

AKADEMİK DANIŞMANLIĞIN İŞ ARAMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TURİZM ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

The Effect of Academic Counseling on Job Search Behavior: A Research on Tourism Students

Gönderim Tarihi: 02.03.2018

Kabul Tarihi: 12.06.2018

Doi: 10.31795/baunsobed.437793

Murat YEŞİLTAŞ*

Olca Y KİLİNÇ**

Uğur KİLİNÇ***

Hüseyin ÇEKEN****

ÖZ: Araştırmada akademik danışmanlık sisteminin, öğrencilerin aktif ve iş aramaya hazırlık davranışları üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yükseköğrenimi tamamlama aşamasında olan öğrencilerin iş arama davranışı içinde olması, farklı kanalların desteğini de ortaya çıkarmaktadır. Üniversitelerdeki akademik danışmanlar, biçimsel görev tanımları içinde yer almasa da rol ötesi davranış kalıpları olarak iş arama davranışını destekleyecek kaynaklardan bir tanesidir. Bu anlamda çalışma 4 Turizm Fakültesi ve 1 Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulunda okuyan 375 son sınıf öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, anket tekniğinden faydalanılmıştır. Verilerin elde edilmesinde alan yazında yer alan ölçekler kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS ve LISREL programları aracılığıyla incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları akademik danışmanlığın niteliğinin iş aramaya hazırlık ve aktif iş arama davranışları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Akademik Danışmanlık, İş Arama Davranışı, Turizm Eğitimi.

¹ Bu çalışma yazarlar tarafından 18. Ulusal Turizm Kongresi'nde aynı isimle sunulmuş özet çalışmanın yazarlar tarafından genişletilmiş halinden oluşmaktadır.

* Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, myesiltas@mehmetakif.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0001-7865-0407

** Dr. Öğr. Üyesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, olcaykilinc@mehmetakif.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1369-3139

*** Dr. Öğr. Üyesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, ugurkilinc@mehmetakif.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0001-6412-2689

**** Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi, hceken@mu.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-6614-3018

ABSTRACT: This study aims to investigate the effects of academic advising system on students' job search behavior. The fact that the students who are in graduation are in the job seeking behavior also necessitates the support of different channels. Academic advisor in universities are one of the sources to support job search behavior as in-role behavior patterns, even though they are not part of formal job descriptions. In this regards, the study was carried out with 375 senior students studying at 4 Tourism Faculty and 1 School of Tourism and Hotel Management. In the study, the questionnaire technique was utilized to obtaining the data. The data were obtained from the scales in the literature. The data obtained in the study were analyzed using SPSS and LISREL programs. The results of the study show that the nature of the advising is influential on preparation for job seeking and active job seeking behaviors.

Keywords: Academic Advising, Job Search Behavior, Tourism Education.

GİRİŞ

Yükseköğrenim eğitimini tamamlamış olan bir öğrencinin istihdam edilebilirlik düzeyi üniversitelerin, hükümetlerin, işverenlerin ve hatta içerisinde öğrencilerin kendilerinin de yer aldığı üniversite eğitiminin tüm paydaşlarını yakından ilgilendiren önemli bir husustur (Yizhong vd., 2017: 224). Günümüzde, toplumsal düzeyde ve iş gücü piyasasında değişen ihtiyaçlara bir cevap olarak mesleki eğitim veren eğitim kurumları da kendi sorumluluklarını; değişen ihtiyaçlar doğrultusunda eğitim gören öğrencilere yardımcı olarak, kariyer gelişimleri konusunda ve de kariyer başlangıçlarında destek sağlayarak yerine getirmektedir (Mittendorff vd., 2010: 491). Eğitim kurumlarının bu tip faaliyetler içinde olmalarının sebebi olarak küresel anlamdaki iş gücü piyasasındaki hareketlilik sonucunda artan rekabet gösterilebilir. İş arama faaliyetlerini ilk kez gerçekleştirecek mezuniyet aşamasındaki kişiler için bu hareketlilik, iş arama davranışlarını doğru bir şekilde yönetebilmeleri adına oldukça önemlidir (Güler, 2012: 12).

Eğitimlerini tamamlayarak mezun olan öğrencilerin okul hayatından, iş hayatına geçiş yapması oldukça önemli bir aşamayı oluşturmaktadır. Eğitim hayatının geride kalması ve hayatın yeni bir dönemine bir işgören olarak başlamak, kişinin gelecekteki kariyer başarısını kapsayan gelecek kariyeri ile ilgili önemli kararlar alabilmeyi gerektirmektedir (Koen vd., 2012). Yükseköğrenim eğitimi kişilere mezuniyet sonrasında ihtiyaç duyacağı bilgiler ve donanım sağlamış olsa bile, mezun olan bireylerin iş bulabilme adına yeterli bağlantılarının olmaması, iş deneyimlerinin düşük olması veya ülkede içerisinde bulunduğu ekonomik sorunlar işleri durumu iyice zorlaştırabilmektedir. Üniversiteden

mezun aşamasında olan öğrencilerin istihdam edilebilmesi, onlara yeni bir kariyere başlama ve eğitim aşamasında edindikleri bilgi ve yetenekleri kullanma olanağı sağlamaktadır. Şayet öğrenciler üniversite eğitimi döneminde, danışmanlık kapsamında yeterince destek alabilirlerse, bu durum öğrencilerin iş gücü pazarı ve bireysel kariyerleri konuları ile ilgili yeterince destek aldıkları anlamına gelecektir. Dolayısıyla bu durum öğrencilerin kendi bireysel kariyerleri ile ilgili oldukça önemli tavsiyeleri ve yönlendirmeleri de aldıklarını göstermektedir (Renn vd., 2014: 422). Bu tavsiyeler ve yönlendirmelere rağmen kişinin kariyerinin başlangıcı olarak görülebilecek mezuniyet aşaması, geçici işlerin yoğunlukta olması sebebi ile inişli-çıkışlı bir dönem ifade etmektedir. Aynı zamanda bu inişli-çıkışlı dönem iş bulma ve işsizlik arasındaki bir geçişi de kapsamaktadır (Baay vd., 2014: 443). Bu durum geçişin kolaylaştırıcısı olarak rol üstlenen danışmanların, eğitimcilerin ve ailelerin fazladan rol üstlenmesini gerektiren bir süreci de yansıtmaktadır. Farklı paydaşların sağlayacağı bağlantılarla bu sürecin tamamlanması kolaylaşmaktadır.

Bu amaçla araştırmada, mezuniyet aşamasında olan turizm öğrencilerinin, istihdama katılma sürecinde önemli bir paydaş ve katkı sağlayıcı olduğu düşünülen akademik danışmanların ve dolayısıyla eğitimcilerin iş arama davranışları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bireysel farklılıklara rağmen danışmanların önemli bir kariyer desteği sağladığı, bu durumun ise öğrencilerin kariyer planlamalarının şekillenmesinde ve iş aramalarında destekleyici unsur olduğu yadsınamaz bir gerçektir (Renn vd., 2014: 422).

