



Turizm Akademik Dergisi

Tourism Academic Journal

www.turizmakademik.com



Kariyer Kaygısı ve İşlerin Yapay Zekâ Tarafından Devralınması Kaygısı Turizm Sektöründe Çalışma Eğilimini Nasıl Etkilenmektedir? Bulanık Küme Nitel Karşılaştırmalı Analizinden Kanıtlar*

Fulden Nuray KÜÇÜKERGİN^{a**}

^a Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, ANKARA
E-mail: fulden.kucukergin@hbv.edu.tr ORCID: 0000-0002-0943-0467

Öz

Turizm sektörü önemli bir istihdam potansiyeline sahip olmakla birlikte, çeşitli nedenlerden turizm öğrencileri sektörde çalışmaya yüksek eğilim gösteremeyebilmektedir. Bu hususların tespiti, turizm eğitiminde öğrencilere daha iyi bir rehberlik sunulması sağlayabilir. Buna istinaden bu çalışmanın amacı, turizm rehberliği programı öğrencilerinin kariyer kaygısı ve işlerin yapay zekâ tarafından devralınmasına ilişkin kaygılarının kombinasyonu ile turizm sektöründe çalışma niyetini yordayan konfigürasyonları belirlemektir. Bu araştırma kapsamında Türkiye’de farklı üniversitelerin turizm rehberliği ile ilgili programlarında eğitim görmekte olan 209 kişiden veri toplanmıştır. Verilerin analizinde bulanık küme nitel karşılaştırmalı analizi (bkNKA) kullanılmıştır. Bu uygulama sonucunda, öğrencilerin turizm sektöründe çalışma eğilimlerine yol açabilecek 6 farklı model tespit edilmiştir. Bu modellerin tümünde mesleki eğitim ve uygulamalar yokluk durumu ile yan bir unsur olarak rol oynamışken, farklı kombinasyonların çıktığı değişkenine yol açabileceği görülmüştür. Bu bulgulara dayanarak çeşitli çıkarımlarda bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer kaygısı, işlerin yapay zekâ tarafından devralınması, bkNKA, turizm rehberliği.

How do Career Anxiety and Artificial Intelligence Job Replacement Anxiety Affect the Intention to Work in the Field of Tourism? Evidence from Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis

Abstract

Although the tourism sector has significant employment potential, tourism students may not show a high intention to work in this sector for several reasons. Accordingly, the aim of this study is to determine the configurations predicting the intention of students from tourism guidance programs to work in the field of tourism with a combination of career anxiety and artificial intelligence job replacement anxiety. Within the scope of this research, data were collected from 209 students studying tourism guidance programs at different universities in Türkiye. A fuzzy set qualitative comparative analysis was used for data analysis. As a result of this application, six different models leading to students’ intention to work in the field of tourism were identified. In all these models, while professional education training played a peripheral role with the absence situation, it as seen that different combinations might lead to output variable. Based on these findings, several implications were provided.

Keywords: Career anxiety, job replacement, fsQCA, tourism guidance.

JEL CODE: L83

Makalenin Geçmişi:

Gönderim Tarihi : 09.02.2025

Düzeltilme : 07.04.2025

Kabul : 15.05.2025

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Küçükergin, F.N. (2025). Kariyer Kaygısı ve İşlerin Yapay Zekâ Tarafından Devralınması Kaygısı Turizm Sektöründe Çalışma Eğilimini Nasıl Etkilenmektedir? Bulanık Küme Nitel Karşılaştırmalı Analizinden Kanıtlar, Turizm Akademik Dergisi, 12 (1), 87-101.

*Bu çalışma için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonundan 27.09.2024 tarihi ve E-11054618-302.08.01-295797 sayısı ile “Etik Kurul Onayı” alınmıştır.

**Sorumlu yazar e-posta: fulden.kucukergin@hbv.edu.tr

GİRİŞ

Turizm sektörü, dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de ekonomik ve kültürel açıdan büyük önem taşımaktadır. Sektörün en önemli bileşenlerinden biri olan turist rehberleri, ziyaretçilere destinasyonlar hakkında bilgi vermek, kültürel mirası tanıtmak ve turizm deneyimini iyileştirmekle yükümlüdürler (Pelit, Çoban ve Tomakin, 2023). Turist rehberliği mesleğinin kalitesi, büyük ölçüde rehberlerin aldığı eğitimin niteliğine bağlıdır.

Türkiye’de turist rehberliği eğitimi, 1970’lerden itibaren Bakanlık tarafından düzenlenen sertifika programları ile başlamış, 1990’lardan sonra yükseköğretim kurumlarında ön lisans ve lisans programları ile devam etmiştir (Eser, 2020). Günümüzde eğitim, ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora seviyelerinde sunulmaktadır. Ancak Türkiye’de bu eğitimin parçalı yapısı, müfredat farklılıkları ve sektörel gerekliliklerle olan uyumsuzluklar gibi birçok sorun bulunmaktadır (Çokişler, 2022). Lisans ve lisansüstü düzeyde sunulan eğitim programları incelendiğinde, ders müfredatlarının büyük farklılıklar gösterdiği ve bazı üniversitelerin müfredatlarının sektörel beklentilerle tam uyumlu olmadığı görülmektedir (Gökdemir, Korkmaz ve Bozdoğan, 2021; Topsakal, 2021). Eğitim aşamasında böylesine farklılıkların bulunduğu bu mesleğin icrası da hem fiziksel hem de psikolojik birçok zorluk barındırmaktadır.

Turizm küresel ölçekte önemli istihdam olanakları sunan bir sektör olarak öne çıkmaktadır. Fakat bu sektör COVID-19 pandemisi gibi bazı kriz dönemlerinde istihdama yansıyan sorunlar yaşayabilmektedir (World Travel & Tourism Council, 2024). Bu durum, farklı unsurların da etkisiyle turizm sektöründe eğitim görmekte olan öğrencilerin kariyerleri ile ilgili kaygı duymalarına neden olabilir. Turizm bölümlerinin geneli için olabilecek bu kaygılar (Boo vd., 2021; Kautish vd., 2021; Penny Wan vd., 2014; Zengin & Şengel, 2020), turizm rehberliği ile ilgili eğitim görmekte olan öğrencileri de kapsayabilir.

Turist rehberliği mesleğinin zorluklarının ötesinde, turizm sektöründeki gelişmelerin öğrencilerin kaygılarını tetikleyebileceği ve bu durumun öğrencilerin sektörde kalma eğilimlerinin bu kaygıdan etkilenebileceği bilinmektedir (Boo vd., 2022). Ancak bu konuda turizm rehberliği gibi kendine has özelliklere sahip bir alanda eğitim gören öğrencilerin kaygılarının nasıl etkiler oluşturduğuna yönelik bilgi konusunda literatürde bir boşluk olduğunu söylemek mümkündür. Bu araştırma, bu açıdan bilgi birikimine katkı sağlama potansiyeline sahiptir. Buna ilaveten, araştırma kapsamında asimetrik etkilerin incelenmesiyle (Küçükergin vd., 2024) ve rehberlik öğrencilerinin kariyerlerini tu-

rizmde sürdürme eğilimlerine çıkan farklı yolların da irdelenmesi mümkün olacaktır.

Her ne kadar turist rehberliği, teknolojik gelişmelerin ekseninde robot turist rehberliği gibi temalarla irdelenmişse de (Burgard vd., 1999), ChatGPT’nin popülerlik kazanmasını takiben yapay zekâ ile ilgili konular bu meslekte farklı boyutları ile tartışılır hale gelmiştir (Demir & Vatan, 2024; Karamustafa & Kılıçhan, 2024). Örneğin, Karamustafa ve Kılıçhan (2024), araştırmalarında çoğunluğun yapay zekâ ile ilgili gelişmelerin tur rehberliği için bir tehdit yaratabileceğini vurguladığı göstermiştir. Ayrıca yazarlar, teknolojiye yapılacak yatırımların turist rehberlerine ücret ödeme motivasyonundan hareketle hız kazanabileceğine işaret etmiştir. Fakat teknolojinin sadece olumsuz bir unsur olarak değerlendirilmediği de belirtilmelidir. Bu sebeple, bu araştırma yalnızca mesleki kaygıları değil, yapay zekâyâ ilişkin kaygıları da araştırma kapsamında değerlendirmiştir. Bu noktada, öğrencilerin yapay zekâyâ yönelik olumsuz tutumlarının yüksek düzeyde olmayabileceğini de belirtmek gerekir (Kırkar & Buzlukçu, 2024). Araştırmanın amacına erişmek için, yapay zekâyâ ilişkin geniş çaplı bir kaygı değerlendirmesi yerine yalnızca işlerin yapay zekâ tarafından devralınmasını çalışmaya dahil edilmiştir (Terzi, 2020; Y. Y. Wang & Wang, 2022).

