



## Turizm Öğrencilerinin Geleceğin Potansiyel İş Gücü Olarak Kariyer Uyum Yetenekleri ve Olumlu Gelecek Beklentilerini İncelenmesi

### Examining Career Adaptability and Positive Future Expectations among Tourism Students as a Future Workforce

Uygur ÖZTÜRK <sup>a</sup> Salih TELLİOĞLU <sup>b</sup>

<sup>a</sup> Bitlis Eren Üniversitesi, Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Ahlat Meslek Yüksekokulu, Bitlis, Türkiye. [uozturk@beu.edu.tr](mailto:uozturk@beu.edu.tr)

<sup>b</sup> Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği, Antalya, Türkiye. [salih.tellioglu@alanya.edu.tr](mailto:salih.tellioglu@alanya.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p><b>Anahtar Kelimeler:</b> Kariyer Uyum Yeteneği Olumlu Gelecek Beklentisi Turizm Eğitimi Turizm Öğrencileri İstihdam Edilebilirlik</p> <p>Gönderilme Tarihi 31 Ağustos 2025 Revizyon Tarihi 30 Nisan 2026 Kabul Tarihi 15 Mayıs 2026</p> <p><b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi</p>	<p><b>Amaç</b> – Bu araştırmanın amacı, turizm eğitimi alan ön lisans ve lisans öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ile olumlu gelecek beklentileri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca, bu değişkenlerin demografik özellikler (yaş, cinsiyet), eğitim düzeyi (Ön Lisans/Lisans) ve sektörde kariyer yapma isteğine göre farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır.</p> <p><b>Yöntem</b> – Araştırma, nicel yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Türkiye'nin Antalya ili ve ilçelerinde yer alan üniversitelerde turizm eğitimi alan 450 öğrenciye çevrimiçi anket uygulanmıştır. Veriler, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ve Olumlu Gelecek Beklentisi Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde korelasyon, bağımsız örneklem t-testi regresyon ve tek yönlü ANOVA analizleri uygulanmıştır.</p> <p><b>Bulgular</b> – Araştırmada yaş ve cinsiyet değişkenlerinin, kariyer uyum yeteneği ve olumlu gelecek beklentisi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Ancak, öğrencilerin eğitim derecesi (Ön Lisans/Lisans) ile hem kariyer uyum yetenekleri hem de olumlu gelecek beklentileri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ön lisans öğrencileri, lisans öğrencilerine kıyasla bu değişkenlerde daha yüksek ortalamalara sahiptir. Ayrıca, turizm sektöründe kariyer yapma isteği ile bu değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki gözlemlenmiştir. Genel olarak, kariyer uyumu ve alt boyutları olan kaygı, kontrol, merak ve güven ile olumlu gelecek beklentisi düzeyleri orta-yüksek seviyede bulunmuştur.</p> <p><b>Tartışma</b> – Bulgular, öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ve gelecek beklentilerinin büyük ölçüde eğitim deneyimlerinden etkilendiğini göstermektedir. Bu da kariyer uyumlarının ve olumlu gelecek beklentilerinin lisans öğrencilerine göre daha yüksek olmasına neden olabilmektedir. Sonuçlar, eğitim kurumlarının yalnızca mesleki bilgi aktaran yapılar değil, aynı zamanda öğrencilerin kariyer gelişimlerini yönlendiren rehberlik merkezleri olarak da işlev görmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, turizm sektörünün genç işgücüne cazip hale gelmesi için sektörde yapısal reformlara ve kariyer destek mekanizmalarına ihtiyaç duyulmaktadır.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Keywords:</b> Career Adaptability Positive Future Expectations Tourism Education Tourism Students Employability</p> <p>Received 31 August 2025 Revised 30 April 2026 Accepted 15 May 2026</p>	<p><b>Purpose</b> – The aim of this study is to examine the relationship between career adaptability and positive future expectations among associate and undergraduate students receiving tourism education. Additionally, the study investigates whether these variables differ significantly according to demographic characteristics (age and gender), education level (associate degree/bachelor's degree), and the intention to pursue a career in the tourism sector.</p> <p><b>Design/methodology/approach</b> – A quantitative research design was employed. Data were collected from 450 students studying in tourism-related departments at universities located in the Antalya region of Turkey through an online survey. The Career Adapt-Abilities Scale (Savickas &amp; Porfeli, 2012; Turkish version: Kanten, 2012) and the Positive Future Expectations Scale (İmamoğlu, 2001) were used as measurement tools. The data were analyzed using correlation analysis, regression, independent samples t-test, and one-way ANOVA.</p> <p><b>Results</b> – The results revealed no significant effect of age or gender on career adaptability and positive future expectations. However, significant differences were found based on the type of institution students attended. Students from associate degree demonstrated higher levels of both career adaptability and positive future expectations compared to those from bachelor's degree. Moreover, a</p>

**ETİK ONAY:** Çalışmanın etik onay izni Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 24.02.2025 tarihli ve E.7055 sayılı karar ile alınmıştır.

#### Önerilen Atf/ Suggested Citation

Öztürk, U., Tellioglu, S. (2026). Turizm Öğrencilerinin Geleceğin Potansiyel İş Gücü Olarak Kariyer Uyum Yetenekleri ve Olumlu Gelecek Beklentilerini İncelenmesi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 18 (2) 1184-1200.

**Article Classification:**  
Research Article

positive and significant relationship was observed between the intention to pursue a career in the tourism sector and the studied variables. Overall, students' levels of career adaptability—specifically in the subdimensions of concern, control, curiosity, and confidence—along with positive future expectations, were found to be moderate to high.

**Discussion** – The findings indicate that students' career adaptability skills and future expectations are largely influenced by their educational experiences. This, in turn, results in higher levels of career adaptability and more positive future expectations among associate degree students compared to their bachelor's counterparts. The results highlight the necessity for educational institutions to function not only as providers of vocational knowledge but also as guidance centers that actively support students' career development. Furthermore, in order to make the tourism industry more attractive to the younger workforce, structural reforms and the establishment of career support mechanisms within the sector are needed.

**1. Giriş**

Turizm sektöründe işgücü kıtlığı önemli bir sorun olarak görülmektedir (Ramaprasad vd., 2022). Özellikle otel işletmelerinde, yiyecek-içecek, önbüro ve temizlik gibi temel hizmet alanlarında kalite standartlarını karşılayacak nitelikte personel temininde ciddi güçlükler yaşanmaktadır (Camilleri vd., 2023). Bu bağlamda, yetkin insan kaynağına ulaşmadaki zorluklar, ağırlama sektörünün sürdürülebilir gelişimini engelleyen kritik darboğazlardan biri hâline gelmiştir (Kwok, 2022).

Nitelikli işgücüne yönelik bu sorun, sektör performansını uzun vadede olumsuz etkileyebilmektedir (Safavi ve Karatepe, 2018). Pandemi sonrası dönemde birçok turizm çalışanının alternatif sektörlerle yönelmesi, sektöre yönelik personel kayıplarının yalnızca yeni işe alımlarla telafi edilememesine yol açmıştır (Ren, 2023). Bu durum, turizm endüstrisinin nitelikli insan kaynağına bağımlılığını daha da belirgin hâle getirmiştir. Nitekim turizm sektörü, insan kaynaklarının kritik bir üretim faktörü olarak değerlendirildiği ve mesleki eğitimin hizmet kalitesi açısından belirleyici rol oynadığı sektörlerin başında gelmektedir (Tuna vd., 2014). Bu çerçevede turizm eğitimi alan öğrenciler gelecekteki işgücü arzı açısından stratejik bir konuma sahiptir. Öğrencilerin sektöre kazandırılması, hem sektörel performansın iyileştirilmesi hem de kurumsal rekabet gücünün artırılması açısından büyük önem arz etmektedir (Lo vd., 2014). Ancak COVID-19 pandemisinin sektörde yarattığı belirsizlikler, öğrencilerin turizm alanında kariyer yapma motivasyonunu olumsuz etkilemiştir (Lee vd., 2021). Güncel araştırmalar, öğrencilerin turizm ve otelcilik sektöründeki kariyer olanaklarını daha az cazip bulduklarını göstermektedir (Wang vd., 2023). Bu durumun önemli bir nedeni olarak kariyer kararsızlığı öne çıkmaktadır (Boo ve Kim, 2020). Söz konusu kararsızlık, öğrencilerin mezuniyet sonrası sektöre yönelme konusunda isteksiz olmalarına veya sektörde kısa süreli çalışıp farklı sektörlerle geçiş yapmalarına yol açmaktadır (Rastogi vd., 2019; Ramaprasad vd., 2022). Bu durum onların kariyer gelişimlerini de olumsuz etkilemektedir.

Kariyer gelişimi alanında çağdaş bir yaklaşım olarak öne çıkan *Kariyer İnşası Teorisi*, Savickas (2005) tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre kariyer gelişimi; bireylerin okuldan işe, işten işe ve meslekten mesleğe geçiş süreçlerine uyum sağlama yetenekleriyle şekillenmekte ve nihai hedef olarak kişi-çevre bütünleşmesini esas almaktadır (Guan vd., 2013). Bu geçişlerin yüksek belirsizlik içeren çağdaş iş dünyasında bireylerin kariyer uyum yeteneklerini tetiklediği ileri sürülmektedir (Tuna vd., 2014). Bu nedenle, *Kariyer İnşası Teorisi* kapsamında yürütülen birçok araştırma, bireyin psikolojik kaynakları ve bu kaynakların davranışsal sonuçları üzerine odaklanmakta; özellikle "kariyer uyumluluğu" kavramına dikkat çekmektedir (Boo vd., 2021). Kariyer uyumluluğu, bireylerin yakın gelecekteki kariyer olasılıklarını planlama, keşfetme ve karar verme kapasitelerini yansıtan psiko-sosyal bir kaynaklar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Rossier, 2012). Savickas (1997), bu kavramı bireyin iş yaşamına hazırlanma ve değişen iş koşullarına uyum sağlama yetkinliği olarak ele almıştır. Kariyer uyum yeteneği, bireyin mevcut ve gelecekteki kariyer görevleriyle başa çıkma kapasitesini ifade eden, kariyer başarısı, işe bağlılık ve iş tatmini gibi çıktılarla ilişkili güçlü bir psikolojik yapıdır (Savickas ve Porfeli, 2012; Rossier vd., 2012).

