



İŞ ARAMA SÜRECİNİN KARMAŞIKLIĞI* Complexity Of Job Search Process

Yrd. Doç. Dr. Öznur GÖKKAYA

Kocaeli Üniversitesi, Hereke MYO, gokkayaoznur@gmail.com, Kocaeli/Türkiye

Prof. Dr. Hasan LATİF

Kocaeli Üniversitesi, Hereke MYO, hasan.latif@kocaeli.edu.tr, Kocaeli/Türkiye

Öğr. Gör. Barış DEMİR

Kocaeli Üniversitesi, Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO, baris.demir@kocaeli.edu.tr, Kocaeli/Türkiye

Gökkaya, Ö.; Latif, H. & Demir, B. (2017). "İş Arama Sürecinin Karmaşıklığı", Vol:3, Issue:16; pp:53-59 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

21/09/2017

Makale Yayın Kabul Tarihi

The Published Rel. Date

15/11/2017

Anahtar Kelimeler

İş arama, İş arama süreci,
Karmaşıklık kuramı, Basit-
karmaşık

Keywords

Job search, Job search process,
Theory of complexity, Simple -
complex

ÖZ

İş arama sürecine dair araştırmaların çoğunda, iş arama süreci, birbirini takip eden belli aşamalardan oluşan, basit doğrusal bir süreç olarak nitelendirilmiştir (Van Hoof, Wanberg & Van Hoyer, 2013, Blau, 1994; Soelberg, 1967). Genel eğilimlere karşılık olarak bu çalışma, iş arama sürecinin, karmaşık bir süreç olduğunu ileri sürüyor. Bunun için önce, karmaşıklık teorisinden söz ediliyor. "Karmaşık" kavramı "basit" kavramıyla karşılaştırılarak açıklanıyor. İş arama sürecinin karmaşıklığını açıklarken bu kavramlardan yararlanılıyor. İş arama sürecini indirgemeci bir yaklaşım basit bir sürece indirmek, iş arayan ve iş değiştirmek isteyenler açısından yanılığa ve hayal kırıklığına yol açar. İş arama, sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkmış, o yıllarda daha basit bir süreç olduğunu, bugün ise, bu süreci basit olarak nitelendirme olanağının kalmadığını söylemek mümkündür. Fizikte ortaya çıkan bir bilim dalı olarak karmaşıklık, bugün birçok bilimsel disiplinin ortasında yer almaktadır. İş arama sürecinin rastlantısal, sürprize açık olması, süreci etkileyen faktörlerin çokluğu ve amaca ulaşmanın birçok değişik faktöre bağlı olduğu sürecin karmaşıklığını ortaya koyan hususlardır. Çalışmada bu hususlara da yer verilecektir.

ABSTRACT

In the majority of the research on the job search process, the job search process was described as a simple linear process consisting of sequential stages (Van Hoof, Wanberg & Van Hoyer, 2013, Blau, 1994; Soelberg, 1967). In response to general trends, this study suggests that the job search process is a complex process. First of all, the theory of complexity is mentioned. The concept of "complex" is explained by comparing it with the concept of "simple". These concepts are exploited while explaining the complexity of the job search process. Reducing the job search process to a simplistic approach to a reductionist approach leads to fallacy and frustration in terms of those seeking jobs and those seeking to change jobs. It is possible to say that job search has emerged with the industrial revolution, it is a simpler process in those years, and today, this process is not simply a qualification. Complexity as a scientific discipline from the physics is in the midst of many scientific disciplines today. The job search process is coincidental, open to surprise, the multiplicity of the factors that affect the process, and the facts that reveal the camouflage of the process where many different factors depend on reaching the goal. These topics will also be included in the study.

