



## ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ MEZUN ADAYLARI VE YENİ MEZUNLARININ İŞ SEÇİMİ ÜZERİNE KEŞFEDİCİ BİR ARAŞTIRMA

Erkan IŞIKLI<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, İstanbul

ORCID No : <http://orcid.org/0000-0002-8319-8782>

### Anahtar Kelimeler Öz

*Endüstri mühendisi,  
İş seçimi,  
Yeni mezun,  
Kümeleme analizi.*

*Bu çalışma, Türkiye'deki yeni mezun endüstri mühendislerinin iş seçim kararlarında dikkate aldıkları ölçütleri ve bunların etkisini değerlendirmek, bu sayede üniversitelere ve çeşitli kuruluşlara ilgili süreçlerini tasarlarken ön bilgi sağlamak amacıyla yapılmıştır. İlgili literatürde iş seçim kararlarını etkilediği tespit edilen faktörler, 2019-23 yılları arasında Türkiye'de bir endüstri mühendisliği programından mezun olan veya 2023-24 akademik yılı sonunda mezun olacak katılımcılar tarafından çevrim içi bir anket aracılığıyla toplanan veriler üzerinden değerlendirilmiştir. Kartopu örnekleme yoluyla elde edilen yanıtlar, betimleyici istatistikler ve kümeleme analizi kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar, yeni mezunların kişilik ve demografik özellikleri ile kariyer ilgi alanlarının yanı sıra şirketlerin kurumsal sorumluluk ve sosyal performansı, iş ilânlarının yapısı ve içeriği, işin ve kurumun özellikleri, iş ön izlemeleri ve işe alım sürecinin özellikleri gibi faktörlerin ilgili süreçte önemli rol oynadığını ortaya koymuştur. Bu çalışma, şirketlerin işe alım stratejilerini ve iş tekliflerini en iyi yetenekleri çekecek şekilde uyarlayabilmelerine, üniversitelerin ders*

\*Sorumlu yazar; e-posta : [isiklie@itu.edu.tr](mailto:isiklie@itu.edu.tr)

doi : <https://doi.org/10.46465/endustrimuhendisligi.1422789>

planlarını ve kariyer hizmetlerini öğrencilerinin ihtiyaç ve beklentilerini daha iyi karşılayacak şekilde tasarlayabilmelerine, adayların ise iş piyasasına daha iyi hazırlanarak istihdam edilebilirliklerini artırabilmelerine yardımcı olabilecek öneriler sunması nedeniyle ilgili literatüre ve Türkiye'deki çeşitli kuruluşlara katkıda bulunabilir.

## EXPLORING JOB CHOICE DECISION PROCESSES OF NEW INDUSTRIAL ENGINEERING GRADUATES

### Keywords

Industrial engineer,  
Job choice,  
New graduates,  
Cluster analysis.

### Abstract

This study was conducted to evaluate the criteria that newly graduated industrial engineers in Türkiye consider when they are making a job choice, and to provide preliminary information to universities and various organizations in designing their related processes accordingly. The factors found to affect job selection decisions in the relevant literature were evaluated using data collected through an online survey by participants who graduated from an industrial engineering program in Türkiye between 2019-23 or will graduate at the end of the 2023-24 academic year. The responses obtained through snowball sampling were analyzed using descriptive statistics and cluster analysis. The results revealed that, in addition to the personality and demographic characteristics and career interests of recent graduates, factors such as the corporate responsibility and social performance of companies, the structure and content of job advertisements, the characteristics of the job and the organization, job previews and the characteristics of the recruitment process play an important role in the related process. This study contributes to the literature and in the relevant stakeholders of job choice in Türkiye, by providing recommendations that can help organizations to adapt their recruitment strategies and job offers to attract the best talent, universities to design their curricula and career services to better meet the needs and expectations of their students, and candidates to better prepare for the job market and increase their employability.

Araştırma Makalesi

Başvuru Tarihi : 19.01.2024

Kabul Tarihi : GG.AA.YYYY

Research Article

Submission Date : 19.01.2024

Accepted Date : GG.AA.YYYY

## 1. Giriş

Endüstri 4.0 hakkında konuşulacaklar henüz bitmemişken yakın geçmişte Endüstri 5.0 ve Toplum 5.0 kavramları ortaya çıkmıştır. Endüstri 4.0 ilkelerini temel alarak genişleten Endüstri 5.0, süreç verimliliğini artırmak için insan beyin gücü ve yaratıcılığını otonom makinelerle birleştirmeyi amaçlamaktadır (Nahavandi, 2019). Siber-fiziksel sistemler teknolojisine dayalı olarak makine ve süreçlerin akıllı bir şekilde birbirine bağlanmasıyla karakterize edilen Endüstri 4.0 (Xu, Lu, Vogel-Heuser ve Wang, 2021), otomasyon, yapay zekâ ve veri analitiği gibi ileri teknolojilerin entegrasyonuna odaklanır. Endüstri 5.0 ise, insanlar ve bu teknolojiler arasındaki iş birliği ve etkileşimin, insan yaratıcılığının ve kitlesel özelleştirmenin önemini vurgular (Maddikunta, Pham, Prabadevi, Deepa, Dev, Gadekallu, Ruby ve Liyanage, 2022). Nesnelerin İnterneti, büyük veri, yapay zekâ ve robotik gibi teknolojilerin kullanılması, Endüstri 5.0'ın uygulanabilmesi için büyük önem arz etmektedir (Shiroishi, Uchiyama ve Suzuki, 2018). Endüstri 5.0'ın Endüstri 4.0'ın kronolojik bir devamı mı, yoksa kendi teknolojileri ve ilkeleri olan ayrı bir devrim mi olduğu konusunda bir tartışma olsa da (Xu ve diğ., 2021) insanların makinelerin yanında çalışıp onlara rehberlik etmesinin öngörülebileceği bu yeni dönemde, daha vasıflı işlerin teşvik edileceği ve işletmelerin daha farklı insan becerilerinin kullanılmasına ihtiyaç duyacağı aşikardır.

Dünyanın hızla değişeceği, şirketler için kalifiye çalışan bulmanın her zamankinden daha önemli hale geleceği önümüzdeki günlerde, endüstri mühendislerinin, hayatlarının geri kalanını etkileyecek olan iş seçimi sürecini anlamak daha da önem kazanmıştır. Kendilerine sunulan çeşitli istihdam olanakları arasında zor bir karar vermek zorunda kalabilen endüstri mühendisliği (EM) mezunları, alternatiflerin çokluğu nedeniyle kafa karışıklığı yaşayabilir veya kaygı düzeyleri artabilir; çünkü yapacakları seçim, kariyerleri üzerinde uzun vadeli, hatta ani bir etki yaratabilir.

İş seçimi, mezunlar için olduğu kadar şirketler için de son derece önemli bir konudur. Piyasada rekabetçi kalabilmek için işverenler her zaman en nitelikli adayları ararlar (Turban, Forret ve Hendrickson, 1998). Şirketlerin işe alım süreçlerinde, başvuran adayların bakış açılarını anlamaları gerekmektedir. Mezunlar için de kendileri için doğru işi seçmek aynı derecede önemlidir: hem memnun olacakları hem de gelecekteki kariyer gelişimlerinde kendilerine finansal ödüller sunacak bir iş peşine düşerler.

Şirketler, üretim süreçlerini dijitalleşme ve otomasyon yoluyla daha verimli hale getirecek bir dönüşümden geçerken, üretimde yeni bir çağın eşiğine gelinmiştir. Dünya Ekonomik Forumu tarafından 45 ekonomiden 803 şirketle yapılan bir ankete dayanarak hazırlanan ve 2023-27 dönemi için iş eğilimleri, beceriler ve iş gücü dönüşüm stratejileri hakkında içgörü sağlamayı amaçlayan "İşlerin Geleceği Raporu 2023" başlıklı çalışmaya göre, iş dönüşümü için teknolojinin benimsenmesinin önemi devam etmektedir (Di Battista, Grayling, Hasselaar,

Leopold, Li, Rayner ve Zahidi, 2023). Kuruluşların %85'inden fazlası, yeni teknolojilerin benimsenmesinin artmasını kilit bir eğilim olarak tanımlamaktadır. Rapor aynı zamanda çevre, teknoloji ve ekonomik trendlerin istihdam yaratma ve yok etme etkilerini de vurgulamakta, yeşil dönüşüm ve Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetişim standartlarına yapılan yatırımların net istihdam yaratma etkisi olacağı öngörülmektedir. Bununla birlikte, daha yavaş ekonomik büyüme ve artan maliyetlerin iş yıkımına yol açması beklenmektedir. Aynı zamanda teknolojinin benimsenmesinin etkisini de inceleyen rapora göre büyük veri, bulut bilişim ve yapay zekâ, şirketler tarafından benimsenmesi en muhtemel teknolojilerdir. Büyük veri analitiği ve iklim değişikliği teknolojilerinin istihdam artışına yol açmasıyla birlikte, teknolojilerin çoğunun istihdam üzerinde net olumlu bir etkiye sahip olması beklenmektedir. *Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanı ve Sürdürülebilirlik Uzmanı* gibi öncelikle teknolojiyle ilgili olan ve en hızlı büyüyen rolleri de tanımlayan rapor, genel olarak işletmelerin, hükümetlerin ve diğer paydaşların bu trendlerin getirdiği aksaklıklara ve fırsatlara hazırlanmaları gerektiğinin altını çizmektedir. EM programları, kapsamlı ve iyi yapılandırılmış müfredatlarıyla öğrencilerinin, bu becerilerin hepsini olmasa da büyük bir kısmını geliştirmelerine yardımcı olabilir. EM mezunlarının çok yönlülüğü, bu dijital dönüşüm sırasında çok önemli bir faktör olabilir ve bu da iş seçimi kararlarını analiz etmeyi gerekli kılar.

Bu çalışmanın öncelikli amacı, Türkiye'de iş gücüne yeni katılmış EM mezunlarının veya katılacak EM mezun adaylarının iş seçimini etkileyen faktörleri inceleyerek konuyla ilgili mühendislik alanında görece az araştırma içeren literatüre katkıda bulunmaktır. Bu faktörleri anlamak için taranan literatür ikinci bölümde verilmektedir. Buradan elde edilen bilgiler ışığında, mezunların veya mezun adaylarının konuya bakış açısını analiz etmek için hazırlanan anketin ayrıntıları ve benimsenen yaklaşım üçüncü bölümde açıklanmaktadır. Dördüncü bölümde, anket verisine faktör analizi uygulanarak literatürdeki faktör yapıları doğrulanmasının ardından yapılan betimleyici analiz ve kümeleme analizi uygulamalarından elde edilen bulgular tartışılmaktadır. İşverenlerin, yeni EM insan kaynağının iş seçim sürecini daha doğru değerlendirmelerine yardımcı olacak öneriler ve gelecekteki araştırmalar için olası yollar hakkında bir tartışmayla çalışma sonlandırılmaktadır.

