



Tourism and Recreation

<https://dergipark.org.tr/tourismandrecreation>

E-ISSN: 2687-1971

Turizm eğitimi gören üniversite öğrencilerinin iş değeri algılarının kariyer tercihlerine etkisi

The impact of work value perceptions of university students undergoing tourism education on career choices

Aziz Bükey

Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Otel, Lokanta ve İkrâm Hizmetleri Bölümü,
abukey@bingol.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-5476-8408

MAKALE BİLGİSİ/ ARTICLE INFO

Araştırma / Research Article

Anahtar Kelimeler:

İş değeri, Turizm eğitimi, Kariyer tercihi

Key Words:

Work value, Tourism education, Career choice

Gönderme Tarihi/Received Date:
20.12.2019

Kabul Tarihi/Accepted Date:
25.12.2019

Yayınlanma Tarihi/Published Online:
31.12.2019

ÖZET

Bu araştırmanın amacı turizm eğitimi gören üniversite öğrencilerinin iş değeri algılarının kariyer tercihlerine etkisinin incelenmesidir. Ayrıca araştırmada öğrencilerin cinsiyeti, eğitim gördüğü bölüm ve gelir durumları ile iş değeri algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Bingöl Üniversitesi'nde turizm alanında eğitim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda bütün öğrencilere ulaşılmış ve 203 öğrenciden 198'ine ulaşılarak anket formu doldurtulmuştur. Araştırma anket formları 2019 Eylül-2019 Kasım ayı tarihleri arasında öğrenciler ile yüz yüze görüşülerek doldurtulmuştur. Araştırmada veri analizi sürecinde SPSS istatistik programından faydalanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin iş değerleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş değeri alt boyutlarından işin anlamlılığı ve yararlılığı, iş ortamı ve özerklik alt boyutları ile aile gelir durumu algısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş değeri alt boyutlarından özerklik ile öğrencilerin eğitim gördüğü bölümler arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulgulanmıştır. Son olarak iş değeri alt boyutlarından insan ilişkileri ve özerklik ile öğrencilerin kariyer tercihleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

ABSTRACT

The aim of this research is to investigate the effect of work value of tourism students on their career preferences. In addition, the relationship between students' gender, department and income status and work values were examined. The universe of the study is composed of students studying in tourism at Bingöl University. For the purpose of the study, it was aimed to reach all students and 198 of 203 students were reached and the questionnaire was completed. The research questionnaires were filled in by face-to-face interviews with students between September 2019 and November 2019. SPSS statistical program was used in the data analysis process. According to the results of the research, it was concluded that there was no significant difference between the work values and gender of the students. In addition, a significant difference was found between the meaningfulness and usefulness of the work, the work environment and autonomy and perception of family income status. In addition, a significant difference was found between the autonomy of the work value sub-dimensions and the departments where the students were educated. Finally, it was determined that there is a significant difference between the human relations and autonomy and career choices of the students.

1. Giriş

Bireylerin iş dünyasına girişlerinde aldıkları eğitimin yanı sıra benimsedikleri kişisel değerler ve bu değerlerin çalışmayı düşündükleri sektördeki karşılıkları, başarılı bir kariyer sahibi olmalarında önemli bir rol üstlenmektedir. Her sektör, içinde bulunduğu çevre dinamiklerine bağlı olarak bir takım iş yapma ilkeleri gerektirmektedir. Bu ilkeler işin yapılma şeklini, gerektirdiği sorumlulukları, işte çalışacak bireyin sahip olması gereken bilgi, beceri, yetenek ve yetkinlikleri de etkileyeceğinden o işte çalışmayı planlayan bireylerin iş ile ilgili tutumları ve bakış açıları ile uyumlu olması ölçüsünde doğru bir kariyer planlaması söz konusu olacaktır. İfade edilen bu tutum ve bakış açıları ise bireylerin sahip oldukları değerlere göre şekillenmektedir.

