatiflerinin hangisinin kendisine daha uygun olduğu şeklindedir. Aktif iş arama aşamasında bireyin, işverene özgeçmişini göndermesi, işverenle görüşmesi veya mülakatlara katılması beklenir. Blau modelinde hazırlık aşaması ve aktif iş arama aşamaları, birbiriyle ilişkili ancak birbirinden bağımsız boyutlardır. Her birinin farklı öncül ve sonuçları olabilir. Burada önemli olan, iş arama çabasıdır. İş arama çabası ise, bireyin iş ararken harcadığı zaman, enerji ve gösterdiği çabadır (Kümbül Güler, 2012: 17).

1.3.2.3. Stigler'in İş Arama Modeli

Nobel ödüllü bilim insanı olan George Stigler, işgücü piyasasında eksik bilgi olgusunun varlığını iktisadi açıdan analiz eden önemli bir bilim insanıdır. Stigler (1961; 1962), kaleme aldığı “The Economics of Information” ve “Information in the Labour Market” isimli makaleleriyle, bireysel eğitim yatırımlarına ilişkin Beşerî Sermaye Teorisi gibi birçok modele referans olmuştur (Emirgil, 2019: 8). Stigler'in (1961, 1962), neoklasik teorinin bilgi kabulünü sorgulayan bu iki makale, aslında iş aramada bireyin seçenekleri olduğuna dikkat çekerek, “en iyi” olanı seçip, kazanma şansının olduğuna vurgu yapmaktadır. Ancak en iyi işi seçme “stratejisi” için birey karar vermeden alternatifleri bilmeli ve değerlendirmelidir (Faggian, 2014: 61). Stigler tarafından tanımlanan modelde, iş arama davranışı, dikey ve yatay eksenli olarak açıklanmaktadır. Dikey eksen, iş aramanın nihai faydası ve yatay eksen de aktif iş arama çabasını göstermektedir. Buna göre, birey, elde edeceği kazanç, harcanan çabaya değer olduğu sürece iş aramaya devam edecektir. İşgücü piyasası ile iş arayanlar arasındaki uyumu sağlayacak bilgi, maliyet gerektirir. Bu maliyet, iş arama davranışında özellikle hedef belirlemede etkilidir. Buradaki maliyet iki anlamdadır. Birincisi iletişim ve erişim gibi giderleri, diğeri ise, bireye teklif edilen ücretten daha yüksek kazanç elde etmek için iş aramaya devam edince ortaya çıkan ücrettir. Çünkü birey, bu süreçte ilk teklif edilen ücretten mahrum kalmaktadır (Dost, 2014: 28-29). Optimal iş teklifi sayısına bağlı Stigler (1962) modelinin aşamalarını (Villaverde, 2021: 3-4) şu şekilde sıralamıştır:

- Risk, nötr ajan.
- Teklifleri planlama
- Beklenen alternatif teklifler
- Kaç teklifi değerlendirme kararı
- Tekliflerin maliyet hesabı
- Tekliflerin tekrardan hatırlanması
- Ek (yeni) teklifin sağlayacağı kazanç

Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve bu ülkedeki iş piyasaları üzerinde yaptığı analizlerle geliştirdiği modelinde Stigler (1962), işsizlerin çeşitli alternatifler arasında iş seçimini analiz etmiştir. Bilgi ve ücret odaklı bu analizlerde, işsizlik ve dolayısıyla da iş arama, ücretler arasındaki farklılıkla ilişkilendirilmiştir. İşsiz bireyin en yüksek ücret peşindeki çabası niteliğinde olan iş arama davranışı da bu konuda alternatiflerin çok

olması sebebiyle maliyetlidir. Ancak iş arama sürecinde nihai amaç, makul ücret olduğundan, iş arama davranışının da en uygun yolu olmalıdır. Bununla ilgili Stigler'in makul stratejisi ise, belirli bir bilgiye dayalı olan plan çerçevesinde işverenle iletişime geçmek ve teklif edilen maksimum ücreti kabul etmektir. Daha yüksek ücret bulmak için sürekli arayışa yol açacak iş arama davranışı, kabul edilmeyen ücretlerin kaygısı dolayısıyla maliyetlidir. Stigler, istihdam piyasasında tam bilgi olsaydı, iş arayan bireyin en yüksek ücret için zaman kaybetmesine gerek kalmayacağını ifade eder. Bu yüzden iş arama devam ettikçe maliyet de artar. Bundandır ki, iş arama davranışında işgücü piyasası hakkındaki bilgi, kritik bir değişkendir. Görüldüğü gibi Stigler modeli, iş arama ve işsizlik süresini bilgi, ücret ve maliyetle açıklayan modellerden biridir (Erer, 2011: 43-44).

1.3.2.4. Barber ve Diğerlerinin İş Arama Modeli

İş arama davranışını, iş fırsatlarını belirleme, iş alternatifleri hakkında bilgi toplama ve seçme etkinliği olarak tanımlayan Barber vd. (1994), bu etkinlikleri, dinamik bir süreç şeklinde ele alarak farklı şekillerde modellemişlerdir (Behraves, 2019: 7). Bu modeller; sırasal düzen modeli, öğrenme modeli ve duygusal modeldir. Tüm bu modellerin odak noktası, iki değişkendir. Birinci değişken, iş arama süresince kullanılan kaynaklardır. Bu kaynaklar, aile, akranlar, arkadaş ve akrabalar gibi resmi olmayan kaynaklar ile profesyonel iş kurumları gibi resmi kaynakları kapsamaktadır. Modellerin ikinci odak noktası, iş arama yoğunluğudur. İş arama yoğunluğu, bireyin iş aramadaki ısrarı ve çaba sıklığıdır (Kümbül Güler, 2012: 17).

Barber vd. (1994), geliştirmiş oldukları modeller, bunların iş arama davranışına bakış açısının yansımasıdır. Yazarlara göre, genel anlamda iş arama, iş olanakları hakkında bilgi elde etme, iş alternatifleri oluşturma, bunları değerlendirme ve bunlar arasında seçim yapmayı içeren dinamik bir süreçtir. İş arama sıra modeli, bireyin iş arama davranışının belirli aşamaları olan bir sırayı izlediği, iş arama etkinliklerinin bu aşamalarda sistematik olarak değiştiğini öne sürer. Sıralı iş arama modeline göre, önce iş arama davranışı planlama bunun arkasından yoğun iş arama gelir. Birey kendisine uygun bir iş bulana kadar da bu planlama ve yoğun iş arama sırası devam eder. Ancak tekrar eden denemelerde, birey iş arama sürecini planlamada fazla kaynak kullanmaya, yani deneyiminden yararlanmaya başlar (Başbuğ, 2008: 11). Barber vd. (1994)'nin geliştirdiği ikinci model, öğrenme modelidir. Bu modele göre, bireyin iş arama süresi arttıkça, işsiz

birey bu süreçte edindiği deneyimlere (bilgiye) bağlı olarak, daha verimli ve etkin arama teknikleri kullanmaya başlayacaktır. Bireyin bu süreçte kazandığı bilgi, yakınlarının benzer deneyimleri, iş aramada başarılı olmuş kişileri gözlemler ve ilgili literatürü izleme ile aldığı belirtilmektedir (Kümbül Güler, 2012: 17). Sosyal bilişsel kuramları çağrıştıran bu şekildeki bilgilenme, işsiz bireyin iş arama sürecinde bilişsel sermaye olarak önemli bir işleve sahiptir. Barber vd. (1994)'nin geliştirdiği üçüncü model, duygusal tepki modelidir. Duygusal tepki modeline göre, iş arayan birey, olası başarısızlıklar, reddedilme, erişim ve maliyet gibi sorunlardan dolayı ciddi bir stres ve kaygı yaşar. Bireyin bu süreçte yaşadığı kaygı ve stres, onun iş arama yoğunluğunun azalmasına yol açabilir. Bu durumda olumsuz duygular yaşayan bireyin, informel kaynak kullanımı, daha fazla sosyal ilişki kurmayı gerektirdiğinden, bu kaynakları kullanımı azalır (Başbuğ, 2008: 12). İşsiz bireyin iş bulma sürecinde, kendi algısından kaynaklanan veya çevresinin yol açtığı stres sonucuna olumsuz duygular yaşaması, onun iş bulmasını güçleştiren duygusal bir değişkendir.

Barber vd. (1994), geliştirdikleri bu modelleri daha sonra saha çalışmalarıyla test etmişlerdir. Buna göre, yükseköğretim ve mesleki-teknik okul mezunları üzerinde yapılan araştırmalarda, her üç model de denenmiştir. Bu denemelerde görece olarak sıralı modelin, iş arama davranışını daha iyi açıkladığı belirlenmiştir. Zaten Barber vd. (1994), iş arama sürecinde, iş arama yoğunluğunun sıralı model ile duygusal tepki modelinde azalacağı, öğrenme modelinde ise artacağını öngörmüşlerdir. İş aramada hazırlık sürecinde bilgi elde etmek üzere kaynak kullanımında ise, sıralı ve öğrenme modellerinde zamanla daha az kaynak kullanıldığı öngörülmüştür ve bu kısmen desteklenmiştir (Kümbül Güler, 2012: 17). Ancak bu üç modelin de literatürde önemli yansımaları olmuştur. Bunlardan sıralı model, iş aramada ardışık, mantıklı bir süreç olarak nitelendirilmiştir (Blau, 1994; Soelberg, 1967). Bu modelde, iş arayan bireye önce bir hazırlık aşaması önerilir. Hazırlık aşaması, bireyin iş fırsatları hakkında bilgi toplamasını kapsar. Ancak birey hazırlıktan sonra aktif olarak iş aradığı halde, sonuç alamaz ise, önceki aşamalara geri dönmelidir. Öğrenme modelinde, iş arayan bireyin, süreç boyunca edindiği bilgi ve deneyimlere bağlı olarak, yeni iş arama teknikleri öğrendiğine dikkat çekilmektedir. Bu model, iş arayan bireye başarının nedenlerini göstermesi (öğrenmesi) bakımından önemlidir. Bireyin iş arama sürecindeki görüşmelerden aldığı geribildirim, bu süreçte ilgililerden aldığı teşvik ve dönütler ile literatür, bireye iş arama eğitimi gibidir. Üçüncü model olan duygusal

tepkide ise, bireyin bu süreçte yaşaması olası stres ve kaygıdan dolayı, iş arama sürecinden çekilmesinin önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Çünkü araştırmalar, iş arayanların motivasyona bağlı olarak, bu süreçte gösterdiği yoğunluğu zamanla azalttığını göstermektedir (Barış, 2016: 36-37).

1.3.2.5. Zikic ve Saks'ın İş Arama Modeli

Zikic ve Saks'ın (2009) iş arama modeli, bunların iş arama davranışına bakış açısını yansıtmaktadır. Zikic ve Saks'a (2009) göre, iş arama davranışı, iş bulma hedefine bağlılık ve özdeşleşme ile başlayan, iş arama davranışlarına yönelik yapılan tüm etkinlikler ile devam eden bir süreçtir (Yeşiltaş, vd., 2018: 571). PDT esas alan Zikic ve Saks'ın (2009) modelinde, bu teoriye uygun olarak, insan davranışlarının en iyi tahmin edicisi olarak niyete odaklanmaktadır. Nitekim bireyin niyeti, bireyin iş arama davranışını gerçekleştirmeye yönelik tutumu ve öznel norm ile de ilişkilidir. Bunlardan başka bireyin iş arama davranışında algılanan sosyal baskı ve algılanan davranışsal kontrolü de kapsayan model, bu özelliğiyle bütüncül bir şablon sunar. Model, iş arama sürecinde, bireyin iş arama niyeti ile tutum, öznel norm ve algılanan davranış kontrolü arasında ilişki kurmaktadır ki, bunlar iş arama davranışının belirleyicisidir. PDT'ne dayalı birçok iş arama modeli gibi Zikic ve Saks'ın (2009) modelinde de bireyin iş arama davranışında, tutum ile öznel norm; iş arama niyeti ile öz-yeterlik ilişkili bulunmuş ve bunların da iş aramayı önemli ölçüde öngördüğü belirlenmiştir (van Hoye, et. al., 2015). Modelde iş arama davranışına yönelik yapılan vurgulardan hareketle, bu süreçte işe bağımlılık ve vicdan gibi içsel ve öznel süreçlerin, hedef belirleme ve bu hedefe ulaşmak için çaba ve etkinlikleri belirlediği söylenebilir. Vicdanın bu süreçteki rolü veya işlevi, işe bağımlılığı artırma ve iş olanaklarını değerli fırsatlar olarak görme ile ilgili olabilir.

İş aramayı hedef yönelimi doğrultusunda ele alan Zikic ve Saks'a (2009) göre, iş arama, hedef belirleme, hedefin keşfi veya hedef netliğine sıkı sıkıya bağlıdır. İş arama sürecinde hedef belirlemenin kilit mekanizması ise özdenetimdir. Bireyin kendisine yönelik algı ve değerlendirmelerini içeren özdenetim, iş arama hedefini ve dolayısıyla da bu hedefe ulaşmak için gösterilen çaba ve etkinlikleri, yani davranışı etkiler. İş arama sürecindeki hedefin belirlenmesi, iç gözlem, öz değerlendirme ve çevresel keşif süreçlerini içerir. Çevresel keşif sürecinde ise kariyerle ilgili bilgileri toplamak önemlidir. Çünkü iş arayan bireyin, kendisi ve çevresi hakkında kariyerle ilgili topladığı bilgiler, onun iş arama

sürecine önemli girdiler sağlar. Modeldeki hedef netliği de istenen kariyer veya işin türüne dair amaçların kesinliğini temsil eder (van Hooft, vd., 2021: 682-683). İş aramada hedef odaklı Zikic ve Saks'ın (2009) modelinde yer alan önemli değişkenlerden özdenetim, bireyin bu süreçteki işe yönelik tutumu, öz-algısı, niyeti ve kendisine dair yeterlilik algısını temsil eder. Modele göre bu süreçteki tutum ve özyeterlik, iş arama niyeti ile ilişkilidir. Ayrıca iş arayan bireyin öznel normu ile iş arama niyeti arasında da anlamlı bir ilişki vardır (Fort, Pacaud ve Gilles, 2015).

Zikic ve Saks'ın (2009) modeli, iş arama sürecini SBT ve PDT üzerine temellendirmiştir. Bandura'nın ortaya koyduğu SBT, birey davranışlarının, sosyal çevreyi gözleme ve model alma yoluyla öğrenildiğini ileri sürmektedir. Dolayısıyla bireyin davranışının salt uyarıcı-tepki şeklinde değil, bilişsel ve diğer kişisel faktörler ile çevredeki olayların etkileşimiyle oluştuğunu belirtmektedir. Birey, çevre ve davranış etmenleri, karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. Bandura, buna “üçlü karşılıklı nedensellik” demektedir. Bu üç etkinin karşılıklı olarak birbirini belirlediği varsayımına dayalı Zikic ve Saks'ın (2009) modeline göre, bireyler içsel dürtülerle ya da çevresel unsurlarla tepki vermekten çok, kendi kendini programlayabilen, proaktif ve öz düzenleme yeteneğine sahip organizmalardır. Dolayısıyla iş arayan birey, duygu, düşünce ve davranışlarını yönetme yeterliliğine sahiptir. Kısaca bireyin özyeterliği olarak nitelenen bu özellik, iş arama sürecinde hedef belirleme başta olmak üzere çok önemli belirleyiciliğe sahiptir. Ayrıca bu bileşenler, iş arama sürecindeki çevresel faktörleri de etkilemektedir. Zikic ve Saks (2009), bu teorik varsayımlardan hareketle öznel değerlerin, iş arama sürecinde belirleyici olduğuna dikkat çekmişlerdir. Bu modele göre, iş arama/kariyer sürecinde birey, kariyer keşfine ilişkin bilgi edinme; kariyer seçimi konusunda yardım destek alma, eğitimi ise kariyerde yeni beceri edinme etkinliklerinde bulunur. Modele göre, kariyere ilişkin faaliyetler, iş arama netliği ve özyeterliği olumlu etkilemektedir. Nitekim modelin temel dayanaklarından olan PDT'de, iş arama özyeterliği, iş aramaya yönelik tutum ve öznel değerler, iş arama niyetini etkileyerek, davranış olarak iş arama yoğunluğunu olumlu etkilemektedir (Kümbül Güler, 2012: 19).

1.3.2.6. Wanberg ve Diğerlerinin İş Arama Sürecindeki Günlük Tereddüt Modeli

İş ve istihdamla ilgili olarak yapılan araştırmaları, sayısız faktörü tasvir etmeye odaklamak ve birkaç değişkene yoğunlaşmakla eleştiren Wanberg (2011), bu

araştırmaların, istihdam, ücret, sosyal haklar, bireyin ilgi ve bilgisi, zaman vb. boyutlarının yeterince açıklayıcı olmadığına dikkat çekmektedir. İşte Wanberg, vd'nin ortaya koyduğu modele göre, bir iş arayanın istihdam başarısı, işgücü piyasasının çalışan ihtiyacı ve iş gücünün eşleştirilmesidir. Bu noktada, ulusal, bölgesel ve mesleğe ve sektöre göre işgücü ihtiyacı, iş arayan insan sermayesinin bilgi, beceri, yetenekleri ve diğer bireysel farklılıklarının analizi önemlidir. Tabi ki bu süreçte iş arayan bireyin, iş arama yoğunluğu ve kalitesi, sosyal sermayeyi kullanma yeterliliği de önemlidir. Burada özellikle bireyin öz-algı ve öz-yeterliğine bağlı olarak niyeti ve sahip olduğu motivasyon belirleyicidir. Bazı araştırmalar, iş arayan bireyin, arama yoğunluğunun, iş motivasyonu ve öz düzenlemesine bağlı olduğunu göstermektedir (Wanberg vd., 2012: 3). Wanberg vd. (2012) göre, bu tür bireyin özüne yönelik içsel algılarının, iş arama faaliyetinin yoğun bir şekilde sürdürülmesinin belirleyicileri arasında olduğu belirtilmektedir. Çünkü iş arayan birey, bu süreçte olumsuz geri dönütler alsa da söz konusu motivasyonel süreçler, iş aramaya devam etmesine yardımcı olmaktadır (Karakuş ve Akçakanat, 2019: 31).

Wanberg vd., (2010), birçok iş arama teorisi ve modelinde olduğu gibi, öz-düzenleme odaklı bir model geliştirmişlerdir. Model, bireyin iş arama sürecinin belirleyicileri arasında olan öz-yeterlik merkezli olarak, bireyin iş arama aşamasındaki davranışlarında yaşanan tereddütlere dikkat çekmektedir. Buna göre dalgalı bir seyir izleyen iş arama sürecinden hareketle, modelde, durum bazlı duygulara dikkat çekilmiştir. Modele göre, birey iş aramada gün içinde olumlu bir sonuca ulaşmayınca, bu durum ertesi gün onun olumsuz duygulanımına yol açar. Bu ise, özgüveni düşürerek, bireyin iş bulmadaki çaba ve yoğunluğunun azalmasına yol açabilir. Çünkü bireyin herhangi bir konudaki çaba ve girişimlerinin, duygularıyla ilişkili olduğu psikoloji tarafından ortaya konulmuştur. Buna göre iş arayan bireyin başarı algısı, onda olumlu duygu durumu sağlayarak, özgüvenini artırır. Bu ise, bireyin iş arama davranışının uygun bir iş ile sonuçlanmasına destek sağlar. Model, bunlara dayalı olarak bireyin iş arama sürecinde duygu, düşünce ve etkinliklerini buna göre düzenlemesinin (öz-düzenleme) önemine vurgu yapmaktadır (Kümbül Güler, 2012: 17). Buradaki öz-düzenleme, bireyin bilişsel, duygusal ve davranışsal anlamda kendisini tanınması, potansiyelinin farkına varması ve bunu yönetebilmesi olarak tanımlanabilir. Literatürde (Eker, 2014: 419) yer alan öz-düzenleme tanımları iş arama davranışı ile ilişkilendirilebilir. Bu ilişkilendirmeye dayalı olarak öz-düzenleme, bireyin iş arama sürecinde belirlediği hedeflere ulaşmak için inanç, düşünce, duygu ve

eylemlerinin farkında olması ve bunları hedefe yönelik olarak yönetebilmesi, şeklinde tanımlanabilir. İnanç, algı ve motivasyonel süreçlerin birey davranışlarına olan etkisi, Wanberg vd. (2010) modelinde, bireyin hedefe ulaşmasını kolaylaştıran öz-düzenleme özelliğinin öncülleri olarak düşünülebilir. Bu özellik, iş arama sürecindeki bireyin çaba ve yoğunluğunu artırma yanında, onun süreçte karşılaştığı belirsizlikler ve reddedilme gibi olası güçlükleri aşması için gerekli olan güdülemeyi sağlayarak, üstesinden gelmesine yardımcı olur (Kümbül Güler, 2012: 18).

İş arama davranışını, iş alternatifleri hakkında işgücü piyasasından bilgi edinmede harcanan zaman ve gösterilen çaba olarak tanımlayan Wanberg (2012), bu çabaları, cv hazırlama, ilanları izleme, potansiyel işverenlere yönelik sorgulamalar yapmak ve iş görüşmelerine katılmak şeklinde sıralamaktadır. Bu noktada dikkat çekici olan, iş arama davranışında piyasa talebinin öne çıkarılmasıdır (van Hooft vd., 2004). Kanfer, Wanberg, ve Kantrowitz'e (2001) göre, formel anlamda iş arama, bireyin iş olanakları ve fırsatlarını izlemeyerek, belirlediği hedefe yönelik, kendi kendini düzenleyen bir biliş, duygu ve davranış içeren bir süreçtir. Yazarlar daha sonra yaptıkları çalışmada, iş arama sürecinin başarısında, kişilik ve motivasyonel değişkenlere bağlı olan bireyin iş arama yoğunluğunun çok etkili olduğunu belirlemişlerdir. Buna dayalı olarak da iş arama sürecinin, bireyin organize ettiği, öz-düzenlemeli bir süreç olduğu ifade edilmiştir (Van Hooft vd., 2021: 674). Wanberg'e (2012) göre, İş arama davranışının başarılı olması, sadece bireyin fiziki ve sosyal ilişkilerdeki sağlığını değil, psikolojik sağlığını da yakından ilgilendirir. Bu yüzden iş arama davranışında doğru stratejilerin kullanılması önemlidir. İş arama davranışının uygun bir iş veya kariyerle sonuçlanmasında, iş arayan bireyin sosyal çevresiyle iletişim kurarak iş fırsatları hakkında yol gösterici ağ oluşturmasında yarar vardır. Çünkü Wanberg vd. (2000) göre, iş arayanların ağ kurma yoğunluğu ile aldıkları iş teklifleri arasında doğrusal korelasyon vardır. İş arama davranışının kalitesi olarak nitelendirilen bu durum, iş arama davranışının başarısında, söz konusu faktörlerin yanında, bireyin bu faaliyetleri iyi yürütmesinin de önemine vurgu yapar. Bunun için iş arayanların bu çabalarını günlük, haftalık ve aylık ölçek zaman dalgası içeren modellere ihtiyaç vardır. Wanberg vd. (2010) geliştirdiği modellerle yapılan çalışmalarda, iş arayanların bu süreçte yoğunluğu gösteren iş arama sürelerinde ciddi dalgalanmalar tespit edilmiştir. Bunların sonunda Wanberg vd. (2012), öz-düzenleyicinin bu süreçte başarılı olmasının yüksek motivasyona (hedef için çabalama

eğilimi) sahip olmasıyla ilişkili olduğunu belirlemişlerdir (Fort, Pacaud, Gilles, 2015; Van Hoye., 2017).

Literatürde iş arama süreci ve iş arama davranışı konularını, iktisat ve psikoloji perspektifinden ele alan teorik ve uygulamalı çalışmaların sınırlı kaldığı, bu sınırlılığın Türkiye’deki ilgili literatür için daha da belirgin olduğu belirtilmektedir. Bunun olası bir nedeni, Türkiye’de ilgili konulardaki yetersiz araştırmalar iken, diğer nedeni, yerli araştırmacılara yeterince referans verilmemesi olabilir. Bu ikinci olasılıktan dolayı, Türkiye’de iş arama süreci ve iş arama davranışı konularını, iktisat ve psikoloji perspektifinden ele alıp, bununla ilgili kavram ve model geliştiren yerli araştırmacılara referans vermek önemlidir. Bu bağlamda, Türkiye’de iş arama konusuyla ilgili çalışmalarını bilen Kümbül Güler’in (2012) geliştirip, test ettiği model ile Başbuğ’un (2008) yüksek lisans çalışması kapsamında test ettiği modele yer verilmiştir.

1.3.2.7. Kümbül Güler’in Bütüncül İş Arama Modeli

İş arama davranışını, psiko-sosyal perspektiften bütüncül bir anlayışla ele alan bu modelde, Planlanmış Davranış Teorisi ile Beklenti-Değer Teorisi’nin analizinden yararlanmıştır. Ayrıca modelin oluşturulmasında, Soelberg, Blau, Barber vd., Wanberg vd ile Zikic ve Saks’ın geliştirdiği modellerin izlerini de görmek mümkündür. Kümbül Güler’in (2012) önerdiği bütüncül modelde iş arama davranışının öncülleri olan demografik ve bireysel özellikler ile dış koşullara da yer verilmiştir. Buradaki demografik özellikler yaş, cinsiyet, eğitim ve kıdem, bireysel özellikler de kişilik yapısı, öz-değerlendirme değişkenleri (öz-yeterlik ve öz-güven), duygusal durum değişkenlerini kapsamaktadır. Modeldeki dış koşullar ise, iş aramada sosyal ağ kullanımı, finansal zorluk ve kariyerle ilgili faaliyetler anlamındadır. Modelde bütün bunlardan başka, modelde yer alan değişimler arasındaki etkileşimi aktarmak için aracı değişkenlerine de yer verilmiştir. Aracı değişkenlerin işe koşulmasında PDT’ne uygun olarak, iş arama özyeterliği, iş aramaya yönelik tutum ve öznel değerlerin bireyde iş arama niyeti oluşturmasıyla birlikte iş aramaya yönelik bir davranışın sergilenmesi öngörülmüştür.

Kümbül Güler’in (2012) önerdiği bütüncül modelde, iş arama süreci; “iş olanakları hakkında bilgi almak”, “işe başvurma kararı vermek/vermemek” ve “istihdam” şeklindeki üç aşamalı bir süreç olarak ele alınmıştır. Ancak modelde ikinci aşamaya yer verilmemiştir. Modeldeki diğer bir sınırlılık, iş arayan bireyin “işsiz ve çalışan” şeklinde

iki farklı alt-model olarak sunulmamış olmasıdır. Modelin temel varsayımı, iş arama sürecinin istihdamla tamamlanabilmesi için pek çok değişkenin bir araya gelmesi gerekliliğidir.

Kümbül Güler'in (2012) önerdiği bütüncül modelde yer alan faktör ve değişkenlerin çoğu, bu araştırma modelinde de söz konusudur. Bundan dolayı bunlara aşağıda detaylı şekilde yer verilmiştir.

1.3.2.8. Başbuğ'un İş Arama Modeli

Başbuğ (2008), yüksek lisans tezi olarak yürüttüğü çalışmada, üniversite son sınıf öğrencilerinin iş aramaya yönelik duygusal ve bilişsel tutum, öznel norm ve iş arama öz-etkinliğinin, iş arama niyeti üzerindeki etkileri ile iş arama niyetinin iş arama davranışı üzerindeki etkilerini incelemek üzere, bir model geliştirip test etmiştir. Modelde ayrıca, beş faktörlü kişilik özelliklerinden biri olan sorumluluğun, iş arama niyetinin iş arama davranışına dönüşmesinde etkisinin olup olmadığı da test edilmiştir. Modelde, katılımcıların iş arama davranışlarının girilen mülakat sayısını, alınan iş teklifi sayısını, istihdam durumunu, bulunan iş ve örgütün kişiye uygunluğunu ve iş ile örgütten duyulan genel memnuniyeti etkileyip etkilemediği de analiz edilmiştir.

Model; tutum, öznel norm ve iş arama öz etkinliğinin bireyin iş arama niyetini, iş arama niyetinin de iş arama davranışını yordadığı varsayımına dayalıdır. Aracı değişken olarak sorumluluğun işleme dâhil edildiği modelin sonuçları ise girilen mülakat sayısı, alınan iş teklifi, istihdam, memnuniyet ile işi ve iş uyumu ile tamamlanmaktadır. Bu modelin, işsiz ve işini değiştirmek isteyen yükseköğretim son sınıf öğrencilerine uygulanmasıyla yapılan analiz sonuçları şöyledir: PDT'nin öğelerinden olan tutumun, duygusal tutum ve bilişsel tutum şeklinde ikili ele alınması doğrudur. Bu ikisi birbiriyle hem de diğer değişkenlerle ilişkilidir. Buradaki duygusal tutum, iş arama niyeti ile olumsuz yönde ilişkilidir. Araştırmacıya göre bunun nedeni, katılımcılar için iş arama davranışının, mevcut sosyo-ekonomik ve kültürel bağlamda tercih olmaktan ziyade, zorunluluk haline gelmiş olasıdır. Ayrıca bunların sosyal çevresini gözleme dayalı olarak iş aramaya dair olumsuz duygusal tutum geliştirmiş de olabilirler. Araştırmacıya göre diğer bir olasılık da duygusal tutum ölçeği ile ilgili olabilir. Modelin kontrol değişkenlerinden sadece ekonomik zorluk, iş arama niyetiyle ilişkili bulunmuştur. PDT'nin duygusal tutum hariç, tüm öğeleri niyeti öngörmüştür. Öznel norm ise, duygusal tutum, bilişsel tutum ve iş

arama öz-etkinliğinden daha fazla niyeti öngörmüştür. Ayrıca, iş arama öz-etkinliği, iş arama davranışı ile zayıf ilişkili çıkmıştır. Bunun olası bir nedeni PDT'nin, bu değişkenler arasındaki ilişkiyi yeterince açıklamaması olabilir. Modelin diğer bir varsayımı olan sorumluluğun, niyeti davranışa dönüştürme öngörüsü, desteklenmemiştir. Benzer şekilde, iş arama davranışı ile istihdam arasında ilişki de doğrulanmamıştır. Araştırmacı bunu, katılımcıların dört aylık bir süre içinde bir şekilde iş bulmaları ya da kültürümüzde yakını vasıtasıyla iş bulma realitesi ile ilişkilendirmiştir. Modelin uygulanmasından elde edilen verilere göre, Türkiye'de iş teklifi almada bireysel ilişkiler çok etkilidir. Model, iş arama davranışı ile iş ve örgütten memnuniyet arasında ilişkiyi öngörememiştir. Başbuğ'un (2008), PDT çerçevesinde geliştirip test ettiği modelin ilginç sonuçlarından birisi de bu teorinin bireyci kültürlerle uygun olduğu, dolayısıyla da iş arama davranışında bireye özgü özelliklerin etkili olduğu belirlenmiştir. Ancak, PDT, Türkiye gibi topluluk odaklı kültürlerde aynı sonucu vermemektedir. Bunun anlamı, araştırmanın örnekleme olan üniversiteden yeni mezun olan gençlerin, iş arama niyetlerinde, kendi tutumlarından ziyade, aile ve çevredeki diğer insanların düşüncelerinin etkili olmasıdır.

Buraya kadar yer verilen çeşitli iş arama modelleri değerlendirilecek olursa, bunların aslında, insan davranışlarına dair çeşitli varsayımlar ile iş, işsizlik, istihdam ve iş arama gibi olgu ve süreçlere dair kabullerin yansımaları olduğu belirtilebilir. Ayrıca gerek insanın genel davranışları ve gerekse bunlardan iş arama davranışının oldukça karmaşık ve çok boyutlu olması sebebiyle, bu modeller de odaklandıkları değişkenler bakımından çok çeşitlidirler. Bu araştırmada, iş arama davranışını iktisat ve psikoloji perspektifinden ele alan teori ve modellere yer verilmesine rağmen, bunlardan her birisinin, iş aramanın farklı yönlerine yoğunlaşmış olduğu görülmüştür. Bazı modeller iş arama davranışının hazırlık aşamasına ağırlık verirken, bazıları sürece daha fazla referans vermektedir. Yine bunların bir kısmı iş arama sürecinde bireye odaklanırken, bir kısmı ise sosyal çevre değişkenlerine vurgu yapmaktadır. Bu durum, oldukça karmaşık olan iş arama davranışının bütün boyut ve bağlamlardan ele alıp açıklanmasının güçlüğüne bağlıdır. Ancak yine de şimdiye kadar ortaya konulan teori ve modellerin, iş arama süreci ve davranışının daha fazla anlaşılmasına katkı sağladığı da gerçektir.

1.4. İş Arama Davranışıyla İlgili Değişkenler

Bireyin iş ve çalışma ihtiyacı, isteği ve arayışını yansıtan iş arama davranışı, yaşamla iç içe bir etkinliktir. Bireyin çalışma ihtiyacı ve isteği sadece biyolojik anlamdaki yaşamı için değil, sosyal bakımdan da önemlidir. Bu bakımdan bireyin iş arama davranışı; bireyin kendisi ile parçası olduğu sosyal, kültürel ve ekonomik çevresi arasındaki tüm değişkenlerle ilgili oldukça karmaşık bir olgudur. İnsan için iş ve çalışmanın anlamı; yaşamı sürdürmek, bağımsızlık duygusuna bağlı manevi haz ve sosyal statü (Erer, 2011: 48) gibi çok boyutlu bir olgudur. Dolayısıyla iş arama davranışını etkileyen faktörler, aslında bireyin yaşamını sürdürmesiyle ilgili sayısız değişkenle ilişkilidir. Kanfer, Wanberg ve Kantrowitz (Başbuğ, 2008: 14-15), konu ile ilgili yaptıkları kapsamlı araştırmalarında, bu değişkenleri şu şekilde sıralamışlardır: Biyografik değişkenler, kişilik yapısı, beklentiler, kendini değerlendirme, motivasyon faktörleri ve sosyal bağlam. Bunların hepsine değinmek bu araştırmanın sınırlarını aştığı için, test edilen iş arama modelinde yer verilen değişkenlerle sınırlı tutulmuştur. Bu araştırmada test edilen yükseköğretim mezunu işsiz bireyin iş arama modeli, davranışsal iktisada uygun şekilde, psiko-sosyal perspektif ile SBKT çerçevesinde geliştirilmiştir. Modelde yer verilen değişkenler şunlardır: Kişisel girdiler, çevresel faktörler, öğrenme deneyimleri, iş arama niyeti ve iş arama davranışı. Aşağıda bunlara sırasıyla yer verilmiştir:

1.4.1. Kişisel Girdiler

1.4.1.1. Demografik Değişkenler

Yükseköğretim mezunu işsiz bireyin, iş arama davranışının incelendiği araştırma modelinde, kişisel girdiler başlığı altındaki demografik değişkenler; yaş, cinsiyet, medeni durum, ekonomik durum, kariyer durumu, akademik başarı durumu ve sağlık şeklinde sıralanabilir. Temelde psiko-sosyal bir süreç olan iş arama davranışında, bu değişkenlerin etkili olduğu düşünülmektedir. İlgili araştırmalarda (Kanfer, Wanberg ve Kantrowitz, 2001), bu değişkenlerin iş arama davranışını öngördüğü belirlenmiştir. Yazarlara göre yapılan birçok araştırma, bu değişkenlerin iş arama davranışında, iş bulma çaba, yoğunluk ve hızına az ya da çok etki ettiğini göstermiştir. Daha çok ABD başta olmak üzere gelişmiş ve bireyci toplumlarda yürütülen bu araştırmalarda, eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, aile, medeni durum, etnik köken, kişilik tipi, öz-algı ve öz-etkinlik gibi kendini

değerlendirme değişkenleri ile iş arama davranışı ilişkili bulunmuştur (Başbuğ, 2008: 14; Erer, 2011: 49-50).

İş arama ile ilgili değişkenlerin bir kısmı, iş arayan bireyin genetik, sosyal, bilişsel ve kariyer durumu ile ilgili iken, bir kısmı ise, bu süreçte karşılaştığı veya karşılaşacağı olası çevresel değişkenlerle ilgilidir. Konuyu, iş arama sürecinin olumsuz sonucu (işsizlik) bağlamında ele alan Kanyılmaz Polat (2015:88-89), sosyo-demografik değişkenlerin etkili olduğuna dikkat çekmiştir. Buna dayalı olarak iş arama sürecinde yaş, aile, medeni durum ve eğitim değişkenlerinin bireyin bu süreçteki öğrenme deneyimlerini etkilemesi, bunun da öz-yeterlik ile sonuca dair beklentileri etkilemesi beklenebilir. Çünkü belirli bir yaşa gelmiş, aile ve medeni durumdan dolayı çalışma baskısını daha çok hisseden bireyin, iş arama çaba ve yoğunluğunu artırması olasıdır. Cinsiyetin iş arama davranışına etkisine ilişkin Kanfer, Wanberg ve Kantrowitz (2001), bunun etkisinin az olmasına rağmen, erkeklerin daha fazla iş aradığını belirtmiştir. Türkiye’de ise kadın işsizlerin erkeklerden daha yüksek olması (Başbuğ, 2008: 16) da iş arama sürecinde cinsiyetin önemli bir değişken olduğunu göstermektedir. Çelik ve Altıntaş’ın (2017), yaptıkları araştırmada da işe alımda cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı saptanmıştır. İş arayan birey açısından ise, kadınların, iş arama hedeflerini belirlemede kamuya öncelik verdikleri belirlenmiştir (Kandemir, 2020: 2717). Bu durum cinsiyet rolleri kadar, iş garantisi ile de ilgili olabilir. Nitekim Tarhan (2019), yaptığı araştırmada, cinsiyete göre, kişilik ile kariyer hedefi ve tutumu arasında korelasyon belirlemiştir. Diğer taraftan Köse ve Baykal (2018) yaptıkları araştırmada, iş arama ile iş güvencesizliği arasında korelasyon tespit etmişlerdir. Yazarlara göre iş arayan bireyin yaş değişkeni ile iş güvencesizliği arasında da ilişki vardır. İş arayan bireyin, beklenti, hedef belirleme ve seçim kararında, iş güvencesi ve çalışma şartlarının yanında, kariyer imkânlarını da dikkate aldıkları ve bunun ise, kişilik tipiyle alakalı olan kuşak özelliklerine göre değişebildiği (Alper, 2020: 8) belirtilmektedir.

Eğitim ve kariyer değişkenlerinin, iş arama sürecinde bireyin özellikle bilgilenmesi ile ilgili bilişsel yeterliği ve bu yeterliğin beslediği öz-yeterliği ve dolayısıyla da hedef belirlemeyi destekleyeceğinden, bu süreçte daha aktif olması beklenir. Ayrıca eğitim düzeyi ve kariyerin, bireyin iş olanaklarını keşfetme ile kaynakları daha etkin kullanmasına da olumlu etki etmesi beklenir. Ancak eğitim ve kariyer durumunun, iş arama da daha yüksek gelir elde edecek hedef belirleme beklentisini sonuç vermesi, iş

arama sürecinde seçim ve karar mekanizmalarını güçleştirebilir. Bu ise özellikle yükseköğretim mezunu bireyde psikolojik baskıya yol açabilir. Çünkü maliyeti yükselten eğitim değişkeni bireyin daha fazla stres hissetmesine sebep olabilir (Kanyılmaz Polat, 2015: 96). Görüldüğü gibi eğitim ve kariyer (ünvan) değişkenleri, iş arama ve istihdamda önemli faktörlerdir (Yelboğa, 2007). Buna yönelik olarak Çağlar, Kumaş ve Morali (2015) ile Işık'ın (2019) araştırmalarında, yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum değişkenlerinin, iş arama sürecini etkilediği saptanmıştır (Kandemir, 2020: 2717). Diğer taraftan bireyin genetik miras ve yaşam deneyimlerine dayalı kişilik tipinin (Gürbüz, 2010) de, onun öz-algı, öz-yeterlik ve davranışlarını etkilediği bilinmektedir.

1.4.1.2. Kişilik

Bireyin içsel ve dışsal uyaranlara karşı verdiği tepkiler olan davranışların kaynağı, kişiliktir. Kişilik bireyin, maddi görünüşü, bilişsel, his ve eylemlerini kapsayan özellikleriyle ilgilidir. Dolayısıyla, bireyin iktisadi bir davranışı olan iş arama, onun psikolojisi ve kişilik yapısından bağımsız değildir. İş arama davranışını, iktisat ve psikoloji disiplinleri perspektifinden açıklamaya çalışan birçok teori ve modelde, sürecin değişkenlerinden birisi olarak bireyin kişilik yapısına yer verilmiştir. Kanfer, Wanberg ve Kantrowitz'in (2001), literatürdeki ilgili çalışmalara dayanarak, kişilik olgusuna "kişilik değişkenleri" başlığı altında yer vermişlerdir. Yazarlara göre, sorumluluk, dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk iş arama davranışını olumlu yönde etkilerken, nörotiktik ise olumsuz olarak etkilemektedir (Başbuğ, 2008: 16). Bireyin duygusal, bilişsel ve güdüsel içsel süreçlerle alakalı tutarlı davranışları, şeklinde tanımlanan kişilik, genel anlamda kalıtım ve çevrenin ürünüdür. Yukarıda değinildiği gibi kişilik tipleri, iş arama süreci ve kariyer seçimine bağlı olarak sınıflandırıldığı gibi, bunu ele alan perspektife göre de sınıflandırma yapılabilir. Bunların dışında iş arama davranışı ile yakından ilişkili olan mesleki danışmanlıkta sıklıkla kullanılan beş faktörlü kişilik kuramı da mevcuttur. Bireyin meslek ve kariyer seçimine dair geliştirilmiş bu beş faktörlü kişilik sınıflaması, iş arayan bireyin davranışlarını anlamak için de teorik bir çerçeve sunabilir. Bu kişilik tipleri; Nevrotiklik, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık şeklinde sıralanmaktadır.

Literatürde kişilik tipi ile ilgili olarak, kişiliği belirlemede genel kabul görmüş McCrae'nin (1992), beş faktörlü kişilik modeli sunmuştur. Bu faktörler; dışadönüklük,

deneyime açıklık, duygusal denge, uyumluluk: ve sorumluluk şeklinde sıralanmaktadır. Bunlardan dışadönüklük; insanın sosyal ilişkilerinde rahat olabilmelerini ifade eder. Deneyime açıklık, kendisini geliştirmek isteyen, meraklı, farklılıklara bilgili insan anlamındadır. Duygusal denge, duygu bakımından kendini tanıyan duygularını yönetebilen, sakin, eleştiriye açık ve sabırlı bireyi tanımlamaktadır. Uyumluluk, kurallara uyan, grup üyesi olmaya önem veren, açık sözlü, güvenilir birey demektir. Sorumluluk ise, düzgün karaktere sahip, öz-disiplinli ve planlı bireyi ifade etmektedir (Özdevecioğlu, Kaya ve Dedeoğlu, 2013: 26-27).

Kanger vd. (2001), kişilik tipini iş arama bağlamında sınıflandırmışlardır. İş arama davranışının sonucu olan iş ve kariyer bağlamında ise Holland (1966), meslek seçimi ile ilişkili olarak bireyin kişilik tiplerini şu şekilde sınıflandırmıştır (Akdemir ve Çiçek, 2022: 26-27). Gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel. Kariyer ve meslek yönelimi ile ilgili bu kişilik tipleri, iş arama davranışına uyarlanabilir. Buna göre, gerçekçi tipler, sosyal iletişimde başarısız olan bu tipler, beceri gerektiren iş ve kariyerleri tercih etme eğilimindedirler. Dolayısıyla bu bireylerin iş arama sürecindeki hedefleri de buna göre belirlenmeleri beklenebilir. Araştırmacı kişiliğe sahip tipler, üretmeyi seven, sorgulayan, meraklı kişilerdir. İş arama davranışı bağlamında bu bireylerin, sosyal ağ kurması ve iş olanakları hakkında bilgi toplamada daha başarılı olması beklenir. Sanatçı tipler, sezgi, hayal ve duygu zengini ve içedönük kişiliklerdir. Bunların iş arama sürecinde özellikle alternatif iş olanakları araştırma ve oluşturma konularında daha başarılı bir süreç yönetmeleri beklenebilir. Sosyal kişiliğe sahip tipler, adından da anlaşılacağı üzere, toplumla iç içe olmayı seven, empati yeteneği gelişmiş bireylerdir. İş arama, birey ve sosyal çevre arasındaki etkileşimle yakından alakalı olduğu için, sosyal kişiliğe sahip bireylerin, iş arama davranışını uygun bir iş ile sonuçlandırmada, görece daha başarılı olması beklenebilir. Girişimci tipler, aktif, lider, kendine güvenen, sosyal ve dışa dönük kişiliklerdir. Bu kişiliğe sahip bireylerin iş arama sürecinde hem hazırlık ve hem de aktif iş arama aşamalarında başarılı olması beklenebilir. Çünkü bireyin sosyal olması, çevresiyle sosyal ağlar kurması, sürecin hazırlık aşamasıyla yakından alakalı iken, bireyin özgüvene sahip ve girişimci olması ise, aktif iş arama aşaması ile ilgilidir. Bundan olsa gerek, girişimci programların istihdamın önemli destekleyicileri arasında yer aldığı da belirtilmektedir. Son olarak, geleneksel tipler diye kategorize edilen kişilikler, riskten

kaçınan, daha edilgen, kuralcı ve rutini tercih eden bireylerdir. Bu tür kişiliğe sahip bireyin iş arama davranışında, daha çok resmi kanalları kullanması beklenebilir.

Bireyin kişiliğini oluşturan ve davranışlarını etkileyen kişilik faktörleri, yükseköğretimden (okuldan) işe geçiş sürecinde iş arayan bireyin istihdamı ve istidam sürecinde de kariyer aşmalarında başarılı olması bakımından kritik değişkenlerdir (Yeşiltaş vd., 2018: 582). Bu noktada dikkat çekici olan bireyin kişilik özellikleri ile iş ve kariyeri arasındaki ilişkinin karşılıklı olabilmesidir. Bunun anlamı, bireyin kişilik özellikleri onun iş arama davranışını etkilediği gibi, Akdemir ve Çiçek'in (2022: 36) ifade ettiği gibi, bireyin kariyeri de onun kişiliğinin şekillenmesine katkı sağlayabilir. İş ve kariyerin bireyin kişiliğine olan etkisi, sosyal kabul ile ilişkili olabilir. Çünkü bireyin, yaptığı iş dolayısıyla sosyal çevresi tarafından takdir görmesinin, onun psikolojik sağlığını olumlu etkilemesi beklenebilir. Araştırmalar (Polatçı, Sobacı ve Kaban, 2020: 12), bireyin davranışını etkileyen bu kişilik özelliklerinin, sadece iş arama sürecinde değil, iş bulduktan sonraki iş tatmini gibi çok önemli olan birey özelliklerini de desteklediğini göstermektedir. Yukarıda sayılan bu beş faktörde geçen kişilik özellikleri, bireyin, iş arama sürecinde, çevresinden bilgi alıp, olumlu sosyal ağ kurarak, sorumluluk üslenip, duygularını yönetebildiği ve uyumlu olduğunda, iş aramada daha iyi hazırlık yapmakta ve aktif iş aramada inisiyatif ve rol alarak daha fazla çaba ve yoğunluk göstermesini destekleyebilir.

1.4.1.3. İş Arama Tutumu

İş arama davranışının analizinde kişisel girdilerden birisi olan iş arama tutumu, bu sürecin önemli belirleyicileri arasındadır. Psikolojik bir kavram olan tutum, bireyin, herhangi bir nesne ya da olguya yönelik inanç seti olup, o nesneye dair davranışlarını etkiler (Weigel, 1983). Bireyin tutumunda, yöneldiği nesne/olguya dair olumlu ve olumsuz bilgilerin payı vardır. Bunun anlamı, tutumun bilişsel, duygu, düşünce ve davranış bileşenlerinden oluşan bir bütünlük olmasıdır. Bireyi davranışa hazırlayan eylem olan tutumlar, doğrudan gözlenip, ölçülemezler. Ancak bireyin davranışları gözlemlenerek bazı çıkarımlarda bulunulabilir (Yılmaz ve Aytekin, 2020: 442). İnanç ve değerlerin bir fonksiyonu olan tutum (Ustaahmetoğlu, 2013), genel olarak değil de herhangi bir nesne veya olguya yönelik olarak ele alınır. Bu araştırmada iş aramaya dair olarak ele alınan iş arama tutumu, PDT'ne göre, bireyin iş aramaya dair bilişsel ve duygusal değerlendirmesidir (Başbuğ,

2008: 38). Benzer şekilde konuyu PDT çerçevesinde ele alan Kümbül Güler (2012:15), tutumu, iş arama niyetine etki eden önemli bir unsur, şeklinde ifade etmektedir. Bu teoriye göre tutum, bireyin iş aramaya dair bilişsel ve duygusal değerlendirmesini kapsamaktadır. Buna göre bazı kişiler, iş bulmak için harcanan çabayı gereksiz görürken; bazılarının bunun gerekli (bilişsel olarak) ve zevkli (duygusal olarak) olarak görmesi, örnek verilebilir. PDT’nde, birey davranışında bilişsel (düşünme) zeminde ele alınan tutum, niyeti ve niyet de davranışı etkiler. PDT’si, iş arama davranışının öncülü olarak niyeti; niyetin öncülü olarak da iş arama tutumunu kabul eder. Çünkü işsiz bireyin, iş arama davranışını olumlu veya olumsuz olarak değerlendirmesi (tutumu), onun iş arama davranışı niyetini ve dolayısıyla da iş arama aktivitelerini gerçekleştirmesini destekler. Teorinin önemli isimlerinden olan Ajzen (2012) ve Fishbein’e (1980) göre, inançların bir fonksiyonu olan iş arama tutumu, iş arama davranışında önemli bir işleve sahiptir. Bireyin iş ve iş arama sürecine dair bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri, bu sürecin başarılı bir şekilde sonuçlanmasında belirleyicidir. Bireyin iş aramaya yönelik tutumlarının ipuçları, bu sürece dair görüşlerinde yakalanabilir.

İlgili literatür incelendiğinde, birçok araştırmacı ve yazarın iş arama tutumunu PDT çerçevesinde ele aldığı görülebilir. Bunun temel nedeni, PDT’nin; iş arama tutumu, öznel norm, iş arama öz yeterliği, iş arama niyeti ve iş arama davranışları arasındaki ilişkiler bağlamında ele alınıp analiz etmesidir. Sonrasında PDT çerçevesindeki bu analizlerin farklı bağlam, kültür ve örneklerde test edilmesiyle de ortaya ciddi bir literatür çıkmıştır. Bu literatürde iş arama tutumuna yönelik tanımlardaki benzerliğin sebebi budur. PDT’den ilham alan bu araştırmalarda, söz konusu, iş arama tutumu, öznel norm, iş arama öz yeterliği, iş arama niyeti ve iş arama davranışları arasındaki ilişkilerde çok farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak bununla birlikte, bu çalışmaların neredeyse hepsinde bireyin sahip olduğu öznel norm ile niyet arasında ilişki tespit edilmiş olup, bu çalışmaların çoğunda da iş arama tutumu, iş arama niyetiyle önemli ölçüde ilişkili bulunmuştur (Fort, Pacaud, Gilles, 2015). İş arama tutumunun farklı bağlamlarda ele alınmasıyla, bireyin iş arama tutumunun sahip olduğu inançlar ve yaşadığı kültürden etkilendiği belirlenmiştir. Bu yüzden de farklı etnik kökene sahip bireylerin, iş aramaya yönelik tutumlarında farklılık olması da olası ve normaldir (van Hooft et al., 2004). Bu farklılıklar, işsiz bireye cinsiyet rolüne ilişkin olarak yüklenen anlam ile kültürün birey odaklı veya toplum odaklı olmasına göre değişebilir. Tabi ki bunda bireyin genetik mirası,

deneyimleri, bilişsel alt yapısı ile kişilik tipinin de rolü vardır. Diğer taraftan iş arama tutumunu, bir kişinin, iş arama davranışına yönelik araçsal veya duygusal değerlendirmesi olarak ele alan (Van Hooft et. al, 2021), bu özelliğin, kişisel olarak algılanan önem veya hoşluğu ifade ettiğine vurgu yapmaktadır. Buradaki iş arama tutumu, iş, işsizlik ve istihdam ile ilgili bilişsel yargılar ve duygusal inançların fonksiyonudur. Buna göre, bireyin iş arama davranışına atfettiği önem ve gereklilik (bilişsel boyut) ile bu süreçteki etkinliklerden hoşnut olması, onun iş arama tutumunun yüksek düzeyde olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Bu araştırmada iş arama tutumu, öğrenme deneyimlerini ve öğrenme deneyimlerinin de iş arama öz-yeterliği ile iş arama sonuç beklentilerini öngörmesi beklenmiştir.

1.4.1.4. Temel Öz-Değerlendirme

Yükseköğretim mezunu işsiz bireyin iş arama davranışını modelindeki kişisel girdilerden bir diğeri de temel öz-değerlendirmedir. Temel öz değerlendirme, iş arama sürecinde, bireyin sahip olduğu bilişsel, duygusal ve davranışsal özellikler bakımından yeterli olmasına dair yargı ve beklentilerini ifade eder. Bireyin kendindeki özellikler demetine yönelik bu inanç, yargı ve beklentileri, yetkin bir iş arama davranışı için çok önemlidir. Çünkü temel öz-yeterlik, bireyin iş arama sürecindeki hazırlık ve aktif iş arama süreçlerini planlayıp, yürütebilmesini sağlar. İş arama sürecinde bireyin temel öz-yeterliğe sahip olması, görev odaklı bir olgu olup, “iş arama özyeterliği” ile “öz güveni” de destekleyen bir yapıdır. (Kümbül Güler, 2012: 21-22). Bireyin, yapacağı davranışların sonucuna dair kendine olan inancına dayalı, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları olan bu yapı, iş arama da dâhil birey davranışlarının önemli bir belirleyicisidir. Bandura'nın (1994) SBT'ni referans alan temel öz-değerlendirme, bireyin sahip olduğu becerilerinin yetkinliğinden ziyade, yeteneklerini kullanabilmeye yönelik inancını ifade eder (Katrancı, 2019: 6). Yazarın bu açıklamalarına dayalı olarak, araştırmanın konusu itibarıyla temel öz-değerlendirme, bireyin iş aramaya yönelik plan yapabilme, bu planı icra etmeye dair bilişsel, duygusal, sosyal ve davranışsal potansiyelinin farkında olması ve bunlarla ilgili motivasyona sahip olması şeklinde tanımlanabilir. Bu farkındalık ve motivasyon, onun iş arama sürecindeki olası zorluklarla mücadelesini de tayin eder. Durmaz (2016: 65), temel öz-değerlendirme ile ilgili olarak bireyin bu farkındalığı ve motivasyonunun mevcut yetenek düzeyine yönelik olmaktan çok, onun potansiyel

yetenek seviyesini ifade ettiğini belirtmektedir. Diğer taraftan bireyin, örneğin iş arama davranışını planlama ve sergilemedeki temel öz-yeterliği, onun bu iş arama davranışına dair bilinci (Söylemez, 2019: 32) olarak da ifade edilebilir. Yazara göre bu bilinç, bireyin örneğin iş arama davranışını sergilemesinde, şans ve kader benzeri faktörlerden ziyade, etken olarak kendi özelliklerine inanmasıdır. Bu inanç iş arama davranışıyla ilgili olarak zamanla bireyi, dışsal etkenlerden çok, içsel kontrol odaklı olmaya yöneltebilir. Ancak temel öz-değerlendirme genel bir davranış olmadığı için, bireyin iş arama davranışına dair bu içsel kontrol odaklı yeterliğinin, başka eylemlere transfer edilmesi kolay değildir. Dolayısıyla bireyin örneğin, iş arama davranışı ile ilgili olarak geliştirmiş olduğu temel öz-değerlendirme düşüncesi, bilinci ve yargısını, bu davranışın dışındaki bir eyleme yönelik olarak yeniden geliştirmesi gerekir. Bu durumda doğru olan temel öz-değerlendirme olgusunun, bireyin yöneldiği bir iş, görev veya etkinlik bağlamında ele alınmasıdır (Uslu, 2018: 50). Çünkü temel öz-değerlendirme gibi, bireyin bir eyleme dair kişisel yargısını ifade eden yeterlikler, sadece bir iş, görev veya etkinlikle ilişkili değil, aynı zamanda bağlama da özgüdürler (Dadandı, 2017: 64). İş arayan bireyin, doğru planlama ve bu planı isabetli icra edebilmesinde kritik bir değişken olan kendine dair olumlu yargının (temel öz-değerlendirmenin), duruma ve bağlama özgü olduğunu bilmesi, iş arama sürecini başarılı şekilde yönetmesi bakımından çok önemlidir. Çünkü olumlu bir temel öz-değerlendirme, bireyde sağlıklı bir benliği destekleyerek, onun iş arama sürecindeki kendisine ait içsel potansiyeli ve dışsal durumsal değişkenleri bilip, buna göre planlama ve hareket etmesini sağlar (Kanyılmaz Polat, 2015). Bireyin içsel potansiyeline dair olumlu yargıya sahip olması ve dışsal değişkenlerin bilincinde olması, yani olumlu ve yüksek temel öz-değerlendirme, onun iş arama da dâhil yaşam pozisyonu üzerinde oldukça etkilidir (Demircioğlu ve Işık, 2020: 174). Bu bakımdan bireyin iş arama sürecini başarılı bir şekilde tamamlamasında kritik bir olgu olan temel öz-değerlendirme düzeyini artırmak için, konuyla ilgili doğrudan veya dolaylı deneyimler yapması, sosyal çevreden potansiyeli hakkında övgüler alması, psikolojik ve fizyolojik bakımdan sağlıklı bir yaşam sürmesi önemlidir (Kanat, 2018: 794).

1.4.2. Çevresel Faktörler

1.4.2.1. Finansal Stres

Literatürde yer alan ilgili çalışmalara göre, (Kanfer, Wanberg ve Kantrowitz, 2001; Wanberg, Kanfer ve Rotundo, 1999; Blau, 1994) bireyin iş arama sürecinde yaşadığı önemli bir değişken olan finansal stres, talep olunan işin kalitesi ile ilgili olabilir (Leana ve Feldman, 1992). Buradan hareketle yüksek düzeyde finansal stres (ekonomik zorluk) hisseden bireyin, bu süreçte aldığı ilk teklifi kabul etme olasılığı vardır.