Özellikle genç yetişkinlerin okuldan işe geçiş sürecinde kariyer uyum yeteneği kritik bir rol üstlenmektedir (Tuna vd., 2014). Nitekim bu geçiş süreci, birçok mezun için karmaşık ve kaygı verici bir aşama olmakla birlikte bireylerin kariyer yolculuklarının seyrini belirleyebilecek bir dizi kritik görevin de başlangıç noktasını oluşturmaktadır (Saks, 2015). Eğitim süreci boyunca şekillenen kariyer beklentileri ise sektörün yapısı, istihdam potansiyeli ve eğitim yeterliliği gibi çeşitli faktörlerin etkisiyle biçimlenmektedir (Yaşar ve Öztürk, 2023). Kariyer beklentisi, bireyin iş yaşamı hakkındaki inançları olmasının yanı sıra psikolojik, sosyolojik ve

ekonomik unsurlar tarafından şekillenmektedir (Perrone vd., 2010; Brown, 2002). Bireyin duygusal durumu, yaşamdan beklentileri, sosyoekonomik arka planı ve içinde bulunduğu çevre, kariyer beklentisini etkileyen başlıca faktörler arasında yer almaktadır (Gönül ve Demir, 2020; Yaşar ve Öztürk, 2023). Turizm eğitimi alan bireylerin sektöre yönelik olumlu kariyer beklentileri geliştirmelerinde ise tazminat, terfi olanakları, sosyal faydalar, mesleki becerilere uygunluk ve özgün sosyal ilişkiler geliştirme fırsatları belirleyici olmaktadır (Wen vd., 2019; Amisshah vd., 2020; Wijesundara, 2015).

Olumlu gelecek beklentisi, bireylerin geleceklerini ve ulaşmayı arzu ettikleri yaşam hedeflerini algılama biçimi ya da bir şeyi başarmaya yönelik umut olarak tanımlanmakta (Oliveira ve Saldanha, 2010) ve geleceğe ilişkin beklentilerin karar verme süreçlerinde güçlü bir motivasyon kaynağı olduğu vurgulanmaktadır (Nurmi, 1991). Bu bağlamda olumlu gelecek beklentisi, bireylerin eylemlerine yükledikleri anlam ve bu eylemlerin doğası çerçevesinde şekillenmekte (Atilla ve Yıldırım, 2023); aynı zamanda bireylerin inovasyonu teşvik eden hedefler doğrultusunda çalışarak organizasyonlar ve ekonomi üzerinde olumlu etkiler yaratmalarına zemin hazırlamak suretiyle toplumsal iyileşmeye ve sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunabilmektedir (Yüksel, 2024). Literatürde umut, iyimserlik, psikolojik sermaye ve gelecek zaman perspektifi gibi kavramlar birbirini destekler nitelikte kullanılsa da; bu çalışmada öğrencilerin olumlu gelecek beklentileri, Luthans vd. (2007)'nin Psikolojik Sermaye modelinde yer alan iyimserlik boyutunu temel almıştır. İyimserlik, bireyin kariyerine yönelik olumlu bir bakış açısıyla hareket etmesini ve gelecekteki hedeflerine dair olası en iyi senaryoları varsaymasını ifade etmesinden (Garcia vd., 2015) dolayı öğrencilerin sektörel belirsizliklerle başa çıkma stratejilerini ve geleceğe yönelik inançlarını açıklamakta ana dayanak noktası olarak kabul edilmiştir.

Bu çalışmanın ana konusu olan kariyer uyumluluğu kavramı, insan kaynakları alanında ilgi görsede turizm ve otelcilik literatüründe ön lisans ve lisans düzeylerine göre karşılaştırmalı çalışmaların sayısı sınırlıdır (Karatepe ve Olugbade, 2017; Rasheed vd., 2020). Özellikle *Kariyer İnşası Teorisi*'nin turizm eğitimi alan öğrenciler üzerine uygulandığı yetersizliği dikkat çekmektedir (Huang ve Baker, 2021). Bu bağlamda, pandeminin etkileri ve yetenek kıtlığı sorunları dikkate alındığında, öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ile gelecek beklentilerinin daha ayrıntılı biçimde ele alınması gereklidir (Girish vd., 2022; Wang vd., 2023). Turizm sektöründe uzun vadeli sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla, öğrencilerin kariyer algılarını, sektöre yönelim motivasyonlarını ve kariyer planlamalarını etkileyen faktörleri anlamaya yönelik araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda, bu çalışmanın temel amacı, turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ve olumlu gelecek beklentileri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Bu araştırma literatüre dört temel katkı sunmaktadır: İlk olarak, turizm işletmeleri için potansiyel işgücünü oluşturan turizm öğrencileri örnekleminde kariyer uyum yetenekleri ile olumlu gelecek beklentisi arasındaki ilişkiyi ampirik olarak test etmektedir. İkinci olarak, söz konusu değişkenleri ön lisans ve lisans düzeyindeki öğrenciler arasında karşılaştırmalı olarak inceleyerek eğitim düzeyi temelli farklılıkları ortaya koymaktadır. Üçüncü olarak, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma niyetini bir farklılaşma değişkeni olarak ele alarak kariyer uyumu ve olumlu gelecek beklentisi üzerindeki etkisini analiz etmektedir. Son olarak, araştırmanın turizm yoğunluğu yüksek bir destinasyon olan Antalya'da gerçekleştirilmiş olması, bulguların sektörel bağlam açısından özgün ve uygulamaya dönük çıkarımlar üretmesine katkı sağlamaktadır.

Çalışma kapsamında yanıt aranacak temel araştırma soruları ve analiz edilecek hipotezler şunlardır:

**Araştırma Sorusu 1:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin aldıkları eğitim düzeyinin (Ön lisans/Lisans) kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkisi var mıdır?

**Araştırma Sorusu 2:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitim aldıkları eğitim düzeyinin (Ön lisans/Lisans) olumlu gelecek beklentileri üzerinde etkisi var mıdır?

**Araştırma Sorusu 3:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin cinsiyetlerinin ve kariyer yapma isteklerinin, kariyer uyum yetenekleri ve olumlu gelecek beklentileri üzerinde etkisi var mıdır?

**H1:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri, öğrenim gördükleri eğitim düzeyine (ön lisans ve lisans) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H2:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin olumlu gelecek beklentileri, öğrenim gördükleri eğitim düzeyine (ön lisans ve lisans) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H3:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ve olumlu gelecek beklentileri, cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H4:** Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ve olumlu gelecek beklentileri, kariyer yapma isteklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H5:** Turizm öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve olumlu gelecek beklentileri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

## 2. Literatür Taraması

### 2.1. Turizm Öğrencileri ve Kariyer Uyumu

Üniversite dönemi boyunca öğrenciler, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik çeşitli teorik ve uygulamalı eğitimlerden, kampüs içi ve dışı faaliyetlerden geçmektedir. Öğrenciler, büyük bir hevesle başladıkları yükseköğretim süreci sonunda mezun olduklarında, çeşitli nedenlerle farklı sektörlere yönelebilmektedir. Turizm sektöründe insan kaynağı arzının sürdürülebilirliği açısından, öğrencilerin sektörde istihdam edilmesi büyük önem arz etmektedir. Birçok üniversitenin turizm bölümlerinde, öğrencilerin sektöre uyumunu sağlamak ve sektörde istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla staj uygulamaları yapılmaktadır (Irwin vd., 2019).

Turizm alanında öğrenim gören öğrenciler akademik süreç boyunca yoğun mesleki eğitimler almanın yanı sıra staj deneyimleri sayesinde de sektörel doğrudan temas kurabilmektedir. Bu süreç, öğrencilerin sektörün hem avantajlarını hem de zorluklarını bizzat deneyimlemelerine olanak sağlamaktadır. Ancak, bu tür uygulamalı deneyimler kariyer uyumluluğu açısından her zaman olumlu sonuçlar doğurmamaktadır. Örneğin öğrencilerin sahip oldukları bireysel yetkinliklerle sektörün talepleri arasındaki uyumsuzluk turizm alanına yönelik tutumlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Nachmias vd., 2017). Staj performansı, öğrencilerin mesleki yeterliliklerini geliştirmelerine ve uygun kariyer yolları belirlemelerine katkı sağlayabilmektedir (Ferreras-Garcia vd., 2020; Nghia & Duyen, 2018). Bunun yanında yine öğrencilerin olumsuz staj deneyimlerinin de turizm sektörüne yönelik kariyer planlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Koç vd., 2014). Ayrıca staj sürecinde edinilen pratik bilgilerin sınıf içi öğrenmelerle örtüşmemesi, öğrencilerde mesleki motivasyon kaybına yol açmakta ve turizm sektöründe kariyer yapma eğilimlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Tavitiyaman vd., 2025).