Değer kavramı din, sosyoloji, psikoloji ve ekonomi gibi birçok alanda kullanılan bir kavramdır (Aydın, 2011). Değer; neyin nasıl olduğunu belirten, toplumsal alanda davranışlara rehberlik yapan, günlük sergilenen eylemler ve insanların yaşamsal hedeflere ulaşmasını sağlayan eylemleri ifade etmektedir (Kurt, 2015). Diğer bir ifadeyle değerler bireylerin, davranışlarına yol göstermekte ve davranış ideallerini oluşturmaktadır (Kuvan, 2007). Değerlerin oluşmasında insanların yaşadıkları sosyal ve iş çevresinin etkisi yüksektir (Karalar ve Kiracı, 2010). İnsanların davranışları yaşadıkları çevre ile şekillendiği için değerler bireylerin çalışma hayatına da yansımaktadır. Değerler doğuştan gelmeyip insanların yaşamları esnasında yaptıkları gözlem ve etkileşim sonucunda oluşmaktadır (Kurt, 2015). Değerler bireylerin sadece sosyal

yaşamlarını etkilemez. Hayatın çok önemli bir parçası olan iş hayatında da karşılıklarına çıkıp iş ile ilgili tutumlarını ve davranışlarını da etkileyebilir. Bireyin iş dünyasında tutum ve davranışlarını belirleyen bu değerler iş değerleri olarak ifade edilebilir. İş değerleri, sadece iş ile ilgili olması yönünden insan hayatında var olan diğer değerlerden farklılık göstermektedir.

İş değerleri işe yönelik tutumları etkilemekte ve iş performansını belirlemektedir. Bu tutumlar da iş değerlerinin belirlenmesini gerekli kılmaktadır. İş yaşamında değerler; bireylerin karar verme biçimlerini etkileyen, fikirlerin korunması ve davranışların belirlenmesi için önemli bir alandır. Bu sebeple değerler bireylerin; olaylar, insanlar ve durumlar hakkındaki görüş ve davranışlarını etkilemektedir (Özmete, 2007).

İş değerleri kişinin çalışma hayatındaki tutum ve davranışlarının yanı sıra hangi alanda çalışacaklarına yönelik verdiği kararları da etkilemektedir. İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek için çalışma hayatına girmektedirler ancak bu durum işin herkes için aynı anlama geldiği şeklinde düşünülmemelidir. Bazı insanlar işi sadece para kazanma aracı, olarak görebilir bazıları statü açısından değerinden dolayı belirli bir işi tercih edebilir bazıları ise işi bir sosyalleşme biçimi olarak değerlendirebilir. İnsanların işe atfettikleri değerlerdeki bu farklılıklar onların kariyer planlamalarına da yansımakta ve onların kariyer tercihlerini etkilemektedir.

Bundan dolayı bu çalışma öğrenciler tarafından benimsenen iş değerlerinin kariyer tercihlerine olan etkisini, öğrencilerin iş ve yaşam değerleri ile ilgili düşüncelerini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Öncelikle değer kavramının tanımı yapılmıştır. İş değeri kavramı açıklanmıştır. Değer türleri ve değer özellikleri açıklanmıştır. Daha sonra da üniversite öğrencilerine yönelik örnek bir uygulamayla belirlenen hipotezler test edilmiştir.

Araştırmanın son bölümünde bireylerin sahip oldukları özelliklerin onların iş değerlerine ve kariyer seçimleri üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan araştırmanın yönteminden bahsedilerek elde edilen bulgular tablolar ve grafikler aracılığıyla yorumlanarak açıklanmıştır. Bu araştırma ile ulaşılan sonuçlar belirtilerek ulaşılan sonuçlar doğrultusunda getirilen önerilerle araştırma tamamlanmıştır. Bu çalışmada “öğrencilerin benimsedikleri iş değerlerinin kariyer tercihlerine etkisi var mıdır?” şeklinde formüle edilen problem çerçevesinde iş değerlerinin kariyer tercihlerine etkisi araştırılmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kariyer Tercihi

Kariyer tercihi; bireyin iş hayatındaki çalışma pozisyonunu, bu pozisyondaki tutum ve davranışları ile yaptığı işleri kapsamaktadır (Sağdıç ve Demirkaya, 2009/1: 234). Geleneksel anlamda kariyer yaklaşımı ele alınacak olunursa, bireyin çalıştığı iş yerindeki süreyi ve bireyin yaşını işaret etmektedir (Seçer ve Çınar, 2011: 51; Seçer, 2007: 21). Kariyer demek hem bulunulan pozisyondan üst kademeye yükselmeyi ifade ederken aynı zamanda kişinin iş yerinde

kişisel gelişim göstermesi gerektirdiğini ifade etmektedir. Günümüz iş hayatındaki hızlı gelişimi takip edebilmek için bireylerin kendilerini çağın gereklerine göre geliştirebilmeleri gerekmektedir. Bireylerin iş yerinde ve işlerinde başarılı olmaları ve değer üretebilmeleri gerekmektedir. Ayrıca yine bireylerin kariyer planlamalarını da yapabilmeleri önem arz etmektedir (Soysal ve Söylemez, 2014: 24).

