

ARAŞTIRMA MAKALESİ

COVID-19 Sonrası Lisans Eğitimi Alan Turizm Öğrencilerinin Kariyer Niyetleri

Career Intentions of Undergraduate Tourism Students in the Post-COVID-19 Period

Bahadır ÖZDEN,* Nur Çelik İLAL, Uğur ÇALIŞKAN*****

*Lisans Öğrencisi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi, 48100, Kötekli, Menteşe/Muğla.

ORCID: 0009-0000-8867-8913

E-posta: bhdrzden@gmail.com

** (Sorumlu Yazar) Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi, 48100, Kötekli, Menteşe/Muğla.

ORCID: 0000-0002-6844-4308

E-posta: nurcelik@mu.edu.tr

***Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi, 48100, Kötekli, Menteşe/Muğla.

ORCID: 0000-0002-6844-7197

E-posta: ugurcaliskan@mu.edu.tr

MAKALE BİLGİLERİ

Makale işlem bilgileri:

Gönderilme tarihi: 24 Nisan 2025

Birinci düzeltme: 9 Temmuz 2025

Kabul: 28 Temmuz 2025

Anahtar sözcükler: Turizm öğrencileri, Kariyer niyeti, COVID-19, Genç istihdamı, Risk algısı.

ARTICLE INFO

Article history:

Article History:

Submitted: 24 April 2025

Resubmitted: 9 July 2025

Accepted: 28 July 2025

Key words: Tourism students, Career intention, COVID-19, Youth employment, Risk perception.

ÖZ

COVID-19 pandemisi, küresel düzeyde birçok sektörü etkilediği gibi turizm sektöründe de derin yapısal ve davranışsal dönüşümlere neden olmuştur. Bu çalışma, turizm alanında lisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerin, COVID-19 sonrası dönemde, turizm sektöründe kariyer yapma niyetlerini (sektörde istihdam edilmeye ve mesleki kariyerlerini bu alanda sürdürmeye yönelik isteklerini) ve bu niyetleri etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, nicel bir yaklaşım benimsenmiş, anket yöntemiyle 309 turizm öğrencisinden veri toplanmıştır. Veriler betimsel istatistikler, doğrulayıcı faktör analizi ve çoklu regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Bulgular, yöneticilerin tutumu, terfi olanakları, gelir düzeyi ve değersiz hissetme algısının öğrencilerin sektörde kariyer yapma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, COVID-19 risk algısının (bireylerin salgının sağlık, güvenlik ve mesleki gelecek açısından oluşturabileceği tehditleri algılama düzeyi) doğrudan kariyer niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı, ancak COVID-19 risk algısının "kendini değersiz hissetme" algısı üzerindeki düzenleyici etkisi anlamlı çıkmıştır. Bulgular, düşük COVID-19 risk algısına sahip öğrencilerde kendini değersiz hissetme kaynaklı olumsuz algıların sektörden uzaklaşmaya etkisinin arttığını göstermektedir. Elde edilen bulgular, pandeminin ardından genç istihdamının sektöre yönlendirilmesinde dikkate alınması gereken faktörlere ışık tutmakta; turizm sektörünün insan kaynağı planlaması açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has caused profound structural and behavioral transformations in the tourism sector, as in many other sectors globally. This study aims to examine the career intentions of undergraduate students studying in the field of tourism in the post-COVID-19 period—specifically, their willingness to be employed in the sector and to pursue a professional career within it—as well as the factors influencing these intentions. Adopting a quantitative research approach, data were collected from 309 tourism students through a structured questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics, confirmatory factor analysis, and multiple regression analysis. Findings reveal that managers' attitudes, promotion opportunities, income level, and the feeling of being undervalued have a significant effect on students' intention to pursue a career in the tourism sector. Additionally, while the perceived risk of COVID-19 (i.e., individuals' perception of the potential threats posed by the pandemic in terms of health, safety, and professional future) does not have a direct effect on career intention, its moderating effect on the perception of being undervalued is found to be significant. The results reveal that students with a low perception of COVID-19 risk are more strongly influenced by the negative impact of feeling undervalued, which in turn increases their tendency to withdraw from the sector. These findings shed light on the factors that should be considered in directing youth employment toward the tourism industry in the post-pandemic period and offer important implications for human resource planning in the sector.

Makalenin kaynak gösterme şekli:

Özden, B., Çelik İlal, N. ve Çalışkan, U. (2025). COVID-19 Sonrası Lisans Eğitimi Alan Turizm Öğrencilerinin Kariyer Niyetleri, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 36 (2): 102 - 120.

* Bu makale TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında 1919B012006242 proje numarası ile desteklenmiştir.

GİRİŞ

Özellikle gelişmekte olan ülkelerin ödemeler dengesi problemlerinin hafifletilmesinde, döviz gelirlerinin yaratılmasında ve işsizlik oranlarının düşürülmesinde kilit bir unsur olarak görülen turizm sektörü, sadece işletmeler ve ziyaretçiler açısından değil insan kaynağı açısından da ele alınması gereken bir konudur. Turizm sektörü, emek yoğun bir yapıya sahip olduğu için istihdam yaratma kapasitesi yüksektir. Sektör, hizmet üretim sürecinde makineleşme ve otomasyondan fazla etkilenmediği için yüksek oranda doğrudan istihdam yaratmaktadır (Avcı 2022). Bu çerçevede, genç istihdamını arttırmak için de önemli bir sektör olarak görülmektedir (Akış Roney 2018). Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, (ILO) 2022), turizm sektörünün diğer sektörlerle oranla, genç nüfusa daha fazla istihdam yaratma potansiyeli bulunduğunu belirtmektedir. Turizmde çalışanların önemli bir bölümünün gelişmiş ülkelerde 30-44, gelişmekte olan ülkelerde ise 18-29 yaş grubu aralığında olduğu tespit edilmiştir (Yanardağ ve Avcı 2012). Bu çerçevede, kalifiye işgücü havuzu olarak turizm eğitimi almış bireylerin, turizm sektöründe çalışmaları hem genç istihdamının arttırılması hem de sektörün gelişmesi açısından son derece önemlidir.

Toplumsal, siyasi, ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile doğal afetlerden kolaylıkla etkilenen turizm sektörü (Kalpaklıoğlu 2010), tarihsel süreç içerisinde son olarak COVID-19 salgınından etkilenmiştir. Küresel anlamda tüm sektörler üzerinde ciddi olumsuz etkiler yaratan COVID-19 salgını, uluslararası turizm talebinde, uluslararası seyahatlerde, turizm gelirleri, Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla (GSYİH), istihdam gibi makroekonomik göstergelerde de olumsuz etkiler yaratmıştır (Bahar ve Çelik İlal 2020). Alan yazında COVID-19 ve turizm ile ilgili yapılan çalışmalar daha çok turizmin genel ekonomik etkileri üzerine yoğunlaşmaktadır (Çeti ve Ünlüöner 2019; Feyisa 2020; Mariolis vd. 2021; Plzákova ve Smeral 2022). Pandemi sonrası dönemde değişen sektör dinamikleri, artan belirsizlik algısı, iş güvencesine yönelik endişeler ve sektördeki dönüşüm, gençlerin kariyer kararlarında önemli rol oynamaktadır

(Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) 2021; Baum ve Robinson 2024). Dolayısıyla sektörün dolaylı ve doğrudan istihdam yaratan özelliği üzerindeki etkilerinin ele alınması gerekliliktir.

Sektörün istihdam yaratmadaki etkisi, yıllar içerisinde kamu ve özel üniversitelerde ön lisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi veren turizm ve turizm ile ilişkili bölüm sayılarında artışa neden olmuştur. Bununla birlikte, Walsh ve Taylor (2007), Blomme vd. (2009), Köşker ve Unur (2017), Amissah vd. (2020) gibi araştırmacılar turizm eğitimi alan üniversite öğrencilerinin önemli bir kesiminin sektörde çalışmadığını ya da sektörde çalışma niyetlerinin olmadığını ortaya koymuştur. Kalifiye personelin sektörde çalışması hem misafir memnuniyeti hem de turizm sektörünün gelişmesi açısından önemlidir.

Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, turizm alanında lisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerin COVID-19 sonrası dönemde turizm sektöründe kariyer yapma niyetlerini incelemektir. Bu niyet, bireylerin sektöre yönelik algıları, beklentileri ve tutumları üzerinden değerlendirilmiş; özellikle kriz sonrası dönemde genç istihdamına etkiler, alan yazınla ilişkilendirilerek analiz edilmiştir. Turizm sektörü geçmişte de SARS (2003), 11 Eylül (2001), küresel ekonomik kriz (2008) gibi çeşitli küresel krizlerden etkilenmiş olsa da (Page vd. 2012; Gössling vd. 2020), COVID-19'un etkisi çok daha yaygın, uzun soluklu ve çok katmanlı olmuştur. Bu kriz, yalnızca uluslararası seyahati durdurmakla kalmamış, aynı zamanda sektördeki belirsizlik algısını ve çalışanların sektöre olan güvenini de ciddi şekilde sarsmıştır (WTTC 2023; Baum ve Robinson 2024).

Bu nedenle, COVID-19 sonrası süreçte turizm öğrencilerinin sektöre yönelik kariyer niyetlerinin güncel ve geçerli verilerle analiz edilmesi, yalnızca akademik alan yazına katkı sunmakla kalmayıp aynı zamanda insan kaynağı planlaması yapan sektör temsilcileri ve politika yapıcılar için de stratejik önem taşımaktadır. Mevcut alan yazında, turizm öğrencilerinin kariyer niyetlerine odaklanan birçok çalışma bulunmakla birlikte (örneğin: Richardson 2010; Amissah vd. 2020; Kaya vd. 2020), bu çalışmaların büyük çoğunlu-

ğu pandemi öncesi verilere dayanmaktadır. COVID-19 sonrası dönemde öğrencilerin sektöre bakışlarında değişim olup olmadığını ortaya koyan çalışmalar ise oldukça sınırlıdır (örneğin: Güneş ve Şen 2022; Lambulira vd. 2023). Bu bağlamda, çalışma, pandemi sonrası yeni normalde turizm öğrencilerinin kariyer yönelimlerini analiz eden güncel ve özgün bir bakış açısı sunarak hem ulusal hem de küresel ölçekte alan yazında önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Ayrıca çalışma, yalnızca mevcut durumu ortaya koymakla kalmayıp, benzer krizlerin gelecekte de yaşanabileceği öngörüsünden hareketle, turizm eğitimi alan kalifiye bireylerin sektörde tutulmasına yönelik sürdürülebilir insan kaynağı stratejilerinin geliştirilmesine katkı sunma potansiyeline sahiptir.

ALAN YAZIN

Dünyanın en büyük ve en hızlı büyüyen sektörlerinden biri olan turizm, ülke ekonomileri üzerinde çok boyutlu etkilere sahiptir. Turizm, yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde ekonomik kalkınma politikasının ayrılmaz bir unsurudur. Ekonomik büyüme ve istihdam üzerinde doğrudan, dolaylı ve uyarılmış etkilere sahip olan turizm emek yoğun bir sektördür (Bahar ve Kozak 2012; Akış Roney 2018).