Turizm eğitimi sırasında sektöre dair edinilen uygulama deneyimlerinin öğrencilerde çeşitli kaygılar yaratabildiği de görülmektedir. Bu süreçte ortaya çıkan duygular, yalnızca kariyer tercihini değil, aynı zamanda kariyer kararsızlığıyla başa çıkma sürecini de doğrudan etkileyebilmektedir (Tuna vd., 2014). Kaygı, üniversite öğrencileri arasında kariyer kararsızlığıyla ilişkilendirilmekte ve karar alma sürecindeki belirsizlik ve zorlukların kaygıyı artırdığı ifade edilmektedir (Wang vd., 2017; Wang ve Yan, 2018). Xu ve Tracey (2015), bu sürecin doğası gereği belirsizlik oluşturduğunu ve öğrencilerin bu nedenle yoğun kaygı yaşayabildiklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte, belirsizliğe karşı yüksek tolerans geliştirmiş bireylerin daha az kaygı duydukları da ifade edilmiştir (Xu ve Tracey, 2015; Betz ve Serling, 1993; Daniels vd., 2011). Üniversite öğrencilerinin tümüne yönelik ifade edilen bu bulgular, turizm sektörünün yapısal özellikleri (mevsimsellik, uzun çalışma saatleri, statü algısı) dikkate alındığında turizm öğrencileri için daha da belirgin bir anlam kazanmaktadır.

Yükseköğretim düzeyindeki öğrencilerin kariyerlerine turizm sektörüne devam etmeme nedenleri, sektörel ve bireysel çeşitli faktörlere dayandırılmaktadır (Yaşar ve Öztürk, 2023). Nitekim bu kişiler sektörde çalışmaya başlasalar bile, sektörde kalma süreleri çok uzun sürmemektedir (Çeşmeci vd., 2020). Bunun yanında mezuniyet sonrası ilk kariyer deneyimlerine genellikle başka bir sektörde başlamayı tercih edenlerin sayısı da azımsanamayacak düzeydedir (Öztürk, 2021). Teng (2008)'in turizm sektörünün yapısal özelliklerinin bu olumsuz ilgiyi tetiklediğini belirtmesinin yanında esnek çalışma saatleri gibi faktörlerin de sektör algısını olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir (Öztürk, 2021). Bu faktörler bireylerin mezuniyet öncesi ve sonrası kariyer beklentilerinde anlamlı farklılıklar oluşmasına neden olmaktadır (Yaşar ve Öztürk, 2023).

Literatürde, yüksek düzeyde kariyer uyumluluğuna sahip bireylerin daha başarılı kariyer gelişimleri sergiledikleri ifade edilmektedir (Lee vd., 2021). Birçok araştırmacı, öğrencilerin kariyer uyum düzeylerinin artırılmasının, onların kariyer planlaması ve yönetimi süreçlerinde daha etkin olmalarına katkı sağlayacağını

savunmaktadır (Rivera vd., 2021; Xu vd., 2020). Örneğin Rivera vd. (2021)'nin pandemi döneminde yürüttükleri bir çalışmada, kariyer uyumluluğunun umut düzeyiyle kısmen ilişkili olduğunu ve bu iki değişkenin yaşam doyumuyla bağlantılı olduğunu ortaya koymuşlardır. Xu (2020) ise, kariyer uyumluluğunun yalnızca kariyer karar sürecindeki zorlukları değil, iş yaşamına geçişte yaşanan uyum problemlerini de azaltma potansiyeline sahip olduğunu öne sürmektedir. Kariyer uyumluluğu aynı zamanda bireylerin kariyerle ilgili duygusal tepkilerini yönetmelerine yardımcı olabilmekte ve olumsuz psikolojik sonuçların hafifletilmesinde etkili olabilmektedir. Literatürde, lisans öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun kariyer kaygısıyla negatif yönde ilişkili olduğu belirtilmektedir (Jia vd., 2020; Shin ve Lee, 2019). Bu bulgular, kariyer uyumunun geliştirilmesinin öğrenci kaygılarının azaltılmasında işlevsel bir rol oynayabileceğini göstermektedir (Creed vd., 2016; Xu vd., 2016). Bu ifadelerden yola çıkarak turizm eğitimi alan öğrencilerin turistik işletmelerdeki staj sürecinde edindikleri sektör deneyimlerinin kariyer uyum sürecini olumlu etkileyeceği ve kariyer kaygısını azaltacağı ifade edilebilir.

Kariyer planlamasında sağlıklı kararlar alabilmek için öğrencilerin, kariyer hedeflerini ve ilgi alanlarını erken dönemde keşfetmeleri ve bu doğrultuda gerekli bilgi, beceri ve yetkinlikleri edinmeleri gerekmektedir (Tsai vd., 2017; Öztemel ve Akyol, 2021). Kanten (2012) tarafından yapılan bir araştırmada, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin; cinsiyet, lisans programına yönelik motivasyon ve geleceğe dair planlamalar gibi bireysel faktörler ile sosyal çevre gibi dışsal etkenlere bağlı olarak değişiklik gösterdiği ortaya konulmuştur. Ayrıca, kariyer uyumluluğunun öğrencilerin gelecekteki mesleki benliklerini etkilediği, onların uzun vadeli kariyer ideallerini ve özlemlerini şekillendirdiği ifade edilmektedir (Guan vd., 2017). Akademik yazında, kariyer uyumluluğunun gelişimsel psikoloji ve mesleki davranış kuramları çerçevesinde ele alındığı görülmektedir (Boo vd., 2021). Kariyer iyimserliği düzeyi yüksek olan öğrencilerin, değişen koşullara uyum sağlama becerilerinin daha güçlü olduğu ve bu nedenle turizm sektöründe çalışmaya daha istekli oldukları öne sürülmektedir (Boo vd., 2021). Bunun yanında öğrencilerin beceri edinme ve yeterlilik geliştirme süreçlerine yönelik tutumlarının anlaşılması, mezuniyet sonrası istihdam edilebilirlik algılarının değerlendirilmesinde faydalı olmaktadır (Teng, 2008). Bu bağlamda, turizm sektöründe yer alan kuruluşların yeni nesil öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını dikkate alan destekleyici kariyer yönetimi politikaları ve kişiselleştirilmiş çözümler geliştirmeleri önerilmektedir (Kong vd., 2015). Bu ifadeler ve bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde, turizm öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerinin; sektörel deneyim, eğitim koşulları ve yapısal sektör özellikleriyle şekillendiği görülmektedir. Kariyer uyumluluğunun özellikle sektörel belirsizliklerin yüksek olduğu dönemlerde hem kariyer kararı vermeyi hem de iş yaşamına geçişi kolaylaştırdığı dikkate alındığında, bu çalışmanın temel bağımsız değişkeni olarak kariyer uyum yeteneğinin turizm öğrencileri bağlamında incelenmesi hem teorik hem de pratik açıdan gereklilik arz etmektedir.

## 2.2. Turizm Öğrencileri ve Olumlu Gelecek Beklentisi

Öğrenciler yüksek öğrenime başlamadan önce geleceklerini inşa etme motivasyonu ile mesleki tercihlerde bulunmaktadır. Üniversite öğrencileri çoğunlukla bir meslek edinme amacıyla yüksek öğretime yönelmekte ve onların bu süreçte aldıkları eğitim, gelecekteki iş hayatlarına dair beklentilerini şekillendirmektedir. Öğrenciler kariyer yolculuğunda en uygun fırsatları değerlendirme eğiliminde olmakla beraber bu beklentiler zamanla değişebilmektedir. Söz konusu değişim, bireysel tercihlerden ya da aldığı eğitimi ilgilendiren sektörün yapısal koşullarından kaynaklanabilmektedir (Yaşar ve Öztürk, 2023). Son yıllarda, COVID-19 pandemisinin turizm sektöründe yarattığı belirsizlik, öğrencilerin gelecek beklentilerini derinden etkilemekte ve kariyer kaygısı oluşturmaktadır (Unguren ve Kaçmaz, 2022). Bu bağlamda öğrencilerin söz konusu belirsizliklerle başa çıkabilmelerinde psikolojik kaynaklarının belirleyici bir rol oynadığı ifade edilebilir. Bu kaynak, özünde iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerini barındırarak, bireyin zorluklar karşısında 'vazgeçmeme' eğilimi göstermesini ve sürdürülebilir bir çaba sergilemesini sağlar (Scheier ve Carver, 1985). Kuramsal açıdan bu süreç, Snyder (2002) tarafından kavramsallaştırılan 'umut' olgusuyla bütünleşmekte; bireyin hem hedefe giden alternatif yolları bulma becerisini hem de bu yollarda ilerleme iradesini temsil ederek gelecek algısını yapılandırmaktadır. Bu psikolojik kaynaklar; turizm sektörünün pandemi sonrası yeniden şekillenen koşullarında turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer belirsizliğiyle başa çıkabilmelerinde kritik bir öneme sahiptir.

Öğrencilerin beceri, öğrenme ve yeterlilik geliştirmeye yönelik tutumlarını anlamak, onların mezuniyet sonrası algılanan istihdam edilebilirlik düzeylerini değerlendirmede önemlidir (Teng, 2008). Bu bağlamda "kariyer iyimserliği", bireyin kariyerine yönelik olumlu bir bakış açısıyla hareket etmesini ve olası en iyi

senaryoları varsaymasını ifade etmektedir (Garcia vd., 2015). İyimser bireylerin, stresli ya da öngörülemeyen çalışma koşullarına karşı daha dirençli oldukları ve kariyer uyum kaynaklarını geliştirmeye daha istekli oldukları öne sürülmektedir (Higgins vd., 2010; Tolentino vd., 2014). Ayrıca, kariyer uyumluluğunun alt boyutları olan endişe, kontrol ve güvene sahip bireylerin geleceğe dair daha olumlu algılar geliştirmesi muhtemeldir (Boo vd., 2021). Kariyer iyimserliği yüksek olan bireylerin, değişen koşullara daha kolay uyum sağladıkları ve turizm gibi dinamik sektörlerde çalışmaya daha yüksek bir eğilim gösterdikleri ileri sürülmektedir (Tavitiyaman vd., 2025). Luthans vd. (2007), bu tür olumlu bilişsel yönelimleri Psikolojik Sermaye modelinin dört bileşeni olan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık çerçevesinde ele almaktadır. Bu bileşenler, bireyin sadece mevcut zorluklarla başa çıkmasını değil, aynı zamanda gelecekteki hedeflerine ulaşmak için karşılaşılabileceği engelleri aşmasını sağlamaya yardımcı olmaktadır. Bu da, özellikle turizm gibi dinamik sektörlerde kariyer yapmaya hazırlanan öğrencilerin, belirsizlikler karşısında dayanıklılık göstermelerine olanak tanımaktadır.