1. GİRİŞ

Çalışma, para kazanma ve temel fizyolojik ihtiyaçları gidermenin ötesinde; psiko-sosyal ihtiyaçları gidermenin aracıdır. İnsan, bir sosyal örgüt içinde belli çalışma faaliyetlerine katılır ve yeteneklerini kullanır; burada kendini geliştirme ve gerçekleştirme olanağını elde edebilir (Morin, 2004; Latif & Uçkun, 2004: 13). Çalışma faaliyetinden yoksun olma durumu olarak tanımlanabilen işsizlik, dünya ölçeğinde bir sorundur ve giderek artacağı tahmin ediliyor (ILO, 2014a). Dünya sağlık örgütü'nün "sağlık" tanımını (World Health Organization, t.y) göz önüne aldığımızda, "işsizliğin sağlık sorunlarına

* Bu makalenin bir kısmı, 10-13 Ağustos 2017 tarihlerinde Ukrayna'da gerçekleştirilen DIMITRI YAVORINITSKI 1. ULUSLARARASI AVRUPA SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ'nde özet bildiri olarak sunulmuştur.

yol açabileceği” yorumunu yapabiliriz. Marmot, özellikle genç işsizliği, toplumsal sağlığı tehdit eden bir bombaya benzetiyor (World Health Organization, 2013). Türkiye’de de işsizlik, sağlık boyutu olan sorundur (İstanbul Medical Chamber, 2012). Türkiye’de 15 ve yukarı yaştakilerde işsiz sayısı; Mart 2017 itibarıyla 3 milyon 642 bin kişi olarak saptanmıştır. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 4,4 puanlık artış ile %21,4 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2017). Çok yönlü zararlı etkileri olabilen işsizlik problemi (Wanberg, Zhu, Kanfer & Zhang, 2012; McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J., 2005), Türkiye’nin problemleri arasında ilk sırada yer almıştır (Kadir Has Üniversitesi, 2014).

İş arayan ya da daha iyi şartlarda iş bulmak için işini değiştirmek isteyenler açısından iş arama bir süreçtir. Süreç boyunca belirli bir yöntem tek başına veya birkaç yöntem bir arada kullanılır; belli davranışlar ve stratejiler seçilir. Süreç uzun veya kısa olabilir. Amaç iş bulmaktır. Piyasa değerini öğrenmek istisnai bir amaçtır. İş arayan ve/veya iş değiştirmek isteyen kimsenin kullandığı iş arama yöntemi, seçtiği iş arama davranış ve stratejileri, iş arama sürecini etkiler. İlk kez veya yeni mezun olarak (deneyimsiz) iş arayanlar, işsiz iş arayan ve/veya çalışan iş arayanlar, süreç boyunca, farklı yöntemleri, davranışları ve stratejileri seçebilirler. İş arama süreci bir işi veya arzu edilen işi bulmakla sonuçlanabileceği gibi, iş bulmadan da sonlandırılabilir.

Bu çalışma, iş arama sürecinin karmaşık bir süreç olduğunu ileri sürüyor. Amaç, iş arama sürecinin basit bir işleyişe sahip olmadığını ortaya koymak, iş arayanları ve işini değiştirmek isteyen kimseleri sürecin karmaşık olduğuna ikna etmek, sürecin karmaşıklığına uygun davranış ve stratejiler geliştirmeleri yönünde bir bilinç oluşturmaktır.

İlk olarak, iş arama sürecinin genel özellikleri ve aşamaları üzerinde durulacaktır. İkinci olarak, karmaşıklık kuramı ve kavramı ele alınacak, üçüncü olarak, iş arama sürecinin karmaşıklığı üzerinde durulacaktır.

Bu çalışmanın hedef kitlesi öncelikle, profesyonel yaşamlarına yeni adım atan mezunlar, işsiz konumunda bulunan iş arayanlar ve daha iyi şartlarda iş arayan işgörenlerdir. İşletmelerde görev yapan tüm işlevsel birim yöneticilerini ve özellikle insan kaynakları yöneticilerini de bu çalışmanın hedef kitlesine dahil etmek mümkündür.