Turizm 2018 yılında dünya genelinde ülkelerin gayri safi milli hasılasının yüzde 10'unu, uluslararası ihracatın ise yüzde 7'lik kısmını oluşturmuştur (Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) 2019). Ayrıca, aynı dönemde, dünya genelinde istihdam edilen her 10 kişiden birinin turizmde çalıştığı belirtilmektedir (UNWTO 2019). Buna karşın, COVID-19 salgını önlemleri kapsamında getirilen seyahat kısıtlamaları nedeniyle 2020 yılının ilk sekiz ayında uluslararası turizm hareketlerinde yüzde 70 düşüş yaşanmış, bu oran Temmuz ayında yüzde 81 ve Ağustos ayında yüzde 79 olarak gerçekleşmiştir (UNWTO 2020). Bu düşüşler istihdamı da ciddi oranda etkilemiştir. Dünya genelinde 2019 yılında turizm ile ilgili işlerde 334 milyon kişi istihdam edilirken, 2020 yılında yüzde 18,5 daralma yaşanarak, 272 milyon kişiye gerilemiştir (World Travel and Tourism Council (WTTC) 2021).

Turizm sektörünün COVID-19 salgını sonrası hızla toparlanarak yılda ortalama yüzde 4 oranında büyüdüğü ve önümüzdeki dönemde de büyümeğe devam edeceği (UNWTO 2023) dikkate alındığında sektörde çalışacak nitelikli işgücüne olan talep de artacaktır. Bu kapsamda, işgücünün sektörde kariyer yapma niyetleri sektörün geleceği açısından kritik bir önemdedir.

Son yıllarda turizm sektöründe kariyer yapma niyeti, alan yazında önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir (Gong ve Jia 2022; Liu vd. 2023). Üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin sektörde çalışma/kariyer yapma niyetlerini inceleyen çok sayıda çalışma mevcuttur (Kuşluvan ve Kuşluvan 2000; Birdir 2002; Roney ve Öztin 2007; Richardson 2009; Richardson ve Butler 2011; Chen vd. 2021; Liu vd. 2023). Bu çalışmalar genel olarak öğrencilerin kariyer niyetlerini etkileyen sektörel ve örgütsel faktörleri ele almaktadır. Sektörel faktörler arasında işin doğası, iş yükü ve turizm sektöründe çalışmanın getirdiği sosyal statü veya prestij gibi unsurlar yer alırken (Richardson 2009; Amissah vd. 2020), örgütsel faktörler yöneticilerin tutumu, çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, ücret beklentisi ve terfi olanakları gibi unsurları içermektedir (Kuşluvan ve Kuşluvan 2000; Hoque ve Ashif 2020; Li ve Zhang 2023).

Öte yandan, COVID-19 pandemisi turizm işgücü piyasasında yeni dinamikler yaratmış; öğrencilerin sektöre ilişkin algı ve beklentilerini önemli ölçüde değiştirmiştir. Son dönemde yapılan araştırmalar, sağlık ve güvenlik endişeleri, istihdam güvencesi ve krizlere hazırlıklı olmanın, pandemi sonrası dönemde öğrencilerin kariyer niyetlerini etkileyen yeni faktörler olarak öne çıktığını göstermektedir (Baum vd. 2020; Jiang ve Wen 2020; Zenker ve Kock 2020; Kim vd. 2022). Bu doğrultuda, pandemi gibi küresel krizlerin turizm kariyerlerini ele alan kuramsal çerçevelere dahil edilmesi gerektiği önerilmektedir. Zira bu tür krizler, sektörün çekiciliğini ve bireylerin kariyer planlarını doğrudan etkileyebilmektedir.

Kuşluvan ve Kuşluvan (2000) gibi erken dönem çalışmalar alana önemli katkılar sağlamakla birlikte, bu çalışma, pandemi sonrası gerçeklikleri ve Z kuşağı turizm öğrencilerinin değişen ka-

riyer beklentilerini doğrudan öğrencilerden elde edilen verilerle ele alarak, alan yazındaki güncel boşlukları uygulamalı bulgularla tamamlamayı amaçlamaktadır.

Üniversite Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Çalışma Eğilimlerini Etkileyen Faktörler

Alan yazında, işin doğasının turizm öğrencilerinin sektörde kariyer yapma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin farklı görüşler öne çıkmaktadır. Wan vd. (2014), Tan vd. (2016) ve Günay ve Akıncı (2017), işin doğasının bu niyet üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını belirtirken; Kaya vd. (2020), yapılan işlerin eğlenceli olması veya çalışma saatlerinin uzun ve düzensizliği gibi faktörlerin sektörde kalma niyetini anlamlı düzeyde etkilediğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Kuşluvan ve Kuşluvan (2000), Birdir (2002), Song vd. (2006), Teng (2008), Richardson ve Butler (2011), Çatı ve Bilgin (2013), Domingo vd. (2016), Duman vd. (2006), Robinson vd. (2016) ve Liu vd. (2023) gibi birçok araştırmacı, işin yapısal özelliklerinin —örneğin düzensiz çalışma saatleri, işin fiziksel ve zihinsel olarak yorucu olması ve sektörün sezonluk yapısı— öğrencilerin kariyer tercihlerini olumsuz yönde etkilediğini ve sektör dışına yönelmelerine neden olabildiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda, işin doğasının öğrencilerin sektöre yönelik kariyer niyetleri üzerindeki etkisini test etmek amacıyla aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

H₁: Üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin ilgili sektörde kariyer yapma niyeti işin doğasından etkilenmektedir.

Turizm sektöründeki işlerin toplum tarafından yeterince değer görmemesi, sektördeki yüksek çalışan devir oranının önemli nedenlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Kahraman ve Alrawadie 2021). Gupta (2013), turizm sektöründe çalışanların toplumda yeterli sosyal statüye sahip olmadıklarını hissettiklerini belirtmiştir. Bu durum, çalışanların mesleki tatminlerini, sektöre bağlılıklarını ve sektörde kalma niyetlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Birdir (2002), Çatı ve Bilgin (2013), Duman vd. (2006), Robinson vd. (2016) ve Liu vd. (2023) gibi araştırmacılar da turizm mesleğinin düşük sosyal statüsünün ve

kendini değersiz hissetmenin, genel olarak kariyer yapma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bu bağlamda, üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin sektörde kariyer yapma niyetlerinin, kendini değersiz hissetme duygusundan etkilenip etkilenmediğinin incelenmesi önem taşımaktadır. Bu nedenle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₂: Üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin ilgili sektörde kariyer yapma niyeti, kendini değersiz hissetme duygusundan etkilenmektedir.

Turizm sektöründe çalışanlar ile yöneticiler arasındaki ilişkiler, çalışanların sektöre yönelik tutumlarını ve kariyer planlarını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle çalışanların fikirlerinin dikkate alınması, yöneticilerin destekleyici bir tutum sergilemesi ve karar alma süreçlerine çalışanların dahil edilmesi gibi faktörlerin, çalışanların sektörde kalma niyetini artırdığı ifade edilmektedir (Duman vd. 2006; McCartney vd. 2022). Üniversitelerde turizm eğitimi alan öğrenciler açısından değerlendirildiğinde ise staj deneyimlerinde veya yarı/zamanlı işlerde karşılaştıkları yönetici profillerine ilişkin algılarının, sektörle ilgili uzun vadeli kariyer planlarını etkileyebileceği öne sürülmektedir. Nitekim Kaya vd. (2020), öğrencilerin kariyer yapma niyetini etkileyen en belirgin faktörlerden birinin yöneticilere ilişkin algılar olduğunu vurgulamıştır. Benzer şekilde, Günay ve Akıncı (2017) de yöneticilerin destekleyici tutumlarının öğrencilerin sektöre yönelik olumlu eğilimlerini güçlendirdiğini belirtmiştir. Öte yandan, Dahanayake vd. (2019) yöneticilerle kurulan ilişkilerin doğrudan kariyer niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını; ancak bu ilişkilerin öğrencilerin sektörde kalma eğilimini dolaylı olarak etkileyebileceğini ifade etmiştir. Son olarak, Kim ve diğerleri (2023), yöneticilerin destekleyici liderlik tarzlarının öğrencilerin sektöre olan bağlılıklarını artırdığını ve kariyer bağlılıklarını olumlu etkilediğini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, turizm öğrencilerinin sektörde kariyer yapma niyetlerinde yöneticilere ilişkin algılarının etkisini test etmek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin ilgili sektörde kariyer yapma niyeti, yöneticilerin tutumundan etkilenmektedir.

Çalışma ortamının fiziksel koşulları — aydınlatma, ısıtma, hava sirkülasyonu ve gürültü seviyesi gibi unsurlar — çalışanların konfor ve verimliliğini etkileyerek iş tatmini üzerinde belirleyici olabilir. Fiziksel çevrenin çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik iyi oluşunu desteklemesi, onların kuruma bağlılıklarını güçlendirebilir ve sektörde kalma niyetlerini artırabilir (Aksu 1995). Özellikle üniversitelerde turizm eğitimi alan öğrenciler için, staj ya da yarı/zamanlı iş deneyimleri sırasında karşılaştıkları fiziksel çalışma koşulları önem arz etmektedir. Bu bağlamda; yemek, konaklama, ulaşım olanakları, dinlenme tesislerinin durumu, işyerinin temizlik ve sesizlik düzeyi gibi faktörler öğrencilerin memnuniyet düzeylerini doğrudan etkileyebilmektedir (Dahanayake vd. 2019; Kaya vd. 2020). Kuşluvan ve Kuşluvan (2020), öğrencilerin büyük çoğunluğunun lojman, yemekhane ve banyo gibi temel altyapı olanaklarının yetersizliğinden şikayetçi olduklarını ve bu durumun sektörle ilgili kariyer yapma isteklerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Bu çerçevede, turizm öğrencilerinin kariyer yapma niyetlerinde işletmelerin sunduğu fiziksel olanakların rolünü değerlendirmek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H4: Üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin ilgili sektörde kariyer yapma niyeti, staj veya çalışma dönemlerinde karşılaştıkları işletmelerin sunduğu fiziksel olanaklardan etkilenmektedir.

Çalışma arkadaşlarıyla kurulan olumlu ilişkiler, çalışanların iş ortamındaki deneyimlerini şekillendirmekte ve sektörde kalma eğilimlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle ekip ruhunun varlığı, açık iletişim ortamı ve iş birliği düzeyi, çalışanların hem psikolojik iyi oluşlarını hem de iş tatminlerini artıran önemli faktörler arasında yer almaktadır. Chandrasekar (2011), takım ruhu ve sağlıklı iletişimin iş verimliliği ve bağlılık üzerinde olumlu etkileri olduğunu belirtmiştir. Alhussami (2017), çalışma arkadaşları arasındaki güçlü sosyal bağların, çalışanların işte kalma niyetini desteklediğini ortaya koyarken; Günay ve Akıncı (2017) ise turizm sektöründeki

ekip içi ilişkilerin, öğrencilerin kariyer yapma isteklerini olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. Xu vd. (2015) de iş arkadaşlarından alınan duygusal desteğin, çalışanların sektöre bağlılıklarını artırdığını vurgulamaktadır. Bu bağlamda, turizm öğrencilerinin staj ve sektörel deneyimleri sırasında gözlemledikleri takım çalışması, etkili iletişim ve iş birliği düzeyleri, sektöre yönelik kariyer planlarını şekillendiren önemli faktörlerdendir. Bu doğrultuda, öğrencilerin staj veya iş deneyimleri sırasında gözlemledikleri iş arkadaşlarıyla ilişkilerdeki sosyal bağların, sektörle ilgili kariyer yapma niyetlerini etkileyip etkilemediği değerlendirmek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H5: Üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin ilgili sektörde kariyer yapma niyeti, staj veya iş deneyimleri sırasında gözlemledikleri iş arkadaşlarıyla kurdukları ilişkilerden (takım ruhu, iletişim ve iş birliği) etkilenmektedir.