LİTERATÜR TARAMASI

Akademik Danışmanlık Sistemi

Danışman (yönlendirme faaliyetini yapan) ve danışan arasında, bireyler arasındaki ilişkilerden doğan bir değişim ortaya çıkmaktadır (Ramaswami ve Dreher, 2010: 501). Danışmanlığın temelinde daha deneyimli, bilgili ve uzman olan kişilerle, deneyimi daha az olan bireyler arasında kariyer ve bireysel gelişimin sağlanması amacıyla yönelik olarak oluşan tavsiyeleri, danışmanlık ve destekleme eylemlerini barındıran bir ilişki bulunmaktadır (Noe vd., 2002:130).

Akademik danışmanlığın temel amaçlarından birisi öğrencilere kariyer yeteneklerini geliştirmeleri için rehberlikte bulunmaktır (Mittendorff vd., 2012: 492). Danışmanlık sisteminde danışmanın temel görevi; “öğrencilerin öz-yeterliliklerinin sağlanması amacı ile öğrencilere yardımda bulunmaktır”. Bu duruma ek olarak eğitim sistemi içinde danışman; “danışılan birey, süreci onaylayan, koruyucu, rol model olan, bağlantı sağlayan ve bilgi veren” işlevlerini de yerine getirmektedir (Noy ve Ray, 2012: 878). Danışmanlık; kişilere kariyerleri ile ilgili sahip olunması veya elde edilmesi gerekenlerin neler ol-

duğunu, mesleği tanımayı, sonuç olarak da karar vermeyi, uyum sağlamayı ve kariyerlerini yönlendirmeyi sağlayan bir süreçtir (Esfahani vd., 2012: 1049). Yükseköğretim düzeyinde verilen akademik danışmanlığın temelinde sosyolojik ve psikolojik ihtiyaçlara cevap aramak yatmaktadır. Bu şekilde öğrencilerin bireysel ve akademik gelişimine katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Aynı zamanda bu şekilde davranılarak öğrenciye yükseköğrenimi boyunca karşılaştığı problemlerin çözümüne yönelik olarak hareket etmeyi benimsetmek, yeni kuralları benimsemeyi ve öğrenme için gerekli doğru araştırma tekniklerini kullanmayı öğretmek, kişisel gelişimin sağlanması ve sorun çözme tekniklerini öğretmek gibi faydaların elde edilmesi hedeflenmektedir (Köser, 2010: 8). Akademik danışmanlık konusu, yükseköğrenim hayatı süresince öğrencilere kendi potansiyellerinin farkına varması ve ortaya çıkarılması amacıyla fayda sağlanabilecek bir sistem olarak değerlendirilebilir. Akademik danışmanlar öğrencilere özerk birer birey olmalarını sağlayarak, farklı kesimlerle bütünleşmesine yardımcı olarak veya sorumluluk almalarına katkı sunarak yardımcı olabilmekte, öğrencilere geniş bir toplum yapısı içerisindeki rollerinin anlaşılmasında ya da öğrencilik hayatı gibi üstlenilmesi gereken farklı rollerde yerine getirmesi gereken görevlerin daha iyi anlaşılmasında yardım edebilmektedirler (Dibia ve Obi, 2013: 122).

Avrupa ülkelerinde yükseköğretim düzeyinde danışmanlık hizmetleri açısından bir değerlendirme yapıldığında danışmanlık hizmetleri odak ve düzey bakımından incelenmektedir. Danışmanlık hizmetlerinde odak konusu; mesleki rehberlik ve kişisel rehberlik olarak iki boyutta değerlendirilmektedir. Düzey açısından ele alındığında ise ilk olarak öğrenmenin biçimsel bir fonksiyonu şeklinde değerlendirilmektedir. Düzey açısından ikinci olarak değerlendirmede bazı düzeyleri açısından kişiye özgü danışmanlık sağlanmakta, üçüncü olarak ise biçimsel öğrenme fonksiyonunun dışında psikolojik danışmanlık niteliğinde oluşturulmaktadır. Yapılan danışmanlık hizmetleri söz konusu olduğunda ise daha ziyade uzmanlaşma karşımıza çıkmaktadır (McCarthy, 2004: 162).

Ülkemiz açısından akademik danışmanlık faaliyetleri Avrupa ülkelerindeki üniversitelerden bazı farklılıklar göstererek yürütülmektedir. Kuzgun ve diğerlerinin (1997) yapmış olduğu çalışmada akademik danışmanların görevlerinin daha ziyade geleneksel tarz olarak ifade edilen görevleri kapsadığı belirtilmektedir. Buna göre danışmanlar; ders programlarının yapılmasına yardımcı olma, öğretim faaliyetleri ile ilgili bilgi sunma, yönetim ve öğrenciler arasındaki iletişimi sağlama gibi faaliyetleri yerine getirmektedirler. Bu durumun yanı sıra danışmanlığın kanunla tanımlanmış açık bir görev tanımının olmaması, kavramın uygulamadaki sınırlarını belirlemeyi zorlaştırmaktadır. Bu konuda aynı çalışmada öğrencilerin akademik danışmanlardan; öğretim faaliyetlerine

dair bilgi verme (sınavlar, yönetmelikler ve etkili çalışma yöntemleri gibi) ve yönetim ile öğrenciler arasında iletişim sağlama gibi konularda beklentilerinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırma sonuçları beklentiler ile gerçekleştirenler arasında farklılıkların olduğunu göstermektedir.

İş Arama Davranışı

İş bulma faaliyetinin en önemli bileşenlerinden olan iş arama davranışı, günümüz çalışma hayatının tamamlayıcı öğelerinden birisidir. İş arama faaliyeti bazen çalışma aşmasındayken yapılabilirken, genelde işsiz durumda olan kişiler tarafından gerçekleştirilmektedir (Güler, 2012 11). İş arama davranışı “istihdam edilmek amacı ile benlik düzenleme sürecini içeren, istihdam edilme sürecinde düşünce, duygu ve davranışların bir yansımasının şekli olarak; yoğunlaşma-çaba (sıklık ve iş arama faaliyetlerine yönelik çabayı), içerik yönlendirme (faaliyetlerin bütünleşmesi ve bu faaliyetlerin kalitesi) ve devamlı-ısrarla (arama faaliyetlerinin ısrarlı ve dinamik bir süreç olarak yürütülmesi) yerine getirilen faaliyetler” şeklinde tasarlanabilmektedir (Kanfer vd., 2001: 838). Zikic ve Saks (2009); Kanfer vd. (2001) yapmış oldukları tanımlamalarda iş arama davranışının “istihdam edilme amacının bağlılık ve özdeşleşme ile başladığını” ve “iş arama davranışlarına yönelik yapılan faaliyetlerin amaçlara neden olduğunu” belirtmektedirler.