## 2. İlgili literatür

İş arayanların karar verme sürecine ilişkin araştırmalar nispeten kısa bir geçmişe sahiptir (Mahony, Mondello, Hums ve Judd, 2006). Üçüncü sanayi devriminin ardından vasıflı iş gücüne duyulan ihtiyaç artmış, bu da şirketleri başvuru sahiplerinin zihniyetini daha iyi anlayabilmek için işe alım sürecini daha kapsamlı bir şekilde analiz etmeye sevk etmiştir. Turban ve diğ. (1998), itibar, iş ve örgütsel özellikler ve işe alımcının davranışları gibi faktörleri dikkate alarak bir başvuru sahibinin bir şirkete ne ölçüde ilgi duyduğunu belirlemeye çalışmıştır. Daha spesifik olarak Mahony ve diğ. (2006), 172 spor yönetimi

öğretim üyesinden elde edilen verileri kullanarak maaş ve tazminatlar gibi ekonomik faktörlerin, kurumun itibarı gibi psikolojik faktörlerin ve işe alan kişiyle etkileşimin yeni bir pozisyonu kabul etme kararları üzerindeki etkisini değerlendirmiştir. Öte yandan, Türkiye’de üniversite öğrencilerinin veya mezunlarının iş seçimi üzerine yapılan araştırmalar, konuyu ağırlıklı olarak psikolojik bir perspektiften incelemiş; memnuniyet ve pişmanlık, kötümserlik-iyimserlik (Güleri, 1994) ve kaygı düzeylerine (Tektaş, 2014; Dursun ve Aytaç, 2012; Tümerdem, 2007) ve umutsuzluğa (Dursun ve Aytaç, 2012) odaklanmıştır. Tümerdem (2007), öğrencilerin kaygı düzeylerinin fakülte, cinsiyet, akademik başarı, arkadaşlık ve gelecekteki iş grupları arasında önemli ölçüde farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca ne ailenin sosyoekonomik düzeyinin ne de ebeveynlerin tutumunun kaygı düzeyleri üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulunmuştur. Dursun ve Aytaç (2012), 275 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencisinden oluşan bir örneklem kullanarak, mezun olduktan sonra iş bulma konusunda umutsuz olanların kaygı düzeylerinin diğerlerine kıyasla daha yüksek olduğunu göstermiştir. Araştırma sonucunda, iş deneyimi olan öğrencilerin umutsuzluk ve kaygı düzeylerinin daha düşük olduğu da bulunmuştur. Tektaş (2014), bir meslek yüksekokulundan mezun 118 kişiden oluşan bir örneklem kullanarak bu bulgu konusunda Dursun ve Aytaç (2012) ile benzer sonuçlara ulaşmıştır. Ayrıca bir mezunun durumluk kaygı düzeyinin mevcut işlerinden duydukları memnuniyet üzerinde etkili faktör olduğunu belirtmiştir. Korkmaz ve Çevik (2014), Bülent Ecevit Üniversitesi’nde işletme, iktisat, maliye, çalışma ekonomisi, endüstri ilişkileri, uluslararası ticaret ve işletmecilik bölümlerinde okuyan 362 kişilik bir örneklem kullanarak lisans son sınıf öğrencilerinin iş seçim kararını etkileyen faktörleri araştırmıştır. En önemli faktör olduğu belirlenen ücret politikasını mesleki gelişim, çalışma ortamı, iş güvenliği ve çalışma saatleri izlemiştir. Ücret politikasının özellikle kamu sektöründe çalışmayı tercih eden ve şehirde yaşayan orta gelirli bir aileye sahip olan 20-22 yaş arasındaki kadın ikinci öğretim öğrencileri tarafından tercih edildiği görülmüştür.

İlgili literatürde iş seçimine etkisi vurgulanmış olan sekiz faktör (kişilik, iş ilgisi, kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal sosyal performans, cinsiyet, iş ilânları, iş ve örgüt karakteristikleri, iş provaları, işe alım süreci) üzerine yapılmış olan çalışmalar aşağıda kısaca özetlenmiştir.

## 2.1 Kişilik

Kidd (1998) ile Wanberg, Zhu ve van Hoof (2010), insanların kariyer araştırması ve iş seçimi süreçlerinde rasyonel olmaya yatkın olduğunu iddia etmiş olsa da Loewenstein ve Lerner (2003), bir kişinin bazen kararlarının faydasını en üst düzeye çıkarmaya çalışan rasyonel bir kişi gibi davranmadığını belirtmektedir. Bu, karar verme literatürü daha genel ele alındığında, duyguların karar verme süreciyle bağlantılı olduğu yönünde giderek daha fazla kabul gören bir bakış açısıdır.

## 2.2 İş ilgisi

Chi, Yeh ve Guo (2018), maaş ve iş ilgisinin kurumsal imaj ve iş başvurusu yapma isteği arasındaki ilişkiyi yönetip yönetmediğini araştırmış; maaş veya iş ilgisinin iş başvurusu yapma isteği üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olup olmadığını incelemiştir. Tayvan'ın Taichung ve Chiayi bölgelerindeki istihdam fuarları ve kariyer rehberlik merkezlerinde ulaştıkları 285 yeni mezundan toplanan veriyi analiz eden yazarlar, insanların başvuru yaparken kurumsal imajı dikkate aldıklarını, iş ilgisi ve ücretin iş başvurusu yapma isteğini etkilediğini, iş ilgisinin etkisinin ücretten daha fazla olduğunu bulmuştur.

## 2.3 Kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal sosyal performans

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), farklı düzeylerdeki çok sayıda paydaşa karşı yükümlülüklerin dikkate alınması ve yerine getirilmesi (Carroll, 1991); Kurumsal Sosyal Performansı (KSP) ise, KSS'yi yerine getirme yeteneği (Wood, 1991) olarak tanımlanmıştır. Albinger ve Freeman (2000), kurumun KSP'si ile iş arayanlar tarafından algılanan çekiciliği arasında pozitif bir korelasyon olacağı varsayımını, pazarlama, yönetim, muhasebe ve bilgi sistemleri bölümlerinden yedi öğretim üyesinin uzmanlığına başvurarak ABD'nin orta batısında yer alan 25 kurum ve 200 kişi üzerinde yaptıkları araştırma ile desteklemiştir. Sonuç olarak, KSP ne kadar yüksekse kuruluşun o kadar çekici olduğu, bunun da insanların gözünde işe seçilme olasılığını artırdığı bulunmuştur.

Backhaus, Stone ve Heiner (2002) tarafından öne sürülen sekiz hipotezden birincisi, geleceğin potansiyel çalışanlarının, iş seçimi sürecinde kurumun KSP'sini kritik bir ölçüt olarak değerlendirdiğidir. Hipotezlerini destekleyen 297 lisans işletme öğrencisinden toplanan verilere göre KSP, iş arayanlar için önemli bir ölçüttür. Lis (2018), KSS, ücretlendirme, konum ve entelektüel mücadelenin örgütsel çekicilik üzerindeki etkilerini ve aralarındaki görece önemi araştırmıştır. Farklı disiplinlerden 111 üniversite öğrencisinden oluşan örneklemin analiz sonuçları, kuruluşun sosyal bağlılığı nedeniyle kuruluşun çekiciliğinin KSS ile arttığını ve KSS'nin araştırılan diğer faktörlerden daha fazla etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Leveson ve Joiner (2014), Y kuşağı lisans öğrencilerinin KSS çalışmalarına verdikleri önemi ve temel KSS boyutları (iş yeri uygulamaları, sosyal etki, kurumsal yönetim, küresel ısınma/iklim değişikliği, çevresel etki) arasındaki önceliklerini anlamaya yönelik bir araştırma yapmıştır. Melbourne'deki büyük bir devlet üniversitesinde fen, beşerî bilimler ve işletme eğitimi almakta olan 238 son sınıf öğrencisinden elde edilen veriler, Y kuşağı lisans öğrencilerinin iş seçiminde KSS'nin önemli bir faktör olduğunu ancak dışarıdan sağlanacak avantajlarla bunun takas edilebileceğini göstermiştir. İş yeri uygulamalarının en fazla önceliğe, çevresel etkilerin ise en az önceliğe sahip olduğu da bulunmuştur.

## 2.4 Cinsiyet

İş seçimi insan temelli bir süreçtir ve cinsiyet gibi bazı demografik özelliklerden etkilenebilir. Erkeklerle kadınlar, aynı süreçlerden geçerken farklı karşılıklar verebilir. van Hooft, Taris, Born ve Van Der Flier (2006), iş seçimi sürecindeki kültürel (etnik köken açısından) ve cinsiyet farklılıklarını araştırmıştır. Erkeklerin iş seçimi süreciyle ilgili tutumlarının kadınlardan daha güçlü olduğunu, sosyal baskı algısı açısından ise durumun tam tersi olduğunu öne sürmüş olan yazarların Hollandalı büyük bir istihdam şirketinin Amsterdam ofisinde iş arayan 191 kişiye uyguladıkları anketin sonuçları, kadınların erkeklere göre daha ilişkisel, erkeklerin ise kadınlara göre daha bağımsız ve özerk olduğu yönündeki hipotezlerini ve önceki bulguları desteklemiştir.

## 2.5 İş ilânları

İş başvurusu, iş seçenekleri arasından seçim yapmadan önce atılan adımlardan biridir ve iş ilânı tarafından yönlendirilebilir. Zusman ve Landis (2002), iş arayanların web tabanlı ve geleneksel kâğıt tabanlı (matbu) materyallere yönelik tutumlarını araştırmıştır. İş arayanlar tarafından web tabanlı iş ilânlarının tercih edileceğini (1. hipotez) ve daha yüksek web sitesi kalitesinin daha düşük web sitesi kalitesine göre daha çekici olacağını (2. hipotez) varsaymıştır. ABD'nin güneyinde yer alan özel bir üniversitedeki 92 lisans öğrencisinden elde edilen veri, ikinci hipotezi desteklemiş ancak katılımcıların kâğıt tabanlı iş ilânlarını daha fazla tercih ettiğini göstermiştir.

## 2.6 İş ve örgüt karakteristikleri

Tom (1971), iş arayanların kendileriyle aynı özelliklere sahip örgütleri tercih ettiklerini belirtmiş ve bu durumun kişi ile örgüt/iş arasındaki ilişkiyi vurguladığını ifade etmiştir. Cable ve Judge (1996), bir örgütün değerlerine bakış açısı ile iş arayanın değerleri arasındaki uyumun, iş arayanların kişi-örgüt uyumu algılarını etkilediğini; iş seçim sürecinin ise iş arayanların kişi-örgüt uyumu algılarından etkilendiğini varsaymıştır. 18 kuruluşun yardımıyla üç aşamada üniversite öğrencilerinden toplanan veri, bu hipotezleri desteklemiştir. İş arayanların değerleri ile algılanan örgüt değerlerinin, iş seçim sürecini de etkileyen "algılanan kişi-örgüt uyumu" nun tahmin edicileri olduğu bulunmuştur. ABD'nin orta batısında yer alan bir devlet üniversitesinin işletme fakültesindeki istihdam merkezinde, çoğunluğu pazarlama, finans veya yönetim alanında eğitim almakta olan yaklaşık 200 adayla yapılan toplam 361 mülakattan elde edilen veriyi kullanan Turban ve diğ. (1998), adayların işe olan ilgisinin, algılanan iş ve örgütsel niteliklerden etkilendiğini göstermiştir. İşe alım görevlilerinin tutumlarının da algılanan iş ve örgütsel nitelikleri dolaylı olarak etkilediğini bulmuştur.

Boswell, Roehling, LePine ve Moynihan (2003), iş seçim sürecinin başlangıç noktalarından biri olarak kabul edilebilecek işe alım sürecinin başında, şirketin kültürü, işin niteliği, ücret, yan haklar, öğrenme ve ilerleme fırsatlarının, iş arayanlar tarafından en çok önemsenen iş nitelikleri olduğunu, ABD'nin kuzeydoğusunda yer alan büyük bir üniversitenin mühendislik, işletme, çalışma ilişkileri ve otel yönetimi bölümlerinden mezun durumundaki 96 öğrencinin katıldığı bir anketin sonuçlarına dayandırmıştır. Baum ve Kabst (2013), iş seçim sürecini etkileyen en önemli faktörlerin ücret, ilerleme fırsatları ve iş iklimi olduğunu, Almanya'daki orta büyüklükteki bir üniversitenin, çoğunluğu işletme programında öğrenim gören 130 lisans ve lisansüstü öğrencisinin katıldığı bir araştırmayla ortaya koymuştur.

## 2.7 İş provaları

Wanous (1973), bir işin daha az çekici özelliklerini gösteren Gerçekçi İş Provası'nı (GERİP), görevleri, beklentileri ve gereklilikleri anlatmanın bir yolu olarak tanımlamıştır. Geleneksel İş Provası (GELİP) ise, GERİP'lerin aksine işin olumlu bir tanımıdır (Wanous, 1989). Saks, Wiesner ve Summers (1994), GERİP'lerin, deneklerin alternatif bir iş seçeneği olarak bir GELİP'e sahip olduklarında daha düşük iş kabul oranlarına neden olduğunu ve iş provalarının, deneklerin ihtiyaçlarını iş alternatiflerinin ihtiyaç beklentileriyle 'eşleştirdikleri' kendi kendine seçime neden olduğunu 138 ticaret ve yönetim lisans son sınıf öğrencisi ile gerçekleştirdikleri bir araştırmayla göstermiştir. İş arayanların ihtiyaçları ile beklentileri arasındaki eşleşmenin de iş seçim sürecinin temelini oluşturduğunu öne sürmüştür.