2. İŞ ARAMA SÜRECİ

İş arama süreci, davranışsal boyutuyla Türkiye’de incelenmemiş bir konudur (Güler, 2012). Türkiye’de 1995’li yıllarda, kuramda ve uygulamada personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş başlamış, işgören seçiminin önemi artmış ve buna karşılık rasyonel iş arama faaliyetleri ve stratejileri önem kazanmaya başlamıştır.

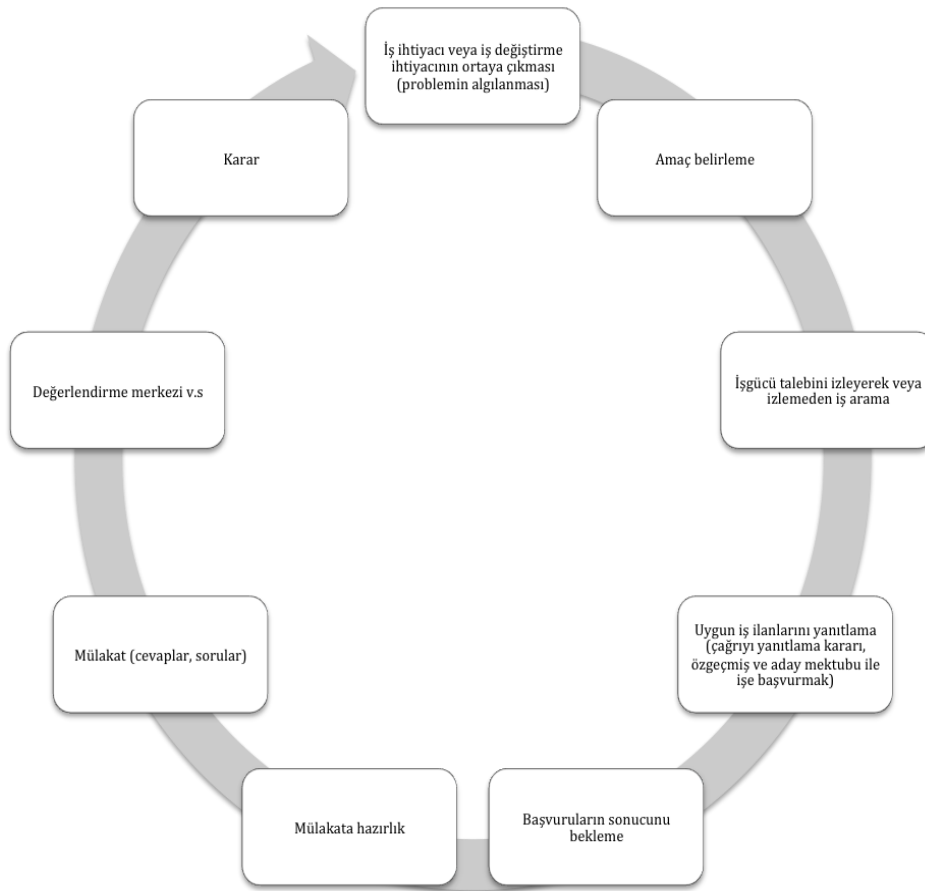
İnsan kaynakları talebinin düşük, insan kaynakları arzının yüksek seyrettiği koşullarda; iş arama, iş arama süreci ve iş başvurusu önemli konulardır ve öyle görünüyor ki, bu konular gelecekte de önemini koruyacaktır.