İnsanlar bugünkü davranışlarının gelecekteki hedeflere ulaşmalarını sağlayacağına inandıklarında daha az olumsuz duygu yaşamaya eğilimlidir (Kooij vd., 2018). Bu doğrultuda, eğitim kurumlarının öğrencilere mesleki bilgi sağlamalarının yanında onların gelecek algılarını da olumlu yönde şekillendirmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda öğrenciler, eğitim süreci boyunca beceri, hedef ve ilgi alanları konusunda daha bilinçli hale gelmekte ve bu bilinçle gelecekteki kariyerlerine dair daha sağlam temeller atabilmektedir (Tuna vd., 2014). Geleceğe dönük bu çabalar, bireyin öz-yeterlilik algısını artırmakta ve özgüvenini beslemektedir (Walker ve Tracey, 2012). Özellikle kariyerle ilgili karar verme süreçlerinde duygularını etkili biçimde yönetebilen üniversite öğrencilerinin bu kararları güvenli bir şekilde aldığı görülmektedir (Santos vd., 2018).

Literatürde, turizm eğitimi alan üniversite öğrencilerinin olumlu gelecek beklentilerine yönelik hem destekleyici hem de eleştirel bulgular yer almaktadır. Bazı çalışmalarda, öğrencilerin turizm sektörüne olan ilgilerinin yüksek olmasının kariyer beklentilerini olumlu etkilediği belirtilmektedir (Habil ve Akova, 2017; Şengel ve Zengin, 2020; Wijesundara, 2015). Gelecekteki hedeflerine ulaşmak için çaba gösteren öğrenciler, kariyerlerine yönelik daha az kaygı ve daha yüksek özgüvenle karar alma eğilimindedir (Jung vd., 2015). Öğrencilerin geleceği planlama düzeyi ile kaygı arasında negatif bir ilişki olduğu da saptanmıştır (Zimbardo ve Boyd, 1999). Turizm sektörü, öğrenciler tarafından genellikle heyecan verici ve kariyer olanakları açısından zengin bir alan olarak değerlendirilmektedir (Barron vd., 2007). Bu bağlamda Kipkoşgei vd. (2015), öğrencilerin büyük bir kısmının mezuniyet sonrası sektörde kariyer yapma eğiliminde olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, Anandhwanlert ve Wattanasan (2016), öğrencilerin %70'inin sektörde kalmayı düşündüğünü ifade etmiş; El-Houshy (2014) ise olumsuz tutumlara rağmen öğrencilerin sektörde kariyer sürdürme niyeti taşıdıklarını bildirmiştir. Bunun yanında literatürde olumsuz gelecek beklentisine ilişkin bulguların sayıca daha fazla olduğu görülmektedir. Özellikle sınıf içi eğitimde edinilen bilgi ve becerilerin, sektörün pratik gereksinimleriyle uyuşmaması bu olumsuzluğu besleyen başlıca etmenlerden biridir (McGunagle ve Zizka, 2020). Turizm sektörünün mevsimsel özelliği sürdürülebilir istihdam olanaklarını sınırlamakta ve öğrencilerin sektöre dair beklentilerini zayıflatmaktadır (Peng vd., 2024). Mesleki özellikler, düşük iş güvencesi, zayıf statü ve çalışma koşullarının yetersizliği de öğrencilerin sektöre yönelik olumsuz tutum geliştirmelerine neden olmaktadır (Yaşar ve Öztürk, 2023; Richardson, 2010). Ayrıca turizm bölümü mezunlarının sektör içinde iş tatmini düzeylerinin düşük olması, motivasyon eksikliği yaşamaları ve çalışma koşullarının iyileştirilmemesi öğrencilerin sektörde kalma eğilimlerini azaltmaktadır (Yaşar ve Öztürk, 2023). Bu nedenlerle öğrenciler, eğitimlerini turizm alanında almış olsalar da kariyer tercihlerinde farklı sektörlerle yönelmektedirler (Lu ve Adler, 2009). Genellikle bu yönelimin nedeni, mezuniyet sonrası beklentilerin karşılanamamasıdır (Boo vd., 2021).

Geleceğe yönelik tutumlar, öğrencilerdeki duygusal durumlarla doğrudan ilişkilidir. Gelecek hakkında olumlu düşünen bireylerin daha az kaygı duyduğu ve kendilerine daha fazla güvendiği ileri sürülmektedir (Shipp vd., 2009; Boo vd., 2021). Öte yandan, gelecek konusunda karamsarlık taşıyan öğrencilerin daha fazla kaygı hissettikleri ve bu durumun belirsizliğe bağlı endişeleri artırdığı görülmektedir (Shipp vd., 2009). Ayrıca, mesleki statü algısı da gelecek beklentisini olumsuz etkileyebilir. Örneğin, otellerde oda görevlileri (Alcalde-Gonzalez vd., 2021; Robinson vd., 2016) ve yiyecek-içecek personeli (Shigihara, 2018) gibi pozisyonlarda yaşanan mesleki damgalama, öğrencilerin sektörde kalma isteğini zayıflatmaktadır.

Çalışmanın temel konularından biri olan olumlu gelecek beklentisi yalnızca bireysel bir ruh hali değil, turizm sektörü gibi belirsizliklerin yüksek olduğu alanlarda öğrencilerin kariyer sürdürülebilirliğini sağlayan temel

bir psikolojik dayanaktır. Bu çalışmada Luthans vd. (2007)'nin modelindeki 'iyimserlik' çerçevesinde ele alınan bu beklentinin, öğrencilerin aldıkları eğitimin derecesine ve sektörde var olma iradelerine göre değişkenlik gösterebileceği varsayılmaktadır. Çalışmanın temel varsayımı olan kariyer uyumu ile olumlu gelecek beklentisi arasındaki doğrusal ilişki, Savickas (2005)'in Kariyer İnşası Teorisi çerçevesinde kuramsal bir mekanizmaya dayanmaktadır. Bu teoriye göre kariyer uyumu, bireyin değişken ortamlara (örneğin turizm sektöründeki belirsizliklere) adapte olmasını sağlayan öncül bir uyum yeteneği; olumlu gelecek beklentisi ise bu yeteneğin bilişsel bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Kariyer uyumunun alt boyutları bağlamında incelendiğinde; kariyerini planlayabilen (kaygı), kararlarını yönetebilen (kontrol), seçeneklerini keşfeden (merak) ve hedeflerine ulaşacağına inanan (güven) bir turizm öğrencisi, sektördeki zorlukları yönetebileceğine dair güçlü bir algı geliştirmektedir. Bu psiko-sosyal donanım, öğrencideki kariyer belirsizliğini azaltarak doğrudan kariyer iyimserliğini tetiklemekte ve geleceğe dair olumlu beklentiler inşa etmesini sağlamaktadır. Bu nedenle çalışmada kariyer uyumu, olumlu gelecek beklentisini şekillendiren temel bağımsız değişken olarak konumlandırılmıştır.

### 3. Metodoloji

#### 3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Türkiye'de Antalya ilinde bulunan Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi ve Akdeniz Üniversitelerinde turizm eğitimi alan öğrenciler olarak seçilmiştir. Bu kapsamda ön lisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler üzerine araştırma yapılmıştır. Anket formu, Google Forms aracılığıyla hazırlanmış üniversitede çalışan öğretim üyeleri ve elemanları yoluyla katılımcılara ulaştırılmıştır.

Araştırma için toplam 482 online anket toplanmıştır. Bu anketlerin 32 tanesi özensiz doldurulduğu için veri setinden çıkarılmıştır. Araştırma analizleri 450 sağlıklı doldurulmuş anket ile yapılmıştır. Yazarların etik kurul başvurusu, Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunun 2025/02-24 ve E.7055 sayılı kararıyla uygun görülmüştür.

#### 3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma için anket formunda demografik değişkenlerin yanı sıra kariyer uyum yetenekleri ölçeği ve olumlu gelecek beklentisi ölçeği kullanılmıştır. Araştırma için veriler 15.04.2025-30.04.2025 tarihleri arasında online anket uygulaması ile toplanmıştır.

##### 3.2.1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması Kanten (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek, "5 = Kesinlikle Katılıyorum" ile "1 = Kesinlikle Katılmıyorum" arasında değişen beş puanlık bir Likert ölçeğinde derecelendirilen 24 maddeden oluşmaktadır. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği dört boyut içermektedir. Kaygı (örn. Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum), kontrol (örn. Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir), merak (örn. Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum) ve güven (örn. Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm). Güvenilirlik kanıtı için Kanten (2012) Cronbach alfa katsayılarını kaygı için .61, kontrol için .77, merak için .79 ve güven için .81 olarak bildirmiştir. Araştırmamızda ise, Cronbach alfa katsayıları sırasıyla .86, .86, .86 ve .94 olarak bulunmuştur.