İş arama davranışının (iş arama faaliyetleri olarak da nitelendirilebilir) alan yazında farklı tekniklerle kurgulandığı görülmektedir. İş arama davranışının yoğunluğu ve iş arama davranışına yönelik çaba, bu tekniklerin kurgulanmasında en sık kullanılan yöntemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Çaba, iş arayan kişinin istihdam edilebilmesi için harcamış olduğu enerjiyi ve ısrarı yansıtmakta iken, yoğunluk kavramı iş arama sürecinde yapılan hazırlıkları ve faaliyetlerin sıklığını yansıtmaktadır (Boswell vd., 2012: 129-132). Öğrencilerin yeterli iş aramaya yönelik yeterli zamanı ve çabayı harcamamaları durumunda, bu durum öğrencilerin kendi kariyerleri ile ilgili tatminsizliklerine ve iş bulamamalarına neden olabilmektedir (Renn vd., 2014: 422). Schwab vd. (1987: 141), iş arama yoğunluğunun kişinin finansal ihtiyacı ve öz saygısı olmak üzere iki farklı bireysel farklılığın etkisi altında olduğunu ifade etmektedir. Kişinin ne kadar çok finansal temelli ihtiyacı varsa ve ne kadar üst düzeyde öz saygıya sahip ise o kadar yoğun düzeyde iş arama faaliyeti içinde olduğunu belirtmektedir.

Blau (1994), iş arama davranışını iş aramaya hazırlık ve aktif iş arama davranışı olmak üzere iki şekilde farklılaşması gerektiğini belirtmektedir. Bu tarz bir farklılaşmanın temel sebebi olarak “iş gören devir sürecinin daha iyi anlaşılması” gösterilmektedir. Aktif iş arama davranışı herhangi bir kişinin işinden

ayrıldığı zaman ve bir işte çalışmıyorken (iş başvuru formu doldurulması, iş görüşmesi yapılması vb.) kendisine alternatif iş imkanları aramasına yönelik faaliyetleri kapsamaktadır. İş aramaya hazırlık ise işten ayrılma ile dolaylı olarak bağlantılı olan faaliyetlerdir. İş aramaya hazırlık bireyin daha sınırlı ve istenmeyen iş seçenekleri arasından, bilgi toplama süreci içinde bir iş bulmasını kapsamaktadır. İş aramaya hazırlık aşaması, istenilen alternatiflerin var olup olmadığının araştırmasını ifade etmektedir. Bu süreçte kişinin etrafında bulunan akraba, arkadaş veya akademik danışmanlardan olası pozisyon veya iş olanakları hakkında bilgi edinilmektedir (Güler, 2012: 16).

İş arama davranışlarının başarı ile sonuçlanması konusunda karar süreci oldukça etkilidir. Bireyin kararlarını etkileyen farklı değişkenler söz konusu iken, *bilgi arama* ve *seçim yöntemi* karar sürecini meydana getirmektedir. *Bilgi arama* ve *seçim yöntemi* değişkenleri birbiriyle ilişkili fakat birbirinden farklı kavramlardır. *Bilgi arama*; kişilerin farklı kararları için bilgileri nasıl elde ettiğine yönelik stratejileri içermektedir. *Karar yöntemi*; bireyin son aşamada kararını mantıksal bir yöntemle mi yoksa sezgisel yöntemlerle mi aldığını ifade eden bir süreçtir (Crossley ve Highhouse, 2005: 257-258).

İş Arama Davranışının Öncülü Olarak Akademik Danışmanlık

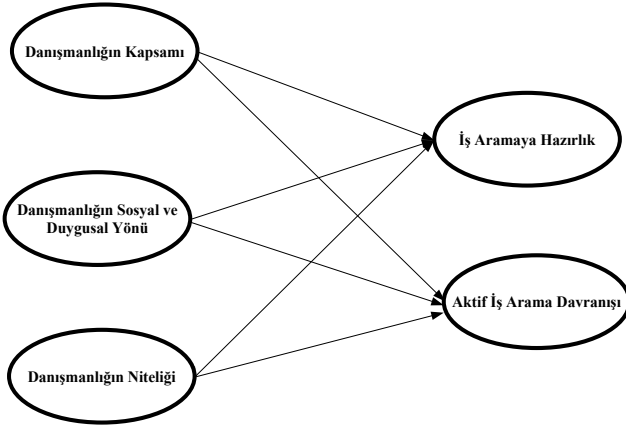
İş arama sürecinde iş arayan kişi (mezuniyet aşamasında olan bir öğrenci de olabilir) farklı bilgi kaynaklarına başvurabilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalarda iş arama yoğunluğu ile bilgi kaynakları tek başlarına değerlendirilmekte ve bunların hangisinin daha etkili olduğu ise dikkate alınmamaktadır. Bilgi kaynakları bu sürecin en önemli bileşeni durumundadır. Çünkü süreç içerisinde iş arayanlar en önemli bilgileri ve fırsatları buradan sağlamaktadır. Söz konusu bilgi kaynakları biçimsel ve biçimsel olmayan kaynaklar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Biçimsel bilgi kaynaklarını iş ilanları, istihdam sağlayan bürolar veya resmi kurumlar oluşturmaktayken, biçimsel olmayan iş kaynakları ise arkadaşlar, akrabalar ve eğitimcilerden oluşabilmektedir. Alan yazında yer alan farklı araştırmalar en uygun ve doğru istihdamın biçimsel olmayan bilgi kaynaklarından elde edildiğini belirtmektedirler (Saks, 2006: 402).

Yeni mezun olmuş veya mezuniyet aşamasındaki kişiler açısından iş arama oldukça karmaşık ve ilginç bir süreçtir (Crossley ve Highhouse, 2005). Akademik danışmanlık, sosyal destek olarak işsiz olan kişinin cesaretlendirilmesinde veya işini kaybeden kişinin tekrar cesaret kazanmasında oldukça etkilidir. Akademik anlamda yürütülen danışmanlık sosyal destek kapsamında değerlendirilmektedir ve bireyin iş arama davranışının motive edilmesi açısından önemli etkenlerdendir (Vinokur ve Caplan, 1987: 1009). İş arayan kişiler farklı kaynaklardan bilgi toplayıp, farklı stratejiler uygulamakta ve süreci yönet-

mektedirler (Crossley ve Highhouse, 2005). Bu bağlamda mezun aşamasındaki öğrenciler danışmanlarıyla, diğer eğitimcilerle, farklı gruplarla ve aileleri ile etkileşime girerek bilgi toplamaktadır. Bu aşamada elde edilen bilgilerin niteliği ve niceliği iş arama süreci üzerinde belirleyici olmaktadır. Bu sürecin iyi anlaşılması; bireylerin karmaşık olan iş arama sürecinde iyi bir strateji geliştirmesi açısından belirleyici, belirsizliğin ve süreç içindeki gerginliklerin azaltılması açısından ise etkili olacaktır (Wilson, 2007: 2).