Turizm sektöründe ücret düzeyi, çalışanların sektöre yönelik tutumlarını ve kariyer planlarını şekillendiren temel etmenlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Maxwell vd. (2010), adil ve yeterli ücretlerin çalışanların sektörde kalma kararlarını olumlu etkilediğini ve rekabetçi maaşların çalışan bağlılığını artırdığını belirtmiştir. Birdir (2002) ise düşük ücretlerin çalışanların uzun vadeli sektörel bağlılıklarını zayıflattığını vurgulamıştır. Bu durum, çalışanların daha iyi ekonomik fırsatlar sunan sektörlerle yönelmesine neden olmaktadır (Maxwell vd. 2010). Kaya vd. (2020), turizm öğrencilerinin sektörde kalma niyetlerinin, sektöre yönelik ücret algılarıyla anlamlı şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Lu ve Adler (2009), turizm sektörünün sunduğu yüksek kazanç potansiyelinin, öğrencilerin mezuniyet sonrası sektörde çalışma motivasyonlarını artırdığını ifade etmiştir. Buna karşın, Kuşluvan ve Kuşluvan (2000), Hjaleger ve Andersen (2001), Roney ve Öztin (2007) ile Duman vd. (2006) gibi araştırmacılar, turizm öğrencilerinin sektöre yönelik olumsuz tutumlarının temel nedenlerinden birinin yetersiz maaş ve ek gelir olanakları olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, turizm öğrencilerinin sektöre yönelik kariyer planlarının ekonomik beklentilerle ne ol-

çüde ilişkili olduğunu incelemek üzere aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₆: Üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin ilgili sektörde kariyer yapma niyeti, ücretlerden etkilenmektedir.

Çalışanlar, işyerlerinde net bir kariyer yolu ve adil terfi sistemleri gördüklerinde, sektörde uzun süre kalmaya daha meyilli olmaktadırlar (Maxwell vd. 2010). Kuşluvan ve Kuşluvan (2020) adil olmayan terfi uygulamaları nedeniyle turizm öğrencilerinin sektörde çalışmaya karşı genel olarak olumsuz bir tutum sergilediklerini dile getirmesine karşın birçok çalışma turizm sektöründeki terfi imkânlarının öğrencileri sektörde çalışmaya cezbedtiği dile getirilmektedir (Maxwell vd. 2010; Domingo vd. 2016; Duman vd., 2006). Bu bağlamda, öğrencilerin sektörle ilgili kariyer niyetlerinin kariyer gelişimi olanaklarıyla ilişkisini değerlendirmek amacıyla şu hipotez önerilmektedir:

H₇: Üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin ilgili sektörde kariyer yapma niyeti, terfi imkânlarından etkilenmektedir.

COVID-19 Risk Algısı

Politik, ekonomik, sosyal, kültürel, finansal, fizyolojik, psikolojik açılardan zarara uğrama tehlikesi olarak tanımlanan (Keskin ve Aytaç 2023) risk hem bireysel hem toplumsal düzeyde meydana gelebilen bir durumdur (Kim vd. 2021). COVID-19 risk algısı, bireylerin COVID-19 pandemisinin sağlık, ekonomik, sosyal ve psikolojik boyutlarda oluşturduğu tehditleri ve belirsizlikleri nasıl algıladıklarına dair öznel değerlendirmeyi ifade eder (Üngüren ve Kaçmaz 2022). Bu algı, insanların salgının bulaşma olasılığı, hastalığın ciddiyeti, iş ve yaşam koşullarında meydana gelebilecek bozulmalar gibi etmenlere dayalı olarak, bireysel davranışlarına ve krizle başa çıkma stratejilerine yön verir (Yan vd. 2021).

Turizm alan yazınında gerçek riskin veya risk algısının turist davranışlarını ve tercihlerini önemli ölçüde etkilediği sıklıkla dile getirilmektedir. Örneğin, Cui vd. (2016), Acun Köksalanlar ve Köroğlu (2021) gibi araştırmacılar turistlerin destinasyon tercihinde risk algılarının etkisini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, COVID-19

salgını risk algısının etkileri de ziyaretçiler perspektifinden derinlemesine incelenmiştir. Çetinkaya vd. (2020), COVID-19 salgınının turistlerin seyahat edip etmeme ve nereye seyahat edileceği kararlarını etkilediğini, Joo vd. (2021), ziyaretçilerin COVID-19'un yoğunlaştığı bölgeleri ziyaret etmekten kaçındıklarını ortaya koymuştur.

Yaşanan krizlerin turizm çalışanları üzerindeki etkileri de alan yazında sıklıkla incelenmiştir (Leung ve Lam 2004; Riadil 2020; Baum vd. 2020). Krizlerin konaklama sektöründe çalışanların güvencesiz iş koşullarını arttırdığı (Baum vd. 2020), işletmelerin iş kayıplarını azaltmak için ücretli izin gibi önlemler aldığı ortaya konmuştur (Leung ve Lam 2004; Riadil 2020). Han vd. (2021), COVID-19 risk algısının havayolu çalışanlarının, Uludağ vd. (2023) ise kadın çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. McCartney vd. (2022) pandemi sürecinde çalışanların iş yükünün azalmasına rağmen, maaşlarda ve teşvik primlerinde yaşanan düşüşlerin memnuniyetlerini azalttığını tespit etmiştir. Yan vd. (2021), algılanan COVID-19 riskinin konaklama hizmetlerinde çalışanların iş tatminini azalttığını göstermektedir. Buna karşın, risk algısının turizm öğrencilerinin sektörde çalışma niyetleri üzerindeki etkisini ele alan çalışmalar ise oldukça sınırlıdır. Yapıcı ve diğerleri (2021), COVID-19 pandemisinin turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer niyetlerini çok kuvvetli olmamakla birlikte azalttığını vurgulamaktadır. Üngüren ve Kaçmaz (2022), COVID-19 riski algısının turizm öğrencilerinin kariyer kaygılarını anlamlı bir şekilde artırdığını göstermiştir. Lopes ve Gomes (2023), COVID-19 pandemisinin otelcilik ve turizm alanında eğitim gören lisans öğrencilerinin kariyer beklentileri üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada, pandemi öncesi (2015) ve pandemi dönemi (2021) olmak üzere iki farklı öğrenci grubu karşılaştırılmıştır. Bulgular, pandemi dönemindeki öğrencilerin çalışma koşullarına dair daha karamsar bir bakış açısına sahip olduklarını, ancak buna karşın kişisel hizmet sunmaya yönelik motivasyonlarının ve girişimcilik eğilimlerinin arttığını göstermiştir. Bu durum, öğrencilerin pandemiye karşı direnç geliştirdiklerini ve kriz ortamında dahi fırsatları değerlendirme

potansiyeli taşıdıklarını ortaya koymaktadır. Bu bulgular doğrultusunda çalışmanın hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H₈: COVID-19 risk algısı üniversitelerin turizm alanında eğitim gören öğrencilerin sektörde kariyer yapma niyetlerini etkilemektedir.

Öte yandan, Pangaribuan ve diğerleri (2021), algılanan riskin bağımsız değişken(ler) ile bağımlı değişken(ler) arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü de etkileyebilecek bir düzenleyici (moderator) görevi görebileceğini belirtmektedir. Bu nedenle, algılanan COVID-19 riskinin öğrencilerin sektörel ve örgütsel unsurlara yönelik algıları ile kariyer niyetleri arasındaki etkilerini düzenlemesi muhtemeldir. Bu bağlamda çalışmanın son hipotezleri aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir;

H₉: İşin doğasının üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin sektörde çalışma niyeti üzerindeki etkisinde COVID-19 risk algısının düzenleyici rolü bulunmaktadır.

H₁₀: Kendini değersiz hissetmenin üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin sektörde çalışma niyeti üzerindeki etkisinde COVID-19 risk algısının düzenleyici rolü bulunmaktadır.

H₁₁: Yöneticilerin tutumunun üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin sektörde ça-

lışma niyeti üzerindeki etkisinde COVID-19 risk algısının düzenleyici rolü bulunmaktadır.

H₁₂: Fiziksel olanakların üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin sektörde çalışma niyeti üzerindeki etkisinde COVID-19 risk algısının düzenleyici rolü bulunmaktadır.

H₁₃: İş arkadaşlarının üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin sektörde çalışma niyeti üzerindeki etkisinde COVID-19 risk algısının düzenleyici rolü bulunmaktadır.

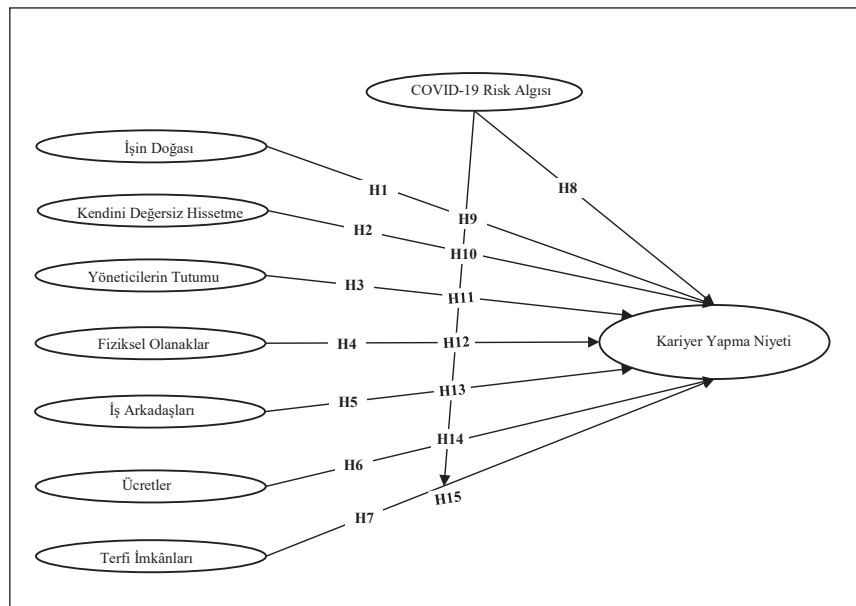
H₁₄: Ücretlerin üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin sektörde çalışma niyeti üzerindeki etkisinde COVID-19 risk algısının düzenleyici rolü bulunmaktadır.