Bu ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla keşfedici faktör analizi (Exploratory Factor Analysis, EFA) uygulanmıştır. Faktör analizinde, faktörler arası korelasyonların varlığı dikkate alınarak Direct Oblimin döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'ne ilişkin analiz sonuçları, ölçeğin dört alt boyutlu yapısını doğrulamıştır. Örneklem yeterliliğini değerlendirmek amacıyla hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.945 olarak bulunmuş olup, bu değer veri setinin faktör analizi için mükemmel düzeyde uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi sonuçları da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p = 0.000$ ). Elde edilen dört faktörlü yapı, toplam varyansın %69.32'sini açıklamaktadır. Bu bulgular, ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

##### 3.2.2. Olumlu Gelecek Beklentileri Ölçeği

Bu çalışmada kullanılan Olumlu Gelecek Beklentileri Ölçeği İmamoğlu (2001) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, tek boyut, 5 maddeden oluşmaktadır. Değerlendirmeler "5 = kesinlikle katılıyorum" ile "1 = kesinlikle

katılmıyorum" arasında değişen Likert tipi ölçek kullanılmıştır. (örn. Gelecekte yapmak istediklerimi gerçekleştirebilmek konusunda iyimserim). Türk örneklemi üzerinde yapılan çeşitli çalışmalarda faktör analizleri yapılmış ve ölçek geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılmıştır (Toker ve Kalıpçı, 2021; Eryılmaz, 2011). Çalışmamızda ise bu ölçek için Cronbach alfa değeri .80 olarak bulunmuştur.

### 3.3. Verilerin Analizi

Araştırma için toplanan veriler doğrultusunda ilişkiler için korelasyon analizi, farklılıklar için ise independent t-test, etkiler için regresyon ve one-way anova analizleri yapılmıştır. Bu çalışmada "kariyer yapma isteği" değişkeni 1 = Evet ve 2 = Hayır şeklinde kodlanmıştır. Bu nedenle korelasyon analizlerinde elde edilen negatif katsayılar, değişkenin sayısal kodlamasından kaynaklanmakta olup, içeriksel olarak kariyer yapma isteği ile kariyer uyum yeteneği ve olumlu gelecek beklentisi arasında pozitif yönlü bir ilişkiye işaret etmektedir. Bulgular bu kodlama dikkate alınarak yorumlanmıştır. Yaş değişkeni sürekli bir değişken olmakla birlikte, örneklem homojenliği ve analiz kolaylığı açısından kategorize edilerek grup karşılaştırması (ANOVA) ile incelenmiştir.

### 4. Bulgular

Tablo 1’de turizm öğrencilerinin demografik özellikleri ile kariyer uyum yeteneği ve olumlu gelecek beklentisi arasındaki ilişkiler yer almaktadır.

**Tablo 1:** Turizm Öğrencilerinin Demografik Değişkenleri, Kariyer Uyum Yeteneği ve Olumlu Gelecek Beklentisi Arasındaki İlişkileri Gösteren Korelasyon Tablosu

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Yaş	1.11	.472	1										
Cinsiyet	1.39	.488	.004	1									
Birim (Ön Lisans/Lisans)	1.19	.395	.028	.034	1								
Sınıf	1.76	1.011	.036	-.011	.783**	1							
Kariyer İsteği	1.28	.452	-.003	-.005	.138**	.055	1						
Kariyer Uyum Yeteneği	4.02	.858	.082	-.031	-.125**	-.008	-.129**	1					
Kaygı	3.98	.924	.042	-.002	-.116*	-.003	-.074	.910**	1				
Kontrol	4.06	.915	.141**	-.043	-.137**	-.012	-.142**	.909**	.744**	1			
Merak	3.81	.960	.062	-.014	-.107*	.026	-.129**	.874**	.765**	.705**	1		
Güven	4.21	1.000	.054	-.051	-.095*	-.040	-.120*	.918**	.782**	.839**	.687**	1	
Gelecek Beklentisi	3.66	.957	.064	.050	-.125*	-.005	-.173**	.642**	.514**	.674**	.539**	.593**	1

Note. N = 450. \* p < .05; \*\* p < .01 1:yaş; 2: cinsiyet, 3:birim; 4: sınıf; 5:kariyer isteği; 6:kariyer uyum yeteneği; 7:kaygı; 8:kontrol; 9: merak; 10:güven; 11: gelecek beklentisi

Tablo 1’e göre turizm öğrencilerinin yaş değişkeni ile kontrol alt boyutu arasında pozitif bir ilişki ( $r = .141$ ,  $p < .01$ ) bulunmaktadır. Yaş ile olumlu gelecek beklentisi, kariyer uyum yeteneği ve alt boyutları arasında herhangi bir ilişkiye rastlanamamıştır ( $p > .05$ ). Cinsiyet değişkeni ile kariyer uyum yeteneği ve olumlu gelecek beklentisi arasında da herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanamamıştır ( $p > .05$ ). Turizm öğrencilerinin ön lisans ve lisans ayrımını içeren birim değişkeni ile kariyer uyum yeteneği ( $r = -.125$ ,  $p < .01$ ), kaygı ( $r = -.116$ ,  $p < .05$ ), kontrol ( $r = .137$ ,  $p < .01$ ), merak ( $r = -.107$ ,  $p < .05$ ), güven ( $r = -.095$ ,  $p < .05$ ), olumlu gelecek beklentisi ( $r = -.141$ ,  $p < .01$ ) arasında negatif anlamlı ilişki vardır. Birim değişkeninin kodlaması, 1=ön lisans, 2=lisans şeklindedir. Turizm öğrencilerinin oldukları sınıf ile kariyer uyum yeteneği ve olumlu gelecek beklentisi arasında da herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanamamıştır ( $p > .05$ ). Turizm öğrencilerinin turizm sektöründe kariyer yapma isteği ile kariyer uyum yeteneği ve olumlu gelecek beklentisi arasında negatif yönlü anlamlı korelasyon katsayıları elde edilmiştir. Ancak kariyer yapma isteği değişkeninin 1 = Evet ve 2 = Hayır şeklinde kodlanmış olması nedeniyle, bu sonuçlar içeriksel olarak kariyer yapma isteği arttıkça kariyer uyum yeteneği ve olumlu gelecek beklentisinin arttığını göstermektedir.

Ayrıca turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer uyum yeteneği (ort=4.02), kaygı (ort=3.98), kontrol (ort=4.06), merak (ort=3.81), güven (4.21), olumlu gelecek beklentisi (ort=3.66) ortalamaları oldukça yüksektir. Tablo 2’de turizm öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği ve olumlu gelecek beklentisinin eğitim gördükleri birime göre farklılaşması yer almaktadır.

**Tablo 2:** Turizm Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneği ve Olumlu Gelecek Beklentisi İçin Lisans/Ön Lisans Değişkeninin Farklılaşmasını Gösteren T-Testi Tablosu

Değişkenler	Grup	N	Ort	S.S.	t	sig (2 tailed)
Kariyer Uyum Yeteneği	MYO	363	4.07	.84057	2.677	.011
	Fakülte	87	3.80	.89967		
Kaygı	MYO	363	4.04	.89142	2.471	.014
	Fakülte	87	3.77	1.02936		
Kontrol	MYO	363	4.12	.90475	2.927	.004
	Fakülte	87	3.80	.91929		
Merak	MYO	363	3.86	.95531	2.282	.023
	Fakülte	87	3.60	.96117		
Güven	MYO	363	4.26	.99084	2.022	.044
	Fakülte	87	4.02	1.02178		
Olumlu Gelecek Beklentisi	MYO	363	3.72	.90492	2.666	.008
	Fakülte	87	3.42	1.12412		

Tablo 2'ye göre turizm öğrencilerinden ön lisans eğitimi görenlerin (ort=4.07) lisans eğitimi görenlere kıyasla kariyer uyum yeteneklerinin daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir ( $p < .05$ ). Ön lisans öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğinin alt boyutları olan kaygı, kontrol, merak, güven algılarının da lisans turizm öğrencilerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p < .05$ ). Ayrıca, turizm programında eğitim gören ön lisans öğrencilerinin olumlu gelecek beklentisi algısının da lisans öğrencilerine nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir ( $p < .05$ ). Tablo 3'de turizm öğrencilerinin cinsiyetlerine göre kariyer uyum ve gelecek beklentisi farklılaşması yer almaktadır.

**Tablo 3:** Turizm Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneği ve Olumlu Gelecek Beklentisi İçin Cinsiyet Değişkeninin Farklılaşmasını Gösteren T-Testi Tablosu

Değişkenler	Grup	N	Ort	S.S.	t	sig (2 tailed)
Kariyer Uyum Yeteneği	Erkek	274	4.04	.79188	.623	.517
	Kadın	176	3.98	.95344		
Kaygı	Erkek	274	3.99	.85313	.038	.969
	Kadın	176	3.98	1.02886		
Kontrol	Erkek	274	4.09	.86994	.887	.363
	Kadın	176	4.01	.98200		
Merak	Erkek	274	3.82	.92478	.283	.773
	Kadın	176	3.79	1.01423		
Güven	Erkek	274	4.25	.90435	1.030	.280
	Kadın	176	4.15	1.13340		
Olumlu Gelecek Beklentisi	Erkek	274	3.62	.77135	-1.091	.286
	Kadın	176	3.75	.90139		

Tablo 3'e göre turizm öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği, kaygı, kontrol, merak, güven ve olumlu gelecek beklentisi algılarının cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı ( $p > .05$ ) görülmektedir. Tablo 4'de turizm öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğinin ve olumlu gelecek beklentisinin turizm sektöründe kariyer yapma isteğine göre farklılaşması yer almaktadır.