Wiesner, Saks ve Summers (1991), iş arayanların seçim davranışlarını üç koşul altında incelemiştir: GELİP'e karşı iş olmaması durumu, GERİP'e karşı iş olmaması durumu, GELİP'e karşı GERİP. Diğer seçenek GERİP işi olduğunda iş arayanların GELİP işini seçecekleri ancak diğer seçenek "iş olmaması" ise GELİP ve GERİP'in kabul oranının farklı olmayacağı varsayılan çalışmaya Kanada'nın Waterloo Üniversitesi'nde verilen endüstriyel/örgütsel psikoloji dersine kayıtlı 60 lisans son sınıf öğrencisi katılmıştır. Sonuçlar, iş arayanların daha çekici olarak tanımlanan GELİP işini, daha fazla bilgi veren GERİP işine güçlü bir şekilde tercih ettiğini göstermiştir.

## 2.8 İşe alım süreci

İşe alım sürecine ilişkin yeni bakış açıları sunmayı amaçlayan Rynes, Bretz ve Gerhart (1991), ABD'nin kuzeydoğusunda yer alan büyük bir üniversitenin fen-edebiyat, mühendislik, uluslararası ilişkiler ve işletme bölümlerinden mezun olmak üzere olan 41 öğrenciden veri topladıkları çalışmalarında, iş arayanların şirketleriyle ilgili iş seçimi kararlarına zarar vermemek için şirketlerin işe alım aşamaları arasındaki gecikmelerden kaçınmaya çalışmalarını önermiştir.



Carless ve Imber (2007), Avusturalya'daki uluslararası bir finans kuruluşundaki muhasebe, bilgi teknolojileri, varlık yönetimi, bilgi işlem, finans, endüstriyel ilişkiler ve insan kaynakları yönetimi gibi çeşitli lisansüstü pozisyonlar için başvuruda bulunan 450 kişinin katıldığı bir anketin verilerini kullanarak, iş seçim kararının, içtenlik, iş bilgisi, iş yeterliliği ve güler yüzlülük olarak yorumlanan işe alımcı özelliklerinden doğrudan, iş ve örgütsel özellikler aracılığıyla da dolaylı olarak etkilendiğini göstermiştir. Adayların kaygı düzeyinin işe alımcı özelliklerine bağlı olarak azalabileceği ancak bunun iş seçimi kararları üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı ortaya konmuştur.

Jaidi, van Hoof ve Arends (2011), Fransa'daki büyük bir işletme okulundan mezun olmak üzere olan 221 yüksek lisans öğrencisine uyguladıkları anket sonucunda, "iş arama niyeti ile iş arama davranışı", "iş arama davranışı ile iş seçim kararı", "iş arama niyeti ile işe alım reklamı" ve "iş arama niyeti ile olumlu ağızdan ağıza iletişim" arasında pozitif ilişki bulunmuştur. "İş arama niyeti ile kampüste bulunma" ve "iş arama niyeti ile tanıtım" arasında doğrusal ilişki bulunamamış ancak tanıtımın iş arama davranışını doğrudan etkilediği bulunmuştur.

Uggerslev, Fassina ve Kraichy (2012), önceki çalışmalardan elde ettikleri, analiz için gerekli kriterleri karşılayan örneklemelerden toplam 108.632 gözlem kullanarak, işe alım mesajının içerdiği uyum bakış açısını teşvik etmenin ilk işe alım ve aşamalı işe alım sırasında odak noktası olması gerektiğini belirtmiş; işe alımcının davranışını aşamaların başında iyileştirmenin, olumlu işe alım sürecini desteklemenin, olumlu örgütsel nitelikleri teşvik etmenin ise daha sonraki aşamalarda başvuru sahiplerini çekmek için odak noktası olması gerektiğini eklemiştir.

Kişisel değerler, kariyer hedefleri ve bireysel tercihler gibi iş seçimi sürecini etkileyebilecek potansiyel faktörlerin etraflıca tartışılmadığı, daha ziyade görece küçük örneklemelerle çalışılan ilgili literatürün öne çıkardığı çıkarımlar şöyle özetlenebilir:

1. Cinsiyet farklılıkları iş seçimi sürecinde rol oynayabilir; kadın ve erkekler farklı tutumlara ve sosyal baskı algılarına sahiptir.
2. İster web tabanlı ister basılı olsun, iş ilânları, iş arayanların tercihlerini etkileyebilir ve web sitesinin kalitesi iş seçimi kararını etkileyebilecek önemli bir faktördür.
3. Değerler, kültür, ücret, yan haklar ve konum gibi iş ve örgüt özellikleri, iş arayanların kişi-örgüt uyumu algısını etkileyebilir ve iş seçimi kararlarını etkileyebilir.
4. İster gerçekçi ister geleneksel olsun, iş provaları, iş arayanların kendilerini seçme ve kabul oranlarını etkileyebilir; iş arayanların ihtiyaçları ve beklentileri arasındaki eşleşme önemlidir.

İşe alım aşamaları arasındaki gecikmeler ve görüşmeci özellikleri gibi faktörler de dahil olmak üzere işe alım süreci, iş arayanların şirketlere olan ilgisini ve iş seçimi kararlarını etkileyebilir. İlgili literatürde, mühendislikle ilgili bir alandan mezun olanların veya olacakların iş seçimi kararlarını etkileyen faktörler kapsamlı olarak incelenmemiştir. İş seçimiyle ilgili farklı bakış açılarını bir arada değerlendiren bu çalışma, söz konusu boşluğu doldurarak literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

### 3. Metodoloji

İlgili literatürün taranması sonucunda, demografik özellikler (7 soru), çalışma bilgileri (4 soru), Büyük Beşli Kişilik (BBK) ölçeği (10 soru maddesi), işe ilgi (4 soru), KSP ve KSS (15 soru maddesi), iş ilânı (2 soru) ve iş başvurusu (6 soru maddesi), iş ve örgüt karakteristikleri (25 soru maddesi), iş provaları (3 soru) ve işe alım süreci (13 soru maddesi) başlıklarıyla bir anket oluşturulmuştur. Daha sonra bir insan kaynakları yöneticisinin desteğiyle gözden geçirilen anketteki BBK ölçeği, beş temel bileşenden oluşmaktadır: deneyime açıklık (hayal gücü yüksek, bağımsız düşünen ve kendi kaderini tayin edebilen), dışadönüklük (kendine güvenen, aktif ve cana yakın), vicdanlılık (güvenilir, sadık ve disiplinli), uyumluluk (destekleyici, güven veren, yüksek düzeyde ilgili) ve duygusal istikrar (soğukkanlı, güvenli ve dirençli) (Digman, 1989; Goldberg, 1990; Nieß ve Zacher, 2015). Anketteki BBK ölçeği Rammstedt ve John (2007)'den, KSP/KSS boyutları ise Leveson ve Joiner (2014)'den alınmıştır. İşe ilgi başlığı Chi ve diğ. (2018)'den, iş ilânı soruları Zusman ve Landis (2002)'den, iş başvurusu soru maddeleri Chapman, Uggerslev, Carroll, Piasentin ve Jones (2005)'ten, iş ve örgüt karakteristikleri başlığı Chapman ve diğ. (2005) ile Carless ve Imber (2007)'den, iş provası başlığı Wiesner ve diğ. (1991)'den, işe alım süreci başlığı ise Turban ve diğ. (1998)'den esinlenerek hazırlanmıştır.

E-posta aracılığıyla paylaşılmış olan, "Google Forms" platformundaki anketin bağlantısı 13 Kasım - 13 Aralık 2023 tarihleri arasında aktif tutulmuştur. Kartopu örnekleme yoluyla yaklaşık 200 üniversite son sınıf öğrencisi ve yeni mezuna ulaşılmıştır. Son sınıf öğrencileri, genellikle eğitimlerinin son yılında iş aradıkları veya halihazırda uzun dönemli staj yaptıkları şirketlerden iş teklifi alabilecekleri için örnekleme dahil edilmiştir. Kartopu örnekleme, sıklıkla, bir katılımcının araştırmacıya en az bir potansiyel katılımcının daha adını verdiği bir örnekleme yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Kirchherr ve Charles, 2018). Bu yöntem, kolayda örneklemeyle başlayıp zaman içinde rassal bir örnekleme yapmaya yaklaşmayı amaçlar (Handcock ve Gile, 2011). Tıp, sosyoloji, siyaset bilimi, antropoloji ve beşerî coğrafya dahil olmak üzere sosyal bilimlerin çeşitli dallarındaki nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bu yöntem (Kirchherr ve Charles, 2018), toplanacak anket verisinin, bu çalışmanın yazarının bağlı olduğu kurumun öğrencileri veya mezunlarıyla sınırlı kalmaması amacıyla tercih edilmiştir. Örnekleme hatasını belirlemenin zor olduğu ve ilk katılımcıların örneklemin geri kalanını güçlü bir şekilde etkilediği bu yöntem, yorumların yanlı

olmasını getirebilir. Bu yüzden bu çalışmanın bulguları genellenemez ancak gelecek araştırmalara yön vererek literatüre katkı sağlaması muhtemeldir.

Veri ön işlemesi sonucunda, gözlemlerin sekizinin, anketteki soru maddelerinin en az %50'sinde eksik değer içerdiği görülmüştür. Yirmi sekiz katılımcı ise, soruların katılımcılar tarafından rassal yanıtlanıp yanıtlanmadığını anlamak için özellikle boş bırakılması istenen bir kontrol sorusuna yanıt vermiştir. Tüm sorularda tek bir seçeneği işaretleyen 20 katılımcı olduğu da görülmüştür. Bu gözlemlerin veri kümesinden çıkarılmasından sonra, 32 katılımcının tek veya çok değişkenli aykırı değer (dışadüşen) olduğu bulunmuştur. Bu yüzden sonraki analizlere 112 katılımcı dâhil edilmiştir. Likert tipi soruların en az %50'sinde hem kartiller arası farkın kullanıldığı yönteme hem de z-skoru yöntemine göre potansiyel aykırı değer olan gözlemler tek değişkenli aykırı değer olarak; Mahalanobis uzaklığı  $\chi^2_{0,001,78} = 122,35$ 'ten büyük olan gözlemler ise çok değişkenli aykırı değer olarak kabul edilmiştir. Kullanılan son veri kümesinde, *İstanbul Teknik Üniversitesi*'nden 48, *Koç Üniversitesi*'nden 26, *Boğaziçi Üniversitesi*'nden 10, *Özyeğin Üniversitesi*'nden 5, *Sabancı Üniversitesi*'nden 4, *Bahçeşehir Üniversitesi*, *Bilkent Üniversitesi*, *Sakarya Üniversitesi*, *TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi* ve *Yıldız Teknik Üniversitesi*'nden ikişer, *Çukurova Üniversitesi*, *Dokuz Eylül Üniversitesi*, *İzmir Ekonomi Üniversitesi*, *Galatasaray Üniversitesi*, *Karabük Üniversitesi*, *Kocaeli Üniversitesi*, *Mef Üniversitesi*, *Türk-Alman Üniversitesi*, *Yeditepe Üniversitesi*'nden birer endüstri mühendisliği mezunu veya son sınıf öğrencisi bulunmaktadır. Yaşları 20-26 arasında değişen katılımcıların 64'ü kadındır; 70'i ise halihazırda çalışmaktadır. Katılımcıların 40'ı 2023 yılından önce mezun olmuş, 32'si ise 2023 yılında mezun olmayı beklemektedir.

BBK ölçeğine, boyut sayısını azaltmak ve daha önce Rammstedt ve John (2007) tarafından gösterilen faktör yapısını doğrulamak için faktör analizi uygulanmıştır. Faktör Analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni, dikkate alınan değişken sayısından daha az sayıda anlamlı ve bağımsız faktörlere dönüştürmek için kullanılan bir yöntemdir (Kleinbaum, Kupper, Nizam ve Rosenberg, 2013). Faktör analizinde varimaks rotasyonu gerçekleştirilmiş ve faktörler Temel Bileşenler Analizi tekniği ile çıkarılmıştır. KSP ve KSS faktörleri, Leveson ve Joiner (2014) tarafından kullanıldığı gibi beş boyutta incelenmiştir. Bu faktörler için de aynı şekilde faktör analizi yapılarak Leveson ve Joiner (2014)'ün raporladığı faktör yapısı doğrulanmıştır.