Akademisyenlerin veya danışmanların mezuniyet aşamasında olan kişilerin iş arama süreciyle ilgili olarak eğitilmesinde ve bu eğitimlerin tamamlanarak kişilerin mezun edilmesinde, hatta mezuniyet sonrası sektöre geçişin sağlanması aşamasında köprü görevi üstelendikleri söylenebilir (Wilson, 2007: 2). İş arayan veya istihdam edilmek isteyen kişiler çeşitli bağlantıları (mezunlar derneği, danışmanlık firmaları vb.) aktif iş arama faaliyetinden daha ziyade işe hazırlık aşamasında kullanılmaktadır (Van Hoye ve Saks, 2008).

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



H₁: Akademik danışmanlık sistemi kapsamının aktif iş arama davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Akademik danışmanlık sisteminin sosyal ve duygusal yönünün aktif iş arama davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Akademik danışmanlık sisteminin niteliğinin aktif iş arama davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Akademik danışmanlık sistemi kapsamının iş aramaya hazırlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: Akademik danışmanlık sisteminin sosyal ve duygusal yönünün iş aramaya hazırlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: Akademik danışmanlık sisteminin niteliğinin iş aramaya hazırlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Verilerin Analizi

Araştırmaya katılanların demografik ve bireysel özelliklerini belirlemek amacıyla yüzde ve frekans analizi uygulanmıştır (Tablo 1). Araştırmada belirlenen ilişkilerin test edilmesinde Anderson ve Gerbing'in (1988) ikili yaklaşımına uygun olarak hareket edilmiştir. Buna göre; öncelikle verilerin modeli bütün olarak doğruladığının tespit edilmesi amaçlanmıştır (Tablo 2), daha sonra ise yapısal eşitlik modeli (YEM) ile önerilen modelin ve hipotezlerin test edilmesi sağlanmıştır.

Evren ve Örneklem

Ülkemiz genelinde turizm alanında lisans eğitimi fakülte ve yüksekokul kapsamında verilmektedir. Ülkemizde turizm eğitimi veren 51 fakülte ve 40 yüksekokul bulunmaktadır (Yayla vd., 2017). Araştırmada zaman ve diğer sınırlılıklar göz önüne alınarak evrene kolay ulaşılabilirlik amacıyla araştırmacılara coğrafi olarak yakın olan eğitim kurumlarından 4 Turizm Fakültesi ve 1 Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu son sınıf öğrencileri evren olarak belirlenmiştir. Bu durum çalışmanın bir sınırlılığıdır. Araştırmanın evrenini beş farklı üniversitede turizm eğitimi alan ve son sınıf aşamasında olan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmada son sınıf öğrencilerinin belirlenmesinin nedenleri olarak; öğrencilerin kendi kariyerlerini oluşturmalarının gerekliliği, iş arama çabası içinde olmaları ve farklı iş arama çabası içinde olmaları gösterilebilir. Bu amaçla daha önce otel, seyahat acentesi, restoran vb. işletmelerde çalışan öğrenciler örneklem grubuna dâhil edilmiş; son sınıf aşamasında olmasına rağmen henüz bir turizm işletmesinde çalışmamış olan öğrenciler araştırmaya dâhil edilmemiştir. Böyle bir durumun veri toplama aşamasında tespit edilmesi halinde süreç sonlandırılmıştır. Araştırmada evren olarak belirlenen okullarda toplam 1472 son sınıf öğrencisi bulunmaktadır. Bu okullarda eğitim gören öğrencilerden tamamına ulaşılması hedeflenmiş bununla birlikte verilerin toplanması sırasında okulda olmayan veya araştırmaya katılmak istemeyen öğrencilerden veri elde edilememiştir. Sonuç olarak araştırma 375 öğrenciden elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem sayısının yeterliliği açısından literatürde çok farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Çalışmanın örneklemini temsil düzeyinin % 25,5 olduğu göz önüne alındığında araştırmanın sınırlılıkları ve sayıtları kapsamında örneklemin evreni temsil gücünün oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Akademik Danışmanlık Sistemi: Öğrencilerin Akademik Danışmanlık sistemi ile ilgili algılarını ölçmek amacıyla Noy ve Ray (2012) ve Mittendorf vd. (2010) çalışmalarından faydalanılarak Tuna ve diğerleri (2014) tarafından oluşturulan 34 ifadeli ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek araştırmacılar tarafından 4 boyut olarak tasarlanmıştır. Ölçek, Tuna ve diğerleri (2014) tarafından Türkçe olarak kullanılmış ve 3 boyutlu olarak doğrulanmıştır. Bu çalışmada ölçeğe öncelikle açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmış ve daha sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile yapının geçerliliği sağlanmıştır. Ölçeğin açıklayıcı faktör analizi sonuçları 3 bileşenli bir yapının tekrar oluştuğunu göstermektedir. Çalışmanın AFA ve DFA sonuçları Tablo 1’de yer almaktadır.

İş Arama Davranışı: İş arama davranışını ölçmek amacıyla Blau’nun (1994) çalışmasında yer alan İş Arama Davranışı ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçek 12 madde ve iş aramaya hazırlık ve aktif iş arama davranışları olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. İş arama davranışı ölçeğine yönelik yapılan çeviri-geri çeviri yöntemi ve uygulanan pilot çalışma ile bu ölçeğin dilsel geçerliliği sağlanmıştır.

BULGULAR

Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan örnekleme ait demografik bulgular incelendiğinde, katılımcıların %53,2’si erkek (n=197) ve %46,2’si kadın (n=171) öğrencilerden oluşmaktadır. İki katılımcı cinsiyetini belirtmemiştir. Öğrencilerin %12,7’si (n=47) Turizm İşletmeciliği bölümünde, %47,8’i (n=177) Konaklama İşletmeciliği bölümünde, %14,6’sı (n=54) Seyahat İşletmeciliği bölümünde, %24,6’sı (n=91) Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde, %0,03’ü (n=1) Rekreasyon Yönetimi bölümünde eğitim almaktadır. Öğrencilerin turizm sektöründeki toplam deneyimleri incelendiğinde %34,3’ünün 1 yıldan az, %31,2’sinin 1-3 yıl, %15,7’sinin 4-6 yıl ve %18,8’inin ise 6 yıldan fazla bir süre (bu süreler liselerde alınan turizm eğitimleri dâhil edilmiştir) turizm sektöründe deneyim sahibi olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların son iş deneyimlerinin; %73’ü otel işletmelerinde %13,1’i Seyahat Acentelerinde ve %13,9’u ise diğer işletmelerde (1. Sınıf restoran, barlar vb.) olduğu belirlenmiştir.