Mevcut araştırmalar kariyer kaygısının turizm sektöründe çalışma eğilimine (Boo vd., 2022) ve kariyer bağlılığına (Kautish vd., 2021) olan etkisini araştırmıştır. Öğrenciler üzerine yapılan farklı araştırmalarda işlerin yapay zekâ tarafından devralınmasının (Y. M. Wang vd., 2024) ve farklı yapay zekâ kaygılarının etkilerine bakılmıştır. Örneğin Zhu vd. (2024) yapay zekâyâ ilişkin kaygının kullanım ve davranışsal eğilimlere olan etkisini araştırmıştır. Fakat kariyer kaygısını, işlerin yapay zekâ tarafından devralınması kaygısının turizm öğrencileri üzerinden, daha ötede turizm rehberliği öğrencileri üzerinden turizm sektöründe çalışma eğilimine olan etkisi bakımından inceleyen araştırma konusunda bir eksiklikten bahsedilebilir. Bunun ötesinde, mevcut araştırmanın asimetrik etkileri ortaya koymak gibi bir amacının olduğu da vurgulanmalıdır. Bu gelişmelere dayanarak, bu araştırma kapsamında aşağıdaki araştırma sorusu geliştirilmiştir:

Araştırma sorusu-1: Kariyer kaygısı ve işlerin yapay zekâ tarafından devralınmasının hangi konfigürasyonları turizm rehberliği ile ilgili eğitim görmekte olan öğrencilerde turizm sektöründe çalışma eğilimine yol açmaktadır?

Bu araştırma sorusunu yanıtlayarak, bu makalenin temelde iki katkı sağlaması beklenmektedir. Birinci olarak, kariyere ilişkin kaygı turizm rehberliği ile ilgili bölümlerde eğitim gören öğrenciler özelinde incelene-

cektir. Her ne kadar kaygının etkisi rehberlik mesleğine başlama ile ilgili spesifik bir değişkene yönelmemişse de turizm rehberliği ilgili bölümlerde eğitim gören öğrencilerin mesleki kaygılarının yapay zekânın insanların elinden gelecekte bazı işleri alabilmesine ilişkin bir korkuyla birlikte incelenmesi, karar vericiler için önemli ipuçları sunabilir. İkinci olarak, veri analizden simetrik değerlerin yerine asimetrik değerlere yönelerek konunun çok yönlü ve farklı kombinasyonları dikkate alarak incelenmesi (Woodside, 2014), bu alandaki bilgi birikimine katkı sağlanması bir katkı olarak ifade edilebilir.

LİTERATÜR İNCELEMESİ

Kariyer kaygısı ve turizm sektöründe çalışma eğilimi

Endişe ve felaket hissi üzerinden açıklanan kaygı (Martin vd., 2013), kendilerini çalışma hayatına hazırlama sürecinde olan öğrencilerin gelecek kaygıları bakımından incelenebildiği gibi (Uğuz Arsu, 2022), kendi alanlarında yapabilecekleri kariyerleri üzerinden de incelenebilmektedir (Boo vd., 2022).

Bu konuda literatürü gözeterak turizm öğrencilerinin kariyer kaygısına ilişkin yaptıkları öncü çalışmalarında Tsai vd. (2017) turizm ve ağırlama alanındaki öğrencilerin kaygılarını 4 boyutta açıklamıştır. Bunlar; bireysel yetkinlikler ve beceriler, istihdam hakkındaki irrasyonel inançlar, istihdam ortamı ve mesleki eğitim ve uygulamalar olarak adlandırılmıştır.

Bireysel yetkinlikler ve beceriler öğrencilerin belirli bireysel yetkinliklere sahip olup olmama durumları üzerinden kaygı ile bağ kurmaktadır. Liderlik yetenekleri ve bilgisayar yetenekleri bu konuda örnek olarak verilmiştir (Tsai vd., 2017). İstihdam hakkındaki irrasyonel inançlar kariyere ilişkin mitleri ve iş hayatına yönelik yanlış düşünceleri kapsayarak açıklanabilmektedir (Ogbuanyu vd., 2018).

İstihdam ortamınca tetiklenen kaygı, Kautish vd. (2021) tarafından turizm işletmelerinde istihdama ilişkin iş kaybı korkusunu vurgulayarak ele alınmıştır. Turizmde iş ortamına dair riskler özellikle COVID-19 pandemisi ile daha çok bahsedilir olmuştur (World Travel & Tourism Council, 2024) ve bu öğrencilerin bu konuda kaygılı olmasına neden olabilir (Kautish vd., 2021).

Mesleki eğitim iş hayatına geçiş açısından önemli bir role sahiptir (Cox vd., 2006). Turizm sektöründe mesleki eğitim alan öğrencilerin, bu eğitimden memnuniyetleri (Eren vd., 2013) ve kalite algılamaları farklı araştırmalara konu olmuştur (Kahraman & Demirdelen Alrawadieh, 2022). Örneğin, Eren vd. (2013) lisans

düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin genel anlamda memnun olduklarını ifade etmiştir. Fakat, öğrenciler mesleki eğitim ve uygulamalarla ilgili kaygı duyabilmektedir. Daha açık bir ifadeyle, mesleki eğitim ve uygulamalara ilişkin kaygı öğrenilenlerin iş hayatında uygulanması ve uzmanlık konusundaki kararsızlıkları kapsamaktadır (Kautish vd., 2021; Tsai vd., 2017).

Turizm sektöründe farklı bölümlerde eğitim gören öğrencilerin, turizm sektöründe çalışma eğilimleri farklı araştırmacılar tarafından incelenmiştir (Boo vd., 2022; Kahraman & Demirdelen Alrawadieh, 2021; Penny Wan vd., 2014). Aynı şekilde turizm rehberliği öğrencilerine yönelik araştırmalar da mevcuttur (Çeşmeci vd., 2020; Türker & Türker, 2016).

Belirtildiği gibi turizm sektörü krizlere açık bir sektördür (Aliperti vd., 2019; World Travel & Tourism Council, 2024) ve bu durum öğrencilerin aklında kariyer seçimlerine ilişkin bazı soru işaretlerini tetikleyebilir. Bunun ötesinde, öğrenci rolüne sahip olunmasında dolayı, turizm rehberliği öğrencileri kariyer gelişimlerine ilişkin kaygı duyabilir. Burada öğrencilerin gelecekteki istihdam ortamı ve kendi yeteneklerine ilişkin tam bir kavrayışa sahip olamadıklarında, ortaya çıkabilecek kariyer kaygısı onların turizm sektörüne ilişkin kendi kariyerleri özelinde verecekleri kararlarda etkili olabilir (Tsai vd., 2017).

İŞLERİN YAPAY ZEKÂ TARAFINDAN DEVRALINMASI KAYGISI VE TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA EĞİLİMİ

Yapay Zekâ (YZ), insan benzeri bilişsel yetenekleri simüle eden algoritmaların ve sistemlerin geliştirilmesini içeren geniş bir teknolojik alanı ifade etmektedir. YZ, insan zekasını taklit eden sistemler üretmeye yönelik bir araştırma alanıdır ve doğal dil işleme, görüntü tanıma, karar destek sistemleri ve özerk sistemler gibi pek çok farklı teknolojiyi kapsar (Sestino & De Mauro, 2022). Modern YZ sistemleri, büyük veri kümeleri üzerinde eğitilmiş derin öğrenme modellerine dayanır ve belirli görevleri insan seviyesinde veya daha yüksek bir doğrulukla gerçekleştirebilir. Son yıllarda, makine öğrenmesi ve büyük veri analizindeki ilerlemeler, yapay zekanın iş dünyasındaki rolünü derinleştirmiştir. Ancak bu ilerleme, iş dünyasında büyük bir kaygı dalgasını da beraberinde getirmiştir. İş gücü üzerindeki potansiyel etkiler, etik sorunlar ve ekonomik dönüşümler, YZ'nin sadece bir yenilik olmaktan öte, sosyal ve ekonomik yapı üzerinde köklü değişiklikler yaratabilecek bir teknoloji olduğu yönündeki endişeleri artırmaktadır (Ciriello, 2024).

Her ne kadar bu çalışmada yapay zekâ kaygısının bir boyutu olan işlerin yapay zekâ tarafından devra-

linmasına odaklanarak bir inceleme yapılmışsa da yapay zekâ kaygısını daha iyi açıklayabilmek için yapay zekâ kaygısına da kısaca değinilmiştir. Wang ve Wang (2022) ilgili kavramı kişinin yapay zekâ ile etkileşim kurmasını kısıtlayan korku ve kaygının duygusal bir yansıması olarak tanımlamıştır. Bu kavram yazarlar tarafından genel bir algı ve inanç olarak, birden fazla boyuta sahip bir unsur olarak ele alınmıştır. Bu araştırma kapsamında işlerin yapay zekâ tarafından devralınması bunlardan birisidir (Y. Y. Wang & Wang, 2022).