Örgütsel nitelikler, işe alım görevlisinin davranışları ve iş ilânlarına ilişkin görüşlerin tümü, BBK ölçeği ve KSS ve KSP boyutları gibi beşli Likert Ölçeği ile ölçülmüştür. Bu sorular, düzeyleri "1=Kesinlikle katılmıyorum" ile "5=Kesinlikle katılıyorum" arasında değişecek şekilde kodlanmış olan BBK ölçeğinden farklı olarak, düzeyleri "1=Kesinlikle etkili değil" ile "5=Kesinlikle etkili" arasında değişecek şekilde kodlanmıştır. İş tanımı, iş ilânlarındaki örgüt bilgisi, iş ilânlarının görsel tasarımı ve iş ilânlarındaki ifade tarzına ilişkin yetersiz ve yeterli bilginin önemi de benzer biçimde kodlanmıştır.

BBK faktör puanları, ilgili maddelerin Likert ölçek puanlarının toplanmasıyla hesaplanmıştır. Bir kişinin BBK faktör puanı 2-4 ise belirtilen kişilik tipinin özelliklerinden yoksun olduğu; 5-7 ise belirtilen kişilik tipi açısından nötr olduğu; 8-10 ise belirtilen kişilik tipinin özelliklerine sahip olduğu şeklinde değerlendirilmiştir. KSS ve KSP boyut puanları da ilgili maddelerin Likert ölçek puanlarının toplanmasıyla hesaplanmıştır. Bu boyutların iş seçimi üzerindeki etkisini standart bir biçimde göstermek için Tablo 1’de verilen kodlama kullanılmıştır. Hücrelerdeki değerler, boyut puanlarını göstermektedir.

Tablo 1

KSS/KSP Boyutlarının Etki Düzeylerinin Belirlendiği Skala

KSS/KSP Boyutu	Etki Düzeyi		
	Etkisiz	Orta Etkili	Etkili
Sosyal Etki	2-4	5-7	8-10
Kurumsal Yönetişim			
İş Yeri Uygulamaları	3-6	7-11	12-15
Çevresel Etki			
İklim Değişikliği	4-8	9-15	16-20

Örgütsel niteliklerin, iş ilânlarının özelliklerinin ve işe alım uzmanının davranışlarının puanları; cinsiyet, çalışma durumu, mezuniyet yılı, halihazırda kayıtlı olunan eğitim düzeyi gibi demografik niteliklere ve BBK ölçeğinin boyutlarına göre frekans dağılımları aracılığıyla incelenmiştir. Ayrıca bu beş faktör, Hiyerarşik Kümeleme Analizi’nin ardından *k*-Ortalamalar Kümeleme Analizi kullanılarak analiz edilmiştir. İlkinde değişkenler Ward’s Yöntemi ve kümeler arasındaki mesafeyi ölçmek için Öklid Uzaklığı kullanılarak kümelendirilmiştir. Tüm değerler  $[-1,1]$  aralığında standartlaştırılmış, değişkenlerin dendrogramı elde edilmiş ve oluşturulacak küme sayısına karar vermek için yorumlanmıştır. *k*-Ortalamalar Kümeleme Analizi’nde tüm işlemler Hiyerarşik Kümeleme Analizi tarafından önerilen küme sayısına göre yapılmıştır. Maksimum iterasyon sayısı 10, yakınsama kriteri ise 0,2 olarak belirlenmiştir.

İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 13 Kasım 2023 tarihli ve 410 numaralı onayına sahip bu çalışmada, araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

#### 4. Uygulama

Tüm ölçekler için faktör analizi uygulanırken faktör yapısının daha iyi bir resmini elde etmek için döndürülmüş bileşen matrisi elde edilmiştir. Çıkarılan faktör sayısının yeterli olup olmadığına karar vermek için yeniden üretilen

korelasyonlar da hesaplanmıştır. Mutlak değerleri 0,05'ten büyük olan kalıntı sayısı, kabul edilebilirdir. Her faktörde gruplanan maddeler de birbirleriyle ilişkilidir. BBK ölçeği için Rammstedt ve John (2007) tarafından önerilen faktör yapısı doğrulanmıştır; Dışadönüklük, Vicdanlılık, Deneyime Açıklık, Nevrotiklik ve Uyumluluk olarak adlandırılan beş faktör elde edilmiştir. KSS/KSP boyutları ve bunların bileşenleri ise şöyledir:

- Kurumsal Yönetişim: işleri etik yürütme, denetim ve kurallara uyma, paydaşlarla ilişkiler,
- İş Yeri Uygulamaları: iş yeri ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılık karşıtı önlemler,
- Sosyal Etki: insan hakları, toplumsal yatırım ve kalkınma,
- Çevresel Etki: kirlilik, sürdürülebilir olmayan kaynakların kullanımı, ürün testleri için hayvan kullanımı,
- İklim Değişikliği: enerjinin verimsiz kullanımı, karbon/sera gazı emisyonları, fosil yakıtların yakılması, alternatif enerji kaynakları

#### 4.1 Betimleyici İstatistikler

KSP ve KSS boyutları, BBK ölçeğinin boyutları açısından incelenerek ilgili sonuçlar Tablo 2-4'te özetlenmiştir. En etkili boyutlar, sırasıyla, *Sosyal Etki*, *Çevresel Etki*, *İklim Değişikliği*, *İş Yeri Uygulamaları* ve *Kurumsal Yönetişim* olarak bulunmuştur. Her boyut için, çarpıcı olmamakla birlikte, BBK ölçeğinin boyutlarına bağlı bazı farklılıklar bulunmaktadır. *İş Yeri Uygulamaları* boyutunun iş seçimi üzerinde orta düzeyde etkiye sahip olduğu görülmektedir ancak Dışadönüklük ve Deneyime Açıklık düzeyleri yüksek veya orta, Nevrotiklik ve Uyumluluk düzeyleri ise orta olanlar, iş seçimi sürecindeki diğer kişilere kıyasla bu boyutu daha önemli görmektedir. Son olarak, iş seçim süreci üzerinde *Kurumsal Yönetişim*, orta düzeyde bir etkiye sahiptir ancak Vicdanlılık düzeyi yüksek olanların bu boyutu daha önemli olarak algılama olasılığı diğerlerine göre daha yüksektir.

Tablo 2

## BBK Boyutlarıyla Kurumsal Yönetişim ve İş Yeri Uygulamaları Boyutlarının Karşılaştırması

<i>Büyük Beşli Kişilik</i>		<i>Kurumsal Yönetişim</i>			<i>İş Yeri Uygulamaları</i>		
		<i>Etkisiz</i>	<i>Orta Etkili</i>	<i>Etkili</i>	<i>Etkisiz</i>	<i>Orta Etkili</i>	<i>Etkili</i>
<i>Genel</i>		%9	%66	%25	%10	%63	%28
Dışadönüklük	Düşük	%12	%66	%22	%15	%71	%15
	Orta	%6	%75	%19	%0	%56	%44
	Yüksek	%7	%64	%29	%9	%58	%33
Vicdanlılık	Düşük	%14	%70	%16	%11	%78	%11
	Orta	%5	%77	%18	%5	%68	%27
	Yüksek	%8	%58	%34	%11	%49	%40
Deneyime Açıklık	Düşük	%8	%67	%25	%8	%86	%6
	Orta	%13	%75	%13	%13	%46	%42
	Yüksek	%8	%62	%31	%10	%54	%37
Nevrotiklik	Düşük	%3	%70	%27	%3	%73	%24
	Orta	%9	%58	%33	%3	%42	%55
	Yüksek	%14	%69	%17	%21	%69	%10
Uyumluluk	Düşük	%11	%63	%26	%6	%83	%11
	Orta	%7	%68	%25	%14	%46	%39
	Yüksek	%8	%67	%24	%10	%57	%33

Dışadönüklük, Vicdanlılık ve Deneyime Açıklık açısından düşük, Nevrotiklik açısından yüksek düzeydekiler, *Sosyal Etki* boyutunu diğerlerine kıyasla daha önemli algılamaktadır. Vicdanlılık düzeyi yüksek, Deneyime Açıklık düzeyi ise orta olanlar, *Çevresel Etki* boyutunu *Sosyal Etki* boyutuyla eşit derecede önemli olarak algılamaktadır. *İklim Değişikliği* orta derecede önemli olarak algılanmaktadır ancak Deneyime Açıklık ve Nevrotiklik düzeyi orta olanlar, bunu diğerlerine göre daha önemli olarak algılamaktadır.

Tablo 3

BBK Boyutlarıyla Sosyal Etki ve Çevresel Etki Boyutlarının Karşılaştırması

<i>Büyük Beşli Kişilik</i>		<i>Sosyal Etki</i>			<i>Çevresel Etki</i>		
		<i>Etkisiz</i>	<i>Orta Etkili</i>	<i>Etkili</i>	<i>Etkisiz</i>	<i>Orta Etkili</i>	<i>Etkili</i>
<i>Genel</i>		%5	%42	%53	%0	%59	%41
Dışadönüklük	Düşük	%5	%56	%39	%0	%66	%34
	Orta	%0	%44	%56	%0	%63	%38
	Yüksek	%7	%31	%62	%0	%53	%47
Vicdanlılık	Düşük	%5	%59	%35	%0	%68	%32
	Orta	%5	%27	%68	%0	%68	%32
	Yüksek	%6	%36	%58	%0	%49	%51
Deneyime Açıklık	Düşük	%11	%56	%33	%0	%61	%39
	Orta	%0	%37	%63	%0	%46	%54
	Yüksek	%4	%35	%61	%0	%63	%37
Nevrotiklik	Düşük	%3	%38	%59	%0	%62	%38
	Orta	%6	%33	%61	%0	%55	%45
	Yüksek	%7	%52	%41	%0	%60	%40
Uyumluluk	Düşük	%6	%46	%49	%0	%66	%34
	Orta	%4	%50	%46	%0	%54	%46
	Yüksek	%6	%35	%59	%0	%57	%43

Tablo 4

## BBK Boyutlarıyla İklim Değişikliği Boyutunun Karşılaştırması

Büyük Beşli Kişilik		İklim Değişikliği		
		Etkisiz	Orta Etkili	Etkili
Genel		%1	%71	%28
Dışadönüklük	Düşük	%0	%73	%27
	Orta	%0	%81	%19
	Yüksek	%2	%67	%31
Vicdanlılık	Düşük	%0	%78	%22
	Orta	%0	%64	%36
	Yüksek	%2	%70	%28
Deneyime Açıklık	Düşük	%0	%78	%22
	Orta	%4	%58	%38
	Yüksek	%0	%73	%27
Nevrotiklik	Düşük	%0	%78	%22
	Orta	%3	%58	%39
	Yüksek	%0	%76	%24
Uyumluluk	Düşük	%0	%66	%34
	Orta	%0	%75	%25
	Yüksek	%2	%73	%24

Tablo 5'te gösterildiği gibi, KSS veya KSP'nin herhangi bir boyutunun önemi, bir demografik özelliğin seviyeleri arasında farklılık göstermemektedir. Halihazırda öğrenci olanlar ve 2023 yılında mezun olanlar, *Kurumsal Yönetişim*'i; aynı grup ile çalışmayanlar, *İş Yeri Uygulamaları*'nı iş seçiminde önemli olarak algılamaktadır. 2023'ten önce mezun olanlar, *İş Yeri Uygulamaları*'nı nispeten daha az önemli olarak algılamaktadır. *Sosyal Etki*, çalışmayanlar ve 2023'ten sonra mezun olacaklar tarafından genele kıyasla daha etkili algılanmaktadır. Buna karşılık, mezunlar, çalışmakta olanlar, 2023'te mezun olanlar tarafından nispeten daha az önemli olarak algılanan bu boyutun yine de iş seçimi kararını etkilediği ifade edilebilir. *Çevresel Etki*, mezunlar ve 2023'te mezun olanlar tarafından daha az önemli bulunsa da iş seçimini etkilemektedir. Herhangi bir demografik gruptan bir katılımcının bu boyutun iş seçiminde hiç etkili olmadığını belirtmemiş olması da dikkat çekicidir. Benzer şekilde, demografik grup fark etmeksizin, *İklim Değişikliği* boyutu da katılımcıların çok küçük bir bölümü tarafından iş seçiminde etkisiz olduğu belirtilmiştir. Buradaki eğilim, söz konusu boyutun daha ziyade orta düzeyde etkili olduğu yönündedir; kadınların, halihazırda çalışmayanların ve öğrencilerin konuya hassasiyeti görece küçük de olsa diğerlerine kıyasla daha fazladır.