Araştırma Ölçeklerine Ait Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik AFA ve DFA uygulanmıştır. Akademik danışmanlık sistemini ölçmeye yönelik kullanılan ölçeğe yapılan AFA sonucunda ölçeğin 3 boyutlu bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Söz konu-

su 3 boyutlu ölçek toplam varyansın % 73.521'ini açıklamaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) analizi sonucunda örneklem yeterliliği 0,965 olarak tespit edilmiştir. KMO değerinin 0,5- 0,10 arasında olması kabul edilebilir değerleri ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle, bu değer aralığı verilerin faktör analizine uygunluğu gösteren bir indistirdir. Bununla birlikte araştırmacılara tatminkâr gelen indis 0,7'dir (Altunışık vd., 2005: 216-217). Yapılan Barlett küresellik testi sonucunda $X^2= 8087.333$; $p<0,001$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçta değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. DFA sonuçları ise; $x^2/df= 726.41/223=3.26$, RMSEA=0.078, CFI=0.99, NNFI=0.98, NFI=0.97, GFI=0.86, AGFI=0.82, SRMR=0.036 olarak belirlenmiştir. Bu değerler literatürde yer alan ve kabul edilebilir değerler arısındadır (Schermelleh-Engel vd., 2003: 52; Meydan ve Şeşen, 2011: 35). Araştırmada elde edilen sonuçlar dikkate alındığında üç faktörlü yapının doğrulandığı söylenebilir.

Araştırmada iş arama davranışı ölçeğine yönelik yapılan AFA ve DFA sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur. Ölçeğe yönelik yapılan AFA sonuçları ölçeğin orijinaline uygun olarak iş aramaya hazırlık ve aktif iş arama davranışı olarak iki boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, 12 maddelik ölçekten 6 madde yeterli faktör yükü olan 0.50'den daha aşağı (Hair vd., 1998) bir değer sahip olması nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır. Söz konusu 3 boyutlu yapı toplam varyansın % 72.741'ini açıklamaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) analizi sonucunda örneklem yeterliliği 0.852 olarak tespit edilmiştir. Yapılan Barlett küresellik testi sonucunda $X^2= 1001.244$; $p<0,001$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçta değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Araştırmada iş arama davranışı ölçeğine yönelik yapılan DFA ile 2 boyutlu yapının doğrulanması sağlanmıştır. Ölçeğe yönelik DFA sonuçları; $X^2/df= 17.61/6=2.94$, RMSEA=0.072, CFI=0.99, NNFI=0.98 NFI=0.99 GFI=0.98, AGFI=0.95 SRMR=0.027 olarak belirlenmiştir. Bu değerler literatürde kabul edilebilir uyum ölçütleri arısındadır (Schermelleh-Engel vd., 2003: 52; Meydan ve Şeşen, 2011: 35). Araştırmada elde edilen sonuçlar dikkate alındığında iki faktörlü yapının doğrulandığı söylenebilir.

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Değişkenlere Yönelik Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

Akademik Danışmanlık Sistemi			İş Arama Davranışı			
Madde	1	2	3	Madde	1	2
Akademik danışmanım, yapmam gerekenler hakkında konuşuyorum.	,860			Potansiyel iş olanakları ile ilgili olarak eş-dost veya daha önceki işverenlerimle konuştum.	,860	
Akademik danışmanım, bireysel gelişimim hakkında konuşuyorum.	,829			Potansiyel iş olanaklarına yönlendirmesi amacıyla arkadaş veya akrabalarım ile konuştum.	,795	
Akademik danışmanım gelecekteki kariyer planlarımla ilgili konuşuyorum.	,819			Potansiyel bir iş olanağı yaratmak amacıyla mevcut bir işletmeden (iş arkadaşım vb.) faydalandım.	,720	
Akademik danışmanım önceki eğitimlerimle ilgili konuşuyorum.	,745			Potansiyel bir işletme ile iş görüşmesi yaptım.		,850
Akademik danışmanım, alanımla ilgili kariyer fırsatları konusunda bana bilgi veriyor.	,730			İş başvuru formu doldururum.		,826
Akademik danışmanım kariyer plan ve hedeflerimi destekliyor.	,730			Potansiyel bir işverenle işle ilgili telefon görüşmesi yaptım.		,641
Akademik danışmanım, kariyerimle ilgili bana öneriler sunuyor.	,728					
Akademik danışmanım, kariyere yönelik girişimler yapmam konusunda beni teşvik ediyor.	,685					
Akademik danışmanım, bana insan olarak değer veriyor.		,795				
Akademik danışmanım, benim iyiliğimi düşünüyor.		,738				
Akademik danışmanım, benim fikirlerime değer veriyor.		,707				
Akademik danışmanım benimle ilgili düşüncelerini açıkça söylüyor.		,698				
Akademik danışmanım, problemlerimin çözümünde kendi deneyimlerini benimle paylaşıyor.		,688				
Akademik danışmanım ile düşüncelerimi açıkça paylaşabiliyorum.		,648				
Akademik danışmanım kendi kariyer öyküsünü benimle paylaşıyor.		,591				
Akademik danışmanım benim için bir rol modelidir.		,526				
Akademik danışmanım, kariyerim için bana fayda sağlayacak kişilerle ilişki kurmama yardımcı oluyor.			,738			
Akademik danışmanım, okuldaki diğer kişilerle ilişki kurmama yardımcı oluyor.			,725			
Akademik danışmanım, bana arkadaşça davranıyor.			,696			

Tablo 1: (Devamı)

Akademik Danışmanlık Sistemi			İş Arama Davranışı			
Madde	1	2	3	Madde	1	2
Akademik danışmanım, benim halimi anlıyor.			,680			
Akademik danışmanım, fikirlerime saygı duyuyor.			,643			
Akademik danışmanımın tavsiyelerine uyuyorum.			,584			
AFA SONUÇLARI			AFA SONUÇLARI			
T.Varyans Açıklama Oranı: %73.521			T.Varyans Açıklama Oranı: %72.741			
KMO: 0.965; Sig:000; X ² : 8087.333			KMO: 0.852; Sig:000; X ² : 1001.244			
DFA SONUÇLARI			DFA SONUÇLARI			
X ² : 657.53; df:202; X ² /df:2.94; RMSEA: 0.078;			X ² : 17.61; df:6; X ² /df:2.94; RMSEA: 0.072;			
CFI:0.99; NFI: 0.98; NNFI: 0.98; GFI: 0.86;SRMR: 0.038; AGFI: 0.83			CFI:0.99; NFI: 0.99; NNFI: 0.98; GFI: 0.98;SRMR: 0.027; AGFI: 0.95			