H₁₅: Terfi imkânlarının üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrencilerin sektörde çalışma niyeti üzerindeki etkisinde COVID-19 risk algısının düzenleyici rolü bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında incelenen hipotezler aşağıda bütüncül olarak gösterilmektedir;

YÖNTEM

Bu araştırmada nicel bir yaklaşım benimsenmiş ve veri toplama aracı olarak, geniş bir popülasyona ulaşmadaki kullanışlılığı nedeniyle (Amisshah vd. 2020) anket kullanılmıştır. Alan yazın (Kuş-



Şekil 1. Araştırma Hipotezleri

Tablo 1. Anket Formunda Yer Alan İfadeler ve Yararlanılan Kaynaklar

S1. Turizmdeki işler streslidir.	
S2. Turizm sektöründeki çalışma saatleri çok uzundur.	
S3. Turizm sektöründeki işler zordur.	
S4. Turizmde sektöründeki işler yorucudur.	
S5. Turistlere hizmet ederek aşağılandığımı hissediyorum.	Kuşluvan ve
S6. Turizm sektöründe çalışırken kendimi köle gibi hissediyorum	Kuşluvan
S7. Turizm işletmelerinin çoğunluğunda çalışanların lojmanları tatmin edici koşullardadır.	(2000)
S8. Çoğu turizm işletmesinde çalışanların yemekhaneleri iyi durumdadır.	
S9. Çoğu turizm işletmesinde çalışanlara yönelik alanlar (banyolar, tuvaletler vs.) iyi durumdadır.	
S10. Turizmde çalışanlar iyi gelir elde edebilmektedir.	Wan vd.
S11. Çalışanlar, turizmde diğer sektörlerden daha fazla para kazanmaktadır.	(2014)
S12. Turizm sektörü, iyi terfi imkânları bulunmaktadır.	
S13. Turizm sektöründe terfiler düzenlidir.	
S14. Turizm sektöründe terfi fırsatları tatmin edicidir	
S15. Turizm sektöründeki iş arkadaşları arasında takım ruhu bulunmaktadır.	
S16. Turizm sektöründe çalışanlar arasında iyi bir iletişim bulunmaktadır.	
S17. Turizm sektöründe çalışanlar arasında iş birliği vardır.	
S18. Turizm sektöründe yöneticiler, çalışanların işlerini etkileyen kararlara katılmalarını sağlar.	Kuşluvan ve
S19. Turizm sektöründe yöneticiler ve çalışanlar arasında iyi bir ilişki vardır.	Kuşluvan
S20. Turizm sektöründe yöneticiler ve çalışanlar arasında iyi iletişim bulunmaktadır.	(2000)
S21. Turizm sektörü, iyi bir kariyer imkânı sunmaktadır.	
S22. Meslek olarak turizmi seçtiğim için çok mutluyum.	
S23. Turizm sektörü, kariyer yapmak için çok uygun bir sektördür.	
S24. Yakın çevreme turizm sektöründe çalışmayı öneririm.	
S25. Birinci sınıf turizm öğrencilerine, kariyer olarak turizmde devam etmelerini öneririm.	
S26. Mezun olduktan sonra turizm sektöründe çalışmak istiyorum	
S27. Turizm sektöründe çalışarak çok şey kazanacağımı düşünüyorum.	
S28. COVID-19 salgını nedeniyle hasta olmaktan çok korkuyorum.	
S29. Kaçınmaya çalışsam bile COVID-19 kapabileceğimi düşünüyorum.	Yan vd.
S30. COVID-19'a yakalanırsam sağlığımın ciddi şekilde zarar göreceğini düşünüyorum	(2021)
S31. COVID-19'un diğer solunum yolu hastalıklarından daha şiddetli olduğunu düşünüyorum.	
S32. Müşterilerden enfeksiyon kapmaktan endişe duyuyorum.	

luvan ve Kuşluvan 2000; Wan vd. 2014; Yan vd. 2021) ve uzman görüşleri doğrultusunda geliştirilen anket formu, demografik bilgiler (beş soru), kariyer yapma niyeti (27 soru) ve COVID-19 risk algısı (beş soru) olmak üzere toplam 32 sorudan ve iki bölümden oluşmaktadır. Katılımcıların demografik özellikleri kapalı uçlu olarak, çalışma niyetleri ve COVID-19 risk algısına ilişkin ifadeler ise 5'li Likert tipi şeklinde (5=Kesinlikle katılıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum) ölçülmüştür.

Araştırma evrenini Türkiye’de devlet ve özel üniversitelerdeki fakülte ve yüksekokullarda lisans düzeyinde turizm alanında eğitim alan öğrenciler oluşturmaktadır. Türkiye’de 50 üniversitede turizm işletmeciliği programı, yedi üniversitede ise turizm işletmeciliği yüksekokul programı bulunmaktadır (YÖK Atlas 2024). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenci sayısı 1983-1984 yılında 1879 iken (Boylu ve Arslan 2014), yıllar itibariyle artarak 2023 yılında fakültelerde 11.176, yüksekokullarda ise 486 olmak üzere toplam 11.662 olmuştur (YÖK Atlas 2024). Araştırma evrenindeki tüm bireylerden veri toplamanın zor, maliyetli olması ve daha fazla zaman gerektirmesi nedeniyle (Gürbüz ve Şahin 2014) çalışma, Türkiye’nin önde gelen turizm destinasyonlarından biri olan ve turizm işletmeciliği, yiyecek içecek işletmeciliği, gastronomi ve mutfak sanatları ile turizm rehberliği gibi farklı bölümlerde turizm eğitiminin verildiği ve 2020 yılında 1254, 2024 yılında ise 894 kayıtlı öğrencinin bulunduğu Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi’nde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında öncelikle 55 öğrenci ile pilot çalışma yapılarak soru formunun anlamsal bütünlüğü test edilmiştir. Pilot çalışma sonucunda S1, S2, S3 ve S4’de yer alan “Turizmde” ve “sektöründe” ifadeleri “Turizmdeki” ve sektöründeki” ifadeleri olarak değiştirilmiştir. Ayrıca, “Turizm sektöründeki çalışma saatleri sosyal hayatı olumsuz etkilemektedir.”, “Turizm işletmelerinin yoğunluğu iyi bir çalışma ortamı sunmaktadır.” ve “Turizmde yapılan işlerin toplum ahlakına uygun olmadığını düşünüyorum.” ifadeleri çift yüklü olmaları ve her bir faktör yükü arasındaki farkın 0,1’den az olması nedeniyle anketten çıkartılmıştır. Turizm alanında çalışan 2

adet akademisyenin görüşleri neticesinde de nihai anket formu oluşturulmuştur. Araştırma verileri 2021 Aralık-2022 Nisan ayları arasında tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak değişik gün ve saatlerde anket formlarının öğrencilere yüz yüze uygulanması ile elde edilmiştir. Bu çerçevede ile 320 anket verisi elde edilmiş, eksik ve gelişigüzel doldurulan formlar çıkarılmış ve analizler 309 anket verisi ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada veri toplama aracı ve yöntemiyle ilgili süreçlerin yürütülebilmesi için Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 25/12/2021 tarih ve 58 sayılı karar numarası ile izin alınmıştır.

ANALİZ

Veriler paket istatistiki programlar kullanılarak ve çok değişkenli istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. İlk olarak, tanımlayıcı analizler yapılmış ve katılımcıların demografik bilgileri analiz edilmiştir. Sonrasında hipotezler çok değişkenli analiz yöntemleriyle sınanmıştır. Bu kapsamda öncelikle verilerin normalliği kontrol edildi. Bütün ifadelerin Skewness (-0,662 ile 0,648 arasında) ve Kurtosis değerlerinin (1,326 ile -0,298 arasında) ± 2 arasında çıkması verilerin normal dağıldığını ve analize uygun olduğunu işaret etmektedir (Kline, 2011). Sonrasında, literatürdeki çalışmalarla geçerliliği ispatlanan ölçeklerin bu çalışma kapsamında elde edilen verilerle ne kadar uyumlu olduğunu tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi ve öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma niyeti üzerinde etkin olan değişkenlerin belirlenmesi için de regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bulgular aşağıda tartışılmaktadır.

BULGULAR

Analizlerden elde edilen bulgular, aşağıda alt başlıklar halinde sunulmuştur.

Demografik Özellikler

Katılımcıların yüzde 58,4’ünün erkek, yüzde 41,6’sının kadınlardan oluştuğu ve çoğunluğunun 21-23 yaş aralığında (yüzde 51,1) yer aldığı,

18-20 yaş ve 24-26 yaş aralığındaki katılımcıların da dengeli dağıldığı (sırasıyla yüzde 27,5 ve yüzde 21,4) tespit edilmiştir. Katılımcıların yüzde 29,8'i yiyecek içecek işletmeciliği, yüzde 23,3'ü konaklama işletmeciliği, yüzde 20,7'si seyahat işletmeciliği, yüzde 13,6'sı turizm işletmeciliği (İngilizce) ve yüzde 11,3'ü turizm işletmeciliği alanında eğitim almaktadır. Katılımcılar arasında ilk sırayı yüzde 33,7 ile 4. sınıflar almakta, yüzde 24,9 ile 3. sınıflar, yüzde 20,7 ile 1. sınıflar ve yüzde 17,5 ile 2. sınıflar takip etmektedir. Katılımcıların yüzde 67,6'sının turizm sektöründe deneyimi bulunmaktadır. Turizm sektöründe deneyim süreleri ise sırasıyla 10 ay ve üzeri (yüzde 49,2), 3 ay ve altı (yüzde 28,1), 4-6 ay (yüzde 13,6), 7-9 ay (yüzde 9,1) şeklindedir.

Doğrulamalı Faktör Analizi

Çalışmada kullanılan ölçekler literatürdeki çalışmalardan alındığı için çalışma alanına uygun olup olmadığı Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile sınanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliği, Bileşik Güvenilirlik (CR), standart faktör yüklemeleri, Açıklanan Ortalama Varyans (AVE), faktörler arasındaki korelasyonlar, karekök AVE ile Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi (MSV) ve Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması (ASV) değerleri üzerinden değerlendirilmiştir. İfadelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,7'den, CR değerlerinin 0,7'den ve AVE değerinden büyük olması, AVE değerlerinin ise 0,5'ten büyük olmasının yanı sıra AVE'nin karekökünün faktörler arası korelasyondan büyük olması, MSV değerinin AVE'den küçük, ASV değerinden büyük olması da ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliğinin temel koşulları olarak kabul edilmektedir (Yaşlıoğlu 2017).

DFA kapsamında "COVID-19 salgını nedeniyle hasta olmaktan çok korkuyorum." (S28) ve "COVID-19'un diğer solunum yolu hastalıklarından daha şiddetli olduğunu düşünüyorum." (S31) ifadeleri faktör yüklerinin 0,7'den düşük olmaları nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Nihai analiz sonucunda tüm faktör yüklerinin 0,7'in üzerinde olduğunun tespit edilmesinin yanı sıra CR değerleri 0,7'in (0,713 ile 0,926 arasında), AVE değerleri ise 0,5'in üzerinde (0,541 ile 0,736 ara-

sında) çıkmıştır (Tablo 2). Faktörler arasındaki korelasyonlar -0,315 ile 0,661 arasında değişmekte olup tüm karekök AVE'lerin karşılık gelen faktör korelasyonlarından çok daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, tüm AVE değerleri MSV değerlerinden, MSV değerleri de ASV değerlerinden yüksek çıkmıştır. Bu bulgular; modelin yapısal geçerliliği açısından gerekli olan yakınsak geçerlilik, ayırt edici geçerlilik ve iç tutarlılık kriterlerinin tamamının karşılandığını ve ölçeklerin araştırma bağlamında güvenilir biçimde kullanılabileceğini göstermektedir.