Aynı konuda çalışan Gerard ve Welters (2022: 1-3), Kendi Kaderini Tayin Teorisi (KKTT), Kıtık Teorisi, İçgörüler ve Kaynakların Korunması Teorisi çerçevesinde yaptıkları araştırmada, iş arama sürecinde algılanan finansal stresin, iş arama kalitesini ve ardından iş arama etkinliğini olumsuz yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Buradaki iş arama kalitesinden kasıt, iş arayan bireyin bu süreçte kullandığı stratejiler ile bu süreçte sergilediği öz-düzenleme becerileri anlamındadır. Bireyin iş arama stratejisi, istihdam hedefine ulaşmak için benimsenen yaklaşımları; öz-denetim ise, bireyin istihdam hedefini gerçekleştirme konusundaki kararlılığını göstermektedir. Ancak KKTT'ne göre, bu kararlılık, finansal stres gibi dışsal değişkenlerin iş arama motivasyonu yönlendirmesine bağlıdır. İş arama sürecinde bireyin hissettiği motivasyon kaynağının, içsel veya çevresine bağlı dışsal değişkenlere bağlı olması, iş arama sürecini farklı etkiler. Yazarların çeşitli literatür kaynaklarından aktardığına göre, finansal stres gibi dışsal değişkenler, bireyin bilişsel yeterliğine dair algısına zarar verebilir. İş arama sürecinde zamanla ortaya çıkan finansal stresin olumsuz etkisi, en çok iş arama yoğunluğunda kendisini göstermiştir. Bunların teklif edilen işi kabul etmeleri halinde ise, onların işinden daha az memnun olmasına yol açabileceği vurgulanmıştır. Yazarlara göre, iş arayan bireyin yaşadığı yerel işgücü piyasasının genel durumunun, bireyin algılarını etkilemesi normaldir. Normal olmayan, bu değişkenin iş arayan bireyin cesaretini kırıp, onda depresif olumsuz algıya yol açmasıdır. Bunun için ise, iş arama davranışının etkililiği, her şeyden önce bu süreçteki stresten uzak elverişli koşullara bağlıdır. Ancak bu sürecin elverişli olması, iş arayan bireyin kontrol edebildiği değişkenler kadar, ekonomik güçlükler gibi kontrol edemediği değişkenlere de bağlıdır. Bu noktada, algılanan finansal stresin azaltılmasında bilişsel durum, işsizlik sigortası, iş ve meslek danışmanlığı fayda sağlayabilir.

Klehe et al (2012), iş arama sürecinde finansal stresi, farklı bir bakış açısıyla ele almışlardır. Literatürde genellikle iş arama sürecinde olumsuz etkilerinden söz edilen finansal stresin, iyi yönetildiğinde iş arayan bireyin süreci daha iyi yönetmesi ve kariyerini yeniden düzenlemesi gibi olumlu etkilerine değinilmiştir. İşsizlik, iş kaybı, eksik istihdam ve iş güvencesizliği, finansal stresin en görünür biçimleri olsa da bireyin algıladığı finansal stres, daha çok kariyer uyumsuzluğu ile ilgilidir. Yani bireyin sahip olduğunu düşündüğü potansiyeli ile teklif edilen iş arasında uyumsuzluk varsa, bu durum bireyin finansal stres algısını artırır. Yazarlara göre iş arama sürecinde finansal stresin olumsuz etkilerini azaltmak için bununla başa çıkma stratejisi kullanılabilir. İş arayan birey, aradığı işle (ya da belirlediği hedeflerle) ilgili sürekli stres yaşıyorsa, iş arama yollarını veya hedeflerini değiştirmelidir. Bu noktada, mevcut modellerin çoğunda önerildiği gibi, iş arama yoğunluğunun hem iş arama süresini kısaltacağı ve hem de daha iyi bir iş bulma olasılığını artıracacağı şeklindeki varsayımları, her zaman ve her durumda doğru değildir. Yeni iş arama veya işsiz olma durumu ile yaş değişkeni bu durumun en önemli örnekleridir. Her ne kadar iş arama, birey iradesine bağlı, motive edici öz-düzenlemeli bir süreç olsa da Kanfer et al. (2001)'e göre, aslında bu sürecin doğasında birçok belirsizlik vardır. İş arayan bireyi en çok hedef belirlemede zorlayan bu belirsizliklerin bir kısmı finansal stresle ilgilidir. Çünkü finansal stres, iş arama sürecinde bireyde, kaçınma veya tikslenme gibi motivasyonu kırıncı algılara yol açabilir.

İş arama sürecinde algılanan finansal stresle ilgili olarak Song et al (2009), Çin'de iş arayan 100 işsiz üzerinde bir araştırma yürütmüş ve araştırmada üç model test edilmiştir. Buna göre, iş arama olgusunun doğası öncelikle bireyde stres algısı oluşturmakta, tersi durumda da stres, iş arama sürecinde bireyi olumsuz etkilemektedir. Buna göre ikili bir doğası olan iş arama, hem işsizlik stresiyle başa çıkma stratejisidir ve hem de kendisi bir stres kaynağıdır. Kuşkusuz iş aramanın stres kaynağı olmasında, bu süreçte bireyin algıladığı finansal stresin de payı vardır. Bu da finansal zorluklardan kaynaklı iş arama stresi ile bireyin psikolojik sağlığı arasında ilişki kurulabileceğini göstermektedir. ABD'de yetişkinler üzerinde yürütülen bir araştırmada, yüksek finansal stres ile psikolojik sıkıntı ilişkili bulunmuştur (Ryu ve Fan, 2023).

Konuyla ilgili araştırmalar daha çok bu süreçte iş arayan bireyin kontrolünde olan bilişsel, duygusal ve davranışsal değişkenlere odaklanmıştır. Buna göre, iş arama davranışında algılanan finansal stresin bu süreçteki etkisine dair çalışmaların sınırlı olduğu

belirtilebilir. İşte bu sınırlılıktan hareketle, araştırmada, iş arayan bireyin yaşadığı ekonomik zorluklara dair algısı, “algılanan finansal stres”; bu ekonomik zorlukların bireyin iş arama sürecindeki algı, karar ve seçimleri üzerinde oluşturduğu baskı ise “finansal stres” olarak adlandırılmıştır. Araştırmada SBKT çerçevesinde oluşturulan iş arama modelinde finansal strese, çevresel değişkenler altında yer verilmiştir. Modelde, finansal stresin iş arayan bireyin öğrenme deneyimlerine etki etmesi beklenmektedir.

1.4.2.2. Bölgesel İşsizlik

Araştırmada SBKT çerçevesinde oluşturulan modelde, çevresel değişkenler başlığı altında yer verilen bölgesel işsizlik, iş arama davranışında önemli bir değişkendir. Bu değişken, iş arama sürecinde bireyin gösterdiği çaba ve yoğunluğundaki motivasyonu düşüren çevresel bir faktördür. Bölgesel işsizlik değişkeni, bireyin umudunu kırarak, motivasyonel içsel süreçlerini olumsuz etkileyerek iş arama yoğunluğunu azaltabilir ve kültüre bağlı olarak birey üzerindeki sosyal baskıyı da artırabilir. Ancak bölgesel işsizliğin yüksek olması durumunda, bireyin bulduğu işten daha fazla memnun olduğu da bilinmektedir. Bu durum, bölgesel işsizliğin, iş arama davranışında hedef belirleme ve bu sürecin sonucunda ulaşılan istihdamla ilişkili olduğunu göstermektedir. İş arama sürecinde çevresel bir faktör olarak ele alınan bölgesel işsizlik, esasında ekonominin sağlığı ile ilgilidir. Bölgesel işsizliğin iş arama davranışı sürecine olası etkileri, daha az görüşme ve iş teklifi ve daha fazla ayrımcılığa maruz kalma, şeklinde sıralanabilir (Wanberg, Ali & Csillag, 2020: 323).

İş arama sürecinde bireysel faktörlerden ziyade çevresel faktörler içinde yer alan bölgesel işsizlik, sürecin belirleyici değişkenleri arasındadır. Çünkü en genel anlamda iş arama, psiko-sosyal bir aktivitedir. Bu süreçte bireysel değişkenler ile sosyo-ekonomik çevre değişkenleri birlikte etkilidir. Ancak ilginçtir, iş aramada işsiz bireyin işe geçişindeki değişkenler, genelde iş arama modeli ile analiz edilmiş olup, çoğunlukla da bu süreç, bireyin psikolojik değişkenleri ve ücret odaklı olarak ele alınmıştır (Davia & Marcenaro-Gutiérrez, 2008: 93). Bu modellerden çevre değişkenlerini ele alanların çoğu da bunu sosyal çevre, daha doğrusu iş arayan bireyin kurduğu sosyal ağlar bağlamında ele almıştır. Ancak ekonominin sağlığı veya konjonktür ile ilgili durumlarla alakalı bölgesel işsizlik gibi değişkenlere çok dikkat edilmemiştir. Oysa iktisat, psikoloji ve sosyoloji disiplinleriyle ilgili oldukça karmaşık bir olgu olan iş arama davranışı, kişisel bağlam ve

sosyo-ekonomik çevresel bağlamla birlikte ele alınmalıdır. Çünkü iş arama davranışındaki hazırlık, yoğunluk ve sonuç beklentileri birey kadar, işsizlik gibi çevre koşullarına da bağlıdır. Araştırmalar işsizlik oranı düşük olduğunda, insanların daha fazla iş arama faaliyetinde bulduklarını; işsizlik oranı yükseldiğinde ise iş arama faaliyetinin düştüğünü göstermektedir (Başbuğ, 2008: 6). Bu yüzden iş arama davranışının bütüncül analizinde, bireysel ve çevresel faktörler birlikte ele alınmalıdır.

İş arama sürecini etkileyen çevresel faktörlerden birisi olan bölgesel işsizlik oranı, ekonominin konjonktürel performansını göstermektedir. Bir ekonomideki işsizlik oranı, ekonomik etkinliğin bir göstergesi olup, aslında bir sıkıntının da işaretidir. Konu Türkiye bazında ele alındığında, işsizlik, demografik sebepler, kentleşme, eğitim ve bölgesel dengesizliklerle alakalıdır. Araştırmanın konusu olan bölgesel işsizlik Türkiye’de “bölgelerarası gelişmişlik farklarına” bağlı önemli bir problemdir. Araştırmada, SBKT çerçevesinde oluşturulan modelde, çevresel değişkenler başlığı altında yer verilen bölgesel işsizlik, Malatya ili ile sınırlıdır. Bu konuda İŞKUR (2022), Malatya İli İşgücü Piyasası Araştırmasını, 20 ve daha fazla çalışanı olan toplam 17 sektördeki 678 işletme üzerinde yürütmüştür. Araştırma sonunda hazırlanan rapora göre, Malatya ilinde açık iş oranı %2,2’dir (Türkiye genelinde %1,9). Malatya ilinin dâhil olduğu 2. Düzey Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması TRB1 (Malatya, Elâzığ, Bingöl, Tunceli) olarak tanımlanmıştır. 2022 yılı itibarıyla bu bölgede 15 yaş ve üstü nüfus 1,35 milyon kişi iken işgücü katılma oranı %48,3 seviyesindedir. İşsizlik oranı ise 2021 yılında %10,2 olarak gerçekleşmiştir. 2022 yılında açık iş sayısı en yüksek olan ilk üç meslek: konfeksiyon işçisi, beden işçisi ve güvenlik görevlisi. 2022 yılı Eylül sonu itibarıyla Malatya ilindeki kayıtlı işsizlerin sayısı 45.934 kişidir (%47,4 kadın ve %29,4 18-24 yaş arası gençler). (Bayraktar, 2022).

1.4.3. Öğrenme Deneyimleri

1.4.3.1. İş Arama Öz-Yeterliği

Bandura (1994, 1995) öz-yeterlik kavramının belirli görevlerle ilişkili olduğunu vurgulamaktadır (Dadandı, 2017: 63). Bu bakımdan çalışmada yer verilen iş arama öz-yeterliği, göreve özgü (task-specific) öz-yeterlik algısını ifade etmektedir. Göreve özgü öz-yeterlikten kastedilen, hedeflenen davranışla (iş arama davranışı) ilgili bireyin öz-yeterliğidir. Bu ise, bir işi etkileyen bireysel yeterliliklerle ilgili algı ve inançları ifade

eder (Gözüm ve Aksayan 1999; Uyaniker 2014). Bandura (1997) ve Pajares (2002), “göreve özgü öz-yeterlik” algısını değerlendirmenin genel öz yeterlik inancına göre daha önemli olduğunu vurgulamışlardır (Katrancı, 2019: 19). Çünkü öz-yeterlik, genel bir davranış biçimi değil, belirli bir faaliyet alanı için özelleşmiş bir davranış biçimidir (Söylemez, 2019: 33). İş arama görevine özgü olarak iş arama öz-yeterliği, iş arayan bireyin, “iş arama aktivitelerini ne kadar başarılı yürüteceğine dair kendine olan güveni” olarak tanımlanmıştır (Kanyılmaz-Polat, 2015: 73).

İnsanın kendi başarısına dair inanç, performans ve motivasyonu etkilediği düşünülen öz-yeterlik, Bandura (1982) tarafından, “bireyin, ileriye dönük durumları yönetmek için ihtiyaç duyduğu hareket biçimlerini planlama ve gerçekleştirme konusunda kendi yeteneklerine olan inancı” olarak ifade edilir (Arseven, 2016: 67). Bandura’nın tanımladığı bu öz-yeterlik aslında genel bir kavramdır. Bu kavramın işe yönelik (göreve dair) versiyonu iş arama öz-yeterliği şeklinde ele alınabilir. Çünkü buradaki öz-yeterlik, bireyin belli bir görevi (örneğin iş aramayı) yerine getirip getiremeyeceğine dair inancına odaklanır. İş arama öz-yeterliği yüksek olan bireyin, belirlediği hedeflere ulaşmak için bilişsel, güdüsel, duygusal ve tercih süreçlerinden yararlanması beklenir. Çünkü literatürde yer aldığı şekliyle Bandura’ya göre, bireyin iş aramaya dair kendine olan inancı, bu dört temel psikolojik süreçle alakalıdır. Buradaki bilişsel süreçler, iş arayan bireyin hedeflerini belirlemede etkili olan sahip olduğu yeteneklerine dair öz-takdir anlamındadır. Duygusal süreçler, iş arayan bireyin süreci başarılı tamamlamak için kendisine içsel takdiri anlamındadır. Güdüsel süreçler motivasyonel süreçler ile ilgili iken, tercih süreci de denetim odağı ile ilişkilendirilebilir (Arseven, 2016: 68). Bu bağlamda iş arama öz-yeterliği, iş arama davranışını gerçekleştirme, sürdürme ve bu süreçteki zorluklara göğüs germede etkili olan algı durumu (Çakır, 2016: 219), şeklinde tanımlanabilir. Çalışmada, göreve yönelik olarak ele alındığında ise, iş arama öz-yeterliği, “yükseköğretim öğrencilerinin iş arama davranışını başarılı biçimde yerine getirmeye ilişkin öz algısı”, şeklinde tanımlanabilir. Burada bireyin iş arama sürecindeki kendisine dair algısı aslında, bu süreci başarılı biçimde yürütmekle ilgili kendine olan inanç ve güvenini ifade etmektedir. İş arayan bireyin öz-yeterlik algısı, bu sürece hazırlığı ile ilişkili olup yüksek öz-yeterliği ise, yine bu süreçte kendisine olan öz güvenini ifade etmektedir. Öz-yeterlik algısı yüksek olan bireyin, iş arama davranışını icra etmede daha istekli, azimli, kararlı ve sebatlı olması ve sonuca dair daha yüksek beklentiye sahip

olması beklenebilir. Diğer taraftan iş arama öz-yeterlik algısı yüksek olan birey; “iş arama sürecini doğru planlayan, örgütleyen ve sonuca ulaştıran kişi” biçiminde tanımlanabilir. Bandura’ya (2012) göre, öz-yeterlik algısı seviyesi, üçlü düzlemde ele alınabilir. Bunlar: Düzey, güç ve genellenebilirliktir. Buradaki öz-yeterlik düzeyi, bireyin iş ararken karşılaşacağını düşündüğü zorluğun düzeyini ifade etmektedir. Öz-yeterlik gücü, bireyin iş ararken karşılaşacağı olası güçlükleri aşmaya dair öz-inancını ifade eder. Son olarak öz-yeterliğin genellenebilirliği ise, bireyin, iş arama sürecinde belirlediği hedeflere dair beklentilerinin farklı durumlara ne derece genellenebileceği ile ilgilidir (Arseven, 2016: 68-69). Yazara göre, bireyin iş arama davranışı ile ilgili öz-yeterlik kaynakları, yaşadığı deneyimler, bununla ilgili gözlemleri, çevresindekilerin buna dair söylemleri, psikolojik ve fizyolojik durumu, şeklinde sıralanabilir. Bu süreçte, iş arayan bireyin yaşadığı olumlu/olumsuz deneyimler onun iş aramaya dair öz-yeterliğini etkiler ve sonraki arayışını da yönlendirir. Bandura’nın Sosyal Bilişsel Kuramında belirttiği gibi, aslında iş arayan birey, yaptığı gözlemlerde nötr ve mutlak taklitçi değildir. Bu birey, başarılı olduğunu düşündüğü yüksek statüde, yetenekli kişilerin iş arama davranışı sonuçlarını gözleyip, bundan öğrenmeye daha meyillidir. İş arama öz-yeterliğini etkileyen bu dolaylı deneyimler, kendisinin de başarılı olup olmayacağı konusundaki yargısını yönlendirir. Bu süreçteki dolaylı deneyimler bir anlamda, iş arayan bireyin, başarılı bulduğu sosyal modelden ders almasıdır. İş arayan bireyin bu süreçte sosyal çevreden birçok öğüt, tepki ve teşvik aldığı bilinmektedir. Bunların bireyin iş arama öz-yeterlik algısını etkilemesi doğaldır. Burada önemli olan iş arayan bireyin sosyal ağ kurmasından ziyade, kurduğu bu sosyal ağların, sosyal ikna diye bilinen işlevle, onu bu süreçte gerçekçi biçimde yönlendirmesidir. Son olarak, iş arayan bireyin, bu süreçte yaşadığı gerginlik ve kaygıların, onun öz-yeterliğini etkilediği bilinmektedir. Ancak bu etki iş arayan bireyin psikolojik durumuna göre değişir. Örneğin psikolojik anlamda rahat olan bireyin iş arama öz-yeterlik algısının yüksek; tersi durumda ise düşük olması beklenir.

1.4.3.2. İş Arama Sonuç Beklentileri

İş arama ile ilgili literatürde, işsiz bireyin iş arama davranışında hedef belirleme ve bu hedefe ulaşmaya dair sonuç beklentilerinin belirleyici etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir. Bunlardan Beklenti-Değer Teorisi (BDT), birey davranışı, davranışın sonucuyla ilgili beklentiye ve bireyin sonuca ilişkin attığı değere göre belirlenmektedir.

BDT'ne göre, iş arayan bireyin, bunun için gerekli öz-güven ve motivasyona sahip olup, yoğun şekilde iş arama etkinliklerinde bulunması, her şeyden önce, uygun bir iş bulabileceğine yönelik bir beklentisinin olmasını gerektirir. Tabii ki bu beklentinin de uğruna çaba sarf etmeye değer olması gerekir. Bunun anlamı, bireyin iş bulmaya dair beklentisi, onun bu süreçteki istek ve çabasını artıracaktır. Feather'ın (1992) BDT çerçevesinde formüle ettiği bu anlayışa göre, işe dair beklenti ve bu beklentinin önemli görülmesi, iş bulmada çok önemli değişkenlerdir (Kümgül Güler, 2012: 15). Benzer şekilde PDT göre de insan davranışına genelde üç tür inanç yön verir: Bunlar; davranışının muhtemel sonuçlarına dair inançlar, diğer insanların normatif beklentilerine dair inançlar ve davranışı kolaylaştıran ya da engelleyen faktörlere dair inançlar (Ajzen, 2012). Bunlardan birincisi, davranışa yönelik tutumu, ikincisi, algılanan sosyal baskıyı (öznel norm) ve üçüncüsü de algılanan davranışsal kontrolü (öz-etkinlik) belirler (Başbuğ, 2008: 32).

BDT ile PDT gibi SBKT'de, insan davranışında sonuca dair beklentilerin belirleyici rolüne dikkat çekmiştir. Bandura'nın SBT'nı esas alarak geliştirilen SBKT'da, birey davranışlarından üç anahtar kavrama dikkat çekmektedir. Bunlar: öz-yeterlik inancı, sonuç beklentileri ve bireysel amaçlardır. Bunlardan sonuç beklentileri, sergilenen bir davranışın sonuçları veya getirileri ile ilgili bireyin inanışlarını içerir. Bu inanış, bireyin öz-yeterlik inancı, yetenek ve yeterlilikleri ile ilgilidir (Sanatı, 2019: 22). SBKT'nde sonuç beklentileri, "bir davranışı yaptıktan sonra ortaya çıkan durum ya da sonuçla ilgili kişisel inançlar" (Lent ve Brown, 2019) şeklinde tanımlanmaktadır. Yazarlara göre kariyer (iş arama) sürecinde, öz-yeterlikle ilgili olan sonuç beklentileri ilgi alanları ve seçim ile ilgilidir. Birey davranışlarını açıklamadaki belirleyici rolleri nedeniyle öz-yeterlik ve sonuç beklentilerinin kaynağının bilinmesi önemlidir. Bandura'nın (1997) genel SBT'den esinlenen yazarların geliştirdiği SBKT, öz yeterliliğin kaynakları olarak; a) önceki kişisel performans başarıları, b) dolaylı öğrenme (veya modelleme), c) sosyal ikna ve d) fizyolojik ve duygusal durumları sıralamışlardır. Bütün bunların özyeterliliği ve dolayısıyla da sonuç beklentilerini öngördüğü ifade edilmektedir. Dolayısıyla öz-yeterlikle alakalı bu kaynaklar, dolaylı olarak sonuç beklentilerinin de kaynağıdır. Toplu "öğrenme deneyimleri" olarak adlandırılan bu dört deneyimsel kaynak, kişi ve bağlamsal deneyimin temel araçları olarak görülmektedir. Lent ve Brown'ın (2019), SBKT'nin üç orijinal modeli (ilgi, seçim ve performans), birçok farklı örneklem

üzerinde denenmiştir. Bu denemelerde ilgili modellerin, akademik gelişim ve kariyer gelişimini açıkladığı görülmüştür. Ayrıca, sonuç beklentilerinin öz yeterlikle ilişkili olduğu; performans başarıları, dolaylı öğrenme, sosyal ikna ve duygusal durumun küme yordayıcılar olarak, sonuç beklentilerini etkilediği de belirlenmiştir (Lent & Brown, 2019: 6).

İş arama sonuç beklentilerinin, iş arama davranışına etkilerine yönelik olarak, bireyin bu süreçte doğrudan ve dolaylı yaşantı veya gözlemlerine dayalı öğrenmeleri kritik öneme sahiptir. İş arayan bireyin, bu süreçte yaşadığı deneyimleri, başkalarını gözlemlemesi, etrafındakilerin sosyal etkisi ile fiziki ve duygu durumlarına bağlı etkiler, topyekûn onun davranışını yönlendirme potansiyeline sahiptir. Bu durumda iş arama sonuç beklentileri olumlu olan bireyin, daha gerçekçi ve doğru hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için daha iyi hazırlık yapıp, daha yoğun çaba sarf etmesi beklenir. Bütün bunları yaparken de keyif alması, istek duyması ve olası zorluklar karşısında daha az stres yaşamaması beklenir. Bütün bunların sonunda olumlu iş arama sonuç beklentisinin, iş arayan bireyin niyetini de olumlu etkileyeceği öngörülebilir. Niyet değişkeninin inanç ile birlikte birey davranışlarını öngörme gücü dikkate alındığında, iş arama sonuç beklentileri olumlu olan bireyin bu süreci uygun bir iş ile tamamlaması olasıdır. Olumlu sonuç beklentileri için ise, iş arayan bireyin, sahip olduğu deneyimleri, bilişsel ve duygusal durumu, yüksek öz-yeterlik algısı, kurduğu sosyal ağlar önemlidir. İş arayan bireyin bu süreçte yaşadığı olumlu/olumsuz deneyimler ile başkalarının iş arama sürecindeki olumlu/olumsuz deneyimlerini gözlemlemesine dayalı öğrenmesi, iş arama sonuç beklentilerini etkiler. Ancak bireyin ister kendisinin yaşadığı ve isterse de gözlemlediği başkalarının iş arama sürecindeki olumsuz deneyimleri, öğrenilmiş çaresizlik gibi bir olumsuzluğa da yol açabilir. Bunun için iş arayan bireyin, bu süreçte kendisini tanıması, iyi hazırlık yapması, başarılı girişimlerde bulunması ve başarılı olanları gözlemlemesi ile olumlu sosyal ağlar kurması, öğrenilmiş çaresizlik gibi olumsuzlukları önleme bakımından önemlidir. SBKT'nin kariyer gelişiminin planlanması ve başarısı için ortaya koyduğu, “sosyal-bilişsel değişkenler, kişisel girdiler ve bağlamsal durumlar” modelindeki değişkenlerden birisi olan “sonuç beklentileri”, bu araştırmada, yükseköğretim mezunu işsiz bireyin iş arama davranışı sürecinde, niyet değişkenini öngören bir değişken olarak ele alınmıştır.

1.4.4. İş Arama Niyeti

Ajzen'in (1991, 2012) ortaya koyduğu ve birçok araştırma tarafından test edilen PDT, esas olarak birey davranışının gerçekleşmesinde niyetin birincil açıklayıcı olduğu iddiası üzerine kuruludur. Yazara göre niyet, "insanın denemeye istekli olma derecesi" olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla, insanlar denemeye istek duymadan, yapmak istedikleri davranışı planlamada ve gerçekleştirmekte zorlanırlar. Diğer taraftan niyet, daha önce karar verilmiş olan herhangi bir sonucu elde etme isteği, şeklinde de tanımlanabilir. Buna göre her türlü insan davranışı, "kararlaştırılmış niyet" ve/veya "otomatik niyet" sonucunda meydana gelir. PDT ve Dönüştürülmüş Eylem Teorisi gibi kuramlar, davranış olgusunu açıklamada ana değişkenin niyet olduğunu iddia etmektedir. Ancak bu iddia, ilgili davranışın sergilenmesinin bireye bağlı olması durumunda geçerli olup; bireyin dışındaki koşullar veya olanakların var olup olmaması durumunda ise geçerli değildir. Buna göre bireyin iradi bir davranışı sergilemesi, onu denemeye istekli olması yanında, bu denemenin gerçekleşmesi için gerekli koşulların da (ara koşullar) varlığına bağlıdır, denilebilir. Bu durumda, niyet, bireyin bir davranışı yapıp yapmayacağını belirlerken, bu niyet ise bireyin söz konusu davranışa yönelik tutumu ile ve diğer insanların bu davranışa dair düşüncelerinden (özel norm) etkilenir. Birey davranışını niyete bağlayan bu kuramlar, insan davranışının belirleyicisi olan ve motivasyonel etkenleri kapsayan niyetin, tutum, kişisel norm (özel norm) ve davranışsal kontrole bağlı olduğunu ileri sürmektedirler. Bu iddiaya göre, bireyin davranışının altında yatan niyeti etkileyen üç temel faktör vardır. Bunlar; a) davranışa yönelik tutum, b) topluma karşı algı (algılanan sosyal baskı, özel norm) ve davranış kontrolü ya da diğer adıyla öz-yeterlilik algısıdır (Mercan, 2015: 5-6; Kalkan, 2011: 193; Van Hooft, et al., 2004: 372; Başbuğ, 2008: 32). PDT başta olmak üzere, insan davranışını niyet değişkeni ile açıklamaya çalışan kuramlara göre, niyet ile davranış arasındaki ilişki şu şekildedir: Birey, iradi bir davranışı sergilemeden önce düşünür. Devamında, seçtiği bir sonuca (hedefe) ulaşmak için davranışı denemeye karar verir. Sonunda da eğer koşullar uygun ise bu davranışı sergiler. Burada bireyin birinci aşamadaki düşünmesi, belirli bir sonucu elde etmeye dair inancı (tutumu) ile ilgilidir. Bireyin davranışı denemek isteği, bu davranışa dair çevresindekilerin bakış açısına bağlı geliştirdiği özel algısına bağlıdır. Son olarak da bireyin bu davranışı sergilemesi, kendisine yönelik öz-yeterlilik algısına bağlıdır (Kümbül-Güler, 2012:15). Ancak burada belirtilen ilişkilerin çalışması, kültüre bağlı olarak

değişebilmektedir. Araştırmalar (Hagger vd., 2007), bireyci veya toplumcu kültürlerde adı geçen kuramların öngörülerinin tam olarak doğrulanmadığını göstermektedir (Başbuğ, 2008: 34). Son olarak insan davranışını niyet değişkeni ile açıklayan teorilerde söz edilen niyet, bilişsel niyet ve duygusal niyet şeklinde sınıflandırılabilir. Buradaki bilişsel niyet, bireyin sergilemek istediği davranışa dair düşünülmüş, seçim ve karar süreçleriyle ilgili niyettir. Bu niyetin davranışı nitelikli biçimde sergilemesini desteklemesi beklenir. Diğer taraftan, otomatik, bilinçsiz ve randomize şekildeki niyetin, alışkanlıklar ve rutinlerle ilgili davranışlarla ilgili olduğu söylenebilir. Araştırmalar (Bargh & Chartrand, 1999; Triandis, 1980), bu niyetin daha etkili olduğunu söylese de belirsiz ve değişken ortamlarla ilgili iş arama gibi karmaşık ve zor davranışlara rehberlik etmede sınırlı kaldığını göstermektedir. Bu nedenle, iş arama davranışının istihdam başarısının, daha güçlü/kaliteli iş arama niyeti ile ilgili olduğu belirtilebilir (Aktaran: van Hoof et al., 2021: 683). Buraya kadar değinildiği gibi, insan davranışını niyet değişkeni ile açıklamaya çalışan PDT ve Dönüştürülmüş Eylem Teorisi gibi kuramların öngörülerini, iş arama davranışını açıklamaya da yol göstericidirler. Buna göre iş arama davranışında, bireyi harekete geçiren itici motivasyonel süreçlerden birisi de niyettir. Bu niyetin öncülü de söz konusu davranışın sonunda elde edilecek sonuçlara dair olumlu beklentilerdir. Bireyin bu süreçteki planlama ve aktif iş arama faaliyetlerinin niteliği ve yoğunluğu, sahip olduğu, öznel inanç, algı, seçim ve kararlarının beslediği öz-yeterlik ile bu süreci başarıya ulaştıracak olumlu sosyal tepkiler ve diğer koşulların da varlığına bağlıdır, denilebilir. Sonuç olarak, araştırmanın konusu olan yükseköğretim mezunu işsiz bireyin, iş aramaya dair niyeti ne denli güçlü ise, iş arama davranışını sergileme olasılığı da o denli yüksektir, şeklinde öngörülebilir.

1.4.5. İş Arama Davranışının Sonuçları

İlgili olduğu değişkenlerin çokluğuna bağlı olarak, iş arama davranışı dinamik ve belirsiz bir süreçtir. Ancak bu belirsizlik içerisinde olan, iş aramanın amaca yönelik bir davranış olduğu gerçektir. Çünkü bu davranış, uygun bir iş bulunduğunda tamamlanır (Gökkaya, Latif ve Uçkun, 2015: 26). Bazı kaynaklarda (Smith & Gerhart, 1991) iş arama davranışının sonuçları olarak sadece iş bulmak değil, uygun ve sürdürülebilir bir iş bulmak, gösterilmektedir. Bu itibarla iş arama davranışı, bir taraftan sonuçlara odaklanırken, diğer taraftan odaklanılan bu sonuçlar tarafından yönlendirilir.

Araştırmalar (Wanberg, Watt & Rumsey, 1996) iş arama sonuçlarının bireyin, bizatihi bu süreci yönlendirmesinde kişilik özellikleri, akademik yeterlikler ile demografik ve çevresel birçok değişkenin etkili olduğunu göstermiştir. Kümbül Güler (2012: 27), iş arama davranışının en belirgin ve olumlu sonucunu bireyin iş teklifi alması olarak ifade etmiştir. Bu bakış açısında göre iş arama sonuçları, aslında iş arama sürecinin başarı kriterleri anlamında olup, iş arama davranışı ile sonuçları arasında öncüller ve ardıllar şeklinde doğrusal bir ilişkiye işaret etmektedir. Yazara göre iş arama sonucu olası üç neticeyle tamamlanır. Bunlar; teklif edilen işlerden birisini tercih etmek, hâlihazırda yaptığı işe devam etmek ve işi kabul etmemektir.

İş arama literatüründe (Ellis ve Taylor, 1983; Kanfer ve Hulin, 1985; Schwab vd., 1987; Steffy vd., 1989) iş arama davranışları ve sonuçlarının belirleyicileri arasında bireysel farklılıklara önemli bir vurgu vardır (Kümbül Güler, 2012). Bu farklılıklar ise öz saygı, iş arama öz yeterliği ve iş arama sonuçları üzerinde algılanan kontroldür (Saks & Ashforth, 1999: 337). Başbuğ'un (2008) birçok yabancı kaynaktan (Kantrowitz, 2001; Saks ve Ashforth, 2000; Wanberg, Hough ve Song, 2002) aktardığında göre de iş arama davranışının sonuçları iş bulmaktır. Ancak buradaki "iş bulmak" amacıyla birçok değişken söz konusudur. Genel kanaat, "uygun ve sürdürülebilir bir iş" gibi olumlu iş arama sonuçlarının, bireyin iş arama sürecinde gösterdiği çabanın yoğunluğu ve niteliğine bağlı olduğu şeklindedir. Ancak olumlu iş arama sonuçları sadece bunlarla sınırlı değildir. Bireyin iş arama davranışının olumlu sonuçlarla tamamlanabilmesinde, bunlara ek olarak konjonktürel durumlar, sosyal ve politik değişkenler de etkilidir. Zaman zaman yaşanan küresel veya yerel ekonomik krizlerde, bireyin yoğun ve nitelikli iş arama davranışı, bu krizlerden dolayı işgücü piyasasındaki bozulmalara bağlı olarak olumlu sonuçlanmayabilir. Dolayısıyla iş arama davranışının sonuçları, bireysel, psikolojik, sosyal ve ekonomik değişkenler bağlamında ele alınmalıdır. Örneğin Saks ve Ashforth (2000), iş arama davranışının sonuçlarına dair yaptıkları araştırmada, olumlu sonuçların büyük oranda iş arama sürecindeki çabalara ve değişkenlere bağlı olduğunu belirlemişlerdir (Başbuğ, 2008). Diğer taraftan Carlier, Schuring, van Lenthe & Burdorf (2014), iş arama davranışı sonuçlarında bireyin sağlık durumu, özsaygı, ustalık, iş arama bilişleri ve iş arama niyetinin de belirleyici etkisine vurgu yapmışlardır. Konuyu farklı bir coğrafyada ele alan Al Jahwari vd. (2020), üniversiteden mezun olan bireylerin iş arama davranışı sürecinde çoğunlukla net bir iş arama yöntemine sahip olmadıkları, interneti iş

bulmanın en iyi yolu olarak gördükleri ve diplomalarına güvendiklerini belirlemişlerdir. Bu bulgular, iş arama davranışı sonuçlarının iş arama yöntemi ile akademik özelliklere de bağlı olduğu şeklinde ifade edilebilir. Benzer şekilde konuyu, yüksek performanslı çalışma sistemleri bağlamında ele alan Behraves (2019), iş arama davranışı sonuçlarının, başvuru işin tatmin etme derecesi ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre birey çalıştığı işyerinde iş tatmini yaşıyorsa, yeni bir iş arama ve bunun sonuçlarına daha az odaklanmaktadır. Steffy, Shaw ve Noe, (1989), ise bireyin iş arama davranışının olumlu sonuçlanabilmesinde, bu süreçte gösterilen çabanın yoğunluğuna ek olarak bilişsel yeterlik, cinsiyet ve stres olgularının da belirleyici olduğuna dikkat çekmişlerdir. Burada gözden kaçırılmaması gereken önemli bir nokta da iş arama sürecindeki bu yoğunluk ve niteliğin bir şekilde iş arama yöntemleriyle de ilişkili olduğudur. Aşağıda buna detaylı biçimde yer verilmiştir:

1.4.5.1. İş Arama Yöntemleri

Bireyin iş arama davranışının olumlu bir şekilde uygun ve sürdürülebilir bir iş ile sonuçlanmasında önemli bir değişken de bu süreçte kullanılan yöntem ve veya yöntemlerdir. Çünkü işsiz veya işini değiştirmek isteyen bireyin, iş arama sürecinde kullandığı iş arama yöntemi bu süreci etkiler (Gökkaya, Latif ve Uçkun, 2015: 26). İş arayan bireyin amacını gerçekleştirme ile yakından ilgili olan iş arama yöntemlerinin seçiminde, bireyin kendi özellikleri ile işgücü piyasasının mevcut durumu, beklenti ve taleplerini iyi bilmesi gerekir. Tabi ki bu süreçte kullanılan iş arama yöntemlerinin seçiminde öğretim süresinde alınan dersler ile kariyerle ilgili etkinliklerin de etkisi vardır. Dost (2014), iş arama yöntemlerini şu şekilde sıralamaktadır: Yazılı basın, iletişim araçları, sosyal ağlar, işçi pazarı ve simsarları, meslek ajansları, doğrudan başvuru, staj, okulların kariyer merkezleri, istihdam fuarları, internet ve iş kulüpleri. Aynı konuda, üniversite mezunu işsiz bireyler üzerinde araştırma yapan Vardar (2019) ise, iş arama yöntemlerini şu şekilde sıralamıştır: İnternet, staj, sosyal ağlar, cv. Aynı araştırmada üniversite mezunu işsiz bireylerin iş bulma ile ilgili görüşleri ise şöyledir; Alınan eğitim (okunan bölüm), bilişim teknolojisini kullanabilmek, çeşitli sertifikalara sahip olmak, yabancı dil bilmek, eş-dost vasıtasıyla iş bulmak, sabırlı, ısrarlı ve istekli olmak ile hedef belirlemek. Burada dikkat çekici olan üniversite mezunu işsiz bireylerin iş bulma yöntemlerini çevresel faktörler yanında bireysel özelliklerle de ilişkili görmeleridir.

İş arama strateji ve yöntemleri toplumsal yapıya bağlı olarak değişebilmektedir. Bununla ilgili olarak Correa ve Garcia (2011), yaptıkları çalışmada, gençlerin iş bulmada kullandıkları yöntemlerin ülke kültüründen etkilendiği belirtmişlerdir. Çünkü iş arama stratejilerinin bağlama göre değiştiğine dikkat çekmişlerdir. Çalışmada, Avrupa’da en sık kullanılan iş arama yöntemlerinin sırayla, iş ilanları incelemek, sosyal ağları kullanmak, işverenlere doğrudan başvurmak ve kamu istihdam bürolarına başvurmak şeklinde olduğu belirtilmiştir. İskandinav ülkelerinde gençler iş arama yöntemi olarak daha çok kamu istihdam bürolarına başvururken, İngiltere’de iş ilanlarına başvurmak ve Akdeniz ülkelerinde ise sosyal ağları kullanmak öne çıkmaktadır. Çalışmada iş arama yöntemlerine bağlı olarak en liyakatli işe yerleştirilen ülkenin Hollanda olduğu belirtilmiştir. Aynı konuda Açıkgöz (2017), bazı ülkelerde uygulanan “iyi paylaşımlar” örnekleri ile “iş arama tekniklerinin öğretilmesi” gibi uygulamaların, iş arayanı doğru yöntem konusunda desteklediğine vurgu yapmıştır. Chuang (1995) yaptığı araştırmada, Tayvan’da, üniversite mezunu gençlerin iş arama stratejileri ile aldıkları iş teklifleri ve ücretleri arasında ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Konuyu göçmenler bazında ele alan Oliveira-Silva, Soares-Semedo and Lopez-Bermudez, (2023), iş bulma yöntemlerini; medya reklamları, işe alım ajansları, internet, doğrudan bağlantılar ve kişisel bağlantılar, şeklinde sıralamışlardır. Göçmenlerin işverenlerle ilgili iletişim ağı sınırlı olduğundan, bunların iş arama yöntemlerinde aşırı vasıflılığı kanıtlama öne çıkmaktadır. Pirog (2015), Polonya’da üniversite mezunlarının etkili olan iş arama yöntemlerini araştırmış ve bu yöntemlerin, internette ilan edilen açık pozisyonlara başvuru ile işverenlerle doğrudan iletişime geçme olduğunu belirlemiştir. Araştırmada dikkat çekici bir sonuç da üniversite mezunlarının iş bulamamaları durumunda, resmi olmayan yöntemlere yönelmeleridir. Vietnam’da Van Thang, vd. (2020) ise, iş arama yöntemlerinin mezuniyete göre değiştiği, bu değişimin iş ararken kişisel bağlantıları kullanma ile internet ağlarını kullanma tercihlerine etki ettiği ifade edilmektedir. Taghizadeh (2018) üniversite mezunu işsizlerin iş arama stratejilerinde “aşırı eğitlilik” gibi farklı bir değişkenin etkisine dikkat çekmiş, ancak araştırmada bu değişkenin etkili olmadığını saptamıştır. Nedenini ise, aşırı eğitilmiş gençlerin bu durumu geçici olarak değerlendirip, daha az çaba göstermeleri, şeklinde açıklamıştır. Görüldüğü gibi, topluma, bağlama ve sahip olunan kişisel ve akademik özelliklere göre değişen iş arama yöntemleri, bu sürecin sonunda gerçekleşmesi beklenen istihdamın niteliği ve dolayısıyla da toplumun sosyal huzuru ile de alakalıdır. Çünkü

yanlış yöntemler sonucu bulunan iş ile çalışan uyumu sağlanamadığında, bir taraftan bu bireyin potansiyeli tam olarak ekonomiye kazandırılmamış olmakta ve diğer taraftan da bireyin düşük iş tatminine bağlı olarak yaşayacağı sorunlar topluma aksedecektir (Çakır ve Kellevezir, 2020).

1.5. Sosyal Bilişsel Teoriler ve Biliş

Genel amacı, yükseköğretim mezunu işsiz bireyin iş arama davranışını iktisat ve davranışçı psikoloji perspektifinden analiz etmek olan bu çalışmada, davranış kavramı psikolojik eksende ele alınmıştır. İnsan davranışlarının sebeplerini araştıran birçok psikolojik teori vardır. Ancak yükseköğretim mezunu bireyin iş arama davranışının, psikolojik, bilişsel, sosyal ve ekonomik boyutlarının olması, bu teorilerden sosyal bilişsel bağlamı öne çıkaranları seçmeyi gerektirmektedir. Bu bağlamda eğitilmiş bireyin iş arama davranışını, psikolojik, bilişsel ve sosyo-ekonomik çevresel değişkenler ekseninde ele alan Sosyal Bilişsel Teoriler (SBT) tercih edilmiştir. Literatürde birçok SBT bulunmaktadır. Bu teorilerin ortak noktası, iş arama gibi insan davranışlarının, psikolojik ve bilişsel süreçlerin yanında, sosyo-ekonomik çevresel değişkenlerden de etkilendiği şeklindedir. Ancak bunlardan sosyo-ekonomik çevresel değişkenlerin etkisi, büyük oranda, bireyin bu değişkenler üzerinden gerçekleştirdiği öğrenmelerle (bilişsel) alakalıdır. Bu yüzden adı geçen teoriler Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorileri (SBÖT) olarak adlandırılmaktadır. Bu teorilere göre, iş arayan birey, sosyo-ekonomik çevresel değişkenlerin pasif nesnesi değildir. Çünkü birey, kurduğu sosyal ağlar vasıtasıyla bu çevrenin oluşumunda katkı sahibi olup, bu sosyal çevreyi gözlemlemeye dayalı bilişsel deneyimlere sahiptir. Dolayısıyla iş arayan bireyin bu süreçteki davranışında öğrenilmiş sosyal-bilişsel özelliklerin önemli etkileri vardır. Sonuçta birey, iş arama sürecindeki niyet, karar, beklentiler ve hedeflerle ilgili irade sahibi olup, bu sürecin aktif öznesidir. İş arama davranışı dâhil insan davranışlarının analizine, önemli açılımlar sunan bu teorilere aşağıda yer verilmiştir.

1.5.1. Biliş Kavramı

SBÖT veya SBT'lere geçmeden önce "biliş" (cognition, vukuf) kavramına değinmekte yarar vardır. Psikoloji literatüründe biliş kavramı, duyuşal girdilerin, dönüştürüldüğü, işlendiği, kaydedildiği ve kullanıldığı tüm zihinsel süreçleri ifade eder. Buna göre, duyu,

algı, hayal (imgeleme), kaydetme, hatırlama, problem çözme ve düşünme, biliş kavramı içinde yer almaktadır (Bacanlı, 1999: 133). Biliş kavramı; akıl, bilgi, bellek, akıl yürütme, hatırlama, problem çözme, unutma ve düşünce gibi zihinsel işlevleri ifade eder. Diğer bir tanımla biliş, insanın çevresindekileri anlama ve anlamlandırmalarını sağlayan zihinsel işleyiş anlamındadır (Keklik, 2011: 62). Konu ile ilgili olarak, bilişsel psikolojinin önde gelen ismi olan Neisser (1967), biliş kavramını “duyusal girdinin (uyaran) yakalanması, dönüştürülmesi, özümsemesi, depolanması ve kullanılması” şeklinde açıklamaktadır. Yazara göre biliş; algı, dikkat, bellek, dil, problem çözme, akıl yürütme ve bilinç olgularını kapsamaktadır. Bu anlamda bilişsel psikoloji, bireyin nasıl algıladığını, nasıl öğrendiğini, nasıl hatırladığını ve nasıl düşündüğünü inceleyen, psikolojinin bir alt dalıdır (Kaya, 2016). Diğer taraftan, Aydın (1999: 27), “çevremizi öğrenme ve anlamayı içeren zihinsel etkinlikler” olarak tanımladığı biliş ile düşünme (thinking) kavramlarını eş olarak kabul etmektedir. Ancak bilişin kapsamı bundan öte olup; duyu, algı, hayal (imgeleme), kaydetme, hatırlama, problem çözme ve düşünme süreçlerini içermektedir ki bunlar, bilişsel süreç olarak adlandırılır. Bilişsel süreç, algı, dikkat, yorumlama, anlama ve hatırlama gibi zihinde gerçekleşen içsel süreçler anlamındadır. Bilişsel süreç üç kısımda ele alınabilir: bilişsel temeller, bilişsel stratejiler ve biliş ötesi. Bilişsel temeller, bilgi ve kavramların edinilmesi, saklanması ve geri getirilmesidir. Bilişsel stratejiler sayılan bu süreçte kullanılan yollardır. Biliş ötesi (meta-cognition) ise, bireyin zihnindeki bütün bu olanların farkında olmasıdır (Bacanlı:1999: 133-134).

Bireyin öğrenme ve davranışlarını biliş bağlamında ele alan yaklaşımlara bilişsel yaklaşım denir. Bilişsel yaklaşım; algılama, hatırlama, mantık yürütme, karar verme ve problem çözme gibi zihinsel süreçleri ve bu süreçlerin davranışlarla ilişkisi anlamaya yönelik anlayışa denir (Yıldız ve Türkçapar, 2021: 8). Bazı kaynaklarda zihinsel olarak ele alınan bilişsel yaklaşım, insanın yapıp-ettikleriyle ilgili zihinsel süreçleri açıklamaya çalışır. Görüldüğü gibi oldukça karmaşık bir kavram olan biliş ile ilgili literatürde birçok felsefi, ideolojik, psikolojik ve pedagojik yaklaşım vardır. Bunlardan birisi olan biliş fizyolojik temelde inceleyen bilişsel sinirbilim (nöro-bilim) bilişi, bireyin sosyal gözlemlerine dayalı aldığı sinyallerin mikro-elektrotlar yoluyla nöronlara kaydedilip, işlenmesi (kodlanması) şeklinde açıklamaktadır. Buradaki işlemede, algı, dikkat, hafıza, dil, karar verme ve problem çözme gibi bilişsel işlevler söz konusudur. Sinyallerin türüne (görme, işitme, dokunma, koklama ve tatma) göre, zihindeki işleme bölgeleri ve şekli

değişmektedir (Goldstein, 2013: 62). Görüldüğü gibi insan bilişini, fizyolojik zeminde beyindeki nöronlara dayandıran yazar, çatı bir kavram olarak ele aldığı bilişin kapsamını ise; algı, dikkat, bellek, imgelem, dil, düşünme (problem çözme) ve düşünme (akıl yürütme ve karar verme), şeklinde sıralamaktadır. Bu araştırmada biliş kavramı, iş arayan bireyin, sosyal gözlem yoluyla öğrendiği girdileri, zihinsel süreçleri aracılığıyla işleyerek iş arama davranışı sergilemesinin arka planındaki bilişsel yapı anlamında kullanılmıştır. Bu anlamda biliş, bireyin sosyal gözlemlerine dayalı olarak öğrendiklerinden hareketle, sergilediği (bazen de sergilemediği) iş aramaya yönelik bilgi, tutum ve davranışlarını kapsar.

1.5.2. Sosyal Bilişsel Teoriler

İnsanın öğrenilmiş davranışlarını, Uyarıcı-Tepki (U-T) veya Davranış-Pekiştirme ile açıklayan davranışçı kuramlardaki eksik halkayı, ara mekanizma olan “biliş” üzerinden açıklayan ve bu bilişi de sosyal bağlamlarla ilişkilendiren teorilerin başında, Albert Bandura’nın, Sosyal Öğrenme Teorisi (SÖT) gelmektedir. Aslında insanın taklitle öğrenmesine dair fikirlerin tarihi Platon ve Aristo gibi oldukça eskiye dayanmaktadır. Sonrasında, davranışçı psikologlar olan Thorndike, Miller, Dollard ve Watson tarafından da benzer görüşler dile getirilmiştir. Bu görüşler Rotter, Piaget ve Vygotsky gibi düşünürler tarafından daha da genişletilmiştir. Ancak insanın gözlem, taklit ve model alma yoluyla öğrenmesine dair sistematik görüş, 1970’li yıllardaki Albert Bandura’nın çalışmalarına dayanır. Bandura, kaleme aldığı “Düşünme ve Etkinliğin Sosyal Temeli” adlı eseriyle Sosyal Bilişsel Teori (SBT)’yi sistemleştirmiştir (Bayrakçı, 2007). Temelleri bu şekilde atılan ve zamanla geliştirilen SBT, SBÖT olarak da bilinir. SBT, insan eylemlerini, davranışçı psikolojiden daha geniş bir perspektiften ele alarak, sosyal bağlamda ve bu bağlamla edinilen öğrenmeler ile açıklamaktadır. Bu teoriye göre öğrenme, davranışçı psikolojinin iddia ettiği gibi sadece U-T bağı ile açıklanamaz. İçsel, dışsal ve sosyal bağlamları da olan öğrenme, U-T bağının çok ötesinde, oldukça karmaşık bir davranıştır. Bandura, Skinner’in iddia ettiği gibi U-T veya davranış-pekiştirme arasında doğrudan bir bağlantıya inanmaz. Ona göre U-T arasında, aracı bir mekanizma olan “kişisel bilişsel süreçler” vardır. Buna göre insan, doğrudan taklit veya pekiştirme yoluyla öğrenmek yerine, model alma yoluyla yani, başka insanları gözleyerek öğrenir (Yıldız ve Türkçapar, 2021: 11). Bu öğrenme sürecinde gözlenen sosyal modelin özellikleri kadar,

gözlemci bireyin kişisel ve bilişsel özellikleri de önemlidir. Birey, sosyal çevresindeki çeşitli modelleri izleyerek, öğrendiği davranışları, bilişsel süreçleri vasıtasıyla işler ve bundan başka yeni davranışlar oluşturabilir. Davranışçı izler taşıyan ve buna bilişsel eklemeler yapan SBT, bilgisayarın verileri işlemesine benzetilen Bilgi İşleme Teorisi (BİT)'nden de yararlanmıştır.

Bandura SBT ile davranışçı psikoloji ve bilişsel psikoloji arasında köprü işlevi görmüştür. Bandura'yı davranışçı ve bilişselcilerden farklı kılan, çevresel veya zihinsel süreçleri açıklamaktan ziyade, davranışa dönüşen bilgi (biliş) üzerinde yoğunlaşmasıdır. Bunun için ise söz konusu bilginin elde edilmesinde, insanlar arası sosyal etkileşime odaklanmıştır. Korkmaz, (2004), bu yönüyle her iki kuramdan kısmen de olsa ayrışan SBT'deki ayrışmayı şu şekilde açıklar:

- Birey, her öğrendiği davranışı hemen sergilemeyebilir.
- Öğrenme, her zaman pekiştirece bağlı değildir.
- İnsan, uyarıcılara otomatik tepki veren pasif bir varlık değildir.

Bu ayrışma ile Bandura, sosyal gözleme dayalı ve bilişsel süreçlerle alakalı olan öğrenmenin hem doğrudan ve hem de dolaylı olabileceğine dikkat çekmektedir. Bandura'nın SBT ile insan davranışlarının açıklamasına asıl katkısı, bireyin bu süreçte pasif bir varlık olmayıp, zihinsel ve sosyal anlamda sergilediği davranışın “aktif katılımcısı olduğu” (Bayrakçı, 2007: 200) şeklindeki açıklamalarıdır. Yazara göre, sadece taklit ve gözlemlenerek açıklanamayan davranışta hafıza, düşünme ve dil gibi süreçler de söz konusudur. Bandura'ya (2012) göre davranışçı psikolojisinin bu süreçteki eksikliği, bireyin davranışlarında sözü geçen zihinsel süreçleri göz ardı edip, davranışın salt dışsal olarak düzenlendiğini kabul etmeleridir. Bu kabul, insanı, tek taraflı kontrol edilen pasif bir varlığa dönüştürmektedir. Oysaki öğrenilmiş davranışların büyük kısmı sosyal modeller vasıtasıyla gerçekleşmekte ve bu süreçte dışsal uyarıcılar kadar, zihinsel süreçler de aktiftir. Dolayısıyla davranışçıların açıklamaları doğal ortamdaki deneyleri açıklamaya yöneliktir. Bu açıklamalar günlük yaşamda oluşan öğrenmelerle alakalı algı, bellek, dikkat, problem çözme vb. süreçleri açıklamada yetersiz kalmışlardır. Bu yetersizlikler, Bandura'nın dışsal argümanları önceleyen davranışçı anlayışının, içsel süreçlere ağırlık veren bilişselci yaklaşıma evrilmesinde etkili olmuştur. Bandura, davranışçı psikolojinin açıklamalarına

ek olarak, birey davranışını açıklamaya dair birçok süreç, kavram ve ilke ortaya koymuştur.

Bandura'nın SBT'ne göre öğrenme, gözlem, taklit ve pekiştirme süreçleri ile probleme özgü durumsal ve çevresel değişkenlerin bilişsel olarak çözümlenmesidir. Oldukça karmaşık olan bu zihinsel süreçlerin ürünü olan ve bir dizi sosyo-psikolojik faktöre bağlı olan taklit, öğrenme için yeterli değildir. Taklidin öğrenmeye dönüşmesi şu faktörlere bağlıdır: pekiştireç, güdülenme, bilişsel yaşantılar, duygusal yaşantılar, gözlenen modelin sosyal konumu, bunlara bağlı edinilen bilişsel yapı ve psikolojik durum. İşte öğrenilmiş davranış, bütün bu faktörlerin bileşkesi niteliğindedir (Aydın, 1999: 199-200). Bandura, ortaya koyduğu SBT ile sözü geçen faktörlere bağlı davranışın gerçekleşmesinde temel ilkeleri aşağıdaki gibi sıralamaktadır (Şenel, 2014, 2014: 13-15):

Sosyal Bilişsel Öğrenmenin Temel İlkeleri

- Karşılıklı belirleyicilik: Birey davranışlarını sosyal çevredeki pekiştireçler ile ilgili gören Bandura'ya göre, bireyin davranışı ve çevre karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. Bu etki; “birey-çevre-davranış” şeklinde ifade edilebilir.
- Sembolleştirme potansiyeli: Birey, dünyayı olduğu gibi değil, onun bilişsel temsilcileri ile etkileşimde bulunarak anlamaktadır. Bireyin dil ve düşünme tecrübesinin izlerini taşıyan sembolleştirme, onun çevresindekileri algılamasını etkiler.
- Öngörü potansiyeli: Bireyin, bir önceki aşamada elde ettiği sembolik potansiyeli kullanması ve buna dayalı olarak geleceği öngörmesini ifade eder. Diğer bir anlatımla, bireyin tecrübesine dayanarak geleceği kestirme kapasitesidir.
- Dolaylı öğrenme potansiyeli: Bireyin çevresindeki insanların davranışlarından değil, bunların sonuçlarına yüklediği bilişsel anlam ve öneme göre davranmasını ifade eder.
- Öz-düzenleme potansiyeli: Bireyin davranışlarını, çevresindekilerin tepkilerine göre düzenlemesini ifade eder.
- Öz-yansıtma potansiyeli: Bireyin sergilediği bir davranışın sonuçlarına dair yargısını ifade eder. Bu yargı (yansıtma), bireyin kendisine yönelik algısının kaynağı olan bu yansıtma ve düzenleme potansiyeli, öz-yeterlik olarak bilinir ki, öz-yeterlik, bireyin sonraki davranışlarını yönlendirmede oldukça etkilidir.

Sosyal Bilişsel Öğrenme Süreçleri

Bandura'nın ortaya koyduğu SBT'ye göre, gözlem yoluyla öğrenme, dört temel evrede oluşmaktadır. Bunlar (Aydın, 1999: 202-203):

- Dikkat etme süreci: Bireyin gözlediği modeli doğru şekilde algılamasındaki seçici odaklanma, saygın ve güvenilir modeli ifade eder.
- Hatırda tutma: Öğrenme, her şeyden önce gözlemlerin hatırd tutulmasına bağlıdır. Çünkü zihin, uyarıcıları hatırlama yoluyla simgelere dönüştürür.
- Davranışın oluşumu: Bireyin önceki evrelere dayalı sergilediği performansı ifade eder. Bu evre, dikkat ve hatırd tutma süreçlerinde hafızaya kodlanan bilgilerin, davranışa dönüştürülmesidir. Ancak bunun için bireyin fiziksel ve bilişsel yeterliklerinin yanı sıra ortamın da uygun olması ile bireyin yeterli isteğe ve başarı inancına da sahip olması gerekir.
- GÜdülenme süreci: Öğrenme davranışın icrası için yeterli olmayıp, bireyin güdülenme düzeyi ile de ilgilidir. Bu ise, davranışın sonucundaki pekiştirici beklentisine ve ulaşılabacak doyuma bağlıdır. GÜdülenmede önemli olan faktör, bireyin beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Bu amaçla birey, kendine değer vermeli, bilişsel gelişimi anlamlı bulmalı ve hedef hakkında bilgilenmelidir.

SBT'nin insan davranışlarını açıklamada kullandığı zihinsel süreçler ve bu süreçlere bağlı olarak gerçekleşen davranış olgusunu anlamak için (Bilgi İşleme Teorisi) BİT'ne göz atmakta yarar vardır. Çünkü Bandura'nın SBT'si, yukarıda değinildiği gibi daha önceki sosyal uyarlamaların bir sentezi olup açık, taklit davranışlara ve bilişsel kurama, özellikle de BİT'ne odaklanmıştır. Bu odaklanmada bilgisayarın işleyişi önemli referans kaynağı olarak kabul edilmiştir (Yıldız ve Türkçapar, 2021: 12).