Ortak Yöntem Sapması (Common Method Bias)

Ortak yöntem sapmasının tüm ölçüm değişkenleri ile aynı anda ve aynı katılımcılardan bilgi elde edilmesi nedeniyle sonuçların çarpıtılması sonucunu ifade etmektedir (Podsakoff ve Organ, 1986). Podsakoff vd. (2003), bu sorunun çözülmesinde istatistiksel ve araştırmanın tasarımı esnasında yapılacak uygulamaların kullanılabileceğini ifade etmektedir. Bu çalışmada ortak yöntem sapması sorununu ortadan kaldırabilmek için katılımcılara araştırmanın amacıyla ilgili uygulama esnasında bilgilendirilme yapılmış, aynı zamanda anket formuna anketin içeriği ile ilgili bilgilendirme notu ilave edilmiştir. Aynı zamanda, araştırmanın gönüllülük esasında yürütülmesine ve sonuçlarıyla ilgili herhangi kaygılarının olmamasına yönelik bilgilendirme yapılmıştır. Araştırmada ortak yöntem sapmasının araştırmanın sonuçlarını çarpıtıp çarpıtmadığını belirlemek için istatistiksel tekniklerden faydalanılmıştır. Bu amaçla Harman'ın tek faktör testinden faydalanılmıştır (Podsakoff ve Organ, 1986). Araştırmanın tüm değişkenleri, varimaks tekniği kullanılarak temel bileşenlerine ayrılmıştır. Faktör analizi sonucunda herhangi bir faktörün baskın faktör olarak ortaya çıkmadığını ve ilk faktörün % 23.842 faktör açıklama oranına sahip olduğu, bunun da gerekli değerlerin altında olduğu tespit edilmiştir (Lin, 2007). Bu sonuçlar araştırma için ortak yöntem sapmasının sorun oluşturmadığını göstermektedir.

Ölçüm Modeli

Çalışmada, belirlenen hipotezlerin test edilmesinden önce ölçüm modeli test edilmiştir (Anderson ve Gerbing, 1988). Ölçüm modelinin test edilmesiyle faktörlerin belirlenen yapıyı bir bütün olarak doğrulanması amaçlanmıştır. DFA sonucunda bütün faktör yüklerinin anlamlı olduğu ($p < 0.01$) belirlenmiştir. Ölçüm modeline yönelik yapılan DFA sonucunda model uyum iyiliklerinin literatürde kabul edilen değerler aralığında olduğu belirlenmiştir (Çelik ve Yıl-

maz, 2013; Meydan ve Şeşen, 2011: 37; Schermelleh-Engel vd., 2003: 52). Buna göre ölçüm modelinin genel ve mutlak uyum değerleri; χ^2 : 855.65; df:334; χ^2 /df: 2.56; RMSEA: 0.065; CFI: 0.99; NFI: 0.98; NNFI: 0.98; GFI: 0.86; SRMR: 0.037; AGFI: 0.83 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2’de görüldüğü üzere her bir boyutun güvenilirlik rakamları gerekli sınır değerin (C.Alfa=0.70) üzerindedir (Hair vd., 1998). Ayrıca modele ait içerik geçerliliğinin ve güvenilirliğin sağlanması amacıyla yapı güvenilirliği (CR), alfa değeri ve varyans açıklama oranı (AVE) hesaplanmıştır. Tablo 2’de görüldüğü üzere yapı güvenilirliği için hesaplanan CR değeri 0.953 ile 0.776 arasındadır. Bu rakamlar oluşturulan yapının içsel tutarlılığının sağlandığını göstermektedir. İçerik geçerliliği; gözlenen değişkenlerin gizil değişkenleri ne kadar iyi açıkladığını önermekte veya her bir gizil değişkene ait AVE değerinin hesaplanması ile sağlanmaktadır. Ölçeklere ait her bir boyutun AVE değeri 0.538 ve 0.721 arasındadır. Bu rakamlar sınır değer olan 0.50’nin üzerindedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Tablo 2: Araştırmaya Yönelik Ölçüm Modeli

Boyut Madde	Std. Faktör Yükleri	t-değeri	R ²	α	CR	AVE	
Danışmanlığın Kapsamı	AD1	0.77	17.47	0.59	0.956	0.953	0.721
	AD2	0.83	19.46	0.68			
	AD3	0.85	20.39	0.73			
	AD4	0.82	19.39	0.68			
	AD5	0.88	21.40	0.77			
	AD6	0.89	21.85	0.79			
	AD7	0.89	21.90	0.79			
	AD8	0.86	20.61	0.74			
Danışmanlığın Sosyal ve Duygusal Yönü	AD12	0.79	18.28	0.63	0.932	0.932	0.633
	AD13	0.78	17.79	0.61			
	AD14	0.85	20.42	0.73			
	AD15	0.74	16.62	0.55			
	AD16	0.74	16.39	0.54			
	AD17	0.85	20.20	0.72			
	AD19	0.79	18.08	0.62			
	AD20	0.82	19.21	0.67			
Danışmanlığın Niteliği	AD29	0.81	18.54	0.65	0.932	0.926	0.676
	AD30	0.87	21.10	0.76			
	AD31	0.79	18.10	0.63			
	AD32	0.85	20.21	0.72			
	AD33	0.81	18.89	0.66			
	AD34	0.80	18.34	0.64			
Aktif İAD	İAD5	0.61	11.81	0.37	0.803	0.780	0.546
	İAD7	0.75	15.69	0.57			
	İAD11	0.84	17.97	0.43			
İAH	İAD8	0.66	12.90	0.53	0.805	0.776	0.538
	İAD10	0.73	14.78	0.70			
	İAD12	0.81	16.97	0.65			

Korelasyon Analizi Sonuçları

Çalışmada her bir değişken arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır (Tablo 3). Araştırmada aktif iş arama davranışı ile danışmanlığın kapsamı ($r=0.281;p<0.01$), danışmanlığın sosyal ve duygusal yönü ($r=0.281;p<0.01$) ve danışmanlığın niteliği ($r=0.309;p<0.01$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş aramaya hazırlık ile danışmanlığın kapsamı ($r=0.246;p<0.01$), danışmanlığın sosyal ve duygusal yönü ($r=0.255;p<0.01$) ve danışmanlığın niteliği ($r=0.286;p<0.01$) arasında da pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

	Ort.	s.s.	DK	DSDY	DNIT	AIAD	İAH
DK	3,1233	1,13260	1				
DSDY	3,4173	1,03130	,766**	1			
DNIT	3,3342	1,06990	,764**	,853**	1		
AIAD	3,6969	,98668	,281**	,281**	,309**	1	
İAH	3,5982	,99869	,246**	,255**	,286**	,677**	1

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

*DK: Danışmanlığın Kapsamı, DSDY: Danışmanlığın Sosyal ve Duygusal Yönü, DNIT: Danışmanlığın Niteliği, AIAD: Aktif İş arama Davranışı, İAH: İş Aramaya Hazırlık.

Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada oluşturulan yapının bir bütün olarak uygun olduğunun belirlenmesinden sonra belirlenen hipotezlerin test edilmesine yönelik regresyon analizi uygulanmıştır. Bu bağlamda öncelikle çoklu bağlı sorunun olup olmadığını tespiti amacıyla VIF (Variance Inflation Factor) değeri kontrol edilmiştir. Bu değer <10 olması değişkenler arasında bağlantı sorununun olmadığını göstermektedir (Field, 2005). Tolerans ve VIF değerleri, çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren değerlerdir. Tolerans değerinin düşük VIF değerinin yüksek olması bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olduğunu gösterir (Lin, 2008). Hata terimlerinin birbirinden bağımsız olduğunu otokorelasyonun olup olmadığını anlamak için Durbin Watson katsayısına bakılır (Yavuz, 2009). Durbin Watson katsayısı 0 ile 4 arası bir değer alır. Katsayı değeri $=2$ ise otokorelasyonun olmadığı, <2 ise pozitif otokorelasyonun olduğu ve sifıra yaklaştıkça otokorelasyonun güçlendiği, >2 ise negatif otokorelasyonun olduğu ve dörde yaklaştıkça otokorelasyonun güçlendiği anlaşılmaktadır (Mendenhall ve Sincich, 2003: 405).

Tablo 4 araştırmada belirlenen ilk üç hipotezin sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; akademik danışmanlığı kapsamının ($\beta=0.10$; $p>0.05$) ve danışmanlığın sosyal ve duygusal yönünün ($\beta=0.02$; $p>0.05$) aktif iş arama davranışı

üzerinde bir etkisi tespit edilememiştir. Bu nedenle H_1 ve H_2 desteklenememiştir. Bununla birlikte danışmanlığın niteliğinin ($\beta=0.21$; $p<0.05$) aktif iş arama davranışı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu da H_3 'ün desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 4: Akademik Danışmanlık Boyutları ile Akif İş Arama Davranışı Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standartlaşmamış Beta	Standart Hata	Standartlaşmış Beta	Anlamlılık	Tolerans	VIF
Sabit	2,695	,170		,000		
Danışmanlığın Kapsamı	,090	,071	,103	,205	0.369	2.713
Danışmanlığın Sosyal ve Duygusal Yönü	,021	,096	,022	,830	0.242	4.139
Danışmanlığın Niteliği	,195	,092	,212	<u>,034**</u>	0.243	4.115

Bağımlı değişken: Aktif İş Arama Davranışı

** $p<0,05$; $R^2=0,101$; $F=13.819$ (0,000), Durbin Watson:1.899

Tablo 5 araştırmada belirlenen H_4 , H_5 ve H_6 'ın sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; akademik danışmanlığı kapsamının ($\beta=0.06$; $p>0.05$) ve danışmanlığın sosyal ve duygusal yönünün ($\beta=0.01$; $p>0.05$) iş aramaya hazırlık davranışları üzerinde bir etkisi tespit edilememiştir. Bu nedenle H_4 ve H_5 desteklenememiştir. Bununla birlikte danışmanlığın niteliğinin ($\beta=0.22$; $p<0.05$) iş aramaya hazırlık davranışı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu da H_6 'nın desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 5. Akademik Danışmanlık Boyutları ile İş Aramaya Hazırlık Davranışı Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standartlaşmamış Beta	Standart Hata	Standartlaşmış Beta	Anlamlılık	Tolerans	VIF
Sabit	2,675	,174		,000		
Danışmanlığın Kapsamı	,054	,072	,061	,459	0.369	2.713
Danışmanlığın Sosyal ve Duygusal Yönü	,014	,098	,014	,888	0.242	4.139
Danışmanlığın Niteliği	,213	,094	,228	<u>,024**</u>	0.243	4.115

Bağımlı değişken: İş Aramaya Hazırlık Davranışı

** $p<0,05$; $R^2=0,084$; $F=11.305$ (0,000) Durbin Watson: 1.936

SONUÇ

İş arama davranışı aralarında üniversite mezuniyet aşmasında olan bireylerin de yer aldığı her bir işsiz birey için oldukça önemli bir süreçtir. Üniversite öğrencileri için okuldan iş hayatına geçiş aşması ilerleyen kariyer aşmalarında daha başarılı olabilmek için oldukça önemli bir sorumluluktur. Günümüzde her ülkede olduğu gibi Türkiye’de de üniversite sayısında ve bunun paralelinde öğrenci sayısında hızlı bir artış söz konusudur. Mezun olan her öğrencinin mezun olması ile birlikte iş bulması bir anlamda sahip olduğu niteliklere bağlı olmaktadır. Mezuniyet aşamasında olan öğrencilerin iş deneyiminde eksiklik olması ve aynı zamanda iş arama davranışında da eksiklik olması son sınıf öğrencileri üzerinde baskı oluşturmakta, kaygıya neden olabilmekte, kısacası stres kaynağına neden olabilmektedir (Wang vd., 2017: 139).

Literatürde başarıyla sonuçlanabilecek iş arama davranışının öncülleri ile ilgili farklı çalışmalar bulunmaktadır. İş arama davranışının iyi anlaşılabilmesi öncüllerin iyi anlaşılabilmesi ile yakından ilişkilidir. Bu çalışmada da öncüllerden bir tanesi ele alınmıştır. Bu çalışmada akademik danışmanlık sisteminin iş arama davranışı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Literatürde bu konuyla ilgili çalışma sınırlı olsa da mevcut çalışmalarda akademik performansla birlikte üniversite eğitimi sürecinde yeterli bilgi desteğinin sağlanmış olması bireylerin iş bulma yeteneklerini artırdığını göstermektedir. Başka bir deyişle üniversitelerde yeterince destek alabilmek ve kabiliyetlerin geliştirilmesi iş bulma olanaklarını artırmaktadır (Yizhong vd., 2017). Bu amaçla akademik danışmanlığın kapsamının, danışmanlığın duygusal ve sosyal yönünün ve danışmanlığın niteliğinin iş arama davranışları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Yapılan çalışmada danışmanlığın niteliğinin iş aramaya hazırlık ve aktif iş arama davranışı üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu belirlenmiştir.