İş seçim sürecini etkileyen ilk 5 örgütsel karakteristiğin yönetici-ast ilişkileri, dikey hiyerarşi, yatay hiyerarşi, öğrenme ve gelişim fırsatları ve şirketteki çalışma saatleri olduğu görülmüştür. Bu beş özellik, demografik özellikler



açısından Tablo 6'da görülmektedir. *Ast-Üst İlişkileri*, erkekler ve 2023'ten önce mezun olanlar tarafından iş seçim sürecinde görece daha az önemli bulunmuştur. Aynı grup için *Dikey Hiyerarşi* görece daha önemli bulunurken, kadınlar ve 2023'ten sonra mezun olacak kişiler bu faktörü iş seçiminde daha az önemli bulmaktadır. Katılımcılar, *Yatay Hiyerarşi*'yi önemli bulmaktadır ancak demografik özellikler arasındaki fark kayda değer değildir. 2023'ten önce mezun olan ve halihazırda çalışan katılımcılar, *Öğrenme ve Gelişim Fırsatları*'nı iş seçim sürecinde nispeten daha az önemli bulmaktadır. *Çalışma Saatleri*, kadınlara, çalışmayan katılımcılara ve 2023'ten sonra mezun olacıklara kıyasla erkekler tarafından daha az önemli bulunmuştur.

İşe alımcının özellikleri açısından iş seçim sürecine olumlu etkisi olan üç faktör; işe alım sürecine ilişkin yeterli bilgilendirme, mülakat için bekletilmeme ve dikkatle dinlenilme olarak tespit edilmiştir. Sert bir ses tonu, işe alım sürecine ilişkin yetersiz bilgi ve cevaplara ilişkin dikkatsiz davranışlar ise sürece zarar vermektedir. Tablo 7, işe alım görevlisinin olumlu davranışları ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi gösterirken Tablo 8, işe alım görevlisinin olumsuz davranışları ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi göstermektedir. İşverenin davranışı, demografik özellikler arasında küçük farklılıklar göstermektedir. 2023'ten önce mezun olan katılımcılar, mülakattan önce bekletilmemenin diğer iki olumlu davranıştan daha az olumlu etkiye sahip olduğunu düşünmektedir.

İş tanımı, iş ilânlarındaki organizasyon, iş ilânlarının görsel tasarımı ve iş ilânlarındaki ifade tarzına ilişkin yetersiz ve yeterli bilginin önemi, demografik özellikler açısından Tablo 8'de gösterildiği gibi incelenmiştir. İş seçim sürecinde zaten önemli görülen, iş tanımına ilişkin yeterli bilgi içeren iş ilânları, bunları görece daha az önemli bulan erkeklerin aksine, kadınlar, çalışmayanlar ve 2023'ten sonra mezun olacaklar tarafından görece daha önemli bulunmaktadır. İş ilânlarında iş tanımı hakkında yeterli bilgi verilmemesi, iş seçim sürecinde önemli bulunurken çalışmayan kişiler bu faktörü nispeten daha az önemli olarak değerlendirmiştir. Genel olarak etkili ve ortalama olarak neredeyse eşit olarak değerlendirilen iş ilânlarındaki kurumlara ilişkin yeterli bilgi; çalışan, 2023'te veya öncesinde mezun olmuşlar tarafından görece daha az etkili, 2023'ten sonra mezun olacaklar tarafından ise görece daha etkili olarak tanımlanmaktadır. 2023'te veya öncesinde mezun olanlar, bu faktörü iş seçim sürecinde önemli bulmamaktadır.

Tablo 5  
KSP ve KSS Boyutlarıyla Demografik Özelliklerin Karşılaştırması

KSP ve KSS Boyutları		Genel	Cinsiyet		Çalışma Durumu		Eğitim Durumu		Mezuniyet Zamanı		
			K	E	E	H	Mezun	Öğrenci	2023 Öncesi	2023	2023 Sonrası
Kurumsal Yönetişim	Etkisiz	%9	%12	%4	%11	%5	%7	%10	%8	%11	%7
	Orta Etkili	%66	%63	%71	%64	%69	%78	%60	%76	%56	%69
	Etkili	%25	%25	%25	%24	%26	%15	%30	%16	%33	%24
İş Yeri Uygulamaları	Etkisiz	%10	%11	%8	%11	%7	%10	%10	%10	%11	%7
	Orta Etkili	%62	%61	%65	%67	%55	%73	%57	%74	%53	%62
	Etkili	%28	%28	%27	%22	%38	%17	%33	%16	%36	%31
Sosyal Etki	Etkisiz	%5	%3	%8	%6	%5	%3	%7	%7	%2	%7
	Orta Etkili	%42	%44	%40	%48	%31	%55	%35	%40	%53	%31
	Etkili	%53	%53	%52	%46	%64	%42	%58	%53	%45	%62
Çevresel Etki	Etkisiz	%0	%0	%0	%0	%0	%0	%0	%0	%0	%0
	Orta Etkili	%59	%59	%58	%60	%57	%62	%57	%58	%67	%48
	Etkili	%41	%41	%42	%40	%43	%38	%43	%42	%33	%52
İklim Değişikliği	Etkisiz	%1	%1	%0	%1	%0	%3	%0	%0	%2	%0
	Orta Etkili	%71	%69	%75	%73	%69	%72	%71	%74	%69	%72
	Etkili	%28	%30	%25	%26	%31	%25	%29	%26	%29	%28

Tablo 6

## Örgütsel Özelliklerle Demografik Özelliklerin Karşılaştırması

Örgütsel Özellikler		Genel	Cinsiyet		Çalışma Durumu		Eğitim Durumu		Mezuniyet Zamanı		
			K	E	E	H	Mezun	Öğrenci	2023 Öncesi	2023	2023 Sonrası
Ast-Üst İlişkileri	Etkisiz	%13	%11	%17	%16	%10	%17	%11	%18	%13	%7
	Orta Etkili	%9	%5	%14	%10	%7	%10	%8	%11	%5	%14
	Etkili	%78	%84	%69	%74	%83	%73	%81	%71	%82	%79
Dikey Hiyerarşi	Etkisiz	%12	%17	%4	%13	%10	%10	%12	%8	%13	%14
	Orta Etkili	%14	%16	%13	%14	%14	%10	%17	%11	%13	%21
	Etkili	%74	%67	%83	%73	%76	%80	%71	%81	%74	%65
Yatay Hiyerarşi	Etkisiz	%7	%5	%10	%7	%7	%8	%7	%8	%7	%7
	Orta Etkili	%12	%12	%11	%12	%12	%17	%8	%16	%9	%10
	Etkili	%81	%83	%79	%81	%81	%75	%85	%76	%84	%83
Öğrenme ve İlerleme İmkânları	Etkisiz	%11	%13	%8	%13	%7	%15	%8	%16	%9	%7
	Orta Etkili	%13	%9	%19	%13	%14	%15	%13	%16	%11	%14
	Etkili	%76	%78	%73	%74	%79	%70	%79	%68	%80	%79
Çalışma Saatleri	Etkisiz	%12	%9	%17	%14	%10	%10	%14	%8	%22	%3
	Orta Etkili	%20	%16	%25	%23	%14	%27	%15	%29	%16	%14
	Etkili	%68	%75	%58	%63	%76	%63	%71	%63	%62	%83

Tablo 7

## İş İlanlarına İlişkin Görüşlerin Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırması

İş İlanının Özellikleri		Genel	Cinsiyet		Çalışma Durumu		Eğitim Durumu		Mezuniyet Zamanı		
			K	E	E	H	Mezun	Öğrenci	2023 Öncesi	2023	2023 Sonrası
Yeterli İş Bilgisi Verilmesi	Etkisiz	%10	%8	%12	%12	%7	%10	%10	%11	%11	%7
	Orta Etkili	%34	%30	%40	%34	%33	%35	%33	%34	%36	%31
	Etkili	%56	%62	%48	%54	%60	%55	%57	%55	%53	%62
Yetersiz İş Bilgisi Verilmesi	Etkisiz	%6	%5	%8	%6	%7	%5	%7	%0	%9	%10
	Orta Etkili	%32	%34	%29	%30	%36	%35	%31	%37	%31	%28
	Etkili	%62	%61	%63	%64	%57	%60	%62	%63	%60	%62
Yeterli Şirket Bilgisi Verilmesi	Etkisiz	%17	%15	%19	%21	%10	%25	%13	%26	%20	%0
	Orta Etkili	%42	%44	%40	%42	%43	%40	%43	%37	%47	%41
	Etkili	%41	%41	%41	%37	%47	%35	%44	%37	%33	%59
Yetersiz Şirket Bilgisi Verilmesi	Etkisiz	%16	%6	%25	%18	%7	%20	%11	%21	%11	%10
	Orta Etkili	%39	%53	%33	%43	%48	%43	%46	%39	%44	%52
	Etkili	%45	%41	%42	%39	%45	%37	%43	%40	%45	%38
Görsel Tasarım	Etkisiz	%22	%23	%19	%21	%21	%22	%21	%21	%20	%24
	Orta Etkili	%38	%36	%41	%32	%50	%28	%44	%29	%38	%52
	Etkili	%40	%41	%40	%47	%29	%50	%35	%50	%42	%24
İfade Tarzı	Etkisiz	%16	%15	%17	%18	%12	%17	%15	%18	%16	%14
	Orta Etkili	%39	%44	%33	%43	%33	%45	%36	%50	%29	%41
	Etkili	%45	%41	%50	%39	%55	%38	%49	%32	%56	%45

Genel olarak iş seçim sürecinde biraz önemli olarak değerlendirilen, iş ilânlarındaki kuruma ilişkin bilgilerin yetersiz olması durumu, kadınlar, öğrenciler ve 2023'ten sonra mezun olacaklar tarafından ortalama önemde bulunmuştur. Çalışanlar, çalışmayanlar, mezunlar ve öğrenciler, bu faktörün ortalama düzeyde önemli olduğunu belirtmiştir ancak çalışanlar ve mezunlar için bu faktörün iş seçim sürecinde önemi görece daha düşüktür. Ayrıca erkekler ve 2023'ten önce mezun olmuşlar, bu faktörün etkili olmadığını belirtmektedir ancak çoğu kişi bu faktörü iş seçim sürecinde etkili bir faktör olarak görmektedir. Genel olarak iş seçim sürecinde az da olsa etkili olduğu düşünülen iş ilânlarının görsel tasarımı, çalışanlar ve 2023'ten önce mezun olmuşlar tarafından iş seçim sürecinde daha etkili; çalışmayanlar, öğrenciler ve 2023'ten sonra mezun olacaklar tarafından ise nispeten daha az etkili görülmektedir. Son olarak, iş seçim sürecinde biraz etkili olduğu belirtilmiş olan iş ilânlarında kullanılan ifade tarzı, erkekler, çalışmayanlar, öğrenciler ve 2023'te mezun olacaklar tarafından iş seçim sürecinde daha etkili, kadınlar tarafından ise daha az etkili olarak değerlendirilmiştir.

#### 4.2 Kümeleme Analizi

Şimdiye kadar açıklanan betimleyici analize ek olarak, katılımcıların kaç kümeye ayrıldığını belirlemek için Likert ölçeğinde ölçülen faktörler kullanılarak Hiyerarşik Kümeleme Analizi yapılmış, ardından her kümede hangi faktörlerin daha belirleyici olduğunu görmek için *k*-Ortalamalar Kümeleme Analizi uygulanmıştır. Kümeleme analizi, farklı üniversitelerden farklı demografik özelliklere sahip katılımcılara ulaşıldığı, bu yüzden iş seçimine farklı bakış açılarının olabileceği düşüncesiyle uygulanmıştır. Hiyerarşik Kümeleme Analizi sonucunda elde edilen dendrogram, örneklemin 6-11 kümeye ayrılabilceğini göstermiştir; ancak küme sayısını artırmak dengesiz bir küme çözümüne yol açabileceğinden sadece 6 ve 7 kümeli çözümler ayrıntılı olarak incelenmiştir. *k*-Ortalamalar Kümeleme Analizi 6 ve 7 kümeli durumlar için ayrı ayrı yapılmış, kümelenmeyi daha belirgin ortaya koyduğu için 6 kümeli çözümle ilerlenmiştir.