**Tablo 4:** Turizm Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneği ve Olumlu Gelecek Beklentisi İçin Turizm Değişkenlerinin Değişkeninin Farklılaşmasını Gösteren T-Testi Tablosu

Değişkenler	Grup	N	Ort	S.S.	t	sig (2 tailed)
Kariyer Uyum Yeteneği	Evet	321	4.09	.80682	2.750	.011
	Hayır	129	3.84	.95521		
Kaygı	Evet	321	4.03	.89898	1.570	.117
	Hayır	129	3.88	.98120		
Kontrol	Evet	321	4.14	.85855	3.041	.005
	Hayır	129	3.85	1.01772		
Merak	Evet	321	3.89	.90015	2.755	.011
	Hayır	129	3.62	1.07670		
Güven	Evet	321	4.29	.96937	2.551	.011
	Hayır	129	4.02	1.05371		
Olumlu Gelecek Beklentisi	Evet	321	3.77	.94464	3.717	.000
	Hayır	129	3.40	.94238		

Tablo 4'e göre turizm sektöründe kalmak isteyenlerin (ort=4.09) kariyer uyum yeteneği, turizmde kariyer yapmak istemeyenlere (ort=3.84) nazaran daha yüksektir ( $p < .05$ ). Ayrıca, kariyer uyum yeteneğinin alt boyutları olan kontrol, merak ve güven algıları da turizmde kariyer yapmak isteyenlerin anlamlı bir şekilde daha yüksektir ( $p < .05$ ). Olumlu gelecek beklentisi algıları da kariyer yapmak isteyenlerin (ort=3.77), kariyer yapmak istemeyenlere (ort=3.40) göre daha yüksek olduğu görülmektedir ( $p < .05$ ).

Araştırma örnekleminde yaş grupları 18-24, 25-28, 29-37, 37+ şeklindedir. Kariyer uyum yeteneği ( $.05 < p = .326$ ;  $F = 1.157$ ) ve olumlu gelecek beklentisinin ( $.05 < p = .469$ ;  $F = .849$ ) yaşa göre farklılığını analiz etmek için one-way anova testi kullanılmıştır fakat anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Diğer bir ifade ile kariyer uyum yeteneği ve olumlu gelecek beklentisi yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Araştırma örnekleminde sınıf grupları 1., 2. 3. ve 4. sınıf olarak yer almaktadır. Kariyer uyum yeteneği ( $.05 < p = .326$ ) ve olumlu gelecek beklentisinin ( $.05 < p = .469$ ) turizm öğrencilerinin sınıflarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Örneklemin %93'ünün 18-24 yaş aralığındadır.

**Tablo 5:** Kariyer Uyumunun Olumlu Gelecek Beklentisi Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

	Değişken	B	S.S.	$\beta$	t	p
Kariyer Uyum Yeteneği	Sabit	.789	.166		4.748	.000
	Olumlu Gelecek Beklentisi	.716	.040	.642	17.702	
R=.624 ; R <sup>2</sup> =.412 ; F=313.362						

Kariyer uyumunun olumlu gelecek beklentisi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ( $\beta = .642$ ,  $p < .001$ ). Modelin açıklayıcılık düzeyi incelendiğinde, kariyer uyumunun olumlu gelecek beklentisindeki toplam varyansın %41,2'sini açıkladığı görülmektedir ( $R^2 = .412$ ). Bulgular, kariyer uyum düzeyi arttıkça öğrencilerin olumlu gelecek beklentilerinin de arttığını göstermektedir.

## 5. Tartışma ve Sonuç

Turizm, insan kaynağının niteliksel ve niceliksel yetersizlikleriyle uzun süredir mücadele eden bir sektör olarak faaliyet göstermektedir. Özellikle temel hizmet alanlarında nitelikli personel bulma konusundaki zorluklar, sektörün sürdürülebilir gelişimini tehdit etmektedir. Bu bağlamda, turizm eğitimi alan üniversite öğrencileri, sektörün gelecekteki işgücü arzı açısından stratejik bir konumda yer almaktadır. Ancak bu stratejik konumun etkili biçimde değerlendirilebilmesi, öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ve gelecek beklentileri ile yakından ilişkilidir.

Bu araştırmadan elden edilen bulgulara göre, öğrencilerin yaş ve cinsiyet değişkenleri ile kariyer uyum yeteneği ve olumlu gelecek beklentisi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuç, mevcut örneklem

grubunda bireysel demografik özelliklerin kariyer uyum süreci üzerinde doğrudan belirleyici olmayabileceğini; sürecin daha çok eğitim deneyimi ve sektörel farkındalık düzeyi gibi değişkenlerle şekillenebileceğini düşündürmektedir. Nitekim literatürde, bireyin kariyer beklentilerinin yalnızca kişisel özelliklerle değil, aynı zamanda psikolojik, sosyolojik ve ekonomik etkenlerle şekillendiği belirtilmektedir (Perrone vd., 2010; Brown, 2002). Bu araştırmadaki en dikkat çekici bulgulardan biri ise; ön lisans öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği ve olumlu gelecek beklentisi düzeylerinin, lisans öğrencilerine göre daha yüksek olmasıdır. Kesin bir nedensel çıkarıma ulaşamamakla birlikte birlikte eğitim süresi ile sektörel beklenti yapılarındaki farklılıklar üzerinden bu bulgu için şöyle bir değerlendirme yapılabilir. İki yıllık pratik odaklı eğitim alan ön lisans öğrencilerinin, sektöre giriş beklentilerinin daha esnek ve kısa vadeli olduğu varsayıldığında, bu öğrencilerin sektörel gerçeklere daha hızlı uyum sağladıkları düşünülebilir. Lisans öğrencilerinin ise dört yıllık eğitimin getirdiği yüksek kariyer idealleri ile mevcut sektör şartları arasındaki beklenti-gerçeklik uyumsuzluğu nedeniyle, daha düşük düzeyde olumlu gelecek beklentisine sahip olma ihtimali bulunmaktadır. Beklentileri tam olarak karşılanmayan birçok lisans öğrencisi ise yaşadığı memnuniyetsizlikten dolayı farklı sektörlerle geçme durumuyla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durum, Lu ve Adler'in (2009) çalışmasında da belirtildiği üzere, öğrencilerin eğitimlerini turizm alanında almalarına rağmen farklı sektörlerde kariyer yapma eğilimlerini destekleyen bulgularla örtüşmektedir. Araştırmada, öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma isteği ile kariyer uyum yeteneği ve olumlu gelecek beklentileri arasında pozitif bir ilişki bulunması, kariyer yapma isteği arttıkça kariyer uyum yeteneği ve olumlu gelecek beklentisinin arttığını göstermektedir. Bulgular, turizm öğrencilerinin kariyer uyumlarının, olumlu gelecek beklentileri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir.

### **Teorik Çıkarımlar**

Bu çalışma, turizm eğitimi alan ön lisans ve lisans öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve olumlu gelecek beklentilerinin, eğitim düzeylerine ve sektöre yönelik deneyimlerine göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, bireylerin kariyer uyum sürecine etki eden faktörlerin yalnızca demografik değişkenlerle açıklanamayacağı, daha çok bireyin eğitim düzeyleri ve sektörel kariyer istekleriyle ilişkili olduğu söylenebilir. Ayrıca, mesleki deneyimin artmasının sektöre yönelik daha gerçekçi bazen de olumsuz beklentiler doğurabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma, kariyer uyumu ve gelecek beklentisi arasındaki ilişkilerin, sektörel algılar ve eğitimin niteliği üzerinden yeniden kavramsallaştırılması gerekliliğini göstermektedir.

### **Pratik Çıkarımlar**

Araştırma sonuçları, eğitim kurumlarının yalnızca bilgi aktaran yapılar değil, aynı zamanda öğrencilerin kariyer planlamalarına doğrudan etki eden rehberlik ve yönlendirme merkezleri olarak rol üstlenmeleri gerektiğine işaret etmektedir. Öğrencilerin kariyer iyimserliğini artırmak amacıyla üniversiteler, profesyonel gelişim kursları sunarak öğrencilerin sektöre dair beceri ve özgüvenlerini geliştirmelidir (Tsai vd., 2017). Ayrıca, öğrencilerin sektörü daha olumlu algılamalarını sağlayacak yapılar (örneğin sektörden rol modeller, sektörle yakın iş birlikleri, mezun başarı hikayeleri vb.) oluşturulmalıdır. Bunun yanında birçok öğrenci için ilk iş deneyimi olan stajlarda öğrencileri doğru işletmeler ile bir araya getirilmesi öğrencilerin sektöre olan bakış açısını olumlu olarak etkileyecektir. Ayrıca işletmeler staj yapan öğrencilere bakış açısını gözden geçirerek staj süreleri boyunca olumlu deneyim elde etmelerine yönelik planlamalar yapmalıdır. Öğrencilerin olumlu staj deneyimleri mezun olduklarında kariyerine turizm sektöründe devam etmelerini sağlayacaktır. Bu sayede de sektördeki eğitimli personel sayısının artması mümkün olacak ve sektörün önemli bir sorununa çözüm olacaktır.

### **Uygulama İçin Tavsiyeler**

Araştırma bulgularından hareketle, turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini ve sektöre yönelik olumlu beklentilerini güçlendirmek amacıyla çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Öncelikle, üniversiteler ile zincir oteller ve seyahat acentaları arasında yazılı işbirliği protokollerinin hayata geçirilmesi önerilmektedir. Bu protokoller aracılığıyla öğrencilere istihdam önceliği tanınması ve müfredatın sektörün güncel ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi, eğitim ile sektör arasındaki yapısal kopukluğun giderilmesine katkı sağlayabilir.

Üniversitelerde yer alan kariyer merkezlerinin işlevi yalnızca mezun eşleştirmesiyle sınırlı kalmamalı; mülakat simülasyonları, özgeçmiş hazırlama atölyeleri ve iş hayatına hazırlık programları gibi uygulamalarla öğrencilere pratik beceriler de kazandırılmalıdır. Bunun yanı sıra staj süreçlerinin yeniden yapılandırılması büyük önem taşımaktadır. Stajların yalnızca iş gücü ihtiyacını karşılamaya yönelik bir uygulama olmaktan çıkarılarak öğrencinin farklı departmanları tanıdığı, mesleki kimliğini geliştirdiği ve performansının yetkin yöneticilerce değerlendirilebildiği yapılandırılmış programlara dönüştürülmesi gerekmektedir.