Osberg’e göre (1993), iş arama, “en büyük balığı yakalamak” gibidir. Bunun için balıkçı belli avlanma olanaklarıyla uygun bir yerde zaman geçirir. İş arama, potansiyel işler (Steffy, Shaw ve Noe, 1989) ve iş fırsatları hakkında (Boswell, 2006) bilgi elde etmeye yönelik çaba, davranış ve ayrılan zamandır (Green, Hoyos, Li ve Owen, 2011; Blau, 1993; Schwab, Rynes ve Aldag, 1987). İş arama, hareketli bir süreçtir (Barber, Daly, Giannantonio ve Phillips, 1994; Saks ve Ashforth, 2000; Wanberg, Glomb, Song ve Sorenson, 2005; Wanberg, Zhu ve Van Hooft, 2010; Sun, Song ve Lim, 2013). Van Den Berg’e göre (1990), iş arama faaliyetleri hareketli ve belirsiz bir ortamda gerçekleşir. İş arayan, zaman geçtikçe ve birçok nedene bağlı olarak iş arama sıklığında değişiklik yapabilir. İşveren de amacını değiştirebilir; bu durumda iş arayan da amacını yeniden düzenlemek veya değiştirmek zorunda kalır. Amaca ulaşma süresi uzadıkça ylgın bir hâl ortaya çıkabilir ve iş arama çabaları azalabilir (Borgen & Amundsen, 1987). İş arama, iş deneyimi olan ve/veya olmayan kimseler açısından iş bulmanın öncelikli aracıdır (Rogelberg, 2007, p. 414; Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001; Prussia, Fugate & Kinicki, 2001; Saks & Ashforth, 1999). İş arama, amaca yönelik bir faaliyet ve davranıştır (Van Hooft & Noordzij, 2009; Van Hooft & Saks, 2008). Amaç iş bulmaktır; amaca ulaşılmasıyla, iş arama faaliyeti son bulur (Saks, 2004, p. 157).

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

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

Tablo 1

İş arama süreci

3. KARMAŞIKLIK KURAMI, KARMAŞIKLIK, BASİT-KARMAŞIK

Karmaşıklık kuramı, karmaşık sistemlerin işleyişini, karmaşık sistemlerin ürettiği problemlere çözüm yaklaşımlarını konu alır. Karmaşıklığın anlaşılmasını sağlar. Karmaşıklık kuramı; fizik, biyoloji, kimya, matematik, çevre, bilgisayar, yönetim, ekonomi vb. bir çok alana uygulanmıştır.

Karmaşık düşünme ve yöntem, karmaşıklık bilimini oluşturur. Karmaşıklık bilimi, bütünü oluşturan parçalar arasındaki ilişkilerin, etkileşimin niteliğini ve bütünün nasıl değişime uğradığını inceler. Karmaşık koşulların belli özellikleri vardır: Çok sayıda parça yoğun bir ilişki ağıyla birbirine bağlıdır. Parçalar, geniş hareket olanağına, etki ve etkileşim gücüne sahiptir. Karmaşık koşullar kısmen analiz edilebilir, karmaşık koşulların hareketleri sayısal olarak kısmen açıklanabilir. Karmaşıklık biliminin esas yöntemi sentezdir. Karmaşıklık belirsizliktir. Karmaşık koşulların belirsizliği ancak azaltılabilir. Eko-sistem, karmaşık sisteme uygun bir örnektir. Karmaşık koşulların işleyişini anlamaya yönelik

uygun düşünme biçimi, sistemsel (bütüncül) düşünmedir. Karmaşık koşulların ürettiği karmaşık problemlerin çözümünde, kalitatif yöntemlerden ve yaratıcı tekniklerden yararlanır.

Karmaşıklık, belirli bir zaman süresi boyunca bir sistemin eğiliminin çok sayıda farklı durumlara bağlı olduğu şeklinde tanımlanabilir. Karmaşıklık, doğrusal olmayan dinamik sistemlerin incelenmesi sırasında ortaya çıkar. Karmaşık bir sistemin, iki görünüşünden söz edilir. Birincisi; sistemin konumu veya durumu, yani belli bir zaman aralığındaki görünüşü, ikincisi ise, sistemin dinamiğidir; diğer ifadeyle sistemin durumunda zamana bağlı olarak gözlenen değişimdir (Crutfield, Doynne, Packard & Shaw, 1986). Bu noktada, her dinamik sistemin, karmaşık olmadığını, buna karşılık her karmaşık sistemin dinamik sistem olduğunu “dinamik - karmaşık - basit” arasındaki farkı açıklayarak ortaya koymak gerekir.