1.5.2.1. Bilgi İşleme Teorisi

Bandura'nın geliştirdiği SBT'nin temel dayanakları arasında olan BİT, öğrenme ile ilgili bilişsel süreçleri açıklamaya çalışan bir zihinsel modeldir. Bu model, zihinsel yapıdaki değişimleri, davranışın arka planındaki bilişsel yapı olarak görmektedir. Öğrenmeyi zihindeki bilişsel yapı değişimine bağlayan BİT, bu süreçle ilgili olarak dört temel sorunun cevabını aramaktadır: Yeni bilgi dışarıdan nasıl alınmaktadır? Alınan bu bilgi nasıl işlenmektedir? İşlenen bilgi nasıl depolanmaktadır ve bu bilgi nasıl hatırlanmaktadır? Öğrenme zihinde gerçekleşen bir dizi içsel süreçle alakalıdır, ancak bu süreçleri ve bunların oluşturduğu yapıları gözlemlenmek mümkün değildir. Bu yüzden BİT, öğrenme süreci somut bir örnek olan bilgisayar üzerinden açıklamaya çalışır (Senemoğlu, 2018). İnsanın öğrenmesini bilgisayara benzeten bu teori, öğrenmeyi, bilgi

işleme fonksiyonunu sağlayan süreçler bütünü olarak görür. Bilgisayara benzer şekilde insan, bilgiyi çevreden duyu organlarıyla alır (bilgisayara bilgi girişi klavyedendir). Bilgisayarın bilgiyi kartlar vasıtasıyla işlemesi gibi, zihin de sinirsel olarak kaydettiği bilgiyi işler. Bilgisayar, işlediği bilgiyi çıktı olarak sergilerken birey, işlenmiş bilgiyi organları ile sergiler (Selçuk, 2018: 176).

BİT, bireyin çevresinden bilgiyi pasif şekilde değil de kendisine göre alıp, işlediğini savunur. İnsan zihni, uyarıcılara anlam bulmaya çalışan dinamik bir bilişsel yapıdır. Bu yapı, bireyin tecrübesine, sosyo-kültürel çevresine, mevcut koşullara ve bireyin bu süreçteki rolüne göre değişebilir. Buna göre birey, algıladığı bilgileri dört süzgeçten geçirir. Bunlar: konuyla ilgili ön kayıtlar, beklentiler, niyet, ortam. BİT’ne göre zihin üç temel yapıdan meydana gelmektedir. Bunlardan birincisi hafızalar, duyuşsal bellek, kısa süreli bellek ve uzun süreli bellek olup, bilgiyi depolamaktadırlar. İkincisi, bu depolar arasındaki iletişimi sağlayan bilişsel süreçlerdir. Üçüncüsü ise, söz konusu depolar ve bunlar arasındaki işleyişi kontrol eden üst-biliş (meta-cognition), ya da yürütücü biliştir (Bacanlı, 1999). BİT, bu, “hafıza-süreç-kontrol mekanizması” aracılığıyla öğrenmenin şöyle gerçekleştiğini belirtir: Bilgi duyuş organlarıyla zihne ulaştırılır, bu bilgiler önce ön belleğe (kısa süreli hafıza, duyuşsal bellek) kaydedilir. Sonra seçilerek, çalışan hafızaya aktarılan bilgi, uzun süreli bellekten de yararlanılarak anlamlandırılır ve uzun süreli belleğe kaydedilir (Özden, 2000: 25-26). Yazar, BİT’nin temel ilkelerini ise şu şekilde sıralamaktadır:

- Öğrenme, anlam yükleme çabasıdır.
- Yeni öğrenmeler, öncekilerin üzerine inşa edilir.
- Öğrenme, karşılıklı etkileşim yoluyla gerçekleşir.

SBT’nin ilke ve süreçleri, iş arama davranışının açıklanmasına şu şekilde yansıtılabilir: Birey, çevresindeki sosyal modellerin iş arama etkinliklerine dikkat ederek, gözlem yapar. Gözlenenler genelde iş aramada başarılı olmuş, ilgi çekici modellerdir. Bu gözlemlerle elde edilen davranış, zihinde bilişsel olarak kodlanır, kaydedilir. Sonra bu bilişsel kayıt, uygun bir sinyal (ipucu) alınınca, iş arama davranışına dönüşür. Birey gerçekleştirdiği iş arama davranışlarından hareketle de kendi bilişsel özelliklerini taşıyan yeni bir iş arama davranışı sergiler. Bu sergilemelerden aldığı olumlu dönütlerden, güdülenerek de iş arama davranışını tekrar tekrar sergilemeye motive olur.

1.5.2.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi

Genel anlamda Bandura'nın Öz-Yeterlik Teorisi ve SBT'in türevi olan Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SBKT), Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından geliştirilmiş olan ve insanın kariyer davranışlarını açıklamaya çalışan bir teoridir (Lent, Brown & Hackett, 2002). Teorinin genel savı, bireyin kariyer yöneliminin, dış çevresel değişkenler ile öznel değişkenler arasındaki dinamik etkileşimin ürünü olduğu şeklindedir. Bireysel bilişsel değişkenlerin (öz yeterlik ve sonuç beklentileri), öğrenme deneyimlerinin ve kişisel ilgilerin kariyer gelişimi üzerindeki rolünü dikkate alan SBKT, yalnızca çevresel faktörlere değil, aynı zamanda kişinin kariyer kararı vermesini etkileyen bireysel faktörlere de odaklanır. Teoriye göre bu bağlamsal değişkenler, öğrenme deneyimlerini şekillendirerek bireyin kariyer ilgi ve seçimlerini etkilemektedir. Teorinin getirdiği en önemli katkı, bireysel, davranışsal ve çevresel faktörlerin etkileşim mekanizmasını kariyer alanına dâhil etmesidir. SBKT, başlangıçta birbiriyle ilişkili üç model içermektedir. Bunlar: Kariyer ilgi geliştirme modeli, seçim yapma modeli ve kariyer performansı ve sebat modeli. Daha sonra bunlara iki model (memnuniyet ve esenlik modeli ile kariyer özyönetim modeli) daha eklenerek kuram genişletilmiştir (Wang, Liu & Deng, 2022). Aslında, SBKT'nin dayanağı olan sosyal bilişsel yaklaşımların arka planında, Krumboltz ve arkadaşlarının SÖT, Lent ve arkadaşlarının çalışmaları ile Sampson ve arkadaşlarının “Bilgi İşleme Yaklaşımı” (BİY) yer almaktadır. Bir anlamda SBKT, birey davranışını açıklamak üzere, genel sosyal bilişsel teorinin üç temel ilkesini bir araya getirmiştir. Bunlar: Kendini yetkin görme beklentileri (self efficacy expectations), sonuç beklentileri (outcome expectations) ve kişisel hedeflerdir (personal goals). SBKT'nin birleştirdiği bu üç temel değişken, “insanın kişisel kontrol davranışının arkasındaki mekanizma” olarak ifade edilir. Lent, Brown ve Hackett tarafından geliştirilen SBKT, kariyer davranışlarında bilişsel yaklaşımın kullanılmasını içerir. Bunlara, çevresel etkiler de eklenebilir (Özyürek, 2011: 237).

Bandura'nın genel SBT'ne dayalı SBKT, farklı eğitim ve mesleki arayıştaki insanların, ilgi ve seçim süreçlerini anlamaya odaklıdır. Teori, birkaç bilişsel kişisel değişken (örneğin, öz yeterlik, sonuç beklentileri ve hedefler) ile diğer değişkenlerin (örneğin, cinsiyet, etnik köken, sosyal destekler ve engeller) nasıl etkileşime girdiğini çözümlenmeye çalışır. Aslında bu teori, kariyer ile ilgili yönelimlerde, bilişsel-kişisel değişkenler ile çevresel engellere odaklıdır (Lent, Brown & Hackett, 2000). Teoriye göre,

buradaki kariyerle alakalı bilişsel-kişisel veya çevresel değişkenlerin etkisinde, bireyin bunlara dair olumlu veya olumsuz algıları belirleyicidir. Bu bakımdan kariyer ile ilgili olarak bireyin uzak veya yakın çevresini objektif olarak algılaması çok önemlidir. Burada, sosyal biliş ve ilgiyi biçimlendiren uzak etkiler; bilişsel fırsatlar, kültür ve cinsiyet, eğitsel ve kariyer rol modelleri şeklinde sıralanabilir. Zamana bağlı ortaya çıkan yakın etkiler ise, kariyer seçimindeki duygusal ve maddi destek, istihdam olanakları ve sosyo-kültürel avantajlar olarak ifade edilebilir (Özyürek, 2011: 244).

Görüldüğü gibi birçok teori ve yaklaşımın ortak noktasına odaklanan SBKT'nin kariyer çalışmalarına olan katkısı, "insanlar, davranışları üzerinde etkiye sahiptir" şeklinde özetlenebilir. Teoriye göre, bireyin kariyer davranışlarındaki bu etkisi (human agency), üç değişkenin etkileşimini vurgular. Bunlar; öz-yeterlik inançları (self-efficacy beliefs), sonuç beklentileri (outcome expectations) ve kişisel hedefler (personal goals) şeklindedir. Ancak SBKT kariyerle ilgili yalnızca bireyin eylemlilik durumunu güçlendiren değişkenlere değil, bunu zayıflatmaya ya da bastırmaya yol açabilen birçok bireysel ve çevre faktörüne de dikkat çekmektedir. Bunlar, bireyin yaşadığı toplumla alakalı sosyo-kültürel, yapısal engel veya destekler şeklinde ifade edilebilir (Özden, 2014: 21).

Bireyin kariyer davranışıyla ilgili önceki teorilerden bazı noktalarda farklı özellikler gösterir. Daha doğru bir ifadeyle, bunlardan az da olsa farklı bir bakış açısı sunarak, tamamlayıcı rol oynar. Sosyal bilişsel öğrenme odaklı SBKT, bireyin kariyer davranışını, davranış-çevre etkileşimi çerçevesinde açıklarken, bu süreçte bireyin eylemliliğine (Yeşilyaprak, 2011) ve zamana bağlı değişimlere de dikkat çekmektedir. SBKT, bireyin kariyer davranışında içsel ve dışsal değişkenlerin psikososyal kesişimini ifade eden önceki açıklamalara, zaman boyutunu da eklemiştir. Buna göre bireyin kariyer davranışlarında kişisel ve çevresel faktörlerin etkisiyle niyetin, fiili sonuçlara dönüşeceği varsayımında, zaman da etken bir değişkendir. Bu ekleme ile SBKT'nin kariyer perspektifi daha kapsayıcı hale gelmiştir (Kelly, 2009: 34). Bu kapsayıcılık, bir taraftan bireyin kariyer gelişimindeki kişisel eylemliliğini vurgularken, diğer taraftan bu eylemliliği arttıran ve kısıtlayan faktörlere de vurgu yapmaktadır. Bu vurgular, SBKT'nin esinlendiği benzer kuram ve modelleri tamamlama ve kariyer süreciyle ilgili kavramsal bağlantılar oluşturması itibarıyla dikkat çekicidir. Diğer taraftan, SBKT'nin kariyer sürecindeki içsel ve dışsal faktörlerin zamana bağlı değişimine dikkat çekmesi önemlidir. Çünkü bireyin kariyer davranışlarında, kişisel ve çevrenin etkileri sabit ve her zaman

öngörülebilir olmayıp, dinamik ve özel durumlar söz konusu olabilir. Dolayısıyla kariyer davranışı analiz edilirken, bireyin zaman içerisinde ve farklı durumlarda davranışını değiştirme olasılığı mutlaka dikkate alınmalıdır. Buna göre SBKT'nin, adı geçen kuram ve yaklaşımların birey davranışını açıklamada bıraktığı boşlukları doldurmada etkili bir teori olduğu belirtilebilir. Buna örnek olarak Holland'ın, birey-çevre etkileşiminin sonucu olarak gördüğü davranışı, Bandura, birey, davranış ve çevrenin karşılıklı olarak birbirini etkilediği şeklinde açıklamıştır. SBKT ise bu etkileşimde bireyin faallğine dikkat çekerek, çevrenin hem ürünü ve hem de üreticisi olduğuna dikkat çekmiştir. Dahası, bu şekilde ortaya çıkan davranışın zamana bağlı olarak kalıcı olmadığını vurgulamıştır (Özyürek, 2011: 238). Bu bakımdan SBKT, kariyer gelişiminin birbiriyle ilişkili üç yönünü açıklamayı amaçlayan nispeten yeni bir teori olarak nitelendirilebilir. Bunlar, a) temel akademik ve kariyer ilgilerinin nasıl geliştiği, b) eğitim ve kariyer seçimlerinin nasıl yapıldığı ve c) akademik ve kariyer başarısının nasıl elde edildiğidir (Lent, Brown & Hackett, 2002).

Davranış, öğrenme ve kariyer ile ilgili birçok teori ve modelden esinlenmiş olan SBKT, birtakım temel kavram ve ilkeler üzerine kurgulanmıştır. Burada kariyer ile ilgili ilgi, seçim ve performans olgularını birbiriyle bağlantılı şekilde kavramsallaştıran SBKT, bu süreçte önemli üç temel kavram üzerinde durmaktadır. Bilişsel birey değişkenleri olarak da nitelendirilen bu kavramlar, kendini yetkin görme (öz-yeterlik), sonuç beklentileri ve kişisel hedefler (Özyürek, 2011) şeklindedir. Aşağıda bunlara yer verilmiştir. Bu çalışma iş arama davranışıyla ilişkili olduğundan, bu temel kavramlar da iş arama davranışı ile ilişkili olarak ele alınmıştır:

1.5.2.3. Öz-Yeterlik ve İş Arama Öz-Yeterliği

Bandura'nın SBT'de insan düşünce ve eyleminin en önemli belirleyicileri arasında sayılan öz-yeterlik inancı (Özden, 2014: 23), SBKT'de, "kendini yetkin görme" olarak görülmekte ve bireyin kariyer sürecinde gerekli olan davranışları başarılı şekilde yapabilme kapasitesi ile ilgili inançları, biçiminde tanımlanmaktadır. Öz-saygının tersine, bu inanç veya algı, birçok değişkene bağlı olarak değişebilen, dinamik bir kişisel özelliktir. Bireyin öz-yeterliği genel olmayıp, bir iş, etkinlik veya performansa dairdir (Özyürek, 2011: 240). SBKT'ye göre öz-yeterlik, insan davranışının en önemli öngörülerinden birisidir. Bu teoriye göre değişebilen ve çevre koşullarına (toplumsal

cinsiyet, ekonomik düzey, aile tutumu ve eğitim fırsatları) duyarlı olan öz-yeterlik dört temel kaynaktan beslenir: Bunlar (Tavlan Soydan, 2021: 22):

- Geçmiş kişisel deneyimlere bağlı öğrenmeler (doğrudan deneyimler),
- Başkalarının deneyimlerinden dolayı öğrenmeler,
- Sosyal ikna (başaracağına ya da başaramayacağına dair etrafın telkinleri) ve
- Psikolojik ve fizyolojik durumlar. Bilgilendirici veya öz-yeterliğin öncülleri olarak tanımlanan bu bilişsel kaynakların öz-yeterliğe etkileri, çeşitli faktörlere bağlıdır. Bandura'ya (1995) göre öz-yeterliğin sonuçları ise, birbiriyle uyumlu işlev gören bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim süreçleridir (Özden, 2014; Tavlan Soydan, 2021). Diğer taraftan SBKT'ne göre, öz-yeterlik bireyin, kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli olan özelliklere sahip olmaya dair kişisel yargısını ifade eder. Öz-yeterlik, bireyin yapmak istediklerini gerçekleştirecek potansiyele sahip olmaktan ziyade, buna dair yargılarıyla ilgilidir (Tavlan Soydan, 2021). Bandura'ya (1997) göre, bireyin öz-yeterliği şunlara bağlı olarak elde edilmektedir (Özyürek, 2011): İlgili konuda başarılı deneyim, dolaylı öğrenme, sosyal ikna ile fizyolojik ve duyu durumları. Konu, iş arama davranışı bağlamında ele alındığında, benzer bilişsel ve sosyal olanaklara sahip iki kişiden, başarılı olanın farkı, sahip olduğu bilgi, beceri ve sosyal ağ olanaklarından ziyade, bunlarla alakalı algısıdır, denilebilir. Çünkü araştırmalar, öz-yeterliği düşük olan bireyin kolay hedefler belirleyerek, zor işlerden kaçındığını göstermektedir. Öz-yeterliği düşük birey, zorlukla karşılaşınca duruma odaklanmak yerine kendi eksikliğine odaklanarak, asıl konudan uzaklaşır. Öz-yeterliğin gerek kariyer ve gerekse iş arama sürecinde bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim süreçleri üzerinde etkileri belirleyicidir. Bu yüzden SBKT'nin en temel varsayımlarından birisi de olumlu öz-yeterlik algısının bireyi uygun bir kariyer veya işe ulaştırabileceği şeklindedir. Çünkü bireyin, sahip olduğu bilgi, beceri ve yeterliklerini maksimum düzeyde kullanması, ancak öz-yeterlik inancı sayesinde mümkün olabilir.

Öz-yeterlik, benlik saygısına (self-esteem) benzese de benlik saygısı gibi tek/genel bir özellik olmayıp, daha çok, belirli performans alanları ve etkinlikler bağlamındaki benlik inançlarının (self-beliefs) dinamik bir bileşkesi niteliğindedir. Bu kavram, kariyer öz-yeterliği bağlamında ele alındığında, bireyin kariyer sürecindeki görevleriyle ilgili olarak kendine olan güveni ifade eder ve şu yeterlikleri kapsar:

- a) bireyin kariyerle ilgili olarak kendisini doğru değerlendirmesi,

- b) kariyer/meslekle ilgili bilgi elde etmesi,
- c) kariyerle ilgili hedef belirlemesi,
- d) bununla ilgili plan yapması ve
- e) ilgili problemleri çözmesi (Özden, 2014: 23-26).

SBT ile SBKT'nin en önemli davranış kavramlarından olan öz-yeterlik, iş arama davranışı bağlamında ele alındığında şu şekilde tanımlanabilir: İş arama öz-yeterliği, bireyin, beklenti ve kariyerine uygun bir iş bulmayı başarabileceğine dair, kişisel yargısıdır. Çeşitli bilişsel, psikolojik ve çevresel değişkenlere bağlı olarak gelişen bu yargı, iş arama davranışının sonuçlarını belirleyici niteliktedir.

1.5.2.4. Sonuç Beklentileri ve İş Arama Sonuç Beklentileri

SBKT'nin ikinci önemli kavramı olan sonuç beklentilerine yönelik, Durmuş, Otlu ve Özkan'ın (2019), Bandura (1977) ve Lent (2005) gibi çeşitli yabancı kaynaklardan aktardığına göre, bu teori, sonuç beklentilerinin birey davranışlarında belirleyici olduğunu savunur. Sonuç beklentileri kariyer çıkarlarının ve hedeflerinin önemli belirleyicisidir. Buradaki çıkarlar, bireyin davranışı sergilediğinde elde etmeyi umduğu sonuçlardır. Teoriye göre birey, çoğunlukla kendini yeterli gördüğü faaliyetleri gerçekleştirdiğinde sonuçların olumlu olacağına inandığı düşüncesinden hareketle, sonuç beklentisinin yeterlik beklentisi tarafından belirlendiği varsayılmaktadır. Diğer taraftan Bandura'ya (1977) göre sonuç beklentileri, bireyin gerçekleştirdiği belirli davranışların sonuçları ve bununla sağlayacağı kazanımlar ile ilgili inançlarını ifade eder. Lent vd. (2005) göre, öz-yeterlik inancı, bireyin potansiyeli ya da yetenekleri ile ilgili iken; sonuç beklentileri ise, belirli davranışın umulan sonuçlarını içerir. Aslında beraberce etkili olan bu iki kavram, bireyin hangi faaliyeti seçeceği ve bu uğurda ne kadar çaba harcayacağı, olası engellerle nasıl mücadele edeceği vb. kararını da etkilemektedir. Bireyin bir davranışı sergilemesi veya bundan kaçınması, bu iki kavramla yakından alakalıdır. Ancak her kadar öz-yeterlik ile sonuç beklentileri alakalı olsa da bunların davranışı etkileme oranı, eylemin güçlüğüne bağlı olarak değişebilir. Örneğin bir birey, akademik kariyerle ilgili bir işe dair olumlu bir sonuç beklentisi içinde olsa da bunu elde etmek için gerekli potansiyel ve yeteneğe sahip değilse veya buna dair kuşkusu varsa, bu işi arama davranışını seçmekten vazgeçebilir. Bunun tersi durum da olabilir. Öz-yeterlik ve sonuç

beklentilerinin ikisi birden, bireyin seçimini etkilese de, sonuçta bu yöndeki davranış kararı bireye ve çevresel durumu da bağlıdır (Özden, 2014: 23).

Sonuç beklentilerinin oluşumu şunlara bağlı olarak gerçekleşmektedir (Özyürek, 2011): İlgili konuda çevresindekilerin yaptığı benzer davranışların sonuçlarına dikkat etme ve bunları hatırlamak. Ayrıca bireyin davranışlarına dair algısı ve çevresindekilerin buna verdiği tepkiler de sonuç beklentilerini şekillendirir. Tabi ki bireyin bu dikkat, hatırlama ve gözlemlerinde bedensel ve fizyolojik ipuçlarına dikkate etmesi de önemlidir. Bireyin sergilediği belirli davranışların sonuçları ve bu sonuçların getirileri ile ilgili olan sonuç beklentileri kavramı (Sanati, 2019), iş arama davranışı sonuç beklentileri şeklinde ele alınabilir. Yazarın tanımından hareketle, bireyin, “filanca işi bulabilir miyim?” sorusu, öz-yeterlikle ilgili iken; “bu işi bulduğumda elime neler geçecek?” sorusu ise, sonuç beklentileriyle ilgilidir. Pratikte bireyin davranışı üzerinde bu ikisi birlikte etkili olmaktadır. Buna göre, bireyin kişisel ve sosyal deneyimlere bağlı bilişsel potansiyeline dair algısı, duygusal ve fiziksel durumu ve çevresel koşulların yanında, aradığı işi bulduğunda elde edeceği faydaya dair hayali de onun iş arama davranışını ortaya koyup, koymamakta belirleyici etkilere sahiptir. Buna göre, iş arama sonuç beklentileri, bireyin iş arama sürecinde belirlediği hedeflere ulaşınca elde etmeyi umduğu yararlarla dair hayali, şeklinde tanımlanabilir.

1.5.2.5. Kişisel Hedefler

SBKT'nin üçüncü temel kavramı olan kişisel hedefler, bireyin belirli bir iş, meslek veya kariyere yönelme isteği (niyeti) veya hayali olarak tanımlanabilir. Kişisel hedefler seçim hedefleri ve performans hedefleri şeklinde ikiye ayrılabilir. Bunlardan seçim hedefleri, bireyin ulaşmak istediği iş, meslek, kariyer seçimi veya tercihi ile ilgilidir. Performans hedefleri ise, seçilen bu hedefe erişmek için yapılması gereken icraatla ilgilidir (Özyürek, 2011: 239). Kişisel hedefler, bireyin belirli bir etkinliğe katılma ya da belirli bir sonuç ortaya koyma niyeti olarak tanımlanabilir (Bandura, 1986). “Bunu yapmayı ne kadar istiyorum?” benzeri sorularla alakalı olan kişisel hedefler, bireyin belirli bir faaliyete girme veya belirli bir sonuç üretme niyeti, bunun ne kadarını ve ne kadar iyi yapmak istediği gibi sorulara cevap olarak tanımlanır (Lent, 2005). SBKT'nin kişisel hedeflere yüklediği anlam, bireyin belirli bir aktiviteye dâhil olma ya da belirli bir sonuca ulaşmasıyla ilgilidir. Araştırmalar, kişisel hedeflerin zorluk ve kolaylık algısına göre

değişebildiğini göstermektedir. SBKT, seçim hedefleri (bireyin sürdürmek istediği etkinlik veya kariyer türü) ve performans hedefleri (seçilen bir görev içerisinde bireyin elde etmeyi planladığı performans düzeyi veya niteliği) arasında ayrım yapar. Hedefler, insanların eğitsel ve mesleki uğraşlarında eylemliliği kullanmalarında önemli bir işlev görür. Kişisel hedefler belirlemek, uzun süre dışsal ödüller olmadığında bile insanlara kendi davranışlarını düzenleme, yönlendirme ve sürdürmede yardımcı olmaktadır (Özden, 2014: 25; Durmuş, Otlu ve Özkan, 2019; Sanati, 2019).

1.6. Sosyal Bilişsel Teori ile Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisinin İş Arama Sürecine Katkıları

İlgili literatürde yer alan SBT ile SBKT incelenerek, bunların yükseköğretim mezunu işsiz bireyin iş arama sürecine katkılarına aşağıda yer verilmiştir:

- 1- Yükseköğretim mezunu işsiz bireyin dolaylı öğrenmeleri kazanmasında, çevresinde yer alan yetişkinlerin, iş arama ile ilgili başarılı (olumlu) model olma sorumlulukları vardır.
- 2- Yükseköğretim mezunu işsiz bireyin, iş arama sürecindeki eylemliliğinin farkında olması, bu süreçte inisiyatif alma ve irade göstermesi bakımından önemlidir.
- 3- Yükseköğretim mezunu işsiz bireyin, iş arama sürecini başarılı şekilde tamamlamasında hedeflerinin açık anlaşılır ve çekici olması önemlidir.
- 4- Yükseköğretim mezunu işsiz bireyin, iş arama süreci ile ilgili literatür ve arşiv bilgisine sahip olması (bilişsel kapasite), bilişsel anlamda öz-yeterliğine destek vermesi bakımından önemlidir.
- 5- Yükseköğretim mezunu işsiz bireyin iş başvurularında, işverenlerin onu cesaretlendirici ve teşvik edici tavırlar sergilemesi, onun doğrudan deneyim ve öz yeterlik algısı için önemlidir.
- 6- Yükseköğretim mezunu işsiz bireyin, iş arama sürecinde önemli olan bilişsel kapasitesini desteklemek için, girişimcilik, meslek seçimi, kariyer planlama, CV hazırlama, beceri geliştirme/çeşitlendirme vb. eğitimler önemlidir.
- 7- Yükseköğretim mezunu işsiz bireyin, beklentilerine uygun bir iş bulmasında içsel güdülenme önemlidir. Bunun için gerek yükseköğretim sürecinde ve gerekse mezun olduktan sonraki eğitimlerde, kapasitesine uygun olacak şekilde, başarı hazzı yaşatacak etkinliklerin düzenlenmesi önemlidir.

8- Yükseköğretim mezunu işsiz bireyin, iş arama sürecinde gerçekçi hedefler belirlemesi için, kendi kapasitesini tanıması önemlidir. Bunun için bireyin kendisini tanımasını sağlayacak SWOT benzeri analizler, özgüven, motivasyon ve sebat vb. eğitimler yarar sağlayabilir.

Bu araştırmada, SBKT'nin kariyer davranışları üzerindeki analizleri, birtakım eklemeler yapılarak bireyin iş arama davranışını açıklamak üzere tasarlanan araştırma desenine esin kaynağı olmuştur. Buna göre, bireyin iş arama davranışını SBKT çerçevesinde analiz etmeyi amaçlayan bu araştırmanın teorik dayanağı şöyledir: İşsiz bireyin iş arama davranışı, birtakım psikolojik ve bilişsel içsel süreçler ile çevresel dışsal etkenlerle alakalıdır. Dolayısıyla içsel ve dışsal değişkenlerin bileşkesi niteliğinde olan bireyin iş arama davranışının SBKT çerçevesinde analizi; iktisadın homo-economicus (rasyonel birey) kabulü, bilişsel psikoloji odaklı II. Nesil davranışçı iktisat ilkeleri ile sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel çevresel durumları birlikte ele almayı gerektirir. Böylece bireyin iş arama davranışı, kapsayıcı bir anlayışla, onun psikolojik ve bilişsel potansiyeline dair öz-algısı ve öz-yeterliği ile mevcut sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel çevresel durumlar birlikte ele alınarak incelenmiş olmaktadır. SBKT'nin katkısıyla ortaya konulan bu kapsayıcı desende, iş arama davranışının analizi; bireyin psikolojik, bilişsel, genetik (kimlik), fizyolojik özellikleri ile onu çevreleyen ekonomik, sosyal ve kültürel değişkenleri içermektedir. Söz konusu bu içsel ve dışsal değişkenlerin, bireyin iş arama davranışına etkileri, doğrudan olabildiği gibi, bireyin algısına bağlı olarak dolaylı da olabilir. Araştırmada, SBKT'den yararlanılarak birey davranışı ile çevrenin birleştirilmesi, SBT'nin çok bilinen, davranış ile çevrenin "karşılıklı belirleyicilik" (Aydın, 1999: 200) ilkesine dayanmaktadır. Bu ilke iş arama davranışı bağlamında ele alındığında, bireyin sergilediği iş arama davranışı, çevre tarafından yönlendirilmekle birlikte, bireyin algısı ve davranışı da çevreyi değiştirebilmektedir. Diğer taraftan bireyin iş arama davranışındaki davranış-çevre etkileşiminde, bilişsel bir boyut da vardır. Şöyle ki, sosyal çevredeki diğer insanların sergiledikleri iş arama davranışlarını gözlemleyen birey, bunlardan öğrendiklerini, doğrudan veya dolaylı olarak iş arama davranışına yansıtmaktadır. Bu süreçte bireyin bizzat doğrudan deneyimlediği iş arama davranışı sonuçlarındaki öğrenmeleri de onun bir sonraki davranışını yönlendirmede etkilidir. Ön yaşantı yoluyla oluşan bu bilişsel öğrenmeler, iş arama davranışına yönelik öz-yeterlik, hedef ve beklentiler bakımından belirleyicidir. SBKT'ne göre, bireyin iş arama

davranışına yön veren bu kişisel etmenler (bilişsel, fizyolojik ve duygu durumları), tek başına kişisel beklenti ve hedef seçimini belirleyemez, çünkü onu çevreleyen sosyo-ekonomik ve sosyo- kültürel değişkenlerin de bu süreçte etkileri vardır. İş arama davranışını kapsamlı biçimde analiz etmeyi amaçlayan araştırmada esin kaynağı olarak, sunduğu “bağlamsal faktörleri işin içine katma, sistematik açıklama, eğitim ve kariyer ile ilişkilendirme” (Wang, Liu ve Deng, 2022) gibi avantajlar bakımından dinamik bir model olan SBKT tercih edilmiştir. Araştırmada bu teori esas alınarak, Sosyal Bilişsel Kariyer Temelli İş Arama Davranışı Modeli (SBKTİADM) tasarlanmıştır.

2. BÖLÜM: YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, modeli, evren ve örneklem, tasarım, veri toplama araçları ve verilerin analizine yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Önemi

Küresel bir sorun olan işsizlik, ülkemiz için de en önemli sosyo-ekonomik sorunların başında gelmektedir. İktisadi, sosyal ve bireysel yansımaları olan bu sorun, eğitilmiş genç işsizlerle ilişkilendirildiğinde daha da çetrefilli hale gelmektedir. Gerek eğitilmiş genç işsizlerin potansiyelini ekonomik ve sosyal gelişme lehine değerlendirmek ve gerekse işgücü piyasasında denge sağlamak bakımından bu sorunun çözümü ivedi bir gerekliliktir. Çünkü büyük mali harcamalar ve önemli insani çabalarla ulaşılan yükseköğretimle kazanılan bilgi, beceri ve yeterliklerin, uygun bir iş ve kariyerle buluşturulması, makro düzeyde Türkiye'nin gelişmesi ve mikro düzeyde ise birey ve toplumun huzur ve refahı için önemlidir. Bunlardan başka, üniversite mezunu eğitilmiş genç işsizler ile uygun iş ve kariyer eşleştirilmesinin, yükseköğretimin etkililiği ve verimliliği bakımından da anlamı büyüktür. Çünkü bir ülkenin en değerli doğal kaynakları arasında sayılan genç beyinlerin (psikolojik sermaye) potansiyelini açığa çıkarmanın, bireysel çıktıları kadar, sosyal sermayeyi zenginleştirilmesi de beklenebilir. Bütün bu çıktı ve sonuçların elde edilmesi, bir yönüyle eğitilmiş gençlerin yaşadığı işsizlik sorununun bütün boyutlardan anlaşılmasına bağlıdır. Psikolojik, bilişsel, sosyal, çevresel, ekonomik ve eğitimsel boyutları olan, bu eğitilmiş genç işsizlik sorununun anlaşılmasında ise, eğitilmiş genç işsizlerin iş arama davranışının detaylı olarak analizi önemlidir. Çünkü eğitilmiş işsiz birey ile uygun bir iş ve kariyerin eşleştirilmesinde, istihdama açılan kapı niteliğindeki iş arama davranışı, önemli bir rol ve işleve sahiptir. Bundandır ki literatürde iş arama davranışını açıklama iddiasında olan birçok kuram ve model mevcuttur. Ancak bunların bir kısmı, iş arama davranışını salt ekonomik boyuttan ve bireyin rasyonelitesi varsayımına dayalı olarak ve psikolojik boyutları ihmal ettiği için, bu süreci açıklamakta sınırlı kalmıştır. Çünkü oldukça karmaşık olan iş arama davranışında, işgücü piyasasının koşulları ile bireyin rasyonel karar ve tercihleri dışında, bu süreçte, bilişsel, psikolojik ve sosyal çevre etmenleri gibi başka birçok değişken de etkilidir. Dolayısıyla bütün bu durum ve değişkenler, bütüncül bir yaklaşımla ele alınmadan iş arama davranışının bütün

boyutlardan anlaşılması güçtür. İşte bu güçlük, psikolojinin iktisat bilimine dâhil olmasıyla kökleşen davranışsal iktisat perspektifiyle kısmen de olsa aşılmaya başlanmıştır. Özellikle de ikinci nesil olarak adlandırılan bilişsel psikoloji odaklı davranışsal iktisat perspektifi, iş arama davranışının, iktisadi, bilişsel ve psikolojik bağlamlardan analizine önemli katkı sağlamıştır. Ancak, eğitilmiş genç işsizlerin iş arama davranışında iktisadi, bilişsel ve psikolojik bağlamlardan başka sosyal öğrenme de önemli bir değişkendir. Birey davranışlarında bu değişkenlerin anlaşılmasında, Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisi (SBT)'nin önemli katkıları olmuştur. Çünkü SBT, birey davranışını bilişsel bağlamda ve kariyer bağlamında ele alan SBKT başta olmak üzere birçok kuram ve modele ilham kaynağı olmuştur. İş arama sürecinde bağlamsal engelleri vurgulayan SBKT çerçevesinde yapılan birçok araştırma, iş arama davranışının kapsayıcı ve geniş perspektiften anlaşılmasına önemli katkılar sağlamıştır. Ancak konu ülkemiz bağlamında ele alındığında, eğitilmiş genç işsizlerin iş arama davranışını sözü geçen teori ve modeller bağlamında ele alan çalışmalar sınırlı kalmıştır. Bu durum Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) literatürü bakımından önemli bir eksiklik. Bu eksiklik, eğitilmiş gençlerin potansiyelini, birey ve toplum lehine harekete geçirme ve dolayısıyla da Türkiye'nin ekonomik ve sosyal kalkınması bakımından önemli bir sorundur. Bireysel ve sosyal birçok olumsuz yansımaları olan bu yükseköğretim mezunlarının işsizlik sorununun çözümü, Türkiye'de ÇEEİ literatürü ile işgücü piyasasına dair politika geliştirmeye katkı sağlamanın yanında, yükseköğretimin etkililiği ve verimliliğin fotoğrafını çekmeye de önemli faydaları vardır. Dahası, bu sorunun çözümü, birey ve toplumun üretkenliği, refahı, huzur ve mutluluğu için de elzemdir. Bu bakımdan, yükseköğretim mezunu işsiz bireyin iş arama davranışının iktisadi, psikolojik, bilişsel ve sosyal bağlamda ele alınıp, analiz edilmesi önemlidir. Bu noktada, yükseköğretim mezunu işsiz bireyin iş arama davranışının öncülleri ve ardıklarını bütüncül bir yaklaşımla görmeyi sağlayan perspektiflere ihtiyaç vardır. Bunun için, iş arama davranışının, bilişsel boyutu olan öğrenme ve sosyal sermayeden yararlanma boyutu olan model alma boyutlarını da analiz sürecine katan SBKT, yol gösterici olabilir. Literatürde (Lent, Brown ve Hackett, 2002; Dahling, Melloy & Thompson, 2013; Kanyılmaz Polat, 2015; Başbuğ, 2008) iş arama davranışını SBKT çerçevesinde ele alan araştırmalar, daha çok özyeterlik, kariyer ve sonuç beklentileri odaklı olup, “durumsal ve coğrafi çevresel faktörler gölgede kalmıştır” (Wanberg, Ali & Csillag, 2020). Dolayısıyla

ihmal edilen bu boyutları da hesaba katan farklı modellere ihtiyaç vardır. Bu ihtiyaçtan hareketle, bu araştırmada, SBKT'nin öne çıkardığı öğelere, kişilik envanteri, finansal stres, kişisel ve coğrafi durum değişkenleri eklenerek, farklı bağlamlar oluşturulmuştur. Bilinenlere ek olarak ilave edilen bu bağlamların, iş arama davranışının analizine farklı anlamlar katarak, eğitilmiş işsizlere daha fazla rehberlik etmesi umulabilir. Sonuç olarak, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama davranışını SBKT'nin yol göstericiliğinde oluşturulan model çerçevesinde, iktisadi, bilişsel, kişisel, psikolojik ve sosyal bağlamlardan ele alarak analiz etmeyi amaçlayan bu araştırmanın, literatüre katkı sağlaması beklenebilir.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Ekonomik ve sosyal yaşam kadar bireyin nitelikli yaşamı ve dolayısıyla da fiziksel ve psikolojik sağlığı için de son derece önemli olan, işsiz birey ile uygun bir işin eşleştirilmesinde anahtar kavram iş arama davranışdır. Oldukça karmaşık ve çok boyutlu olan iş aramanın psikolojik, bilişsel ve duygusal öncülleri ile sosyal çevre ve ekonomik durum gibi değişkenlerin çözümlenmesi, bu sürecin uygun bir istihdamla tamamlanmasında yol gösterici olabilir. Bundan dolayı iş arama davranışının psikolojik, bilişsel, iktisadi ve sosyal perspektiften ele alınması önemlidir. Bu önemden hareketle çalışmanın genel amacı, yükseköğretim (lisans ve lisansüstü) mezunu işsiz bireylerin, iş arama davranışlarını psikolojik, bilişsel, sosyal ve ekonomik bileşenleri olan SBKT çerçevesinde incelemektir. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki alt amaç ve hipotezlere yer verilmiştir:

- c) Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama sürecindeki çeşitli değişkenlere yönelik algıları arasında, demografik özelliklerden kaynaklanan farklılıkları belirlemek ve
- d) Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama davranışlarını analiz etmek için davranışsal iktisat perspektifi ile SBKT esas alınarak bir model oluşturmak [Sosyal Bilişsel Kariyer Temelli İş Arama Davranışı Modeli (SBKTİADM)] ve bu modelin etkililiğini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Bu genel amaç ve alt amaçlara bağlı olarak da aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin öğrenme deneyimleri (kişilik özellikleri, temel öz-değerlendirme, iş arama tutumu), iş arama öz-yeterliğini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde öngörmektedir.

Hipotez 2: Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerde algılanan finansal stres, iş arama sonuç beklentilerini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir.

Hipotez 3: Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerde algılanan finansal stres, iş arama öz-yeterliliğini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir.

Hipotez 4: Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerde algılanan finansal stres, iş arama niyetini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir.

Hipotez 5: Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerde algılanan iş arama tutumu, iş arama niyetini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir.

Hipotez 6: Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama öz-yeterliği, iş arama sonuç beklentilerini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir.

Hipotez 7: Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama öz-yeterliği, iş arama niyetini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir.

Hipotez 8: Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sonuç beklentileri, iş arama niyetini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir.

Hipotez 9: Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama öz-yeterliği, iş arama davranışını istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir.

Hipotez 10: Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sonuç beklentileri, iş arama davranışını istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir.

Hipotez 11: Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama niyeti, iş arama davranışını istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir.

Hipotez 12: Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışını açıklamak üzere oluşturulan SBKTİAD Modeli verilere uyum sağlamaktadır.

2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

- 1) 2022 Yılı Güz Dönemi itibarıyla Doğu Anadolu bölgesinde bulunan Malatya ve Elazığ illerinde İŞKUR sistemine kayıtlı yükseköğretim mezunlarıyla,
- 2) Örnekleme teşkil eden Doğu Anadolu bölgesinde bulunan Malatya ve Elazığ illerindeki İŞKUR sistemine kayıtlı yükseköğretim mezunlarının demografik özellikleriyle,

- 3) Araştırmada kullanılacak ölçekler ile iş arama davranışının öncüllerini açıklamada Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çerçevesi ile sınırlıdır.

2.4. Araştırmanın Kapsamı

Doğası gereği dinamik bir yapıya sahip ekonomik sistemler, günümüzde teknolojik yeniliklere bağlı olarak hızlı değişimler yaşamaktadır. Bu değişimle gündeme gelen yeni meslek ve iş kolları, gittikçe daha fazla eğitimi gerektirecek şekilde gelişmektedir. Bu durum zaten karmaşık olan iş ve istihdamı da daha girift hale getirerek, işgücü ile uygun işi eğleştirmeyi güçleştirmektedir. İş ve istihdamı karmaşık hale getiren nedenler, çevresel sosyo-ekonomik ve konjektürel etkenlerle sınırlı olmayıp, iş arayan bireyin bilişsel, psikolojik ve fizyolojik durum ve değişkenleri de önemli etkenlerdir. İş ve istihdamın bu karmaşık ve çok boyutlu doğasına bilim dünyasının tepkisi, sürekli değişen bu süreci açıklayacak çok bağlam ve boyutlu teori ve modeller ortaya koymak şeklindedir. Bunlardan birisi de iktisat ve psikoloji perspektiflerini beraberce yansıtan, önceki teori ve modellere yeni bağlam ve boyutlar ekleyerek, daha tutarlı bir yaklaşım ortaya koyan SBKT'sidir. Çağa uygun, zaman ve eğitim gibi değişkenleri de dikkate alarak, iş ve kariyer sürecini sistematik olarak açıklama iddiasındaki SBKT'nin (Wang, Liu ve Deng, 2022), uygulamadaki işlevselliği, ekonomik dengeler ve işgücü piyasasının sağlıklı işleyişi bakımından önemlidir. Bunun için ise söz konusu teorinin ortaya koyduğu bağlam ve boyutlarla, iş ve istihdamın öncülü olan iş arama davranışi süreçlerini ne denli açıkladığına dair çalışma ve uygulamalar önemlidir. Buna dair yerli ve yabancı literatürde yer alan 2000-2024 yılları arasında yapılmış akademik çalışmalara topluca Tablo 1 ve Tablo 2'de yer verilmiştir.

Araştırmacılar	İsim	Yılı ve Türü	Örneklem	Metodoloji	Sonuçlar
Özkan Öztürk	Türkiye'de Sosyal Desteğin İşsizlik ve İş Arama Süreci Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Ankara Örneği	2024, Doktora	Ankara'da Türkiye İş Kurumuna kayıtlı olan iş arayanlar	Betimsel analiz ve korelasyon analizi	Sosyal destek, iş arama davranışını farklı değişkenler üzerinden etkileyebilmekte ve iş arayanların iyilik halini olumlu yönde etkilemektedir.
Nurcan Şenkal Dedeoğlu	İş Arama ve Bulmada Sosyal Medyanın Rolü: Twitter Örneği	2022, Yüksek Lisans	Twitter üzerinden iş arayanlar	İçerik çözümleme	Sosyal medya üzerinden iş arama noktasında büyük eksiklikler olup, bunlar bilgi ve alışkanlıklarla alakalıdır.
Gökçe Başbuğ	Üniversiteden Yeni Mezun Olan Gençlerin İş Arama Davranışlarının Planlı Davranış Teorisi Bağlamında Araştırılması	2008, Yüksek Lisans	Üniversiteden yeni mezun işsizler	Betimsel analiz ve korelasyon analizi	Bilişsel tutum, öznel norm ve iş arama öz etkinliği iş arama niyetini öngörmektedir. İş arama niyeti, iş arama davranışını öngörmektedir.
Tehmina Zainab	Boreout, Job Search Behavior, Knowledge Hiding And Knowledge Sabotage Behavior	2023, Yüksek Lisans	Eğitim, sağlık, güvenlik ve idari sektörler çalışanları	Yapısal Eşitlik Modeli	İş memnuniyetsizliği, iş arama davranışı, bilgi saklama ve bilgi sabote etme davranışlarını tetiklemektedir.
Ebru Kanyılmaz Polat	Yüksek Öğrenim Mezunlarında İşsizliğin Psikolojik Sonuçları ve İş Arama Davranışlarına Etkisi: Çanakkale İli Örneği	2015, Doktora	İŞKUR'a kayıtlı yükseköğrenim mezunu işsizler	Betimsel analiz	Yükseköğrenim mezunu işsizlerin işsizlik sürecinden psikolojik olarak olumsuz etkilendikleri ancak bunun tam olarak iş arama davranışını etkilemediği belirlenmiştir.
Elif Erer	Türkiye'de İş Arama Davranışını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi	2011, Yüksek Lisans	Türkiye İstatistik Kurumu (2009) hane halkı işgücü verileri	Betimsel analiz ve iki durumlu logit model analizi	Cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, medeni hal, istihdam durumu değişkeleri, iş arama yoğunluğunu etkilemektedir.
Sedanur Demir	Sosyal Yardımların İstihdam İle İlişkisi: Türkiye Örneği	2019, Yüksek Lisans	Hazine ve Maliye Bakanlığı'na bağlı Muhasebat ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası verileri	EViews 9 paket programı aracılığıyla analizler	İşgücüne katılım oranından sosyal yardımlara doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi varken, sosyal yardımlardan istihdama yönelik temel göstergelere doğru bir nedensellik yoktur.
Meltem Alagoz	Türkiye'de İş Aramaya Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi-Ekonometrik Yaklaşım	2006, Yüksek Lisans	DİE' nin 2002 yılında yaptığı hane halkı işgücü anketi verileri	İki durumlu logit analiz tekniği	Kategorik değişkenler birbiriyle karşılıklı etkileşim halindedir.
Selahattin Acaroğlu	İş Arama ve İş Bulmada Modern Teknikler	2004, Yüksek Lisans	İlgili yazılı, görsel ve dijital belgeler	Dokümanter analiz	Modern yöntemlerle yapılan iş başvuruları, klasik yöntemlerle yapılan iş başvurularına göre daha avantajlıdır.
Nilgün Yılmaz	Türk İşsizlerin Ruhsal Sağlığını Yordama: Özsaygı, Negatif Duygu Durum ve İş Arama Motivasyonunun Rolü	2002, Yüksek Lisans	Türkiye İş Kurumuna iş başvurusunda bulunan işsizler	Betimsel analiz	Özsaygı ve olumsuz duygudurum ruh sağlığını belirlemede etkilidir, ancak, iş arama motivasyonu ruhsal sağlığını yordama da etkili değildir.

Tablo 1: Türkiye’de İş Arama Davranışını Çeşitli Modeller Bağlamında Ele Alan Araştırmalar

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmacılar	İsim	Yılı ve Türü	Örneklem	Metodoloji	Sonuçlar
Xie Yizhong, Zhibin Lin, Yevhen Baranchenko et al.	Employability and job search behavior: A six-wave longitudinal study of Chinese university graduates	2017, Makale	Çinli üniversite mezunu işsizler	Betimsel analiz, Boylamsal çalışma	Algılanan istihdam edilebilirlik, iş arama öz yeterliği, tutumu, niyeti ve yoğunluğu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
Christopher J. Budnick	Enhancing College Students' Job Search Skills and Motivation: A Test Of A Technology-Mediated Job Search Intervention	2017, Doktora	Üniversite mezunu işsizler	Rassal atamayla yapılan boylamsal analiz	İş arama öz yeterliği, kariyer uyum yeteneği kaynakları ve iş arama davranışı sıklığı ve kalitesiyle ilişkilidir.
Yi-Jiun Lin	Job Search Self-Efficacy of East Asian International Graduate Students	2008, Doktora	Lisansüstü öğrenciler	Betimsel analiz	Algılanan kontrol, algılanan iş ayrımcılığı, iş arama öz yeterliği ve iş arama davranışı, iş arama öz-yeterliğini etkilemektedir.
Stephanie A. Smith	The Job Searching and Career Expectations of Recent College Graduates: An Application of the Expectancy Violations Theory of Communication	2015, Doktora	Üniversite mezunu genç işsizler	Mülakat	Yeni üniversite mezunları iş aramada geleneksel iş arama stratejileri ile çevrimiçi sosyal ağ stratejilerinin birleşimini kullanmaktadırlar. İş aramada ilk üç ay en etkili süreyi oluşturmaktadır.
Edwin A. J. van Hooft et al.	Job Search and Employment Success: A Quantitative Review and Future Research Agenda	2021, Makale	2001 sonrası yayımlanan ilgili araştırma belgeleri	Niceliksel meta analiz	İş arama yoğunluğu istihdam kalitesini öngörmede başarısızdır. İş aramada, görüşme sayısı, iş teklifi ve istihdam durumu, iş arama yoğunluğunu etkilemektedir.
Belgin Okay-Somerville and Dora Scholarios	Focused for Some, Exploratory for Others: Job Search Strategies and Successful University-to-Work Transitions in the Context of Labor Market Ambiguity	2022, Makale	Yükseköğretim mezunu işsizler	Betimsel analiz ve korelasyon analizi	Üniversitede alınan iş arama stratejileri, iş arama davranışının ilk bir yılında etkili değildir. Kariyer ajanslarının bu süreçteki etkililiği ise belirsizdir.

Edward T. McCabe	An Examination Of The Role Of Goal Orientation In The Relationship Between Perceived Job Search Progress And Job Search Self-Efficacies	2021, Doktora	Yetişkin işsizler	Path Analizi	İş hedefi yönelimlerinin ve iş arama davranışı hedefi yönelimlerinin, algılanan iş arama ilerlemesi ile iş öz yeterlik ve iş arama davranışı öz yeterliği arasındaki kişiler arası ilişkilerin arasında istatistiksel olarak anlamlılık yoktur. Ancak hedef yönelimleri iş arama öz yeterlikleri ile hiyerarşik olarak ilişkilidir.
Rebecca L. MacGowan	Reframing Anxiety As Excitement In Job Seekers: A Within-Person Field Experiment	2022, Doktora	Üniversite mezunu genç işsizler	Multilevel Path Analizi	Bandura, (1997; 2001) ve Fredrickson'ın (2001) kuramlarına dayalı pozitif duygular içeren müdahaleler, iş arama anksiyetesi ve iş arama heyecanını yönetmeye destek vermektedir ve bu da, yaratıcı iş arama ve ağ kurma öz yeterliğini geliştirmektedir.

Tablo 2: Yurtdışında İş Arama Davranışını Çeşitli Modeller Bağlamında Ele Alan Araştırmalar

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1 ve Tablo 2’de, İŞKUR’a kayıtlı iş arayanlar, yükseköğretim mezunu işsizler, genç yetişkin işsizler ve iş arama davranışı anahtar kelimeleriyle yapılan yerli ve yabancı literatür taramasında, 2000-2024 yılları arasında yapılan çoğu akademik tez, bilimsel araştırmalara yer verilmiştir. Bu araştırmalar incelendiğinde, çoğunun iş arama davranışını, iş arama sürecindeki psikolojik, bilişsel, sosyal ve ekonomik değişkenler bağlamında ele almış oldukları görülmektedir. Yine bu araştırmalarda, bireyin iş arama sürecinde kişisel özelliklerine de değinilmiştir. Ancak bu araştırmalarda, iş arama davranışını belirli psikolojik tabanlı modeller bağlamında analiz eden çalışmalar sınırlıdır. Yine bu araştırmalarda metodoloji olarak, yapısal eşitlik modeli kullanan birkaç çalışma dışında, betimsel analizin ağırlığı dikkat çekmektedir. Bütün bunlara bağlı olarak, iş arama davranışını SBKT bağlamında ele alan bir çalışmaya rastlanmamış olması, konuyu psikolojik modeller bağlamında ele alan literatürde sınırlılık olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Buna dayalı olarak da amacı, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin

iş arama davranışını, SBKT bağlamında analiz etmek olan bu araştırmanın, adı geçen sınırlılığa katkı sağlama bağlamında önemli olduğu belirtilebilir.

Bu önemden hareket eden araştırmanın amacı, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışlarını SBKT çerçevesinde incelemektir. Araştırmada, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışlarının analizi için, davranışsal iktisat perspektifi doğrultusunda, Bandura'nın SBT ve buna dayalı olarak Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından geliştirilen SBKTİADM test edilmiştir. İş arama davranışını açıklamaya ilişkin, bireysel, bilişsel, psikolojik, fizyolojik ve sosyo-ekonomik çevresel faktörlerin bütünlüğüne dayalı modelin test edilmesi sonucunda, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışlarının açıklanmasında, psikolojik ve bilişsel özellikler ile sosyo-ekonomik çevresel değişkenlerin etkisi betimlenmiş ve yorumlanmıştır. Böylece genel iktisat, ÇEEİ, davranışsal iktisat ve SBKT çerçevesinde çözümlenerek ulaşılan sonuçların, mikro eksende, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışı sürecine yol göstermesi ve rehberlik etmesi beklenebilir. Makro eksende ise, başka ülkelerde denenerek kariyer sürecini açıklamada başarılı sonuçlar alınmış olan SBKT'nin, birtakım eklemeler yapılarak tasarlanan versiyonu olan modelin, iş arama davranışı ile Türkiye bağlamındaki işleyişine dair literatür oluşumuna katkı sağlaması beklenebilir.

2.5. Araştırma Yöntemi ve Tasarım

Nicel paradigma çerçevesinde kurgulanan bu araştırmada, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) çatısı altında yer alan Yol Analizi (Path Analizi) yöntemi kullanılmıştır. Son yıllarda sosyal bilimlerde kullanımı artan ve araştırmacıya kurguladığı teorisini (deseni/modeli) test etme olanağı sunan YEM, istatistiksel teknikten ziyade, olasılıksal nedensellik varsayımına dayalı bir dizi ilişkili işlemler dizisine işaret etmektedir. YEM, literatürde “Kovaryans Yapı Analizi veya Kovaryans Yapı Modellemesi” gibi isimlerle anılabilse de Yapısal Eşitlik Modellemesi çatı bir kavram olarak daha yaygındır. Herhangi bir araştırmada model belirlenirken, hedef sonuca hangi değişkenlerin neden olduğu sorusunun cevabı belirleyicidir. Bu sorunun cevabı için araştırmacı, çalıştığı konuyla ilgili literatür bilgisine, bu bilgi sınırlı olduğu hallerde ise, uzman görüşlerine başvurmalıdır. Bu noktada ortaya birçok nedensel değişken çıkabilir ki bunların hepsine modelde yer vermek uygun değildir. Çünkü tüm nedensel değişkenlerin ölçülmesi

geçekçi değildir. Bunun için araştırmacının kendi muhakemesine başvurarak bu nedensel değişkenlerden kritik olanları modele dâhil etmesi gerekir (Baloğlu, 2019: 9; Akbay, 2019: 126).

YEM, gözlenen değişkenler (observed variable) ve örtük değişkenler (latent variable) arasındaki nedensel ilişkilerin ve korelasyon ilişkilerinin bir arada bulunduğu modellerin test edilmesi için kullanılan istatistiksel bir teknik olup, bağımlılık ilişkilerini tahmin etmek için, varyans, kovaryans analizleri, faktör analizi ve çoklu regresyon gibi analizlerin birleşmesiyle meydana gelen çok değişkenli bir yöntemdir (Dursun ve Kocagöz, 2010: 6). Diğer taraftan YEM, gözlenen değişkenler tarafından ölçülen gizil yapılar arasındaki nedensel ilişkilerle ilgili araştırma problemlerine uygun olup, gözlenen değişkenler arasındaki kovaryans yapısı, modeldeki tüm değişkenler arasındaki doğrusal yapısal ilişkileri araştırmak için kullanılan istatistiksel yöntemler dizisidir. Değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkileri belirleme olanağı veren YEM, sosyal bilimler, davranış bilimleri, eğitim ve tıp disiplinleriyle ilgili, kuramsal (teorik) yapıların formüle edilmesiyle ilgili problemleri yansıtan araştırmalara uygundur. YEM'in basit regresyondan farkı, kuramsal yapılar arasındaki etkileşimleri, yapılara ölçme hataları ve hatalar arasındaki ilişkileri dâhil ederek modelleyen, çok değişkenli olma özelliğidir (Çelik ve Yılmaz, 2013: 4-5). YEM'in diğer bir avantajı da karmaşık bir araştırma problemini tek bir süreçte, sistematik ve kapsamlı bir şekilde ele almaya olanak vermesi, modeldeki ilişkiler ağına yönelik yeni düzenlemelere izin vermesi, ölçüm hatalarını dikkate almasıdır (Dursun ve Kocagöz, 2010).

Pearl (2012), YEM'ni, üç girdi alan [nicel nedensellik hipotezi, $(X \rightarrow Y)$ şeklindeki nedensel ilişki sorusu, deneysel olmayan desen] ve üç çıktı [sayısal kestirimler (örnek $X \rightarrow Y$), modelin bir dizi mantıksal etkileri, modelin test edilebilir etkilerinin veriler tarafından desteklenme düzeyi] üreten bir nedensel çıkarım yöntemi şeklinde tanımlamıştır. YEM'nin çıktı kalitesi, araştırma kurgusunun geçerliliğine bağlıdır. Bunun için veriye uyacak bir model yerine, uygun gözlenen değişkenlerle makul yapılar arasında o kuramın öne sürdüğü tahminleri gösteren bir model kurgulayarak kuramın test edilmesi gerekir. Kurgulanan bu model, veriye uygun olmasa bile (kuramı çürüten veya zorlayan) değerlidir. Çünkü Millsap'a (2007) göre, YEM'nin başarısı, modelin tutup-tutmaması değil, analizin manidar derecede kuramsal konuları ele alıp almaması ile belirlenir. Aslında YEM, araştırmacının hipotezlerini doğrulayıcı bir yöntem olarak da görülebilir.

Buna göre veri ile model tutarlı olmadığında, model veya hipotezler modifiye edilebilir. Jöreskog'a (1993) göre, burada esas olan, kuramsal olarak mantıklı, kabul edilebilir düzeyde basit ve veriler ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu bir "keşif" yapmaktır (Baloğlu, 2019: 9-11).