Sektör düzeyinde atılması gereken adımlar da göz ardı edilmemelidir. COVID-19 pandemisinin turizm sektörünün algısı üzerinde bıraktığı olumsuz etkiler henüz tam anlamıyla aşılamamış olup sektörün "umut verici bir kariyer alanı" olarak yeniden konumlandırılması için kamuoyuna yönelik iletişim kampanyalarına duyulan ihtiyaç artmıştır (Zhong vd., 2024). Bu kapsamda, turizm işletmelerinin yeni nesil çalışan profili olan Z kuşağının beklentilerini göz önünde bulundurarak; esnek çalışma düzenleri ve dijitalleşme olanakları gibi unsurları istihdam politikalarının merkezine taşıması önerilmektedir. Bu tür uygulamaların yaygınlaştırılması, sektöre olan bağlılığı artırmada belirleyici bir rol oynayabilir.

### Gelecek Çalışmalar İçin Tavsiyeler

Bu araştırmanın temel sınırlılıklarından biri, verilerin kesitsel bir tasarımla tek bir zaman diliminde toplanmış olmasıdır. Bu nedenle, değişkenler arasında tespit edilen anlamlı ilişkiler bir nedensellik iddiası taşımamaktadır

Bu çalışmanın sınırlılıkları doğrultusunda, gelecekte yapılacak araştırmalarda lisansüstü düzeyde turizm öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve olumlu gelecek beklentileri değerlendirilebilir. Literatürde, kariyer seçimlerinde kararsızlık yaşayan öğrencilerin işgücü piyasasına geçişte zorlandıkları belirtilmiştir (Lam ve Santos, 2018). Dolayısıyla, yüksek lisans öğrencileri için sektörel bağlılık, iş güvencesi beklentisi ve uzmanlık alanına yönelik kariyer gelişimi konularında derinlemesine analizler yapılabilir. Ayrıca bu sayede kariyer beklentilerinin öğrencilerinin aldığı eğitim düzeyine göre(ön lisans/lisans/lisans üstü) arttığı ya da azaldığı sorusuna cevap bulunmuş olacaktır. Bunun yanında hızla değişen turizm iş piyasasında bireysel kariyer planlamalarını etkileyen yeni dinamikleri anlamaya yönelik boylamsal ve karma yöntemli çalışmalar da önerilmektedir (Boo vd., 2021; Oh vd., 2021). Sektörün dijitalleşmesi, esnek çalışma biçimlerinin artması ve küresel krizlerin etkisi gibi makro faktörlerin öğrencilerin kariyer algılarına nasıl yansıdığı ileriki araştırmalarda detaylıca ele alınmalıdır.

### Kaynaklar

- Alcalde-González, V., Mozo, A. G., & Bustos, A. V. (2021). No Clean Rooms, No Hotel Business: Subversion Tactics in Las Kellys' Struggle For Dignity in Hotel Housekeeping. *Annals of Tourism Research*, 91, 103315. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2021.103315>
- Amissah, E. F., Opoku Mensah, A., Mensah, I., & Gamor, E. (2020). Students' perceptions of careers in Ghana's hospitality and tourism industry. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 32(1), 1-13. <https://doi.org/10.1080/10963758.2019.1654884>
- Anandhwanlert, T., & Wattanasan, C. (2017). Career Perception of Undergraduate Students on Tourism and Hospitality Industry in Thailand. *International Journal in Management & Social Science*, 5(1), 325-322.
- Atilla, G., & Yıldırım, G. (2023). Umudun yaşam doyumu ve olumlu gelecek beklentisi üzerine etkisi. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 10(1), 341-359. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.1097548>
- Barron, P., Maxwell, G., Broadbridge, A., & Ogden, S. (2007). Careers in Hospitality Management: Generation Y's Experiences And Perceptions. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 14(2), 119-128. <https://doi.org/10.1375/jhtm.14.2.119>
- Betz, N. E., & Serling, D. A. (1993). Construct Validity of Fear of Commitment as an Indicator of Career Indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 21-34. <https://doi.org/10.1177/106907279300100104>
- Boo, S., & Kim, S.-H. (2020). Career indecision and coping strategies among undergraduate students. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 32(2), 63-76. <https://doi.org/10.1080/10963758.2020.1730860>

- 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/10.1080/10963758.2019.1654886>
- Brown, D. (2002). *Career Choice And Development*. John Wiley & Sons.
- Camilleri, M. A., Troise, C., & Morrison, A. M. (2023). Motivations and Commitment to Work in the Hospitality Industry: Investigating Employee Psychology and Responsible Organizational Behaviors. *Tourism Review*, 79(1), 85-103. <https://doi.org/10.1108/TR-12-2022-0611>
- Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A., & Makransky, G. (2016). The Career Distress Scale. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 732–746. <https://doi.org/10.1177/1069072715616126>
- Çeşmeci, N., Çalışkan, N. & Özsoy, A. (2020). Turizm Rehberliği Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Hedefleri ve Mesleğe Yönelik Tutumları. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(2), 852-869. <https://doi.org/10.21325/jotags.2020.584>
- El-Houshy, S. (2014). Hospitality Students Perceptions Towards Working In Hotels: A Case Study Of The Faculty Of Tourism And Hotels In Alexandria University, *Tourism In A Changing World: Opportunities & Challenges*. The 6th International Scientific Conference, 800-818, Alexandria, Mısır.
- Ferreras-Garcia, R., Sales-Zaquirre, J., & Serradell-Lopez, E. (2020). Competences In Higher Education Tourism Internships. *Education + Training*, 62(1), 64–80. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2019-0074>
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career Optimism: The Roles of Contextual Support And Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.004>
- Girish, V. G., Lee, J. Y., Lee, C. K., & Olya, H. (2022). Smart Working in the Travel Agencies and Employees' Quality of Life. *Tourism Review*, 77(4), 989-1008. <https://doi.org/10.1108/TR-09-2021-0409>
- Gönül, B. K., & Demir, M. (2020). Otel İşletmelerinde Öğrenilmiş Çaresizlik Ve Kariyer Planlaması Arasındaki İlişkinin Analizi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1648-1662. <https://doi.org/10.33206/mjss.519882>
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... & Li, Y. (2013). Career Adaptability, Job Search Self-Efficacy And Outcomes: A Three-Wave Investigation Among Chinese University Graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Guan, Y., Zhuang, M., Cai, Z., Ding, Y., Wang, Y., Huang, Z., et al. (2017). Modeling Dynamics In Career Construction: Reciprocal Relationship Between Future Work Self And Career Exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.003>
- Habil, T., & Akova, O. (2017). Turizm Eğitimi Alan Ortaöğretim Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri, Kişilik Özellikleri Ve Yaşam Memnuniyeti Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4(1), 363-374.
- Higgins, M., Dobrow, S. R., & Roloff, K. S. (2010). Optimism and the Boundaryless Career: The Role of Developmental Relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 749-769.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career Adaptivity, Adaptability, and Adapting: A Conceptual and Empirical Investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—China Form: Construction and Initial Validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686-691. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006>
- Huang, A., & Baker, M. (2021). Exploring Skill-Based Career Transitions For Entry-Level Hospitality and Tourism Workers. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 368-373.

- Irwin, A., Nordmann, E., & Simms, K. (2019). Stakeholder Perception Of Student Employability: Does The Duration, Type And Location Of Work Experience Matter? *Higher Education*, 78, 761–781. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00369-5>
- Jia, Y., Hou, Z.-J., Zhang, H., & Xiao, Y. (2020). Future Time Perspective, Career Adaptability, Anxiety, And Career Decision-making Difficulty: Exploring Mediations And Moderations. *Journal of Career Development*, 49(2), 282-296. <https://doi.org/10.1177/0894845320941>
- Jung, H., Park, I.-J., & Rie, J. (2015). Future Time Perspective And Career Decisions: The Moderating Effects Of Affect Spin. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.010>
- Kanten, S., 2012. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 191-205.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The Effects of Work Social Support and Career Adaptability on Career Satisfaction and Turnover Intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337–355. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12>
- Kipkosgei, B., Kivuva, A., Bitok, B., & Njoroge, J. M. (2015). Perceptions Of Tourism Students Towards Career Choice In The Kenyan Tourism Industry: A Comparative Study Of Moi University And Kenya Utalii College. *African Journal of Tourism, Hospitality and Leisure Studies*, 1(2), 1-11.
- Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E., & De Pater, I. E. (2011). Career Adaptability, Turnover And Loyalty During Organizational Downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 217-229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.004>
- Koc, E., Yumusak, S., Ulukoy, M., Kilic, R., & Toptas, A. (2014). Are İnternship Programs Encouraging Or Discouraging?—A Viewpoint Of Tourism And Hospitality Students İn Turkey. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 15, 135-142. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2014.10.001>
- Kong, H., Wang, S., & Fu, X. (2015). Meeting Career Expectation: Can It Enhance Job Satisfaction of Generation Y? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(1), 147-168. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2013-0353>
- Kooij, D. T. A. M., Kanfer, R., Betts, M., & Rudolph, C. W. (2018). Future Time Perspective: A Systematic Review And Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 103(8), 867–893. <https://doi.org/10.1037/apl0000306>
- Kwok, L. (2022). Labor Shortage: A Critical Reflection and a Call For Industry-Academia Collaboration. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(11), 3929-3943. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2022-0103>
- Lee, P. C., Xu, S. T., & Yang, W. (2021). Is Career Adaptability A Double-edged Sword? The Impact Of Work Social Support And Career Adaptability On Turnover Intentions During The Covid-19 Pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102875. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102875>
- Lu, T., & Adler, H. (2009). Career Goals And Expectations Of Hospitality And Tourism Students In China. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 9(1-2), 63-80. <https://doi.org/10.1080/15313220903041972>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- McGunagle, D., & Zizka, L. (2020). Employability Skills For 21st-century Stem Students: The Employers' Perspective. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(3), 591–606. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2019-0148>
- Nachmias, S., Walmsley, A., & Orphanidou, Y. (2017). Students' perception towards hospitality education: An anglo-cypriot critical study. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 20, 134-145. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.04.007>