Üretim yapan bir makina veya elektronik bir aygıt olan bir bilgisayar basit sistemlere örnektir. Basit sistemler, belirli bir girdiyi, belirli sürede, belirli bir işlemin ardından belirli bir çıktıya dönüştürür. Böyle bir sistemin işleyişinden çıkan sonuç hep aynıdır; beklenmedik bir sonucun ortaya çıkma olasılığı yoktur. Ortaya çıkan sonuç, başlangıç noktasında öngörüldüğü gibi ortaya çıkar. Basit sistemlerde görülen, basit neden-sonuç ilişkisine benzer doğrusal bir işleyiştir. Bir arıza çıkmadıkça sonuç aynı olur. Rastlantı ve/veya belirsizlik söz konusu değildir. Basit sistemlerin işleyişi veya dinamizmi, tamamen insana bağlıdır.

Karmaşık bir sistem şüpheli biçimde hareket eder. Bu sistemler başlangıç koşullarına karşı duyarlıdır (Rosnay, 1991, s.469). Bir hareketin ardından nelerin ortaya çıkacağını başlangıç koşulları belirler, fakat bu başlangıç koşullarını da kesin olarak tanımlamak mümkün olmaz. Aynı girdilerle, çeşitli çıktılar elde edilebilir, küçük bir neden önemli sonuçlar doğurabilir. Karmaşık bir sistemde, değişmez bir işlemde söz edilemez, işlemin kendisi de değişime uğrayabilir. Karmaşık bir sistemi oluşturan parçalarının hareketi tek yönlü, doğrusal değil, dögüseldir. Genel çerçevede karmaşık sistemlerin hareketini tahmin etmek imkânsız hale gelir.

4. KARMAŞIKLIK KURAMININ İŞ ARAMA SÜRECİNE UYARLANMASI ÜZERİNE TARTIŞMA

İş ve çalışma düzeni ilk toplumlardan itibaren değişikliğe uğramıştır. Bu değişim, basit iş ve çalışma düzeninden, karmaşık iş ve çalışma düzenine doğru gerçekleşmiştir. Sanayi devriminin ortaya çıkardığı iş ve çalışma ilişkileri en belirgin ve dikkat çekici olandır. Zira fabrika sistemi bu yeni düzeni ortaya çıkarmıştır; öncekilere göre daha karmaşıktır. Fabrika bilimsel esaslara göre tasarlanmıştır; işleyişi de öyledir. Fabrikada işçi olmak isteyenler, ilk kez akılcı işgören seçme süreçleriyle karşılaşmışlardır. Kuşkusuz bugünkü fabrikanın işgören seçme süreci, ilk fabrikanın işçi seçme sürecinden daha karmaşıktır. Karmaşıklık gittikçe artarak bugünlere ulaşılmıştır. İş arayanların bugün basit, sıradan davranışlarla amaçlarına ulaşmaları çok zordur. Daha karmaşık yollar seçmek ve akılcı davranışları benimsemek, iş arama süreci hakkında daha bilgili olmak, karmaşık koşulların gerekleridir.

İş arama sürecinin karmaşıklığı, iş arayanların sürekli olarak değişik iş arama davranışları göstermesine dayanır. İş arayan kişi, sürecin bu karmaşıklığını kabul etmesi ve esnek davranışlarıyla sürecin içinde yer alması gerekir. İş arama sürecinde amaca ulaşmayı etkileyen faktörlerin çok olması, bu faktörlerin hareketlerindeki çeşitlilik, dinamizm karşısında, davranışlarını devamlı olarak, hızla değiştirme kapasitesi geliştirmesi gerekir. Sürecin karmaşıklığı; sıradan, durağan davranışlarla aşılamaz.