İstihdam ortamının gelecekte nasıl olacağı, hangi işlerin bilgisayarların etkinleşmesiyle birlikte risk altında olduğu incelenmektedir (Frey & Osborne, 2017). Bu doğrultuda, yapay zekâ destekli süreçler birçok tekrarlı görevi, rutin işlemleri ve bazı yüksek beceri gerektiren işleri insan yerine yapılabileceği ifade edilebilir (Selenko vd., 2022). Mevcut iş gücü üzerinde yapay zekâ tarafından tetiklenen gelişmelere bağlı olarak sürekli kendini geliştirme ve gelişmelere uyum sağlama baskısı ortaya çıkabilmektedir. Bu baskı sonuç olarak psikolojik bir zorluk meydana getirebilir (Kim vd., 2025) ve işlerin yapay zekâ tarafından devralınması kaygısını doğurabilir. Bu durum turizm öğrencileri için belirli düzeyde kaygıyı tetikleyebilir. Y. M. Wang vd. (2024) vd. iş alanındaki bu değişimin hali hazırda başladığına dikkat çekmiştir. Bu gelişme, insanların geleceklerine ilişkin bir istihdam kaygısı yaşamasına yol açma potansiyeline sahiptir (Y. M. Wang vd., 2024).

Daha özelde bir inceleme yapmak gerekirse, turist rehberleri işlerini yaparken teknolojiye dayanabilir. Turların planlanmasında ve kişisel gelişimin sağlanmasında, teknolojik gelişmeler turist rehberleri için çeşitli kaynaklar sunabilir (Karamustafa & Kılıçhan, 2024). Yaptıkları araştırmada turist rehberlerinin değişen rollerine odaklanan Ren vd. (2023), bilgi teknolojilerini bir kategori olarak ele almıştır. Yazarlar yaptıkları analizde, e-tur rehberliğinin turistlerce talep edilebildiğini ve rehberlerin fiziksel olarak ortamda olmasalar bile uzaktan hizmet vermelerinin beklendiğini göstermiştir. Teknoloji kullanımına ilişkin talepler bir yana, bugün yapay zekâdaki gelişim turist rehberleri için göz ardı edilmemesi gereken bir konudur. Buna uygun olarak, turist rehberlerinin yapay zekâyı bir tehdit olarak görmeleri söz konusu olabilmektedir (Karamustafa & Kılıçhan, 2024). Bu durum, bu alanda eğitim gören öğrencilerde de yapay zekâyı ilişkin bir kaygının turizm sektöründe çalışmada etkili olup olmadığına dair incelemelerin önemli olabileceğini göstermektedir. Buna dayanarak, mevcut çalışmada işlerin yapay zekâ tarafından devralınması ve turizm sektöründe çalışma eğilimi modele dahil edilmiştir.

YÖNTEM

Veri toplama aracı

Veri anket formu vasıtasıyla toplanmıştır. Kullanılan anket için gerekli etik kurul onayı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonundan alınmıştır. Anket formunun oluşturulmasın temel olarak literatürde yer alan ölçeklerin kullanımına gidilmiştir. Turizm öğrencilerinin gelecek kaygısını ölçebilmek için Tsai vd. (2017) tarafından geliştirilen ölçeğin Boo vd. (2022) tarafından kullanılmış hali, turizm rehberliği öğrencilerine uyarlanarak kullanılmıştır. Bu ölçek Boo vd. (2022) tarafından kullanıldığı haliyle 4 boyuta ve 22 ifadeye sahiptir. 7'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. İşlerin yapay zekâ tarafından devralınması, Y. Y. Wang & Wang (2022) tarafından geliştirilmiş olan yapay zekâ kaygı ölçeğinin bir boyutudur. Türkçe ifadeler Terzi (2020) tarafından Türkçeye çevrildiği haliyle kullanılmıştır. Toplamda bu ölçekten 6 ifade kullanılmıştır. Son olarak turizm sektöründe çalışma eğilimi Harb vd. (2024) tarafından uyarlanan ifadeleri dikkate alarak bağlama uygun bir biçimde 3 ifade olarak kullanılmıştır. Bu iki unsur, 5'li likert ölçeği üzerinden ölçülmüştür. İngilizce dilinde olan ifadeler önce Türkçeye, sonra tekrar İngilizceye çevrilerek kontrol edilmiştir (Brislin, 1976). Ortaya çıkan yüksek benzerlik sebebiyle, ifadeler Türkçe olarak kullanılmıştır. Katılımcıların profilini tespit edebilmek için çeşitli sorular yönetilmiş olup, buna ilişkin bilgi örneklem profilinde verilmiştir.

Bağımlı ve bağımsız değişkenler aynı araç vasıtasıyla aynı zamanda toplandığı için ortak yöntem yanlılığına yönelik önlem alınması gereklidir (Kock vd., 2021; Podsakoff vd., 2024). Katılımcılara araştırma ile ilgili temel bilgiler verilirken verinin anonim olarak saklanacağı belirtilmiştir. İfadeler olabildiğince yalın tutulmuştur. Ölçek formatların çeşitlilik sağlanmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler formda farklı yerlerde konumlanmakla birlikte, katılımcıların dikkatini değişkenlerin arasındaki bağdan uzaklaştırma için sosyal medya kullanımlarına ilişkin soru sorulmuştur (Kock vd., 2021). İki farklı soru ile katılımcılardan belirli bir seçenek işaretlemeleri istenmiştir (Kock vd., 2019) ve süregelen dikkatlerinden emin olmak hedeflenmiştir. Bu prosedürlere ek olarak, istatistiksel kontrol Harman'ın Tek Faktör yaklaşımına göre yapılan analizde ilk faktörün varyansı %23,84 olarak hesaplanıp çoğunluk oluşturacak bir orana denk gelmediğinden ortak yöntem yanlılığı bir sorun olarak tespit edilmemiştir (Podsakoff & Organ, 1986).

Bu çalışma için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonundan 27.09.2024 tarihi ve E-11054618-302.08.01-295797 sayısı ile "Etik Kurul Onayı" alınmıştır.

Veri toplama süreci ve örneklem profili

Araştırmanın amacına uygun olarak, araştırmanın örneklemini Türkiye’de turizm rehberliği ile ilgili eğitim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır. Buna göre, araştırmaya dahil olan katılımcılar Turizm Rehberliği Bölümünde ve Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Bölümünde ön lisans, lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Veri toplama işlemi 2024 yılının aralık ayında başlamış olup, 2025 yılının ocak ayında sona ermiştir. Araştırmaya toplamda 236 öğrenci dahil olmuştur. Yukarıda açıklanan kontrol yöntemleri gereği ilgili sorularda yanlış seçeneği işaretleyen katılımcılar araştırmadan çıkartılmıştır. Böylece toplamda 209 geçerli katılımcı ile çalışmaya devam edilmiştir. Katılımcılar araştırmaya Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (%52,2), Pamukkale Üniversitesi (%13,4), Anadolu Üniversitesi (%20,6), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi (%1,4) ve Ankara Üniversitesi’nden (%12,4) dahil olmuştur. Katılımcıların yaş ortalaması 23,81 olarak belirlenmiştir. Bölümlerinde ilk yılı olan öğrencilerin çoğunluğu oluşturduğu görülmekle birlikte (%37,8), 5. Yılında olan az sayıda öğrenci mevcuttur (%3,8).

Veri analizi

Bu araştırma kapsamında verilerin analiz edilmesinde ilk olarak Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) kullanılmıştır. Bu sayede kariyer kaygısına için kullanılan ölçüm aracının geçerliği ve güvenirliği için kanıtlar sunulmuştur.

Aynı şekilde, hem yapay zekâ kaygısı ölçeğinde bir boyut olarak yer alan işlerin yapay zekâ tarafından devralınması ve turizm sektöründe çalışma eğilimi ayrıca aynı analizle incelenmiştir. Bunun sonrasında elde edilen yapılarla hem çoklu regresyon testi (Pallant, 2016), hem de bulanık küme nitel karşılaştırmalı analizi (bk-NKA) (Çizel vd., 2021; C. C. Ragin, 2017) uygulanmıştır. Betimsel istatistiklerin incelenmesi ve AFA için SPSS 30, bkNKA için ise fsQCA (C. Ragin & Davey, 2022) kullanılmıştır.