- Nghia, T. L. H., & Duyen, N. T. M. (2018). Internship-related Learning Outcomes And Their Influential Factors: The Case Of Vietnamese Tourism And Hospitality Students. *Education + Training*, 60(1), 69–81. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2017-0030>
- Nurmi, J. E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11(1), 1–59.
- Oliveira, I. C. ve Saldanha, A. A. (2010). Estudo comparativo sobre a perspectiva de futuro dos estudantes de escolas públicas e privadas. *Paideia (Ribeirão Preto)*, 20(45), 47-55.
- Öztemel, K., & Akyol, E. Y. (2021). From Adaptive Readiness to Adaptation Results: Implementation of Student Career Construction Inventory and Testing The Career Construction Model Of Adaptation. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 54-75. <https://doi.org/10.1177/1069072720930664>
- Öztürk, U. (2021). Turizm Sektöründe Kariyer Sorunları ve Yeni Kariyer Yaklaşımları, Turizm Sektöründe Güncel Sorunlar ve Yeni Trendler, Ed: Tellioglu, S. Asos Yayınevi, Ankara.
- Peng, F., Li, Y., & Xu, W. (2024). Internship and Career Adaptability: Addressing Occupational Stigma and Identity For Hospitality Management Students. *Tourism Review*, 79(1), 9-23. <https://doi.org/10.1108/TR-12-2022-0631>
- Perrone, K. M., Tschopp, M. K., Snyder, E. R., Boo, J. N., & Hyatt, C. (2010). A Longitudinal Examination Of Career Expectations And Outcomes Of Academically Talented Students 10 And 20 Years Post—high School Graduation. *Journal of Career Development*, 36(4), 291-309. <https://doi.org/10.1177/08948453093593>
- Ramaprasad, B. S., Rao, S., Rao, N., Prabhu, D., & Kumar, M. S. (2022). Linking Hospitality and Tourism Students' Internship Satisfaction To Career Decision Self-Efficacy: A Moderated-Mediation Analysis Involving Career Development Constructs. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 30, 100348. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100348>
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career Adaptability And Employee Turnover Intentions: The Role Of Perceived Career Opportunities And Orientation To Happiness In The Hospitality Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 98–107. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.05.006>
- Ren, D. (2023), "No sharp rebound in China's tourism industry amid staff shortages, reluctance to spend among consumers", *South China Morning Post*, available at: <https://www.scmp.com/business/china-business/article/3222340/no-sharp-rebound-chinas-tourism-industry-amid-staff-shortages-reluctance-spend-among-consumers> (accessed 05 June 2025).
- 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. <https://doi.org/10.1375/jhtm.17.1.1>
- Rivera, M., Shapoval, V., & Medeiros, M. (2021). The Relationship Between Career Adaptability, Hope, Resilience, And Life Satisfaction For Hospitality Students In Times Of Covid-19. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100344>
- Robinson, R. N., Kralj, A., Solnet, D. J., Goh, E., & Callan, V. J. (2016). Attitudinal similarities and differences of hotel frontline occupations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), 1051-1072. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2014-0391>
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 80(3), 734-743. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>
- Safavi, H. P., & Karatepe, O. M. (2018). High-performance Work Practices And Hotel Employee Outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 1112–1133. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2016-0367>
- Saks, A. M. (2015). Job Search and The School-to-work Transition. In U. C. Klehe, & E. A. J. Van Hooft (Eds.). *Handbook of job loss and job search* (pp. 1–29). Oxford, UK: Oxford University Press.

- Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional Intelligence And Career Decision-making Difficulties: The Mediating Role Of Career Decision Self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 295–309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.008>
- Savickas, M.L. & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries, *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct For Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M.L. (2013), Career Construction Theory And Practice, Brown, S.D., Leng, R.W. and Lent, R.W. (Ed.), Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, John Wiley & Sons, Hoboken, NJ, pp. 147-183.
- Savickas, M.L. (2005), "The Theory And Practice of Career Construction", R.W. Lent and S.D. Brown. (Ed.), Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, John Wiley & Sons, Hoboken, NJ, pp. 42-70.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, 4(3), 219.
- Shigihara, A. M. (2018). "(Not) Forever Talk": Restaurant Employees Managing Occupational Stigma Consciousness. *Qualitative Research In Organizations And Management: An International Journal*, 13(4), 384-402. <https://doi.org/10.1108/QROM-12-2016-1464>
- Shin, Y.-J., & Lee, J.-Y. (2019). Self-focused Attention And Career Anxiety: The Mediating Role Of Career Adaptability. *The Career Development Quarterly*, 67(2), 110–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12175>
- Shipp, A. J., Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2009). Conceptualization And Measurement Of Temporal Focus: The Subjective Experience Of The Past, Present, And Future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110(1), 1–22. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.05.001>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01)
- Sun, J., Leung, X. Y., Zhang, H., & Williams, K. (2022). Attracting Generation Z Talents to the Hospitality Industry Through COVID CSR Practices. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(4), 1587-1606. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2021-0293>
- Şengel, Ü., & Zengin, B. (2020). Turizm Rehberliği Birinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Beklentileri. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 38-53.
- Tavitiyaman, P., Tsui, B., & Ng, P. M. L. (2025). Effect of Hospitality and Tourism Students' Perceived Skills on Career Adaptability and Perceived Employability. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 37(1), 43-54. <https://doi.org/10.1080/10963758.2023.2200003>
- Teng, C. C. (2008). The effects of personality traits and attitudes on student uptake in hospitality employment. *International Journal of Hospitality Management*, 27(1), 76-86. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.07.007>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The Relation of Adaptability to Goal Orientation, Proactive Personality, and Career Optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Tsai, C. T. S., Hsu, H., & Yang, C. C. (2017). Career Decision Self-efficacy Plays A Crucial Role In Hospitality Undergraduates' Internship Efficacy And Career Preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*, 21, 61–68. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.08.002>
- Tuna, M., Kanten, P., Yeřiltař, M., Kanten, S., & Alparslan, A. M. (2014). The effect of academic advising on career adaptabilities: A study on tourism and hotel management' students. *The Macrotheme Review*, 3(8), 139-155.

- Üngüren, E., & 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 & Tourism Education*, 30, 100369
- Usinger, J. and Smith, M., 2010. Career Development in The Context of Self-Construction During Adolescence. *Journal of Vocational Behavior*. 76, 580-591. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.010>
- Walker, T. L., & Tracey, T. J. G. (2012). The Role Of Future Time Perspective In Career Decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 150–158. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.002>
- Wang, D., Cheung, C., & Zhai, X. (2024). Effects of Career Adaptability and Career Optimism on Career Intention of Tourism and Hospitality Students. *Tourism Review*, 79(1), 24-37. <https://doi.org/10.1108/TR-12-2022-0650>
- Wang, L., Xu, H., Zhang, X., & Fang, P. (2017). The Relationship Between Emotion Regulation Strategies And Job Search Behavior Among Fourth-year University Students. *Journal of Adolescence*, 59, 139–147. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.06.004>
- Wang, L., & Yan, F. (2018). Emotion Regulation Strategy Mediates The Relationship Between Goal Orientation And Job Search Behavior Among University Seniors. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.011>
- Wen, H., Li, X., & Kwon, J. (2019). Undergraduate Students' Attitudes Toward And Perceptions Of Hospitality Careers In Mainland China. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 31(3), 159-172.
- Wijesundara, W. G. S. R. (2015). An Evaluation Of Graduates' Perception On Employment In Tourism And Hospitality Industry. *Tourism, Leisure and Global Change*, 2(1), 172-182.
- Xu, C., Gong, X., Fu, W., Xu, Y., Xu, H., Chen, W., & Li, M. (2020). The role of career adaptability and resilience in mental health problems in Chinese adolescents. *Children and Youth Services Review*, 112, 104893. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.104893>
- Xu, H., Hou, Z.-J., Tracey, T. J. G., & Zhang, X. (2016). Variations Of Career Decision Ambiguity Tolerance Between China And The United States And Between High School And College. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 120–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.007>
- Xu, H., & Tracey, T. J. G. (2015). Career Decision Ambiguity Tolerance Scale: Construction And Initial Validations. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.006>
- Yaşar, E., & Öztürk, İ. (2023). Were Career Expectations Realized? Examining the Careers of Tourism Management Graduates. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 641-653. <https://doi.org/10.33206/mjss.1192371>
- Yüksel, O. (2024). Sağlık kurumları işletmeciliği öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algıları ile olumlu gelecek beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 249-264. <http://dx.doi.org/10.18506/anemon.%201418427>
- Zhong, Y., Busser, J., Shapoval, V., & Murphy, K. (2021). Hospitality and Tourism Student Engagement and Hope during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 33(3), 194-206. <https://doi.org/10.1080/10963758.2021.1907197>
- Zhong, Y., Zhang, L., Wei, W., & Chang, J. C. J. (2024). Attracting Gen Z workforce: the effects of organizational social media policy. *Tourism Review*, 79(1), 54-68. <https://doi.org/10.1108/TR-11-2022-0582>
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting Time In Perspective: A Valid, Reliable Individual-differences Metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271–1288.