Kariyer seçimi, bireyin yaşamındaki almak zorunda olduğu en önemli kararlardan biri olarak ifade edilebilir. Bireyin bilgi birikimi, hedeflediği mesleğe duyduğu ilgi, sahip olduğu toplumsal değerler ve sahip olduğu bireysel özellikler kariyer tercihlerini doğrudan etkileme gücüne sahiptir. Bireyin sosyo-ekonomik durumu ve ailesinin yönlendirmesi gibi faktörler de farklılık göstereceğinden, bireyin meslek seçimi üzerinde etkili olmaktadır Aynı zamanda bireylerin ailelerinin ve ekonomik durumlarının etkisi, kültürler arasında farklılık göstermektedir. Bunun da bireylerin meslek seçimi üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir (Genç, Kaya ve Genç, 2007).

Kariyer seçimi; bireylerin, sahip oldukları yetenekler ve bilgi kapasitesi doğrultusunda en kolay ve en etkin biçimde istek ve ihtiyaçlarına ulaşabilmesini mümkün kılan bir karardır. Bu karar, iş görenin çalıştığı iş ile ilgili doyum düzeyinin yüksek olması, iyi bir çalışma performansının olması, kendini önemli hissetmesi, toplumsal fayda üretme hissi gibi birçok pozitif çıktının altında yatan en temel faktördür (Barutçugil, 2004). Kariyer tercihleri birçok faktör tarafından etkilenebilir. Özellikle alanyazında demografik özelliklerin kariyer tercihlerine etkisi sıkça incelenmiştir.

Bireylerin meslek seçimlerini; cinsiyet, kişilik özellikleri, aile yapıları, kardeş sayısı, etkileşimde olduğu kişiler, eğitim hayatı, mevcut ihtiyaçları, bilgi düzeyi, sahip olduğu değerler sistemi, yetenekleri, gelir durumu, diğer kişilik özellikleri, yaşadığı yerdeki mevcut iş alanları ve istihdam koşulları ile piyasanın durumu gibi faktörler etkilemektedir (Anılan, Çemrek ve Anagün, 2008: 239). Tüm bu etkenler dâhilinde bireyler, kariyer seçimlerini belirlemektedirler.

2.2. Değer Kavramı ve İş Değeri

Çalışma hayatı, insanoğlu için her zaman önemli bir yere sahiptir. Ancak her insanın çalıştığı işe olan yaklaşımı aynı değildir. Diğer bir ifade ile iş her insan için farklı bir anlama gelmektedir. Bu farklılık bireylerin sahip oldukları bireysel değerlerden kaynaklanmaktadır. Değerler bilimsel anlamda, 1924 yılında yapılan Hawthorne Araştırmaları ile başlamıştır. Hawthorne Araştırmaları, teknik ve fiziksel şartlarda yapılan olumlu bir iyileştirmenin her zaman verimliliği artırmadığını göstermektedir. Çalışma şartlarının ve insan özelliklerinin işteki davranışlara etkisi, günümüzde önemli bir yere sahiptir (Şahin, 2004). İş değerlerini daha iyi anlayabilmek için konuya ilişkin bazı tanımlara yer vermek gerekmektedir.

Değerler, araştırmacıların bağlı oldukları disiplinlere göre farklı şekilde tanımlanmaktadır. Değer kavramının oldukça geniş bir anlama sahip olduğu yapılan çalışmalar sonucu anlaşılmıştır. Bu alanda yapılan bir çalışmada Allport, Gordon ve Ross (1998) değerleri teorik, ekonomik, estetik, toplumsal, siyasal ve dini kategorilere ayırmışlardır. Örneğin ekonomi ile ilgili çalışmalarda; nesnelere para ve benzeri gibi şöyle

ölçülebilen ederi olduğu ifade edilmektedir. Sosyal bilimlerin alanındaki çalışmalarda ise; nesnelere ve olayların insanların tarafından taşındığı önemini belirleyen nitelik olduğu savunulmaktadır. Felsefe alanındaki çalışmalarda ise, kişinin gereksinim duyduğu nesne ile olan bağlantısı değer olarak açıklanmaktadır (TDK, 2016).