BULGULAR

Açıklayıcı faktör analizi

Turist rehberliği öğrencilerinin kariyer kaygısının ölçülmesi kullanılan ölçek üzerinden AFA uygulanmıştır. Bu ölçek, 25 madde olarak Tsai vd. (2017) tarafından turizm ve ağırlama öğrencileri özelinde geliştirilmiştir. Bu araştırmada, yukarıda belirtildiği üzere, doğrulayıcı faktör analizi ile desteklenen 22 maddeden oluşan yapı tercih edilmiştir (Boo vd., 2022). Orijinal ölçek üzerinde, turizm rehberliği bağlamına uygun olarak ve kültürel farkları da gözetenek bazı küçük değişiklikler yapılmıştır (Haws vd., 2023). Bu doğrultuda, ortaya çıkabilecek yapıyı tespit edebilmek için AFA kullanılmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Kariyer Kaygısı Ölçeği AFA Sonuçları

İfade kodları	İfadeler	Yükler				
		F1	F2	F3	F4	F 5
Faktör 1 Bireysel Yetkinlikler ve Beceriler						
BYB1	Çalışma kartım olursa, gelecekte iş bulma konusunda endişelenmem.	0,71				
BYB 2	Yabancı dilim iyi olursa, gelecekte iş bulma konusunda endişelenmem.	0,64				
BYB 3	Mülakat yeteneklerim iyi olursa, gelecekte iş bulma konusunda endişelenmem.	0,73				
BYB 4	Bilgisayar becerilerim iyi olursa, gelecekte iş bulma konusunda endişelenmem.	0,69				
BYB 5	İkinci bir uzmanlığım olursa, gelecekte iş bulma konusunda endişelenmem.	0,75				
BYB 6	Liderlik yeteneğim olursa, gelecekte iş bulma konusunda endişelenmem.	0,74				
BYB 7	Diğer insanlarla çalışma becerilerim olursa, gelecekte iş bulma konusunda endişelenmem.	0,74				
Faktör 2 İstihdam ortamı						
İST1	Ekonomik durgunluk nedeniyle, gelecekteki istihdamım konusunda endişeliyim.		0,58			
İST2	Piyasadaki şiddetli rekabet nedeniyle, gelecekteki istihdamım konusunda endişeliyim.		0,74			
İST3	Gelecekteki çalışma ortamım beklediğim kadar mükemmel olmadığı için, gelecekteki istihdamım konusunda endişeliyim.		0,74			
İST4	Maaşım muhtemelen istediğim kadar iyi olmayacağı için, gelecekteki istihdamım konusunda endişeliyim.		0,71			
İST5	Medya tarafından aktarılan artan işsizlik oranları nedeniyle, gelecekteki istihdamım konusunda endişeliyim.		0,79			
Faktör 3 İstihdam hakkında bireye yönelik irrasyonel inançlar						
İİR1	Yeni bir ortama girmekten korktuğum için, gelecekteki istihdamım konusunda endişeliyim.			0,75		
İİR2	Sorumluluk almaktan korktuğum için, gelecekteki istihdamım konusunda endişeliyim.			0,78		
İİR3	İnsan ilişkilerinde iyi olmadığım için, gelecekteki istihdamım konusunda endişeliyim.			0,88		
Faktör 4 Mesleki eğitim ve uygulamalar						
MES1	Uzmanlığım ve ilgi alanlarım konusunda emin olamadığım için, gelecekteki istihdamım konusunda endişeliyim.				0,56	
MES2	Muhtemelen ilgimi çeken bir iş bulamayacağım için, gelecekteki istihdamım konusunda endişeliyim.				0,49	
MES3	Öğrendiklerimi işime uygulayamayacağımdan endişe ediyorum.				0,63	
MES4	Mükemmel mesleki becerilere sahip olmadığım için, gelecekteki istihdamım konusunda endişeliyim.				0,65	
Faktör 5 İstihdam hakkında kurumlara yönelik irrasyonel inançlar						
İİR4	Üniversitem gelecekteki istihdamım konusunda destek sağlamadığı için, gelecekteki istihdamım konusunda endişeliyim.					0,81
İİR5	Ailem kariyer seçimimi etkilediği için, gelecekteki istihdamım konusunda endişeliyim.					0,56
İİR6	Üniversitede yeterince bilgi ve beceri edinemediğim için, gelecekteki istihdamım konusunda endişeliyim.					0,76
Cronbach's alpha değeri		0,84	0,83	0,85	0,86	0,67
Öz değer		6,40	3,41	1,89	1,38	1,01
Açıklanan Varyans (%)		29,11	15,52	8,60	6,28	4,58

Not: F harfi faktörün kısaltması olarak kullanılmıştır.

AFA, temel bileşenler analizi ile gerçekleştirilmiştir. Toplam varyansı dikkate alan bu analiz sonuçları equimax rotasyonuna tabii tutulmuştur. Faktör sayısının belirlenmesinde öz değer dikkate alınmıştır (Pallant, 2016). Sonuçlar incelendiğinde Bartlett'in küresellik testinin anlamlı sonuç vermesi korelasyonların uygun düzeyde olduğu anlaşılmıştır ($\chi^2=212,31$, $p<0.00$) (Hair vd., 2019). Tüm değişkenlerin örnekleme uygunluk ölçümü değerleri 0.50'nin üzerindedir (Hair vd., 2019). Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ise 0,85 olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0,60'dan büyük olması, bu çalışmada faktör analizini gerçekleştirmenin uygun olduğuna işaret etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2012).

Ortaklık değerleri için öneri 0,50 sınırını aşmaktadır. Bu çalışmada yalnızca bir değer 0,50'nin altındadır (İST1 Ortaklık değeri=0,46). Bu madde sınıra yakın olması sebebiyle çalışmada tutulmuştur. Faktör yüklerinin en düşük 0,50 olması pratik olarak anlamlılığa işaret etmektedir (Hair vd., 2019). Sonuçlar incelendiğinde sadece bir madde için bu değer 0,49 olarak belirlenmiştir. Eşiğin çok az altında kalan bu değer analizde tutulmuştur. Sonuçlarda çapraz yüklenme tespit edilmemiştir. Açıklanan toplam varyans %64,10 olarak hesaplanmıştır ve 60'ın üzerinde olan bu değer uygun olarak yorumlanabilir (Hair vd., 2019). Güvenilirlik için Cronbach'ın alfa değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 2. bkNKA Sonuçları

Modeller	Öncül şartlar					
	f(BYB, İİRBİR, İİRKUR, İST, MES, YZDEV)					
	Çıktı değişkeni: Turizm sektöründe çalışma eğilimi					
	BYB	İİRBİR	İİRKUR	İST	MES	YZDEV
M1		●	○	●	○	○
M2	●	●		○	○	○
M3	●	○	○		○	●
M4	●	●	●	○	○	
M5	●		○	●	○	●
M6	●	○		●	○	●
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
<i>Ham Kapsam</i>	0,14	0,18	0,20	0,19	0,19	0,18
<i>Benzersiz Kapsam</i>	0,06	0,04	0,05	0,04	0,04	0,04
<i>Tutarlılık</i>	0,78	0,80	0,79	0,84	0,84	0,79
Çözüm kapsamı:0,50 Çözüm tutarlılığı: 0,77						

Notlar: Siyah daireler şartın var olma durumunu gösterirken, beyaz daireler şartın yok olduğu durumu göstermektedir. Temel unsurlar büyük dairelerle, yan unsurlar küçük dairelerle temsil edilirken, boşluklar önemsenmemeye durumuna karşılık gelmektedir. Modelin içeriği yatay olarak ifade edilmiştir. Modele ilişkin değerler tablonun sonunda dikey olarak ifade edilmiştir. BYB: Bireysel Yetkinlikler ve Beceriler; İİRBİR: İstihdam hakkında bireye yönelik irrasyonel inançlar; İİRKUR: İstihdam hakkında kurumlara yönelik irrasyonel inançlar; İST: İstihdam ortamı; MES: Mesleki eğitim ve uygulamalar; YZDEC: işlerin yapay zekâ tarafından devralınması

Son faktör hariç tüm faktörler için bu değer 0,7'nin üzerindedir. 5. Faktör için 0,67 olarak bu değer, 0,60'ı aştığı için kabul edilebilir düzeydedir (Hair vd., 2019).

Ortaya çıkan yapı orijinal yapıya oldukça benzemekle birlikte (Boo vd., 2022; Tsai vd., 2017), irrasyonel inançlar iki farklı faktöre yüklenmiştir. Burada yapılan incelemede faktörlerden birisinin bireye yönelik, diğerrinin daha çok kurumlara yönelik ifadeleri kapsadığı görülmüştür. Bu sebeple diğer yapılar orijinale bağlı bir görünüm gösterirken, bu iki faktör için yine orijinal çalışmadaki asıl yapının ismine bağlı kalarak bireye ve kurumlara yönelik ifadelerle ilişkin bir ayrıma gidilmek suretiyle isimlendirme yapılmıştır. Bu yapılar, sonraki analizde kullanılmıştır.