Tablo 8

## İşe Alanın Olumlu ve Olumsuz Davranışlarının Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırması

İşe Alanın Özellikleri		Genel	Cinsiyet		Çalışma Durumu		Eğitim Durumu		Mezuniyet Zamanı		
			K	E	E	H	Mezun	Öğrenci	2023 Öncesi	2023	2023 Sonrası
İşe Alım Süreci Hakkında Yeterli Bilgi Vermesi	Etkisiz	%1	%2	%0	%1	%0	%0	%1	%0	%2	%0
	Orta Etkili	%14	%15	%12	%13	%17	%17	%13	%18	%11	%14
	Etkili	%85	%83	%88	%86	%83	%83	%86	%82	%87	%86
Mülakattan Önce Bekletmemesi	Etkisiz	%1	%0	%2	%1	%0	%0	%1	%0	%0	%3
	Orta Etkili	%24	%28	%19	%27	%19	%27	%22	%32	%20	%21
	Etkili	%75	%72	%79	%72	%81	%73	%77	%68	%80	%76
Dikkatlice Dinlemesi	Etkisiz	%0	%0	%0	%0	%0	%0	%0	%0	%0	%0
	Orta Etkili	%35	%34	%35	%34	%36	%32	%36	%34	%36	%34
	Etkili	%65	%66	%65	%66	%64	%68	%64	%66	%64	%66
Ses Tonunun Sert Olması	Etkisiz	%97	%97	%98	%99	%95	%97	%97	%97	%100	%93
	Orta Etkili	%2	%2	%2	%1	%3	%3	%2	%3	%0	%4
	Etkili	%1	%1	%0	%0	%2	%0	%1	%0	%0	%3
İşe Alım Süreci Hakkında Yetersiz Bilgi Vermesi	Etkisiz	%84	%83	%85	%81	%88	%83	%85	%82	%87	%83
	Orta Etkili	%15	%15	%15	%19	%10	%17	%14	%18	%13	%14
	Etkili	%1	%2	%0	%0	%2	%0	%1	%0	%0	%3
Pervassızca Davranması	Etkisiz	%79	%77	%83	%77	%83	%82	%78	%82	%80	%76
	Orta Etkili	%18	%20	%15	%21	%12	%18	%18	%18	%18	%17
	Etkili	%3	%3	%2	%2	%5	%0	%4	%0	%2	%7

Tablo 9'a göre, Küme 1'in üyeleri arasında öğrenciler, 2023'te veya öncesinde mezun olanlar ve şu anda çalışanlar bulunmaktadır. Tablo 10'da gösterildiği gibi, bu küme, Dışadönüklük ve Nevrotiklik açısından orta, Deneyime Açıklık, Vicdanlılık ve Uyumluluk açısından düşük düzeydeki katılımcılardan oluşmaktadır. Küme 1'in üyeleri, KSP ve KSS boyutlarını iş seçimi karar süreçlerinde orta derecede önemli olarak değerlendirmiştir; iş ilânlarındaki iş tanımına ilişkin yetersiz bilginin ise önemli olduğunu belirtmiştir.

Tablo 9  
Küme boyutları

Küme No.	Katılımcı Sayısı	Cinsiyet		Çalışma Durumu		Eğitim Durumu		Mezuniyet Zamanı		
		K	E	E	H	Mezun	Öğrenci	2023 Öncesi	2023	2023 Sonrası
1	24	12	12	16	8	9	15	9	9	6
2	20	10	10	16	4	10	10	9	8	3
3	14	9	5	6	8	2	12	1	8	5
4	13	9	4	9	4	6	7	6	5	2
5	21	11	10	14	7	10	11	10	7	4
6	20	13	7	9	11	3	17	3	8	9

Tablo 10  
Küme merkezleri

Boyut	Faktör	Küme					
		1	2	3	4	5	6
Büyük Beşli Kişilik	Dışadönüklük	7	4	8	9	3	8
	Deneyime Açıklık	4	6	7	6	8	8
	Vicdanlılık	4	9	7	7	4	9
	Uyumluluk	4	5	6	8	7	8
	Nevrotiklik	5	7	3	9	8	5
KSP ve KSS	Kurumsal Yönetişim	10	9	8	9	10	12
	İş Yeri Uygulamaları	9	10	9	8	9	14
	Sosyal Etki	7	7	8	7	7	9
	Çevresel Etki	11	11	11	11	11	12
	İklim Değişikliği	15	13	14	14	14	16
İş ilânının Özellikleri	Yeterli İş Tanımı Verilmesi	3	3	4	4	4	4
	Yetersiz İş Tanımı Verilmesi	4	4	4	4	4	3
	Yeterli Şirket Bilgisi Verilmesi	4	3	3	3	3	4
	Yetersiz Şirket Bilgisi Verilmesi	4	4	3	4	3	3
	Görsel Tasarım	3	4	3	3	3	4
İfade Tarzı	3	4	3	3	3	4	

Tablo 10  
Küme merkezleri (devam)

Boyut	Faktör	Küme					
		1	2	3	4	5	6
İş ve Örgüt Karakteristikleri	Şirket Kültürü	4	4	4	3	4	4
	Öğrenme ve Gelişme Fırsatları	4	4	4	3	4	5
	Rotasyon Fırsatları	4	3	3	4	4	4
	Küresel Kariyer Fırsatları	4	3	4	4	4	4
	Terfi Fırsatları	4	3	3	4	3	5
	Maaş	4	4	4	4	4	4
	Yan Haklar	4	4	4	4	4	4
	Şirketin Yeri	3	3	3	3	3	4
	Tatil Günleri	3	4	4	4	4	5
	Şirketin Fiziksel Güvenliği	3	3	3	2	2	4
	Personel Elde Tutma Oranı	4	3	4	3	3	4
	Şirketin Büyüklüğü	3	3	3	3	3	4
	Yönetici-Çalışan İlişkileri	4	3	4	4	4	4
	Dikey Hiyerarşi	4	4	4	4	4	5
	Yatay Hiyerarşi	4	4	4	4	4	4
	Şirket Etkinlikleri	4	4	3	4	4	4
	Sosyal Fırsatlar	3	3	3	3	2	4
	Şirketin Fiziksel Durumu	4	4	2	2	3	4
	Değişime Yönelik Tavır	3	3	4	3	3	4
	Şirketin Yetenek Algısı	3	4	3	4	4	4
	Çalışanlar Arasındaki Rekabetçilik	4	4	4	4	3	5
	Adil Terfi Süreci	3	4	4	4	3	4
	İş Yüklü	4	4	4	4	4	5
	Şirketin Teknolojiye Verdiği Değer	4	4	3	3	4	4
Çalışma Saatleri	3	4	3	3	3	4	
İşe Alıncının Özellikleri	Güler yüzlülük	3	4	4	4	4	5
	Duyguları Fazlaca Dışa Vurmak	4	4	4	4	4	5
	Mülakattan Önce Bekletme	2	2	2	2	2	3
	Mülakattan Önce Bekletmeme	2	3	2	2	2	2
	Sert Ses Tonu	4	4	4	4	4	4
	Yumuşak Ses Tonu	1	1	2	1	1	2
	Çok Fazla Soru Sorma	4	4	4	4	4	4
	Çok Az Soru Sorma	3	3	3	3	3	3
	İşe Alım Süreciyle İlgili Yeterli Bilgi Verme	3	3	3	3	3	3
	İşe Alım Süreciyle İlgili Yetersiz Bilgi Verme	4	4	4	5	4	4
	İşe Alım Adımlarıyla İlgili Yeterli Bilgi Verme	2	2	2	2	2	2
	İşe Alım Adımlarıyla İlgili Yetersiz Bilgi Verme	4	3	3	3	3	4
Dikkatlice Dinleme	2	2	2	2	2	2	

Küme 2, 2023 mezunları ile 2023 sonrasında mezun olacaklardan ve halihazırda çalışmakta olanlardan oluşmaktadır. Bu kümedekilerin Dışadönüklük düzeyi düşük, Nevrotiklik, Deneyime Açıklık ve Uyumluluk düzeyleri orta, Vicdanlılık düzeyi ise yüksektir. Küme 2'nin üyeleri KSP ve KSS boyutlarını iş seçimi karar süreçlerinde orta derecede önemli olarak değerlendirmişlerdir. İş tanımı ve iş ilânında kullanılan ifade tarzı hakkında yetersiz bilgiyi ise önemli faktörler olarak belirtmişlerdir.



Küme 3'ün üyeleri çoğunlukla kadınlardan, öğrencilerden ve 2023 mezunlarından oluşmaktadır. Bunlar Dışadönüklük açısından yüksek, Nevrotiklik açısından düşük, Deneyime Açıklık, Vicdanlılık ve Uyumluluk açısından ise orta düzey kişiliklerdir. Küme 3'ün üyeleri, iş seçimi sürecinde etkili olarak tanımlanan Sosyal Etki boyutu dışında, KSP ve KSS boyutlarını ortalama düzeyde etkili olarak değerlendirmiştir. İş seçim sürecinde, iş ilânlarındaki iş tanımları hakkında yetersiz bilgiyi yeterli bilgi kadar etkili bulmaktadırlar.

Küme 4'ün üyeleri kadınlardan, 2023'te veya öncesinde mezun olmuşlardan ve çoğunlukla çalışanlardan oluşmaktadır. Bu kümedekilerin Dışadönüklük, Nevrotiklik ve Uyumluluk düzeyleri yüksek; Deneyime Açıklık ve Vicdanlılık düzeyleri ise ortadır. Küme 4'ün üyeleri KSP ve KSR boyutunu ortalama düzeyde etkili olarak değerlendirmiş; iş ilânlarındaki iş tanımları hakkında yetersiz ve yeterli bilginin iş seçim sürecinde etkili olduğunu belirtmiştir.

2023'ten önce mezun olmuşlar ve çoğunlukla çalışanlar Küme 5'i oluşturmaktadır. Bu kümedekilerin Dışadönüklük ve Vicdanlılık düzeyleri düşük, Nevrotiklik ve Deneyime Açıklık düzeyleri yüksek, Uyumluluk düzeyleri ise ortadır. Bu kümenin üyeleri KSP ve KSS boyutlarını ortalama düzeyde etkili olarak değerlendirmiştir. İş ilânlarındaki iş tanımları hakkında yetersiz ve yeterli bilgi faktörlerini de iş seçim sürecinde etkili olarak belirtmektedirler.

Küme 6'nın üyeleri kadınlardan, öğrencilerden ve 2023'te veya sonrasında mezun olacaklardan oluşmaktadır. Bu kümedekilerin sadece Nevrotiklik düzeyi orta, diğer kişilik özellikleri yüksek düzeydedir. Küme 6'nın üyeleri KSP ve KSS boyutlarını etkili olarak değerlendirmiştir. İş ilânı ile ilgili hiçbir faktörün iş seçim sürecinde etkili olup olmadığını belirtmemişlerdir.