Ayrıca iyilik uyum indeksi (GFI), (0,891) 0.9 eşik değerinin (Chen ve Chen 2010) çok az altında olmakla birlikte, χ^2/df (1,611), standartlaştırılmış ortalama karekök artık (SRMR) (0,044), tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA) (0,045), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) (0,960), normlaştırılmış uyum indeksi (NFI) (0,902), fazlalık uyum indeksi (IFI) (0,960) ve Tucker Lewis indeksi (TLI) (0,952) gibi diğer uyum indekslerinin değerleri ölçeklerin ölçüm modeline iyi uyum sağladığını göstermektedir (Chen ve Chen 2010; İlhan ve Çetin 2014).

Katılımcıların cevaplarının ortalamaları açısından "değersiz hissetme" faktörü, tüm faktörler arasında en düşük ortalamaya (Ortalama: 2,34, Standart Sapma: 1,3297) sahiptir ve sektörde çalışmanın katılımcıların değersiz hissetmelerine yol açmadığını vurgulamaktadır. En yüksek puanlar ise turizmdeki işlerin stresli, zor ve yorucu olmasının yanı sıra çalışma saatlerinin çok uzun olduğuna verilmiştir (Ortalama: 3,65, Standart Sapma: 1,0204). Bunun ötesinde işletmelerin sunduğu fiziksel olanaklar konusunda kısmen olumsuz görüşlerin olduğu dolayısıyla, öğrencilerin turizm işletmeleri tarafından sağlanan lojman, yemekhane ve dinlenme alanları gibi olanaklardan çok memnun olmadıkları anlaşılmaktadır (Ortalama: 2,67, Standart Sapma: 1,0062). Onun ötesinde, katılımcılar sektörün sağladığı terfi olanakları, gelir ile birlikte yöneticilerin tutumları konusunda "Kararsız" tutumlar sergilemişlerdir. Örgütsel faktörler arasında en olumlu algıların "İş arkadaşları ile ilişkiler"e yönelik oluşmuştur (Ortalama: 3,52, Standart Sapma: 1,0021). Benzer şekilde katılımcıların risk algısı ile birlikte sek-

COVID-19 Sonrası Lisans Eğitimi Alan Turizm Öğrencilerinin Kariyer Niyetleri

Tablo 2. DFA Analizi Sonuçları

Faktör Yükleri	CR	AVE	MSV	ASV	COVID-19 Risk Algısı	İşin Doğası	Değersiz hissetme	Fiziksel olanaklar	Gelir	Terfi imkânları	Kariyer Niyeti	İş arkadaşları	Yöneticilerin	Ortalama	Standart Sapma
COVID-19 Risk Algısı	0,780	0,541	0,085	0,027	(0,736)									3,06	1,1065
S29	0,740														
S30	0,761														
S32	0,705														
İşin Doğası	0,878	0,645	0,085	0,030	0,292	(0,803)								3,65	1,0204
S1	0,712														
S2	0,815														
S3	0,866														
S4	0,811														
Değersiz Hissetme	0,844	0,736	0,099	0,055	0,284	0,162	(0,858)							2,34	1,3297
S5	0,708														
S6	0,985														
Fiziksel Olanaklar	0,821	0,606	0,331	0,132	0,107	-0,154	0,022	(0,778)						2,67	1,0062
S7	0,765														
S8	0,826														
S9	0,741														
Gelir	0,713	0,554	0,437	0,218	0,077	0,135	-0,215	0,445	(0,744)					3,22	1,0192
S10	0,754														
S11	0,734														
Terfi İmkânları	0,854	0,661	0,437	0,236	0,007	0,018	-0,223	0,575	0,661	(0,813)				3,03	0,9972
S12	0,826														
S13	0,763														
S14	0,848														
Kariyer Niyeti	0,926	0,642	0,424	0,220	-0,053	0,033	-0,315	0,394	0,634	0,651	(0,801)			3,38	1,0320
S21	0,807														
S22	0,819														
S23	0,857														
S24	0,822														
S25	0,802														
S26	0,766														
S27	0,728														
İş Arkadaşları İle İlişkiler	0,888	0,727	0,438	0,209	0,146	0,282	-0,292	0,381	0,587	0,512	0,541	(0,853)		3,521	1,0021
S15	0,776														
S16	0,881														
S17	0,896														
Yöneticilerin Tutumu	0,890	0,730	0,438	0,219	0,083	0,071	-0,232	0,437	0,539	0,620	0,621	0,662	(0,855)	3,140	0,9856
S18	0,770														
S19	0,890														
S20	0,898														

Not: AVE karekökleri parantez içinde italik olarak belirtilmiştir.

törde kariyer yapma niyetine ilişkin cevapların ortalamaları da sırasıyla 3,06 ve 3,38 olup “Ne katılıyorum, ne de katılmıyorum” şikkına yakın ve “Kararsız” tutumu işaret etmektedir.

Regresyon Analizi

Çalışma kapsamında sorgulanan hipotezler çoklu doğrusal regresyon analizi ile sınanmıştır (Tablo 3). Regresyon analizinde, modelde yer alan bağımsız değişkenleri, bağımlı değişken üzerindeki etkinliklerinin gücüne göre sınaması ve etkin faktörleri ortaya koyması (Büyüköztürk 2017) nedeniyle Aşamalı (Stepwise) metodu kullanılmıştır. Regresyon analizinde, modelin doğru ve istatistiki olarak kabul edilebilir sonuçlar üretebilmesi için değişkenler arasında oto-korelasyon yani yüksek düzeyde korelasyon olmaması gereklidir. Diğer bir ifade ile veri setindeki hataların birbiriyle bağıntılı olmaması ve bir değişkenin diğer değişkenler tarafından açıklanma düzeyi olarak tanımlanabilecek çoklu bağlantı (Multicollinearity) sorunlarının olmaması gerekmektedir. Oto-korelasyon sorunu Durbin-Watson, çoklu bağlantı sorunu ise Tolerans ve VIF değerleri üzerinden sınanmıştır. Durbin-Watson değerinin 1,5-2,5 arasında değişmesi ve Tolerans değerinin en az 0.10 (veya VIF değerinin en az 10) olması oto-korelasyon ve çoklu bağlantı sorunu olmadığını işaret etmektedir (Hair vd. 1998; Kalaycı 2008). Analizde, R^2 ve Beta değerleri ise bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama gücünü ve bağımsız değişkenlerdeki değişikliklerin bağımlı değişkende nasıl bir etki oluşturacağını işaret etmektedir. Analiz sonucunda, Durbin-Watson değerinin 1,855 olduğu, Tolerans değerlerinin 0,599 ile 1.00 arasında değiştiği, anlamlılık değerlerinin ise 0,05’ten küçük olduğu görülmekte olup verilerde otokorelasyon ve çoklu bağlantısalılık sorunu olmadığı ve verilerin regresyon analizi için uygun olduğu belirtilebilir.

Analiz sonuçları, H_1 , H_4 , H_5 ve H_8 ’yi desteklemeyecek şekilde işin doğası ($\beta=0,011$, $t=0,253$ ve $p=0,801$), iş arkadaşları ile ilişkiler ($\beta=0,097$, $t=1,759$ ve $p=0,080$) ve fiziksel olanaklar ($\beta=0,051$, $t=1,003$ ve $p=0,317$) gibi faktörlerle birlikte COVID-19 risk algısının ($\beta=-0,042$, $t=-0,956$ ve $p=0,340$), çalışma niyeti üzerinde etkin olma-

dığını göstermektedir. Bununla birlikte, terfi imkânları, yöneticilerin tutumu, gelir imkânları ve kendilerini değersiz hissetmelerinin ise etkin olduğu ve öğrencilerin sektörde çalışma niyetlerinin yüzde 47,5’ini açıkladığı tespit edilmiştir. Aşağılanma algısı beklenileceği üzere (çok kuvvetli olmamakla birlikte) olumsuz etki oluşturmakta, diğer unsurlar ise öğrencilerin sektörde çalışma isteklerini arttırmaktadır. Bu çerçevede, sonuçlar H_2 , H_3 , H_6 ve H_7 ’yi desteklemektedir. Yöneticilerin tutumu öğrencilerin sektörde çalışma istekleri üzerinde en yoğun etkiye sahip olup sonrasında sırasıyla terfi imkânları ve gelir gelmektedir. Bunun ötesinde Beta değerlerinin birbirine yakın olduğu ve dolayısıyla faktörler arasında önem açısından büyük farklılıklar bulunmadığı görülmektedir.

COVID-19 salgınının sektörde çalışma niyeti üzerinde etkin olan faktörlerin kariyer niyeti ile ilişkileri üzerindeki düzenleyici etkisi ise Hayes Process aracılığı ile sorgulanmıştır. Dolayısıyla, regresyon analizi ile işin doğası, fiziksel olanaklar, iş arkadaşları faktörlerinin çalışma niyeti üzerinde etkin olmadığını tespit edilmesi nedeniyle H_9 , H_{12} VE H_{13} reddedilmiş ve bu faktörler düzenleyici etki analizinin dışında tutulmuştur. Model 1 üzerinden yapılan analizler sonucunda COVID-19 risk algısının, gelir, terfi imkânları ve yöneticilerin tutumu ile öğrencilerin çalışma niyetlerine algısı arasındaki ilişki üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı ancak kendini değersiz hissetme algısını derinleştirdiği anlaşılmıştır (Tablo 3). Dolayısıyla sonuçlar H_{10} ’u desteklerken, H_{11} , H_{14} VE H_{15} ’i desteklememiştir. Bulgular, COVID-19 risk algısı düşük olduğunda öğrencilerin aşağılanma algılarının sektörden uzaklaşmalarına etkisinin arttığını göstermiştir (Tablo 4). Bu bulgu, COVID-19 salgınına ilişkin düşük risk algısına sahip öğrencilerin, mesleğin statüsüne ilişkin algılarına daha fazla vurgu yaptığını göstermektedir. Başka bir deyişle, COVID-19 salgınına ilişkin riskleri daha düşük algılayan öğrenciler için sektörde çalışma niyetini sosyal saygınlık unsuru daha çok etkilemektedir. COVID-19 risk algısı kuvvetlendikçe toplumsal statü yerine sağlıkları ile ilgili algı ön plana çıkmaktadır.