Bu işlemlere ilaveten hem işlerin yapay zekâ tarafından devralınması ve turizm sektöründe çalışma eğilimi ayrı biçimde AFA ile incelenmiştir. İşlerin yapay zekâ tarafından devralınması için ortaya çıkan tek faktörlü çözümde, yükler 0,70 ile 0,87 arasında değerler almıştır (KMO=0,85; Bartlett'in küresellik testi $\chi^2=704,21$, $p<0.00$). Bahsi geçen faktörün Cronbach alfa değeri 0,88 olarak tespit edilmiştir. Turizm sektöründe çalışma eğilimi faktörü için de beklendiği üzere tek faktörlü bir yapı tespit edilmiştir. Yükler 0,950 ile 0,960 değerler almıştır (KMO=0,77; Bartlett'in küresellik testi $\chi^2=645,54$, $p<0.00$) ve Cronbach alfa değeri 0,95 olarak ölçülmüştür. Bu yapılar da aynı şekilde çalışmanın bir sonraki aşamasında kullanılmıştır.

bkNKA Bulguları

Araştırmanın giriş kısmında belirtilen soruyu yanıtlayabilmek adına bkNKA üzerinden incelemeler yapılmıştır. Bunu yapabilmek için, belirli adımların takip edilmesi gerekmektedir. İlk olarak, bu analizde kullanılmak üzere veri kalibre edilmiştir. Kalibrasyon işleminde %80, %50 ve %20 üzerinden atama yapılmıştır (Pappas & Woodside, 2021). Kalibre edilmiş bu değişkenlerden turizm sektöründe çalışma eğiliminin çıktı değişkeni olarak belirlenmesiyle birlikte diğer değişkenleri sürece dahil ederek bir doğrulama tablosu elde edilmiştir (Çizel vd., 2021). Bu doğrulama tablosunda frekans eşiği olarak 3, tutarlılık için 0,75 baz alınmıştır. Ancak, tavsiye edildiği üzere PRI değeri de dikkate alınarak doğal kesim noktası hedeflenmiştir ve çözümlemedeki tutarlılık değeri 0,77 olarak gözlemlenmiştir (Pappas & Woodside, 2021). bkNKA sonucunda farklı çözümlemeler sunulmaktadır. Bu çalışmada, temel ve yan unsurları belirleyerek modellerin sunulması için basitleştirilmiş çözüm ve ara çözüm dikkate alınmıştır (Fiss, 2011). Modeller Tablo-2'de sunulmuştur.

bkNKA sonucunda 6 farklı modelin elde edildiği anlaşılmaktadır. Model 1'de istihdam hakkında bireye yönelik irrasyonel inançlar yan unsur olarak, istihdam

ortamı ana unsur olarak mevcutken, istihdam hakkındakurumlara yönelik irrasyonel inançlar temel unsur olarak ve mesleki eğitim ve uygulamalar ve işlerin yapay zekâ tarafından devralınması yan unsurlar olarak mevcut değilken, öğrencilerde turizm sektöründe çalışma eğilimi yüksek olarak tespit edilmiştir. Model 1 kaygı bakımından istihdam hakkında kurumlara yönelik irrasyonel inançların bir kaygı unsuru olmamasına önem verirken, istihdam ortamının temel bir kaygı unsuru olarak yer alsa dahi, turizmde çalışma eğilimine ilişkin bir tercihin olabileceğini vurgulamaktadır. Model 2 bireysel yetkinlikler ve beceriler ve istihdam hakkında bireye yönelik irrasyonel inançlar kariyer kaygısına ilişkin temel unsurlar olarak mevcut olsa bile eğer istihdam ortamı temel unsur olarak ve mesleki eğitim ve uygulamalar ve işlerin yapay zekâ tarafından devralınması yan unsurlar olarak mevcutsa, katılımcıların turizmde çalışma eğilimlerinin gözlemlenebileceğini göstermiştir.

Model 3'e göre bireysel yetkinliklere ilişkin kaygı temel bir unsur olarak mevcutsa ve aynı şekilde işlerin yapay zekâ tarafından devralınması bir diğer temel unsur olarak mevcutsa dahi, istihdam hakkında bireye yönelik irrasyonel inançlar temel bir kaygı unsuru olarak mevcut değilse ve yine istihdam hakkında kurumlara yönelik irrasyonel inançlar ve mesleki eğitim ve uygulamalara ilişkin kaygılar yan unsurlar olarak mevcut değilse, çıktı değişkeni olan turizmde çalışma eğilimlerinin yüksek olacağı tahmin edilmektedir. Model 4'te bireysel yetkinlikler ve beceriler ve istihdam hakkında bireye yönelik irrasyonel inançlar kariyer kaygısına ilişkin temel unsurlar olarak, yine istihdam hakkında kurumlara yönelik irrasyonel inançlar yan unsurlar olarak mevcutsa, bu durumda istihdam ortamı temel unsur olarak ve mesleki eğitim ve uygulamalar yan unsurlar olarak mevcut değilse, öğrencilerin turizmde çalışma eğilimlerinin oluşabileceğini ifade etmektedir.

Model 5 Bireysel yetkinlikler ve becerilere ilişkin kaygı (yan unsur), istihdam ortamına ilişkin kaygı (temel unsur) ve işlerin yapay zekâ tarafından devralınmasına ilişkin kaygı (yan unsur) mevcutsa ve istihdam hakkında kurumlara yönelik irrasyonel inançlara yönelik kaygı (temel unsur) ve mesleki eğitim ve uygulamalara yönelik kaygı (yan unsur) mevcut değilse katılımcıların turizmde çalışma eğilimlerinin yüksek olabileceğini göstermektedir. Son olarak, Model 6 istihdam ortamına ilişkin kaygının yan bir unsur olarak mevcudiyetine ek olarak bireysel yetkinliklere ilişkin kaygı temel bir unsur olarak mevcutsa ve aynı şekilde işlerin yapay zekâ tarafından devralınması diğer temel unsur olarak mevcutsa, eğer istihdam hakkında bireye yönelik irrasyonel inançlara ve mesleki eğitim ve uygulamalara bağlı kaygılar mevcut değilse, turizm rehber-

liği ile ilgili eğitim alan öğrenciler turizm sektöründe çalışma eğilimi gösterebileceğini ortaya koymuştur.

Modellere ilişkin bulguların tek tek incelenmesinin yanı sıra, bu bulguların genel bir incelemesi yapıldığında değişkenlerin çoğunlukla var olma ve yok olma rollerini oynadığı görülmektedir. Fakat bireysel yetkinlikler ve beceriler ile mesleki eğitim ve uygulamalarda bu durumun farklı olduğunu ifade etmek mümkündür. İçinde bulunduğu modellerde bireysel yetkinlikler ve becerilere ilişkin kaygı var olduğu durumlarda bile öğrencilerin farklı değişkenlerin kombinasyonuna bağlı olarak sektör çalışma eğilimi gösterebildiği anlaşılmaktadır. Bundan farklı olarak, mesleki eğitim ve uygulamalara ilişkin kaygının düşük düzeyde kalması yan unsur olsa bile tüm modellerde aynı yokluk biçimindeki rolle yer almıştır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Turizm sektörünün krizlerden etkilenmeye açık olması, turizm ile ilgili bölümlerde eğitim gören öğrencilerin bu alanda kalmalarını sektöre uğratabilmek potansiyeline sahiptir (Zengin & Şengel, 2020). Bu yapının kaygıyı tetikleyebilmesine istinaden; bu araştırma kapsamında kariyer kaygısı ve işlerin yapay zekâ tarafından devralınmasına ilişkin kaygının turizm rehberliği alanında eğitim görmekte olan öğrencilerin turizm sektöründe çalışma eğilimini nasıl konfigürasyonlarla ortaya çıkardığı incelenmiştir. Bunu gerçekleştirmek için bkNKA ile altı farklı model elde edilmiştir. Bu modellerde temel ve yan unsurlar belirlenmiştir. Mesleki eğitim ve uygulamalar her modelde yokluk rolüyle yan bir unsur olarak rol almıştır. Ancak diğer unsurlar modele göre farklı roller almak suretiyle öğrencilerin turizm sektöründe çalışma eğilimini ortaya çıkarabilmiştir. Model bazlı değerlendirmelere aşağıda yer verilmiştir.

Tartışma

Araştırma kapsamında ortaya çıkan modeller, farklı kaygıların öğrencilerin turizm sektöründe çalışma eğilimine olan etkisini ve diğer türden kararlarına olan etkisini göstermesi bakımında literatürdeki farklı değişkenlerle ilişkilendirilmiş de olsa çeşitli çalışmalara benzer olarak yorumlanabilir (Boo vd., 2022; Kautish vd., 2021; Yurcu & Akinci, 2024).

Yapılan bir çalışmada eğitimlerinin ilk yıllarındaki öğrencilere kariyer desteği vermenin, tatmin düzeylerine olumlu bir etkide bulunabildiği görülmüştür (Bae vd., 2023). Bu araştırma benzer biçimde, ama farklı bir yönden kariyer ile ilgili hususları vurgulamıştır. Kariyer desteği öğrencileri memnun edebilir, fakat kariyere ilişkin duyulan kaygılar özellikle yok olduğu durumlardaki modellerde (örneğin Tablo-2; M2), ka-

riyere ilişkin kaygıların dikkate alınması gereken bir unsur olduğu göstermiştir. Bu sayede, mevcut bilgi birikiminde öğrencilerin okullarında memnun olmalarında etkili bir faktör olan kariyer desteğini, uzun vadeli etkileri göz önünde bulundurulmanın önemi ortaya konmuş, buna bağlı olarak mevcut literatüre bir katkı sunulmuştur.