YEM çatısı altında yer alan Yol Analizi (Path Analizi), her bir yapının yalnızca tek bir gözlenen ölçüme sahip olduğu zaman ve durumlara uygun tek-göstergeli bir tekniktir. Birçok türü olsa da esasta yol modelleri, ölçülen değişkenler arasındaki yapay (nedensel olmayan) ilişkilerle birlikte doğrudan ya da dolaylı nedensel etkilerle ilgili hipotezleri yansıtır. Her varsayımsal yapının tek bir gözlenen değişkenle ölçüldüğü tek göstergeli ölçümlere uygundur. Bu yüzden de tek göstergelerin iyi psikometrik özelliklere sahip olması önemlidir. Bu modellerde, aracılık her zaman dolaylı etkileri içerir (Akbaş, 2019: 129). Diğer taraftan Şimşek'e (2007) göre, yol analizi, dışsal değişkenlerin içsel değişken/değişkenler üzerindeki etkileri dolaysız, dolaylı ve bunların toplamından ibaret olan toplam etki şeklinde tanımlanan ve sonuçta bu etkileri yol şemasında görselleştirip, karmaşık etki sistemlerinin görünümüne kolaylık sağlayan bir tekniktir. Olobatuyi 'ye (1992) göre, bu tekniğin önemli bir üstünlüğü, bir değişkenin diğeri üzerindeki dolaysız ve dolaylı etkilerinin ölçülmesine olanak sağlamasıdır (Oktay, Akıncı ve Karaaslan, 2012). Bu şekilde, dolaysız ve dolaylı etkilerin büyüklüğü karşılaştırılabilir ve toplam etki elde edilebilir (Asher, 1983). Bu durum ilişkilerin ne kadarının dolaysız ne kadarının dolaylı ve üçüncül değişkenlerden etkilendiğini belirlemek için daha kullanışlı bir yol sağlamaktadır. Bundan dolayı yol analizi bir kurama dayandırıldığında, araştırmacıya, gözlemlenen ilişkilerin altında yatan korelasyonel ilişkiyi (sebe-sonuç) incelemeye olanak sağlar ve etkilerin alternatif yollarının nispi önem derecelerini tahmin etmeye izin verir (Aktaran: Oktay, Akıncı ve Karaaslan, 2012: 70). Bu araştırmada da yol analizi, yükseköğretim mezunu işsiz bireyin, iş arama davranışını açıklamaya yönelik olarak, SBKT esas alınarak, bu teoriye bazı ek değişkenler eklenerek oluşturulan bir model (SBKTİADM) geliştirilmiştir. Böylece, yol analizinin sınırlılığı (dezavantajı) olan, nedensellik ilişkisinin yönünü verememesi eksikliği, bu teori ile telafi edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada tanımlanan hipotezlerin bir kısmı demografik değişkenler kullanılarak, bir kısmı da bu model üzerinden test edilmiştir.

Yol analizinin üç bileşeni vardır. Bunlar;

1) Path diyagramı,

- 2) Modeldeki parametrelere göre kovaryansların ve korelasyonların ayrıştırılması ve
- 3) Bir değişkendeki başka bir değişkenin doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerinin ayrıştırılması (Klem, 1995) şeklindedir.

Yol analizinde; içsel ve dışsal olmak üzere iki tür değişken vardır. Bunlardan dışsal değişken; modelde başka hiçbir değişken tarafından açıklanmayan değişken olup, içsel değişken ise, modelde dışsal değişken veya başka içsel değişkenler tarafından açıklanan değişkendir (Oktay, Akıncı ve Karaaslan, 2012: 68). Yol analizinde, dışsal değişkenlerin içsel değişkenler üzerindeki etkilerinin yönü belirlenir ve yol katsayısının (standartlaştırılmış regresyon katsayıları) belirlenmesi için modelde yer alan değişkenler arasındaki korelasyonlar hesaplanır. Yol analizi model veya diyagramlarının okunmasında; yol analizi diyagramlarındaki kareler veya dikdörtgenler gözlenen değişkenleri; daire veya ovaler ise gizil değişkenleri gösterir. İçsel değişkenler modelin içinde tanımlanır ve tek yönlü oklarla belirtilir. Dışsal değişkenler ise doğrusal olmayan eğri ve çift yönlü oklarla gösterilir (Çelik ve Yılmaz, 2013: 8-10). Ayrıca modeldeki korelasyon katsayıları, “-1 ile +1” arasında değişirken, yol katsayıları ise, bu sınırların dışına çıkabilmektedir. Korelasyon katsayısının bir aralığı olması, katsayıya ilişkin yorum yapılmasını kolaylaştırır. Yol katsayısının bu eksikliğini gidermek için yorumlanmasına bir standart getirilmiştir. Suhr (2008), yol katsayısının değeri “0.10” dan küçük ise zayıf, “0.10 ile “0.50” aradaysa orta ve “0.50” den büyük ise güçlü bir etkinin varlığını gösterdiğini belirtmiştir (Oktay, Akıncı ve Karaaslan, 2012: 70).

2.6. Veri Toplama Süreci

Doktora tezi kapsamında yürütülen bu çalışmada verilerin toplanmasında öncelikle, tez önerisi, Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Tez İzleme Kurulu (TİK) ile Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kuruluna sunulmuştur. Her iki kuruldan da onay alındıktan sonra araştırmacı, Elazığ ve Malatya İŞKUR Müdürlükleri ile temasa geçmiştir. Bu iki kurumdan Elazığ İŞKUR Müdürlüğüne iki kez yapılan başvurudan olumlu cevap alınamamıştır. Malatya İŞKUR müdürlüğünden gerekli izin alındıktan sonra, kurumdaki iş ve meslek danışmanlarına gerekli bilgiler verilerek, bunlar üzerinden çalışmaya gönüllü olarak katılan katılımcılar, çalışma hakkında bilgilendirilip anketler, Google Form aracılığıyla çevrimiçi (online) olarak uygulanmıştır. Katılımcılara sunulan Kişisel Bilgi Formunun (KBF) ilk sayfasında,

araştırmanın niteliği ve araştırmaya katılmanın gönüllülük esasına dayalı olduğu açıklanmıştır. Bu açıklamalara rağmen, katılımcıların olası soru ve sorunları için anketlerin başına, araştırmacının e-posta adresi ve telefon numarası eklenmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak dâhil olan katılımcılarda şu koşullar aranmıştır:

- a) Yükseköğretim (lisans ve lisansüstü) mezunu olmak
- b) Malatya ilinde ikamet etmek
- c) İşsiz olmak ve
- d) Hali hazırda iş arıyor olmak.

Bu koşulları taşıyan, gönüllü katılımcılara, bağlı oldukları iş ve meslek danışmanları vasıtasıyla cep telefonu üzerinden Google Form aracılığıyla veya kurumda yüz yüze olacak şekilde, iki yoldan ilgili ölçekler ulaştırılmıştır. Çevrimiçi ortamda ortalama 15 dakikada cevaplanabilen ölçeklerin kayıtlı işsizlerin adreslerine gönderilmesinden sonra cevaplama için iki aylık süre tanınmıştır. Ancak iki ay sonunda istenilen cevaplayıcı sayısına ulaşılamayınca, iş ve meslek danışmanlarının katılımı teşvik etmesi sağlanarak bir ay süre daha verilmiştir. Yüz yüze uygulamada ise Malatya İŞKUR bünyesinde görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarına KBF ile ilgili ölçekler bırakılarak, bunların kayıtlı işsizlere ulaştırılması sağlanmıştır. Böylece katılımcıların cevapladığı ölçek formları Google Form aracılığıyla güvence altına alınarak, analiz için depolanmıştır.

2.7. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın genel (teorik, hedef, ana kütle) evreni, Türkiye’de 2022 yılında İŞKUR’a kayıtlı yükseköğretim (lisans ve lisansüstü) mezunu işsiz bireylerdir. Teorik evren, araştırmacının genelleme yapmak istediği bireylerin tamamını ifade etmektedir (Bayar ve Bayar, 2015: 117). Ancak uygulamada bunların hepsine ulaşmak zaman ve maliyet bakımından çok zor olduğundan, genelde veriler evreni temsil ettiği düşünülen bir bölümden, yani örneklemden elde edilmeye çalışılır ki, buna da çalışma evreni denilir (Karasar, 2005). Diğer taraftan çalışma evreni ise, araştırmacının çeşitli yollarla ulaşarak, genel evrenden örneklem oluşturabileceği evrendir (Bayar ve Bayar, 2015: 117). Bu anlamda araştırmanın çalışma (ulaşılabilir) evreni, Malatya İŞKUR Müdürlüğüne 2022 yılında kayıtlı olan (İŞKUR, 2022), yükseköğretim mezunu (5972 lisans, +190 yüksek lisans + doktora 8) toplam = 6172 işsiz bireydir.

Örnekleme ise, araştırmacının incelediği, ilgilendiği, hakkında fikir sahibi olmak istediği ve aktif olarak araştırdığı evrenden aldığı ve o evreni temsil ettiğini düşündüğü gruba ifade etmektedir (Baltacı, 2018: 234-235). Araştırmanın örnekleme, kimin seçilme olasılığının bilinmediği (Robson, 2015: 335), olasılık dışı (olasılıksız, yargısal) örnekleme (non-probability sampling) kapsamındaki kolay (kolayda, uygun, elverişli) örneklemedir. Türkiye’deki çalışmaların yaklaşık %90’unda kullanılan kolayda örnekleme, verilerin, evrenden “yakın, kolay, hızlı ve ekonomik” şekilde toplandığı örnekleme türüdür (Haşiloğlu, Baran ve Aydın, 2015: 20). Sosyal bilimlerde en yaygın olarak kullanılan kolay veya uygun örnekleme (convenience sampling), araştırmacının evrendeki tüm elemanlara ulaşmasının imkânsız olduğu durumlara uygun, popüler bir örneklemedir (Koç Başaran, 2017). Bu örneklemede gönüllü bireylerin örnekleme seçilme şansı eşit olup, örnekleme dâhil edilmede bireyler birbirinden bağımsızdır. Bu tür örneklemede iki koşul vardır: Birincisi, ulaşılabilir evrenin, teorik evreni temsil edemediği araştırmalar ve ikincisi katılımcıların gönüllülük esasına göre belirlendiği araştırmalar (Bayar ve Bayar, 2015: 125). Bu çerçevede araştırma örnekleme, ilgili evrenden araştırmaya gönüllü olarak katılan ve

a) Yükseköğretim (lisans ve lisansüstü) mezunu olmak,

b) Malatya ilinde ikamet etmek,

c) İşsiz olmak ve

d) Hali hazırda iş arıyor olmak, koşullarını taşıyan toplam 764 yükseköğretim (lisans ve lisansüstü) mezunu işsiz bireyden oluşturulmuştur. Buradaki “gönüllülük”, “en uygun” ve “en yakın” özellikler, kolay (uygun) örneklemin tipik göstergeleridir. Toplam 764 kişilik örneklemin evreni temsiline dair literatürde YEM uygulamalarının örnekleme büyüklüğü konusunda ortak bir görüş yoktur. Ancak Durak’ın (2021: 98) çeşitli kaynaklardan aktardığında göre, YEM uygulamaları olan araştırmalarda örnekleme, modelde kullanılan toplam madde sayısının en az 10 katı veriye sahip olmalıdır (Raykov ve Widaman, 1995). Aynı aktarıma göre, karmaşık modellerde bu oran, modeldeki toplam maddenin 15 veya 20 katına çıkarılabilir (Kline, 2011). Hatta Bentler ve Chou (1987), YEM için örnekleme sayısının en az 150; Çelik ve Yılmaz (2013) ise en az 200 olmak üzere 200-500 arasındaki verinin gerekliliğine işaret etmişlerdir. Bunlardan başka Robson’a (2015: 158) göre, YEM uygulamaları olan araştırmalarda örnekleme sayısı için, “her gruba ilişkin gözlem sayısı 15 ve tek bir grup içindeki ilişkileri kapsayan deneysel

olmayan desenler için de gözlem sayısı 30 olmalıdır.” YEM uygulamaları dışındaki araştırmalar için de Anderson (1990: 202), sosyal bilim araştırmalarında, %95 güvenaralığı (%5 hata) için, 50.000 kişilik evren için 381 örneklem sayısını yeterli görmektedir (Balcı, 1995: 110). Bütün bu bilgilere dayalı olarak, YEM uygulaması içeren araştırmadaki ölçeklerin toplamı 69 madde olduğundan, 764 veriye sahip örnekleminin sayısal bakımdan yeterli olduğu belirtilebilir.

2.8. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Bu araştırmada birisi Kişisel Bilgiler Formu (KBF) ve farklı özellikleri ölçmeye yarayan sekiz ölçek olmak üzere toplam dokuz veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlara dair detaylı açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

2.8.1. Kişisel Bilgiler Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen ve katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan KBF, toplam 12 maddeden oluşmaktadır. Bunların 11’i kapalı uçlu ve birisi de açık uçlu madde şeklinindedir. İlgili literatürün taranması ve konu ile ilgili uzman (üç ÇEEİ öğretim üyesi ve iki PDR öğretim üyesi) görüşlerine dayalı olarak geliştirilen bu maddeler, katılımcıların bireysel ve sosyo-demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada kullanılan KBF, Ek-1’de yer almaktadır.

KBF, soruları ve seçenekleri şu şekildedir:

- 1- Yaşadığınız il?
- 2- Mezun olduğunuz fakülte (İBBF, Mühendislik-Mimarlık, Veteriner, Ziraat, Fen-Matematik, Sosyal-Beşeri Bilimler, Sağık Bilimleri, Eğıtim ve BESYO)
- 3- Cinsiyetiniz? (Kadın, Erkek)
- 4- Yaşınız? (20-25 Yıl, 26-31 Yıl, 32-37 Yıl, 38-43 Yıl)
- 5- Medeni durumunuz? (Bekâr, Evli),
- 6- Aylık aile gelir durumunuz? (Zayıf, Orta, İyi)
- 7- Aylık bireysel gelir durumunuz? (Zayıf, Orta, İyi)
- 8- Kariyer Durumunuz? (Lisans, Yüksek lisans, Doktora)
- 9- İş arama amacınız? (Kariyer, Gelir elde etme, Ekonomik özgürlük)
- 10- Diploma GNO’nuz? (2.00-2.50, 2.51-3.00, 3.01-3.50, 3.51 ve üstü)
- 11- Kronik hastalık durumunuz? (Evet, Hayır)

12- Cevabınız Evet ise Lütfen durumunuzu belirtiniz.....

Diğer sekiz veri toplama aracı olan İAT, KE, TÖD, FS, İAÖY, İASB, İAN ve İAD ölçekleri, diğer araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir.

2.8.2. İş Arama Tutumu Ölçeği (İATÖ)

İş Arama Tutumu Ölçeği (İATÖ), Vinokur ve Caplan (1987) tarafından iş arama faaliyetlerinde duygusal ve bilişsel tutumu ölçmek için geliştirilmiş bir veri toplama aracıdır. İATÖ, iki ana iş arama tutumu kaynağını ölçmekte olup, toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Bu kaynaklar (a) 6 madde, duygusal (örneğin, “keyifli”, “ilginç”, “sıkıcı”, “yorucu”, “yıpratıcı” ve “korkutucu”) sıfatlarından, (b) 4 madde, bilişsel (örneğin, “gerekli”, “akıllıca”, “yararlı” ve “değerli”) sıfatlarından oluşmaktadır. Her madde 0 (hiç güvenmiyorum), 5 (orta derecede güveniyorum) ve 10 (tamamen güveniyorum) aralıklarından oluşan 10'lu Likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçekteki yüksek ortalamalar, iş arama öz-etkinliğinin (tutumun) yüksek olduğunu belirtmektedir. Ölçeğin orijinal formatında iç tutarlılık (Cronbach's alpha) katsayısı “.79” olarak hesaplanmıştır (Ellis and Taylor, 1983), Türkiye’de yapılan çalışmada, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı “.82” olarak bulunmuştur (Başbuğ, 2008). Bu çalışmadaki örnekleme ölçeğin alt boyutları için Cronbach Alfa değerleri; Bilişsel Tutum için “.78” ve Duygusal Tutum için de “.42” olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tümü için Cronbach Alfa değeri ise “.60” olarak bulunmuştur. Araştırmada kullanılan İATÖ, Ek-2’de yer almaktadır.

2.8.2.1. İATÖ’nin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

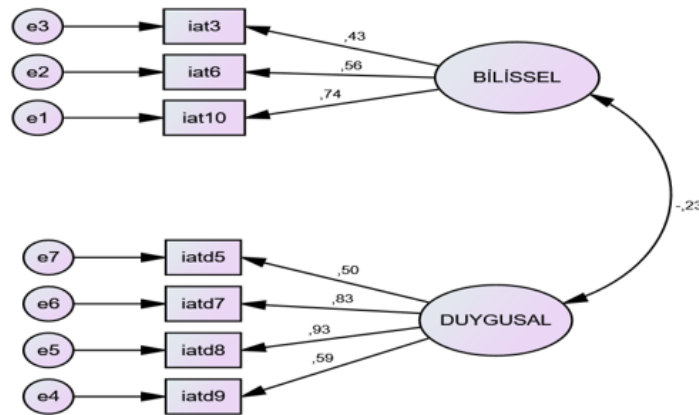
Yukarıda yapısı, boyutları ve güvenilirliği hakkında bilgi verilen İATÖ’nin bu araştırma için uyumunu test etmek amacıyla DFA yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin kanıtlar ortaya koymak için DFA’ da elde edilen uyum indeksi değerleri incelenmiştir. Alan yazında model uyumunu test etmek için çeşitli uyum indeksleri bulunmaktadır. Bu çalışmada Ki-kare (Chi-square), TLI (Tucker-Lewis index), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), SRMR (Standardized RMR) uyum indeksleri kullanılmıştır (Kline, 2011). Yapılan DFA sonucunda aşağıda Tablo 3’te verilen uyum indeksi değerleri elde edilmiştir.

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Değer	Sonuç	Kaynak
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	1.47	Mükemmel	Kline, 2011)
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$.99	Mükemmel	Brown, 2006; Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Sümer, 2000; Şimşek, 2007
TLI	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI \leq .95$.98	Mükemmel	Kenny, 2015; Sümer, 2000
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .10$.042	Kabul edilebilir	Hu & Bentler, 1999; Sümer, 2000
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$.047	Kabul edilebilir	Brown, 2006; Hu & Bentler, 1999; Yu, 2002

Tablo 3: İATÖ'nin Birinci Düzey DFA Uyum İndeks Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3'te DFA'da elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde uyum değerlerinin $\chi^2/df = 1.47$, $CFI = 0.99$, $TLI = 0.98$, $SRMR = 0.047$, $RMSEA = 0.042$ şeklinde olduğu görülmektedir. Uyum değerlerinin literatüre göre incelendiğinde, mükemmel ve kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu belirlenmiştir. Bundan sonraki aşama olan İATÖ'nin standardize edilmiş çözümlene (Standardized Solution) değerleri Şekil 1'de görülmektedir. Şekil 1'de ölçeğin iki faktörlü modeli ve modelde yer alan faktörler ile o faktörlerde yer alan maddeler arasındaki standardize edilmiş çözümlene değerleri gösterilmektedir. Standardize edilmiş çözümlene değerleri her bir maddenin (gözlenen değişkenin) kendi örtük değişkeninin ne kadar iyi bir temsilcisi olduğuna ilişkin kanıt sunmaktadır (Şimşek, 2007).



Şekil 1: İATÖ'nin Standardize Edilmiş Çözümlene Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 1’de görüldüğü üzere DFA’da elde edilen maddelere ait standardize çözümlene değerleri “Bilişsel Tutum” alt boyutu için “.43” ile “.74” arasında; “Duygusal Tutum” alt boyutu için “.50” ile “.93” arasında değişmektedir. Bununla birlikte tüm faktör-madde ilişkileri “.01” düzeyinde anlamlıdır. Ayrıca Şekil 1’de gösterilen boyutlar arası korelasyon değeri “-.023” tür. Standardize edilmiş çözümlene değerlerinin yüksek olması yapısal geçerliğin uygunluğunun önemli bir kanıtıdır. Bu bulgular aynı zamanda ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

2.8.2.2. İATÖ’nin Güvenirlik Analizi

İATÖ’nin güvenirlik analizleri kapsamında güvenirliğin başlıca göstergeleri olan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları (Çokluk vd., 2010) hesaplanmıştır. Güvenirlik çalışmalarından elde edilen Cronbach Alpha katsayıları aşağıda Tablo 4’te verilmiştir.

Boyutlar	Cronbach Alpha Değeri	Sonuç
Bilişsel Tutum	.78	Çok iyi
Duygusal Tutum	.42	Yetersiz
Tüm ölçek	.60	Güvenilir

Tablo 4: İATÖ’nin Güvenirlik Katsayıları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 4 incelendiğinde İATÖ için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının Bilişsel Tutum alt boyutu için “.78”, Duygusal Tutum alt boyutu için “.42” ve tüm ölçek için “.60” olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik bakımından güvenirlik katsayısının “.90” ve üzerinde olması mükemmel güvenirliği, “.80 - .90” arasında olması çok iyi güvenirliği, “.70- .80” arasında olması yeterli güvenirliği “.50”nin altında olması yetersiz güvenirliği göstermektedir. Dolayısıyla ölçeğin güvenirliğine ilişkin analiz sonuçları, Bilişsel tutum boyutu ile toplamda ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.8.3. Kişilik Envanteri (KE)

KE kişilere belirli özellikler verilerek, bu özelliklerin hangilerinin kendilerini daha iyi ifade ettiği konusunda seçim yapmalarının istendiği kişilerin kendilerini tanımlamaları için geliştirilmiş bir ölçektir (Morsünbül, 2014). Kişilik envanteri 5 kişilik kaynağını ölçmekte olup, 30 maddeden oluşmaktadır. Bu kaynaklar: (a) 6 madde, uyumluluk (örneğin, “cana yakın”); (b) 6 madde dışadönüklük (örneğin, “sessiz”); (c) 6 madde,

duygusal denge (örneğin, “hırçın”); (d) 6 madde, deneyime açıklık (örneğin, “hayal gücü geniş”); (e) 6 madde, sorumluluk (örneğin, “dakik”) ve (e) 12 madde ters kodlanan maddeler (örneğin, “içe dönük”). Bu çalışmada duygusal denge ve sorumluluk boyutları ele alınmıştır. Her bir madde 7’li Likert tipi ölçek- “1” (tamamen yanlış) ile “7” (tamamen doğru) ifade etmek üzere- kullanılarak derecelendirilmektedir. Kişilik envanterinin ters maddeleri puanlandıktan sonra toplam puanlara eklenerek, yüksek puanlar kişiliğin hangi tipolojide olduğunu ifade etmektedir. Ölçeğin orijinal versiyonunun alt boyutları için Cronbach alfa değerleri dışadönüklük için “.81”, uyumluluk için “.80”, sorumluluk için “.86”, duygusal denge için “.78” ve son olarak deneyime açıklık için “.73” olarak bulunmuştur (Morsünbül, 2014). Bu çalışmadaki örnekleme ölçeğin alt boyutları için Cronbach alfa değerleri duygusal denge alt boyutu için “.77” ve sorumluluk alt boyutu için “.81” olarak bulunmuştur. Tüm ölçek için Cronbach alfa değeri “.66” olarak bulunmuştur. Araştırmada kullanılan KE, Ek-3’te yer almaktadır.

2.8.3.1. Kişilik Envanterinin Doğrulamaya İlişkin Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Uyarlaması yapılan Kişilik Envanterinin (KE) Türk kültürüne yapısal uyumunu test etmek amacıyla DFA yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin kanıtlar ortaya koymak için DFA’ da elde edilen uyum indeksi değerleri incelenmiştir. Alan yazında model uyumunu test etmek için çeşitli uyum indeksleri bulunmaktadır. Bu çalışmada Ki-kare (Chi-square), TLI (Tucker-Lewis index), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), SRMR (Standardized RMR) uyum indeksleri kullanılmıştır (Kline, 2011). Yapılan DFA sonucunda orijinal ölçekte yer alan 2. ve 3. maddelerin yük değeri çok düşük olduğundan dolayı uzman görüşü de alınarak ölçekten çıkarılmıştır. Bunun sonucunda yapılan DFA sonucunda Tablo 5’te verilen uyum indeksi değerleri elde edilmiştir.

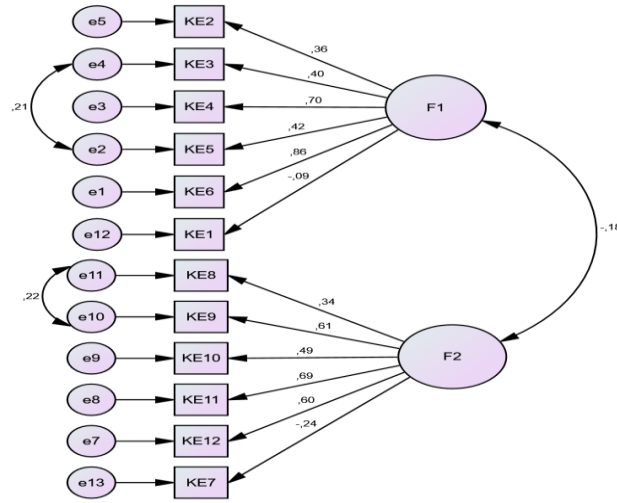
Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Değer	Sonuç	Kaynak
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	1.71	Mükemmel	(Kline, 2011)
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$.91	Mükemmel	(Brown, 2006; Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Sümer, 2000; Şimşek, 2007)
TLI	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI \leq .95$.89	Mükemmel	(Kenny, 2015; Sümer, 2000)
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .10$.056	Kabul edilebilir	(Hu & Bentler, 1999; Sümer, 2000)
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$.062	Kabul edilebilir	(Brown, 2006; Hu & Bentler, 1999; Yu, 2002)

Tablo 5: Kişilik Envanterinin Birinci Düzey DFA Uyum İndeks Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 5’te DFA da elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde uyum değerlerinin $\chi^2/df = 1.71$, $CFI = 0.91$, $TLI = 0.89$, $SRMR = 0.062$, $RMSEA = 0.056$ şeklinde olduğu görülmektedir. Uyum değerleri incelendiğinde, mükemmel ve kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu belirlenmiştir. Daha iyi uyum indeksleri elde etmek için teorik yapıya uygun olarak yapılan iki modifikasyon şekilde görülmektedir.

Şekil 2’de ölçeğin iki faktörlü modeli ve modelde yer alan faktörler ile o faktörlerde yer alan maddeler arasındaki standardize edilmiş çözümlenme değerleri gösterilmektedir. Standardize edilmiş çözümlenme değerleri her bir maddenin (gözlenen değişkenin) kendi örtük değişkeninin ne kadar iyi bir temsilcisi olduğuna ilişkin kanıt sunmaktadır (Şimşek, 2007).



Şekil 2: Kişilik Envanterinin Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2’de görüldüğü üzere DFA’ da elde edilen maddelere ait standardize çözümleme değerleri “Duygusal Denge” alt boyutu için .36 ile .86 arasında, “Sorumluluk” alt boyutu için .34 ile .69 arasında değişmektedir. Bununla birlikte tüm faktör-madde ilişkileri “.01” düzeyinde anlamlıdır. Ayrıca Şekil 2’de gösterilen boyutlar arası korelasyon değeri -.18’ dir. Standardize edilmiş çözümleme değerlerinin yüksek olması yapısal geçerliğin uygunluğunun önemli bir kanıtıdır. Bu bulgular aynı zamanda ölçme aracının yapı geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

2.8.3.2. Kişilik Envanteri Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Ölçeğin güvenilirlik analizleri kapsamında güvenilirliğin başlıca göstergeleri olan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları (Çokluk vd, 2010) hesaplanmıştır. Güvenirlik çalışmalarından elde edilen Cronbach Alpha katsayıları Tablo 6’da verilmiştir.

Boyutlar	Cronbach Alpha
Duygusal Denge	.77
Sorumluluk	.81
Tüm ölçek	.66

Tablo 6: Kişilik Envanterinin Güvenirlik Katsayıları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 6 incelendiğinde Kişilik Envanteri ölçeği için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı Duygusal Denge alt boyutu için “.77”, Sorumluluk alt boyutu için “.81” ve tüm ölçek için

“.66” olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik bakımından güvenilirlik katsayısının “.90” ve üzerinde olması mükemmel güvenilirliği, “.80- .90” arasında olması çok iyi güvenilirliği, “.70- .80” arasında olması yeterli güvenilirliği “.50”nin altında olması yetersiz güvenilirliği göstermektedir (Kline, 2011). Dolayısıyla ölçeğin güvenilirliğine ilişkin analiz sonuçları ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

2.8.4. Temel Öz Değerlendirme Ölçeği (TÖDÖ)

Temel öz değerlendirme, insanların kendi değerlerine ve yeteneklerine ilişkin temel yargılarını belirten bir kavramdır ve dört kişilik yapısını içermektedir: benlik saygısı, öz-yeterlik, duygusal denge ve kontrol odağı (Judge vd., 2005’den aktaran: Güven, 2007). Bu çalışmada Kaya’nın (2022) geliştirmiş olduğu Temel Öz Değerlendirme Ölçeği (TÖDÖ) kullanılmıştır. Metodolojiye uygun olarak geliştirilen TÖDÖ, iki faktörden oluşmaktadır. Bunlar; Pozitif temel değerlendirme (3, 5, 11, 7, 1 maddeler) ve Negatif temel değerlendirme (12, 2, 4,6 10, 8 maddeler) şeklindedir. Ölçeğin örnek maddeleri arasında “*Bir şeyi denediğimde, çoğunlukla başarırım*” ve “*Bana verilen görevleri başarıyla tamamlarım*” yer almaktadır. Her bir madde 5’li likert tipinde “1-kesinlikle katılmıyorum” ile “5-kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifadelendirilmiştir. TÖDÖ ’in ters maddeleri puanlandıktan sonra toplam puanlara eklenir, yüksek puanlar daha pozitif bir öz değerlendirmeyi ifade etmektedir. Bu yüzden TÖDÖ’nin toplam puanları yerine, iki alt boyut puanlarının esas alınması daha doğrudur. Ölçeğin Türkçe versiyonunun Cronbach alfa katsayısı “.84”ün üzerinde bulunmuştur (Kaya, 2022). Bu çalışmadaki örnekleme ölçeğin alt boyutları için Cronbach alfa değerleri pozitif temel değerlendirme için “.75” ve negatif temel değerlendirme için “.73” olarak bulunmuştur. Araştırmada kullanılan TÖDÖ, Ek-4’te yer almaktadır.

2.8.4.1. TÖDÖ’nin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Uyarlaması yapılan TÖDÖ’nin Türk kültürüne yapısal uyumunu test etmek amacıyla DFA yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin kanıtlar ortaya koymak için DFA’ da elde edilen uyum indeksi değerleri incelenmiştir. Alan yazında model uyumunu test etmek için çeşitli uyum indeksleri bulunmaktadır. Bu çalışmada Ki-kare (Chi-square), TLI (Tucker-Lewis index), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), SRMR (Standardized RMR) uyum indeksleri kullanılmıştır

(Kline, 2011). Yapılan DFA sonucunda önceki uyarılama çalışmasında da çıkarılan 9. maddenin dışında orijinal ölçekte yer alan 1., 6., 8. maddelerin yük değeri çok düşük olduğundan dolayı uzman görüşü de alınarak ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan DFA sonucunda Tablo 7’de verilen uyum indeksi değerleri elde edilmiştir.

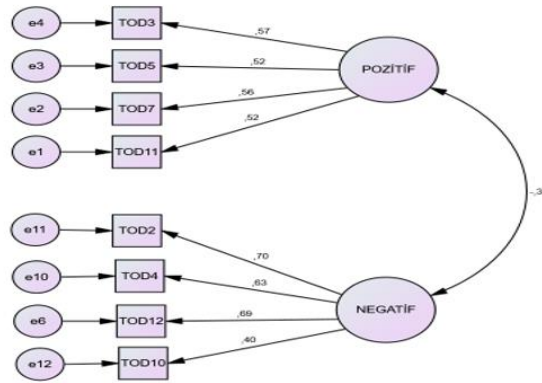
Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Değer	Sonuç	Kaynak
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	1.76	Mükemmel	Kline, 2011
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$.95	Mükemmel	Brown, 2006; Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Sümer, 2000; Şimşek, 2007
TLI	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI \leq .95$.92	Mükemmel	Kenny, 2015; Sümer, 2000
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .10$.58	Kabul edilebilir	Hu & Bentler, 1999; Sümer, 2000
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$.054	Kabul edilebilir	Brown, 2006; Hu & Bentler, 1999; Yu, 2002

Tablo 7: TÖDÖ’nin Birinci Düzey DFA Uyum İndeks Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 7’de görüldüğü gibi DFA’da elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde uyum değerlerinin $\chi^2/df = 1.76$, $CFI=0.95$, $TLI=0.92$, $SRMR=0.054$, $RMSEA=0.058$ şeklinde olduğu görülmektedir. Uyum değerleri incelendiğinde, mükemmel ve kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu belirlenmiştir.

Şekil 3’te ölçeğin iki faktörlü modeli ve modelde yer alan faktörler ile o faktörlerde yer alan maddeler arasındaki standardize edilmiş çözümlene değerleri gösterilmektedir. Standardize edilmiş çözümlene değerleri her bir maddenin (gözlenen değişkenin) kendi örtük değişkeninin ne kadar iyi bir temsilcisi olduğuna ilişkin kanıt sunmaktadır (Şimşek, 2007).



Şekil 3: TÖDÖ'nin Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 3'te görüldüğü üzere DFA' da elde edilen maddelere ait standardize çözümleme değerleri "Pozitif Temel Değerlendirme" alt boyutu için ".52" ile ".57" arasında, "Negatif Temel Değerlendirme" alt boyutu için ".40" ile ".70" arasında değişmektedir. Bununla birlikte tüm faktör-madde ilişkileri ".01" düzeyinde anlamlıdır. Ayrıca Şekil 3'te gösterilen boyutlar arası korelasyon değeri -.31' dir. Standardize edilmiş çözümleme değerlerinin yüksek olması yapısal geçerliğin uygunluğunun önemli bir kanıtıdır. Bu bulgular aynı zamanda ölçme aracının yapı geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

2.8.4.2. TÖDÖ'nin Güvenirlik Analizi

Ölçeğin güvenirlilik analizleri kapsamında güvenirliliğin başlıca göstergeleri olan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları (Çokluk vd., 2010) hesaplanmıştır. Güvenirlilik çalışmalarından elde edilen Cronbach Alpha katsayıları Tablo 8'de verilmiştir.

Boyutlar	Cronbach Alpha
Pozitif Temel Değerlendirme	.75
Negatif Temel Değerlendirme	.73

Tablo 8: Temel Öz Değerlendirme Ölçeğinin Güvenirlilik Katsayıları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 8 incelendiğinde TÖDÖ için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı Pozitif Temel Değerlendirme alt boyutu için ".75", Negatif Temel Değerlendirme alt boyutu için ".73" olarak hesaplanmıştır. Güvenirlilik bakımından güvenirlilik katsayısının ".90" ve üzerinde olması mükemmel güvenirliliği, ".80 - .90" arasında olması çok iyi güvenirliliği, ".70- .80" arasında olması yeterli güvenirliliği ".50"nin altında olması yetersiz güvenirliliği göstermektedir (Kline, 2011). Dolayısıyla ölçeğin güvenirliliğine ilişkin analiz sonuçları ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

2.8.5. Finansal Stres Ölçeği (FSÖ)

FSÖ, Heo, Cho ve Lee (2020) tarafından finansal stresin; duygusal reaksiyon (affective reaction-AR), ilişkisel/kişilerarası davranış (relational/ interpersonal behavior-RB) ve fizyolojik tepkiler (physiological responses-RP) olmak üzere 3 boyutu ile birlikte hayattaki önemi ve doğurduğu sonuçları ölçmek için geliştirilmiş bir ölçme aracıdır. FSÖ, her boyutta 8 madde olmak üzere toplamda 24 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada FSÖ, bireyin finansal olarak hissettiği stresin duygusal (duygusal) boyutu ile ele alınmıştır. Ölçeğin örnek maddeleri arasında “Maddi durumumdan dolayı depresif hissedirim” ve “Maddi durumumdan dolayı çok endişelenirim.” yer almaktadır. Her bir madde 5’li likert tipi ölçek -1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) ifade etmek üzere- kullanılarak ölçülmektedir. Daha yüksek ortalamalar, finansal stresin duygusal olarak yüksek derecede hissedildiğini belirtmektedir. Ölçeğin orijinal formatında iç tutarlılık (Cronbach's alpha) katsayısı “.75,86” olarak bulunmuştur (Heo, Cho ve Lee, 2020). Bu çalışmadaki örnekleme ölçek için Cronbach alfa değeri “.96” olarak bulunmuştur. Araştırmada kullanılan FSÖ, Ek-5’te yer almaktadır.

2.8.5.1. FSÖ’nin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Uyarlaması yapılan FSÖ’nin Türk kültürüne yapısal uyumunu test etmek amacıyla DFA yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin kanıtlar ortaya koymak için DFA’ da elde edilen uyum indeksi değerleri incelenmiştir. Alan yazında model uyumunu test etmek için çeşitli uyum indeksleri bulunmaktadır. Bu çalışmada Ki-kare (Chi-square), TLI (Tucker-Lewis Index), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), SRMR (Standardized RMR) uyum indeksleri kullanılmıştır (Kline, 2011). Yapılan DFA sonucunda aşağıda Tablo 9’da verilen uyum indeksi değerleri elde edilmiştir.

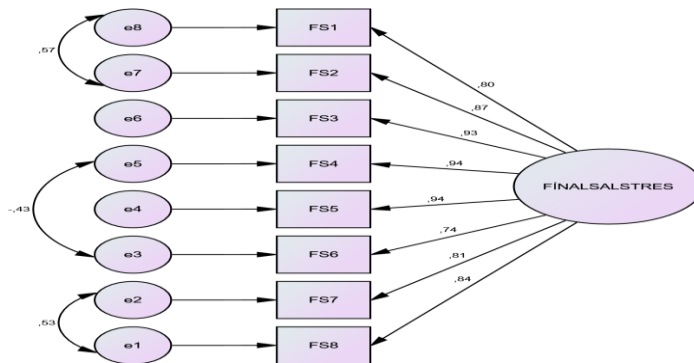
Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Değer	Sonuç	Kaynak
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	4.035	Kabul edilebilir	Kline, 2011
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$.98	Mükemmel	Brown, 2006; Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Sümer, 2000; Şimşek, 2007
TLI	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI \leq .95$.97	Mükemmel	Kenny, 2015; Sümer, 2000
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .10$.58	Kabul edilebilir	Hu & Bentler, 1999; Sümer, 2000
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$.035	Mükemmel	Brown, 2006; Hu & Bentler, 1999; Yu, 2002

Tablo 9: FSÖ'nin Birinci Düzey DFA Uyum İndeks Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 9'da DFA da elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde uyum değerlerinin $\chi^2/df = 4.035$, $CFI=0.98$, $TLI=0.97$, $SRMR=0.035$, $RMSEA=0.058$ şeklinde olduğu görülmektedir. Uyum değerleri incelendiğinde, değerlerini mükemmel ya da kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu belirlenmiştir. Daha iyi uyum indeksleri elde etmek için teorik yapıya uygun olarak yapılan üç modifikasyon aşağıdaki Şekil 4'te görülmektedir.

Şekil 4'te ölçeğin tek faktörlü modeli ve maddeleri arasındaki standardize edilmiş çözümlenme değerleri gösterilmektedir. Standardize edilmiş çözümlenme değerleri her bir maddenin (gözlenen değişkenin) kendi örtük değişkeninin ne kadar iyi bir temsilcisi olduğuna ilişkin bilgi vermektedir (Şimşek, 2007).



Şekil 4: FSÖ'nin Standardize Edilmiş Çözümlenme Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4'te görüldüğü üzere DFA'da elde edilen maddelere ait standardize çözümlene değerleri".80" ile ".94" arasında, değişmektedir. Bununla birlikte faktör-madde ilişkileri ".01" düzeyinde anlamlıdır. Standardize edilmiş çözümlene değerlerinin yüksek olması yapısal geçerliğin uygunluğunun önemli bir kanıtıdır. Bu bulgular aynı zamanda ölçme aracının yapı geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

2.8.5.2. FSÖ'nin Güvenirlik Analizi

FSÖ'nin güvenirlik analizleri kapsamında güvenirliğin başlıca göstergeleri olan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ve madde toplam korelasyonları (Çokluk vd., 2010) hesaplanmıştır. Güvenirlik çalışmalarından elde edilen Cronbach Alpha katsayıları Tablo 10'da verilmiştir.

Boyutlar	Cronbach Alpha
Tüm ölçek	.96

Tablo 10: FSÖ'nin Güvenirlik Katsayısı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 10 incelendiğinde FSÖ için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ".96" olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik bakımından güvenirlik katsayısının ".90" ve üzerinde olması mükemmel güvenirliği, ".80 - .90" arasında olması çok iyi güvenirliği, ".70- .80" arasında olması yeterli güvenirliği ".50"nin altında olması yetersiz güvenirliği göstermektedir (Kline, 2011). Dolayısıyla ölçeğin güvenirliğine ilişkin analiz sonuçları ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

2.8.6. İş Arama Öz-Yeterliği Ölçeği (İAÖÖ)

İş Arama Öz-Yeterliği Ölçeği (İAÖÖ) Saks, Zikic ve Koen (2015) tarafından iş arama öz yeterliğinin; iş arama davranışı (job search behavior) ve iş arama sonucu (job search outcomes) olmak üzere 2 boyutu ile birlikte bireyin iş arama sürecinde kendisine duyduğu güveni ölçmek için geliştirilmiş bir ölçme aracıdır. İAÖÖ, her boyutta 10 madde olmak üzere toplamda 20 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada İAÖÖ, iş arama davranışı boyutu ile ele alınmıştır. Ölçeğin örnek maddeleri arasında "İş fırsatları elde etmek için sosyal ağları kullanırım." ve "İyi iş olanakları ararım ve bulurum." yer almaktadır. Her bir madde 5'li likert tipi ölçek -1 (hiç emin değilim) ile 5 (tamamen eminim) ifade etmek üzere- kullanılarak ölçülmektedir. Daha yüksek ortalamalar, iş arama fırsatlarının iyi kullanıldığını belirtmektedir. Ölçeğin orijinal formatında iç tutarlılık (Cronbach's alpha)

katsayısı “.80” olarak bulunmuştur (Saks, Zikic ve Koen, 2015). Bu çalışmadaki örnekleme ölçek için Cronbach alfa değeri “.87” olarak bulunmuştur. Araştırmada kullanılan İAÖÖ, Ek-6’da yer almaktadır.

2.8.6.1. İAÖÖ’nin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Uyarlaması yapılan İAÖÖ’nin Türk kültürüne yapısal uyumunu test etmek amacıyla DFA yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin kanıtlar ortaya koymak için DFA’ da elde edilen uyum indeksi değerleri incelenmiştir. Alan yazında model uyumunu test etmek için çeşitli uyum indeksleri bulunmaktadır. Bu çalışmada Ki-kare (Chi-square), TLI (Tucker-Lewis index), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), SRMR (Standardized RMR) uyum indeksleri kullanılmıştır (Kline, 2011). Yapılan DFA sonucunda aşağıda Tablo 11’de verilen uyum indeksi değerleri elde edilmiştir.

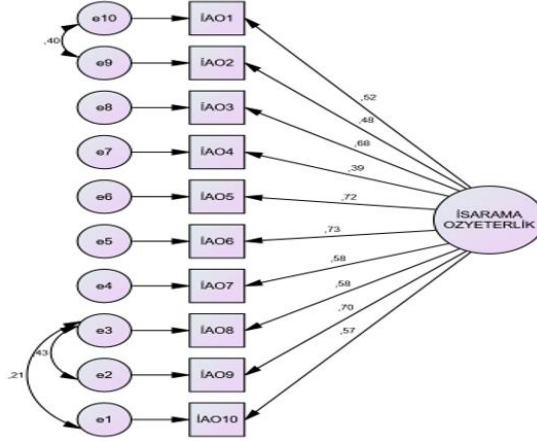
Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Değer	Sonuç	Kaynak
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	3.34	Mükemmel	Kline, 2011
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$.92	Mükemmel	Brown, 2006; Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Sümer, 2000; Şimsek, 2007
TLI	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI \leq .95$.88	Mükemmel	Kenny, 2015; Sümer, 2000
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .10$.095	Mükemmel	Hu & Bentler, 1999; Sümer, 2000
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$.055	Kabul edilebilir	Brown, 2006; Hu & Bentler, 1999; Yu, 2002

Tablo 11: İAÖÖ Birinci Düzey DFA Uyum İndeks Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 11’deki DFA’da elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde uyum değerlerinin $\chi^2/df = 3.34$, $CFI=0.92$, $TLI=0.88$, $SRMR=0.095$, $RMSEA=0.055$ şeklinde olduğu görülmektedir. Uyum değerleri incelendiğinde, değerlerini mükemmel ya da kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu belirlenmiştir. Daha iyi uyum indeksleri elde etmek için teorik yapıya uygun olarak yapılan üç modifikasyon aşağıda Şekil 5’te görülmektedir.

Şekil 5’te ölçeğin tek faktörlü modeli ve maddeleri arasındaki standardize edilmiş çözümlenme değerleri gösterilmektedir. Standardize edilmiş çözümlenme değerleri her bir maddenin (gözlenen değişkenin) kendi örtük değişkeninin ne kadar iyi bir temsilcisi olduğuna ilişkin bilgi vermektedir (Şimşek, 2007).



Şekil 5: İAÖÖ’nin Standardize Edilmiş Çözümlenme Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 5’te görüldüğü üzere DFA’ da elde edilen maddelere ait standardize çözümlenme değerleri “.39” ile “.73” arasında, değişmektedir. Bununla birlikte faktör-madde ilişkileri “.01” düzeyinde anlamlıdır. Standardize edilmiş çözümlenme değerlerinin yüksek olması yapısal geçerliğin uygunluğunun önemli bir kanıtıdır. Bu bulgular aynı zamanda ölçme aracının yapı geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

2.8.6.2. İAÖÖ’nin Güvenirlilik Analizi

İAÖÖ’nin güvenirlilik analizleri kapsamında güvenirliliğin başlıca göstergeleri olan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları (Çokluk vd., 2010) hesaplanmıştır. Güvenirlilik çalışmalarından elde edilen Cronbach Alpha katsayıları aşağıda Tablo 12’de verilmiştir.

Boyutlar	Cronbach Alpha
Tüm ölçek	.87

Tablo 12: İAÖÖ’nin Güvenirlilik Katsayısı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 12 incelendiğinde İAÖÖ için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı “.87” olarak hesaplanmıştır. Güvenirlilik bakımından güvenirlilik katsayısının “.90” ve üzerinde olması mükemmel güvenirliliği, “.80- .90” arasında olması çok iyi güvenirliliği, “.70- .80” arasında olması yeterli güvenirliliği “.50”nin altında olması yetersiz güvenirliliği göstermektedir

(Kline, 2011). Dolayısıyla ölçeğin güvenilirliğine ilişkin analiz sonuçları ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

2.8.7. İş Arama Sonuç Beklentileri Ölçeği (İASBÖ)

İş Arama Sonuç Beklentileri Ölçeği (İASBÖ), Dahling, Melloy ve Thompson (2013) tarafından bireyin iş arama sürecindeki beklentilerine yönelik algısını ölçmek için geliştirilmiş bir ölçme aracıdır. İASBÖ, toplamda 2 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin örnek maddeleri arasında “Gelecekteki işimin kalitesinin..... olmasını beklerim” ve “Zamanla,bir başka iş bulabilirim / bulamam” yer almaktadır. Her bir madde,-0 (Çok kötü/Asla) ile 100 (Harika/Her an) ifade etmek üzere- ölçülmektedir. Daha yüksek ortalamalar, iş arama sonuç beklentilerinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Ölçeğin orijinal formatında iç tutarlılık (Cronbach's alpha) katsayısı “.69” olarak bulunmuştur (Dahling, Melloy ve Thompson 2013). Literatüre (Kline, 2019: 195) göre, iki veya daha fazla faktöre sahip DFA modelleri için faktör başına minimum gösterge sayısı ikidir. Ancak bazı faktörleri yalnızca iki göstergeye sahip olan DFA modelleri tekrarlanan kestirim hatası gibi teknik sorunlara daha yatkındır. Belirleme hatasına neden olabilecek yalnızca iki göstergeye sahip faktörler için hata korelasyonları hesaplamak zor olabilir. Daha pratik bir minimum değer beklenen her faktör için 3-5 göstergeden oluşur. Buna göre her faktör için iki gösterge iyi, üç daha iyi ve dört en iyisi ve daha fazlası daha iyidir. Bu bilgiye dayanarak iki maddeli (göstergeli) İASBÖ'nin DFA yapılmamış, sadece korelasyon katsayısıyla yetinilmiştir. Araştırmada kullanılan İASBÖ, Ek-7'de yer almaktadır.

2.8.7.1. İASBÖ'nin Güvenirlik Analizi

İASBÖ'nin güvenirlik analizleri kapsamında güvenirliğin başlıca göstergeleri olan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları (Çokluk vd., 2010) hesaplanmıştır. Güvenirlik çalışmalarından elde edilen Cronbach Alpha katsayıları aşağıda Tablo 13'te verilmiştir.

Boyutlar	Cronbach Alpha
Tüm ölçek	.67

Tablo 13: İASBÖ'nin Güvenirlik Katsayısı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 13 incelendiğinde İASBÖ için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı “.67” olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik bakımından güvenirlik katsayısının “.90” ve üzerinde olması

mükemmel güvenilirliği, “.80- .90” arasında olması çok iyi güvenilirliği, “.70- .80” arasında olması yeterli güvenilirliği “.50”nin altında olması yetersiz güvenilirliği göstermektedir (Kline, 2011). Buna göre İASBÖ'nin güvenilirliği “kabul edilebilir” şeklinde ifade edilebilir.

2.8.8. İş Arama Niyeti Ölçeği (İANÖ)

İş Arama Niyeti Ölçeği (İANÖ), Hooft vd., (2005) tarafından geliştirilen iki maddelik bir ölçektir ve bireylerin iş arama niyetlerini ölçen bir ölçme aracıdır. İANÖ'nin örnek maddeleri şunları içerir: “Önümüzdeki dört ay içinde ne kadar zamanınızı iş aramaya ayırmayı düşünüyorsunuz?” ve “Önümüzdeki 4 ay içinde ne kadar yoğun bir şekilde iş aramayı düşünüyorsunuz?”. Her madde, 1 (Hiç) ile 5 (Aşırı Miktarda) arasında değişen cevap seçenekleri kullanılarak 5'li Likert tipi bir ölçekle değerlendirilmektedir. Ölçekten alınan toplam puanlar “1” ile “10” arasında değişmektedir; daha düşük puanlar iş arama niyetinin yetersiz olduğunu gösterir. Ölçeğin orijinal formatında iç tutarlılık (Cronbach's alpha) katsayısı “.92” olarak bulunmuştur (Hooft, vd., 2005'den aktaran: Başbuğ (2008: 52). Bu çalışmadaki örnekleme ölçek için Cronbach alfa değeri de “.92” olarak bulunmuştur. Literatüre (Kline, 2019: 195) göre, iki veya daha fazla faktöre sahip DFA modelleri için faktör başına en az madde sayısı iki olmalıdır. Fakat bazı faktörleri yalnızca iki maddeye sahip olan DFA modelleri tekrarlanan kestirim hatası görülebilir. Bu yüzden, belirleme hatasına neden olabilecek iki maddeli faktörler için hata korelasyonlarını hesaplamak güçtür. Dolayısıyla, olması gereken minimum değer beklenen her faktör için 3-5 maddedir. Yazara göre, her faktör için iki gösterge iyi, üç daha iyi, dört en iyi ve daha fazlası daha iyidir. Bu bilgiye dayanarak iki maddeli (göstergeli) İANÖ'nin DFA yapılmamış, sadece korelasyon katsayısıyla yetinilmiştir. Araştırmada kullanılan İANÖ, Ek-8'de yer almaktadır.

2.8.8.1. İANÖ'nin Güvenirlik Analizi

İANÖ'nin güvenirlik analizleri kapsamında güvenirliğin başlıca göstergeleri olan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları (Çokluk vd., 2010) hesaplanmıştır. Güvenirlik çalışmalarından elde edilen Cronbach Alpha katsayıları aşağıda Tablo 14'te verilmiştir.

Boyutlar	Cronbach Alpha
Tüm ölçek	.92

Tablo 14: İş Arama Niyeti Ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 14 incelendiğinde İANÖ için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .92 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik bakımından güvenirlik katsayısının “.90” ve üzerinde olması mükemmel güvenirliliği, “.80 - .90” arasında olması çok iyi güvenirliliği, “.70- .80” arasında olması yeterli güvenirliliği “.50”nin altında olması yetersiz güvenirliliği göstermektedir (Kline, 2011). Buna göre İANÖ’nin güvenirliliği “mükemmel” şeklinde ifade edilebilir.

2.8.9. İş Arama Davranışı Ölçeği (İADÖ)

İş Arama Davranışı Ölçeği (İADÖ) Blau (1993) tarafından iş arama davranışı ve aktif iş arama davranışını ölçmek için geliştirilmiş bir ölçme aracıdır. İADÖ, 2 ana iş arama davranışı kaynağını ölçmekte olup 12 maddeden oluşmaktadır ve 5’li Likert tipi bir ölçekle değerlendirilmektedir. Her bir kategori için frekans aralığı belirtilmiştir (A=0 kez, B=1-2 kez, C=3-5 kez, D=6-9 kez, E=10 kez ya da daha fazla). Blau (1993), katılımcıların iş arama davranışlarını kaç kez yaptıklarını kesin olarak ifade etmelerini istemek yerine, frekans aralığı şeklinde sormanın daha doğru bilgi sağlayacağını ifade etmiştir. Daha yüksek puanlar, iş arama davranışının yoğun şekilde devam ettiğini belirtmektedir (Blau, 1993). Ölçeğin örnek maddeleri arasında “İlgilendiğim kariyer ya da işler hakkında bilgi sahibi olmak için bilgilendirici görüşmeler yaptım ya da toplantılara katıldım.” ve “İş imkânları hakkında arkadaş ya da akrabalarla konuştum.” yer almaktadır Türkiye’deki yapılan çalışmalarda, ölçeğin iç tutarlılık (Cronbach's alpha) katsayısı hazırlık niteliğindeki iş arama faktörü için “.60” olarak, aktif iş arama faktörü için “.82” olarak bulunmuştur (Başbuğ, 2008). Bu çalışmadaki örnekleme ölçeğin alt boyutları için Cronbach alfa değerleri iş arama için “.76” ve aktif iş arama için “.92” olarak bulunmuştur. Tüm ölçek için ise Cronbach alfa değeri “.93” olarak bulunmuştur. Araştırmada kullanılan İADÖ, Ek-9’da yer almaktadır.

2.8.9.1. İADÖ’nin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Uyarlaması yapılan İADÖ’nin Türk kültürüne yapısal uyumunu test etmek amacıyla DFA yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin kanıtlar ortaya koymak için DFA’da elde edilen uyum indeksi değerleri incelenmiştir. Alan yazında model uyumunu test etmek için

çeşitli uyum indeksleri bulunmaktadır. Bu çalışmada Ki-kare (Chi-square), TLI (Tucker-Lewis index), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), SRMR (Standardized RMR) uyum indeksleri kullanılmıştır (Kline, 2011). Yapılan DFA sonucunda aşağıda Tablo 15’te verilen uyum indeksi değerleri elde edilmiştir.

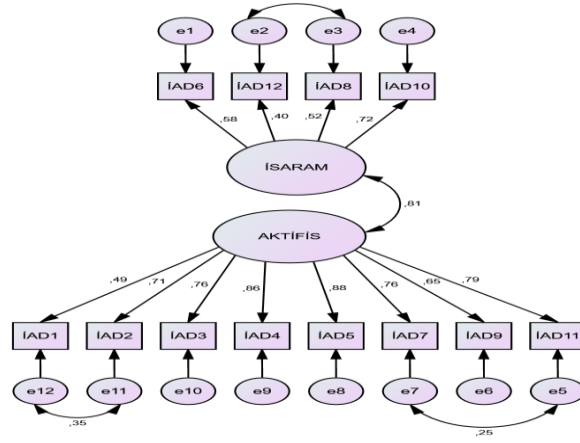
Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Değer	Sonuç	Kaynak
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	2.91	Kabul edilebilir	Kline, 2011
CFI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$.94	Kabul edilebilir	Brown, 2006; Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Sümer, 2000; Şimşek, 2007
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI \leq .95$.92	Kabul edilebilir	Kenny, 2015; Sümer, 2000
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .10$.087	Kabul edilebilir	Hu & Bentler, 1999; Sümer, 2000
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$.053	Kabul edilebilir	Brown, 2006; Hu & Bentler, 1999; Yu, 2002

Tablo 15: İADÖ’nin Birinci Düzey DFA Uyum İndeksi Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 15’te DFA’da elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde uyum değerlerinin $\chi^2/df = 2.91$, $CFI = 0.94$, $TLI = 0.92$, $SRMR = 0.053$, $RMSEA = 0.087$ şeklinde olduğu görülmektedir. Uyum değerleri incelendiğinde bunların kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu belirlenmiştir. Daha iyi uyum indeksleri elde etmek için teorik yapıya uygun olarak yapılan üç modifikasyon aşağıdaki Şekil 6’da görülmektedir.

Şekil 6’da ölçeğin iki faktörlü modeli ve modelde yer alan faktörler ile o faktörlerde yer alan maddeler arasındaki standardize edilmiş çözümlene değerleri gösterilmektedir. Standardize edilmiş çözümlene değerleri her bir maddenin (gözlenen değişkenin) kendi örtük değişkeninin ne kadar iyi bir temsilcisi olduğuna ilişkin kanıt sunmaktadır (Şimşek, 2007).



Şekil 6: İADÖ'nin Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 6'da görüldüğü üzere DFA'da elde edilen maddelere ait standardize çözümleme değerleri "İş Arama" alt boyutu için ".40" ile ".72" arasında; "Aktif İş Arama" alt boyutu için ise ".49" ile ".88" arasında değişmektedir. Bununla birlikte tüm faktör-madde ilişkileri ".01" düzeyinde anlamlıdır. Ayrıca Şekil 6'da gösterilen boyutlar arası korelasyon değeri de ".081"dir. Standardize edilmiş çözümleme değerlerinin yüksek olması yapısal geçerliğin uygunluğunun önemli bir kanıtıdır. Bu bulgular aynı zamanda ölçme aracının yapı geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

2.8.9.2. İADÖ'nin Güvenirlilik Analizi

Ölçeğin güvenilirlik analizleri kapsamında güvenilirliğin başlıca göstergeleri olan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları (Çokluk vd., 2010) hesaplanmıştır. Güvenirlilik çalışmalarından elde edilen Cronbach Alpha katsayıları aşağıda Tablo 16'da verilmiştir.

Boyutlar	Cronbach Alpha
İş Arama	.76
Aktif İş arama	.92
Tüm ölçek	.93

Tablo 16: İADÖ'nin Güvenirlilik Katsayıları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 16 incelendiğinde İADÖ için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı iş arama alt boyutu için ".76", Aktif iş arama alt boyutu için ".92" ve tüm ölçek için ".93" olarak hesaplanmıştır. Güvenirlilik bakımından güvenilirlik katsayısının ".90" ve üzerinde olması

mükemmel güvenilirliği, “.80- .90” arasında olması çok iyi güvenilirliği, “.70- .80” arasında olması yeterli güvenilirliği “.50”nin altında olması yetersiz güvenilirliği göstermektedir (Kline, 2011). Dolayısıyla ölçeğin güvenilirliğine ilişkin analiz sonuçları ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

2.9. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırmada verilerin toplanması, yukarıda belirtilen KBF ve ilgili ölçekler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında öncelikle, kullanılacak ölçekleri geliştiren yazarlardan/araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır (Ek-12,13,14,15,16,17). Bundan sonra araştırmada kullanılmasına karar verilen veri toplama araçlarının uygulanmasına dair Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’ndan izin alınmıştır (Ek-10). Bu izinlerden sonra sözü geçen KBF ile ölçeklerin uygulanması amacıyla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Malatya ve Elazığ il müdürlüklerine başvurulmuş, ancak Malatya İŞKUR müdürlüğünden izin alınabilmiştir (Ek-11). İzin işlemlerinin sonunda Malatya ilindeki İŞKUR bünyesinde görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarıyla yüz yüze iletişime geçirilerek, bunlara bağlı olan kayıtlı işsizlere Google Drive üzerinden online (çevrimiçi) ve yüz yüze olacak şekilde ilgili KBF ile ölçekler uygulanmıştır. Yüz yüze uygulama bizzat araştırmacı tarafından, İş ve Meslek Danışmanlarının gözetiminde ve tamamen gönüllülük esasına bağlı olarak uygulanmıştır.