Yukarıdaki altı kümenin hepsinde, *işe alım görevlilerinin güler yüzlülüğü* ile örgütsel nitelikler olan *ast-üst ilişkileri*, *adil terfi süreci* ve *şirketin yetenek algısı*, iş seçim sürecinde etkili bulunmuştur. Bu yüzden kümeleri birbirinden ayırmakta etkili değildirler. Özel olarak Küme 4, *öğrenme ve gelişim fırsatları* ile *şirket kültürü* faktörlerinin iş seçiminde etkili olduğunu belirtmemiş katılımcılardan oluşmaktadır. *Sosyal fırsatlar*, dördüncü ve beşinci küme dışında kalanlar tarafından iş seçim sürecinde etkili bulunmuştur. İkinci kümedeki katılımcılar, *küresel kariyer fırsatları* ile *şirketin prestiji* faktörlerini diğerleri kadar etkili görmemiştir. İkinci ve üçüncü kümede, *rotasyon fırsatları* faktörünün iş seçiminde etkili olduğu belirtilmemiştir. *Terfi fırsatları*, birinci, dördüncü ve altıncı kümelerdeki katılımcılar tarafından etkili görülmüştür. *İşe alım görevlisi tarafından dikkatle dinlenmek* faktörü ile *çalışanlara verilen izin günleri* faktörünün iş seçiminde etkili olduğu, birinci küme dışındaki tüm kümelerde belirtilmiştir. *Şirketin değişime karşı tutumu*, birinci ve üçüncü kümeler dışındaki, *çalışma saatleri* ise birinci ve ikinci kümeler dışındaki tüm katılımcılar için etkilidir. *Şirketin teknolojiye verdiği önem*, sadece ikinci ve üçüncü kümedekiler; *şirketin fiziksel durumu*, sadece üçüncü ve altıncı kümedekiler; *şirketin fiziksel güvenliği* ise sadece dördüncü ve altıncı kümedekiler için

önemlidir. *Şirketin konumu ve şirkette düzenlenen etkinlikler* faktörleri, sadece Küme 6'dakiler tarafından iş seçiminde etkili olduğu belirtilmiştir. İş seçimine etkisi olduğu düşünülen ölçütlerin pek çoğu bu profillerin oluşmasında rol oynarken "İş İlanının Özellikleri" boyutunun altındaki hiçbir madde ile "İş ve Örgüt Karakteristikleri" boyutunun altındaki çok sayıda maddenin, küme ayrışımında öne çıkmadığı görülmüştür. Bu, söz konusu faktörlerin, farklı alt yapılara ve geçmişlere sahip olsalar da çalışmaya katılanlar tarafından benzer ölçüde etkili görüldüğünü göstermektedir. Başka bir deyişle, iş ilânlarında iş tanımı ve şirket bilgisinin açık ve net olması, iş ilânının görsel tasarımı ve benimsediği ifade tarzı, katılımcıların iş seçimine bakış açılarında farklılık yaratmamaktadır. Bunların hepsi, çalışmanın katılımcıları tarafından orta-yüksek düzeyde etkili görülmüştür. Bu yüzden işletmelerin, yeni yetenekleri rakiplerinden daha önce bünyelerine katmaları için bu noktalara öncelik vermesine, eldeki veriye dayanarak gerek olmadığı ifade edilebilir.

Göz önünde bulundurulan faktörlerin, küme oluşumuna istatistiksel açıdan anlamlı bir rol oynayıp oynamadığı varyans analizi yapılarak irdelenmiştir. Her bir faktör ortalamasının bir kümeden diğerlerine değişip değişmediği incelendiğinde, *Çevresel Etki, iş ilânlarında kurum hakkında yetersiz ve yeterli bilgi, iş ilânlarının görsel tasarımları, ücret, çalışanlara sunulan yan haklar, şirketin elde tutma oranı, şirketin ölçeği, şirketteki dikey hiyerarşi, şirketteki yatay hiyerarşi, çalışanlar arasındaki rekabet düzeyi, iş yükü, işe alımcının güler yüzlülüğü ve işe alımcı tarafından dikkatle dinlenme* faktörleri  $\alpha = 0,05$  düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlıdır. Dolayısıyla, bu faktörler, küme oluşumunda önemli rol oynamaktadır. Anlamlı çıkan  $F$  testlerini takiben gruplar arası ikili karşılaştırma için  $t$ -testleri yapılmamıştır. Kümeleme analizi öznellik içeren bir tekniktir. Altılı çözüm yerine farklı bir çözüm üzerinden analiz yapılsaydı sonuçlar değişebilirdi. Bu yüzden  $F$  testleri, sadece kümeleri daha iyi tanımlamak amacıyla göz önünde bulundurulmuştur.

### 4.3 Diğer Analizler

İş ilgisi, iş ilânlarına başvuru şekli, iş provalarına yönelik duruşlar ve iş seçim sürecini olumsuz etkileyen faktörler de incelenmiştir. İş ilgisi sorularına verilen yanıtlara göre, şu anda çalışmakta olan katılımcıların ( $n=70$ ) %38'i çalışmak istedikleri bir işte çalışıp çalışmadıklarından emin olmadıklarını, %33'ü çalışmak istedikleri bir işte çalışmadıklarını, %29'u ise çalışmak istedikleri bir işte çalıştıklarını belirtmiştir. Katılımcıların %43'ü ( $n=49$ ) kariyer ilgi alanlarını keşfetmek için çalışmaktadır; %24'ü çalışmak istedikleri bölümde/sectörde, %19'u ise ücreti nedeniyle şu anki işlerinde çalışmaktadır; geri kalan %14'lük bölüm ise kendi istekleriyle değil, kariyer geçmişleri nedeniyle şu anki işlerinde çalışmaktadır. Ayrıca katılımcılara, (1) kariyer ilgi alanlarına daha uygun bir iş teklifi ile (2) kariyer ilgi alanlarıyla alakasız ancak halihazırdaki işlerinden daha yüksek ücretli bir iş teklifi almaları senaryolarında tercihlerinin ne olacağı sorulmuştur. Katılımcıların %83'ü birinci senaryoyu (kariyer ilgi alanlarına daha

uygun olan işi) seçmiştir. Başka bir senaryoda, katılımcılara (1) kariyer ilgi alanlarıyla alakalı bir iş teklifi ile (2) kariyer ilgi alanlarıyla alakasız ancak işsiz olduklarında, diğer tekliften daha yüksek maaşlı bir iş teklifi almaları senaryolarında tercihlerinin ne olacağı sorulmuştur. Katılımcıların %68'i kariyer ilgi alanlarıyla alakasız ancak daha yüksek maaşlı bir işi seçmiştir. Bu sonuçlar, insanların ekonomik özgürlüğe sahip olduklarında (veya ekonomik olarak daha iyi durumda olduklarında) kariyer ilgi alanlarını daha rahatlıkla takip ettiklerini göstermektedir. İş provaları ile ilgili sorulara verilen yanıtlara göre, diğer seçenekleri işsiz olmakken, kişilerin %92'si GELİP özelliklerine sahip bir işi, %88'i ise GERİP özelliklerine sahip bir işi tercih etmektedir. Hiçbir işte çalışmama, GELİP özelliklerine sahip bir işte çalışma ve GERİP özelliklerine sahip bir işte çalışma olmak üzere 3 seçenekleri varken, kişilerin %54'ü GELİP özelliklerine sahip bir işi, %42'si GERİP özelliklerine sahip bir işi, %4'ü ise hiçbir işte çalışmamayı seçmiştir. Sonuç olarak, ikili senaryolar verildiğinde, GERİP ve GELİP'in kabul oranları neredeyse aynıdır. Üçlü senaryo verildiğinde ise, GELİP'in GERİP'e göre çok fazla olmasa da daha fazla tercih edildiği görülmektedir. İş ilânlarıyla ilgili sorulara verilen yanıtlara göre, katılımcıların %93'ü iş başvurusu yaparken form doldurmak gibi geleneksel yollar yerine dijital ortamları tercih etmekte; %89'u ise dijital platformlardan yapılan başvuruların geleneksel yollara kıyasla daha doğru incelendiğine inanmaktadır.

Son olarak, iş seçim sürecini olumsuz etkileyen faktörler incelenmiştir. Toplam sekiz faktör arasından en önemli üçünü seçmeleri istenen katılımcıların listede yer almayan bir faktörü de önermeleri mümkün kılınmıştır. İşverenlerin olumsuz tutumları, işe alım sürecinin aşamaları arasındaki sürenin uzun olması, kampüsteki aktiflik düzeyinin düşük olması ve yeni mezunlara odaklanılmaması, işe alım süreci ve kurum hakkında yetersiz bilgi, işe alım aşamalarının çok fazla olması, başvuru sürecinin sadece dijital platformlar üzerinden yürütülmesi, işe alım süreçlerindeki aşamaların süresinin, sırasıyla, katılımcıların %93, %60, %46, %38, %24, %19, %13 ve %7'si tarafından iş seçim sürecini olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Buna ek olarak, katılımcıların %1'i, stres düzeylerini belirlemek için oldukça zorlayıcı ölçütlerin dikkate alınmasının da süreci olumsuz etkileyecek bir faktör olduğunu eklemiştir. Bu aşamadaki bulgular, iş seçimi kararlarını etkileyen en çarpıcı faktörün işe alımcıların tutumlarıyla ilgili olduğunu göstermektedir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, bireyin kişisel ve profesyonel yaşamında mihenk taşı olabilecek iş seçimi karar sürecini etkileyen faktörler incelenmiştir. İlgili literatürde, iş seçim sürecini etkilediğine işaret edilen faktörler dikkate alınarak oluşturulan anket, kartopu örnekleme yöntemiyle, Türkiye'deki bir EM programından son dört yıl içinde (2019-23) mezun olmuş veya 2024 yılında mezun olacak kişilere dağıtılmıştır. Son sınıf öğrencileri, genellikle eğitimlerinin son yılında iş

aradıkları veya halihazırda uzun dönemli staj yaptıkları şirketlerden iş teklifi alabilecekleri için örnekleme dahil edilmiştir.

İş arayan kişinin kişiliği, iş seçimi karar sürecini etkileyen faktörlerin algılanma biçimini etkilemektedir. Kişilik boyutlarının farklı düzeylerindeki kişiler, aynı durumda genellikle farklı tepkiler vermektedir. Dolayısıyla şirketler, işe alım süreçlerini tasarlarken bunu göz önünde bulundurmalıdır. KSP ve KSS boyutlarına verilen yanıtlara göre şirketler; insan hakları, toplumsal yatırımlar, enerji kullanımı, kirlilik gibi sosyal ve çevresel etkileri olan sorumluluklarını yerine getirmelidir. Şirketlerin bu sorumlulukları yerine getirmeleri, rakiplerinin birkaç adım önüne geçmelerine yardımcı olabilir.

Demografik özelliklere göre örgütsel özellikler ve iş ilânlarına yönelik görüşler arasında bazı farklılıklar tespit edilmiştir. Ast-üst ilişkileri, dikey ve yatay hiyerarşi, öğrenme ve gelişim fırsatları ve çalışma saatleri gibi örgütsel özellikler ve iş tanımı hakkında yeterli ve yetersiz bilgi gibi iş ilânlarına ilişkin görüşler, bu çalışmanın katılımcıları için kendi kategorilerinde en önemli faktörler olarak öne çıkmıştır. Şirketler, genç yetenekleri çekmek ve şirketlerini tercih etmelerini sağlamak için bu faktörlere daha fazla önem vermelidir. Özellikle örgütsel nitelikler açısından bu en önemli beş faktör şirketler tarafından geliştirilmelidir. Çalışanlar, bu özelliklerin yaygınlaştırılması için elçi olarak kullanılabilir. Adayların neye başvurduklarına dikkat ettikleri, iş ilânlarının en önemli faktörleri arasında sayılabilir. Bu nedenle, iş ilânlarındaki iş tanımı, pozisyonun içeriği açısından net olmalıdır.

İşveren davranışlarına yönelik yanıtların sonuçlarına göre, işe alım süreci hakkında yeterli bilgi verilmesi, görüşme öncesi bekletilmeme ve dikkatle dinlenilmenin iş seçim karar sürecini olumlu yönde; mülakatı gerçekleştirenin sert ses tonu, işe alım süreci hakkında yetersiz bilgilendirme ve dikkatsiz davranma ise, genel olarak, olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle, işe alım görevlileri adaylara daha dikkatli davranmalıdır çünkü tutumları adayların iş seçimi karar sürecine ilişkin kararlarını değiştirebilir.

Kümeleme Analizi'nin sonuçlarına göre, ast-üst ilişkileri ve adil terfi süreci, iş seçimi karar sürecinde etkilidir. Süreci olumlu yönde etkileyen faktörler arasında, işe alım görevlisinin güler yüzlü olması ve ses tonunun yumuşak olması sayılabilir. Faktörlerin önem derecesi bir kümeden diğerine farklılık göstermekle birlikte, bu dört faktör genellikle önemli bulunmuştur. Şirketler, iş teklifinin kabul edilme olasılığını artırabilecek bu faktörleri göz önünde bulundurarak farklı aday tiplerini memnun edebilecek farklı aday yolculukları tasarlayabilir.