Yapılan araştırmalar yapay zekâ kaygısının öğrenciler üzerinde çeşitli etkileri olabileceğini göstermiştir. Yapay zekâ öğrenme davranışına odaklandıkları araştırmalarında Y. M. Wang vd. (2024) işlerin yapay zekâ tarafından devralınması kaygısının, dışsal öğrenme motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini bulmuştur. Mevcut çalışmada üç farklı modelde işlerin yapay zekâ tarafından devralınması kaygısının var olduğu durumlarda ilgili kombinasyonlara bağlı olmak kaydıyla (bkz. Tablo-2; M3, M5, M6) öğrencilerin turizm sektöründe çalışma konusunda bir eğilim gösterebildikleri bulunmuştur. Yapay zekâ kaygısının, yapay zekâ öğrenmeye olan dışsal motivasyona etkisi farklı bir ilişki olmakla birlikte, bu kaygının sadece kaçınmayla sonuçlanan sonuçları olmadığı göstermesi bakımından bu bulguların karşılaştırılması önemlidir. Bu kaygının var olduğu durumlarda sektörde kalma eğiliminin mevcut olması, sektörün emek-yoğun yapısından da kaynaklanabilir.

Bireysel yetkinlikler ve beceriler ve istihdam çevresi Boo vd. (2022) tarafından yapılan çalışmada turizm sektöründe çalışma eğilimini negatif olarak etkilerken, diğer iki kaygı unsur olan istihdam hakkında irrasyonel inançlar ve mesleki eğitim ve uygulamaların anlamlı etkisini tespit etmemiştir. Mevcut çalışmada ise farklı kaygı unsurlarının farklı roller aldığı görülmüştür. Örneğin istihdam hakkındaki irrasyonel inançlar bahsi geçen çalışmada anlamlı etkiye sahip değilken, mevcut araştırma her iki faktörle incelenen irrasyonel inançların var olma ve yok olma durumları ile farklı roller aldıkları görülmüştür. Yine farklı bir nokta olarak, Boo vd. (2022) araştırmasında bireysel yetkinlikler ve beceriler negatif anlamlı bir etki gösterirken, mevcut çalışmada sadece var olma durumu ile rol oynamıştır. Bu kaygı türü varken dahi, öğrencilerin sektörde olmaya açık olabilecekleri görülmüştür. Bu farklılıklar mevcut araştırmanın asimetrik etkileri odaklanmasıyla (Woodside, 2013) ve kültürel farkla açıklanabilir.

Uygulamaya katkı

Öğrencilerin kaygılarının olası etkilerini görmek, bu konuda bazı önerilerin geliştirilmesini mümkün kılmaktadır (Zengin & Şengel, 2020). Mevcut araştırma kapsamındaki üçüncü model (bkz. Tablo-2; M3), yapay zekâ kaygısında işlerin yapay zekâ tarafından yapılabilir hale gelmesine ilişkin kaygıyı ve bireysel yetkinlikler ve becerileri temel unsurlar olarak içermiştir. Bu kay-

gılar mevcutken öğrenciler hala sektörü tercih edebilir. Fakat bu durumda temel bir unsur olarak istihdam hakkında bireyin kendini yönelik rasyonel inançlara ilişkin kaygının yok olması (diğer iki kaygı unsurunun yan unsur rolleriyle yok olmasıyla birlikte) gerekmektedir. Bu durumda eğitimciler öğrencilerin yeni bir ortama girme konusunda istekli olmalarını sağlamak ve iletişim becerileri gibi becerilerinde kendilerine güvenlerini arttırmak için çeşitli çalışmalar yapmalıdır. Yazılı ve sözlü iletişimin ağırlama alanındaki eğitimde nasıl şekillenebileceğini ve bu konudaki iyileştirmeler ile nasıl faydalar sağlanabileceği konusunda Jameson (2007)'in çalışmasından yararlanmak mümkündür. Yazar müfredatlarda bu konunun nasıl ele alınması gerektiğine değinerek, iletişim yeteneklerine sahip öğrencileri mezun ederek bu alandaki yönetsel roller için öğrencilerin daha hazırlıklı olabileceğini ifade etmiştir. Burada, turizm rehberliğinin sorumluluk almaktan çekinme ile gerçekleştirilmesinin zor bir meslek olacağı göz önünde tutulduğunda, özellikle tur ortamını simüle edebilecek çalışmalar öğrencilerin bu konuda kendilerini daha yeterli hissetmeleri sağlanabilir.

Türkiye’de yapılan bir çalışmada turizm sektöründe eğitim gören öğrencilerin beyin göçü eğilimlerinin gelecek kariyer kaygısı ile ilişkili olduğu görülmüştür (Yurcu & Akinci, 2024). Buradan hareketle, öğrencilerin kaygılarının fakülte yönetimlerince anlaşılması ve takip edilmesi önem kazanmaktadır. Fakülte veya bölüm yönetimleri öğrencilerin kaygı düzeylerini sistematik olarak takip edebilir ve özel durumlarda öğrencilerin bu konularda profesyonel destek almasını sağlayabilir. Buna ilaveten, Türkiye’de başarılı olmuş turist rehberleri ile öğrencilerin sıklıkla bir araya getirilmesi, kaygının beyin göçüne dönüşmesini engelleyebilir.

Turizmde, staj öğrenciler için oldukça önemlidir ve yalnızca opsiyonel bir uygulama olarak görülmemelidir (Collins, 2002). İstihdam ortamına ilişkin kaygılar iki farklı faktör ile farklı modellerde var olarak rol oynamıştır. Öğrencilerin kurumsal işletmelerde staj imkânı bulmaları, kaygı için olumlu bir etki oluşturabilir.

Türkiye’de turist rehberliği eğitimi, sektörün ihtiyacı olan nitelikli insan kaynağını sağlama noktasında bazı önemli eksiklikler barındırmaktadır. Farklı düzeylerdeki bu eğitim yapısının yeniden düzenlenmesi, müfredatların standartlaştırılması ve uygulamalı eğitime daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda yapılacak reformlar hem turist rehberliği mesleğinin gelişimine hem de Türkiye turizminin kalitesinin artmasına katkı sağlayacaktır.