Çevrimiçi uygulamada, KBF ve ölçeklerin doldurulmasına yönelik gerekli açıklamalar ile gönüllü onam formunu kapsayan yazılı bilgilendirmeler (yönerge) yapılmış olup, yüz yüze uygulamalarda bu bilgilendirmeler araştırmacı ve iş ve meslek danışmanları tarafından sözlü olarak yapılmıştır. Gerek çevrimiçi ve gerekse yüz yüze uygulamalarda, Malatya İŞKUR sistemine kayıtlı toplam 6172 işsiz bireyden (lisans ve lisansüstü mezunu), 1500 kişiye KBF ve ölçekler ulaştırılmıştır. Bu KBF ve ölçeklerin doldurulması ortalama 15 dakika sürmekte olup, bu süreçte katılımcılara süre sınırlaması yapılmamıştır. Yaklaşık dört ay süren çevrimiçi ve yüz yüze uygulamadan dönen 1184 KBF ve ölçek, (a) yükseköğretim (lisans ve lisansüstü) mezunu olmak; (b) işsiz olmak, (c) hali hazırda iş arıyor olmak ve (d) ölçekleri doğru ve eksiksiz doldurma koşullarına göre tasnif edilmiş, bunlara uymayan 70 ölçek elenerek işleme alınmamıştır. Geriye kalan toplam 1114 ölçekten 350’si, araştırmada kullanılan ölçeklerin DFA analizi için ayrılarak,

geriye kalan toplam 764 ölçek SPSS paket programına aktarılarak, analiz işlemine alınmıştır.

Araştırmada toplanan veriler, demografik değişkenler ve hipotezlerin analizi amacıyla SPSS ve AMOS programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların sosyo-demografik özellikleri ile bunların çeşitli konulardaki algılarını analiz için öncelikle verilerin normallik dağılımına bakılarak, dağılıma göre parametrik veya non-parametrik betimsel istatistiki tekniklerden aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, Anova, MWU ve KWH testleri kullanılmıştır. Grupların algıları arasındaki anlamlı fark için de Levene (Homojenlik) testi ve bu teste bağlı olarak Scheffe veya LSD (grup varyanslarının eşit dağıldığı durumlarda) ve Dunnett-C (varyansların eşit dağılmadığı durumlarda) testleri (Sarul, 2006) kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi olarak $p=0.05$ kabul edilmiştir.

Araştırmada geliştirilen SBKTIADM'nin analizinde ise öncelikle, analize konu verilerin literatürde (Can, 2014; Çokluk, vd., 2012; Büyüköztürk, 2010; Field, 2009) belirtilen aralık ölçeğinde olması, normal dağılım göstermesi ve parametrik testler kullanılarak eşit grup varyansları varsayımları sağlanmıştır. Bu varsayımları sağlamak için ise araştırma verilerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin " ∓ 1 " arasında olup olmadığı ve z puanlarının " ∓ 3.28 " arasında olup olmadığı test edilmiştir. Bunun için veriler betimleyici istatistiklerle kontrol edilmiş, buna uymayan 19 veri analiz dışı bırakılmış, analizler 764 veri üzerinden tekrar edilmiş ve verilerin aralık ölçeğinde olması sağlanmıştır. Literatüre (Çakır, 2020) göre bundan sonra verilerin normallik (çarpıklık ve basıklık) durumları için Skewnes ve Kurtosis katsayılarının dağılımlarına bakılarak, YEM kapsamında yer alan Yol Analizi (Path Analizi) kullanılmıştır.

3. BÖLÜM: ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLANMASI

Bu kısımda araştırma hipotezlerinin test edilmesi için yapılan analizler dört alt başlık altında toplanmıştır. Birinci alt başlıkta araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının geçerlik ve güvenirlik analizine yönelik bulgulara ve ikinci alt başlıkta katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, fakülte, kariyer, diploma notu, aile gelir durumu, bireysel gelir durumu, iş arama amacı) ile ilgili yapılan analizlere yer verilmiştir. Üçüncü alt başlıkta katılımcıların demografik özellikleri ile iş arama davranışı sürecindeki değişkenlere yönelik algılarına dair analizlere yer verilmiştir. Dördüncü alt başlıkta ise araştırmanın genel amacı olan “Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışlarının SBKT çerçevesinde incelenmesi” için YEM ile oluşturulan modele dair analizlere yer verilmiştir.

3.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Araştırmaya gönüllü olarak katılan İŞKUR’a kayıtlı yükseköğretim (lisans ve lisansüstü) mezunu işsiz bireylere, KBF’da yöneltilmiş olan demografik sorulara verilen cevaplar Tablo 17’de yer almaktadır.

Değişkenler		f	%
Yaşanılan İl	Malatya	764	100.00
	Kadın (a)	561	73.4
Cinsiyet	Erkek (b)	203	26.6
	Bekâr (a)	586	74.0
Medeni Durum	Evli (b)	178	23.3
	Lisans (a)	728	95.3
Kariyer Durumu	Lisansüstü (b)	36	4.7
	İİBF (a)	59	7.7
Mezun Olunan Fakülte	Mühendislik-Mimarlık (b)	104	13.6
	Fen-Matematik (c)	349	45.7
	Sosyal-Beşeri Bilimler (d)	51	6.7
	Sağlık Bilimleri (e)	70	9.2
	Eğitim (f)	63	8.2
	Spor Bilimleri (g)	68	8.9
Yaş Durumu	20-25 (a)	435	56.9
	26-31 (b)	179	23.4
	32-37 (c)	94	12.3
	38-43 (d)	56	7.3
Aile Gelir Durumu (Aylık)	Zayıf (a)	146	19.1
	Orta (b)	482	63.1
	İyi (c)	136	17.8
	Zayıf (a)	411	53.8

Bireysel gelir durumu (Aylık)	Orta (b)	273	35.7
	İyi (c)	80	10.5
Diploma Not Ortaması (4'lük Sisteme Göre GNO)	2.00-2.50 (a)	57	7.5
	2.51-3.00 (b)	310	40.6
	3.01-3.50 (c)	331	43.3
	3.51 ve üstü (d)	66	8.6
İş arama amacı	Kariyer (a)	201	26.3
	Gelir elde etme (b)	70	9.2
	Ekonomik özgürlük (c)	493	64.2
Kronik hastalık durumu	Evet (a)	56	7.3
	Hayır (b)	708	92.7
TOPLAM		764	100.00

Tablo 17: Katılımcıların Demografik Bulguları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 17 incelendiğinde, katılımcı yükseköğretim mezunu işsizlerin tamamının (%100.00; n=764) araştırma örnekleminde belirtilen Malatya ilinde yaşamakta oldukları görülmektedir. Araştırmaya gönüllü katılım sağlayan yükseköğretim mezunu işsizlerin cinsiyet dağılımlarını gösteren Tablo 17'ye göre, kadın işsizlerin (%73.4), erkeklerden (%26.6) daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun olası bir nedeni, yükseköğretim mezunu kadın işsizlerin, bu tür araştırmalara katılmaya daha fazla gönüllülük sağlaması olabilir. Çünkü Türkiye'de 2022-2023 itibarıyla yükseköğretimde cinsiyet dağılımı (açık öğretim hariç) %51 erkek ve %49 kadın ([https://www.yok.gov.tr.](https://www.yok.gov.tr)) şeklindedir. Ayrıca araştırma evrenini oluşturan Malatya ilinde 2022 yılı itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı yükseköğretim (lisans ve lisansüstü) mezunu toplam 6172 işsiz cinsiyete göre dağılımı %48.90 erkek ve %51.10 kadın şeklindedir.

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsizlerin çoğunlukla bekâr (%74.0) olduğu ve evli işsizlerin ise %23.3' oranında kaldığı, Tablo 17'den anlaşılmaktadır. Buna göre, araştırmaya katılanların çoğunlukla yeni mezun, genç ve bekâr işsizlerden oluştuğu belirtilebilir. Diğer bir olasılık da yeni mezun, genç ve bekâr işsizlerin bu tür bilimsel araştırmalara gönüllü katılım sağlamada daha duyarlı olmaları olabilir.

Tablo 17 incelendiğinde, araştırmaya gönüllü katılım sağlayanların kariyer değişkenine göre dağılımının, lisans (%94.9), yüksek lisans (%4.8) ve doktora (%0.3) şeklinde olduğu görülmektedir. Burada, araştırmaya gönüllü katılım gösteren sekiz doktora yapan katılımcının bütün içerisindeki oranı çok düşük olduğu için, bunlar da lisansüstü kategoride değerlendirilmiştir. Dikkat çekici olan ülkemizdeki %11.57 lisansüstü (yüksek lisans) oranının ([https://www.yok.gov.tr.](https://www.yok.gov.tr)) örnekleme tam olarak yansımadığıdır. Bu durum, geleceğini akademik kariyere bağlayan yüksek lisans yapan/yapıyor olan

yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin İŞKUR'a kayıt yapmamasıyla ilişkili olabileceği gibi, bunların araştırmaya katılmamasıyla da ilgili olabilir.

Araştırmaya gönüllü katılım sağlayan yükseköğretim mezunu işsizlerin demografik dağılımlarını gösteren Tablo 17 incelendiğinde, katılımcıların çoğunlukla (%45.7) Fen-Edebiyat / Fen Fakültesi (fen ve matematik branşı) mezunu oldukları görülmektedir. Bunu sırayla, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi (%13.6), Sağlık Bilimleri Fakültesi (%9.2), Spor Bilimleri Fakültesi/Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (%8.9), Eğitim Fakültesi (%8.2) ve İİBF (%7.7) izlemektedir. Bu dağılım, araştırma örneklemini oluşturan Malatya ilinde 2022 yılı itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı yükseköğretim (lisans ve lisansüstü) mezunu işsizlerin fakülteye göre dağılımına bağlı olabileceği gibi, fen ve matematik mezunlarının daha fazla olan işsizliği ile de ilgili olabilir. Diğer bir olasılık da yükseköğretim fen ve matematik mezunu işsizlerin bu tür bilimsel araştırmalara gönüllü katılım sağlamada daha duyarlı olmaları olabilir.

Araştırmaya gönüllü katılım sağlayan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin çoğunlukla 20-25 yaş aralığında (%56.9) olduğu Tablo 17'den anlaşılmaktadır. Bunu sırasıyla 26-31 yaş (%23.4), 32-37 yaş (%12.3) ve 38-43 yaş (%7.3) grubu izlemektedir. Buna göre, araştırmaya gönüllü katılım sağlayan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin çoğunlukla yeni mezun ve genç bireyler olduğu belirtilebilir.

Tablo 17'ye göre, aile gelir durumu bağlamında, gönüllü katılımcılar çoğunlukla orta gelire sahip ailelere mensupturlar (%63.1). Bunu sırasıyla “zayıf aile geliri” grubu (%19.1) ve “iyi aile geliri” grubu (%17.8) izlemektedir. Buna göre, araştırmaya gönüllü katılım sağlayan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, ekonomik olarak çoğunlukla orta gelire sahip ailelere mensup bireyler olduğu belirtilebilir.

Katılımcıların ekonomik bağlamda bireysel olarak ise aylık bazdaki dağılımlarına (Tablo 17) bakıldığında, bunların çoğunlukla “zayıf aylık gelire” (%53.8) mensup oldukları görülmektedir. Bunu sırasıyla “orta aylık gelir” grubu (%35.7) ve “iyi aylık gelir” grubu (%10.5) izlemektedir. Buna göre araştırmaya gönüllü katılım gösteren yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, bireysel olarak çoğunlukla zayıf aylık gelire sahip oldukları belirtilebilir.

Tablo 17 katılımcıların diploma not ortalaması bağlamında incelendiğinde, araştırmaya gönüllü katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin çoğunlukla (%43.3) “3.01-3.50” GNO ile mezun oldukları anlaşılmaktadır. Bunu sırayla, “2.51-3.00” (%40.6), “3.51 ve

üstü” (%8.6) ile “2.00-2.50” (%7.5) diploma derecesi izlemektedir. Buna göre araştırmaya gönüllü katılım gösteren yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin akademik başarı anlamında çoğunlukla “başarılı” ve “orta düzeyde başarılı” oldukları belirtilebilir. Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama amacının, öncelikle (%64.2) “ekonomik özgürlük” olduğu, Tablo 17’den anlaşılmaktadır. Bunu sırayla, “kariyer” (%26.3) ve gelir elde etme (%9.2) izlemektedir. Buna göre, araştırmaya katılanların iş arama amaçlarının ekonomik boyutu kadar, psikolojik ve sosyal boyutları olduğu da belirtilebilir.

Son olarak, araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin çok büyük oranda (%92.7) kronik bir hastalık taşımadığı, yine ilgili tablodan anlaşılmaktadır. Buna göre, araştırmaya katılanların çok büyük oranda, ekonomiye katılmaya istekli genç ve sağlıklı işgücü potansiyeli oldukları belirtilebilir.

3.2. İş Arama ile İlgili Çeşitli Değişkenlere Yönelik Katılımcı Algılarının Demografik Özelliklere Göre Analizine Dair Bulgular

3.2.1. İş Arama Sürecinde Cinsiyet Değişkeninin Etkilerine Dair Bulgular

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama ile ilgili çeşitli değişkenlere yönelik algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen bağımsız örneklem t-testi analizlerine dair bulgular Tablo 18’de yer almaktadır.

Ölçekler ve Boyutları (Değişkenler)	Levene		t	p	Eta-Kare	Cinsiyet			
	F	p				Kadın		Erkek	
						x	ss	x	ss
İAT (Bilişsel)	.306	.581	2.393*	.017	.007	3.64	.96	3.45	.95
İAT (Duygusal)	1.940	.164	3.711*	.000	.018	3.83	.87	3.56	.96
İAT (Toplam)	3.362	.067	4.585*	.000	.027	3.75	.60	3.51	.70
TÖD (Pozitif)	1.817	.178	-1.257	.209	-	-	-	-	-
TÖD (Negatif)	1.683	.195	4.232*	.000	.023	3.65	.84	3.36	.79
FS	1.343	.247	2.177*	.030	.006	3.58	1.09	3.38	1.04
İAÖY	1.577	.210	-1.685	.092	-	-	-	-	-
İAN	5.799*	.016	-	-	-	-	-	-	-
İAD (İş arama)	1.081	.299	-.524	.600	-	-	-	-	-
İAD (Aktif iş arama)	4.039	.051	-1.270	.205	-	-	-	-	-
İAD (Toplam)	2.846	.092	-1.078	.282	-	-	-	-	-
KE (Duygusal denge)	.406	.524	3.325*	.001	.014	3.92	1.08	3.63	1.05
KE (Sorumluluk)	.023	.879	.560	.576	-	4.56	.68	4.52	.69
KE (Toplam)	1.011	.593	3.044*	.002	.012	4.24	.65	4.08	.66
İASB	2.525	.112	-2.210*	.027	.006	75.85	21.71	79.73	20.60

Tablo 18: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

df=762; *p<.05; **Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 18 incelendiğinde, araştırmaya katılanların TÖD_(Pozitif), İAÖY, İAD ile KE_(Sorumluluk) ölçeklerine dair algılarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Buna göre, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecinde, temel öz-değerlendirme (pozitif), iş arama öz-yeterliği, iş arama davranışı ve kişilik (sorumluluk) algıları, cinsiyet değişkeninden etkilenmemektedir. Diğer bir ifadeyle yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışları, bu değişkenler bağlamında cinsiyetten bağımsızdır, denilebilir.

Aynı tabloya göre katılımcıların, İAT_(Toplam), İAT_(Bilişsel), İAT_(Duygusal), TÖD_(Negatif), FS, KE_(Duygusal denge), KE_(Toplam) ve İASB algılarının ise, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmektedir. Bunlardan katılımcıların İAT_(Toplam) algılarının cinsiyete göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik (Levene) testi sonucunda, toplamdaki verilerin parametrik (normal, homojen) dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=3.362$; $p=.067$) belirlenmiştir. Bunun için katılımcıların İAT_(Toplam) algılarının cinsiyete göre analizinde, parametrik dağılım ile ikili grup (kadın ve erkek) karşılaştırmalarına uygun olan bağımsız gruplar “t” testi kullanılmıştır. Yapılan test sonucunda katılımcıların İAT_(Toplam) algıları arasında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($t_{(762)}=4.585$; $p=.000$) belirlenmiştir. Buna göre kadın katılımcıların ($x=3.75$), iş arama tutumu algıları, erkeklere göre ($x=3.51$) daha yüksektir, denilebilir. Bu istatistiki farkın etki derecesi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.027$) sonucunda, bu anlamlı farkın “orta etki” düzeyinde olduğu anlaşılmıştır. Benzer şekilde katılımcıların İAT_(Bilişsel) boyutuna dair algılarının cinsiyete göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi, verilerin parametrik dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=.306$; $p=.581$) belirlenmiştir. Yapılan “t” testi, İAT_(Bilişsel) boyutuna yönelik katılımcı algıları arasında cinsiyete göre istatistiki anlamda anlamlı farklılık olduğunu ($t_{(762)}=2.393$; $p=.017$) göstermiştir. Buna dayanarak kadın katılımcıların ($x=3.64$), İAT_(Bilişsel) boyut algılarının, erkeklere göre ($x=3.45$) daha yüksek olduğu söylenebilir. Yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.007$), bu anlamlı farkın “küçük etki” düzeyinde olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan, İAT_(Duygusal) boyutuna dair katılımcı algılarının cinsiyete göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testine göre veriler parametrik dağılım göstermiştir ($F_{(Levene)}=1.940$; $p=.164$). Yapılan bağımsız gruplar “t” testi, İAT_(Duygusal) boyutuna yönelik katılımcı algıları arasında cinsiyete göre anlamlı farklılık ($t_{(762)}=3.711$; $p=.000$) olduğunu göstermiştir. Bu anlamlı farklılığın etki derecesi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.018$),

farkın “küçük etki” düzeyinde olduğunu göstermiştir. Buna göre, iş arama sürecinde kadın katılımcıların, ($x=3.83$), duygusal iş arama tutumu algıları, erkeklere göre ($x=3.56$) daha yüksektir. Dolayısıyla yükseköğretim mezunu işsiz kadın bireylerin, iş arama sürecinde bilişsel, duygusal ve toplam tutumlarının, erkeklere göre daha yüksek olduğu belirtilebilir.

Katılımcıların TÖD_(Negatif) negatif boyutu algılarının cinsiyete göre ele alınmasında, yapılan homojenlik testinde, verilerin parametrik dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=1.683$; $p=.195$) belirlenmiştir. Parametrik dağılıma uygun olarak yapılan bağımsız gruplar “t” testi, katılımcıların TÖD_(Negatif) algıları arasında, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu ($t_{(762)}=4.232$; $p=.000$) göstermiştir. Buna göre, iş arama sürecinde kadın katılımcıların ($x=3.65$), TÖD negatif algılarının, erkeklere göre ($x=3.36$) daha yüksek olduğu söylenebilir. Yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.023$), bu anlamlı farkın “orta etki” düzeyinde olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, yükseköğretim mezunu işsiz kadın bireylerin, iş arama sürecinde temel öz-değerlendirme algılarının, erkeklere göre daha yüksek olduğu, biçiminde ifade edilebilir.

Katılımcıların FS algılarının cinsiyete göre ele alınmasında, yapılan homojenlik testinde, verilerin parametrik dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=1.343$; $p=.247$), Tablo 18’den anlaşılmaktadır. Bağımsız gruplar “t” testi, bu katılımcıların FS algıları arasında, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($t_{(762)}=2.177$; $p=.030$) olduğunu göstermiştir. Buna göre, kadın katılımcıların ($x=3.58$), iş arama sürecindeki FS algılarının, erkeklere göre ($x=3.38$) daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Eta-Kare testi ($\eta^2=.006$) bu farkın “küçük etki” düzeyinde olduğunu göstermiştir. Bu bulgulara göre, iş arama sürecinde kadın işsizlerin finansal anlamda, erkeklere göre daha fazla stres algısına sahip oldukları belirtilebilir.

Tablo 18 incelendiğinde, katılımcıların KE_(Toplam) algılarının cinsiyete göre dağılımının parametrik olduğu ($F_{(Levene)}=1.011$; $p=.593$) görülmektedir. Yapılan bağımsız gruplar “t” testi, katılımcıların KE_(Toplam) algıları arasında, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($t_{(762)}=3.044$; $p=.002$) olduğunu göstermiştir. Yapılan Eta-Kare testine göre ($\eta^2=.012$), bu anlamlı fark “orta etki” düzeyindedir. Buna göre, iş arama sürecinde kadın katılımcıların ($x=4.24$) kişilik algıları, erkeklere göre ($x=4.08$) daha yüksektir. Aynı ölçeğin duygusal alt boyutunda, homojen dağılım gösteren ($Levene F=.406$; $p=.524$) KE_(Duygusal denge) boyutuna yönelik katılımcı algıları arasında, cinsiyete göre istatistiksel

olarak anlamlı fark olduğu, yine Tablo 18’de görülmektedir ($t_{(762)}=3.325$; $p=.001$). Yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.014$) bu farkın “orta etki” düzeyinde olduğunu göstermiştir. Buna göre, iş arama sürecinde kadın katılımcıların ($x=3.92$), duygusal boyutta kişilik algılarının, erkeklere göre ($x=3.63$) daha yüksek olduğu belirtilebilir.

Katılımcıların İASB algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemede öncelikle, bu ölçeğe ait verilerin dağılımına bakılmıştır. Yapılan homojenlik testine göre veriler parametrik dağılım göstermiştir ($F_{(Levene)}=2.525$; $p=.112$). Parametrik dağılıma uygun olarak yapılan “t” testi sonucunda, katılımcıların İASB algıları arasında, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($t_{(762)}=-2.210$; $p=.027$) olduğu belirlenmiştir. Eta-Kare testi ($\eta^2=.006$), bu anlamlı farkın “küçük etki” düzeyinde olduğunu göstermiştir. Buna göre, iş arama sürecinde erkek katılımcıların ($x=79.73$), sonuç beklentileri, kadınlara göre ($x=75.85$) daha yüksektir. Bu durum, yükseköğretim mezunu işsiz erkek bireylerin, iş arama sürecinde kadınlara göre daha olumlu sonuç beklentilerine sahip oldukları, şeklinde ifade edilebilir.

Cinsiyet değişkenine göre, katılımcıların İAN algılarına yönelik algılarına dair non-parametrik dağılım gösteren veriler için yapılan analiz sonuçlarına Tablo 19’da yer verilmiştir.

Cinsiyet	Mann Whitney U Test		Fark olan gruplar
	MWU	p	
İAN	56425.500	.845	-

Tablo 19: Cinsiyete Göre Non-Parametrik Analiz Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların İAN algılarının cinsiyet değişkenine göre dağılımına dair analiz sonuçları Tablo 19’da görülmektedir. Katılımcıların İAN algılarının cinsiyet değişkenini göre anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemede öncelikle, bu ölçeğe ait verilerin dağılımına bakılmıştır. Bunun için yapılan homojenlik testinde, verilerin normal dağılım göstermediği ($F_{(Levene)}=5.799$; $p=.016$) belirlenmiştir. Bunun için verilerin analizlerde non-parametrik dağılım ile ikili grup karşılaştırmalarına uygun olan MWU testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda, katılımcıların İAN algıları arasında, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($MWU=56425.500$; $p=.845$) belirlenmiştir.

Buna göre, iş arama sürecinde erkek ve kadın katılımcıların, iş arama niyeti, cinsiyete göre değişmemektedir, denilebilir.

Tablo 18’de iş arama sürecinde cinsiyet değişkeninin etkilerine yönelik yer alan bulgular genel anlamda ele alındığında, katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecinde; iş arama tutumu, temel öz-değerlendirme, finansal stres, kişilik özellikleri ve iş arama sonuç beklentilerine dair algılarının, cinsiyete göre farklılaştığı saptanmıştır. Bu bulgu, bireyin kariyer seçimi ve kararlarında, sürecin arka planında yer alan ve ikincil derecede önem atfedilen cinsiyet değişkeninin etkili olduğunu belirten SBKT (Özyürek, 2011: 237) tarafından da desteklenmektedir. Benzer şekilde, Cierechowicz & Ilescu (2022) tarafından SBKT çerçevesinde yapılan araştırmada, kariyer seçiminde cinsiyetin etkili olduğu doğrulanmıştır. Buradan hareketle SBKT referans alınarak kurgulanan SBKTİADM çerçevesinde yapılan araştırmada, bireyin kariyer ilgi ve seçiminde ikincil derecede etkili olduğu belirtilen cinsiyetin, iş arama için de geçerli olduğu doğrulanmıştır, denilebilir. Nitekim SBKT’nin önde gelen isimlerinden olan Lent vd., (1994), cinsiyet gibi demografik faktörlerin istihdamla alakalı kariyer (iş arama) sürecinde, tek başına etkili olmasalar da bu süreçteki diğer değişkenler bağlamında etkili olabildiklerine vurgu yapmışlardır (Özden, 2014: 23). Bandura’nın (1995: 26) SBT’ne göre bu etki, ilgili değişkenin (cinsiyetin) kariyer ve/veya iş arama davranışı sürecindeki diğer değişkenlerle uyum içerisinde işlemektedir.

3.2.2. İş Arama Sürecinde Medeni Durum Değişkeninin Etkilerine Dair Bulgular

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama ile ilgili çeşitli değişkenlere yönelik algılarının medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen bağımsız örneklem t-testi analizlerine dair bulgular Tablo 20’de yer almaktadır.

Ölçekler ve Boyutları (Değişkenler)	Levene		t	p	Eta-Kare	Medeni Durum			
	F	p				Bekâr		Evli	
						x	ss	x	ss
İAT (Bilişsel)	.048	.827	2.232*	.026	.081	3.63	.96	3.44	.96
İAT (Duygusal)	.015	.901	.809	.419	-	-	-	-	-
İAT (Toplam)	.056	.814	2.103*	.036	.076	3.71	.64	3.60	.63
TÖD (Pozitif)	.103	.748	2.280*	.023	.082	3.83	.66	3.96	.67
TÖD (Negatif)	2.368	.124	2.248*	.025	.081	3.61	.81	3.45	.91
FS	7.211	.007	-	-	-	-	-	-	-
İAÖY	.019	.890	.647	.518	-	-	-	-	-
İAN	9.733	.002	-	-	-	-	-	-	-
İAD (İş arama)	.043	.836	.994	.321	-	-	-	-	-
İAD (Aktif iş arama)	.130	.719	2.068	.039	.090	2.63	1.05	2.44	1.08
İAD (Toplam)	.102	.750	1.844	.066	-	-	-	-	-
KE (Duygusal denge)	1.440	.230	.089	.929	-	-	-	-	-
KE (Sorumluluk)	.071	.790	1.345	.179	-	-	-	-	-
KE (Toplam)	.042	.838	.631	.528	-	-	-	-	-
İASB	.467	.495	.800	.424	-	-	-	-	-

Tablo 20: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları

df=762; *p<.05; **Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 20 incelendiğinde, katılımcıların İAT_(Duygusal), İAÖY, İAD_(İş arama), İAD_(Toplam), KE_(Duygusal denge), KE_(Sorumluluk), KE_(Toplam) ve İASB algılarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Buna göre, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecindeki iş arama tutumları (duygusal), iş arama öz-yeterliği, iş arama davranışı ve kişilik algılarının, medeni durum değişkeninden etkilenmediği söylenebilir.

Tablo 20'ye göre katılımcıların, İAT_(Bilişsel), İAT_(Toplam), TÖD_(Pozitif), TÖD_(Negatif), ve İAD_(Aktif iş arama) algıları ise, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Bunlardan katılımcıların İAT_(Bilişsel) algılarının medeni duruma göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=.048$; $p=.827$) belirlenmiştir. Bunun için katılımcıların İAT_(Bilişsel) algılarının medeni duruma göre analizinde, parametrik dağılım ile ikili grup (bekâr ve evli) karşılaştırmalarına uygun olan bağımsız gruplar “t” testi kullanılmıştır. Yapılan test sonucunda katılımcıların İAT_(Bilişsel) algıları arasında medeni duruma göre anlamlı farklılık ($t_{(762)}=2.232$; $p=.026$) olduğu belirlenmiştir. Eta-Kare testi ($\eta^2=.081$) bu anlamlı farkın “orta düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Buna göre, bilişsel boyut itibarıyla,

bekâr katılımcıların ($x=3.63$) iş arama tutumu algıları, evli olanlara göre ($x=3.44$) daha yüksektir.

Araştırmaya katılan bekâr ve evli yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin $\dot{I}AT_{(Toplam)}$ algılarına dair verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=.056$; $p=.814$) Tablo 20’de görülmektedir. İkili gruplara ve normal dağılıma uygun olarak yapılan bağımsız gruplar “t” testi, katılımcıların $\dot{I}AT_{(Toplam)}$ algıları arasında medeni duruma göre anlamlı farklılık olduğunu ($t_{(762)}=2.103$; $p=.036$) göstermiştir. Eta-Kare testi ($\eta^2=.076$) bu anlamlı farkın “orta düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Buna göre bekâr katılımcıların ($x=3.71$) iş arama tutumu (toplamda) algıları, evli olanlara göre ($x=3.60$) daha yüksektir.

Tablo 20 incelendiğinde, katılımcı bekâr ve evli yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin $T\ddot{O}D_{(Pozitif)}$ algılarına dair verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=.103$; $p=.748$) görülmektedir. Bununla ilgili olarak yapılan bağımsız gruplar “t” testine göre, medeni durum değişkeni bağlamında katılımcı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($t_{(762)}=2.280$; $p=.023$) vardır. Eta-Kare testi ($\eta^2=.082$) bu anlamlı farkın “orta düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Buna göre evli katılımcıların ($x=3.96$) temel öz-değerlendirme (pozitif boyut) algıları, bekârlara göre ($x=3.83$) daha yüksektir. Aynı konuda normal dağılım gösteren $T\ddot{O}D_{(Negatif)}$, ($F_{(Levene)}=2.368$; $p=.124$) katılımcı algıları arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($t_{(762)}=2.248$; $p=.025$) vardır. Eta-Kare testi ($\eta^2=.081$) bu anlamlı farkın “orta düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Buna göre, bekâr katılımcıların ($x=3.61$) temel öz-değerlendirme (negatif boyut) algıları, evlilere göre ($x=3.45$) daha yüksektir

Araştırmaya katılan bekâr ve evli yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin $\dot{I}AD_{(Aktif\ iş\ arama)}$ algılarını analiz etmede birinci basamak olan homojenlik testine göre, katılımcı verilerinin dağılımı normaldir ($F_{(Levene)}=.130$; $p=.719$). Bununla ilgili olarak yapılan bağımsız gruplar “t” testine göre, medeni durum değişkeni bağlamında katılımcı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($t_{(762)}=2.068$; $p=.039$) vardır. Eta-Kare testi ($\eta^2=.090$) bu anlamlı farkın “büyük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Buna göre bekâr katılımcıların ($x=2.63$) iş arama davranışı (Aktif iş arama boyutu) algıları, evlilere göre ($x=2.44$) daha yüksektir.

Medeni duruma göre, katılımcıların çeşitli değişkenlere yönelik algılarına dair non-parametrik dağılım gösteren veriler için yapılan analiz sonuçlarına Tablo 21’de yer verilmiştir.

Medeni Durum	Mann Whitney U Test		Fark olan gruplar
	MWU	p	
FS	58007.000	.000	1-2
İAN	42076.000	.000	1-2

Tablo 21: Medeni Duruma Göre Non-Parametrik Analiz Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların FS algılarının, medeni durum değişkenine göre dağılımına dair yapılan homojenlik testinde, verilerin normal dağılım göstermediği ($F_{(Levene)}=7.211$; $p=.007$), Tablo 20’de görülmektedir. Buna göre, non-parametrik dağılım ile ikili grup (bekâr ve evli) karşılaştırmalarına uygun olarak yapılan MWU testi (58007.000; $p=.000$), katılımcı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu göstermiştir (Tablo 21). Bu bağlamda yapılan analizler, iş arama sürecinde, bekâr katılımcıların ($MR_1=401.76$) FS algılarının, evli olanlara göre ($MR_2=319.10$) daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Katılımcıların İAN algılarının, medeni duruma göre dağılımına dair yapılan homojenlik testinde, verilerin normal dağılım göstermediği ($F_{(Levene)}=9.733$; $p=.002$), Tablo 20’de görülmektedir. Buna göre, non-parametrik dağılım ile ikili grup (bekâr ve evli) karşılaştırmalarına uygun olarak yapılan MWU testi (42076.000; $p=.000$), katılımcı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu göstermiştir (Tablo 21). Bu bağlamda yapılan analizler, iş arama sürecinde, bekâr katılımcıların ($MR_1=399.70$) İAN algılarının, evli olanlara göre ($MR_2=325.88$) daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Tablo 20’de yer alan veriler genel olarak ele alındığında, araştırma örneklemini teşkil eden yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecinde; iş arama tutumu (bilişsel boyut ve toplam), temel öz-değerlendirme (pozitif ve negatif boyutu) ile iş arama davranışına dair algılarının, medeni durum değişkenine göre farklılaştığı saptanmıştır. Çağlar, Kumaş ve Moralı (2015) ile Işık’ın (2019) araştırmaları (Kandemir, 2020: 2717) tarafından desteklenen bu bulguya göre evli, bekâr veya dul olmak şeklindeki medeni durumun, yükseköğretim mezunu işsiz bireyin iş arama sürecini etkilediği belirtilebilir. Bu bulgu, iş arama sürecinde medeni durum faktörünün önemli bir değişken olduğu şeklinde yorumlanabilir. Konfer ve Tech (2002) tarafından yapılan çalışmada, iş aramadaki başarının eğitim, yaş, medeni durum gibi bireysel özelliklere bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Erer, 2011: 69).

3.2.3. İş Arama Sürecinde Kariyer Durumu Değişkeninin Etkilerine Dair Bulgular

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama ile ilgili çeşitli değişkenlere yönelik algılarının kariyer durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen bağımsız örneklem t-testi analizlerine dair bulgular Tablo 22’de yer almaktadır.

Ölçekler ve Boyutları (Değişkenler)	Levene		t	p	Eta-Kare	Kariyer Durumu			
	F	p				Lisans		Lisansüstü	
						x	ss	x	ss
İAT (Bilişsel)	.063	.801	.729	.466	-	-	-	-	-
İAT (Duygusal)	.064	.800	.098	.922	-	-	-	-	-
İAT (Toplam)	.737	.391	.552	.581	-	-	-	-	-
TÖD (Pozitif)	.688	.407	.491	.624	-	-	-	-	-
TÖD (Negatif)	1.104	.294	-.808	.420	-	-	-	-	-
FS	.863	.353	1.473	.141	-	-	-	-	-
İAÖY	.920	.338	-.732	.465	-	-	-	-	-
İAN	.022	.882	-.199	.842	-	-	-	-	-
İAD (İş arama)	.922	.337	-1.613	.107	-	-	-	-	-
İAD (Aktif iş arama)	2.591	.108	-2.482*	.013	.008	2.56	1.05	3.01	1.22
İAD (Toplam)	2.744	.098	-2.354*	.019	.007	2.60	1.07	2.99	.99
KE (Duygusal denge)	3.263	.071	-1.289	.198	-	-	-	-	-
KE (Sorumluluk)	.032	.858	-.172	.863	-	-	-	-	-
KE (Toplam)	5.962	.015	-	-	-	-	-	-	-
İASB	1.732	.189	.635	.526	-	-	-	-	-

Tablo 22: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Kariyer Durumuna Göre Analiz Sonuçları

df=762; *p<.05; **Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 22’de, araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin çeşitli değişkenlere dair algılarının kariyer durumu değişkenine göre farklılığına yönelik analiz sonuçları görülmektedir. Bu tablo incelendiğinde, katılımcıların İAT_(Bilişsel), İAT_(Duygusal), İAT_(Toplam), TÖD_(Pozitif), TÖD_(Negatif), FS, İAÖY, İAN, İAD_(İş arama), KE_(Duygusal denge), KE_(Sorumluluk) ve İASB algılarının, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Buna göre, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecindeki; iş arama tutumları (bilişsel, duygusal ve toplam), temel öz-değerlendirme (pozitif ve negatif), finansal stres, iş arama öz-yeterliği, iş arama niyeti, iş arama davranışı, kişilik özellikleri (duygusal denge ve sorumluluk) algılarının, kariyer değişkeninden etkilenmediği söylenebilir.

Tablo 22 incelendiğinde, katılımcıların $\dot{I}AD_{(Aktif\ iş\ arama)}$ ve $\dot{I}AD_{(Toplam)}$ algıları arasında, kariyer değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bunlardan katılımcıların $\dot{I}AD_{(Aktif\ iş\ arama)}$ algılarının, kariyer durumuna göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=2.591$; $p=.108$) belirlenmiştir. Bunun için katılımcıların $\dot{I}AD_{(Aktif\ iş\ arama)}$ algılarının, kariyer durumuna göre analizinde, parametrik dağılım ile ikili grup (lisans ve lisansüstü) karşılaştırmalarına uygun olan bağımsız gruplar “t” testi kullanılmıştır. Yapılan test sonucunda katılımcıların $\dot{I}AD_{(Aktif\ iş\ arama)}$ algıları arasında kariyer durumuna göre anlamlı farklılık ($t_{(762)}=-2.482$; $p=.013$) olduğu belirlenmiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.008$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Buna göre, lisansüstü katılımcıların ($x=3.01$), aktif iş arama davranışı algılarının, lisans mezunlarına göre ($x=2.56$) daha yüksek olduğu belirtilebilir. Benzer şekilde, yine, katılımcıların $\dot{I}AD_{(Toplam)}$ algılarının, kariyer durumuna göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=2.744$; $p=.098$) belirlenmiştir. Bunun için katılımcıların $\dot{I}AD_{(Toplam)}$ algılarının, kariyer durumuna göre analizinde bağımsız gruplar “t” testi kullanılmıştır. Bağımsız gruplar “t” testi sonucunda, katılımcıların $\dot{I}AD_{(Toplam)}$ algıları arasında kariyer durumuna göre anlamlı farklılık ($t_{(762)}=-2.354$; $p=.019$) olduğu belirlenmiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.007$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Buna göre, lisansüstü katılımcıların ($x=2.99$), iş arama davranışı algılarının, lisans mezunlarına göre ($x=2.60$) daha yüksek olduğu belirtilebilir. Kariyer durumuna göre, katılımcıların çeşitli değişkenlere yönelik algılarına dair non-parametrik dağılım gösteren veriler için yapılan analiz sonuçlarına Tablo 23’te yer verilmiştir.

Kariyer Durum	Mann Whitney U Test		Fark olan gruplar
	MWU	p	
KE (Toplam)	11376.000	.289	--

Tablo 23: Kariyer Durumuna Göre Non-Parametrik Analiz Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların $KE_{(Toplam)}$ algılarının, kariyer durumu değişkenine göre dağılımına dair yapılan homojenlik testinde, verilerin normal dağılım göstermediği ($F_{(Levene)}=5.962$;

p=.015), Tablo 22’de görülmektedir. Buna göre Tablo 23’te, non-parametrik dağılım ile ikili grup (lisans ve lisansüstü) karşılaştırmalarına uygun olarak yapılan MWU testi (11376.000; p=.289), katılımcı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığını göstermiştir. Bu bulgu, lisans ve lisansüstü mezunu katılımcıların iş arama sürecinde, benzer kişilik algılarına sahip olduğu, şeklinde ifade edilebilir.

Yükseköğretim mezunu bireyin iş bulması ve istihdamında birçok değişken gibi kariyerin de etkisi vardır. Bundandır ki birçok yükseköğretim kurumunda buna yönelik danışmanlık ve yetiştirme hizmetleri sunulmaktadır. Araştırmada buna yönelik olarak elde edilen bulgular Tablo 22’de yer almaktadır. Buna göre, katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecindeki iş arama davranışına (toplam ve aktif boyut) dair algıları, kariyere (lisans ve lisansüstü) göre farklılaşmaktadır. Bireyin iş aramaya yönelik çabası ile sahip olduğu kariyer arasında ilişki olduğunu belirten literatür bilgisi (Qi, Liu & Chen, 2017), bu bulguyu destekler niteliktedir. Bunun olası bir nedeni, oldukça karmaşık olan iş arama sürecinde “bilgi” olgusunun öneminin artması ve dolayısıyla da “bilgilenme” anlamında da kariyerin bu sürecin öncülleri arasına girmesi olabilir. SBT ile SBKT’ne göre de öğrenme deneyimleri (bilgi) iş arama sürecinin kritik bileşenlerinden birisidir (Wang, Liu & Deng, 2022).

3.2.4. İş Arama Sürecinde Fakülte Değişkeninin Etkilerine Dair Bulgular

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama ile ilgili çeşitli değişkenlere yönelik algılarının mezun olunan fakülte değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen tek yönlü Anova analizlerine dair bulgular Tablo 24’te yer almaktadır.

Ölçek ve Boyutları	Levene		Anova F	P	Eta- Kare	Fark
	F	p				
İAT (Bilişsel)	.528	.788	1.285	.262	-	-
İAT (Duygusal)	1.370	.224	2.578*	.018	.020	LSD: c-d, d-e
İAT (Toplam)	.999	.425	2.593*	.017	.020	LSD: b-d, c-g
TÖD (Pozitif)	1.502	.175	.834	.544	-	-
TÖD (Negatif)	.526	.789	2.982*	.007	.023	Scheffe: c-f
FS	.660	.682	4.966*	.000	.038	Scheffe: c-f
İAÖY	.672	.673	2.147*	.046	.017	LSD: a-d, d-g
İAN	2.530	.052	4.028*	.001	.031	Dunnett-C: c-e
İAD (İş arama)	.578	.748	2.498*	.021	.019	LSD: a-c, a-f
İAD (Aktif iş arama)	.928	.474	5.459*	.000	.041	Scheffe: a-c, a-d
İAD (Toplam)	.692	.656	4.743*	.000	.036	Scheffe: a-d, a-g
KE (Duygusal denge)	1.311	.048	-	-	-	-
KE (Sorumluluk)	2.424	.025	-	-	-	-
KE (Toplam)	2.731	.012	-	-	-	-
İASB	1.220	.294	1.536	.163	-	-

Tablo 24: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Fakülteye Göre Analiz Sonuçları

df=(6-757); *p<.05; **Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin çeşitli değişkenlere dair algılarının mezun olunan fakülte değişkenine göre farklılığına yönelik analiz sonuçları Tablo 24’te görülmektedir. Tablo incelendiğinde, katılımcıların İAT_(Bilişsel), TÖD_(Pozitif) ve İASB algılarının, fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Buna göre, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecinde, iş arama tutumları (bilişsel boyut) ve temel öz-değerlendirme (pozitif boyut) algılarının, mezun olunan fakülte değişkeninden etkilenmediği söylenebilir.

Tablo 24 incelendiğinde, katılımcıların İAT_(Duygusal), İAT_(Toplam), TÖD_(Negatif), FS, İAÖY, İAN, İAD (İş arama), İAD (Aktif iş arama), İAD_(Toplam) ve KE (Duygusal denge) değişkenlerine yönelik algıları arasında fakülteye göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bunlardan katılımcıların İAT_(Duygusal) algılarının, fakülte değişkenine göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=1.370$; $p=.224$) belirlenmiştir. Bunun için katılımcıların İAT_(Duygusal) algılarının, fakülte değişkenine göre analizinde, parametrik dağılım ile çoklu grupların (İİBF, Mühendislik-Mimarlık, Fen-Matematik, Sosyal-Beşeri-Dil, Sağlık bilimleri, Eğitim ve BESYO) karşılaştırmalarına uygun olan tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan test sonucunda katılımcıların İAT_(Duygusal) algıları arasında fakülte değişkenine göre

istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(6-757)}=2.578$; $p=.018$) olduğu belirlenmiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.020$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan LSD testi, söz konusu istatistiksel anlamlı farklılığın c-d, d-e grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, Fen-Matematik mezunu katılımcıların ($x=3.83$), iş arama tutumları (duygusal boyut), Sosyal-Beşeri-Dil mezunlarında göre ($x=3.51$) daha yüksektir. Diğer taraftan Sağlık Bilimleri mezunu katılımcıların ($x=3.96$) da iş arama tutumları (duygusal boyut), Sosyal-Beşeri-Dil mezunlarında göre ($x=3.51$) daha yüksektir.

Katılımcıların $\dot{A}T_{(Toplam)}$ algılarının, fakülte değişkenine göre analiz edilmesinde öncelikle başvuru homojenlik test sonuçlarının normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=.999$; $p=.425$) Tablo 24’te görülmektedir. Buna uygun olarak analiz için yapılan ANOVA testi, katılımcıların $\dot{A}T_{(Toplam)}$ algıları arasında fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(6-757)}=2.593$; $p=.017$) olduğunu göstermiştir. Eta-Kare testine ($\eta^2=.020$) göre, bu anlamlı fark, “küçük düzeydedir.” Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD testi, bunun b-d, c-g grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, Mühendislik-Mimarlık mezunu işsiz bireylerin ($x=3.70$), iş arama tutumu algısı, Sosyal-Beşeri-Dil ($x=3.48$) mezunlarına göre daha yüksektir. Aynı konuda Fen-Matematik mezunu işsiz bireylerin ($x=3.76$), iş arama tutumu algısı, Spor Bilimleri mezunlarına göre ($x=3.55$) daha yüksektir.

Tablo 24 incelendiğinde, katılımcıların $T\ddot{O}D_{(Negatif)}$ algıları arasında fakülte değişkenine göre farklılık olup olmadığını analiz etmek için yapılan homojenlik testine göre, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=.526$; $p=.789$) görülmektedir. Normal dağılım ve çoklu gruplara uygun olarak yapılan ANOVA testi, katılımcıların $T\ddot{O}D_{(Negatif)}$ algıları arasında fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(6-757)}=2.982$; $p=.007$) olduğunu göstermiştir. Eta-Kare testinin ($\eta^2=.023$) “küçük düzeyde” etkili olarak gösterdiği farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi, gruplar arasındaki farkın c-f arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, Fen-Matematik mezunu işsiz bireylerin ($x=3.68$), temel öz-değerlendirme (negatif boyutu) algıları, Eğitim Fakültesi ($x=3.26$) mezunlarına göre daha yüksektir.

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin FS algılarını, mezun olunan fakülte bağlamında ele almak için öncelikle buna dair verilerin dağılımına bakılmıştır. Tablo 24 incelendiğinde, Bunun için yapılan homojenlik testine göre, verilerin normal

dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=.660$; $p=.682$) görülmektedir. Buna göre yapılan Anova testi de, katılımcıların FS algıları arasında fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(6-757)}=4.966$; $p=.000$) olduğunu göstermiştir. Eta-Kare testine ($\eta^2=.038$) göre bu anlamlı farklılık “küçük düzeydedir.” Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan scheffe testine göre bu fark, c-f arasındadır. Buna göre, Fen-Matematik mezunu işsiz bireylerin ($x=3.72$), iş arama sürecindeki FS algıları, Eğitim Fakültesi ($x=3.13$) mezunlarına göre daha yüksektir.

Katılımcıların İAÖY algılarının fakülte değişkenine göre ele alınmasında, verilerin dağılımı için yapılan homojenlik testinde, dağılımın normal olduğu Tablo 24’te görülmektedir ($F_{(Levene)}=.672$; $p=.673$). Aynı tabloya göre yapılan Anova testi, katılımcıların İAÖY algıları arasında fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(6-757)}=2.147$; $p=.046$) olup, bu anlamlı farklılık “küçük düzeyde” ($\eta^2=.017$) etkilidir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD testine göre bu farklılık, a-d ile d-g grupları arasındadır. Buna göre, İİBF mezunu işsiz bireylerin ($x=3.34$), iş arama öz-yeterlik algıları, Sosyal-Beşeri-Dil mezunlarına ($x=3.03$) göre, daha yüksektir. Aynı konuda Spor Bilimleri Fakültesi mezunu işsiz bireylerin ($x=3.44$), iş arama öz-yeterlik algıları, Sosyal-Beşeri-Dil mezunlarına ($x=3.03$) göre, daha yüksektir. Tablo 24 incelendiğinde, katılımcıların İAN algıları arasında fakülte değişkenine göre farklılık olup olmadığını analiz etmek için yapılan homojenlik testine göre, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=2.530$; $p=.052$) görülmektedir. Bu parametrik dağılıma uygun olarak yapılan ANOVA testi, katılımcıların İAN algıları arasında fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(6-757)}=4.028$; $p=.001$) olduğunu göstermiştir. Eta-Kare testine göre bu farklılık ($\eta^2=.031$) “küçük düzeydedir.” Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Dunnett-C testine göre, gruplar arasındaki fark c-e arasındadır. Buna göre, Fen-Matematik mezunu işsiz bireylerin ($x=3.18$), iş arama niyeti algıları, Sağlık Bilimleri Fakültesi ($x=2.62$) mezunlarına göre daha yüksektir.

Mezun olunan fakülte bağlamında, katılımcıların İAD_(iş arama) algılarını analiz etmek için öncelikle yapılan homojenlik testine göre, verilerin normal dağılım göstermiştir ($F_{(Levene)}=.578$; $p=.748$). Bu normal dağılıma uygun olarak yapılan ANOVA testi, katılımcıların İAD_(iş arama) algıları arasında, fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(6-757)}=2.498$; $p=.021$) olduğunu göstermiştir (Tablo 24). Eta-Kare

testine göre bu farklılık ($\eta^2=.019$) “küçük düzeyde” olup, LSD testine göre a-c ile a-f grupları arasındadır. Buna göre, İİBF mezunu işsiz bireylerin ($x=3.07$), iş arama davranışı (iş arama boyutu) algıları, Fen-Matematik mezunlarına göre ($x=2.61$) daha yüksektir. Aynı konuda yine, İİBF mezunu işsiz bireylerin ($x=3.07$), iş arama davranışı (iş arama boyutu) algıları, Eğitim Fakültesi mezunlarına göre ($x=2.71$) daha yüksektir. Katılımcıların $\dot{I}AD_{(Aktif\ iş\ arama)}$ algıları için yapılan homojenlik testine göre, verilerin dağılımı parametrikdir ($F_{(Levene)}=.928$; $p=.474$). Tablo 24 incelendiğinde, yapılan ANOVA testine göre, katılımcıların $\dot{I}AD_{(Aktif\ iş\ arama)}$ algıları arasında, fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($F_{(6-757)}=5.459$; $p=.000$). Eta-Kare testine göre bu farklılık ($\eta^2=.041$) “orta düzeyde” olup, scheffe testine göre a-c ile a-d grupları arasındadır. Buna göre, İİBF mezunu işsiz bireylerin ($x=3.13$), $\dot{I}AD$ (aktif iş arama boyutu) algıları, Fen-Matematik mezunlarına göre ($x=2.51$) daha yüksektir. Benzer şekilde İİBF mezunu işsiz bireylerin ($x=3.13$), $\dot{I}AD$ (aktif iş arama boyutu) algıları, Sosyal-Beşeri-Dil mezunlarına göre ($x=2.22$) daha yüksektir. $\dot{I}AD_{(Toplam)}$ tüm boyutları itibarıyla ele alındığında ise, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=.692$; $p=.656$) ve ANOVA testine göre, katılımcıların $\dot{I}AD_{(Toplam)}$ algıları arasında, fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($F_{(6-757)}=4.743$; $p=.000$) Tablo 24’te görülmektedir. Eta-Kare testine göre bu farklılık ($\eta^2=.036$) “küçük düzeyde” olup, scheffe testine göre a-d ile a-g grupları arasındadır. Buna göre, İİBF mezunu işsiz bireylerin ($x=3.11$), $\dot{I}AD_{(Toplam)}$ algıları, Sosyal-Beşeri-Dil mezunlarına göre ($x=2.35$) daha yüksektir. Benzer şekilde İİBF mezunu işsiz bireylerin ($x=3.11$), $\dot{I}AD_{(Toplam)}$ algıları, Spor Bilimleri fakültesi mezunlarına göre ($x=2.50$) daha yüksektir. Mezun olunan fakülteye göre, katılımcıların çeşitli değişkenlere yönelik algılarına dair non-parametrik dağılım gösteren veriler için yapılan analiz sonuçlarına Tablo 25’te yer verilmiştir.

Mezun Olunan Fakülte/Ölçekler	Kruskal Wallis H Test		Mann Whitney U Test		Fark olan gruplar
	KWH	p	MWU	p	
KE (Duygusal denge)	16.493*	.011	8762.500	.011	c-f
			8995.000	.002	c-g
			1248.500	.009	d-g
KE (Sorumluluk)	5.432	.490	-	-	-
KE (Toplam)	9.656	.140	-	-	-

Tablo 25: Fakülteye Göre Non-Parametrik Analiz Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların $KE_{(Duygusal\ denge)}$, $KE_{(Sorumluluk)}$ ve $KE_{(Toplam)}$ algılarının, mezun olunan fakülte değişkeni dağılımına dair yapılan homojenlik test sonuçları Tablo 24'te görülmektedir. Buna göre her üçüne ait veriler de normal dağılım göstermemektedir ($F_{(Levene)}=1.311$; $p=.048$), ($F_{(Levene)}=2.424$; $p=.025$) ve ($F_{(Levene)}=2.731$; $p=.012$). Tablo 25'te non-parametrik dağılım ile çoklu grup karşılaştırmalarına uygun olarak yapılan KHW testi, bunlardan sadece $KE_{(Duygusal\ denge)}$ boyutunda katılımcı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu ($KWH_{(Duygusal\ denge)}=16.493$; $p=.011$) göstermiştir. Yapılan MWU testi, bu anlamlı farkın, c-f, c-g ve d-g grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, Fen-Matematik mezunu işsiz bireylerin ($MR_c=212.32$), $KE_{(Duygusal\ denge)}$ algıları, Eğitim Fakültesi mezunlarına göre ($MR_f=171.09$) daha yüksektir. Benzer şekilde Fen-Matematik mezunu işsiz bireylerin ($MR_c=216.65$), $KE_{(Duygusal\ denge)}$ algıları, Spor Bilimleri Fakültesi mezunlarına göre ($MR_g=166.78$) daha yüksektir. Aynı konuda Sosyal-Beşeri-Dil mezunu işsiz bireylerin ($MR_d=69.52$), $KE_{(Duygusal\ denge)}$ algıları, Spor Bilimleri Fakültesi mezunlarına göre ($MR_g=52.86$) daha yüksektir.

Başta SBT ve bu teoriye dayalı geliştirilen SBKT gibi yaklaşımlar, bireyin iş arama, kariyer gibi iktisadi seçim ve kararlarında öğrenme deneyimleri adı altında bilgi olgusuna vurgu yapmaktadırlar. Bunlardan Lent vd., (1994), öğrenme deneyimleri ile kariyer

gelişimi ilişkisine dair vurguları, iş arama davranışı için de düşünülebilir. Yuen vd. (2022), özel eğitime ihtiyaç duyan öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmada ulaşılan sonuçlar bunu doğrular niteliktedir. Araştırmada buna yönelik olarak elde edilen bulgular Tablo 24’te yer almaktadır. Bu tablo incelendiğinde, katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecindeki; iş arama tutumu (toplam ve duygusal boyut), temel öz-değerlendirme (negatif boyut), finansal stres, iş arama öz-yeterliği, iş arama niyeti, kişilik özellikler ile iş arama davranışına (toplam, iş arama ve aktif iş arama boyutları) yönelik algılarının, mezun olunan fakülteye göre farklılaşmakta olduğu görülmektedir. Buna göre mezun olunan fakülte (dolayısıyla alınan eğitim), bireyin iş arama davranışında önemli bir öncül faktör olarak görülebilir. Araştırmada, İİBF mezunu işsiz bireylerin, iş arama davranışı algılarının, Sosyal-Beşeri-Dil mezunları ile Spor Bilimleri mezunlarına göre daha yüksek bulunmuş olması, bunu doğrular niteliktedir. İİBF mezunlarının buradaki pozitif ayrışması, bu fakültenin iş, istihdam ve iş piyasası konularında mezunlarını daha fazla bilgilendirmeleri ile ilgili olabilir.

3.2.5. İş Arama Sürecinde Yaş Değişkeninin Etkilerine Dair Bulgular

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama ile ilgili çeşitli değişkenlere yönelik algılarının mezun olunan fakülte değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen tek yönlü Anova analizlerine dair bulgular Tablo 26’da yer almaktadır.

Ölçek ve Boyutları	Levene		Anova F	P	Eta- Kare	Fark
	F	p				
İAT (Bilişsel)	.127	.944	1.223	.300	-	-
İAT (Duygusal)	.159	.924	2.992*	.030	.012	LSD a-d
İAT (Toplam)	.505	.679	4.287*	.005	.017	Scheffe a-d
TÖD (Pozitif)	1.392	.244	2.379	.069	-	-
TÖD (Negatif)	.638	.590	5.869*	.001	.023	Scheffe a-b, a-d
FS	.864	.459	17.270*	.000	.064	Scheffe a-b, a-d
İAÖY	4.870	.002	.945	.418	-	-
İAN	1.671	.172	6.122*	.000	.024	Scheffe a-d
İAD (İş arama)	.218	.884	2.193	.088	-	-
İAD (Aktif iş arama)	1.067	.362	4.774*	.003	.018	Scheffe b-d
İAD (Toplam)	1.113	.343	4.351*	.005	.017	Scheffe b-d
KE (Duygusal denge)	1.469	.222	1.020	.383	-	-
KE (Sorumluluk)	.637	.591	.537	.657	-	-
KE (Toplam)	1.062	.364	.877	.452	-	-
İASB	.682	.563	1.223	.298	-	-

Tablo 26: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Yaşa Göre

Analiz Sonuçları

*p<.05; df=(3-760); **Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin çeşitli değişkenlere dair algılarının “yaş” faktörüne göre farklılığına yönelik analiz sonuçları Tablo 26’da görülmektedir. Tablo 26 incelendiğinde, katılımcıların İAT_(Bilişsel), TÖD_(Pozitif), İAD_(İş arama), KE_(Duygusal denge), KE_(Sorumluluk), KE_(Toplam) ve İASB algılarının, yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Buna göre, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecinde, iş arama tutumları (bilişsel boyut), temel öz-değerlendirme (pozitif boyut), iş arama davranışı, kişilik (duygusal denge, sorumluluk ve toplam) ile iş arama sonuç beklentileri algılarının, “yaş” değişkeninden etkilenmediği söylenebilir.

Tablo 26 incelendiğinde, katılımcıların İAT_(Duygusal), İAT_(Toplam), TÖD_(Negatif), FS, İAN, İAD_(Aktif iş arama) ve İAD_(Toplam) değişkenlerine yönelik algıları arasında “yaş”a göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bunlardan katılımcıların İAT_(Duygusal) algılarının, yaşa göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=.159$; $p=.924$) belirlenmiştir. Bunun için katılımcıların İAT_(Duygusal) algılarının, yaş değişkenine göre analizinde, parametrik dağılım ile çoklu grupların (20-25 Yaş, 26-31 Yaş, 32-37 Yaş ve 38-43 Yaş) karşılaştırmalarına uygun olan tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan test sonucunda katılımcıların İAT_(Duygusal) algıları arasında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(3-760)}=2.992$; $p=.030$) olduğu belirlenmiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.012$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan LSD testi, söz konusu istatistiksel anlamlı farklılığın a-d grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, 20-25 yaş grubundaki katılımcıların ($x=3.84$), iş arama tutumları (duygusal boyut), 38-43 yaş grubundakilere göre ($x=3.51$) daha yüksektir.