COVID-19 Sonrası Lisans Eğitimi Alan Turizm Öğrencilerinin Kariyer Niyetleri

Tablo 3. Sektörde Çalışma Niyeti Üzerinde Etkin Olan Faktörlere Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

		ANOVA		R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmin Hatası	Değişim İstatistikleri	Standart Beta	t	Anlamlılık	Durbin-Watson	Doğrusallık İstatistikleri	
	Model	F	Anlamlılık				R ²	Sig. F					Tolerance	VIF
1	Terfi imkânları	149,863	,000	,576	0,332	0,329	0,84645	0,332	0,000	0,576	12,242	0,000	1,000	1,000
2	Terfi imkânları	110,766	,000	,651	0,424	0,420	0,78713	0,092	0,000	0,378	7,238	0,000	0,702	1,425
	Yöneticilerin tutumu									0,363	6,945	0,000	0,702	1,425
	Terfi imkânları									0,281	5,140	0,000	0,599	1,668
3	Yöneticilerin tutumu	86,047	,000	,680	0,463	0,457	0,76161	0,039	0,000	0,314	6,088	0,000	0,673	1,486
	Gelir									0,235	4,638	0,000	0,695	1,438
	Terfi imkânları									0,277	5,145	0,000	0,599	1,669
4	Yöneticilerin tutumu	69,498	,000	,694	0,482	0,475	0,74907	0,019	0,001	0,299	5,865	0,000	0,668	1,498
	Gelir									0,221	4,405	0,000	0,690	1,449
	Değersiz hissetme									-0,142	-3,337	0,001	0,960	1,041

Tablo 4. Risk Algısının Moderasyon Etkileri

			Katsayı	Se	t	p	LLCI	ULCI
Gelir	x	COVID-19 Risk Algısı	-0,0453	0,0397	-1,1416	0,2545	-0,1234	0,0328
Terfi imkânları	x	COVID-19 Risk Algısı	0,0038	0,0374	0,1017	0,9190	-0,0698	0,0774
Yöneticilerin tutumu	x	COVID-19 Risk Algısı	0,0007	0,0391	0,0184	0,9854	-0,0763	0,0778
Değersiz hissetme	x	COVID-19 Risk Algısı	0,0699	0,0349	2,0036	0,0460	0,0012	0,1386

* Bağımlı Değişken: Çalışma Niyeti

Tablo 5. COVID-19 Risk Algısının Farklı Değerlerindeki Etki Durumları

COVID-19 Risk							
Algısı	Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	
1,8580	-0,3129	0,0652	-4,7975	0,0000	-0,4412	-0,1845	
3,0326	-0,2308	0,0447	-5,1633	0,0000	-0,3187	-0,1428	
4,2071	-0,1487	0,0557	-2,6700	0,0080	-0,2583	-0,0391	

* COVID-19 Risk Algısı değerleri, ortalama değer ile ortalamadan ± 1 standart sapma değerlerini göstermektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada, turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin COVID-19 sonrası sektörde kariyer yapma niyeti niyetlerini etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılmış; işin doğası, fiziksel olanaklar, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, gelir, terfi imkânları,

yöneticilerin tutumu, değersiz hissetme algısı ve COVID-19 risk algısı gibi değişkenler çoklu doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Çalışma sonuçları hem sektörel hem de örgütsel faktörlerin öğrencilerin sektörde kalma eğilimleri üzerinde farklı derecelerde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Regresyon analizine göre, öğrencilerin sektörde kariyer yapma niyetlerini anlamlı biçimde etkileyen en güçlü faktörler sırasıyla kendini değersiz hissetme algısı, yöneticilerin tutumu, terfi olanakları ve gelir düzeyidir. Bunlar arasında özellikle değersiz hissetme, negatif yönlü etkisiyle öne çıkmakta ve öğrencilerin sektörden uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Bu bulgu, sektörde çalışanların sosyal statü algısı ve saygınlık arayışının, kariyer kararları üzerinde belirleyici rol oynadığını göstermektedir (Kuşlvan ve Kuşlvan 2000; Liu vd. 2023). Turistlere hizmet etmekten dolayı aşağılanma ya da köle gibi hissetme gibi ifadelerle ölçülen bu algı, öğrenciler açısından sektörün itibarına yönelik önemli bir göstergedir. Bu bulgu, sosyal statü ve mesleki saygınlık algısının, özellikle Z kuşağının kariyer seçimlerinde giderek daha belirleyici hale geldiğini vurgulayan Liu vd. (2022) ve Lee ve Yuu (2023) gibi güncel çalışmaları desteklemektedir. Turizm sektörü, çoğu zaman fiziksel emek yoğunluğu ve misafir odaklı hizmet yapısı nedeniyle, genç çalışanlar tarafından düşük statülü ve itibarsız olarak algılanabilmektedir (Kuslvan ve Kuslvan 2000; Liu vd. 2023). Bu da sektörün genç yetenekleri çekmesini zorlaştırmaktadır.

Yöneticilerin tutumu, çalışmada kariyer niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip bir diğer güçlü değişken olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu, transformasyonel liderlik, destekleyici yöneticilik ve duygusal zekâ odaklı liderlik yaklaşımlarının genç çalışanların sektörde kalma eğilimlerini artırdığını ortaya koyan Akbudak (2022); Richardson (2010); Amissah vd. (2020) ve Kaya vd. (2020) gibi çalışmalarla uyumludur. Yöneticilerin çalışanlara rehberlik eden, gelişim fırsatları sunan, şeffaf ve adil bir yönetim sergilemeleri sektöre olan bağlılığı artırmaktadır. Çalışmada, terfi imkânları ve gelir düzeyinin kariyer yapma niyeti üzerinde anlamlı etkileri tespit edilmiştir. Bu bulgu, Maxwell vd. (2010) ve Domingo vd. (2016) tarafından vurgulanan, sektörde net ve ulaşılabilir kariyer yollarının varlığının çalışan motivasyonunu artırıcı etkisi ile tutarlıdır. Turizm sektörünün mevsimsellik ve geçicilik gibi yapısal sorunlarına rağmen, kariyer gelişimi sunan iş ortamları, genç profesyonellerin sektöre olan bağlılığını artırabilmektedir (Baum 2007). Ayrıca, Gü-

nay ve Akıncı (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, terfi imkânlarının sektörde kariyer yapma isteğini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. İlginç bir şekilde, gelir düzeyine ilişkin beklentiler anlamlı bir etkide bulunmakla birlikte, yönetsel tutumlar ve kariyer olanaklarının gerisinde kalmıştır. Bu sonuç, finansal ödüllerin özellikle genç bireyler için birincil motivasyon kaynağı olduğu yönündeki geleneksel görüşle (Millán vd. 2011; Kaya vd. 2020) kısmen çelişmektedir. Bazı çalışmalar (örneğin Barron ve Maxwell 1993; Richardson 2009), turizm öğrencilerinin sektöre ilişkin olumsuz algılarının temelinde düşük maaşların yattığını öne sürerken, bu çalışmanın bulguları, mali kazançların tek başına belirleyici olmadığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, sektörün cazibesini artırmak adına sadece ücret politikalarına odaklanmak yerine, sürdürülebilir kariyer gelişim fırsatları sunan ve çalışanlara değer veren yönetim yaklaşımlarının benimsenmesi gerektiği söylenebilir.

Buna karşılık, işin doğası, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, fiziksel olanaklar ve COVID-19 risk algısı, sektörde kariyer yapma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki göstermemiştir. Bu bulgu, öğrencilerin sektörel kararlarında ilişkisel ya da çalışma koşullarından ziyade daha çok yönetsel ve yapısal faktörleri ön planda değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır. Örneğin, öğrenciler arkadaş ilişkilerini olumlu değerlendirmelerine rağmen, bu unsurun kariyer kararları üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığı görülmektedir.

COVID-19 salgını gibi sağlık risklerinin turizm öğrencilerinin sektöre yönelik tutumları üzerindeki etkisi konusunda alan yazında eksiklik bulunmaktadır. Bu kapsamda, sektörün ihtiyaç duyacağı kalifiye işgücünün temelini oluşturan turizm öğrencilerinin sektörde çalışma niyetleri üzerinde COVID-19 salgınının etkilerini inceleyen bu çalışma alan yazına katkı sağlama potansiyeline sahiptir. COVID-19 pandemisi, turizm ve konaklama endüstrisinde çalışanların iş güvenliği, çalışma koşulları ve kişisel yaşamları üzerinde olumsuz etkiler yaratırken, aynı zamanda turizm ve konaklama öğrencilerinin kariyer planlarını da derinden etkilemiştir (Li vd. 2023). Pandemi, öğrencilerin kariyer şokları ya-

şamasına ve kariyer planlarını yeniden değerlendirmelerine neden olmuştur (Akkermans vd. 2020). Önemli bulgulardan biri de COVID-19 risk algısının kariyer niyeti üzerinde doğrudan etkili olmaması, ancak “kendini değersiz hissetme” algısı üzerinde düzenleyici bir rol oynamasıdır. Düşük risk algısına sahip öğrencilerin, mesleğin statüsüne daha fazla önem verdikleri, bu nedenle değersizlik algılarının sektörden uzaklaşmalarına daha güçlü etki yaptığı anlaşılmaktadır. Bu sonuç, pandemiye bağlı risklerin doğrudan mesleki niyetleri şekillendirmekten çok, mesleğin toplumsal algısı üzerindeki etkilerle dolaylı bir yansıma oluşturduğunu göstermektedir (Üngüren ve Kaçmaz 2022; Lopes ve Gomes 2023). Bu bulgu, sağlık kaygıları azaldıkça öğrencilerin uzun vadeli kariyer prestij faktörlerine daha fazla dikkat ettiğini göstermektedir. Genç yetenekleri çekmek ve elde tutmak turizm ve hizmet sektörü açısından daha zorlu bir hale gelmiştir. Bu bağlamda, yetenek eksikliği sorununu çözmeye yönelik stratejiler geliştirebilmek için öğrencilerin kariyerleri nasıl algıladıklarını ve kariyer planlamalarını etkileyen faktörlerin anlaşılması büyük önem taşımaktadır (Wang vd. 2024). Bulgular, turizmde genç yetenekleri çekmek ve elde tutmak için hem pratik istihdam koşullarını hem de sektörün sosyal statüsünü ele alan bütüncül bir yaklaşım gerektiğini göstermektedir.

Çalışma, turizm eğitimcileri ve sektör profesyonelleri açısından önemli pratik çıkarımlar sunmaktadır. Bu kapsamda, eğitim kurumlarının, destekleyici yönetim uygulamalarını temel alan olumlu iş deneyimleri sunmak amacıyla turizm işletmeleriyle olan iş birliklerini güçlendirmeleri gerekmektedir. Benzer şekilde, turizm işletmelerinin şeffaf kariyer ilerleme sistemleri geliştirmeye odaklanmaları ve bu sistemleri işe alım süreçlerinde etkili biçimde vurgulamaları önem arz etmektedir. Sektör derneklerinin ise özellikle mevcut öğrencileri hedefleyen, turizm kariyerlerinin sosyal algısını iyileştirmeye yönelik iletişim kampanyaları düzenlemeyi değerlendirmeleri faydalı olacaktır. İnsan kaynakları politikaları açısından ise rekabetçi ücretlendirme stratejilerinin liderlik gelişimi ve çalışan katılımını artırmaya yönelik programlara yapılan yatırımlarla dengelenmesi, sektöre olan bağlılığı artırma po-

tansiyeline sahiptir. Ayrıca, müşteri-çalışan etkileşimlerini düzenleyen etik davranış kodlarının oluşturulması, çalışanların değerini vurgulayan kurumsal iletişim stratejilerinin geliştirilmesi ve hizmet alan-veren ilişkisinin sağlıklı bir zeminde kurulabilmesi amacıyla müşteri eğitim programlarının hayata geçirilmesi, sektörün hem içsel itibarı hem de iş gücü sadakati açısından katkı sağlayacak uygulamalar arasında yer almaktadır.