Sınırlılıklar ve gelecek araştırmalara öneriler

Bu araştırmanın katkılarının yanında, bazı sınırlılıkları da mevcuttur. Araştırma kesitsel bir araştırmadır. Bu dizaynın ortaya çıkardığı sınırlılıklar, gelecekteki araştırmacılar tarafından boyamsal bir araştırma ile azaltılabilir. Öğrencilerin kaygısı ve bunun olası etkileri daha uzun dönemli olarak takip edilirse, konu daha iyi anlaşılabilir (Creswell & Creswell, 2023). Veri beş farklı üniversitede eğitim gören öğrencilerden toplanmıştır. Gelecekteki araştırmalar bu sayıyı arttırarak, daha geniş bir temsile erişebilir. Ayrıca, öğrencilerin başarı durumlarını dikkate alarak aynı teknik üzerinden daha detaylı bir inceleme yapmak mümkün olabilir. Araştırma kapsamında irdelenen ilişkilere sosyal sermaye unsuru dahil edilerek, konuya daha geniş ve farklı bir açıdan yaklaşmak mümkün olabilir (Mahfud vd., 2020). Gelecekteki araştırmalar bu şekilde, farklı aracılık etkilerini araştırabilir. Son olarak, yapılacak araştırmalar karma dizayn kullanarak elde ettikleri nicel sonuçları derinlemesine görüşmelerle destekleyebilir. Bu sayede konu daha geniş bir bakış açısından incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Aliperti, G., Sandholz, S., Hagenlocher, M., Rizzi, F., Frey, M., & Garschagen, M. (2019). Tourism, Crisis, Disaster: An Interdisciplinary Approach. *Annals of Tourism Research*, 79, 102808. <https://doi.org/10.1016/J.ANNALS.2019.102808>
- Bae, J. in S., Park, H., & Kim, T. J. (2023). Factors influencing student satisfaction and intention to stay in the hospitality and tourism program. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 23(2), 130–158. <https://doi.org/10.1080/15313220.2022.2076767>
- Boo, S., Kim, M., & Kim, S. H. (2022). The Relationship Among Undergraduate Students' Career Anxiety, Choice Goals, and Academic Performance. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 34(4), 229–244. <https://doi.org/10.1080/10963758.2021.1963756>
- Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100328. <https://doi.org/10.1016/J.JHLSTE.2021.100328>
- Brislin, R. W. (1976). Comparative Research Methodology: Cross-Cultural Studies. *International Journal of Psychology*, 11(3), 215–229. <https://doi.org/10.1080/00207597608247359>
- Burgard, W., Cremers, A. B., Fox, D., Hähnel, D., Lakemeyer, G., Schulz, D., Steiner, W., & Thrun, S. (1999). Experiences with an interactive museum tour-guide robot. *Artificial Intelligence*, 114(1–2), 3–55. [https://doi.org/10.1016/S0004-3702\(99\)00070-3](https://doi.org/10.1016/S0004-3702(99)00070-3)
- Çeşmeci, N., Çalışkan, N., & Özsoy, A. (2020). Turizm Rehberliği Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Hedefleri ve Mesleğe Yönelik Tutumları (Career Goals and Attitudes of Tourism Guidance Students towards the Profession). *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(2), 852–869. <https://doi.org/10.21325/jotags.2020.584>
- Çizel, B., Kırtıl, İ. G., Çizel, R., & Aşkun, V. (2021). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Seyahatten Kaçınma Niyetinin Karmaşıklık Bakış Açısı ile Analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 32(2), 212–223. <https://doi.org/10.17123/ATAD.896981>
- Collins, A. B. (2002). Gateway to the real world, industrial training: dilemmas and problems. *Tourism Management*, 23(1), 93–96. [https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(01\)00058-9](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(01)00058-9)
- Cox, V., Clarke, P., Gray, D., & Mearman, A. (2006). The marketing curriculum and educational aims: Towards a professional education? *Marketing Intelligence & Planning*, 24(3), 189–201. <https://doi.org/10.1108/02634500610665673/FULL/PDF>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publishing.
- Demir, Ö., & Vatan, A. (2024). Robotisation in travel and tourism: Tourist guides' perspectives on robot guides. *Tourism & Management Studies*, 20(2), 13–23. <https://doi.org/10.18089/tms.20240202>
- Eren, D., Özgül, E., & Çullu Kaygısız, N. (2013). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetlerinin Belirlenmesi: Nevşehir Üniversitesi Örneği. *Erciyes University Journal of Social Sciences Institute*, 1(35), 15–27. <https://dergipark.org.tr/en/pub/erusosbilder/issue/23769/253386>
- Fiss, P. C. (2011). Building Better Causal Theories: A Fuzzy Set Approach to Typologies in Organization Research. *Academy of Management Journal*, 54(2), 393–420. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2011.60263120>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi.org/10.1016/J.TECHFORE.2016.08.019>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage.
- Harb, A., Khelifat, A., Alazaizeh, M. M., & Eyoun, K. (2024). Do Personality Traits Predict Students' Interest and Intentions Toward Working in the Tourism and Hospitality Industry? Evidence from a Developing Country. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 36(2), 165–181. <https://doi.org/10.1080/10963758.2023.2175690>
- Haws, K. L., Sample, K. L., & Hulland, J. (2023). Scale use and abuse: Towards best practices in the deployment of scales. *Journal of Consumer Psychology*, 33(1), 226–243. <https://doi.org/10.1002/JCPY.1320>
- Jameson, D. A. (2007). Embedding Written and Oral Communication Within the Hospitality Curriculum. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 19(1), 39–50. <https://doi.org/10.1080/10963758.2007.10696881>
- Kahraman, O. C., & Demirdelen Alrawadieh, D. (2021). The impact of perceived education quality on tourism and hospitality students' career choice: The mediating effects of academic self-efficacy. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100333. <https://doi.org/10.1016/J.JHLSTE.2021.100333>
- Kahraman, O. C., & Demirdelen Alrawadieh, D. (2022). Turizm Lisans Öğrencilerinin Motivasyonları, Algılanan Eğitim Kalitesi ve Lisansüstü Eğitime Yönelik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Social Sciences of Mus Alparslan University*, 10(1), 101–117. <https://doi.org/10.18506/ANEMON.972893>

- Karamustafa, K., & Kılıçhan, B. (2024). Bilgi-iletişim ve yapay zekâ teknolojileri turist rehberliği mesleğinin geleceği için fırsat mı yoksa tehdit mi (Information-communication and artificial intelligence technologies opportunity or threat for the future of the tourist guidance profession). *Journal of Gastronomy Hospitality and Travel (JOGHAT)*, 7(2), 634–645. <https://doi.org/10.33083/JOGHAT.2024.425>
- Kautish, P., Walia, S., & Kour, P. (2021). The moderating influence of social support on career anxiety and career commitment: an empirical investigation from India. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 38(8), 782–801. <https://doi.org/10.1080/10548408.2021.1977765>
- Kim, J. J. H., Soh, J., Kadkol, S., Solomon, I., Yeh, H., Srivatsa, A. V., Nahass, G. R., Choi, J. Y., Lee, S., Nyugen, T., & Ajilore, O. (2025). AI Anxiety: a comprehensive analysis of psychological factors and interventions. *AI and Ethics* 2025, 1–17. <https://doi.org/10.1007/S43681-025-00686-9>
- Kırkar, D., & Buzlukçu, C. (2024). Turizm Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin Yapay Zekâya Yönelik Genel Tutumlarının Belirlenmesi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 205–216. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1442>
- Kock, F., Berbekova, A., & Assaf, A. G. (2021). Understanding and managing the threat of common method bias: Detection, prevention and control. *Tourism Management*, 86, 104330. <https://doi.org/10.1016/J.TOURMAN.2021.104330>
- Kock, F., Josiassen, A., & Assaf, A. G. (2019). The xenophobic tourist. *Annals of Tourism Research*, 74, 155–166. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.11.005>
- Küçükerşin, F. N., Dedeoğlu, B. B., & Öztürk, Y. (2024). How does social change encourage or discourage the support for the development of Cittaslow? *Cities*, 145, 104721. <https://doi.org/10.1016/J.CITIES.2023.104721>
- Mahfud, T., Triyono, M. B., Sudira, P., & Mulyani, Y. (2020). The influence of social capital and entrepreneurial attitude orientation on entrepreneurial intentions: the mediating role of psychological capital. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 33–39. <https://doi.org/10.1016/J.IEDEEN.2019.12.005>
- Martin, G. N., Carlson, N. R., & Buskist, W. (2013). *Psychology*. Pearson.
- Ogbuanya, T. C., Eseadi, C., Orji, C. T., Anyanwu, J. I., Joachim, O. C., & Otu, M. S. (2018). The Effect of Rational Emotive Behavior Therapy on Irrational Career Beliefs of Students of Electrical Electronics and Other Engineering Trades in Technical Colleges in Nigeria. *Journal of Rational - Emotive and Cognitive - Behavior Therapy*, 36(3), 201–219. <https://doi.org/10.1007/S10942-017-0282-2/FIGURES/3>
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual*. Mc Graw Hill Education.
- Pappas, I. O., & Woodside, A. G. (2021). Fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis (fsQCA): Guidelines for research practice in Information Systems and marketing. *International Journal of Information Management*, 58, 102310. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102310>
- Penny Wan, Y. K., Wong, I. K. A., & Kong, W. H. (2014). Student career prospect and industry commitment: The roles of industry attitude, perceived social status, and salary expectations. *Tourism Management*, 40, 1–14. <https://doi.org/10.1016/J.TOURMAN.2013.05.004>
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531–544. <https://doi.org/10.1177/014920638601200408>
- Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., Williams, L. J., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common Method Bias: It's Bad, It's Complex, It's Widespread, and It's Not Easy to Fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 17–61. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-110721-040030/1>
- Ragin, C. C. (2017). *User's Guide to Fuzzy-Set / Qualitative Comparative Analysis* (Issue September). www.fsqca.com.
- Ragin, C., & Davey, S. (2022). *Fuzzy-Set/Qualitative Comparative Analysis 4.0*. www.fsqca.com
- Ren, L., Wong, C. U. I., Ma, C., & Feng, Y. (2023). Changing roles of tour guides: From “agent to serve” to “agent of change.” *Tourist Studies*, 24(1), 55–74. <https://doi.org/10.1177/14687976231200909>
- Selenko, E., Bankins, S., Shoss, M., Warburton, J., & Restubog, S. L. D. (2022). Artificial Intelligence and the Future of Work: A Functional-Identity Perspective. *Current Directions in Psychological Science*, 31(3), 272–279. https://doi.org/10.1177/09637214221091823/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_09637214221091823-FIG1.JPEG
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education.
- Terzi, R. (2020). An Adaptation of Artificial Intelligence Anxiety Scale into Turkish: Reliability and Validity Study. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 7(4), 1501–1515. <http://iojet.org/index.php/IOJET/article/view/1031>
- Tsai, C. T. (Simon), Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and Hospitality College Students' Career Anxiety: Scale Development and Validation. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 29(4), 158–165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>

Türker, A., & Türker, G. Ö. (2016). Turizm Rehberliği Bölümü Öğrencilerinin Kültürel Zekâ Seviyelerinin Sektörde Kalma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. *3rd International Eurasian Educational Research Congress*, 100–108.

Uğuz Arsu, Ş. (2022). Covid-19 Pandemisinde Öğrencilerin Gelecek Kaygılarının Kariyer Geleceği Algısı ile İlişkisi. *İşletme Dergisi*, 3(2), 95–114.