Katılımcıların “yaş” değişkeni bağlamında, İAT_(Toplam) algılarını analiz etmek için öncelikle yapılan homojenlik testine göre, veriler normal dağılım göstermiştir ($F_{(Levene)}=.505$; $p=.679$). Bu normal dağılıma uygun olarak yapılan ANOVA testi, katılımcıların İAT_(Toplam) algıları arasında, fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(3-760)}=4.287$; $p=.005$) olduğunu göstermiştir (Tablo 26). Yapılan Eta-Kare testine göre bu farklılık ($\eta^2=.017$) “küçük düzeydedir.” Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için yapılan scheffe testine göre bu farklılık, a-d grupları

arasındadır. Buna göre, 20-25 yaş grubunda olan bireylerin ($x=3.75$), iş arama davranışı (toplam) algıları, 38-43 yaşındakilere göre ($x=3.50$) daha yüksektir.

Tablo 26 incelendiğinde, TÖD_(Negatif) bağlamında katılımcı algılarının “yaş” değişkenine göre analizi için yapılan homojenlik testine göre, veriler normal dağılım göstermiştir ($F_{(Levene)}=.638$; $p=.590$). Buna uygun olarak yapılan ANOVA testine göre, katılımcıların TÖD_(Negatif) algıları arasında, yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($F_{(3-760)}=5.869$; $p=.001$). Eta-Kare testine göre bu farklılık ($\eta^2=.023$) “küçük düzeyde” olup, scheffe testine göre a-b ile a-d grupları arasındadır. Buna göre, 20-25 yaş grubunda olan bireylerin ($x=3.68$), TÖD (negatif boyutu) algıları, 26-31 yaşındakilere göre ($x=3.46$) daha yüksektir. Benzer şekilde, 20-25 yaş grubunda olan bireylerin ($x=3.68$), TÖD (negatif boyutu) algıları, 38-43 yaşındakilere göre ($x=3.29$) daha yüksektir.

Katılımcıların “yaş” değişkeni bağlamında, FS algılarını analiz etmek için öncelikle yapılan homojenlik testine göre, veriler normal dağılım göstermiştir ($F_{(Levene)}=.864$; $p=.459$). Bu normal dağılım ile çoklu gruplara uygun olarak yapılan ANOVA testi, katılımcıların FS algıları arasında, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(3-760)}=17.270$; $p=.000$) olduğunu göstermiştir (Tablo 26). Yapılan Eta-Kare testine göre bu farklılığın etki derecesi ($\eta^2=.064$) “orta düzeydedir.” Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için yapılan scheffe testine göre bu farklılık a-b ve a-d grupları arasındadır. Buna göre, 20-25 yaş grubunda olan bireylerin ($x=3.75$), iş arama sürecindeki FS algıları, 26-31 yaşındakilere göre ($x=3.32$) daha yüksektir. Benzer olarak yine, 20-25 yaş grubunda olan bireylerin ($x=3.75$), iş arama sürecindeki FS algıları, 38-43 yaşındakilere göre ($x=2.93$) daha yüksektir.

Katılımcıların çeşitli değişkenlere yönelik algıları arasındaki analizlerin yer aldığı Tablo 26 incelendiğinde, bunların İAN algılarının “yaş” değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Buna dair analizler için yapılan homojenlik testine göre, veriler normal dağılım göstermiştir ($F_{(Levene)}=1.671$; $p=.172$). Normal dağılım ve çoklu grup karşılaştırmalarına uygun olarak yapılan ANOVA testine göre, katılımcıların İAN arasında, yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($F_{(3-760)}=6.122$; $p=.000$). Eta-Kare testine göre bu farklılık ($\eta^2=.024$) “küçük düzeyde” olup, scheffe testine göre a-d grupları arasındadır. Buna göre, 20-25 yaş grubunda olan bireylerin ($x=3.11$), İAN algıları, 38-43 yaşındakilere göre ($x=2.43$) daha yüksektir.

Tablo 26 incelendiğinde, $\dot{I}AD_{(Aktif\ iş\ arama)}$ ile $\dot{I}AD_{(Toplam)}$ katılımcı algıları arasında “yaş” değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bunlardan $\dot{I}AD_{(Aktif\ iş\ arama)}$ boyutu için analizlerin yapılmasının ilk aşaması olan homojenlik testine göre, veriler normal dağılım göstermiştir ($F_{(Levene)}=1.067$; $p=.362$). Buna uygun olarak yapılan ANOVA testine göre, katılımcıların $\dot{I}AD_{(Aktif\ iş\ arama)}$ algıları arasında, yaş değişkenine göre var olan anlamlı farklılık ($F_{(3-760)}=4.774$; $p=.003$), “küçük düzeydedir” ($\eta^2=.018$). Yapılan scheffe testi, bu küçük etki düzeyindeki farklılığın b-d grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, 26-31 yaş grubunda olan bireylerin ($x=2.77$), $\dot{I}AD_{(Aktif\ iş\ arama)}$ algıları, 38-43 yaşındakilere göre ($x=2.20$) daha yüksektir. Aynı konuda $\dot{I}AD_{(Toplam)}$ boyutuna yönelik yapılan homojenlik testine göre, veriler normal dağılım göstermiştir ($F_{(Levene)}=1.113$; $p=.343$). Buna uygun olarak yapılan ANOVA testine göre, katılımcıların $\dot{I}AD_{(Toplam)}$ algıları arasında, yaş değişkenine göre var olan anlamlı farklılık ($F_{(3-760)}=4.351$; $p=.005$), “küçük düzeydedir” ($\eta^2=.017$). Yapılan scheffe testi, bu küçük etki düzeyindeki farklılığın b-d grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, 26-31 yaş grubunda olan bireylerin ($x=2.78$), $\dot{I}AD_{(Toplam)}$ algıları, 38-43 yaşındakilere göre ($x=2.28$) daha yüksektir.

Yaşa göre, katılımcıların çeşitli değişkenlere yönelik algılarına dair veriler sadece İAÖY ölçeğinde non-parametrik dağılım göstermiştir. Buna yönelik yapılan KWH testi analiz sonuçlarına Tablo 27’de yer verilmiştir.

İAÖY	Kruskal Wallis H Test		Mann Whitney U Test		Fark olan gruplar
	KWH	p	MWU	p	
	4.697	.096	-	-	-

Tablo 27: Yaşa Göre Non-Parametrik Analiz Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların İAÖY algılarının, yaş değişkenine göre dağılımına dair yapılan homojenlik test sonuçları Tablo 26’da görülmektedir. Tablo 27’ye göre normal dağılım göstermeyen ($F_{(Levene)}=4.870$; $p=.002$) verilerin analizi için yapılan KHW testi, katılımcı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığını ($KWH= 4.697$; $p=.096$) göstermiştir. Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecini etkileyen demografik değişkenlerden birisi de kuşkusuz yaştır. Literatüre (Berg, 1990, Benitez-Silva, 2002’den aktaran: Erer, 2011) göre, bireyin yaşı ve beklentisi, kişisel özelliklere etkisinin sebebiyle,

iş arama davranışı üzerinde etkilidir. Bu etki genelde, negatif yönde olup, bireyin yaşı arttıkça iş arama davranışının da azaldığı şeklindedir. Araştırmada buna yönelik olarak elde edilen bulgular Tablo 26’da yer almaktadır. Buna göre, katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecindeki iş arama tutumu (toplam ve duygusal boyut), temel öz-değerlendirme (negatif boyut), finansal stres, iş arama niyeti, iş arama davranışı (toplam ve aktif boyut) algıları, yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır. Bununla ilgili analizler incelendiğinde, ilgili literatür bilgilerine benzer şekilde, katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin söz konusu algılarının yaş arttıkça düşmekte olduğu belirtilebilir. Bu durum, işsizliğin bireyin psikolojik iyilik halini bozması sonucunda, onun tutum ve niyetinin de olumsuz etkilemesine bağlı olabilir.

3.2.6. İş Arama Sürecinde Aile Gelir Durumu Değişkeninin Etkilerine Dair Bulgular

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama ile ilgili çeşitli değişkenlere yönelik algılarının aylık aile gelir değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen tek yönlü Anova analizlerine dair bulgular Tablo 28’de yer almaktadır.

Ölçek ve Boyutları	Levene		Anova F	P	Eta-Kare	Fark
	F	p				
İAT (Bilişsel)	.189	.828	.386	.680	-	-
İAT (Duygusal)	1.197	.303	6.985*	.001	.018	Scheffe a-c
İAT (Toplam)	.078	.925	6.462*	.002	.017	Scheffe a-c
TÖD (Pozitif)	.923	.398	5.215*	.006	.014	Scheffe a-c, b-c
TÖD (Negatif)	3.635	.027	-	-	-	-
FS	10.244	.000	-	-	-	-
İAÖY	1.159	.314	1.769	.171	-	-
İAN	.510	.601	1.329	.265	-	-
İAD (İş arama)	.018	.982	.073	.929	-	-
İAD (Aktif iş arama)	1.037	.355	.217	.805	-	-
İAD (Toplam)	.793	.453	.075	.927	-	-
KE (Duygusal denge)	4.071	.017	3.935	-	-	-
KE (Sorumluluk)	1.197	.303	1.979	.139	-	-
KE (Toplam)	3.551	.029	-	-	-	-
İASB	1.442	.237	7.661*	.001	.020	Scheffe a-c, a-b

Tablo 28: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Aile Gelir Durumuna Göre Analiz Sonuçları

*p<.05; df=(2-761); **Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin çeşitli değişkenlere dair algılarının aile gelir durumuna göre farklılığına yönelik analiz sonuçları Tablo 28’de görülmektedir. Tablo 28 incelendiğinde, katılımcıların $\dot{I}AT_{(Bilişsel)}$, $T\ddot{O}D_{(Negatif)}$, $\dot{I}A\ddot{O}Y$, $\dot{I}AN$, $\dot{I}AD_{(İş\ arama)}$, $\dot{I}AD_{(Aktif\ iş\ arama)}$, $\dot{I}AD_{(Toplam)}$, $KE_{(Sorumluluk)}$ ve $KE_{(Toplam)}$ algılarının, aile gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Buna göre, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecinde, iş arama tutumları (bilişsel boyut), temel öz-değerlendirme (pozitif boyut/toplam), iş arama öz-yeterliği, iş arama niyeti, iş arama davranışı (iş arama/aktif iş arama/toplam) ve kişilik özellikleri (sorumluluk ve toplam) algılarının, aile gelir değişkeninden etkilenmediği söylenebilir. Tablo 28 incelendiğinde, katılımcıların $\dot{I}AT_{(Duygusal)}$, $\dot{I}AT_{(Toplam)}$, $T\ddot{O}D_{(Pozitif)}$ ve $\dot{I}ASB$ değişkenlerine yönelik algıları arasında aile gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bunlardan katılımcıların $\dot{I}AT_{(Duygusal)}$ algılarının, aile gelir durumuna göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=1.197$; $p=.303$) belirlenmiştir. Bunun için katılımcıların $\dot{I}AT_{(Duygusal)}$ algılarının, aile gelir durumu değişkenine göre analizinde, parametrik dağılım ile çoklu grupların (Zayıf, Orta ve İyi) karşılaştırmalarına uygun olan tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan test sonucunda katılımcıların $\dot{I}AT_{(Duygusal)}$ algıları arasında aile gelir durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=6.985$; $p=.001$) olduğu belirlenmiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.018$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan scheffe testi, bu istatistiksel anlamlı farklılığın a-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, zayıf aile gelir grubundaki katılımcıların ($x=3.96$), iş arama tutumları (duygusal boyut), iyi olan grubuna göre ($x=3.56$) daha yüksektir. Aynı konuda katılımcıların, $\dot{I}AT_{(Toplam)}$ algılarının, aile gelir durumuna göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=.078$; $p=.925$) belirlenmiştir. Bunun için katılımcıların $\dot{I}AT_{(Toplam)}$ algılarının, aile gelir durumu değişkenine göre analizi için yapılan ANOVA testi, katılımcıların $\dot{I}AT_{(Toplam)}$ algıları arasında aile gelir durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=6.462$; $p=.002$) olduğu belirlenmiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.017$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan scheffe testi, bu istatistiksel anlamlı farklılığın a-c grupları arasında olduğunu

göstermiştir. Buna göre, zayıf aile gelir grubundaki katılımcıların ($x=3.82$), iş arama tutumları (toplam boyut), iyi olan grubuna göre ($x=3.55$) daha yüksektir.

Tablo 28 incelendiğinde, katılımcıların TÖD_(Pozitif) algıları arasında aile gelir durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Buna dair analizlerin yapılmasının ilk aşaması olan homojenlik testine göre, veriler normal dağılım göstermiştir ($F_{(Levene)}=.923$; $p=.398$). Buna uygun olarak yapılan ANOVA testine göre, katılımcıların TÖD_(Pozitif) algıları arasında, aile gelir değişkenine göre var olan anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=5.215$; $p=.006$), “küçük düzeydedir” ($\eta^2=.014$). Yapılan scheffe testi, bu küçük etki düzeyindeki farklılığın a-c ile b-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, aile geliri iyi olan katılımcı grubun ($x=4.02$), TÖD_(Pozitif) algıları, zayıf olanlara göre ($x=3.79$) daha yüksektir. Benzer şekilde yine, aile geliri iyi olan katılımcı grubun ($x=4.02$), TÖD_(Pozitif) algıları, orta gelir grubundakilere göre ($x=3.83$) daha yüksektir.

Katılımcıların İASB algılarının, aile gelir durumuna göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=1.442$; $p=.237$) belirlenmiştir. Bunun için katılımcıların İASB algılarının, aile gelir durumu değişkenine göre analizinde, parametrik dağılım ile çoklu grupların (Zayıf, Orta ve İyi) karşılaştırmalarına uygun olan tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan test sonucunda katılımcıların İASB algıları arasında aile gelir durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=7.661$; $p=.001$) olduğu belirlenmiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.020$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan scheffe testi, bu istatistiksel anlamlı farklılığın a-c ve a-b grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, orta aile gelir grubundaki katılımcıların ($x=77.32$), iş arama sonuç beklenti algıları, zayıf olan grubuna göre ($x=71.43$) daha yüksektir. Aynı konuda, iyi aile gelir grubundaki katılımcıların ($x=81.19$), iş arama sonuç beklenti algıları, orta aile gelir grubuna göre ($x=77.32$) daha yüksektir.

Aile gelir durumuna (aylık) göre, katılımcıların çeşitli değişkenlere yönelik algılarına dair non-parametrik dağılım gösteren veriler için yapılan analiz sonuçlarına Tablo 29’da yer verilmiştir.

Ölçekler	Kruskal Wallis H Test		Mann Whitney U Test		Fark olan gruplar
	KWH	p	MWU	p	
TÖD (Negatif)	20.180*	.000	30277.500	.014	a-b
			6960.500	.000	a-c
			26841.500	.001	b-c
KE (Duygusal denge)	4.854	.88140	-	-	-
KE (Toplam)	5.991	.050	28450.500	.020	b-c

Tablo 29: Aile Gelir Durumuna Göre Non-Parametrik Analiz Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların TÖD_(Negatif), KE_(Duygusal denge) ve KE_(Toplam) algılarının, aile gelir durumu değişkenine göre dağılımına dair yapılan homojenlik test sonuçları Tablo 28’de görülmektedir. Buna göre her üçüne ait veriler de normal dağılım göstermemektedir ($F_{(Levene)}=3.635$; $p=.027$), ($F_{(Levene)}=4.071$; $p=.017$) ve ($F_{(Levene)}=3.551$; $p=.029$). Tablo 29’da non-parametrik dağılım ile çoklu grup karşılaştırmalarına uygun olarak yapılan yapılan KHW testi, bunlardan TÖD_(Negatif) boyutunda katılımcı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu ($KWH_{(TÖD-Negatif)}= 20.180$; $p=.000$) göstermiştir. Yapılan MWU testi, bu anlamlı farkın, a-b, a-c ve b-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, zayıf aile gelir grubuna mensup işsiz bireylerin ($MR_a=346.19$), TÖD_(Negatif) algıları, orta aile gelir grubuna mensup işsiz bireylere göre ($MR_b=304.32$) daha yüksektir. Benzer şekilde zayıf aile gelir grubuna mensup işsiz bireylerin ($MR_a=161.00$), TÖD_(Negatif) algıları, iyi aile gelir grubuna mensup işsiz bireylere göre ($MR_c=119.68$) daha yüksektir. Diğer taraftan, orta aile gelir grubuna mensup işsiz bireylerin ($MR_b=321.81$) TÖD_(Negatif) algıları, iyi aile gelir grubuna mensup işsiz bireylere ($MR_c=265.86$) göre daha yüksektir.

KE_(Toplam) boyutunda katılımcı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ($KE_{(Toplam)}= 5.991$; $p=.050$), Tablo 29’dan anlaşılmaktadır. Yapılan MWU testi, bu anlamlı farkın, b-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, orta aile gelir

grubuna mensup işsiz bireylerin ($MR_b=317.85$), $KE_{(Toplam)}$ algıları, iyi aile gelir grubuna mensup işsiz bireylere göre ($MR_c=277.69$) daha yüksektir.

Eğitim düzeyi ile gelir düzeyi arasındaki doğrusal ilişkiye benzer şekilde, bireyin mensubu olduğu ailenin gelir düzeyi ile iş arama davranışı arasında da ilişki kurulabilir. Buna göre ailenin ekonomik seviyesi yükseldikçe bireyin işsiz kalma olasılığı ve süresinin düşmesi beklenebilir (Saxton, 2000'den aktaran: Çalışkan, 2007: 291). Araştırmada buna yönelik olarak elde edilen bulgular Tablo 28'de yer almaktadır. Buna göre, katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecindeki iş arama tutumu (toplam ve duygusal boyut), temel öz-değerlendirme (pozitif boyut) ve iş arama sonuç beklentisi algıları, aile gelir durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır. Bununla ilgili analizler incelendiğinde, ilgili literatürden farklı olarak, katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerden zayıf ekonomik duruma sahip ailelere mensup olanların iş arama tutumları daha yüksektir. Bunun olası bir nedeni, bu bireylerin ekonomik sıkıntıları daha yoğun hissetmesi olabilir. Diğer taraftan, literatüre benzer şekilde, iyi ekonomik gelire sahip ailelere mensup işsiz bireylerin temel öz-değerlendirme ve iş arama sonuç beklentileri algıları daha yüksektir. Bunun olası bir nedeni aile gelir durumunun işsiz bireyin öz-saygı ve öz-güvenini artırması olabilir. Schwab vd., (1987: 141) göre, iş arama yoğunluğu bireyin finansal ihtiyacı ve öz saygısından etkilenmektedir. Birey ne kadar üst düzeyde öz-saygı ve öz-güvene sahipse iş arama faaliyeti de yoğunlaşacaktır (Qi, Liu & Chen, 2017).

3.2.7. İş Arama Sürecinde Bireysel Gelir Durumunun Etkilerine Dair Bulgular

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama ile ilgili çeşitli değişkenlere yönelik algılarının aylık bireysel gelir değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen tek yönlü Anova analizlerine dair bulgular Tablo 30'da yer almaktadır.

Ölçek ve Boyutları	Levene		Anova F	p	Eta- Kare	Fark
	F	p				
İAT (Bilişsel)	.970	.379	.688	.503	-	-
İAT (Duygusal)	2.234	.108	21.116*	.000	.053	Scheffe a-b, a-c
İAT (Toplam)	.423	.655	18.022*	.002	.045	Scheffe a-c
TÖD (Pozitif)	1.085	.417	9.190	.000	.024	Scheffe a-c
TÖD (Negatif)	8.623	.000	-	-	-	-
FS	2.738	.065	76.821*	.000	.168	Scheffe a-b, a-c, b-c
İAÖY	.517	.597	2.283	.103	-	-
İAN	2.465	.086	1.911	.149	-	-
İAD (İş arama)	.297	.743	.225	.798	-	-
İAD (Aktif iş arama)	.304	.738	.329	.720	-	-
İAD (Toplam)	.176	.839	.167	.846	-	-
KE (Duygusal denge)	4.751	.009	-	-	-	-
KE (Sorumluluk)	1.523	.219	1.307	.271	-	-
KE (Toplam)	.527	.591	7.979*	.000	.021	Scheffe a-c
İASB	1.012	.364	7.997*	.000	.021	Scheffe a-b, a-c

Tablo 30: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Bireysel Gelir Durumuna Göre Analiz Sonuçları

* $p < .05$; $df = (2-761)$; **Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin çeşitli değişkenlere dair algılarının bireysel gelir durumuna göre farklılığına yönelik analiz sonuçları Tablo 30’da görülmektedir. Tablo 30 incelendiğinde, katılımcıların İAT_(Bilişsel), İAÖY, İAN, İAD_(İş arama), İAD_(Aktif iş arama), İAD_(Toplam) ve KE_(Sorumluluk) algılarının, bireysel gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Buna göre, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecinde, iş arama tutumları (bilişsel boyut), iş arama öz-yeterliği, iş arama niyeti, iş arama davranışı (iş arama/aktif iş arama/toplam) ve kişilik özellikleri (sorumluluk) algıları, bireysel gelir değişkeninden bağımsızdır, denilebilir.

Tablo 30 incelendiğinde, katılımcıların İAT_(Duygusal), İAT_(Toplam), TÖD_(Pozitif), FS, KE_(Toplam) ve İASB değişkenlerine yönelik algıları arasında ile gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bunlardan katılımcıların İAT_(Duygusal) algılarının, bireysel gelir durumuna göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)} = 2.234$; $p = .108$) belirlenmiştir. Bunun için katılımcıların İAT_(Duygusal) algılarının, bireysel aylık gelir durumu değişkenine göre analizinde, parametrik dağılım ile çoklu grupların (Zayıf, Orta ve İyi) karşılaştırmalarına uygun olan tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan test

sonucunda katılımcıların $\dot{I}AT_{(Duygusal)}$ algıları arasında bireysel gelir durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=21.116$; $p=.000$) olduğu belirlenmiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.053$), söz konusu anlamlı farkın “orta düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan scheffe testi, bu istatistiksel anlamlı farklılığın a-b ve a-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, zayıf bireysel gelir grubundaki katılımcıların ($x=3.95$), $\dot{I}AT_{(Duygusal)}$ algıları, orta gelir grubuna göre ($x=3.59$) daha yüksektir. Benzer şekilde, zayıf bireysel gelir grubundaki katılımcıların ($x=3.95$), $\dot{I}AT_{(Duygusal)}$ algıları, iyi gelir grubuna göre ($x=3.40$) daha yüksektir. Aynı konuda katılımcıların $\dot{I}AT_{(Toplam)}$ algılarının, bireysel gelir durumuna göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=.423$; $p=.655$) belirlenmiştir. Bunun için katılımcıların $\dot{I}AT_{(Toplam)}$ algılarının, bireysel aylık gelir durumu değişkenine göre analizi için yapılan ANOVA testine göre, katılımcıların $\dot{I}AT_{(Toplam)}$ algıları arasında bireysel gelir durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=18.022$; $p=.002$) olduğu belirlenmiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.045$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan scheffe testi, bu istatistiksel anlamlı farklılığın a-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, zayıf bireysel gelir grubundaki katılımcıların ($x=3.81$), $\dot{I}AT_{(Toplam)}$ algıları, iyi gelir grubuna göre ($x=3.44$) daha yüksektir.

Katılımcıların, $T\ddot{O}D_{(Pozitif)}$ algılarının, bireysel gelir durumuna göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=1.085$; $p=.417$) Tablo 30’da görülmektedir. Yapılan ANOVA testi, katılımcıların $T\ddot{O}D_{(Pozitif)}$ algıları arasında bireysel gelir durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=9.190$; $p=.000$) olduğu belirlenmiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.024$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan scheffe testi, bu istatistiksel anlamlı farklılığın a-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, bireysel olarak iyi gelir grubundaki katılımcıların ($x=4.05$) $T\ddot{O}D_{(Pozitif)}$ algıları, zayıf geliri olan gruba göre ($x=3.78$) daha yüksektir.

Tablo 30 incelendiğinde, katılımcıların FS algıları arasında bireysel gelir durumu değişkenine ait verilerin normal dağılım göstermiş olduğu ($F_{(Levene)}=2.738$; $p=.065$) görülmektedir. Buna uygun olarak yapılan ANOVA testine göre, katılımcıların FS algıları arasında, bireysel gelir değişkenine göre var olan anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=76.821$;

$p=.000$), “büyük etki düzeyindedir” ($\eta^2=.168$). Yapılan scheffe testi, bu büyük etki düzeyindeki farklılığın a-b, a-c ve b-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre iş arama sürecinde FS algısı en yüksek grup, zayıf bireysel geliri olan katılımcılardır ($x=3.91$). Bunu sırayla orta bireysel geliri olan grup ($x=3.21$) ve iyi bireysel gelire sahip grup ($x=2.64$) izlemektedir.

Katılımcıların $KE_{(Toplam)}$ algılarının, bireysel gelir durumuna göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testine göre, veriler normal dağılım göstermiştir ($F_{(Levene)}=.527$; $p=.591$). Bunun için katılımcıların $KE_{(Toplam)}$ algılarının, bireysel gelir durumuna göre analizinde, parametrik dağılım ile çoklu grupların (Zayıf, Orta ve İyi) karşılaştırmalarına uygun olan tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan test sonucunda katılımcıların $KE_{(Toplam)}$ algıları arasında, bireysel gelir durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=7.979$; $p=.000$) olduğu belirlenmiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.021$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan scheffe testi, bu istatistiksel anlamlı farklılığın a-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, zayıf bireysel gelir grubundaki katılımcıların ($x=4.25$), $KE_{(Toplam)}$ algıları, iyi olan gruba göre ($x=3.93$) daha yüksektir.

Tablo 30 incelendiğinde, katılımcıların İASB algıları arasında bireysel gelir durumu değişkenine ait verilerin normal dağılım göstermiş olduğu ($F_{(Levene)}=1.012$; $p=.364$) görülmektedir. Buna uygun olarak yapılan ANOVA testine göre, katılımcıların İASB algıları arasında, bireysel gelir değişkenine göre var olan anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=7.997$; $p=.000$), “küçük etki düzeyindedir” ($\eta^2=.021$). Yapılan scheffe testi, bu büyük etki düzeyindeki farklılığın a-b ve a-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre orta bireysel geliri olan katılımcıların ($x=79.59$) İASB algısı, zayıf bireysel geliri olan gruba göre ($x=74.10$) daha yüksektir. Aynı konuda, iyi bireysel geliri olan katılımcıların ($x=81.97$) İASB algısı, zayıf bireysel geliri olan gruba göre ($x=74.10$) daha yüksektir.

Bireysel gelir durumuna (aylık) göre, katılımcıların çeşitli değişkenlere yönelik algılarına dair non-parametrik dağılım gösteren veriler için yapılan analiz sonuçlarına Tablo 31’de yer verilmiştir.

Örçekler	Kruskal Wallis H Test		Mann Whitney U Test		Fark olan gruplar
	KWH	p	MWU	p	
TÖD (Negatif)	45.657*	.000	41612.000	.000	a-b
			10833.000	.000	a-c
KE (Duygusal denge)	20.065	.000	49932.000	.022	a-b
			11532.500	.000	a-c
			8544.500	.004	b-c

Tablo 31: Bireysel Gelir Durumuna Göre Non-Parametrik Analiz Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların TÖD_(Negatif) ve KE_(Duygusal denge) algılarının, aylık bireysel gelir durumu değişkenine göre dağılımına dair yapılan homojenlik test sonuçları Tablo 30’da görülmektedir. Buna TÖD_(Negatif) verileri ($F_{(Levene)}=8.623$; $p=.000$) ile KE_(Duygusal denge) verileri ($F_{(Levene)}=4.751$; $p=.009$) normal dağılım göstermemektedir. Tablo 31’de non-parametrik dağılım ile çoklu grup karşılaştırmalarına uygun olarak yapılan yapılan KHW testi, TÖD_(Negatif) (KWH= 45.657; $p=.000$) ile KE_(Duygusal denge) boyutunda (KWH= 20.065; $p=.000$) katılımcı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu göstermiştir. TÖD_(Negatif) için yapılan MWU testi, bu anlamlı farkın, a-b ve a-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, bireysel olarak zayıf gelir grubuna mensup işsiz bireylerin ($MR_a=376.75$), TÖD_(Negatif) algıları, orta gelir grubuna mensup işsiz bireylere göre ($MR_b=289.49$) daha yüksektir. Benzer şekilde orta gelir grubuna mensup işsiz bireylerin ($MR_b=289.49$), TÖD_(Negatif) algıları, iyi gelir grubuna mensup işsiz bireylere ($MR_c=157.11$) göre daha yüksektir.

Bireysel gelir değişkenine göre, KE_(Duygusal denge) boyutunda katılımcı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu (KE=20.065; $p=.000$), Tablo 31’den anlaşılmaktadır. Yapılan MWU testi, bu anlamlı farkın, a-b, a-c ve b-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre iş arama sürecinde KE_(Duygusal denge) boyutu algısı en yüksek grup zayıf bireysel geliri olan katılımcılardır ($MR_1=355.51$). Bunu sırayla orta bireysel geliri olan grup ($MR_2=289.49$) ve iyi bireysel gelire sahip grup ($MR_3=184.66$) izlemektedir.

İş arama süreci, makroekonomik ve sosyal faktörler kadar, bireye ait mikro faktörlerden de etkilenmektedir. SBKT (Lent, Brown & Hackett, 2000) bunlara, bireyin öğrenme deneyimleri ile kurduğu sosyal ağı da eklemektedir. Araştırmada bireyin bireysel

anlamdaki ekonomik gelir düzeyinin, iş arama sürecindeki çeşitli değişkenlere dair algısını etkilemesine dair yapılan analiz bulguları Tablo 30’da yer almaktadır. Buna göre, katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecindeki iş arama tutumu (toplam ve duygusal boyut), temel öz-değerlendirme (pozitif boyut), finansal stres, kişilik özellikleri (toplam) ve iş arama sonuç beklentisi algıları, bireysel gelir durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır. Bununla ilgili analizler incelendiğinde, zayıf gelire sahip yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin; iş arama tutumu, finansal stres ile kişilik algıları iyi gelire sahip olanlardan daha yüksektir. Bunun olası bir nedeni, ekonomik açıdan zayıf işsiz bireylerin, öz-güven düşüklüğü ve daha fazla stres hissetmeleri olabilir. Bunun aksine, bireysel olarak iyi ve orta gelire sahip yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin; temel öz-değerlendirme algıları ile sonuç beklentileri, zayıf olanlardan daha yüksektir. Aslında bu bulgular, kendisini iyi olarak algılayan, motive olan ve iş bulmaya değer veren bireylerin daha kolay iş bulacağını belirten BDT’nin açıklamalarına (Kümbül Güler, 2012: 4) uygundur.

3.2.8. İş Arama Sürecinde Diploma Notu Değişkeninin Etkilerine Dair Bulgular

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama ile ilgili çeşitli değişkenlere yönelik algılarının lisans diploma notu (GNO) değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen tek yönlü Anova analizlerine dair bulgular Tablo 32’de yer almaktadır.

Ölçek ve Boyutları	Levene		Anova F	p	Eta- Kare	Fark
	F	p				
İAT (Bilişsel)	1.155	.326	.402	.751	-	-
İAT (Duygusal)	2.281	.078	1.385	.246	-	-
İAT (Toplam)	1.835	.139	1.673	.171	-	-
TÖD (Pozitif)	1.723	.161	3.814*	.010	.015	Scheffe a-d
TÖD (Negatif)	.598	.616	.711	.545	-	-
FS	1.339	.261	2.752*	.042	.011	LSD b-d, c-d
İAÖY	.306	.821	.472	.702	-	-
İAN	1.104	.347	.610	.608	-	-
İAD (İş arama)	.207	.892	.167	.919	-	-
İAD (Aktif iş arama)	.603	.613	2.337	.072	-	-
İAD (Toplam)	.645	.586	1.494	.215	-	-
KE (Duygusal denge)	.698	.553	1.083	.355	-	-
KE (Sorumluluk)	1.659	.052	2.066	.103	-	-
KE (Toplam)	.755	.520	2.237	.083	-	-
İASB	.491	.689	.439	.725	-	-

Tablo 32: Katılımcıların İş Aramayla İlgili Değişkenlere Dair Algılarının Diploma Notuna Göre Analiz Sonuçları

*p<.05; df=(3-760); **Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 32 incelendiğinde, araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin çeşitli değişkenlere dair algılarının diploma notuna göre dağılımı görülmektedir. Buna göre, katılımcıların TÖD_(Pozitif) ve FS dışındaki algıları arasında, diploma notuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma yoktur. Bu durum, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama sürecinde, iş arama tutumları (bilişsel, duygusal ve toplam), temel öz-değerlendirme, iş arama öz-yeterliği ve iş arama niyetinin diploma notuna göre değişmediğini göstermektedir. Aynı durum, iş arama davranışı (iş arama, aktif iş arama ve toplam), kişilik özellikleri (duygusal denge, sorumluluk ve toplam) ve iş arama sonuç beklentileri için de geçerlidir.

Tablo 32 incelendiğinde, katılımcıların TÖD_(Pozitif) ve FS değişkenlerine yönelik algıları arasında diploma notuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bunlardan katılımcıların TÖD_(Pozitif) algılarının, diploma notuna göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=1.723$; $p=.161$) belirlenmiştir. Bunun için katılımcıların TÖD_(Pozitif) algılarının, diploma notu değişkenine göre analizinde, parametrik dağılım ile çoklu grupların (2.00-2.50, 2.51-3.00, 3.01-3.50 ve 3.51 ve üstü) karşılaştırmalarına uygun olan tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan test sonucunda katılımcıların TÖD_(Pozitif) algıları arasında diploma notu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(3-760)}=3.814$; $p=.010$) olduğu belirlenmiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.015$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan scheffe testi, bu istatistiksel anlamlı farklılığın a-d grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, diploma not ortalaması 3.51 ve üstü olan grubun ($x=4.01$), TÖD_(Pozitif) algıları, 2.00-2.50 olan grubuna göre ($x=3.63$) daha yüksektir.

Katılımcıların, FS algılarının, diploma not ortalaması değişkenine göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=1.339$; $p=.261$) Tablo 32’de görülmektedir. Yapılan ANOVA testi, katılımcıların FS algıları arasında diploma not ortalaması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(3-760)}=2.752$; $p=.042$) olduğunu göstermiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.011$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan LSD testi, bu istatistiksel anlamlı farklılığın b-d ve c-d grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, diploma not ortalaması 2.51-3.00 grubundaki katılımcıların ($x=3.57$) iş arama sürecindeki FS algıları, 3.51 ve üstü olan

grubu göre ($x=3.20$) daha yüksektir. Benzer şekilde diploma not ortalaması 3.01-3.50 grubundaki katılımcıların ($x=3.58$) iş arama sürecindeki FS algıları, 3.51 ve üstü olan grubu göre ($x=3.20$) daha yüksektir.

Van Hooft, Wanberg ve Van Hoyer'nin (2013) gündeme getirdiği, “iş arama kalitesi” (Barış, 2016: 36), birçok boyut içerse de bireyin öğrenme deneyimleriyle yakından ilişkilidir. Bu ilişkiye göre, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışında, öğrenme ile ilgili olan akademik başarının etkili olması beklenebilir. Bu etki daha çok, iş arama davranışı sürecindeki planlama ve aktif iş arama aşamasındaki iletişim bilgi ve becerisi ile alakalıdır. Araştırmada bireyin diploma notunun (akademik başarı), iş arama sürecindeki çeşitli değişkenlere dair algıları etkilemesine dair yapılan analiz bulguları Tablo 32’de yer almaktadır. Buna göre, katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama sürecindeki temel öz-değerlendirme (pozitif boyut) ve finansal stres algıları, diploma notu değişkenine göre farklılaşmaktadır. Bununla ilgili analizler incelendiğinde, diploma notu yüksek olan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin; temel öz-değerlendirme (pozitif boyut) algıları, notu düşük olanlardan daha yüksektir. Bunun olası bir nedeni, akademik başarı algısının, bireyin öz-yeterlik algısını desteklemesi olabilir. Diğer taraftan, diploma notu düşük düzeyde olan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin; finansal stres algıları, notu yüksek olanlardan daha yüksektir. Bu durum, akademik açıdan kendisini güçlü göremeyen bireylerin, iş bulmaya dair daha fazla kaygı taşımalarına bağlı olabilir. Çünkü akademik başarı daha fazla sorumluluğa ve bu da daha olumlu kişilik algısı ve niyeti desteklediğinden (Başbuğ, 2008), akademik başarısı yüksek işsiz bireylerin iş arama sürecini başarılı yönetmeleri beklenebilir.

3.2.9. İş Arama Sürecinde İş Arama Amacının Etkilerine Dair Bulgular

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama ile ilgili çeşitli değişkenlere yönelik algılarının iş arama amacına göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen tek yönlü Anova analizlerine dair bulgular Tablo 33’te yer almaktadır.

Ölçek Boyutları	Levene		Anova F	P	Eta-Kare	Fark
	F	p				
İAT (Bilişsel)	.372	.689	.696	.499	-	-
İAT (Duygusal)	1.363	.257	5.147*	.006	.013	Scheffe a-c
İAT (Toplam)	1.070	.344	3.909*	.020	.010	Scheffe a-c
TÖD (Pozitif)	1.489	.226	15.027*	.000	.038	Scheffe a-c
TÖD (Negatif)	1.195	.303	8.707*	.000	.022	Scheffe a-c
FS	1.690	.185	12.525*	.000	.032	Scheffe a-c
İAÖY	1.861	.156	3.397*	.034	.011	Scheffe a-c
İAN	.247	.781	.334	.716	-	-
İAD (İş arama)	.196	.822	.339	.712	-	-
İAD (Aktif iş arama)	.064	.938	.241	.786	-	-
İAD (Toplam)	.209	.812	.304	.738	-	-
KE (Duygusal denge)	.918	.400	3.176*	.042	.008	LSD a-c
KE (Sorumluluk)	.522	.594	.717	.489	-	-
KE (Toplam)	2.046	.130	1.615	.200	-	-
İASB	.924	.397	2.985	.051	-	-

Tablo 33: Katılımcıların Çeşitli Değişkenlere Dair Algılarının İş Arama Amacına Göre Analiz Sonuçları

*p<.05; df=(2-761); **Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 33 incelendiğinde, araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin çeşitli değişkenlere dair algılarının iş arama amacına göre dağılımı görülmektedir. Buna göre, katılımcıların İAT_(Bilişsel), İAN, İAD_(İş arama), İAD_(Aktif iş arama), İAD_(Toplam), KE_(Sorumluluk), KE_(Toplam) ve İASB yönelik algıları arasında, iş arama amacına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma yoktur. Bu durum, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama sürecindeki iş arama tutumu (bilişsel), iş arama niyeti, iş arama davranışı (iş arama, aktif iş arama, toplam) ve kişilik özellikleri algıları, iş arama amacına göre değişmediğini göstermektedir. Buna göre, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecindeki, iş arama tutumu (bilişsel), iş arama niyeti, iş arama davranışı (iş arama, aktif iş arama, toplam) ve kişilik özelliklerine dair algıları, iş arama amacı değişkeninden bağımsızdır, denilebilir.

Tablo 33 incelendiğinde, katılımcıların İAT_(Duygusal), İAT_(Toplam), TÖD_(Pozitif), TÖD_(Negatif), FS, İAÖY ve KE_(Duygusal denge), değişkenlerine yönelik algıları arasında iş arama amacına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bunlardan katılımcıların İAT_(Duygusal) algılarının, iş arama amacına göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=1.363$; $p=.257$) belirlenmiştir. Bunun için katılımcıların İAT_(Duygusal) algılarının, iş arama amacı

değişkenine göre analizinde, parametrik dağılım ile çoklu grupların (a-Kariyer, b-Yüksek gelir elde etme, c-Ekonomik özgürlük) karşılaştırmalarına uygun olan tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan test sonucunda katılımcıların İAT_(Duygusal) algıları arasında iş arama amacı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=5.147$; $p=.006$) olduğu belirlenmiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.013$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan scheffe testi, bu istatistiksel anlamlı farklılığın a-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, iş arama amacı “ekonomik özgürlük” olan grubun ($x=3.84$), İAT_(Duygusal) algıları, iş arama amacı “kariyer” olan gruba göre ($x=3.60$) daha yüksektir. Tablo 33’e göre, aynı konuda katılımcıların, İAT_(Toplam) algılarının, iş arama amacı değişkenine göre analiz edilmesi için yapılan homojenlik testi sonucunda, veriler normal dağılım göstermiştir ($F_{(Levene)}=1.070$; $p=.344$). Yapılan ANOVA testi, katılımcıların İAT_(Toplam) algıları arasında iş arama amacı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=3.909$; $p=.020$) olduğunu göstermiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.010$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Scheffe testi, bu istatistiksel anlamlı farklılığın a-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, iş arama amacı “ekonomik özgürlük” olan grubun ($x=3.73$), İAT_(Toplam) algıları, iş arama amacı “kariyer” olan gruba göre ($x=3.58$) daha yüksektir.

Katılımcıların iş arama amacı bağlamında, TÖD_(Pozitif) algılarının ele alınmasında öncelikle verilerin dağılımına bakılmıştır. Bunun için yapılan homojenlik testi sonucunda, verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=1.489$; $p=.226$) belirlenmiştir (Tablo 33). Parametrik dağılım ile çoklu gruplara uygun olan tek yönlü ANOVA testi, katılımcıların TÖD_(Pozitif) algıları arasında iş arama amacı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=15.027$; $p=.000$) olduğunu göstermiştir. Eta-Kare testi ($\eta^2=.038$), bu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Bu anlamlı ve küçük düzeyde etkili olan farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan scheffe testi, farklılığın a-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, iş arama amacı “kariyer” olan grubun ($x=4.06$), TÖD_(Pozitif) algıları, iş arama amacı “ekonomik özgürlük” olan gruba göre ($x=3.76$) daha yüksektir. Aynı konuda yapılan homojenlik testi, iş arama amacı bağlamında katılımcıların TÖD_(Negatif) algılarına dair verilerin normal dağılım gösterdiği ($F_{(Levene)}=1.195$; $p=.303$) belirlenmiştir (Tablo 33). Bu dağılıma uygun olarak yapılan tek yönlü ANOVA testi, katılımcıların TÖD_(Negatif) algıları

arasında, iş arama amacı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=8.707$; $p=.000$) olduğunu göstermiştir. Eta-Kare testine göre ($\eta^2=.022$), bu anlamlı fark “küçük düzeyde” etkilidir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan scheffe testi, farklılığın a-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, iş arama amacı “ekonomik özgürlük” olan grubun ($x=3.66$), İAT_(Negatif) algıları, iş arama amacı “kariyer” olan gruba göre ($x=3.37$) daha yüksektir.

Tablo 33’e göre, katılımcıların “iş arama amacı” değişkeni bağlamında, FS algılarını analiz etmek için yapılan homojenlik testine göre, veriler normal dağılım göstermiştir ($F_{(Levene)}=1.690$; $p=.185$). Normal dağılım ile çoklu gruplara uygun olarak yapılan tek yönlü ANOVA testi, katılımcıların FS algıları arasında, iş arama amacına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=12.525$; $p=.000$) olduğunu göstermiştir. Yapılan Eta-Kare testine göre bu farklılığın etki derecesi ($\eta^2=.032$) “orta düzeydedir.” Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için yapılan scheffe testine göre bu farklılık, a-c grupları arasındadır. Buna göre, iş arama amacı “ekonomik özgürlük” olan grubun ($x=3.66$), FS algıları, iş arama amacı “kariyer” olan gruba göre ($x=3.22$) daha yüksektir.

Katılımcıların İAÖY algılarının, iş arama amacı değişkenine göre analizinde yapılan homojenlik testinde ($F_{(Levene)}=1.861$; $p=.156$), verilerin normal (parametrik) dağılım gösterdiği Tablo 33’ten anlaşılmaktadır. Buna uygun olarak yapılan tek yönlü ANOVA testi, katılımcıların İAÖY algıları arasında, iş arama amacı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=3.397$; $p=.034$) olduğunu göstermiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi ($\eta^2=.011$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan scheffe testi, bu istatistiksel anlamlı farklılığın a-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, iş arama amacı “kariyer” olan grubun ($x=3.29$), İAÖY algıları, iş arama amacı “ekonomik özgürlük” olan gruba göre ($x=3.13$) daha yüksektir.

İş arama sürecinde önemli bir değişken olan kişilik özelliklerine yönelik olarak, katılımcıların KE_(Duygusal denge) algılarının, iş arama amacı değişkenine göre analizinde yapılan homojenlik testinde ($F_{(Levene)}=.918$; $p=.400$), veriler normal dağılım göstermiştir. Buna uygun olarak yapılan tek yönlü ANOVA testi, katılımcıların KE_(Duygusal denge) algıları arasında, iş arama amacı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($F_{(2-761)}=3.176$; $p=.042$) olduğunu göstermiştir. Bu farkın etkisi için yapılan Eta-Kare testi

($\eta^2=.008$), söz konusu anlamlı farkın “küçük düzeyde” etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan LSD testi, bu istatistiksel anlamlı farklılığın a-c grupları arasında olduğunu göstermiştir. Buna göre, iş arama amacı “ekonomik özgürlük” olan grubun ($x=3.92$), $KE_{(Duygusal\ denge)}$ algıları, iş arama amacı “kariyer” olan gruba göre ($x=3.72$) daha yüksektir.

İş arama amacı, iş arama davranışı tanımına yön veren ve bu sürecin uygun bir istihdamla tamamlanmasında etkili olan bir olgudur (Saks, 2005; van Hove vd., 2009). İş arama amacını bu süreçte kritik kılan ana neden, birçok değişkenin aksine, bu amacın bireyin iradesine bağlı ve gönüllük dâhinde olmasıdır (Kanfer vd., 2001). Araştırmada bireyin iş arama amacının, süreçteki değişkenlere dair algılar üzerindeki etkisine yönelik yapılan analiz bulguları Tablo 33’te yer almaktadır. Buna göre, katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama sürecindeki iş arama tutumu (duygusal ve toplam), temel öz-değerlendirme (pozitif ve negatif), finansal stres, iş arama öz-yönetimi ve kişilik (duygusal denge) özellikleri, iş arama amacına göre farklılaşmaktadır. Bununla ilgili analizler incelendiğinde, iş arama amacı “ekonomik özgürlük” olan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin; iş arama tutumları, finansal stres ve kişilik (duygusal denge) algıları, amacı “kariyer” olanlara göre daha yüksektir. Ancak, iş arama amacı “kariyer” olan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama öz-yeterlik algıları, amacı “ekonomik özgürlük” olanlara göre daha yüksektir.

3.3. Yükseköğretim Mezunu İşsiz Bireylerin İş Arama Davranışlarını SBKT Çerçevesinde İnceleyen YEM’ne Dair Bulgular

Bu başlık altında, araştırmaya gönüllü katılım sağlayan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışlarını SBKT çerçevesinde irdelemek için YEM (Yol Analizi) ile oluşturulan SBKTİAD Modeli’ne dair analizlere yer verilmiştir. Aşağıdaki Şekil 7’de görülen model test edilmeden önce, ilgili verilerin dağılımına bakılmıştır. Bu verilerin dağılımına ait açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

SBKTİAD Modeli’nin test edilmesine geçmeden önce verilerin YEM’in temel varsayımlarını karşılayıp karşılamadığını belirlemek için kullanılan istatistiksel analizlerin temel varsayımlarına bakılmıştır. Literatüre (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Field, 2017; Pallant, 2020) göre bu varsayımlar aşağıdaki şekildedir:

a) Verilerin normal dağılıma sahip olması,

- b) Değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin bulunması ve
c) Değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin bulunmaması.

Bu bağlamda, verilerin dağılımında normallik için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları hesaplanarak, verilerin normal dağılıma sahip olup olmadıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan hesaplamalar sonucunda, veriler için çarpıklık katsayısının “-0.16 ile-0.94” arasında değiştiği; basıklık katsayısının ise “-0.60 ile +0.97” arasında değiştiği belirlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının “±1” aralığında olması verilerin normal dağılımdan sapmadığını göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Buna göre, çarpıklık ve basıklık katsayıları aracılığıyla elde edilen bulgular, YEM verilerinin normal dağılıma yakın bir dağılıma sahip olduğunu göstermiştir.

Daha sonra ise YEM için çok değişkenli normallik varsayımı test edilmiştir. Bentler (2006), çok değişkenli normallik varsayımının test edildiği durumlarda, hesaplanan C.R. (kritik oran) değerinin 5’ten büyük olması halinde dağılımın normal olmadığını ifade etmektedir. Yapılan incelemeler sonucunda araştırmada çok değişkenli normallik varsayımının karşılandığı C.R. (t) değerlerinin 5’ten küçük olduğu görülmüştür. Çok değişkenli normallik testi sonuçları aşağıda Tablo 34’te verilmiştir.

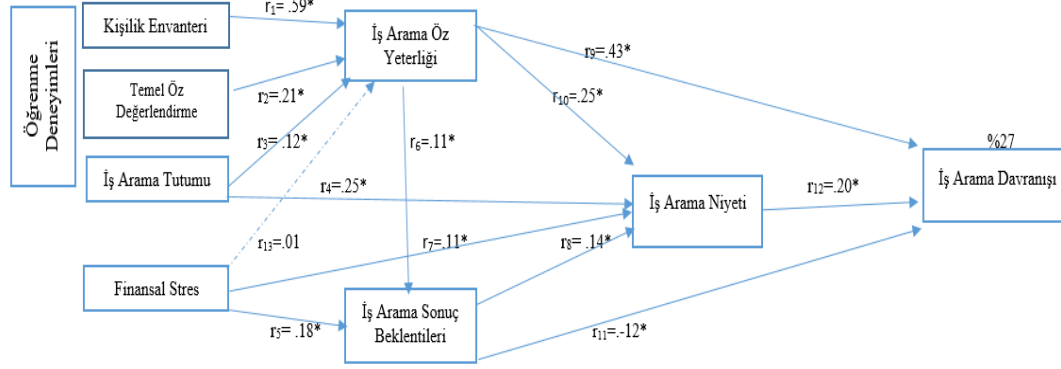
Değişken	Çarpıklık	C.R.(t)	Basıklık	C.R.(t)
İş Arama Tutumu	-0.16	-1.853	0.141	0.797
Temel Özdeğerlendirme	-0.04	-0.405	0.536	3.021
Finansal Stres	-0.45	-4.021	-0.597	-3.368
İş Arama Özyeterliği	-0.03	-0.381	-0.092	-0.518
İş Arama Sonuç Beklentisi	-0.84	-4.780	0.620	3.494
İş Arama Niyeti	-0.18	-1.991	-0.725	-4.090
Kişilik Envanteri	-0.19	.177	-0.257	.089
İş Arama Davranışı	-0.46	-4.219	-0.506	-2.856
Multivariate (Çok Değişkenli)			4.362	4.207

Tablo 34: Çok Değişkenli Normallik Test Sonuçları

Not: C.R. = critical ratio, t değeri; **Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 34’te yer alan ölçeklerin normallik testinde, KE hariç toplam puanlar kullanılmıştır. KE alt boyutlarında yer alan maddelerin yarısı negatif olduğu için bunların toplanması mümkün olmadığından, bu ölçeğin normallik testi alt boyutlar (Duygusal denge ve Sorumluluk) üzerinden yapılmıştır. Tablo 34 incelendiğinde YEM analizi için verilerin

temel varsayımları sağladığı görülmektedir. Buna göre araştırmanın “Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışını açıklamak üzere oluşturulan SBKTİAD Modeli verilere uyum sağlamaktadır” şeklindeki 12. Hipotezini test etmek üzere Şekil 7’de görülen modelin analizlerine geçilmiştir.



* $p < .05$

Şekil 7: Test Edilen SBKTİAD Modeli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 7 ile ilgili açıklamalara geçmeden önce, modelin iyilik uyum değerlerine bakmakta yarar vardır. Araştırmada, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışlarını SBKT çerçevesinde açıklayan SBKTİAD Modeli’ne dair iyilik uyum değerleri Tablo 35’te yer almaktadır.

İndeksler	Değerler	Kabul Edilebilir Sınırlar
χ^2/sd	3.509	≤ 5 Kabul edilebilir uyum; ≤ 3 mükemmel uyum < 0
RMSEA	.057	$\leq .10$ zayıf uyum; $\leq .08$ iyi uyum; $\leq .05$ mükemmel uyum
GFI	.983	.85-.89 arası kabul edilebilir uyum; $\geq .90$ iyi uyum
AGFI	.955	.85-.89 arası kabul edilebilir uyum; $\geq .90$ iyi uyum
CFI	.949	$\geq .90$ kabul edilebilir uyum; $\geq .95$ iyi uyum; $\geq .97$ mükemmel uyum
IFI	.951	$\geq .90$ kabul edilebilir uyum; $\geq .95$ iyi uyum; $\geq .97$ mükemmel uyum
NFI	.932	$\geq .90$ kabul edilebilir uyum; $\geq .95$ iyi uyum

Tablo 35: SBKTİAD Modeli’ne İlişkin İyilik Uyum Değerleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında test edilen SBKTİAD Modeli’ne ilişkin uyum değerlerinin istenen düzeylerde olup olmadığına karar vermek için, uyum değerlerinin literatürde (Kline, 2011) kabul edilen değerler arasında olup olmadığına bakılmalıdır. Tablo 35’te yer alan araştırma için yapılan analizlerde elde edilen uyum iyilik değerlerine bakıldığında, değerlerin kabul edilebilir sınırlar (mükemmel) içerisinde olduğu görülmektedir

($\chi^2/sd=3.509$; RMSEA=.057; GFI=.983; CFI=.949; IFI=.951; NFI=.932). Bunun dışında, Şekil 7’de yer alan SBKTİAD Modeli’nde bulunan yol katsayıları, “yol katsayısının değeri “0.10” dan küçük ise zayıf, “0.10 ile 0.50” arasındaysa orta ve “0.50”den büyük ise güçlü bir etkinin varlığını gösterir” (Suhr, 2008’den aktaran: Oktay, Akıncı ve Karaaslan, 2012: 70) şeklindeki literatür bilgisinden yararlanılmıştır. Bu sonuçlara göre, test edilen SBKTİAD Modeli, gerekli olan uyum iyilik değerleri aralığında yer almaktadır. Buna göre yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışlarını SBKT çerçevesinde ele alan SBKTİAD Modeli ile ilgili açıklamalara geçilebilir.

Şekil 7’de yer alan SBKTİAD Modeli, araştırma hipotezleri bağlamında ele alınabilir. Araştırmanın birinci hipotezi, H₁[Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin öğrenme deneyimleri (kişilik özellikleri, temel öz-değerlendirme, iş arama tutumu), iş arama öz-yeterliğini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde öngörmektedir], şeklindedir. SBKTİAD Modeli bu bağlamda incelendiğinde; öğrenme deneyimlerinin (KE, TÖD, İAT), iş arama öz-yeterliğini (İAÖY), %95 güven düzeyinde ($p<.05$), anlamlı şekilde öngördüğü görülmektedir ($r_1=.59$ $r_2=.21$, $r_3=.12$). Böylece araştırmanın H₁ doğrulanmış olup, SBKT’nin, “öğrenme deneyimleri kariyer sürecinde etkilidir” (Lent ve Brown, 2019) şeklindeki ilkesinin, iş arama süreci için de geçerli olduğu belirtilebilir. Bu anlamda iş arama, kariyer sürecinin önemli bir aşamasıdır (Anafarta, 2001). Kişilik ile öz-yeterlik arasındaki bu doğrusal ilişkiyi (Sınmaz Çoban, 2019), Zikic ve Saks’ın (2009), Sosyal Biliş ve Planlanmış Davranış teorisi Etkileşimli İş Arama Davranışı Modelinde de görmek mümkündür. Modelin çok kere test edilmesiyle doğrulanan öğrenme deneyimlerine bağlı kişilik özelliklerinin, iş arama öz-yeterliğini etkilediği (Kümbül Güler, 2012: 19) şeklindeki sonuç, Kıran ve Şahin’in (2023), duygusal bir öğrenme sonucu olan sorumluluk tutumunun, kariyer öz-yeterliğini öngördüğü, şeklindeki araştırma bulgusu tarafından da desteklenmiştir. Benzer konuda araştırma yapan Öncel (2020), yeni mezun işsizlerin, kişilik özelliğinin iş arama ve bu süreç sonundaki istihdam ile ilişkili olduğunu belirlemiştir. Araştırmacı bunu, “bireylerin bir kişilik özelliği olan temel benlik değerlendirmelerini, onun iş arama ve kariyer tutumlarıyla olan güçlü ilişkisine bağlamıştır.” Ancak bu ilişki, bireyin öğrenme deneyimleri bağlamındaki kişilik özelliklerine göre farklılaşabilmektedir. Kişilik özelliklerinin sadece iş arama öz-yeterliği değil, bireyin iş arama davranışı sonundaki istihdamında, onun iş uyumu ve iş tatminini de olumlu etkilediği (Polatlı, Sobacı ve Kaban, 2020) belirlenmiştir. Bu bulgular, işsiz

bireylerin bilişsel veya duygusal anlamdaki öğrenme deneyimlerinin, iş arama öz-yeterliğini olumlu olarak etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Buna göre, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, kişilik özellikleri, temel öz-değerlendirme ve iş arama tutumlarının, iş arama öz-yeterliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Tsai et al (2024), yükseköğretim öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada, bireyin kişilik özelliklerinin, iş arama öz-yeterliğini etkilediği sonucuna varmışlardır. Araştırma bulgusu ile bu bulguyu destekleyen literatürdeki araştırma sonuçlarına dayanarak, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin kişilik, temel öz-değerlendirme ve iş arama tutumu algıları gibi öğrenme deneyimlerinin, bunların iş arama öz-yeterliğini olumlu yönde etkilediği belirtilebilir. Buna göre iş arama sürecinin başarıyla tamamlanması için, bireyin olumlu kişilik algısına sahip olması, kendisini değerlendirebilmesi ve iş aramayla ilgili olumlu tutuma sahip olması, kısaca kendini tanıyıp, olumlaması ve bu konuda iyimser olması, önemlidir, denilebilir.