Bu çalışma, turizm öğrencilerinin sektöre yönelik kariyer niyetlerini yalnızca bireysel tutumlarla değil; yönetsel ve algısal faktörlerle birlikte ele alarak literatüre bütüncül bir katkı sunmaktadır. Özellikle sosyal statüye ilişkin değersizlik algısının sektörde kalma kararlarında kritik bir rol oynadığının tespit edilmesi, sektörel imaj ve saygınlık temelli teorik yaklaşımların önemini bir kez daha ortaya koymaktadır. Turizm sektöründe gençlerin kariyer yapma isteğini artırmak için mesleki saygınlığı yükselten kamuya açık iletişim stratejileri geliştirilmeli; olumsuz basmakalıp düşünceler azaltılarak sektöre olan inanç pekiştirilmelidir. Yöneticilere yönelik liderlik ve insan ilişkileri eğitimleri teşvik edilmeli; adil, güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Ayrıca, terfi ve kariyer gelişim süreçleri şeffaf ve liyakate dayalı olmalı; başlangıç maaşları ve yan haklar sektörün cazibesini artıracak şekilde güncellenmelidir.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, verilerin yalnızca lisans düzeyindeki öğrencilerden elde edilmiş olması, elde edilen bulguların genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Farklı yaş gruplarından bireyler, mezunlar ya da sektörde aktif olarak çalışan profesyonellerin konuya yönelik algıları farklılık gösterebilir. Ayrıca, araştırma COVID-19 sürecine özgü bir zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Bu döneme ait risk algısı; aşılama oranları, vaka artışları ve medyadaki yansımalar gibi dinamiklerden etkilenmiş olabilir. Bu nedenle bulgular, zaman bağlamında değerlendirilmelidir. Çalışma kapsamında sadece COVID-19 risk algısı ölçülmüş olup gelecek çalışmalarda farklı kriz durumlarının da incelen-

mesi daha kapsamlı ve farklı bilgiler elde edilmesini sağlayabilir. Gelecek çalışmalarda, farklı öğrenci gruplarının yanı sıra sektör profesyonelleri ya da turizm dışındaki disiplinlerden bireylerin görüşlerine de yer verilerek daha bütüncül analizler yapılabilir. Ayrıca, farklı ülkelerdeki öğrencilerle yürütülecek karşılaştırmalı çalışmalar kültürel farklılıkların COVID-19 risk algısı üzerindeki etkilerini ortaya koyma açısından önemli katkılar sağlayabilir. Bu çalışma değişkenler arası ilişkileri geleneksel doğrusal regresyon analizine dayanarak incelemiştir. Gelecek çalışmalarda yapısal eşitlik modelleme (SEM) kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkiler daha derinlemesine incelenebilir.

TEŞEKKÜR

Bu makale TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında 1919B012006242 proje numarası ile desteklenmiştir.

KAYNAKÇA

- Acun Köksalanlar, A. ve Köroğlu, A. (2021). Yabancı Turistlerin Tipolojilerine Göre Seyahat Sağlık Risk Algıları ve Önleme Davranışlarının Belirlenmesi, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2): 851- 876.
- Akbudak, N. (2022). Uluslararası Türk Otel Zincirinde Liderlik Tarzları, Liderlik Etkililiği, İş Tanımı ve Örgütsel İlişkisinin İncelenmesi (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Fakültesi.
- Akış Roney, S. (2018). *Bir Sistemin Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Akkermans, J., Richardson, J., ve Kraimer, M. L. (2020). The COVID-19 Crisis as a Career Shock: Implications for Careers and Vocational Behavior, *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434.
- Aksu, A.A. (1995). Otel İşletmelerinde İş Gören Devir Hızının Verimlilikle Olan İlişkisinin Değerlendirilmesi ve Antalya Yöresinde Bir Uygulama (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Fakültesi.
- Alhussami, A. M. (2017). The Contribution of Workplace Social Interactions to Employees Retention in Travel and Tourism Industry: A Theoretical Construct, *International Journal of Economics, Commerce and Research*, 7 (4): 45-52.
- Amissah, E. F., Mensah, A. O., Mensah, I., ve Gamor, E. (2020). Students Perceptions of Careers in Ghana's Hospitality and Tourism Industry, *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 32 (1): 1-13.
- Avcı, U. (2022). Turizmin İstihdam ve İşgücü Piyasasına Etkisi. İçinde; O. Bahar ve M. Avcı (Editörler), *Turizm Ekonomisinde Son Gelişmeler* (ss. 24-38). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bahar, O. ve İlal, N. Ç. (2020). Coronavirüsün (COVID-19) Turizm Sektörü Üzerindeki Ekonomik Etkileri, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 6 (1): 125-139.
- Bahar, O. ve Kozak, M. (2012). *Turizm Ekonomisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Barron, P. ve Maxwell, G. (1993). Hospitality Management Students' Image of the Hospitality Industry, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 5(5): 5-8.
- Baum, T. (2007). Human Resources in Tourism: Still Waiting for Change?, *Tourism Management*, 28(6): 1383-1399.
- Baum, T. ve Robinson, R. (2024). Strengthening the Tourism Workforce. OECD Tourism Trends and Policies, <https://doi.org/10.1787/977e2d2d-en>, Erişim Tarihi: 20.07.2025.
- Baum, T., Mooney, S. K., Robinson, R. N. ve Solnet, D. (2020). COVID-19's Impact on the Hospitality Workforce- New Crisis or Amplification of the Norm? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32 (9): 2813-2829.
- Birdir, K. (2002). Turizm İşletmeciliği Alan Lisans Öğrencilerinin Turizm Endüstrisinde Çalışmayı Tercih Etmelerinin Temel Nedenleri: Bir Nominal Grup Tekniği Araştırması, *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop*, (11-13 Aralık 2002, Ankara) (ss. 495-504).
- Blomme, R., Van Rheede, A., ve Tromp, D. (2009). The Hospitality Industry: an Attractive Employer? An Exploration of Students' and Industry Workers' Perceptions of Hospitality as A Career Field, *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 21 (2): 6-14.
- Büyükoztürk, Ş. (2017). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum* (23. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizations, *International Journal of Enterprise Computing and Business System*, 1(1): 1-20.
- Chen, C.F. ve Chen, F.S. (2010). Experience Quality, Perceived Value, Satisfaction and Behavioral Intentions for Heritage Tourists, *Tourism Management*, 31(1): 29-35.
- Chen, T. L., Shen, C. C., ve Gosling, M. (2021). To Stay or not to Stay? The Causal Effect of Interns' Career Intention On Enhanced Employability and Retention in The Hospitality and Tourism Industry, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 28, 100305.
- Cui, F., Liu, Y., Chang, Y., Duan, J., ve Li, J. (2016). An Overview of Tourism Risk Perception, *Natural Hazards*, 82: 643-658.
- Çatı, K. ve Bilgin, Y. (2013). Turizm Lisans Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Çalışma Eğilimleri, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1):23-44.
- Çeti, B. ve Ünlüönen, K. (2019). Salgın Hastalıklar Sebebiyle Oluşan Krizlerin Turizm Sektörü Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi, *AHBVÜ Turizm Fakültesi Dergisi*, 22 (2): 109-128.

- Çetinkaya, Ö., Özer, Y. ve Kandemir Altunel, G. (2020). COVID-19 Sürecinde Turistik Seyahat Risk Algısı ve Hijyen-Güvenlik Algısının Değerlendirilmesi, *Tourism and Recreation*, 2 (2): 78-83.
- Dahanayake, S. N. S., Biyiri, E. W. ve Dassanayake, D. M. C. (2019). Tourism and Hospitality Undergraduates' Internship Experience, Their Satisfaction and Impact on Future Career Intention, *Journal of Management Matters*, 6(1): 33-44.
- Domingo, I., Meléndez, J. ve Fernández, C. (2016). Career Development in Hospitality and Tourism: A Comparative Study Between Spanish and British Graduates, *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 28(1): 33-42.
- Duman, T., Tepeci, M. ve Unur, K. (2006). Mersin'de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 51-69.
- Feyisa, H. L. (2020). The World Economy at COVID-19 Quarantine: Contemporary Review, *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 8 (2): 63-74.
- Gong, Z., ve Jia, Z. (2022). A Systematic Review of Hospitality and Tourism Management Students' Career Intentions, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 31, 100381.
- Gössling, S., Scott, D., ve Hall, C. M. (2020). Pandemics, tourism and global change: a rapid assessment of COVID-19, *Journal of Sustainable Tourism*, 29(1), 1-20.
- Gupta, N. (2013). A Study of Employee Retention with Special Reference to Indian Tourism Industry, *European Academic Research*, 1 (6): 1234-1245.
- Günay, İ. ve Akıncı, Z. (2017). Turizmde Sürdürülebilirlik Açısından Öğrencilerin Sektöre Karşı Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Planlaması ve Seçimine Etkisi, *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Social Sciences Institute*, 9 (20): 1-19.
- Güneş, E. ve Şen, N. (2022). Kariyer Algısı ve Sektörde Kalma Niyeti İlişkisinde COVID-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü, *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 5 (1): 338-354.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5. Baskı) Prentice Hall.
- Han, H., Koo, B., Ariza-Montes, A., Lee, Y. ve Kim, H. R. (2021). Are Airline Workers Planning Career Turnover in A Post-COVID-19 World? Assessing The Impact of Risk Perception About Virus Infection and Job Instability, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48: 460-467.
- Hjalager, A.M. ve Andersen, S. (2001). Tourism Employment: Contingent Work or Professional Career?, *Employee Relations*, 23 (2): 115-129.
- Hoque, A., Shikha, F.A., Hasanat, M.W., Arif, I. ve Hamid, A.B.A. (2020). The Effect of Coronavirus (COVID-19) in The Tourism Industry in China, *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 3 (1): 52-58.
- International Labour Organization. (ILO) (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). Sosyal ve Kültürel Zekâ Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi, *Turkish Journal of Education*, 3(2), 4-15.
- Jiang, Y. ve Wen, J. (2020). Effects of COVID-19 on Hotel Marketing and Management: A Perspective Article, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(8), 2563-2573.
- Joo, D., Xu, W., Lee, J., Lee, C.-K., ve Woosnam, K. M. (2021). Residents' Perceived Risk, Emotional Solidarity, and Support for tourism Amidst the COVID-19 Pandemic, *Journal of Destination Marketing and Management*, 19, 10053.
- Kahraman, O. C., ve Alrawadieh, D. 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 and Tourism Education*, 29, 100333.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (3. baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalpaklıoğlu, N. Ü. (2010). Krizlere En Hassas Sektör Turizmde Etkin Kriz Yönetimi, *Journal of Academic Studies*, 12 (44).
- Kaya, S., Oğuz, Y. E. ve Yılmaz, V. (2020). Turizm Öğrencilerinin Turizm Sektörüne Yönelik Algılarının Sektörde Kalma Niyetlerine Etkisi: ESOGÜ Turizm Fakültesi Örneği, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (1): 1-19.
- Keskin, H., ve Aykaç, C. (2023). Turistlerin Destinasyona Yönelik Risk Algıları ve Türkiye'de Algılanabilecek Risklerin Değerlendirilmesi, *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 2 (1): 62-86.
- Kim, J. K., Yang, J. J., ve Lee, Y. K. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Service Employees in The Hotel Industry, *Behavioral Sciences*, 13(9): 1-19.
- Kim, J., Park, J., Lee, J., Kim, S., Gonzalez-Jimenez, H., Lee, J., ... ve Marshall, R. (2022). COVID-19 and Extremeness Aversion: The Role Of Safety Seeking In Travel Decision Making, *Journal of Travel Research*, 61(4), 837-854.
- Köşker, H. ve Unur, K. (2017). Turizm Lisans Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Çalışma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14 (2): 126-141.
- Kusluvan, S., Kusluvan, Z., İlhan, I. ve Buyruk, L. (2010). The Human Dimension: A Review of Human Resources Management Issues in The Tourism and Hospitality Industry, *Cornell Hospitality Quarterly*, 51(2): 171-214.
- Kuşluvan, S. ve Kuşluvan, Z. (2000). Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working in The Tourism Industry in Turkey, *Tourism Management*, 21: 251-269.
- Lambulira, M., Banda, S., Mhango, G. M., ve Bello, F. G. (2022). Students' Perceptions Towards Tourism Education and Careers After The COVID-19 Pandemic in Sub-Saharan Africa, *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 11(3): 1158-1172.