Wang, Y. M., Wei, C. L., Lin, H. H., Wang, S. C., & Wang, Y. S. (2024). What drives students' AI learning behavior: a perspective of AI anxiety. *Interactive Learning Environments*. <https://doi.org/10.1080/10494820.2022.2153147>

Wang, Y. Y., & Wang, Y. S. (2022). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: an initial application in predicting motivated learning behavior. *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619–634. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1674887>

Woodside, A. G. (2013). Moving beyond multiple regression analysis to algorithms: Calling for adoption of a paradigm shift from symmetric to asymmetric thinking in data analysis and crafting theory. In *Journal of Business Research* (Vol. 66, Issue 4, pp. 463–472). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.12.021>

Woodside, A. G. (2014). Embrace perform model: Complexity theory, contrarian case analysis, and multiple realities. *Journal of Business Research*, 67(12), 2495–2503. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.07.006>

World Travel & Tourism Council. (2024). *Social Trends in Travel & Tourism Employment: THE IMPACTS OF COVID-19*.

Yurcu, G., & Akinci, Z. (2024). The mediating role of future career anxiety in the effect of academic satisfaction on brain-drain among tourism & hospitality students: Moderator effect of fear of natural disasters. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 34, 100483. <https://doi.org/10.1016/J.JHLSTE.2024.100483>

Zengin, B., & Şengel, Ü. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Gelecekleriyle İlgili Kaygı ve Beklentilerinin Belirlenmesi. *Optimum Journal of Economics and Management Sciences*, 7(2), 435–454. <https://doi.org/10.17541/OPTIMUM.684605>

Zhu, W., Huang, L., Zhou, X., Li, X., Shi, G., Ying, J., & Wang, C. (2024). Could AI Ethical Anxiety, Perceived Ethical Risks and Ethical Awareness About AI Influence University Students' Use of Generative AI Products? An Ethical Perspective. *International Journal of Human-Computer Interaction*. <https://doi.org/10.1080/10447318.2024.2323277>

Destek Bilgisi: Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde herhangi bir bireyden ya da kurumdan aynı ya da nakdi bir yardım/destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Makalede herhangi bir çıkar çatışması ya da kazancı yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Turizm Akademik Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.

Etik Kurul Onayı: Bu çalışma için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonundan 27.09.2024 tarihi ve E-11054618-302.08.01-295797 sayısı ile “Etik Kurul Onayı” alınmıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı: 1. Yazar %100

EXTENSIVE SUMMARY

How is the Intention to Work in the Field of Tourism Affected by Career Anxiety and Artificial Intelligence Job Replacement Anxiety? Evidence from Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis**Fulden Nuray KÜÇÜKGERİN*****Introduction**

Tourism stands out as a sector that offers significant employment opportunities on a global scale. However, this sector may experience problems reflected in employment during some crisis periods such as the COVID-19 pandemic (World Travel & Tourism Council, 2024). Numerous factors may lead tourism students to feel apprehensive about their future career prospects in this field. Although tourist guiding has been examined with themes such as robot tourist guiding on the axis of technological developments (Burgard et al., 1999), following the popularity of ChatGPT, issues related to artificial intelligence have become discussed with different dimensions in this profession (Demir & Vatan, 2024; Karamustafa & Kılıçhan, 2024). Existing research has investigated the effect of career anxiety on the propensity to work in the tourism sector (Boo et al., 2022) and career commitment (Kautish et al., 2021). However, there is a lack of research that examines career anxiety together with artificial intelligence job replacement anxiety on tourism students, more specifically on tourism guidance students, in terms of its effect on the intention to work in the tourism sector. Beyond this, it should be emphasized that the current research aims to reveal asymmetric effects. Based on these developments, the following research question was developed within the scope of this study:

Research question-1: *Which configurations of career anxiety and artificial intelligence job replacement anxiety lead students studying tourism guidance to work in the tourism sector?*

In their pioneering study on the career anxiety of tourism students, Tsai et al. (2017) explained the anxiety of students in the field of tourism and hospitality in four dimensions. These were named as personal ability, irrational beliefs about employment, employment environment and professional education training. It examined how the employment environment will be in the future and which jobs are at risk with the

activation of computers (Frey & Osborne, 2017). This may trigger a certain level of anxiety for tourism students. Y. M. Wang et al. (2024) et al. point out that this change in the field of work has already begun. These developments have the potential to lead people to experience employment anxiety about their future (Y. M. Wang et al., 2024).

Methodology

Data was collected through a questionnaire form. Scales in the literature were used as the basis for the construction of the questionnaire form. In order to measure the future anxiety of tourism students, the scale developed by Tsai et al. (2017) and used by Boo et al. (2022) was adapted and used for tourism guidance students. This scale has four dimensions and twenty-two statements as used by Boo et al. (2022). A 7-point Likert-type scale was used. Artificial intelligence job replacement anxiety is a dimension of the artificial intelligence anxiety scale developed by Y. Y. Wang & Wang (2022). Turkish expressions were used as translated into Turkish by Terzi (2020). In total, 6 statements from this scale were used. Finally, the intention to work in the tourism sector was used as 3 items in accordance with the context, taking into account the items adapted by Harb et al. (2024). These two elements were measured on a 5-point Likert scale. To provide evidence about reliability and validity, exploratory factor analysis (EFA) was conducted, and Cronbach's alpha values were calculated. After that, to obtain configural models fuzzy-set qualitative comparative analysis (fsQCA) was used. EFA revealed that total variance of 64.10 % was explained by five factors. Although the structure with 5-factors were found to be remarkably similar to the original scale, irrational beliefs were examined with two factors: irrational beliefs towards institutions about employment and irrational beliefs towards self about employment.

Data collection started in December 2024 and ended in January 2025. A total of 236 students participated in the study. In accordance with the control methods described above, participants who marked the wrong option in the relevant questions were excluded from the study. Thus, the study continued with a total of 209 valid participants. Participants came from Ankara Hacı Bayram Veli University (52.2%), Pamukkale University (13.4%), Anadolu University (20.6%), Nevşehir Hacı Bektaş Veli University (1.4%) and Ankara University (12.4%). The average age of the participants was 23.81 years. Although the majority of the students were in their first year in their departments (37.8%), there were a few students in their 5th year (3.8%).

*Corresponding author at: Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, Tourism Guidance Department, Ankara-Türkiye.
E-mail: fulden.kucukgerin@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0943-0467

Findings

In this study, parsimonious and intermediate solutions were taken into consideration to present models by identifying the main and secondary factors (Fiss, 2011). fsQCA resulted in 6 different models. These models include different combinations of factors of career anxiety and artificial intelligence job replacement anxiety leading to intention to work in the tourism sector. For instance, Model 1 emphasizes the importance of irrational beliefs towards institutions about employment being absent as an anxiety factor, while Model 2 emphasizes that when an employment environment is absent as a core anxiety factor, there may be a preference for intention to work in tourism by considering other anxiety factors. Furthermore, Model 5 shows that if personal ability anxiety (peripheral element), employment environment anxiety (core element) and artificial intelligence job replacement anxiety (peripheral element) are present and irrational beliefs towards institutions about employment anxiety (core element) and professional education training anxiety (peripheral element) are absent, the participants' intention to work in tourism may be high.

Conclusion and Implications

The fsQCA analysis yielded models that identified core and peripheral elements. While professional education training emerged as a peripheral element, its absence was consistent across all models. In contrast, other factors were capable of indicating students' intention to pursue careers in tourism by assuming various roles depending on the specific model.

The models that emerged within the scope of the research can be interpreted as similar to various studies to a certain degree in the literature (Boo et al., 2022; Kautish et al., 2021; Yurcu & Akinci, 2024) in terms of showing the effect of different concerns on students' intention to work in tourism sector and its effect on other types of decisions.

While personal ability and employment environment negatively affect the propensity to work in tourism in the study conducted by Boo et al. (2022), the other two anxiety factors, irrational beliefs about employment and professional education training, did not have a significant effect. In the current study, it was observed that different anxiety factors played different roles. For example, while irrational beliefs about employment did not have a significant effect in the aforementioned study, the present study found that irrational beliefs examined with both factors took distinct roles with the presence and absence of irrational beliefs. Again, as a different point, while personal ability showed a negative significant effect in Boo et al.

(2022)'s research, in the current study it played a role only with the presence status. Even in the presence of this type of anxiety, it was observed that students may be open to being in the sector. These differences can be explained by the current study's focus on asymmetric effects (Woodside, 2013) and cultural differences.

Seeing the possible effects of students' anxiety makes it possible to develop some suggestions in this regard (Zengin & Şengel, 2020). The third model in the current research (see Table-2; M3) included artificial intelligence job replacement anxiety and personal ability anxiety as core elements. While these anxieties are present, students may still prefer the sector. But in this case, irrational beliefs towards self about employment as a core element should be absent (with the other two anxiety elements disappearing in their role as peripheral elements). In this case, educators should work to ensure that students are eager to enter an unfamiliar environment and to increase their confidence in skills such as communication skills. It is possible to draw on the work of Jameson (2007) on how written and oral communication can be shaped in hospitality education and how benefits can be achieved through improvements in this area. The author addresses how this issue should be addressed in curricula and states that by graduating students with communication skills, students can be better prepared for managerial roles in this field. Here, considering the fact that tourism guiding is a profession that is difficult to realize with hesitation to take responsibility, especially studies that can simulate the tour environment can make students feel more competent in this regard.