Araştırmanın ikinci hipotezi H₂ “Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerde algılanan finansal stres, iş arama sonuç beklentilerini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir” şeklindedir. Şekil 7, bu hipotezin test edilmesi bağlamında incelendiğinde, algılanan finansal stresin (FS), İASB’ni, %95 güven düzeyinde ($p < .05$), anlamlı şekilde öngördüğü görülmektedir ($r_5 = .18$). Araştırmanın ikinci hipotezinin (H₂) doğrulanmış olduğunu gösteren bu bulgu, iş arama sürecinde, algılanan FS’in, bu süreçteki sonuç beklentileri üzerinde olumlu yönde etkiye sahip olduğu şeklinde ifade edilebilir. Diğer taraftan bu bulgu, modelin teorik dayanağı olan SBKT’nin kariyer için belirtmiş olduğu finansal stres gibi çevre koşulları etkisinin (Leana ve Feldman, 1992), iş arama davranışı sürecinde de geçerli olduğu şeklinde de ifade edilebilir. Blau (1994), bireyin iş arama sürecinde finansal stresin, bu süreçteki diğer değişkenleri etkileyen önemli bir değişken olduğuna vurgu yapmaktadır. Benzer konuda ve SBKT çerçevesinde araştırma yapan Dahling, Melloy, Thompson (2013), algılanan finansal zorluğun, iş arama sonucu beklentilerini dolaylı, negatif şekilde etkilediğini belirlemiştir. Araştırma ABD’de işsizliğin yoğun olduğu bölgede yapıldığından, araştırmacılar SBKT’nin bu yöndeki öngörüsünün yoğun işsizlik bölgelerinde daha anlamlı olduğuna dikkat çekmişlerdir. Araştırmacılara göre bu durum, yani makro ekonomik zorlukların işsizliğin yoğun olduğu bağlamlarda daha önemli bir etken olarak öne çıkması, SBKT’ne eklenmelidir. Konu ile ilgili diğer bir araştırmada (Gerards ve Welters, 2016) ise, FS

sonucundaki mali baskının, işsizleri daha fazla iş aramaya yoğunlaştırırken, bunun iş arama sonuç beklentileri ile daha kaliteli iş sonuçlarına etkilerinin, kısmen daha zayıf kaldığını belirlemişlerdir. Araştırmacılara göre bunun sebebi, algılanan FS'in, iş arama davranışı üzerinde yukarıda (birinci hipotez bulgusu) belirtilen, kişisel özellikler üzerindeki yıkıcı (tükenmişlik) etkisidir. Böylece, Kendi Kaderini Tayin Kuramı'na dayanarak, FS'in, iş arama sonuç beklentileri gibi iş arama sürecindeki davranışlar üzerinde kontrollü bir motivasyon kaynağı olduğu varsayılabilir. Algılanan FS'in, iş arama sonuç beklentilerine olumsuz etkilerine dair, Song, Uy, Zhang ve Shi (2009), Çin'deki işsizler üzerinde yaptıkları araştırmayla, bunun, işsiz bireyin olumsuz iş arama deneyimi ile doğrudan ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Finansal stres ile İAÖY ilişkisine yönelik, araştırmada H₃ hipotezi, "Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerde algılanan finansal stres, iş arama öz yeterliğini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir" şeklindedir. Şekil 7 incelendiğinde, algılanan finansal stresin (FS), iş arama öz-yeterliğini (İAÖY), %95 güven düzeyinde ($p < .05$), anlamlı şekilde öngörmediği görülmektedir ($r_{13} = .01$). Buna göre araştırmanın üçüncü hipotezi (H₃) doğrulanmamıştır. Aynı konuda araştırma yapan, Dahling, Melloy ve Thompson (2013), finansal zorluğun, iş arama öz-yeterliği ile doğrudan, negatif bir ilişkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir. Diğer taraftan, ilgili araştırmalarda (Scott and Judge, 2009) stresin bireyi öz-yeterlik gibi kişisel ve psikolojik boyutlardan etkilediği belirtilmektedir. Nitekim Kaya'nın (2021) lisans ve lisansüstü öğrenciler üzerinde yürütmüş olduğu araştırmada, finansal stresin öz yeterliği anlamlı düzeyde öngördüğü görülmüştür. Burada dikkat çekici olan ise bireylerin finansal stresle başa çıkma tarzlarının belirleyici olmasıdır. Bu konuda yurt dışında yapılan benzer çalışmalarla Türkiye'de yapılan çalışma bulgularının örtüşmemesi, olasılıkla algılanan stres kaynağı ile stresle başa çıkma tarzındaki farklılıklar olabilir. Çünkü ABD'nde üniversiteden yeni mezun olan bir gencin stresi, öğrenim sürecinde aldığı borçların stres yükü olabilirken (Fosnacht & Calderone, 2017), Türkiye'de daha çok işsizlik oranı gibi piyasa koşulları ile alakalı olabilmektedir. Ancak kaynağı, türü ve nedeni ne olursa olsun, FS, iş arama sürecinin önemli bir değişkenidir. Araştırmada kullanılan YEM'nin arka planında yer alan SBKT'de, FS gibi iş arama sürecindeki bariyerleri, bağlamsal engeller (Wang and Lent, 2024) olarak ifade etmiştir. Araştırmada aslında SBKT için önemli bir değişken olan FS'in, iş arama öz-yeterliğini öngörmemesinin olası bir nedeni şu şekilde açıklanabilir: Modelin ilk halinde

FS ile İAÖY arasındaki ilişki değerlendirilmiş, ancak korelasyon analizinde iki değişken arasındaki ilişki anlamlı çıktığı halde, modelde bu ilişki anlamsız çıkmıştır ($r_{13}=.01$; $p>.05$). Bunun istatistiksel nedeni, yapısal eşitlik modelinin çok sayıda parametreyi incelemesi olabilir. Diğer bir ifadeyle, FS ile İAÖY arasındaki ilişkiyi, aracı değişken olması sebebiyle, İASB yüklenmiştir, denilebilir. Diğer bir olasılık da iş arama sürecinde, algılanan İAÖY'nin, öğrenme deneyimlerine duyarlı olmasına karşın, algılanan FS'e karşı fazla duyarlı olmaması olabilir.

Finansal stres ile İAN ilişkisine yönelik, çalışmada tanımlanan H_4 , “Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerde algılanan finansal stres, iş arama niyetini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir” şeklindedir. Şekil 7 incelendiğinde, algılanan finansal stresin (FS), iş arama niyetini (İAN), %95 güven düzeyinde ($p<.05$), anlamlı şekilde öngördüğü görülmektedir ($r_7=.11$). Buna göre araştırmanın dördüncü hipotezi (H_4) doğrulanmıştır. Aynı konuda araştırma yapan Bağbuğ (2008) da iş arama sürecinde finansal stres gibi hissedilen çevre değişkenlerinin, bireyin niyetini etkilediğini saptamıştır. Kalkan'na (2011) göre, finansal stresin niyeti öngörmesi, bireyin bu süreçteki algısı ve dolayısıyla öznel normla ilişkili olabilir. Çünkü iş arama sürecinde özellikle hedef belirlemede önemli bir değişken olan bireyin niyeti, ödül gibi dışsal destekleyiciler (Özden, 2014: 25) ile birlikte finansal durum algısına da bağlıdır. Bununla ilgili yapılan araştırmalar (Üngüren vd., 2024), algılanan stresin, tükenmişlik gibi kişisel özelliklere olan olumsuz etkilerinin, bireyin iş arama niyeti de dahil bu sürecin tüm değişkenlerini de etkilediğini göstermektedir. Bireyin stres algısında ise, iş güvenliğine yönelik algısının önemli bir etken olduğu belirtilmektedir. Bunu destekler şekilde bir çalışmada ortaya çıkan sonuç, Türkiye'de Covid-19 sürecinde, işsizlerin algıladığı finansal stresin, hükümetin açıkladığı iş güvenliği açıklamalarıyla azalmasıdır (Günay, 2021). Kaldı ki literatürde (Sergeyev, Lian ve Gorodnichenko, 2023) finansal stresin psikolojik maliyeti olduğu ve bu maliyetin de iş arama davranışıyla alakalı iş arama niyeti gibi değişkenler üzerinde olumsuz etkileri olduğu yer almaktadır. Bu etkinin de orta vadede bireyin istihdamı üzerinden yaşam kalitesine yansımakta olduğu belirtilmektedir (Sturgeon, 2016). Üstelik algılanan FS, daha üniversite sıralarında bireyin iş arama süreci ile ilgili iş arama niyeti gibi öncülleri etkilemeye başlamaktadır. Algılanan bu FS akranlarda görüldüğü zaman, birey üzerindeki baskı da artmaktadır (Contreras ve Martinez, 2023).

Araştırmanın beşinci hipotezi H₅, “Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerde algılanan iş arama tutumu, iş arama niyetini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir” şeklindedir. Şekil 7, bu hipotezin test edilmesi bağlamında incelendiğinde, algılanan iş arama tutumunu (İAT), İAN’ni, %95 güven düzeyinde (p<.05), anlamlı şekilde öngördüğü görülmektedir (r₄=.25). Araştırmanın beşinci hipotezinin (H₅) doğrulanmış olduğunu gösteren bu bulgu, iş arama sürecinde, algılanan İAT’nun, işsiz bireyin İAN üzerinde olumlu yönde etkiye sahip olduğu şeklinde ifade edilebilir. Dolayısıyla, bireyin kariyer sürecindeki olduğu gibi iş arama sürecinde de iş arama tutumu, başta niyeti etkileyen sürecin önemli bir parçası olarak nitelendirilebilir. İlgili araştırmalar (Thompson et al., 2016: 3), tutumun bireyin kariyer ve iş arama ile ilgili seçim ve kararlarını etkilediğini göstermiştir. Bunları destekler şekilde, SBKT’de (Wanberg, Ali & Csillag, 2020) bireyin iktisadi seçim ve kararlarında tutumun önemli bir değişken olduğuna güçlü vurgu yapmıştır. Bunlara göre de iş arama davranışı, buna ilişkin tutum ve niyetle alakalı bir süreç olarak değerlendirilebilir. Benzer durum PDT içinde geçerlidir. Bu teori çerçevesinde yaptığı araştırmada Başbuğ (2008), üniversiteden mezun işsiz bireylerin tutumlarının (bilişsel), iş arama niyetini öngördüğünü, ancak iş arama niyetinin iş arama davranışına evrilmesinde ise kişisel özelliklerin (sorumluluk) etkili olduğunu ortaya koymuştur. PDT’ne göre beklenen bu sonuç, Ajzen ve Fishbein’in (1970), iradî davranışları açıklamak üzere geliştirilen Düşünölmüş Eylem Teorisinin, “bireyin bir davranışı yapıp yapmayacağını belirleyen, o davranışa yönelik niyetidir” (Bağbuğ, 2008: 30) şeklindeki temel savıdır. Hem bu teori ve hem de PDT’nin öngördüğü gibi, araştırmanın dayandığı SBKT’de, kişilik tipi ve tutum gibi değişkenleri, iş arama niyetiyle önemli ölçüde ilişkili görmektedir. Bu ilişki, Fort, Pacaud and Gilles’in (2015) araştırmasında da doğrulanmıştır. Bunlara dayanarak, bireyin iş arama davranışına yönelik süreci düzenlemede, tutum ile niyet gibi psikolojik içsel değişkenlerin birbiri ile ilişkili etkileşimde bulunduğu belirtilebilir. Buna göre de iş arama davranışının analizinde, Düşünölmüş Eylem Teorisi, PDT ve SBKT’nin argümanlarının benzer olduğu söylenebilir. Bunlara, Kanfer et al (2001)’in, bünyesinde iş arama niyetine de yer veren iş arama öz düzenlemesi (genel olarak) modeli de eklenebilir. İş arama niyetinin bu teori ve modellerde bu denli öne çıkması ise, bu niyetin, bireyin iş arama planı çabası ile istekliliğini öngörmesidir (van Hooft et al., 2021: 683). Bu benzerlikler, büyük olasılıkla

her üç teörinin de benzer psikolojik ve iktisadi kaynaklardan beslenmelerinden kaynaklanmaktadır.

Yükseköğretim mezunu işsiz bireyin algıladığı öz-yeterlik ile iş arama sonuç beklentileri ilişkisine yönelik, H₆ hipotezi, “Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama öz-yeterliği, iş arama sonuç beklentilerini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir” şeklindedir. Şekil 7 incelendiğinde, algılanan iş arama öz-yeterliğinin, (İAÖY), iş arama sonuç beklentilerini (İASB), %95 güven düzeyinde ($p < .05$), anlamlı şekilde öngördüğü görülmektedir ($r_6 = .11$). Buna göre araştırmanın altıncı hipotezi (H₆) doğrulanmıştır. İş arama sürecinde özyeterliğin, sonuç beklentilerini öngörmesi, olasılıkla, görev odaklı bir yapı olan özyeterliğin (Kümgül Güler, 2012), bu süreçte iş arama özyeterliği olarak işlev görüp, bireyin ilgi ve çabasını sonuç beklentileri üzerine yoğunlaştırmış olmasına bağlı olabilir. Bu bulgu, iş arama sürecinde bireyin iş arama konusunda kendisine güvenmesi, onun sonuç beklentilerini olumlu yönde etkiler, şeklinde yorumlanabilir. Çünkü iş aramada, konuyla ilgili olarak kendisini yeterli gören bireyin, bu süreçteki olası engelleri aşma istek ve iradesi de artacağından (Kanfer ve Hulin, 1985), iş arama sonuç beklentileri de bundan olumlu olarak etkilenecektir (Kümbül Güler, 2012). Bunun tersi de doğrudur. Buna yönelik olarak SBKT’ne (Wanberg, Ali & Csillag, 2020) göre, bireyin özyeterliği, kariyer ve sonuç beklentilerine odaklıdır. Nitekim SBKT’nin etkilendiği SBT (Katrancı, 2019), özyeterliği, sadece iş arama ve kariyer değil, bireyin tüm faaliyetlerini etkileyen, yaşamını şekillendiren bir kişisel algı olarak açıklamaktadır. Bu yüzdendir ki, iş arama öz-yeterliği, iş arama ile ilgili literatürde en çok çalışılan değişkenlerin başında gelmekte olup, iş arama davranışını analiz etmeyi amaçlayan birçok modelin de temel değişkenleri arasındadır. Ancak ilginçtir otuz yıldır iş arama öz-yeterliği bağlamı araştırmalarda, birbirinden farklı sonuçlar elde edilebilmektedir. Saks, Zikic and Koen (2015), bu durumu, iş arama öz-yeterliğinin, iş arama sonuç beklentileri de dâhil, bu sürecin değişkenleriyle olan ilişkisinin zayıflığından ziyade, ilgili araştırmaların metodolojik sorunlarıyla alakalı bulmaktadırlar. Çünkü bu yazarların araştırmasında da saptadıkları gibi, iş arama öz-yeterliği, iş arama sonuç beklentilerini, iş arama davranışlarını ve alınan iş teklifi sayılarını güçlü bir şekilde etkilemektedir. İş arama sonuç beklentilerinden bu denli etkilenen iş arama öz-yeterliğinin, bireysel ve kollektif kaynaklardan beslendiği, bunun bilişsel ve psikolojik dayanaklarının olduğu ve kültür ile de ilişkili olduğu belirtilmektedir (Lin, 2008). Buna göre de işsiz bireyin iş arama sonuç beklentileri ile

bilişsel öğrenme deneyimleri, kişisel ve psikolojik durumu ve içinde bulunulan konjonktür ve kültür ile ilişkilendirilebilir.

Araştırmanın yedinci hipotezi H₇ “Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama öz-yeterliği, iş arama niyetini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir” şeklindedir. Şekil 7, bu hipotezin test edilmesi bağlamında incelendiğinde, algılanan İAÖY’nin, bireyin iş arama niyetini (İAN), %95 güven düzeyinde ($p < .05$), anlamlı şekilde öngördüğü görülmektedir ($r_{10} = .25$). Bu bulgu, iş arama sürecinde, algılanan öz-yeterliğin, İAN üzerinde olumlu yönde etkiye sahip olduğu şeklinde ifade edilebilir. Buna ek olarak, bireyin kendisine dair inançlarının dinamik bir kümesi olarak tanımlanan özyeterlikte (Özden, 2014: 22), bireyin niyetinin de bu kümenin bir parçası olduğu şeklinde yorumlanabilir. Çünkü ilgili araştırmalar (Yıldız ve Türkçapar, 2021: 12), niyetin kariyer ve iş arama sürecinde belirleyici rolüne dikkat çekmektedirler. Örnek olarak PDT’de Ajzen (1991), niyeti, girişimci davranışın en iyi göstergesi olarak adlandırılmaktadır (Sütay, 2019: 18). Yine, öz yeterliğin, niyete katkıda bulunduğunu ve bunun da iş arama davranışına evirildiğini savunan PDT çerçevesinde araştırma yapan, Fort, Lheureux ve Auzoult (2022), iş arama öz yeterliği ile iş arama niyeti arasındaki ilişkiyi doğrulamışlardır. Araştırmacılara göre buradaki iş arama öz-yeterliği, bireyin temel öz değerlendirmesine bağlı olarak işlev görmektedir. Böylece bu öz değerlendirme öz bilinç aracılığıyla, iş arama öz yeterliği ile iş arama niyeti arasındaki yolu yönlendirmektedir. Bunların neticesi ise iş başarısıyla ilgilidir. Araştırmada, SBKT’nin, “genel iş arama öz-yeterliği, davranışsal niyetleri ve sonraki eylemleri teşvik ederek iş arama sonuçlarını hem doğrudan hem de dolaylı olarak tahmin edebilir” (Petruzzello et al., 2020: 228) şeklindeki varsayımı, genel öz-yeterliğin yerine, iş arama öz-yeterliği konularak doğrulanmıştır. Bu durum, olasılıkla iş arama öz-yeterliği ile genel öz-yeterliğin birbiriyle olan ilişkisine bağlıdır. Diğer taraftan Kanfer, Wanberg ve Kantrowitz’in (2001) ifade ettikleri gibi, iş arama öz-yeterliğinin, istihdamın öncülü olması, bu süreçte etkili olduğu bilinen bilişsel ve duygusal düzenlemeleri yönlendirdiğinin bilinmesi (Moon, 2018: 8) de, bireyin iş arama niyetinin bundan etkilenmesinin nedeni olabilir. Bu literatür ve araştırma sonuçlarına paralel olarak araştırmada yükseköğretim mezunu işsiz bireyin, iş arama öz-yeterliğinin, iş arama niyetini öngörmesi şeklindeki sonuç, dışsal bir değişken olarak iş arama öz-yeterliğinin, bireyin tutumuna olumlu yönde etki ederek, onda niyet değişikliğine yol açmış olabileceği, biçiminde açıklanabilir. Ancak bu açıklama, iş aranan

ortamın durumuna bağılı olarak değişebilir. Güney Afrika Cumhuriyeti'nde işsizliğin yoğun olduğu bir ortamda yapılan bir araştırmada (Saul and Dywili, 2021), yükseköğretim mezunu bireylerin, kendi kariyerinden sorumluluğa inanmadıklarında (düşük öz-yeterlik), iş arama niyetinde de düşmeler yaşandığı belirlenmiştir. Dolayısıyla çeşitli koşullara bağılı gelişen yüksek iş arama öz-yeterliği, yüksek iş arama niyeti anlamında gelmektedir.

Yükseköğretim mezunu işsiz bireyin algıladığı iş arama sonuç beklentileri (İASB) ile iş arama niyeti (İAN) ilişkisine yönelik, araştırmada tanımlanan H₈, “Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sonuç beklentileri, iş arama niyetini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir” şeklindedir. Şekil 7 incelendiğinde, bu süreçte, İASB'nin bireyin iş arama niyetini (İAN), %95 güven düzeyinde (p<.05), anlamlı şekilde öngördüğü görülmektedir (r₈=.14). Buna göre araştırmanın sekizinci hipotezi (H₈) doğrulanmıştır. Bu bulgu, olumlu sonuç beklentileri gibi pozitif algıların iş arama niyetini olumlu yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Cote, Saks ve Zikic (2006) ile Guan vd. (2022)'nin araştırmalarında ulaştığı “bireyin pozitif ruh hali, iş arama sürecindeki değişkenleri öngörmektedir” şeklindeki sonuç tarafından desteklenmektedir. Araştırmacılara göre bu öngörü, pozitif duygulanımın iş arayanların sonuç beklentilerindeki netlikle ilişkilidir. Dolayısıyla iş arama sürecinde net ve olumlu sonuç beklentilerinin, iş arama niyetini de olumlu yönde etkilediği, diğer bir ifadeyle işsiz bireyi duygusal anlamda cesaretlendirdiği belirtilebilir. Literatüre (Wanberg, Ali & Csillag, 2020) göre, iş arama davranışının öncülü olan niyeti (van Hooft vd., 2004) öngören net veya olumlu sonuç beklentileri ise ekonomi, iş arayanın mevcut veya geçmişteki istihdam durumu, işveren davranış ve tercihleri gibi çeşitli faktörler bağlamında şekillenmektedir. Bu bağlamdan birisi de pozitif duygulanıma bağılı olarak gelişen iş arama netliğidir. Bu netlik olasılıkla, iş arama sonuç beklentilerini de olumlu etkileyerek, iş arama niyetine evirilmektedir. Ancak bu konuda, işsiz bireyin duygulanıma bağılı mutlu ya da mutsuz olması kadar, iş aramadaki netliğinin iş bulma başarısına giden niyeti öngördüğünü belirtilmektedir. Çünkü bu netlik ve dolayısıyla iş arama niyeti, bireyin iş aramaya dair düşünme ve hareket etmesine sonuç vermektedir (Kanfer, Wanberg and Kantrowitz, 2001). Mueller ve Spinnewijn'e (2023) göre, iş arama niyetini öngören iş arama sonuç beklentileri, psikolojik ve bilişsel önyargılara bağılıdır. Dolayısıyla işsiz bireyin iş arama niyetinin öncülü olarak iş arama sonuç beklentilerinin arka planında, kişisel, psikolojik

ve öğrenme deneyimlerinin olduğunu bilmek, söz konusu niyeti daha detaylı olarak analiz etmek bakımından önemlidir. Bu önem, bireyin iş arama sürecindeki inanç ve önyargılarının anlaşılması bakımından da anlamlıdır. Çünkü yazarlara göre, işsiz bireyin iş arama sonuç beklentilerini besleyen bu inanç ve önyargılar, bu bireyin iş arama sürecinde karşılaşacağı olası riskleri aşması bakımından önemli ipuçları sağlayabilir (s. 680). Diğer taraftan bireyin iş arama sürecinde, iş arama niyetini öngören iş arama sonuç beklentilerinin de bilişsel anlamda bilgilendirilme ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Almanya’da iş arayan bireylere broşürler aracılığıyla yapılan bilgilendirmenin bu yöndeki etkisi saptanmıştır (Altmann et al., 2015). Ancak araştırmacılar tarafından bu etkinin, işsiz bireyin iç ve dış faktörlerine bağlı olarak ele alınmasının daha doğru olacağı ifade edilmiştir. Aynı konuda araştırma yapan Mowbray (2018), bireyin iş arama sürecinde, iş arama niyetini öngören iş arama sonuç beklentileri için önemli olan bu bilgilendirmenin, günümüzde büyük oranda internet üzerinden gerçekleştiğini belirlemiştir. Bunu, aile üyeleri ve tanıdıklar izlemektedir. İskoçya’da doktora tezi kapsamında yapılan bu araştırmaya göre, bireyin iş arama sonuç beklentilerinin sadece bunlara bağlı olmadığı; kişisel özellikler ile bağlamsal değişkenlerin de bunda etkili olduğu belirlenmiştir. Bu anlamda bireyin iş arama niyetinin öncülü bağlamında iş arama sonuç beklentilerinin kişisel, bilişsel, psikolojik ve sosyal bağlamları olan oldukça karmaşık bir olgu olduğu ifade edilebilir.

Araştırmanın dokuzuncu hipotezi H₉ “Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama öz-yeterliği, iş arama davranışını istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir” şeklindedir. Şekil 7, bu hipotezin test edilmesi bağlamında incelendiğinde, algılanan İAÖY’nin, bireyin iş arama davranışını (İAD), %95 güven düzeyinde (p<.05), anlamlı şekilde öngördüğü görülmektedir (r₉=.43). Bu bulgu, iş arama sürecinde, algılanan iş arama öz-yeterliğinin, İAD üzerinde olumlu yönde etkiye sahip olduğu şeklinde ifade edilebilir. Bu bulgu, konu ile ilgili olarak Fort vd. (2011)’nin yaptığı araştırmada elde edilen “özyeterliğin, iş arama planlaması ve iş arama davranışını doğrudan etkilediği” şeklindeki sonuçlar tarafından desteklenmektedir. Ford vd., tarafından yapılan araştırmada, iş arama özyeterliğinin, hedefler üzerinden iş arama davranışını öngördüğü belirlenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu, Petruzzello et al. (2020), genel öz-yeterliğin, iş arama öz-yeterliği aracılığıyla, iş arama davranışını başarıya taşımada dolaylı etkisi olduğu şeklindeki, araştırma bulgusu tarafından da desteklenmiştir. Söz konusu desteğin

oranı ise, kişilik tipine bağlı olarak değişebilmektedir. Burada dikkat çekici olan iş arama öz-yeterliğinin, genel öz-yeterlik ile olan ilişkisidir. Diğer bir araştırmada, Rusu, Sava ve Constantin (2014), deneyime açıklığın, iş arama yoğunluğu ve iş arama çabası üzerindeki dolaylı etkisini, iş arama öz-yeterliği aracılığıyla test etmişlerdir. Bu testten amaç ise, kişiliğin, iş arama davranışı üzerinde oynadığı rolü analiz etmektir. Bulgular, kişiliğin söz konusu etkisinin kısmen değil, tam olarak aracılık yaptığını göstermiştir. Araştırmacılar bunu, iş arama öz-yeterliğinin, deneyime açıklığı iş arama davranışına bağlamada motivasyonel bir işleve sahip olduğu şeklinde değerlendirmişlerdir. Buradan hareketle de iş arama öz-yeterliğinin, doğrudan veya dolaylı biçimde ve bazen de çeşitli kişisel ve psikolojik değişkenlerin aracılık rolü üzerinden, iş arama davranışını etkilemede önemli bir faktör olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu araştırma bulgularına paralel şekilde, bu araştırma bulgusu da iş arama davranışında özyeterliği önemli öncüller arasında sayan SBKT'nin öngörülerini (Koen, vd., 2010) doğrulamaktadır. Araştırmada ulaşılan, “yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama öz-yeterliği, iş arama davranışını öngörmektedir” şeklindeki bu sonuç, olasılıkla, özyeterliğin, iş arama sürecinde çok önemli değişkenler olan bireyin iyi oluşuna olan olumlu etkileri ile ilişkilidir. Çünkü “iyi oluş” gibi bireysel değişkenler, onun iş arama sürecindeki zorlukları aşmasına destek olmaktadır (Özbay vd., 2012). SBKT'nin iş arama öz-yeterliğinin, doğrudan veya dolaylı biçimde ve bazen de çeşitli kişisel ve psikolojik değişkenlerin aracılık rolü üzerinden, iş arama davranışını etkilemedeki rolünün, sadece genç işsizlere uygun olmayıp, yaş nispeten ilerlemiş olan işsizlerin de iş arama davranışını olumlu etkilediği (Liu et al., 2021) belirtilmektedir. SBKT'nin bu öngörülerindeki (olası başka nedenler olsa da) başarı, iş arama gibi karmaşık bir süreci analiz etmek için bilinen iktisadi değişkenlere ek olarak, psikolojik ve kişisel etmenleri de işin içine katmasına bağlıdır. Bugüne değin yapılan birçok araştırmada SBKT'nin, bireyin iş ve kariyer sürecini analiz etmedeki başarılı öngörülerinin, uygulamada da işlediğini göstermiştir (Enoch, 2021).

Yükseköğretim mezunu işsiz bireyin algıladığı iş arama sonuç beklentileri (İASB) ile iş arama davranışı (İAD) ilişkisine yönelik, araştırmada tanımlanan H_{10} hipotezi, “Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sonuç beklentileri, iş arama davranışını istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir.” şeklindedir. Şekil 7 incelendiğinde, bu süreçte, İASB'nin bireyin iş arama davranışını (İAD), %95 güven düzeyinde ($p < .05$), anlamlı şekilde öngördüğü görülmektedir ($r_{11} = .12$). Buna göre araştırmanın onuncu

hipotezi (H_{10}) doğrulanmıştır. Bu bulgu, PDT ve BDT'nin, "bireyin olası sonuçlara dair inanç ve beklentileri, onların davranışlarına yön verir" (Ajzen, 2002'den aktaran: Başbuğ, 2008: 32) şeklindeki ilkesini doğrular niteliktedir. Buna göre araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışına, buna yönelik sonuç beklentilerinin yön verdiği yorumu yapılabilir. Diğer taraftan, öz-saygı, öz-yeterlik ile birlikte iş arama sürecinin temel üç psikolojik değişkeninden birisi olan iş arama sonuç beklentilerinin (Saks & Ashfort, 1999: 336), iş arama davranışını öngörmesi, katılımcıların iş bulmaya dair olumlu güdülerine bağlı olabilir. Çünkü BDT'ne göre, bireyin başarıya güdülenmesi, sonuçlara dair inançlarıyla alakalı olup, iş arama davranışı gibi çabaları, beklenti ile ilişkilidir. Tabi ki bireyin buradaki iş arama çabası, olası sonuçların yani uygun bir iş bulmanın çekiciliği ile de ilgilidir (Seyfullahoğulları, 2018: 47).

Araştırmada elde edilen, olumlu iş arama sonuç beklentilerinin, iş arama davranışını öngörmesi şeklindeki durum, daha çok işsiz bireylerin, iş arama davranışı ile alakalıdır. Çünkü Jason et al (2017), yaptığı araştırmada, iş arama sonuç beklentilerinin, bireyin işsiz olup olmama durumuna bağlı olarak değiştiğini belirlemiştir. Aynı araştırmada işsiz bireyler ile işinden memnun olmayan bireylerin iş arama sonuç beklentilerinin, iş arama davranışına etkilerinin, işsizlerin aleyhine farklılaştığı saptanmıştır. Bu durum olasılıkla, bu araştırmada da ortaya çıkan, işsiz bireyin daha fazla FS algısı olabilir. Çünkü bu süreçte algılanan fazla stres, iş arama sonuç beklentileri gibi iş arama davranışını da olumsuz etkilemektedir. Diğer bir faktör de iş güvencesi veya işsizlik sigortası gibi uygulamalardır. DellaVigna et al (2022), Almanya'da işsizler üzerinde yaptıkları araştırmada, işsizlik sigortası uygulamasının dâhil edildiği birkaç iş arama modeli test edilmiş ve bu tür uygulamaların, bireyin iş arama sonuç beklentileri ve bunun üzerinden de iş arama davranışına etki edebileceği belirtilmiştir. Konuyla ilgili diğer bir araştırmada (Fernández-Valera et al., 2020) ise, işsiz bireyin iş arama sonuç beklentileri ve bu beklentilere göre şekillenen iş arama davranışında, psikolojik sermayenin etkileri analiz edilmiştir. İspanya'da genç işsizler üzerinde yapılan analizler sonucunda, yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip işsiz gençlerin, iş arama niyetleriyle doğrudan bağlantılı olan iş arama sonuç beklentileri ve iş arama davranışları üzerinde daha fazla kontrole sahip olduklarını göstermiştir. Burada dikkat çekici olan, iş arama sonuç beklentileri ve bununla bağlantılı olarak iş arama davranışında, psikolojik sermayenin, iş bulma olasılığından

daha fazla olumlu etkiye sahip olmasıdır. Bu durum, SBKT'nin bireyin iş arama davranışının analizinde, iktisadi değişkenlere ek olarak kişisel, sosyal ve psikolojik değişkenlere yer vermesinin ne denli isabetli olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Araştırmanın on birinci hipotezi H₁₁, “Yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama niyeti, iş arama davranışını istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngörmektedir” şeklindedir. Şekil 7, bu hipotezin test edilmesi bağlamında incelendiğinde, algılanan İAN'nin, bireyin iş arama davranışını (İAD), %95 güven düzeyinde (p<.05), anlamlı şekilde öngördüğü görülmektedir (r₁₂=.20). Bu bulgu, iş arama sürecinde yükseköğretim mezunu işsiz bireyin iş arama niyetinin İAD üzerinde olumlu yönde etkiye sahip olduğu şeklinde ifade edilebilir. Araştırmada kullanılan SBKT ve bu kuramın dayanağı olan SBT'nin birey davranışlarının arka planında algı ve öz-yeterliğe bağlı olarak da niyeti öne çıkardığı (Durmuş, Otlu ve Özkan, 2019) hatırlandığında, aslında bu beklenen bir sonuçtur. Çünkü bireyin genel davranışları gibi iktisadi bir davranış olan iş arama davranışının da bireyin çeşitli değişkenlere bağlı olan niyetinden bağımsız olmadığı belirtilebilir. Nitekim benzer konuda araştırma yapan Lim, Lent ve Penn (2016) de, iş arama niyetinin iş arama davranışını öngördüğünü saptamışlardır. Niyet olgusunun bireyin iş arama dâhil davranışları üzerinde yönlendirici bu etkisi PDT tarafından da dile getirilmiştir. İş arama niyetinin, iş arama davranışını öngörmesi, söz konusu niyetin bireyi hedef yönelimli iş aramaya yönlendirmesine bağlı olabilir. Çünkü ilgili çalışmalar (Affum-Osei 1 and Chan, 2024), özellikle bilişsel arka planı olan iş arama niyetinin, bireyi randomize arayışlardan ziyade, hedef yönelimli iş aramaya sevk ettiğini göstermiştir. Bununda ABD, Avustralya ve Hollanda gibi gelişmiş ülkelerde başarılı sonuçlar vermiş olduğu belirtilmektedir. Benzer durum düşünülmüş eylem teorisi tarafından “bireyin bir davranışı yapıp yapmayacağını belirleyen, o davranışa yönelik niyetidir” (Ajzen ve Fishbein, 1970'den aktaran: Başbuğ, 2008: 30) şeklinde ifade edilmiştir. PDT'ne göre, bireyin herhangi bir davranışa dair niyeti, söz konusu davranışın ana etkenidir (Saks, Zikic & Koen, 2015). Niyetin, tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrol tarafından belirlendiği (Fort, Pacaud and Gilles, 2015) bilgisinden hareketle, katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama davranışını yönlendiren niyetin arka planında, iş arama tutumu, çevrenin kendisi hakkındaki yargıları ve kontrol olgusunun olduğu belirtilebilir. Niyetin arka planında, sayılan bu değişkenlerden başka kültür ögesinin de önemli olduğu belirtilmektedir. Kültürün kolektif veya bireyci toplumlarda

iş arama niyetine etkisi noktasında, kollektif kùltùrlere mensup gençlerde, bu faktörün iş arama niyetinin daha güçlü bir göstergesi olduğu (Wanberg, Ali and Csillag, 2020: 323) ifade edilmektedir. Ancak oldukça karmaşık olan iş arama davranışı üzerinde niyetin doğrudan etkisinden başka, bu süreç, dolaylı olarak kişilik ve sosyal bağlam gibi başka birçok değişkenle de alakalıdır (Van Hoyer vd., 2015). Yazarlara göre, bireyi iş arama davranışına teşvik etmek için niyetle alakalı olan motivasyonel değişkenleri (iş arama tutumu, öznell norm ve iş arama öz yeterliği) güçlendirmek iyi bir yoldur. Konu ile ilgili olarak Liu, Huang & Wang (2014: 1011), bu güçlendirmelerin bireyin niyetini desteklemek yanında, iş arama çabasını da artıracakını belirtmektedirler.

SONUÇ

İş, çalışma ve istihdam, ekonomik olduğu kadar bireysel ve sosyal boyutları da olan karmaşık olgulardır. Benzer şekilde iş, çalışma ve istihdamın öncülü olan iş arama davranışı da çok değişkenli, bireysel ve toplumsal birçok boyutu da olan dinamik bir süreçtir. Bu karmaşık sürecin analizi, işsiz birey ile uygun bir işin eşleşmesi, yani istihdam bakımından çok önemlidir. Çünkü iş arama sürecinin istihdamla sonuçlanması, makro düzlemde ekonomik gelişme ile mikro düzlemde bireyin kimliği, kişiliği ve nitelikli yaşam sürdürmesiyle yakından ilişkilidir. Bu bakımdan iş arama süreci ve bu süreçte bireyin iradi bir girişimi olan iş arama davranışının, öncülleri ve ardıllarıyla analizi önemlidir.

Birey ve toplum için ciddi sonuçları olan iş arama davranışının birçok öncülü ve ardılı olması, bu sürecin analizinde farklı teori ve modelleri doğurmuştur. Önceleri daha çok ekonomik değişkenlerle ilişkili bu teori ve modeller, iş arama davranışını bütün yönleriyle analiz etmede yetersiz kalmıştır. Bu yetersizlik, iş arama da dâhil, bireyin tüm ekonomik seçim ve kararlarını geleneksel ana akım iktisadi ilkeler ve insanın rasyonalitesi bağlamında ele alarak, söz konusu analizin sınırlarını daraltmakla ilişkiliydi. Bu kısıtlılığın zaman içinde anlaşılmasıyla birlikte ve özellikle de II. Nesil davranışsal iktisat sayesinde, bireylerin ekonomik seçim ve kararlarında kişisel, psikolojik ve sosyal çevre değişkenlerini de göz önünde bulunduran yeni teori ve modeller ortaya çıkmıştır. Böylece iş arama davranışını, bireyin kişisel, bilişsel ve psikolojik özellikleri ile sosyal ve ekonomik çevre değişkenleri bağlamında ele alan daha kapsayıcı ve bütüncül teori ve modeller belirmeye başlamıştır.

Bireyin iş arama ve kariyer gibi iktisadi seçim ve kararlarını, kişisel, bilişsel ve psikolojik özellikler ile sosyal ve ekonomik çevre değişkenleri bağlamında ele alan modellerden birisi de Bandura'nın SBT'ne dayalı SBKT'dir. Lent, Brown ve Hacket (1994) tarafından ortaya konulan bu model, bu süreçte daha önce bilinen değişkenlere, birey ve çevreye ait yeni değişkenler ekleyerek, iktisadi seçim ve karar analizlerinin kapsamını genişletmiştir. Bu kapsayıcı model genel kabul görerek, birçok gelişmiş ülkede test edilerek doğrulanmıştır. Ancak bu modelin odaklandığı kariyer olgusu, bireyin iş arama davranışı bakımından test edilmemiştir. Dahası, bu model ağırlıklı olarak gelişmiş ülke ekonomileri ve kültürleri bağlamında test edilmiştir (Lent & Brown, 2019: 2). Dolayısıyla söz konusu modelin, "iş arama" gibi farklı odak noktaları ve değişik sosyo-ekonomik bağlamlarda

test edilmesi, ilgili literatüre katkı sağlama bağlamından önemlidir. Bu önemden hareketle, iş arama davranışını iktisadi, bilişsel, kişisel, psikolojik ve sosyal bağlamlardan ele alarak analiz etmeyi amaçlayan bu araştırmada, SBKT'ne, kişilik envanteri, finansal stres ile temel öz-değerlendirme değişkenleri eklenerek, yükseköğretim mezunu ve Türkiye (Malatya) bağlamı yeni bir model (SBKTİADM) oluşturulmuş ve test edilmiştir. Bu modelde; öğrenme deneyimleri (kişilik, temel öz-değerlendirme, iş arama tutumu), finansal stres, iş arama sonuç beklentileri, iş arama öz-yeterliği, iş arama niyeti ve iş arama davranışı olmak üzere toplam sekiz değişken yer almaktadır. Modelin ayırt edici bir boyutu da, SBKT'nin "kariyer" odaklılığı yerine; bu modelin "iş arama davranışı" odaklı olacak şekilde oluşturulmasıdır. Modelin, Malatya İŞKUR'a kayıtlı yükseköğretim (lisans ve lisansüstü) mezunu işsiz bireyler bağlamında YEM ile test edilmesiyle ulaşılan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Araştırmada, SBKTİADM'nin test edilmesinde önce, katılımcıların demografik özellikleri ile iş arama davranışı sürecindeki değişkenlere yönelik algıları birlikte ele alınmıştır. Bu bağlamda cinsiyete göre yapılan betimsel istatistiksel analizlerden, SBKT tarafından, bireyin kariyer ilgi ve seçiminde kültüre bağlı olmakla birlikte, ikincil derecede etkili olduğu belirtilen cinsiyetin (Corell, 2001), yükseköğretim mezunu işsiz bireyin iş arama davranışı için de geçerli olduğu saptanmıştır. İlgili teoriye göre buradaki ikincil derecedeki etki, cinsiyetin iş arama davranışına bu süreçteki diğer değişkenler bağlamında etki etmesiyle alakalıdır. Buna, cinsiyetin kültür bağlamalı rolleri de eklenebilir. Ayrıca araştırmada bireysel özelliklerden medeni durumun, yükseköğretim mezunu işsiz bireyin iş arama sürecindeki öz-değerlendirme ve iş arama tutumlarını anlamlı şekilde farklılaştırdığı saptanmıştır. Diğer taraftan, katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama davranışına (toplam ve aktif boyut) dair algılarının kariyere (lisans, lisansüstü) göre farklılaştığı saptanmıştır. Bu farklılıklara göre, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin kişisel bir özellik olan medeni durum ile öğrenme deneyimiyle ilgili bilişsel bir özellik olan kariyerin, iş arama davranışında önemli değişkenler olduğu belirtilebilir. Konu ile ilgili araştırmalar (Horvath, 2020), kültüre bağlı olmakla birlikte medeni durumun iş aramada dikkate değer faktörlerden birisi olduğunu göstermiştir.

Araştırmada, mezun olunan fakülte değişkeninin, iş arama tutumu, temel öz-değerlendirme, finansal stres, iş arama öz-yeterliği, iş arama niyeti, kişilik özellikleri ile iş arama

davranışına dair katılımcı algılarını farklılaştırdığı saptanmıştır. Bu anlamda İİBF mezunlarının iş arama sürecine yönelik algılarının, Sosyal-Beşeri-Dil mezunları ile Spor Bilimleri mezunlarına göre daha olumlu olması, bu fakülte mezunlarının iş, istihdam ve iş piyasası konularında, bilişsel olarak daha fazla donanımlı olmaları ile ilişkilendirilebilir. Diğer bir olasılık da, bu fakültelerde yaygın olarak uygulanan işgücü piyasasına uyum programlarının (Koşar, 2020) etkisi olabilir. SBKT bağlamında bu ilişki, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, bilişsel donanım gibi öğrenme deneyimlerinin, kariyer gibi iş arama davranışıyla ilgili ilgi, seçim ve kararlarını etkilediği şeklinde ifade edilebilir.

Katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama sürecindeki iş arama tutumu (toplam ve duygusal boyut), temel öz-değerlendirme (negatif boyut), finansal stres, iş arama niyeti, iş arama davranışı (toplam ve aktif boyut) algıları, yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır. Araştırmada bu durum, yaş faktörünün işsiz bireyin psikolojisi üzerindeki etkisinin, iş arama tutumu ve niyetine yansımaları olabileceği değerlendirilmiştir. Işık (2019) yaptığı araştırmada, yaş değişkeninin, iş arama davranışını açıklayan faktörlerden birisi olduğunu belirlemiştir. Diğer taraftan, araştırmada, katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerden zayıf ekonomik duruma sahip ailelere mensup olanların, iş arama tutumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aynı konuda, iyi ekonomik gelire sahip ailelere mensup işsiz bireylerin, temel öz-değerlendirme ve iş arama sonuç beklentileri algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buradan hareketle, mensup olunan ailenin ekonomik gelir düzeyinin, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışının öncülleri arasında yer aldığı sonucuna varılabilir. Aynı konuda, ekonomik gelir bakımından kendisini zayıf olarak algılayan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, daha yüksek finansal stres, tutum ve kişilik algısına sahip oldukları; bunun aksine ekonomik gelir bakımından kendisini iyi olarak algılayanların ise, daha yüksek temel öz-değerlendirme ve sonuç beklentileri algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Buradan hareketle de BDT'nin belirtmiş olduğu gibi (Erdal ve Mutlu, 2016) bireysel gelir durumu gibi kişisel değişkenlerin, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışının öncülleri olduğu sonucuna varılabilir.

Araştırmada, diploma notu yüksek olan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin; temel öz-değerlendirme (pozitif boyut) algılarının, notu düşük olanlardan daha yüksek olduğu;

diploma notu düşük düzeyde olanların da finansal stres algılarının, notu yüksek olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama davranışlarının öğrenme deneyimleri (akademik başarı, diploma notu) algısına göre farklılaştığını göstermektedir. Dolayısıyla akademik açıdan kendisini güçlü görmenin, iş arama sürecinde olumlu temel öz-değerlendirme; aksine düşük akademik başarının ise bu süreçte kaygıya yol açtığı belirtilebilir. Buradan hareketle de Ausubel'in SBT ile Lent & Brown (2001) tarafından modellenen SBKT'nin öğrenme deneyimlerinin bireyin davranışları ve kariyer kararı için öngörülerinin, iş arama davranışı için de geçerli olduğu belirtilebilir.

İş arama amacı "ekonomik özgürlük" olan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin; iş arama tutumları, finansal stres ve kişilik (duygusal denge) algılarının; amacı "kariyer" olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak, iş arama amacı "kariyer" olan yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, iş arama öz-yeterlik algılarının, amacı "ekonomik özgürlük" olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buradan hareketle, iş arama amacının, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama sürecindeki değişkenlere dair algıları etkileyen öncüller arasında yer aldığı sonucuna varılabilir.

Araştırmada SBKT'den yararlanarak geliştirilen SBKTİADM'nin Şekil 7'de yer alan YEM ile test edilmesi sonucunda, öğrenme deneyimleri değişkenlerinin (KE, TÖD, İAT), iş arama öz-yeterliğini istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngördüğü belirlenmiştir. Burada en etkili öngörünün kişilikle ilgili öğrenme deneyimleri olduğu (%59) anlaşılmıştır. Bunu, sırayla TÖD (%21) ve İAT (%12) izlemiştir. Böylece, modelin esin kaynağı olan SBKT'nin belirtmiş olduğu "öğrenme deneyimleri kariyer sürecinde etkilidir" (Goldman, 2018; Lim, Lent & Penn, 2016) şeklindeki öngörüsünün, iş arama sürecinde önemli bir değişken olan İAÖY için de geçerli olduğu belirtilebilir.

SBKTİADM'nin test edilmesiyle, bireyin iktisadi davranışlarında önemli bir çevresel değişken olan FS'in, iş arama sürecinde belirleyici etkiye sahip İASB'ni istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngördüğü (%18) saptanmıştır. Benzer şekilde FS'in, İAN'ni de istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngördüğü (%11) belirlenmiştir. Ancak katılımcı yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin, algıladığı FS, bunların İAÖY'ni açıklamada yetersiz (%01) kalmıştır. SBKT'nin öngördüğünün (Dahling, Melloy ve Thompson, 2013) aksine, FS'in modeldeki birtakım değişkenlerle beklenen korelasyonu göstermemesinin olası nedenleri, araştırmanın bağlamları olabilir. Jahoda (1982) yaptığı

araştırmada, uygun istihdam için finansal nedenlerin yeterli olmadığını, istihdama atfedilen anlam ile bireyin statü, kimlik ve kariyerinin de önemli faktörler olduğunu belirlemiştir (Van Hoof t vd., 2021).

İlgili modelde görüldüğü ve SBKT'nin de vurguladığı (Lent, Brown ve Hackett, 2002) gibi, öğrenme deneyimlerinden etkilenen İAÖY'nin de İASB (%11), İAN (%25) ve İAD'nı (%43) istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngördüğü belirlenmiştir. Buna göre gerek SBT ve gerekse SBKT'nin dikkat çektiğı (Van Hoyer, Van Hoof t ve Lievens, 2009) üzere, bireyin iş arama gibi iktisadi davranışında bağlama/duruma özgü öz-yeterliğin merkezi bir öneme sahip olduğu sonucuna varılabilir. İAÖY'nin bu merkezi işlevinin de başta öğrenme deneyimleri olmak üzere bireyin kişisel ve psikolojik özellikleri (Shirai, 2013) ile FS gibi çevresel faktörlerle ilişkili olduğu belirtilebilir. Benzer şekilde ilgili modele göre, İASB'nin; İAN (%14) ile İAD'nı (%12) istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngördüğü belirlenmiştir. Buna göre gerek SBT, gerek SBKT ve gerekse BDT'nin dikkat çektiğı üzere, sonuca dair beklentilerin bireyin iş arama davranışı sürecinde önemli bir işleve sahip olduğu sonucuna varılabilir.

Şekil 7'de yer alan SBKTİADM'ne İAN'nin de İAD'nı istatistiksel olarak anlamlı şekilde öngördüğü (%20) belirlenmiştir. Sonuç olarak, araştırmada SBT ile SBKT referans alınarak oluşturulan SBKTİADM'nin, modelde yer alan değişkenlerin birbiriyle ilişkisi neticesinde toplam olarak İAD'nı %27 oranında açıkladığı saptanmıştır. Buna göre, Lent & Brown (2001) tarafından oluşturulan SBKT'ne, KE, FS ve TÖD bağlamsal faktörleri eklenerek oluşturulan teorik SBKTİADM'nin, Türkiye (Malatya İŞKUR'a kayıtlı lisans ve lisansüstü mezunu işsizler) çalışma kültürü bağlamında, yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışını %27 oranında açıkladığı/öngördüğü doğrulanmıştır. Literatüre (Oktay, Akıncı ve Karaaslan, 2012: 70) göre bu açıklama/öngörme orta derecede etkiye sahiptir. Bu doğrultuda aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

- Yükseköğretim mezunu bireye kariyer planlama ve iş arama stratejileri konusunda lisans öğrenimi sürecinde eğitimler verilmelidir. Bu eğitimler, öğrencilerin mezuniyet sonrası iş arama süreçlerinde daha bilinçli hareket etmelerini sağlayacaktır.
- Kurumlar tarafından iş arama sürecinde etkili olabilecek eğitim ve bilinçlendirme programları düzenlenmelidir. Bu programlar, CV hazırlama, mülakat teknikleri, iş arama stratejileri gibi konuları kapsamalıdır.

- Yükseköğretim mezunu bireyin iş arama sürecini doğru planlaması ve başarılı şekilde yürütmesinde önemli olan iş çevreleriyle sosyal ağ kurma ile ilgili İŞKUR desteği verilmesinde yarar vardır.
- Yükseköğretimde bireyin iş arama sürecine destek vermek amacıyla, bireyin iş arayacağı bölge ve il özellikleri dikkate alınarak Kariyer Danışmanlık Merkezleri kurulmalı ve mentörlük yapılmalıdır.
- Yerel işverenlerle iş birlikleri kurularak staj ve iş fırsatları sağlanarak, istihdam olasılıkları artırılmalıdır.
- İş arayanları desteklemek için finansal destek programları ve girişimcilik fırsatları sunulmalıdır.
- İş arama sürecinde bireylerin kişisel, psikolojik ve sosyal değişkenlerini göz önünde bulunduran daha kapsamlı politikalar geliştirilmelidir. Bu politikalar, iş arama davranışını olumlu yönde etkileyerek istihdamı artırabilir.
- İş arayan bireylere yönelik finansal destekler sağlanmalı ve ekonomik stresi azaltacak politikalar hayata geçirilmelidir. Bu destekler, iş arama sürecinde motivasyonu artırabilir.
- Malatya ili bağlamında yükseköğretimde mevcut TÜBİTAK öğrenci projeleri, bireyin o bölgedeki bilim ve iş çevreleriyle sosyal ağ kuracağı şekilde kurgulanmalıdır.
- Bu genel öneriler çerçevesinde Malatya ili özelinde, iş arayan bireylerin iş bulma süreçlerini desteklemek için İŞKUR'un yerel şubelerinin kapasitelerinin artırılması gerekmektedir. Bu şubeler, iş arayanların Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP), İşbaşı Eğitim Programı (İEP) gibi mesleki eğitimlerine erişimini kolaylaştırmalı, böylece iş arayanlar istihdam potansiyeli yüksek sektörlerdeki iş fırsatlarını aktif olarak takip etmeli ve yerel işgücü piyasasına ilişkin güncel veriler hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Bu şekilde, iş arama sürecindeki bireyler daha bilinçli ve hedef odaklı adımlar atabilirler.

Sonuç olarak, bu çalışma SBKTİADM modeli kullanılarak gerçekleştirilen ve yükseköğretim mezunu işsiz bireylerin iş arama davranışını inceleyen bir araştırmadır. Araştırma sonuçlarına göre, öğrenme deneyimleri, finansal stres, iş arama tutumu, iş arama öz-yeterliği gibi değişkenlerin iş arama davranışını önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Özellikle, kişilik ve temel öz-değerlendirme gibi bireysel özelliklerin, iş arama sürecinde algılanan başarı ve stres düzeylerini belirlemede kritik olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş arama amacının (ekonomik özgürlük vs. kariyer odaklılık) iş arama davranışını nasıl etkilediği de çalışmada ele alınmıştır.

Bu bulgular, SBKTİADM modelinin yükseköğretim mezunu işsiz bireyler için iş arama davranışını açıklamada kullanışlı bir çerçeve sağladığını göstermektedir. Modelin, Türkiye’de Malatya’daki işsiz yükseköğretim mezunları için geçerliliğini ve açıklama gücünü ortaya koyması, bu alandaki literatüre önemli bir katkı sağlayabilir. İleriye yönelik çalışmalarda, modelin farklı örneklem ve bağlamlarda nasıl performans gösterdiğinin daha geniş bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Bu şekilde, iş arama davranışını anlamak ve etkili müdahale stratejileri geliştirmek için daha kapsamlı verilere dayalı bilgi elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Acaroğlu, S. (2004). *İş arama ve iş bulmada modern teknikler* [Yüksek Lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Açıkgöz, F. (2017). *Seçilmiş ülke uygulamalarında genç istihdamına yönelik aktif işgücü politikaları ve işkur için öneriler*. Uzmanlık tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Açıkgöz, Ü. K. (2003). *Aktif öğrenme*. İzmir: Eğitim Dünyası Yayınları.
- Affum-Osei1, E. and Chan, D. K-S. (2024). Job search in a difficult labour market: linking goal orientation to job search strategies and outcomes with the moderating role of selfcontrol. *Current Psychology*, 43, 2947-2964.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2),179-211.
- Ajzen, I. (2012). The theory of planned behavior. P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 438-459). Sage Publications Ltd.
- Akbağ, M. (2005). İnsan davranışı. Betül Aydın (Edt.), *Gelişim ve Öğrenme* (ss.1-26). Nobel Yayınları.
- Akbay, L. (2019). Gözlenen değişkenli modellerin (yol modellerinin) belirlenmesi. Kline, R. B. (S. Şen, Çeviren). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması* (ss. 117-143). Nobel Yayıncılık.
- Akdemir, H. ve Çiçek, H. (2022). *İş bulma kaygısı*. Ankara: İKSAD Yayınları.
- Akman, Y. (2017). *Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Akpınar, B. (2010). *Eğitim programları ve öğretim*. Ankara: Data Yayınları.
- Aksungur, M. ve Topalhan, T. (2019). Toplum yapısı içerisinde çalışma olgusunun ortaya çıkışı ve yaşanan dönüşümler. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(16), 1-23.
- Al Jahwari, N., Alkhalidi, M. K., Albalushi, S. J., Alghanami, M. Y., Al Omairi, J. M. & Khan, F. R. (2020). Job-search behaviour of Omani graduates: sohar university – a case study. *International Journal of Research in Entrepreneurship & Business Studies*, 1(2), 24-32.
- Alagöz, M. (2006). *Türkiye'de iş aramaya etki eden faktörlerin incelenmesi- ekonometrik yaklaşım* [Yüksek Lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

- Alper, E. N. (2020). *İş yerine gidiş ve dönüşün işten ayrılma niyetine etkisi: iş yaşam dengesinin aracılık rolü*. [Doktora tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Altmann, S., Falk, A., Jäger, S. & Zimmermann, F. (2015). Learning about Job Search: A Field Experiment with Job Seekers in Germany. IZA Discussion Paper No. 9040, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2606893>.
- Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: bir kavram analizi. *Turkish Studies*, 11(19), 63-80.
- Ataman, C. B. (1998). İşsizlik sorununa yeni yaklaşımlar. *A.Ü. Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 53, 59-72.
- Atan, M., Çam, E., Altay, Ç. F., Gürler, B., Çelik, E. ve Aslan, Y. B. (2017). *İşsizlik sigortası ödemelerinin yararlanıcıların iş arama eğilimlerine etkisi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları
- Aydın, A. (1999). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Bacanlı, H. (1999). *Gelişim ve öğrenme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (1995). *Sosyal bilimlerde araştırma-yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: TDF Yayıncılık.
- Baloğlu, M. (2019). Kavramlar ve araçlar. Kline, R. B. (S. Şen, Çeviren), *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması* (ss. 7-24). Nobel Yayıncılık.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *BEÜ SBE Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Bandura, A. (2012). Social cognitive theory. P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 349–373). Sage Publications.
- Banfi, S., Choi, S. & Villena-Rold, B. (2019). Deconstructing. *Job Search Behavior*, 1-10.
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47(4), 739-766.
- Bargh, J. A., & Chartrand, T. L. (1999). The unbearable automaticity of being. *American Psychologist*, 54 (7), 462-479.
- Barış, M. (2016). *İnsan kaynakları yöneticileri bakış açısından türkiye’de spontane iş başvuruları*. [Doktora tezi, Okan Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Başbuğ, G. (2008). *Üniversiteden yeni mezun olan gençlerin iş arama davranışlarının planlı davranış teorisi bağlamında araştırılması* [Yüksek Lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

- Bayar, V. ve Bayar, S. A. (2015). Örnekleme ve dış geçerlik. S. Turan (Çeviren.), *Uygulamada araştırma yöntemleri-research methods in applied settings* (ss.115-133). Nobel Yayıncılık.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal öğrenme kuramı ve eğitimde uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 198-210.
- Bayraktar, A. (2022). Malatya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İşgücü Piyasası Araştırması-Malatya İli 2022 Yılı Sonuç Raporu. Malatya: İŞKUR.
- Behravesh, E. (2019). Do high performance work systems always help to retain employees or is there a dark side? PHD Thesis. Eastern Mediterranean University July 2019 Gazimağusa, North Cyprus.
- Bentler, P. M. (2006). Multivariate normality assumption test for structural equation. Encino, CA: Multivariate Software, Inc.
- Bentler, P. M., & Chou, C.-P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research*, 16(1), 78-117.
- Blau, G. (1994/1993). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Budnick, C. J. (2017). *Enhancing college students' job search skills and motivation: A test of a technology-mediated job search intervention*. Northern Illinois University.
- Büyüköztürk, S. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Caine, R. N. & Caine, G. (2002). *Beyin temelli öğrenme* (Çev: Gülten Ülgen). Ankara: Nobel Yayınları.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (3. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Carlier, B. E., Schuring, M., van Lenthe, F J. & Burdorf, A. (2014). Influence of health on job-search behavior and re-employment: the role of job-search cognitions and coping resources. *National Library of Medicine*, Pubmed. doi: 10.1007/s10926-014-9499-4.
- Cevizci, A. (2011). *Eğitim felsefesi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Cevizli, İ. (2021). *İktisatta rasyonel birey analizi: davranışsal iktisat ekseninde bir deneysel çalışma*. [Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Chuang, H. L. (1995). Job search effectiveness for employed and unemployed college graduate youth in Taiwan. *Journal of Asian Economics*, 6, 247-260.