Mezuniyet aşamasında olan öğrencilerin temel sorunlarından bir tanesi kendi niteliklerine uygun işleri bulmada ve çalışmak istedikleri sektörle iletişim kurmakta zorlanmalarındır. Bu anlamda danışmanlarıyla iletişim sağlamaları diğer kişilerle ilişki kurmalarını kolaylaştıracaktır. Vinokur ve Caplan (1987) işsiz olan ve iş arayan bireylerin sosyal anlamda yanlarında destek görmelelerinin onlara itici bir güç yarattığını ve iş bulmada onları cesaretlendirdiği belirtmektedir. Bir anlamda bu çalışma da bu durumu destekler niteliktedir. Bu anlamda turizm eğitimi veren kurumlardaki akademik danışmanların sosyal anlamda destek sağlama ve iş aramaya yeni başlayan öğrencileri yönlendirme gibi davranışlar içinde oldukları söylenebilir.

Araştırmada akademik danışmanlığın iş aramaya hazırlık ve aktif iş arama davranışları üzerinde olumlu yönde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Daha önce yapılan çalışmalar öğrenciler iş arama yoğunluğunun mezuniyet aşama-



sındaki öğrencinin iş durumu ile yakından ilişkili olduğunu ve pozitif yönde etkilediğini belirtmektedir. İş arayan bireyler mezun olmadan önce bir işe sahip olabilmek adına daha yoğun bir çaba içine girmektedir (Saks ve Ashforth, 1999).

KAYNAKÇA

- Altunışık, R. , Coşkun, R. , Bayraktaroğlu, S. , ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. (Geliştirilmiş 4.Baskı). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Anderson, J. C. ve Gerbing D. W. (1988) Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3): 411-423.
- Baay, P. E. , de Ridder, D.T.D. , Eccles, J. S. , van der Lippe, T. , ve van Aken, M. A. G. (2014). Self-control trumps work motivation in predicting job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 443-451.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Behavior*, 59, 288-312.
- Boswell, W. R. , Zimmerman, R. D. ve Swider, B. W. (2012). Employee job search: Toward an understanding of search context and search objectives. *Journal of Management*, 38 (1), 129-163.
- Crossley, C. D. , ve Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction, *Journal of Economic Psychology*, 26, 255-268.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). *LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi temel kavramlar- uygulamalar- programlama*. (Yenilenmiş 2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dibia, N. G. ve Obi, O. P. (2013). Academic advising and counseling in Universities in South East Nigeria: A new perspective. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(20), 121-129.
- Esfahani, A. R. K. Abedi, M. R. Baghban, I. ve Hosseinian, A. (2012). Compare the effectiveness of modern and postmodern career counseling on career adaptability of Esfahan University students. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (4). 1048-1054.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics using SPSS*. (2. Baskı). London: Sage Publications.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 48, 39-50.
- Güler, B. K. (2012). İş arama davranışı: Bütüncül psiko-sosyal bir yaklaşım. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (2), 7-24.
- Hair, J. F. Jr, Anderson, R. E. , Tahtam, R. L. ve Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*, 5th Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Kanfer, R. , Wanberg, C. R. ve Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.

- Koen, J., Klehe, U. C. ve Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408.
- Köser, D. B. (2010). *Üniversitelerde akademik danışmanlık hizmetinin önemi ve Türkiye'de bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde akademik danışmanlık hizmetinin değerlendirilmesi*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Kuzgun, Y. , Pişkin, M. , Sevim, A. , Ersever, G. , Akablık, G. ve Hamamcı, Z. (1997). Öğrencilerin akademik danışmanlardan bekledikleri görevler ve danışmanların görev algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1 (30), 27-42.
- Lin, C. P. (2007). To share or not to share: modeling knowledge sharing using Exchange ideology as a moderator. *Personnel Review*, 36 (3), 457-475.
- Lin, F. J. (2008). Solving multicollinearity in the process of fitting regression model using the nested estimate procedure, *Quality & Quantity*, 42, 418-426.
- McCarthy, J. (2004). The skills, training and qualifications of guidance workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 159-178.
- Mendenhall W. ve Sincich T. (2003). *A second course in statistics regression analysis*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mittendorff, K. , Beijaard, D. , den Brok, P. ve Koopman M. (2012). The influence of teachers' career guidance profiles on students' career competencies. *Journal of Vocational Education & Training*, 64(4), 491-509.
- Mittendorff, K. , den Brok, P. ve Beijaard. , D. (2010). Career conversations in vocational schools. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38,143-165.
- Noe, R. A. , Greenberger, D. B. ve Wang, S. (2002). Mentoring: What we know and where we might go. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 21, 129-173.
- Noy, S. ve Ray, R. (2012). Graduate students' perceptions of their advisors: Is there systematic disadvantage in mentorship? . *The Journal of Higher Education*, 83 (6), 876-914.
- Podsakoff, P. M. , MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 879-903.
- Podsakoff, P. M. ve Organ, D. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12 (4), 531-544.
- Ramaswami, A. ve Dreher, G. F. (2010). Dynamics of mentoring relationships in India: A qualitative, exploratory study. *Human Resource Management*, 49 (3), 501-530.

- Renn, R. W. , Steinbauer, R. , Taylor, R. ve Detwiler, D. (2014). School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 422-432.
- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400-415.
- Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 335-349.
- Schermelleh-Engel, K. , Moosbrugger H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8 (2), 23-74.
- Schwab, D. , Rynes, S. , ve Aldag, R. (1987). *Theories and research on job search and choice*. K.Rowland ve G. Ferris (Editör), Research in personnel and human resource management içinde (ss. 129-166). London, UK: JAI Press.
- Tuna, M., Kanten, P., Yeşiltaş, M., Kanten, S., ve Alpaslan, A. M. (2014). The effect of academic advising on career adaptabilities: A study on tourism and hotel management' students. *The Macrotheme Review*, 3 (8), 139-155.
- Wang, L. , Xu, H. , Zahang, X. ve Fang, P. (2017). The relationship between emotion regulation strategies and job search behavior among fourth-year university students. *Journal of Adolescence*, 59, 139-147.
- Wilson, C. D. (2007). *Predictors of job search behaviour in Canadian and Australian undergraduate students*. Unpublished PhD Dissertation, University of Alberta, USA.
- Van Hoyer, G. ve Saks, A.M. (2008). Job search as goal-directed behavior: Objectives and methods. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 358-367.
- Vinokur, A. ve Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17 (12), 1007-1024.
- Yavuz S. (2009). Hataları ardışık bağımlı (otokorelasyonlu) olan regresyon modellerinin tahmin edilmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3): 123-140.
- Yayla, Ö. , Silik, C. E. ve Dülger, A. S. (2017). Turizm lisans ve önlisans eğitiminde 2017 yılı sayısal değerlendirmeler. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5 (4), 47-58.
- Yizhong, X. , Lin, Z. , Baranchenko, Y. , Lau, C. , K. , Yukhanaev, A. ve Lu, H. (2017). Employability and job search behavior A six-wave longitudinal study of Chinese university graduates. *Employee Relations*, 39 (2), 223 - 239.
- Zikic, J. , ve Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 117-127.