- Lee, L., ve Yu, H. (2023). Socioeconomic Diversity in The Hospitality Industry: The Relationship Between Social Class Background, Family Expectations and Career Outcomes, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(11): 3844-3863.
- Leung, P. ve Lam, T. (2004). Crisis Management During the SARS Threat: A Case Study of the Metropole Hotel in Hong Kong, *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 3 (1): 47-57.
- Li, F., ve Zhang, L. (2023). The Influence Of COVID-19 On Vocational Hospitality and Tourism Students' Career Choices, *Journal of China Tourism Research*, 19(1): 74-91.
- Liu, F., He, Q., ve Wu, N. (2022). Factors Influencing Students' Career Intentions in The Hospitality and Tourism Industries: A Meta-Analysis, *Behavioral Sciences*, 12(12): 1-17.
- Liu, F., Zhang, F., Wu, N. ve Keifalla James, N. (2023). Career Barriers of Hospitality and Tourism Management Students and The Impacts on Their Career Intention, *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 36 (2): 1-20.
- Lopes, M. S. ve Gomes, C. (2023). How Did the COVID-19 Pandemic Influence Students' Career Expectations in the Hotel and Tourism Industry?, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 32, 100436.
- Lu, T. ve Adler, H. (2009). Career Goals and Expectations of Hospitality and Tourism Students in China, *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 9 (1-2): 63-80.
- Mariolis, T., Rodousakis, N. ve Soklis, G. (2021). The COVID-19 Multiplier Effects of Tourism on The Greek Economy, *Tourism Economics*, 27 (8): 1848-1855.
- Maxwell, G. A., Ogden, S. M. ve Broadbridge, A. (2010). Generation Y's Career Expectations and Aspirations: Engagement in The Hospitality Industry, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 17(1): 53-61.
- McCartney, G., In, C.L.C., ve Pinto, J. S. D. A. F. (2022). COVID-19 Impact on Hospitality Retail Employees' Turnover Intentions, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(6): 2092-2112.
- Millán, J. M., Congregado, E. ve Román, C. (2011). Determinants of Self-Employment Survival in Europe, *Small Business Economics*, 37(3): 363-379.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2021). *Rebuilding Tourism for The Future: COVID-19 Policy Responses and Recovery*. OECD Publishing.
- Page, S., Song, H., ve Wu, D. C. (2012). Assessing the Impacts of The Global Economic Crisis and Swine Flu On Inbound Tourism Demand In The United Kingdom, *Journal of Travel Research*, 51(2):142-153.
- Pangaribuan, C. H., Manurung, A. H., Saroso, H., ve Rusman-to, T. (2021). The Influence of Risk Perception on Destination Attachment and Voluntourism Behavior: Empirical Evidence from Indonesia, *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3): 1287-1293.
- Plzákóvá, L. ve Smeral, E. (2022). Impact of the COVID-19 Crisis on European Tourism, *Tourism Economics*, 28(1): 91-109.
- Riadil, I.G. (2020). Tourism Industry Crisis and Its Impacts: Investigating the Indonesian Tourism Employees' Perspectives in the Pandemic of COVID-19, *Jurnal Kepariwisataan: Destinasi, Hospitalitas Dan Perjalanan*, 4 (2): 98-108.
- Richardson, S. (2009). Undergraduates' Perceptions of Tourism and Hospitality as a Career Choice, *International Journal of Hospitality Management*, 28(3): 382-388.
- Richardson, S. (2010). Tourism and Hospitality Students' Perceptions of a Career in The Industry: A Comparison of Domestic (Australian) Students and International Students Studying in Australia, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 17(1): 1-11.
- Richardson, S. ve Butler, G. (2011). Attitudes of Malaysian Tourism and Hospitality Students' Towards a Career in the Industry, *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 17(3): 262-276.
- Robinson, R., Kralj, A., Solnet, D., Goh, E. ve Callan, V. (2016). Attitudinal Similarities and Differences of Hotel Front-line Occupations, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5): 1051-1072.
- Roney, S. A. ve Öztin, P. (2007). Career Perceptions of Undergraduate Tourism Students: A Case Study in Turkey, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 6(1): 4-17.
- Song, Z., Chen, Z. ve Gregory, M. (2006). An Empirical Study of Tourism Majored Undergraduates' Job Satisfaction in Placement Organizations Upon Graduation and Their Career Intention in The Tourism Industry Upon Graduation, *Tourism Tribune*, 22: 104-111.
- Tan, Z. M. A., Baharun, N., Wazir, N. M., Ngelambong, A. A., Ali, N. M., Ghazali, N. ve Tarmazi, S. A. A. (2016). Graduates' Perception on the Factors Affecting Commitment to Pursue a Career in the Hospitality Industry, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224: 416-420.
- Teng, C. C. (2008). The Effects of Personality Traits and Attitudes on Student Uptake in Hospitality Employment, *International Journal of Hospitality Management*, 27: 76-86.
- Uludag, O., Olufunmi, Z. O., Lasisi, T. T. ve Eluwole, K. K. (2023). Women in Travel and Tourism: Does Fear of COVID-19 Affect Women's Turnover Intentions?, *Kybernetes*, 52(7): 2230-2253.
- UNWTO. (2019). World Tourism Barometer, *World Tourism Organization*, 16(3): 1-5.
- UNWTO. (2020). Tourism Data Dashboard, <https://www.unwto.org/unwto-tourism-dashboard>, Erişim Tarihi: 21.01.2021.
- Üngüren, E. ve Kaçmaz, Y. Y. (2022). Does COVID-19 Pandemic Trigger Career Anxiety in Tourism Students? Exploring the Role of Psychological Resilience, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport AND Tourism Education*, 30, 100369.
- Walsh, K. ve Taylor, M. S. (2007). Developing in-House Careers and Retaining Management Talent, *Cornell Hotel ve Restaurant Administration Quarterly*, 48: 163-182.
- Wan, Y. K. P., Wong, I. A., ve Kong, W. H. (2014). Student Career Prospects and Industry Commitment: The Roles of Industry Attitude, Perceived Social Status, and Salary Expectations, *Tourism Management*, 40:1-14.
- Wang, D., Cheung, C. ve Zhai, X. (2024). Effects of Career Adaptability and Career Optimism on Career Intention

COVID-19 Sonrası Lisans Eğitimi Alan Turizm Öğrencilerinin Kariyer Niyetleri

- of Tourism and Hospitality Students, *Tourism Review*, 79(1): 24-37.
- World Travel ve Tourism Council. (2021). Tourism and Travel Economic Impact 2021: Global Economic Impact and Trends, <https://www.wttc.org>, Erişim Tarihi: 12.06.2024.
- Xu, S., Martinez, L. R., Van Hoof, H., Tews, M., Torres, L., ve Farfan, K. (2015). The Impact of Abusive Supervision and Co-Worker Support on Hospitality and Tourism Student Employees' Turnover Intentions in Ecuador, *Current Issues in Tourism*, 21(7): 775-790.
- Yan, J., Kim, S., Zhang, S. X., Foo, M. D., Alvarez-Risco, A., Del-Aguila-Arcentales, S. ve Yáñez, J. A. (2021). Hospitality Workers' COVID-19 Risk Perception and Depression: A Contingent Model Based on The Transactional Theory of Stress Model, *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102935.
- Yanardağ, Ö. ve Avcı, M. (2012). Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları: Marmaris, Bodrum, Fethiye İlçeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme, *Ege Stratejik Araştırmaları Dergisi*, 3(2): 39-62.
- Yapıcı, O.Ö., Yıldırım, G., ve Cengiz, B.A.L. (2021). How Did COVID-19 Affect Career Intentions of Students Studying Tourism, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9(1): 84-98.
- Yaşhoğlu, M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46: 74-85.
- YÖK Atlas. (2024). Lisans Bölümleri, <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10208>, Erişim Tarihi: 11.07.2024.
- Zenker, S., ve Kock, F. (2020). The Coronavirus Pandemic-A Critical Discussion of a Tourism Research Agenda, *Tourism Management*, 81, 104164.



Bahadır ÖZDEN

Bahadır Özden, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm İşletmeciliği (İngilizce) bölümünden 2025 yılında mezun olacaktır. Turizm sektörüne 2018 yılında Assos Duru Pansiyon'da başlayan Özden, bu butik tesiste sektöre dair temel pratik bilgileri edinmiş ve ilk iş tecrübesini kazanmıştır. 2022 yılından itibaren FTİ Group bünyesinde faaliyet gösteren MP Hotels Marmaris Bay Resort'ta resepsiyonist ve gece resepsiyonisti olarak görev almış, konaklama işletmelerinin ön büro ve gece operasyonlarına dair kapsamlı deneyim kazanmıştır. Halen Cook's Club Adaköy Hotel'de ön büro departmanında çalışmakta olan Özden, sektördeki uygulamaları akademik bir bakış açısıyla değerlendirme yetkinliği kazanmaktadır. Temel çalışma alanları konaklama işletmeciliği, misafir memnuniyeti ve otel yönetim sistemleridir.



Nur ÇELİK İLAL

Mersin Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik bölümünden mezun oldu (2010). Yüksek lisans derecesini Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nden iktisat dalından (2014), doktora derecesini de Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nden Turizm İşletmeciliği dalından aldı (2020). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı (2017). Doçentlik unvanını turizm alanında aldı (2024). Halen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde görev yapmaktadır. Temel çalışma alanları arasında turizm ekonomisi, sürdürülebilir turizm, turizm planlaması yer almaktadır.



Uğur ÇALIŞKAN

Ortadoğu Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Şehir ve Bölge Planlama bölümünden mezun oldu (2001). Yüksek lisans ve doktora derecelerini Dokuz Eylül Üniversitesi'nden Turizm İşletmeciliği dalından aldı (2003 / 2010). 1995-2004 yılları arasında Meteoroloji Genel Müdürlüğü'nde, 2004-2010 yılları arasında Kültür ve Turizm Bakanlığı'nda ve 2010-2015 yılları arasında Serhat Kalkınma Ajansı'nda görev yaptıktan sonra Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde çalışmaya başladı (2015). Doçentlik unvanını Turizm alanında aldı (2019). Halen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde görev yapmaktadır. Temel çalışma alanları arasında turist davranışları, turizm planlaması, yerel halkın turizme tepkileri, turizm sosyolojisi, kültür ve turizm ve metalaşma, iklim değişikliği ve turizm yer almaktadır.