- Contreras, M. & Martinez, C. (2023). Perceived financial strain and its effects on college students' welfare. [A project presented to the faculty of california state university, San Bernardino].
- Corell, S. J. (2001). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *American Journal of Sociology*, 106 (6), 1691-1730.
- Correa, S. C. & Garcia, M. (2011). Job-Seekers: Job-search strategies of university graduates aged 24-29 years in Spain, the Netherlands and United Kingdom. Universitat de Barcelona Press.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve davranışı-psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi
- Çakır, F. S. (2020). "Normal dağılım ve normal dağılıma veri dönüştürme". Ege 7. Sosyal Bilimler Kongresi, İzmir 24-25 Aralık, 2022.
- Çakır, İ. ve Kellevezir, Ö. (2020). Yükseköğretim mezunlarında işsizlik ve nitelik uyumsuzluğu olgusu: UNI-VERI araştırma sonuçları ışığında bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1 (Özel sayı), 1-17.
- Çakır, M. A. (2016). Üniversite öğrencilerinin iş arama yetkinlik düzeylerinin incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 50, 217-231.
- Çalışkan, Ş. (2007). Eğitim - işsizlik ve yoksulluk ilişkisi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 59, 285-308.
- Çelik, A. ve Altıntaş, V. (2017). İşgören bulma ve seçiminde cinsiyet ayrımcılığının etkisi: izmir'deki a grubu seyahat acentalarına yönelik bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14 (1), 90-107.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). *Yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetinkaya, E. (2011). Türkiye İş Kurumu ve hizmetlerinin dönüşümü konusunda sosyal tarafların görüşleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 61(2), 39-61.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Sekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, S. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Da Motta, V. S. P. & Gabriel, A. S. (2016). The role of self-determined motivation in job search: A dynamic approach. *Journal of Applied Psychology*, 101, 350-361.
- Dadandı, İ. (2017). *Genel yetenek, akademik benlik kavramı, akademik öz-yeterlik, benlik saygısı, öğrenci bağlılığı ve akademik başarı arasındaki ilişkiler*. [Doktora tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

- Dahling, J. J., Melloy, R. ve Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 60 (2), 210-218.
- Davia, M. & Marcenaro-Gutiérrez, O. D. (2008). Exploring the link between employment search time and reservation wages in Southern Europe. *Revista de Economía Pública*, 186 (3), 91-121.
- Dedeoğlu, N. Ş. (2022). *İş arama ve bulmada sosyal medyanın rolü: twitter örneği* [Yüksek Lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- DellaVigna, S., Heining, J., Schmieder, J. F. & Trenkle, T. (2022). Evidence on job search models from a survey of unemployed workers in Germany. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(2), 1181-1232.
- Demir, M. Y. (2014). Öğrenme: giriş, sorunlar ve tarihsel bakış açıları. Schunk, D. H. -M. Şahin (Çeviri Edt.), *Öğrenme teorileri-eğitsel bir bakış* (ss.1-26). Nobel Yayıncılık.
- Demir, S. (2019). *Sosyal yardımların istihdam ile ilişkisi: Türkiye örneği* [Yüksek Lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Demircioğlu, H. ve Işık, E. (2020). Üniversite öğrencilerinin öz yeterlik algılarının incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 49(1), 163-184.
- Dil Şahin, M., Yıldırım Söylemez, E. ve Koç, D. Y. (2016). Planlanmış davranış teorisi çerçevesinde aile işletmelerinde kurumsallaşma sürecinin irdelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 451-457.
- Dmitriy Sergeev & Chen Lian & Yuriy Gorodnichenko, 2023. "The Economics of Financial Stress," NBER Working Papers 31285, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Dost, Z. D. (2014). *İşsizlikle mücadelede iş arama yöntemleri ve işkur'un değerlendirilmesi*. Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu.
- Durak, İ. (2021). Yapısal eşitlik modellemesinin işletme araştırmalarında kullanımı: modele genel bakış ve yapılan uygulamaların sistematik incelemesi. Y. A. Unvan (Edt.), *İşletme ve iktisadî bilimler araştırmaları* (ss.82-111).
- Durmaz, Ş. (2016). *İŞKUR'un uyguladığı istihdam politikalarının işsizlerin özgüven ve öz yeterlilikleri üzerinde etkisi: antalya- isparta- burdur örneği*. [Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Durmuş, A. F., Otlu, F. & Özkan, Ö. (2019). Sosyal bilişsel kariyer teorisi ve öğrencilerin serbest muhasebeci mali müşavir olma hedefleri: İnönü üniversitesi uygulaması. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 18 (4), 1381-1398.

- Dursun, Y. ve Kocagöz, E. (2010). Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 1-17.
- Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel kavramları-eğitim materyali*. Ankara: CEİD Yayınları.
- Eker, C. (2014) Öz-düzenlemeli öğrenme modellerine karşılaştırmalı bir bakış. *Turkish Studies*, 9(8), 417-433.
- Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 632-640.
- Emirgil, B. F. (2019). *Okuldan işe geçiş: türkiye'de eğitimden ayrılan gençlerin işgücü piyasası ile bütünleşme süreci*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Enoch, T-K. (2021). The job-search self-efficacy (JSSE) scale: an item response theory investigation. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 301-314.
- Erdal, C. ve Mutlu, S. (2016). Pazarlama halkla ilişkileri açısından elektronikten mobile sanal itibarın önemi: Migros örneği üzerine bir araştırma. A. Z. Özgür ve A. İşman (Edt.), *İletişim çalışmaları*. Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Erer, E. (2011). *Türkiye 'de iş arama davranışını etkileyen faktörlerin belirlenmesi* [Yüksek Lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60.
- Eser, R. ve Toigonba, D. (2011). Psikoloji ve iktisadın birleşimi olarak, davranışsal iktisat. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (1), 287-321.
- Faggian, A. (2014). Job search theory. M.M. Fischer & P. Nijkamp (Eds.), *Handbook of Regional Science*. Springer-Verlag.
- Feather, N. T. & Newton, W. (1982). Values, expectations, and the prediction of social action: an expectancy valence analysis. *Motivation and Emotion*, 6 (3), 217-244.
- Fernández-Valera, M. M., Meseguer de Pedro, M., De Cuyper, N., García-Izquierdo, M., & Soler Sanchez, M. I. (2020). Explaining Job Search Behavior in Unemployed Youngsters Beyond Perceived Employability: The Role of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 1698. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01698>.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS statistics* (3rd Edition). Sage.
- Field, A. (2017). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (North American Ed.). Sage Publications.

- Fishbein, M. (1980). A theory of reason edaction: Some applications and implications. H.E.Howe & M. M. Page (Eds.), *Nebraska symposium on motivation* (pp.65-116). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Fort, I., Jacquet, F. & Leroy, N. (2011). Self-efficacy, goals, and job search behaviors. *Career Development International*, 16 (5), 469-481.
- Fort, I., Lheureux, F. ve Auzoult, L. (2022). Job search intentions and job attainment are self-regulated: prospective analysis of the effects of self-efficacy, self-consciousness and core self-evaluations. *Australian Journal of Career Development*, 32 (1), 39-47.
- Fort, I., Pacaud, C. & Gilles, P. Y. (2015). Job search intention, theory of planned behavior, personality and job search experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15 (1), 57-74.
- Fosnacht, K., & Calderone, S. M. (2017). Undergraduate financial stress, financial self-efficacy, and major choice: A multi-institutional study. *Journal of Financial Therapy*, 8 (1), 107-123.
- Friedrich, S. (2011). The shadow economy and work in the shadow: what do we (not) know? study of labor. Discussion Paper No. 6423. Bonn, Germany.
- Gerards, R. & Welters, R. (2022). Job search in the presence of a stressor: does financial hardship change the effectiveness of job search? *Journal of Economic Psychology*, 90, 1-14.
- Gerards, R., & Welters, R. (2016). Impact of financial pressure on unemployed job search, job find success and job quality. Maastricht University, Graduate School of Business and Economics. GSBE Research Memoranda No. 022 <https://doi.org/10.26481/umagsb.2016022>.
- Goldman, M. B. (2018). *The role of learning experiences, supports and barriers in career development for the doctoral student development for the doctoral student*. PhD Thesis. Virginia Commonwealth University.
- Goldstein, E. B. (2013). *Bilişsel psikoloji* (O. Gündüz, Çeviren). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Gökkaya, Ö., Latif, H. ve Uçkun, G. (2015). İş arama sürecinde iş ilanı çözümlemesi ve iş arayan-iş ilanı uyumu. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8, 25-38.
- Green, A. E., Hoyos, M., Li, Y. & Owen, D. (2018). Job search study: literature review and analysis of the labour force survey. University of Warwick on behalf of the Department for Work and Pensions, Research Report No 726.
- Guan, Y., Zhou, X., Zheng, Y., Wen, S., Fu, Y., Hu, N., Fu, A., Han, Y. & Wang, Z. (2022). Role of perceived events in university graduates' job search self-efficacy and success. *Journal of Vocational Behavior*, 136, 1-15.

- Günay, H. F. (2021). Financial stress and buffer effects of trust in policies in business life during the COVID-19 pandemic. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(2), 555-574.
- Gürbüz, M. (2010). *Kişilik hakkı açısından tıbbi genetik analizler*. [Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. & Aydın, O. (2015). Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2(1),19-28.
- Hatipoğlu, E. (2022). *Covid-19 pandemisi döneminde iş arayan beyaz yakaluların psikososyal sağlıklarını etkileyen faktörlerin incelenmesi*. [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Heo, W., Cho, S. H. ve Lee, P. (2020). APR financial stress scale: Development and validation of a multidimensional measurement. *Journal of Financial Therapy*, 11(1), 1-28.
- Horváth, G. (2020). The impact of marital status on job finding: A field experiment in the chinese labor market. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy, De Gruyter*, 20 (4), 1-10.
- Hu, L.T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Işık Erol, S. (2013). İşsizliğin sosyal dışlanma üzerindeki etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24 (3-4-5), 46-70.
- Işık, Ç. (2019). İş arama davranışını etkileyen faktörler: TÜİK verileri üzerine ampirik bir araştırma. 1-12. <https://www.academia.edu> "Erişim Tarihi 10/06./2022".
- Işık, V. (2013). Kurumsal sosyal sorumluluğun değiştirdiği çalışma kavramı ve yeni bir çalışma alanı olarak sosyal girişimler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, (1), 101-131
- İçli, S. (2020). *Kadınların çalışma hayatı ve ekonomik özgürlük algısı: konya örneği*. [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- İslamoğlu, E. ve Alp, E. (2019). Türkiye’de okuldan işe geçiş: tük’in gençlerin işgücü piyasasına geçişi araştırma sonuçları üzerine bir değerlendirme. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9 (1),103-121.
- İslamoğlu, E., Namal, M. K. ve Köleoğlu, Y. (2014). Bir aktif istihdam politikası aracı olarak girişimcilik programlarının etkinliği: KOSGEB yeni girişimcilik destek programı örneği. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(8), 25-44.
- Jason, R., Müller, A. I., Şahin, A. & Topa, G. (2017). Job search behavior among the employed and non-employed. NBER working paper series working paper 23731. National Bureau of Economic Research, Cambridge.

- Jun, K. (2017). *Factors Affecting Employment and Unemployment for Fresh Graduates in China*. InTech. doi: 10.5772/intechopen.69809.
- Kalkan, A. (2011). Kişisel tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrolün girişimcilik niyeti üzerindeki etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 198-206.
- Kanat, S. (2018). Grafik tasarım eğitimi alan üniversite öğrencilerinin genel ve akademik öz-yeterlik algıları. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 790-818.
- Kandemir, A. Ş. (2020). İşsizlik süresinin cinsiyet, yaş ve eğitime göre incelenmesi: lojistik regresyon analizi. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6 (39), 2716-2720.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kantar, Y. (2017). *Sağlık işletmelerinde görev yapan sağlık personelinin çalışmalarında motivasyon ve iletişim; karaman'da bir araştırma*. [Doktora tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Kanyılmaz Polat, E. (2015). *Yükseköğrenim mezunlarında işsizliğin psikolojik sonuçları ve iş arama davranışlarına etkisi: çanakkale ili örneği*. [Doktora tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Kapız, S. Ö. (2001). İşin değişen anlamı ve birey yaşamında önemi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(2),1-6.
- Karadayı Kaynak, G. (2020). *Planlanmış davranış teorisi bağlamında evliliği sürdürme ve sonuçları*. [Doktora tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Karademir, Ç. (2015). *Bilişsel davranışçı yaklaşıma dayalı grupla psikolojik danışmanın ergenlerin değer yönelimleri ve motivasyonel eylem çatışmaları üzerindeki etkisi*. [Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Karakuş, G. ve Akçakanat, T. (2019). Temel benlik değerlendirmeleri kavramı ve iş sonuçlarıyla ilişkisi. S. Gün ve A. Tutcu (Edt.), *İşletmelerde yöntem ve kavram çalışmaları* (ss. 3-40). İKSAD Yayınları.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Katrancı, N. (2019). *Yönetici hemşirelerde öz-yeterlilik ölçeği geliştirme ve karar verme ile ilişkisini belirleme*. [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa]. YÖK Tez Merkezi.
- Kaya, B. (2021). *Psikoloji öğrencilerinde stresle başa çıkma davranışlarının öz yeterlik üzerindeki etkisinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans tezi, Gelişim Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

- Kaya, C. (2009). *Çalışma yaşamında kadın işgücü sorunları ve örgütlenme eğilimleri*. [Yüksek Lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Kaya, C. (2022). Preliminary psychometric validation of the Turkish version of the Core Self-Evaluations Scale for individuals with cancer in Turkey. *Journal of Rehabilitation*, 88 (2), 66-73.
- Kaya, H. (2016). Bilişsel psikoloji: biliş, duyum, algı, duygu ve zihinsel yetenekler. İstanbul Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi. <https://avesis.istanbul.edu.tr/harun.kaya/dokumanlar> ‘Erişim Tarihi 14/03/2023’.
- Keklik, İ. (2011). Bilişsel gelişim. İ. Yıldırım (Edt.), *Eğitim psikolojisi* (ss.61-96). Anı Yayıncılık.
- Kelly, M. E. (2009). Social cognitive career theory as applied to the school-to-work transition. Seton Hall University Dissertations and Theses (ETDs).
- Kenny, D. A. (2015). Measuring model fit. <http://davidakenny.net/cm/fit.htm>:
- Klehe, U-C., Zikic, J., van Vianen, A.E.M. & Koen, J. (2012). Coping proactively with economic stress: career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being* (pp. 131-176), (<https://www.researchgate.net/publication>).
- Klem, L. (1995). Path analysis. In L. G. Grimm & P. R. Yarnold (Eds.), *Reading and understanding multivariate statistics* (pp. 65–97). American Psychological Association.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. (3rd edition). New York: Guilford Press.
- Kocakaplan, S. Ç. (2016). Homoekonomikus’un gerçekliğini sorgulamak: Türk atasözlerinde insan manzaraları. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 19-38.
- Koç Başaran, Y. (2017). Sosyal bilimlerde örnekleme kuramı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(47), 480-49.
- Koen, J., Klehe, U.C., Van Vianen, A.E.M., Zikic, J. and Nauta, A. (2010), Job-search strategies and reemployment quality: the impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139.
- Korkmaz, İ. (2004). Sosyal öğrenme kuramı. B. Yeşilyaprak (Edt.), *Gelişim ve öğrenme psikolojisi*. (ss. 197-220). Pegem A Yayıncılık.
- Koşar, K. (2020). Üniversite öğrencileri için işgücü piyasasına uyum programları. Yayımlanmamış Uzmanlık tezi. T. C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

- Köse, S. ve Baykal, B. (2018). İş güvencesizliği algısı ve iş arama davranışı ilişkisi: İstanbul ve Kocaeli örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 215-228.
- Kurt, Ş. (2005). *İşsizliğin sosyo-ekonomik analizi: sosyal açıdan türkiye örneği*. [Yüksek Lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Kümbül Güler, B. (2012). İş arama davranışı: bütüncül psiko-sosyal bir yaklaşım. "İş", "Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (2), 7-24.
- Kümbül Güler, B. ve Metin Camgöz, S. (2014, Kasım 26-27). İş arama davranışı: psikolojik sermayenin etkisi [Sözlü bildiri]. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Antalya, Türkiye.
- Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1992). *Coping with job loss*. New York: Lexington Books.
- Lent, R.W. & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 1-14.
- Lent, R.W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Lent, R.W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. D. Brown (Eds.), *Career choice and development* (pp.255-311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lim, R. H., Lent, R. W., & Penn, L. T. (2016). Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology*, 63(5), 594-603.
- Lin, Y-J. (2008). Job search self-efficacy of east asian international graduate students. Ph. D Thesis. The Faculty of the Graduate School at the University of Missouri-Columbia.
- Liu, S., Hong, Z., Zhou, W. *et al.* (2021). Job-Search Self-Efficacy and Reemployment Willingness Among Older Adults: Roles of Achievement Motivation and Age. *BMC Geriatr* 21, 683 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12877-021-02645-5>.
- Liu, S., Huang, J.L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140, 1009-1041.
- Mahmud, M. I., Amat, S., Abu Bakar, A. Y., Ku Johari, K. S. (2022). Career information seeking behavior among university graduates. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 12(6), 2078-2101.
- MacGowan, R. L. (2022). *Reframing anxiety as excitement in job seekers: A within-person field experiment* [Doctoral dissertation]. The University of Arizona.

- Mccabe, E.T. *An examination of the role of goal orientation in the relationship between perceived job search progress and job search self-efficacies* [Doctoral dissertation]. Oklahoma State University.
- Mercan, N. (2015). Ajzen'in planlanmış davranış teorisi bağlamında Whistleblowing (Bilgi ifşası). *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Millsap, R. E. (2007). Structural equation modeling made difficult. *Personality and Individual Differences*, 42(5),875–881. <https://doi.org/10.1016/j>.
- Morgül, T. (2013). *İnsan davranışları ve kişilik tipleri*. York University Press.
- Moon, N. A. (2018). *Job search: from setting the goal to obtaining the job*. Master thesis submitted to the College of Psychology and Liberal Arts of Florida Institute of Technology, Industrial-Organizational Psychology.
- Morsünbül, Ü. (2014). Hızlı büyük beşli kişilik testi türkçe versiyonu geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 27, 316-322.
- Mowbray, J. A. (2018). *The role of networking and social media tools during job search: an information behaviour perspective*. A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements of Edinburgh Napier University, for the award of Doctor of Philosophy.
- Mowbray, J., Hall, H., Raeside, R. & Robertson, P. J. (2018). Job search information behaviours: An ego-net study of networking amongst young jeeb seekers. *Journal of Librarianship and Information Science*, 50(3), 239-253.
- Mueller, A. I. and Spinnewijn, J. (2023). Expectations Data, Labor Market and Job Search, Academic Press, pp. 677–713.
- Nasser, R. N. & Abouchedid, K. (2006). Job-seeking behaviour and job outcomes among Lebanese university graduates in *private and public universities*. *International Journal of Educational Vocation Guid*, 6, 167-180.
- Neisser, U. (1967). *Cognitive psychology*. E-book. <https://antilogicalism.com> ‘‘Erişim Tarihi 26/09/2022’’.
- Okan, Y. (2015, Kasım 6-7). *Davranışsal karar verme modelleri: teori ve uygulamadaki süreçlerin karşılaştırmalı analizi* [Sözlü bildiri]. III. Örgütsel Davranış Kongresi, Tokat.
- Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2022). Focused for some, exploratory for others: Job search strategies and successful university-to-work transitions in the context of labor market ambiguity. *Journal of Career Development*, 49(1), 126-143.
- Oktay, E., Akıncı, M. M. ve Karaaslan, A. (2012). Yol analizi yardımıyla dersler arasındaki etkileşimin araştırılması: Atatürk üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi

işletme bölümünde okutulan dersler üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(3-4), 67-83.

Oliveira-Silva, C., Soares-Semedo, A. and Lopez-Bermudez, B. (2023). Unemployed foreign graduates: job prospects and options-a case analysis in Portugal. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, Vol/No: ahead-of-print), <https://doi.org/10.1108/JEPP-02-2023-0020>.

Omay, U. (2006). *Kültür – çalışma ilişkileri*. [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*,1(1), 34-59.

Özaydan, M. M., Kurnaz Baltacı, I., Çelik, E. ve Yazar Aslan, B. (2019). *Uyumsuz eşleşme olgusu türkiye işgücü piyasası örneği*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM).

Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye’de kadın ve eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14 (33), 93-112.

Özbay, Y., Palancı, M., Kandemir, M. ve Çakır, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarının duygusal düzenleme, mizah, sosyal özyeterlik ve başa çıkma davranışları ile yordanması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 325-345.

Özden, K. (2014). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşun psikosozyal yordayıcılarının sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından incelenmesi*. [Yüksek Lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Özden, Y. (2000). *Öğrenme ve öğretme*. Ankara: Pegem Akademi.

Özden, Y. (2008). *Eğitimde yeni değerler-eğitimde dönüşüm*. Ankara: Pegem Yayınları.

Özdevecioğlu, M., Kaya, Y. ve Dedeoğlu, T. (2013). Kişilik özelliklerinin izleyici etkisi (bystander effect) üzerindeki etkisinde kontrol odağının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 42, 25-40.

Öztürk, Ö. (2024). *Türkiye’de sosyal desteğin işsizlik ve iş arama süreci üzerindeki etkisinin incelenmesi: Ankara örneği* [Doktora tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Özpınar, Ş., Demir, Ö ve Keskin, S. (2011). Türkiye’de istihdamın yapısının değerlendirilmesi (2000- 2010). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3, 133-142.

Özyürek, R. (2011). Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar (ss. 220-268) İçinde *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı-Kuramdan Uygulamaya* (Ed. Binnur Yeşilyaprak). Ankara: Pegem Akademi.

Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual-a step by step guide to data analysis using SPSS for Windows(7th Edition)*. Routledge, London.

- Petruzzello, G., Mariani, G. M., Chiesa, R. and Guglielmi, D. (2020). Self-Efficacy and job search success for new graduates. *Journal of People, Work and Organisations*, 50(1), 225-243.
- Pirog, D. (2015). Job search strategies of recent university graduates in Poland: plans and effectiveness. *Higher Education*, 71(4), 71, 557–573.
- Polat, E. K. (2015). *Yükseköğrenim mezunlarında işsizliğin psikolojik sonuçları ve iş arama davranışlarına etkisi: Çanakkale ili örneği* [Doktora tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Polatçı, S., Sobacı, F. ve Kaban, İ. (2020). Kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerine etkileri: taşeron çalışanlar üzerine bir araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 12-30.
- Qi, Y., Liu, T. & Chen, Y-W. (2017, December 10-13). *Relationships among personality, calling, career engagement, and self-defeating job search behavior in chinese undergraduate students: the mediating effects* [Oral statement]. IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM), Singapore.
- Robson, C. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri-gerçek dünya araştırması* (Ş. Çinkır ve N. Demirkasımoğulları, Çeviri Edt). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Rusu, A., Sava, F. A., & Constantin, T. (2014). Openness to experience and job search behavior: A study on the mediating effect of job search self-efficacy. *Psihologia Resurselor Umane Revista Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională*, 12(1), 15–23
- Ryu, S. ve Fan, L. (2023). The relationship between financial worries and psychological distress among U.S. Adults. *Nature Public Health Emergency Collection*, 44(1),16-33.
- Saban, A. (2004). *Öğrenme ve öğretme süreci*. Ankara Nobel Yayın Dağıtım.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behavior on the employment status of recent university graduate. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 335–349.
- Saks, A. M. (2005). Job search success: a review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 155–179). John Wiley & Sons, Inc.
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114.
- Sanati, A. (2019). *Lise öğrencilerinin ergen-ebeveyn kariyer uyumunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. [Yüksek Lisans tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

- Saritepeci, M. (2018). Beklenti-değer teorisini temel alan başarı motivasyonu ölçeğini uyarlama çalışması. *Uluslararası Eğitim Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 4(1), 28-40.
- Saul, A. & Dywili, M. T. (2021). The Influence of Self-Efficacy on Job Search Intention and Career Readiness Amongst Final-Year Job-Seeking Students of the University of Fort Hare. *Reshaping Sustainable Development Goals Implementation in the World: Proceeding of 7th International Conference on Business and Management Dynamics*, 106–122
- Schwab, D., Rynes, S., & Aldag, R. (1987). Theories and research on job search and choice. K. Rowland & G. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resource management*. Greenwich, CT.
- Scott, B. A. and Judge, T. A. (2009). The popularity contest at work: who win, why, and what do they receive? *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 20-33.
- Sergeyev., D., Lian, C. & Gorodnichenko, Y. (2023). The economics of financial stress. NBER Working Papers 31285, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Selçuk, Z. (2018). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Senemoğlu, N. (2018). *Gelişim, öğrenme ve öğretim-kuramdan uygulamaya*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seyfullahoğulları, Ç. A. (2018). *İşten ayrılma niyeti*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Shirai, T., Shimomura, H., Kawasaki, T., Adachi, T. & Wakamatsu, Y. (2013). Job search motivation of part-time or unemployed japanese college graduates. *Intertational Journal of Education Vocational Guidance*, 13, 95-114.
- Smith, C. & Gerhart, B. (1991). Job search strategies and labor market success. center for advanced human resource studies school of industrial labor and relations. Cornell University.
- Smith, S. A. (2015). *The job searching and career expectations of recent college graduates: An application of the expectancy violations theory of communication*. The University of Arizona.
- Soelberg, P. (1966). *A critical review of theories of problem solving and decision behavior*. Sloan School of Management Massachusetts Institute of Technology. Library of the Massachusetts Institute of Echnology.
- Song, Z., Uy, M. A., Zhang, S., & Shi, K. (2009). A daily repeated measures study of job search and distress: Evidence from China. *Human Relations*, 62(8), 1171- 1197.
- Söylemez, M. (2019). *Pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasındaki ilişkiler ve bir araştırma*. [Yüksek Lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 35(3), 254-269.

- Stigler, G. J. (1962/1961). Information in the labor market. *Journal of Political Economy*, 70, 94-105.
- Sturgeon., J.A., Arewasikporn, A.M.A., Morris, O.A. Davis, M.C., Ong, A.D. & Zautra, A.J. (2016). The psychosocial context of financial stress implications for inflammation and psychological health. *Psychosomatic Medicine*, 78(2), 134-143.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*.
- Sütay, F. (2019). *Akademik girişimcilik yönelimi ve kariyer motivasyonu*. [Doktora tezi, Yaşar Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Şenel, E. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinde özyeterlik algısının tükenmişlik düzeyini yordama gücü (denizli ili örneği)*. [Yüksek Lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Şimsek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Basın Yayın Dağıtım.
- Taghizadeh, R. (2018). Over-education, educational-job mismatch, and skills of job seekers with tertiary education in the labor market of Iran. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(2), 61-73.
- Tarhan, E. (2019). *Kadın akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları: kişilik ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından bir inceleme*. [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Tavlan Soydan, N. (2021). *Algılanan kurumsal destek, lider-üye etkileşimi, öz-yeterlilik ve kariyer tatmini ilişkisi*. [Doktora tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Telli, N. (2022). *Yerleşik iktisatta bir kritik: davranışsal iktisat bağlamında iktisadi davranış*. [Yüksek Lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Thompson, M. N., Dahling, J. J., Chin, M. Y. & Melloy, R. C. (2016). Integrating job loss, unemployment, and reemployment with social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 1-18.
- Topaloğlu, T. (2006). *Girişimcinin motivasyonel ve bilişsel kişilik özellikleri: girişimci ve yöneticilerin öğrenilmiş (manifest) gereksinimleri ve kontrol odaklarının kıyaslanmasına yönelik bir araştırma*. [Yüksek Lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2022). <https://sozluk.gov.tr/> ‘‘Erişim tarihi 18/10/2022’’.
- Uslu, T. (2018). *Üniversite öğrencilerinin liderlik, akademik özyeterlilik ve okula yabancılaşma algıları (erzincan üniversitesi örneği)*. [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

- Ustaahmetoğlu, E. (2013). Tutumlar. B. Candan (Edt.), *Tüketici davranışları* (ss. 1-25). Erzurum Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Ünal, A. ve Çelik, İ. T. (2010). Çalışma ahlakı kavramına kültürel bir bakış ve Türkiye’de çalışma ahlakı. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler*, 8(1), 217-240.
- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H. ve Tekin Ö. A. (2024). The effects of job stress on burnout and turnover intention: The moderating effects of job security and financial dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4), 322-343.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57(1), 25-59.
- Van Hooft, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C.R., Kanfer, R. & Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106 (5), 674-713.
- Van Hooft, E. A.J., Born, M. P., Taris, T. W. and van der Flie, H. (2003). Job search and the theory of planned behavior: Minority–majority group differences in the Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 366-390.
- Van Hoyer, G. (2017). Job search behavior as a multidimensional construct: A review of different job search behaviors and sources. U. C. Klehe & E. A. J. van Hooft (Eds.), *Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. New York: Oxford University Press.
- Van Hoyer, G., Saks, A. M., Lievens, F., & Weijters, B. (2015). Development and test of an integrative model of job search behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 544–559.
- Van Hoyer, G., Van Hooft, E. A. J., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 661–682.
- Van Thang, N., J. M. Peiró, L. Q. Canh, V. González-Romá and V. Martínez-Tur (2020). Vietnamese graduates' labour market entry and employment: A tracer study. Uppsala (Sweden): Uppsala University. DOI: 10.33063/diva-409987.
- Vardar, Ç. (2019). *Üniversite mezunu gençlerin istihdam edilebilirliği ve sosyal dışlanma: Kırklareli üniversitesi örneği*. [Yüksek Lisans tezi, Kırklareli Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Villaverde, J. F. (2021). *Job search models*. University of Pennsylvania Press.
- Wanberg, C. R., Ali, A. A. & Csillag, B. (2020). Job Seeking: The process and experience of looking for a job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(3), 337-342.

- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 76-87.
- Wang, R. J. & Lent, R. W. (2024). The Role of self-efficacy in coping with the psychological challenges of job loss: Application of the social cognitive career self-management model. *Journal of Career Assessment*, 20, 1-12.
- Wang, D., Liu, X. & Deng, H. (2022). The perspectives of social cognitive career theory approach in current times. *Frontiers Psychology*, 13, 1-4.
- Weigel, R. H. (1983). Environmental attitudes and the prediction of behavior. N. R. Feimer and E. S. Geller (Eds.), *Environmental psychology: directions and perspectives*. New York: Praeger.
- Wendel, S. (2013). *Designing for Behavior Change- Applying Psychology and Behavioral Economics*. O'Reilly Media, Inc. US.
- Yeşiltaş, M., Kılınç, O., Kılınç, U. ve Çeken, H. (2018). Akademik danışmanlığın iş arama davranışı üzerindeki etkisi: turizm öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 567-586.
- Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yıldırım, K. (2014). Makroekonominin kapsamı ve temel makroekonomik değişkenler. Y.z Kılıçaslan ve E. Esen (Edt.), *iktisada giriş*. Anadolu üniversitesi yayını no: 2566 Açıköğretim Fakültesi Yayını no: 1536.
- Yıldırımalp, S. ve İslamoğlu, E. (2014). İnsana yakışır iş” kavramı bağlamında türkiye’de ev hizmetinde çalışan kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4(2), 145-175.
- Yıldız, M. A. ve Türkçapar, M. H. (2021). Bilişsel davranışçı terapilere giriş-bilişsel terapi. Z. Karataş ve M. H. Türkçapar (Edt.), *Bilişsel davranışçı psikoterapide yeni gelişmeler*. Nobel Yayın ve Dağıtım.
- Yılmaz, M. (2020). *Rasyonel insan kavramının bütünsel beyin yaklaşımı çerçevesinde değerlendirilmesi*. [Doktora tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yılmaz, M.K. ve Aytekin, R.İ. (2020). Genişletilmiş değer-tutum-davranış modeli bağlamında yeşil ürün satın alma davranışının incelenmesi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 439-465.
- Yılmaz, N. (2002). *Türk işsizlerin ruhsal sağlığını yordama: özsaygı, negatif duygu durum ve iş arama motivasyonunun rolü* [Yüksek Lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yiğit, G. (2014, Kasım 26-27). *Sosyal medyanın iş arama sürecine etkileri* [Sözlü bildiri]. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Antalya, Türkiye.

- Yizhong, X., Lin, Z., Baranchenko, Y., Lau, et al. (2017). Employability and job search behavior: A six-wave longitudinal study of Chinese university graduates. *Employee Relations*, 39(2), 223-239.
- Yu, C. Y. (2002). Evaluating cutoff criteria of model fit indices for latent variable models with binary and continuous outcomes (Vol. 30). Los Angeles, CA: University of California, Los Angeles.
- Yuen M., Zhang J., Man P. K. W., Mak J., Chung Y. B., Lee Q. A. Y., et al.. (2022). A strengths-based longitudinal career intervention for junior secondary school students with special educational needs: a mixed-method evaluation. *Appl. Res. Qual. Life* 17, 2229–2250. 10.1007/s11482-021-10028-6.
- Yurdakul, F. B. (2014). *Almanya’da kayıt dışı istihdamla mücadele politikaları ve uygulamalarının yabancı işgücüne etkilerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yurtdışı işçi hizmetleri uzmanlık yeterlilik tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Yüksel, G. (2014, Kasım 26-27). *Ortaöğretim öğrencilerinin çalışma kavramına ilişkin algıları* [Sözlü bildiri]. II. Uluslararası İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Antalya, Türkiye.
- Zainah, T. (2023). *Boreout, job search behavior, knowledge hiding and knowledge sabotage behavior*. [Yüksek Lisans tezi, Antalya Bilim Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Zikic, J. & Saks, M. A. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117-127.
- Zhong, H. & Xu, J. (2023). Precarious employment and subjective career success during the school-to-work transition. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 2327-2339.

EK

YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNU İŞSİZLERİN İŞ ARAMA DAVRANIŞLARININ SOSYAL BİLİŞSEL KARİYER TEORİSİ ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ ANKETİ

Sevgili katılımcılar; bu anket, iş arama sürecine yönelik sizin görüşlerinizi belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu konuda sizin değerli görüşlerinize ihtiyaç vardır. Bu görüşleriniz herhangi bir kişisel veri paylaşılmadan, sadece doktora tez çalışmasında kullanılacaktır. İlgi ve desteğiniz için teşekkürler.

Prof. Dr. Emel ÇETİNKAYA(Danışman)

Esra Nur AKPINAR (Doktora Öğrencisi)

Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
Enstitüsü

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler

Ek 1: Kişisel Bilgiler

Lütfen aşağıdaki soruları dikkatlice okuyup, **kendi bilgileriniz doğrultusunda** yanıtlayınız?

1) Yaşadığınız il?

Malatya () Elazığ () Şanlıurfa () Diyarbakır ()

2) Mezun olduğunuz Fakülte?

İİBF() Mühendislik-Mimarlık() Ziraat() Veteriner() Fen Fakültesi/ Fen- Matematik() Fen Fakültesi/Dil Sosyal Bilimler () Sağlık Bilimleri () Eğitim () BESYO ()

3) Cinsiyetiniz?

Kadın() Erkek()

4) Yaşınız?

20-25() 26-31() 32-37() 38-43()

5) Medeni durumunuz?

Bekâr() Evli()

6) Ailenizin aylık ortalama geliri?

Çok zayıf() Zayıf() Orta() İyi() Çok iyi()

7) Bireysel olarak ekonomik durumunuz?

Çok zayıf() Zayıf() Orta() İyi() Çok iyi()

8) Kariyer durumunuz?

Lisans mezunu () Yüksek lisans mezunu () Doktora mezunu ()

9) İş arama amacınız?

Kariyer () Yüksek gelir () Ekonomik özgürlük () Diğer ()

10) Diploma başarı ortalamanız (4'lük sistemde)?

2.00-2.50 () 2.51-3.00 () 3.01-3.50 () 3.51 ve üzeri ()

11) Herhangi kronik bir hastalığınız veya engeliniz var mıdır?

Evet () Hayır ()

12) Cevabınız Evet ise lütfen kronik hastalığınızı veya engel durumunuzu belirtiniz.....

Ek 2: İş Arama Tutumu Ölçeği

1. İş Arama Tutumu Ölçeği

Aşağıda iş aramaya yönelik tutumunuza ilişkin bazı sorular bulunmaktadır. Lütfen her bir soruyu okuduktan sonra tutumunuzu en iyi şekilde yansıtan kutucuğu işaretleyiniz.

1. Önümüzdeki dört ay içinde iş aramanın sizin için ne kadar keyifli olacağını düşünüyorsunuz?

1 Hiç keyifli değil	2 Pek keyifli değil	3 Biraz keyifli	4 Oldukça keyifli	5 Çok keyifli
------------------------	------------------------	--------------------	----------------------	------------------

2. Önümüzdeki dört ay içinde iş aramanın sizin için ne kadar gerekli olacağını düşünüyorsunuz?

1 Hiç gerekli değil	2 Pek gerekli değil	3 Biraz gerekli	4 Oldukça gerekli	5 Çok gerekli
------------------------	------------------------	--------------------	----------------------	------------------

3. Önümüzdeki dört ay içinde iş aramanın sizin için ne kadar akıllıca olacağını düşünüyorsunuz?

1 Hiç akıllıca değil	2 Pek akıllıca değil	3 Biraz akıllıca	4 Oldukça akıllıca	5 Çok akıllıca
-------------------------	-------------------------	---------------------	-----------------------	-------------------

4. Önümüzdeki dört ay içinde iş aramanın sizin için ne kadar ilginç olacağını düşünüyorsunuz?

1 Hiç ilginç değil	2 Pek ilginç değil	3 Biraz ilginç	4 Oldukça ilginç	5 Çok ilginç
-----------------------	-----------------------	-------------------	---------------------	-----------------

5. Önümüzdeki dört ay içinde iş aramanın sizin için ne kadar sıkıcı olacağını düşünüyorsunuz?

1 Hiç sıkıcı değil	2 Pek sıkıcı değil	3 Biraz sıkıcı	4 Oldukça sıkıcı	5 Çok sıkıcı
-----------------------	-----------------------	-------------------	---------------------	-----------------

6. Önümüzdeki dört ay içinde iş aramanın sizin için ne kadar yararlı olacağını düşünüyorsunuz?

1 Hiç yararlı değil	2 Pek yararlı değil	3 Biraz yararlı	4 Oldukça yararlı	5 Çok yararlı
------------------------	------------------------	--------------------	----------------------	------------------

7. Önümüzdeki dört ay içinde iş aramanın sizin için ne kadar yorucu olacağını düşünüyorsunuz?

1 Hiç yorucu değil	2 Pek yorucu değil	3 Biraz yorucu	4 Oldukça yorucu	5 Çok yorucu
-----------------------	-----------------------	-------------------	---------------------	-----------------

8. Önümüzdeki dört ay içinde iş aramanın sizin için ne kadar yıpratıcı olacağını düşünüyorsunuz?

1 Hiç yıpratıcı değil	2 Pek yıpratıcı değil	3 Biraz yıpratıcı	4 Oldukça yıpratıcı	5 Çok yıpratıcı
--------------------------	--------------------------	----------------------	------------------------	--------------------

9. Önümüzdeki dört ay içinde iş aramanın sizin için ne kadar korkutucu olacağını düşünüyorsunuz?

1 Hiç korkutucu değil	2 Pek korkutucu değil	3 Biraz korkutucu	4 Oldukça korkutucu	5 Çok korkutucu
--------------------------	--------------------------	----------------------	------------------------	--------------------

10. Önümüzdeki dört ay içinde iş aramanın sizin için ne kadar değerli olacağını düşünüyorsunuz?

1 Hiç değerli değil	2 Pek değerli değil	3 Biraz değerli	4 Oldukça değerli	5 Çok değerli
------------------------	------------------------	--------------------	----------------------	------------------

Ek 3: Kişilik Envanteri Ölçeği

2.Kişilik Envanteri Ölçeği

Aşağıda sizin kendinizi tanımlamanıza ilişkin 30 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadenin sizi ne kadar tanımladığını, ifadenin yanındaki kutucuğu işaretleyerek belirtiniz. Her ifade için yalnızca bir kutucuğu işaretleyiniz

Duygusal Denge	Tamamen Yanlış	Oldukça Yanlış	Biraz Yanlış	Ne Doğru Ne Yanlış	Biraz Doğru	Oldukça Doğru	Tamamen Doğru
1. Hırçın	1	2	3	4	5	6	7
2. Gergin	1	2	3	4	5	6	7
3. Alıngan	1	2	3	4	5	6	7
4. Kaygılı	1	2	3	4	5	6	7
5. Ürkek	1	2	3	4	5	6	7
6. Endişeli	1	2	3	4	5	6	7
Sorumluluk							
7. Dağınık	1	2	3	4	5	6	7
8. Dikkatli	1	2	3	4	5	6	7
9. Tertipli	1	2	3	4	5	6	7
10. Dakik	1	2	3	4	5	6	7
11. Düzenli	1	2	3	4	5	6	7
12. Sistemli	1	2	3	4	5	6	7

Ek 4: Temel Öz Değerlendirme Ölçeği

3. Temel Öz Değerlendirme Ölçeği

Lütfen her maddeyi dikkatlice okuduktan sonra o maddede yazanın size göre ne derece doğru veya yanlış olduğunu şu likert derecelerine göre doldurunuz::

1Tamamen Yanlış; **2** Yanlış; **3** Ne Doğru Ne Yanlış; **4** Doğru; **5**Tamamen Doğru

Maddeler	Tamamen yanlış	Yanlış	Ne doğru- ne yanlış	Doğru	Tamamen doğru
1- Hayatta hak ettiğim başarıyı yakaladığıma eminim.	1	2	3	4	5
2- Bazen kendimi depresyonda hissedirim.	1	2	3	4	5
3- Uğraştığım zaman genelde başarıyorum.	1	2	3	4	5
4- Bazen başarısız olduğumda kendimi değersiz hissedirim.	1	2	3	4	5
5-İşleri başarıyla tamamlarım.	1	2	3	4	5
6- Bazen kendimi işime hakim hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
7- Genel olarak, kendimden memnunum.	1	2	3	4	5
8- Yeteneklerimle ilgili şüphe duyuyorum.	1	2	3	4	5
9- Hayatımda ne olacağını ben belirlerim.	1	2	3	4	5
10- Meslek yaşamımdaki başarımların kontrolünün elimde olmadığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
11- Sorunlarımın çoğuyla başa çıkabilirim.	1	2	3	4	5
12- Bazı zamanlar var ki her şey bana karamsar ve ümitsiz gözükür.	1	2	3	4	5

Ek 5: Finansal Stres Ölçeği

4. Finansal Stres Ölçeği

Lütfen her maddeyi dikkatlice okuduktan sonra o maddenin size uygunluğunu aşağıdaki katılma derecelerine göre doldurunuz:

1 Kesinlikle Katılmıyorum; **2** Katılmıyorum; **3** Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; **4** Katılıyorum; **5** Kesinlikle Katılıyorum

Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum- ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Maddi durumumdan dolayı depresif hissedirim.	1	2	3	4	5
2. Maddi durumumdan dolayı üzgün hissedirim.	1	2	3	4	5
3. Maddi durumumdan dolayı korku duyarım.	1	2	3	4	5
4. Maddi durumumdan dolayı kaygılı hissedirim.	1	2	3	4	5
5. Maddi durumumdan dolayı çok endişelenirim.	1	2	3	4	5
6. Maddi durumumdan dolayı kolayca sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7. Maddi durumumdan dolayı duygusal olarak tükenmiş hissedirim.	1	2	3	4	5
8. Maddi durumumdan dolayı kendimi hayal kırıklığına uğramış hissedirim.	1	2	3	4	5

Ek 6: İş Arama Özyeterliği Ölçeği

5. İş Arama Özyeterliği Ölçeği

Lütfen her maddeyi dikkatlice okuduktan sonra o maddenin size uygunluğunu aşağıdaki katılma derecelerine göre doldurunuz: **1** Hiç Emin Değilim; **2** Emin Değilim; **3** Orta Derecede Eminim; **4** Eminim; **5** Tamamen Eminim

Maddeler	Hiç emin değilim	Emin değilim	Orta derecede eminim	Eminim	Tamamen eminim
1. İş fırsatları elde etmek için sosyal ağları kullanırım.	1	2	3	4	5
2. Bana iş görüşmeleri sağlayacak özgeçmişler hazırlarım.	1	2	3	4	5
3. İş görüşmeleri sırasında işverenleri etkilerim.	1	2	3	4	5
4. Bana bir iş görüşmesi fırsatı yaratması için hiç tanımadığım birisini telefonla arayıp dikkatini çekmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
5. İlgilendiğim kariyer ve işler hakkında bilgi edinmek için görüşmeler yaparım.	1	2	3	4	5
6. İşverenlerin ilgisini üzerime çekecek bir konuşma hazırlarım.	1	2	3	4	5
7. Haftalık bir iş arama programı planlarım ve düzenlerim.	1	2	3	4	5
8. İş ilanlarına nereden ulaşacağımı bilirim.	1	2	3	4	5
9. İş fırsatları bulmak için çeşitli kaynakları kullanırım.	1	2	3	4	5
10. İyi iş olanakları ararım ve bulurum.	1	2	3	4	5

Ek 7: İş Arama Sonuç Beklentileri Ölçeği

6.İş Arama Sonuç Beklentileri Ölçeği

Lütfen 1.Maddeyi, “**100 Harika**” ve ”**0 Çok kötü** “ aralığında **rakam yazarak** işaretleyiniz.

Lütfen 2. Maddeyi, “**100 Her an**” ve ”**0 Asla** “ aralığında **rakam yazarak** işaretleyiniz.

1. () Gelecekteki işimin kalitesinin..... olmasını beklerim.

2. () Zamanla,bir başka iş bulabilirim / bulamam.

Ek 8: İş Arama Niyeti Ölçeği

7.İş Arama Niyeti Ölçeği

Lütfen aşağıdaki maddeleri “5 Aşırı Miktarda”, “4 Önemli Miktarda”, “3 Ortalama Miktarda”, “2 Çok Az” ve “1 Hiç” benimseme derecesine göre işaretleyiniz.

1. () Önümüzdeki 4 ay içinde ne kadar zamanınızı iş aramaya ayırmayı düşünüyorsunuz?
2. () Önümüzdeki 4 ay içinde ne kadar yoğun bir şekilde iş aramayı düşünüyorsunuz?

Ek 9: İş Arama Davranışı Ölçeği

8.İş Arama Davranışı Ölçeği

Lütfen geçtiğimiz dört ay içinde aşağıda yer alan iş arama faaliyetlerinin her birini kaç kez yaptığınızı gösteren harfi cümlelerin başındaki parantezin içine yazınız.

A= 0 Kez	B= 1-2 Kez	C= 3-5 Kez	D= 6-9 Kez	E= 10 Kez ve üzeri
----------	------------	------------	------------	--------------------

1. () Bir gazete, dergi, meslek kuruluşu panosu ya da internetten iş ilanlarını okudum.
2. () Bir gazete, dergi, meslek kuruluşu panosu ya da internetteki iş arayanlar listesine adımlı ekledim.
3. () Özgeçmişimi hazırladım veya gözden geçirdim.
4. () Bir işverene özgeçmiş gönderdim.
5. () Bir iş başvuru formu doldurdum.
6. () İş bulma ya da değiştirme hakkında kitap ya da makale okudum.
7. () Bir işverenle iş görüşmesi yaptım.
8. () İş imkânları hakkında arkadaş ya da akrabalarla konuştum.
9. () Bazı iş arama kuruluşlarıyla (iş ve işçi bulma kurumu, danışmanlık şirketi gibi) bağlantı kurdum.
10. () İlgilendiğim meslek ya da işler hakkında bilgi sahibi olmak için bilgilendirici görüşmeler yaptım ya da toplantılara katıldım.
11. () Bir işverenle (telefon, e-posta gibi yollarla) doğrudan bağlantıya geçtim.
12. () Kendime en uygun işi belirlemek için ilgilerim ve yeteneklerim üzerine detaylıca düşündüm.

Ek 10: Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.09.2022-164425



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-164425
Konu : 49/11 Esra Nur AKPINAR

07.09.2022

Sayın Esra Nur AKPINAR

İlgi : 23.08.2022 tarihli ve E- 000-0 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 05.09.2022 tarihli ve 49 sayılı toplantısında alınan "11" nolu karar ile Esra Nur AKPINAR'ın başvurusu **uygun** görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Bayram TOPAL
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSL5J5EN1S Pin Kodu :69762 Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5783&eD=BSL5J5EN1S&eS=164425>
Adres:Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi: Bilgi için: Hanife Babacan
sakaryauniversitesi@hs01.kep.tr Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu
Telefon No:0264 295 50 00 Faks No:0264 295 50 31
e-Posta:ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ:www.sakarya.edu.tr



KARAR

11. Esra Nur AKPINAR'ın “ Yükseköğretim Mezunu İşsiz Bireylerin İş Arama Davranışlarının Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Çerçevesinde İncelenmesi: Elazığ ve Malatya Örneği ” başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda Esra Nur AKPINAR'ın “ Yükseköğretim Mezunu İşsiz Bireylerin İş Arama Davranışlarının Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Çerçevesinde İncelenmesi: Elazığ ve Malatya Örneği ” başlıklı çalışmasının Etik açıdan **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Ek 11: İşkur Veri Toplama İzni



T.C.
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Malatya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü

Sayı : E-88938194-300-00012377653
Konu : Doktora Tezi Anket Çalışması Hk

Elden Teslim

Sayın Esra Nur AKPINAR
(Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim
Dalı Doktora Öğrencisi)

20.09.2022 tarih ve 12375252 sayı numaralı kurumumuza yazmış olduğunuz dilekçeye istinaden "Yükseköğretim Mezunu İşsiz Bireylerin İş Arama Davranışlarının Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Çerçevesinde İncelenmesi : Elazığ ve Malatya Örneği" konulu teze ilişkin anket çalışmasının kurumumuza kayıtlı üniversite mezunu işsizlere uygulanması (SMS ile bilgilendirme ve bireysel görüşme) hususu kurumumuzca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Vahap TOMAN
İl Müdürü

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/iskur-ebys>

Belge Doğrulama Kodu: 56931599-B377-4831-9956-3ABCBEFC4BE

Adres: Özalper Mah. Turgut Özal Bulvarı No:47 Yeşilyurt/MALATYA
Telefon No: 0422 212 09 65 Faks No: 0422 212 09 64
e-Posta: mehmet.kaya3@iskur.gov.tr İnternet Adresi: www.iskur.gov.tr
KEP Adresi: malatyaiskurumu@hs01.kep.tr

Ayrıntılı bilgi için: Mehmet KAYA
İş Ve Meslek Danışmanı
Telefon No: 0422 212 09 65



Ek 12: Ölçek İzni - 1

Hello from Turkey- Job Search Self- Efficacy Scale

Gelen Kutusu x

🔍 📧 📧



Cahit Kaya

Also: jilenez, jjoen, saks, ben

18 Tem 2022 Pst 11:09

📧 [Türkçe diline çevir](#)

X

Dear Dr. Saks,

How are you? I hope everything is going well with you. This is Cahit Kaya, an associate professor from Turkey. I have a Ph.D student who wants to use your Job Search Self- Efficacy Scale in her studies. She is cc'ed in this e-mail. I am not sure if it is copyrighted or not, however, I was wondering if you have permission that she can use the scale in her doctoral dissertation. If so, could you please respond to her with a statement of permission. Thank you so much for creating such great works.

Sincerely,
Cahit



Alan Saks

Also: Cahit, jilenez@yorku.ca, jjoen@uakrl, saks@utsc.utoronto.ca, ben

18 Tem 2022 Pst 20:28

📧 [Türkçe diline çevir](#)

X

You can use the job search self-efficacy scales for your research, that was the intent for developing them.

Alan Saks, PhD
Professor, HRM
University of Toronto

Ek 13: Ölçek İzni - 2



Esra Akpınar <[REDACTED]>

Ölçek İzni Ricası

2 İleti

Esra Akpınar <[REDACTED]>
Alıcı: Cahit Kaya <[REDACTED]>

7 Aralık 2021 16:11

Merhabalar Sayın Cahit Hocam,

Ben Esra Nur Akpınar, Sakarya Üniversitesinde YÖK Öncelikli Alanlarından olan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Davranışsal İktisat alanında doktora öğrencisiyim.

Gecerlik ve/ya güvenilirlik çalışmalarını yaptığınız Temel Öz Değerlendirme Ölçeği ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinizi sizi referans olarak göstermek şartıyla doktora tezimde ve akademik çalışmalarımda kullanmak istemekteyim. Bu konuda izninizi alabilir miyim diye soracaktım.

Her şey için şimdiden çok teşekkür ediyorum ve cevabınızı bekliyorum.

Cahit Kaya <[REDACTED]>
Alıcı: Esra Akpınar <[REDACTED]>

7 Aralık 2021 16:58

Merhaba Esra,

Tabii ki ölçekleri kullanabilirsin. İzin veriyorum.

İctenlikle,
Cahit

Ek 14: Ölçek İzni - 3



Esra Akpınar

Ölçek izni ricası

2 ileti

Esra Akpınar

31 Ağustos 2021 10:21

Alıcı:

Sayın hocam merhaba,
Ben Esra Nur Akpınar, Sakarya Üniversitesi SBE Davranışsal İktisat doktora öğrencisiyim.
Literatür taramasında sizin yüksek lisans tezinizi gördüm ve çok beğendim, bende benzer bir çalışma yapacağım.
Sayın hocam, tezinizde kullandığınız aşağıdaki listede yer alan 10 adet ölçeğin hepsini ben de kendi tezimde kullanmak istiyorum, tabi ki referans vererek. Bu konuda izin vermenizi rica ediyorum, ilgi ve desteğiniz için şimdiden teşekkür ederim, saygılarımla.

1. Demografik Değişkenler ve Kontrol Değişkenleri Ölçeği
2. İş Arama Öz-etkinliği Ölçeği
3. İş Arama Niyeti Ölçeği
4. İş Arama Tutumu Ölçeği
5. Öznel Norm Ölçeği
6. Birinci Aşamada Çalışmayanlar İçin İstihdam Durumu Ölçeği
7. Birinci Aşamada Çalışanlar İçin İstihdam Durumu Ölçeği
8. İş Arama Davranışı Ölçeği
9. Kişi-İş ve Kişi-Örgüt Uygunluğu Ölçeği
10. Memnuniyet Ölçeği

Gökçe Basbuğ

1 Eylül 2021 07:41

Alıcı: Esra Akpınar

Merhaba,

Bu ölçekleri kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Saygılarımla,

Ek 15: Ölçek İzni - 4

Job Search Outcome Expectations Gelen Kutusu x

E Esra Akpınar Alıcı dahling@cahit 2 Ağ 2022 Sal 14:57

Dear Dr. Dahling,

How are you? I hope everything is going well with you. This is Esra Nur Akpınar, PhD student from Turkey. I want to use your Job Search Outcome Expectations Scale in my studies. I am not sure if it is copyrighted or not, however, I was wondering if you have permission that she can use the scale in her doctoral dissertation. If so, could you please respond to me with a statement of permission. Thank you so much for creating such great works.

Sincerely,

Esra Nur.

Dahling, Jason Alıcı ben 3 Ağ 2022 Çar 20:31

[Türkçe diline çevir](#) x

Hi Esra,

The scale isn't copywritten and you can use it for your own non-profit academic research.

Best of luck with your dissertation,

Dr. Jason Dahling
Chair, Department of Psychology

Ek 16: Ölçek İzni - 5



Esra Akpınar <[REDACTED]>

Ölçek İzni Ricası

2 ileti

Esra Akpınar <[REDACTED]>
Alıcı: [REDACTED]
Bcc: Cahit Kaya <[REDACTED]>

22 Eylül 2021 01:48

Merhabalar Sayın Ümit Hocam,

Ben Esra Nur Akpınar, Sakarya Üniversitesinde YÖK Öncelikli Alanlarından olan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Davranışsal İktisat alanında doktora öğrencisiyim.

Gecerlik ve/ya güvenilirlik çalışmalarını yaptığınız Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi ölçeğinizi sizi referans olarak göstermek şartıyla doktora tezimde ve akademik çalışmalarında kullanmak istemekteyim. Bu konuda izninizi alabilir miyim diye soracaktım.

Her şey için şimdiden çok teşekkür ediyorum ve cevabınızı bekliyorum.

Ümit Morsümbül <[REDACTED]>
Alıcı: Esra Akpınar <[REDACTED]>


22 Eylül 2021 13:47


Merhaba Esra,
Ölçeği çalışmada kullanabilirsin. Ölçeği ve puanlamasını ekte gönderiyorum.
İyi çalışmalar

Esra Akpınar <[REDACTED]>, 22 Eyl 2021 Çar, 01:48 tarihinde şunu yazdı:
[Alıntılanan metin gizlendi]

KİŞİLİK ÖLÇEĞİ.doc
75K

Ek 17: Ölçek İzni - 6



APR Financial Stress Scale Gelen Kutusu   


E **Esra Akpınar** Alıcı hes28 29 Tem 2022 Cum 13:10

Dear Dr Heo,

How are you? I hope everything is going well with you. This is Esra Nur Akpınar, PhD student from Turkey. I want to use your APR Financial Stress Scale in my studies. I am not sure if it is copyrighted or not, however, I was wondering if you have permission that she can use the scale in her doctoral dissertation. If so, could you please respond to me with a statement of permission. Thank you so much for creating such great works.

Sincerely,
Esra

h **Heo, Wookjae** Alıcı ben 29 Tem 2022 Cum 15:43

 Türkçe diline çevir X

Hello,

The APR financial stress scale is free to use when it is used for academic purposes. You are good to use the scale in your doctoral dissertation.

Wookjae Heo,

ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Esra Nur AKPINAR	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Atatürk Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölümü	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Yüksek Lisans	
Üniversite	Atatürk Üniversitesi
Enstitü Adı	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Makale ve Bildiriler	
1. Akpunar, E. N. (2016). Öğretmenlerin Mobbing Algısının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. <i>Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi</i> , Kış-2016, 15(56), 295-308.	
2. Akpunar, E.N. (2017). Hastane Halkla İlişkiler Biriminin Mobbing Üretme Potansiyeli: Nitel Bir Analiz. <i>The Journal of International Lingual, Socialand Educational Sciences</i> , 3 (1), 44-54..	
3. Timuroğlu, M. K. ve Akpunar, E.N. (2017). Duygusal Zekânın Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi. <i>Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi</i> , 31 (4), 875-894.	
4. Akpunar, E.N. (2017). Elektronik Dış Ticaret ve İstihdam İlişkisi. <i>The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences</i> , 3(1), 208-217.	
5. Akpınar, E.N., Kудay, N. ve Akyıldız, T.Y. (2020). Türkiye'de Doktora Programı Bağlamında Aşırı Eğitimlilik Sorunu. <i>Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi</i> , 4(7), 139-143.	
6. Akpınar, E.N. ve Akpınar, B. (2021). Covid-19 Pandemi Sorununun Ön Lisans Eğitimine Yansımaları. <i>Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi</i> , 18(48), 125-148.	
7. Kaya, C., Iwanaga, K., Hsu, S., Akpınar, E.N., Bezyak, J., Chen, X. Ve Chan, F. (2022). Demographic Covariates, Vocational Rehabilitation Services, and Employment Outcomes of Working-Age Adults with Anxiety Disorders: A Multivariate Logistic Regression Analysis. <i>Journal of Occupational Rehabilitation</i> , 1-10.	
8. Akpınar, E.N. (2022). Davranışsal İktisat Perspektifinden İşarama Olgusu: Kuramsal Bir Analiz. <i>Tarih Okulu Dergisi</i> , 15(61), 3708-3728.	
9. Akpınar, E.N. (2023). Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinliğinin Demografik Değişkenlere Göre Analizi. <i>Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi</i> , 22(87), 1367-1378.	