İnsanlara şirkette gerçekten ne yapmak istediklerini bulma ve onlara gerçekten yapmak istedikleri şeyi yapma şansı vermek, iş teklifini kabul ettirme şansını artırabilir. Bu nedenle, şirketler rotasyon ve işbaşı eğitimi konularında esnek davranmalıdır. Katılımcılar, çalışıyor oldukları varsayıldığında, kariyer ilgi alanlarıyla ilgili bir işi seçme eğilimindedir ancak çalışmıyor oldukları

varsayıldığında, daha yüksek ücretli işi seçmeleri daha olasıdır. Bunun Türkiye'deki sosyoekonomik durumla ilgili olduğu ifade edilebilir çünkü işsiz kalma kaygısı, iş arayanların, yapmak istemeyecekleri bir işi seçmelerine neden olabilir. Katılımcılar, bir dijital platform üzerinden başvuru yapma eğilimindedir. Bu nedenle şirketler, kullanıcı dostu ara yüze sahip dijital platformlardan başvuru almalı ve kolay başvuru şansını artırmalıdır. İş provası sonuçları, literatürdeki önceki çalışmaları neredeyse desteklemektedir. Katılımcılar, ikinci seçenekleri işsizlik olduğunda, GERİP veya GELİP'i neredeyse aynı oranda; üç seçenek aynı anda sunulduğunda ise, her ne kadar arada büyük bir fark olmasa da GELİP'i GERİP'ten daha fazla tercih etmektedir. İşe alımcıların olumsuz tutumları, işe alım sürecinin aşamaları arasındaki uzun zaman aralığı, kampüs içi faaliyetlere yer verilmemesi ve yeni mezunlara odaklanılmaması, iş seçimi kararını olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla şirketler, adaylara yaptıkları tekliflerin reddedilme oranının artmasına neden olacak bu faktörleri yanlış yönetmekten kaçınmalıdır.

Türkiye'de iş gücüne yeni katılmış EM mezunlarının veya katılacak EM mezun adaylarının iş seçimini etkileyen faktörleri inceleyerek konuyla ilgili mühendislik alanında görece az araştırma içeren literatüre katkıda bulunan bu çalışmada önemli olduğu belirtilen tüm faktörlere şirketlerin işe alım süreçlerini iyileştirmek için veya üniversitelerin ders planlarını ve kariyer hizmetlerini iyileştirmek için odaklanmaları mümkün veya pratik olmayabilir. Hem şirketlerin hem de üniversitelerin yukarıda belirtilen bazı kritik noktalara kesinlikle daha fazla dikkat etmeleri gerekmektedir. Şirketlere ayrıca yeni mezunların kişilikleri, geçmişleri ve demografik özelliklerini göz önünde bulundurarak, işe alım stratejilerini onların beklentilerini karşılayacak şekilde uyarlamaları önerilir.

Bu çalışmanın bulguları, ilgili literatürde, kişilerin cinsiyeti ve kişiliklerinin, değerler, kültür, ücret, yan haklar ve konum gibi iş ve örgüt özelliklerinin iş seçimi kararlarını etkilediğini savunmuş olan çalışmaları desteklemektedir. İş provaları üzerine yapılan çalışmaların sonuçları da tekrarlanmış durumdadır. Literatürdeki diğer çalışmalardan farklı olarak, iş seçimine tek ve belli bir bakış açısıyla değil, farklı bakış açılarını göz önünde bulundurarak yaklaşmış olan bu keşfedici çalışmanın önemli sınırlamalarından biri, veri kümesinin görece küçük olmasıdır. Dolayısıyla gelecekteki çalışmalarda daha geniş bir örnekleme çalışmaları yapılabilir ve farklı analiz yöntemleriyle konu daha ayrıntılı bir şekilde ele alınabilir. Özellikle mezun olmuş endüstri mühendisleri ile henüz mezun olmamış olanlar arasında, bu çalışmada göz önünde bulundurulmuş ölçütler açısından iş seçimi yaparken bir farklılık olup olmadığı araştırılabilir.

### **Çıkar Çatışması**

Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

## Kaynaklar

- Albinger, H. S. ve Freeman, S. J. (2000). Corporate social performance and attractiveness as an employer to different job seeking populations. *Journal of Business Ethics*, 28(3), 243-253. Doi : <https://doi.org/10.1023/a:1006289817941>
- Backhaus, K. B., Stone, B. A., ve Heiner, K. (2002). Exploring the relationship between corporate social performance and employer attractiveness. *Business ve Society*, 41(3), 292-318. Doi : <https://doi.org/10.1177/0007650302041003003>
- Baum, M. ve Kabst, R. (2013). Conjoint implications on job preferences: the moderating role of involvement. *International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1393-1417. Doi : <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.712542>
- Boswell, W. R., Roehling, M. V., LePine, M. A., ve Moynihan, L. M. (2003). Individual job-choice decisions and the impact of job attributes and recruitment practices: a longitudinal field study. *Human Resource Management*, 42(1), 23-37. Doi : <https://doi.org/10.1002/hrm.10062>
- Cable, D. M., ve Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311. Doi : <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081>
- Carless, S. A., ve Imber, A. (2007). The influence of perceived interviewer and job and organizational characteristics on applicant attraction and job choice intentions: the role of applicant anxiety. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(4), 359-371. Doi : <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00395.x>
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48. Doi : [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-g](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-g)
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., ve Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 928-944. Doi : <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.928>
- Chi, H., Yeh, H., ve Guo, T. (2018). Salary or job interest? How salary and job interest moderates the willingness to apply for a job. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(1), 64-78. Doi : <https://doi.org/10.1108/apjba-09-2017-0086>
- Di Battista, A., Grayling, S., Hasselaar, E., Leopold, T. A., Li, R., Rayner, M., ve Zahidi, S. (2023). *Future of jobs report 2023*. Geneva: World Economic Forum, Doi : <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>.

- Digman, J. M. (1989). Five robust trait dimensions: development, stability, and utility. *Journal of Personality*, 57(2), 195-214. Doi : <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1989.tb00480.x>
- Dursun, S., ve Aytaç, S. (2012). Üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına yönelik beklentileri ve iş deneyimleri ile umutsuzluk ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 373-388.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": the big five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229. Doi : <https://doi.org/10.1037//0022-3514.59.6.1216>
- Güleri, M. (1994). Üniversiteli ve işçi gençliğin gelecek beklentileri ve kötümserlik-iyimserlik düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 6(1), 55-65. Doi : <https://doi.org/10.1501/Kriz.0000000036>
- Handcock, M. S., ve Gile, K. J. (2011). Comment: on the concept of snowball sampling. *Sociological Methodology*, 41(1), 367-371. Doi : <https://doi.org/10.1111/j.1467-9531.2011.01243.x>
- Jaidi, Y., van Hooft, E. A. J., ve Arends, L. R. (2011). Recruiting highly educated graduates: a study on the relationship between recruitment information sources, the theory of planned behavior, and actual job pursuit. *Human Performance*, 24(2), 135-157. Doi : <https://doi.org/10.1080/08959285.2011.554468>
- Kidd J. M. (1998). Emotion: an absent presence in career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 275-288. Doi : <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1629>
- Kirchherr J., ve Charles, K. (2018). Enhancing the sample diversity of snowball samples: recommendations from a research project on anti-dam movements in Southeast Asia. *PLoS ONE*, 13(8), e0201710. Doi : <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0201710>
- Kleinbaum, D. G., Kupper, L. L., Nizam, A., ve Rosenberg, E. S. (2013). *Applied regression analysis and other multivariable methods*. Cengage Learning.
- Korkmaz, O., ve Çevik, N. (2014). Üniversite son sınıf öğrencilerinin iş seçim kriterlerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 5(3), 167-186.
- Leveson, L., ve Joiner, T. A. (2014). Exploring corporate social responsibility values of millennial job-seeking students. *Education and Training*, 56(1), 21-34. Doi : <https://doi.org/10.1108/ET-11-2012-0121>
- Lis, B. (2018). Corporate social responsibility's influence on organizational attractiveness: an investigation in the context of employer choice. *Journal of General Management*, 43(3), 106-114. Doi : <https://doi.org/10.1177/0306307017749627>

- Loewenstein, G., ve Lerner, J. S. (2003). The role of affect in decision making. In Davidson R. J., Scherer K. R., Goldsmith H. H. (Eds.), *Handbook of Affective Sciences* (pp. 619-642). New York, NY: Oxford University Press. Doi : <https://doi.org/10.1093/oso/9780195126013.003.0031>
- Maddikunta, P. K. R., Pham, Q. V., Prabadevi, B., Deepa, N., Dev, K., Gadekallu, T. R., Ruby, R., ve Liyanage, M. (2022). Industry 5.0: a survey on enabling technologies and potential applications. *Journal of Industrial Information Integration*, 26, 100257. Doi : <https://doi.org/10.1016/j.jii.2021.100257>
- Mahony, D. F., Mondello, M., Hums, M. A., ve Judd, M. (2006). Recruiting and retaining sport management faculty: factors affecting job choice. *Journal of Sport Management*, 20(3), 414-430. Doi : <https://doi.org/10.1123/jsm.20.3.414>
- Nahavandi, S. (2019). Industry 5.0—a human-centric solution. *Sustainability*, 11(16), 4371. Doi : <https://doi.org/10.3390/su11164371>
- Nieß, C., ve Zacher, H. (2015). Openness to experience as a predictor and outcome of upward job changes into managerial and professional positions. *PLoS ONE*, 10(6) Doi : <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0131115>
- Rammstedt, B., ve John, O.P. (2007). Measuring personality in one minute or less: a 10-item short version of the big five inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41, 203-212. Doi : <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.02.001>
- Rynes, S. L., Bretz, R. D., Jr, ve Gerhart, B. (1991). The importance of recruitment in job choice: a different way of looking. *Personnel Psychology*, 44(3), 487-521. Doi : <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb02402.x>
- Saks, A. M., Wiesner, W. H., ve Summers, R. J. (1994). Effects of job previews on self-selection and job choice. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 297-316. Doi : <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1020>
- Shiroishi, Y., Uchiyama, K., ve Suzuki, N. (2018). Society 5.0: for human security and well-being. *Computer*, 51(7), 91-95. Doi : <https://doi.org/10.1109/mc.2018.3011041>
- Tektaş, N. (2014). Üniversite mezunlarının kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31.1, 243-253.
- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 573-592. Doi : [https://doi.org/10.1016/s0030-5073\(71\)80008-9](https://doi.org/10.1016/s0030-5073(71)80008-9)
- Tümerdem, R. (2007). Dicle üniversitesi eğitim fakültesi ve fen-edebiyat fakültesi kimya son sınıf öğrencilerinin kaygılarını etkileyen etmenler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 32-45.



- Turban, D. B., Forret, M. L., ve Hendrickson, C. L. (1998). Applicant attraction to firms: influences of organization reputation, job and organizational attributes, and recruiter behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 24-44. Doi : <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1555>
- Uggerslev, K. L., Fassina, N. E., ve Kraichy, D. (2012). Recruiting through the stages: a meta-analytic test of predictors of applicant attraction at different stages of the recruiting process. *Personnel Psychology*, 65(3), 597-660. Doi : <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01254.x>
- van Hooft, E. A. J., Taris, T. W., Born, M. P., ve Van Der Flier, H. (2006). Ethnic and gender differences in applicants' decision-making processes: an application of the theory of reasoned action. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(2), 156-166. Doi : <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00341.x>
- Wanberg, C. R., Zhu J., ve van Hooft, E. A. (2010). The job search grind: perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 53, 788-807. Doi : <https://doi.org/10.5465/amj.2010.52814599>
- Wanous, J. P. (1973). Effects of a realistic job preview on job acceptance, job attitudes, and job survival. *Journal of Applied Psychology*, 58(3), 327-332. Doi : <https://doi.org/10.1037/h0036305>
- Wanous, J. P. (1989). Installing a realistic job preview: ten tough choices. *Personnel Psychology*, 42(1), 117-134. Doi : <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1989.tb01553.x>
- Wiesner, W. H., Saks, A. M., ve Summers, R. J. (1991). Job alternatives and job choice. *Journal of Vocational Behavior*, 38(2), 198-207. Doi : [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90027-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90027-1)
- Wood, D. J. (1991). Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, 16, 691-718. Doi : <https://doi.org/10.2307/258977>
- Xu, X., Lu, Y., Vogel-Heuser, B., ve Wang, L. (2021). Industry 4.0 and Industry 5.0—inception, conception and perception. *Journal of Manufacturing Systems*, 61, 530-535. Doi : <https://doi.org/10.1016/j.jmsy.2021.10.006>
- Zusman, R. R., ve Landis, R. S. (2002). Applicant preferences for web-based versus traditional job postings. *Computers in Human Behavior*, 18(3), 285-296. Doi : [https://doi.org/10.1016/S0747-5632\(01\)00046-2](https://doi.org/10.1016/S0747-5632(01)00046-2)