Hasan Latif'e göre (Kişisel erişim, 21 Haziran 2017), iş arayanlar iş arama sürecini başından sonuna kadar tüm aşamalarını kusursuz bir şekilde yönetemez. Süreç boyunca, farklı görüşlere, yeni bilgilere ve yorumlara ihtiyaç duyulur. Sürecin aşamalarının gereklerini yerine getirmek ve sırayla birer birer aşmak, amaca ulaşmak için yeterli olmayabilir. İş arama sürecini, bir aşamanın sonlanmasının ardından diğer aşamaya geçileceği kronolojik bir düzen olarak düşünmek hatalıdır. Sürecin karmaşıklığı, daha önce üzerinde durulmuş aşamalar üzerinde, ihtiyaç duyulduğunda tekrar durmayı gerektirir. Bu, sürecin aşamalarının yinelenmesi anlamına gelir. Yineleme sayesinde, süreç boyunca edinilen deneyim ve bilgi üzerinde düzeltme ve yeniden düzeltme olanağı sağlanabilir. O halde, iş arama sürecinde her aşamanın sonucu kesin bir sonuç değil, geçici bir sonuç olarak görünür. Süreç kesin olarak tamamlanacağı ana kadar, adımların üzerinde tekrar durmaya elverişlidir. Yinelenmiş süreç, amaca yönelik dögüyü gösterir. Bir aşamanın diğer aşamalar karşısında bir üstünlüğü söz konusu değildir. Dögüsel süreç boyunca, her adım diğerleriyle bağlantı ve etkileşim halinde evrilir.

Karmaşık sistemlerin özelliği, başlangıç koşullarına hassasiyet (küçük nedenlerin büyük sonuçlarının olabileceği/olmayabileceği), iş arama süreci için de geçerlidir. İş arama sürecinde, her aşamayı ve her alt aşamayı birer başlangıç koşulu olarak tanımlıyoruz. Şunu da açıklamakta yarar vardır ki, tablo 1’de alt aşamalar gösterilmemiştir. Dolayısıyla tüm başlangıç koşullarını göstermek ve başlangıç koşullarının tamamını ortaya sermek mümkün değildir. Sürecin analizi, başlangıç koşullarının ne kadar çok olduğunu, bununla birlikte hatırlanamayan veya dikkatten kaçan başlangıç koşullarının olabileceğini gösterir. Sürecin aşamaları kendi içinde alt aşamalara ve yeri geldiğinde bu alt aşamalar da daha alt aşamalara ayrılır. İş arama sürecininin karmaşıklığında, beklenmeyen veya arzu edilmeyen bir sonuç ortaya çıktığında, bunun nedenini bulmak zorlaşır. Zaten, iş arama sürecinde amaca ulaşmayı zor/imkânsız hale getiren de budur (Hasan Latif, Kişisel erişim, 22 Haziran 2017).

KAYNAKÇA

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.

Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46(2), 313–330.

Blau, G. (1994). Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2), 288–312.

Borgen, W. A., & Amundson, N. E. (1987). The Dynamics of Unemployment. *Journal of Counseling & Development*, 66(4), 180–184.

Boswell, W. R. (2006). Job search. In *Encyclopedia of industrial/organizational psychology* (S.C. Rogelberg, pp. 414–416). Thousand Oaks: Sage.

Crutfield, J. P., Farmer, J. D., Packard, N. H., & Shaw, R. S. (1986). Chaos. *Scientific American*, 254(12), 46–57.

Green, A. E., Hoyos, M. de, Li, Y., & Owen, D. (2011). Job Search Study: Literature review and analysis of the Labour Force Survey (Research Report No. 726) (p. 8). London: Department for Work and Pensions.

Güler, B. K. (2012). Job Search Behaviour: An Integrative Psycho-Social Approach. “IS, GUC” *Industrial Relations and Human Resources Journal*, 14(2), 7–24.

ILO. (2014a). Global Employment Trends 2014: supporting data sets, Employment by sector. Retrieved from http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS_234879/lang--en/index.htm

İstanbul Medical Chamber. (2012). Neoliberal Politikalar Ruh Sağlığı İçin Tehlike Demek. Retrieved from <http://www.istabip.org.tr/index.php/haber-arsivi/2643-neoliberal-politikalar-ruh-sal-cin-tehlike-demek.html>

Kadir Has Üniversitesi. (2014). Retrieved from <http://www.khas.edu.tr/news/970/455/Khas-2013-Tuerkiye-Sosyal-Siyasal-Egilimler-Arastirmasi-Sonuclari-Aciklandi.html>

Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837–855.

Koen, J., Klehe, U.-C., Vianen, A. E. M. van, Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: the impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139.

Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.

Latif, H., & Uçkun, G. (2004a). İş ilanı nasıl yanıtlanır? İstanbul: Rota yay.

McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53–76.

- Morin, E. M. (2004). The meaning of work in modern times (p. 3). Presented at the 10 th World Congress on Human Resources Management, Rio de Janeiro, Brazil. Retrieved from http://web.hec.ca/criteos/fichiers/upload/MOW_in_MTimes_EMM200804.pdf
- Osberg, L. (1993). Fishing in different pools: Job search strategies and job-finding success in Canada in the early 1980s. *Journal of Labour Economics*, 11(2), 348–386.
- Prussia, G. E., Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2001). Explication of the coping goal construct: Implications for coping and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1179–1190.
- Rogelberg, S. G. (2007). Job Search. In *Encyclopedia of Organizational Psychology* (Rogelberg S. G., pp. 414–416). California: Sage.
- Rosnay, J. de. (1991). *Les rendez-vous du futur*. Paris: Fayard.
- Saks, A. M. (2004). Job search success: a review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. In *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (S. D. Brown, R. W. Lent, pp. 155–179). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 335–349.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 277–287.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is Job Search Related to Employment Quality? It All Depends on the Fit. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646–654.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. In *Research in personnel and human resources management* (Kendrith Martin Rowland, Gerald R. Ferris, Vol. 5, pp. 129–166). Greenwich: JAI Press.
- Soelberg, P. (1967). Unprogrammed decision making. Retrieved from https://openlibrary.org/works/OL10725480W/Unprogrammed_decision_making
- Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 254–269.
- Sun, S., Song, Z., & Lim, V. K. G. (2013). Dynamics of the Job Search Process: Developing and Testing a Mediated Moderation Model. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 771–784.
- TÜİK. (2017). İşgücü İstatistikleri, Mart 2017. Retrieved from <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=24628>
- Van Den Berg, G. (1990). Nonstationarity in Job Search Theory. *The Review of Economic Studies*, 57(2), 255–277.
- Van Hooft, E. A. J., & Noordzij, G. (2009). The Effects of Goal Orientation on Job Search and Reemployment: A Field Experiment Among Unemployed Job Seekers. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1581–1590.
- Van Hooft, E. A. J., Wanberg, C. R., & Van Hoyer, G. (2013). Moving beyond job search quantity Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*, 3(1), 3–40.
- Van Hoyer, G., & Saks, A. M. (2008). Job search as goal-directed behavior: Objectives and methods. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 358–367.
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-Search Persistence During Unemployment: A 10-Wave Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 411–430.
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & Van Hooft, E. A. J. (2010). The Job Search Grind: Perceived Progress, Self-Reactions, and Self-Regulation of Search Effort. *Academy of Management Journal*, 53(4), 788–807.
- World Health Organization. (2013). How to avert a public health emergency. New review provides solutions to bridge the health divide across Europe. Retrieved from

<http://www.euro.who.int/en/media-centre/sections/press-releases/2013/10/how-to-avert-a-public-health-emergency.-new-review-provides-solutions-to-bridge-the-health-divide-across-europe>
World Health Organization. (t.y.). WHO definition of Health. Retrieved from <http://www.who.int/about/definition/en/print.html>