Farklı bir bakış açısıyla değerler, amaçsal ve araçsal olarak ikiye ayrılmaktadır. Amaçsal değerler; insan yaşamına yön veren edinilmek istenen temel değerler iken araçsal değerler; temel değerlere ulaşmayı arzulayan yola ulaşmaya yardımcı olan değerlerdir (Çalışkur, 2005). Amaçsal ve araçsal değerler arasında birbirinden farklı gibi görünen ancak birbirini tamamlayan bir niteliksel bağlılık olduğu söylenebilir.

Değerler; bireysel anlamda kişinin hayatına yön vermektedir. Bireyin sahip olduğu unsurları ifade etmektedir. Toplumsal anlamda ise içinde yaşanılan toplumun geneli tarafından kabul edilen en olumlu davranış bütünüdür. Değerler; eylemlerin standartlaşmasına, davranışların düzenlenmesine rehberlik etmektedir. Sosyal alanda ve iş alanında özel ve genel durumların açıklanmasına yardımcı olmaktadır. Konu ile ilgili alanyazındaki tanımlamalar incelendiğinde en genel haliyle değer; bireylerin hedeflerini belirleyen ve bireylere rehberlik eden standartlar şeklinde tanımlanabilir.

İş değeri, bireylerin işlerinde aradıkları özellikleri, işe verdiği önem derecesini, kişinin yaptığı işe karşı hissettikleri dışında genel olarak işe karşı gösterdiği tutum şeklinde tanımlanmaktadır (Kubat ve Kuruüzüm, 2010). İş değeri, bireylerin yaptıkları işlerle ilgili ne istedikleri ve yaptıkları, işten kişisel beklentilerin nasıl temsil edildiğini belirtmektedir (Avcı, 2011). Daha genel bir ifadeyle, iş değeri bireylerin genel olarak işe karşı var olan tutumlarını ifade etmektedir (Bozkurt, 2013). İş değerini belirleyen etmenler arasında bireylerin tutumlarını yanı sıra işe olan inançları da etkindir. Bu sebeple iş değeri; çalışanların işlerindeki görevlerini yerine getirmelerine yönelik onlara rehberlik eden inançlar olarak da kabul edilmektedir (White, 2006).

Bireylerin değerleri çalıştıkları iş yerlerinin değer profilini etkilemektedir. İş yeri ve bireylerin kendi değerleri vardır. Bireylerin iş değerinin iş yerinin değerleriyle uyuşması önemlidir. Bu değerler, aynı olmak zorunda değildir. Başarılı olabilmek için birbirine yakın olmaları gerekmektedir. Aksi takdirde birey iş yerinde mutlu olmayacak ve iş yerine katkı sağlama noktasında eksiklik gösterecektir (Özkul, 2000). İş değerleri, insanların işlerinde sahip oldukları iş yaşamlarının anlamını ifade etmektedir. İnsanların hangi mesleği seçeceği konusundaki seçimler iş değerlerinden etkilenmektedir (George ve Jones, 1997). İş değerleri, iş davranışlarına etki eden sebepler veya sonuçlar üzerine kurulmaktadır. Bu sebeple iş değerlerini etkileyen faktörler belirlenmektedir.

3. Kuramsal Çerçeve

İş değerleri ile ilgili alanyazın incelendiğinde, ayırt edici faktörler olarak demografik özelliklerle karşılaşılmaktadır. Cinsiyetin iş değerleri üzerine etkisi konusundaki çalışmalar, çeşitlilik ve değişkenlik göstermektedir. Elizur (1994) ve

Velasco (1998) yapmış oldukları çalışmalarda kadınların duygusal iş değerlerini benimsediklerini, erkeklerin ise kavramsal iş değerlerini benimsedikleri belirlemişlerdir. Harris ve Earle (1986) ve Drummond, McIntire ve Skaggs (1978) ise kadınların dışsal değerlere, erkeklerin içsel değerlere ilgi gösterdiğini çalışmalarında bulgulamışlardır. Bu bulgulardan hareketle araştırmada şu hipotezlere yer verilmiştir;

H_{1a}: Öğrencilerin işin anlamlılığı ve yararlılığına ilişkin değer algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1b}: Öğrencilerin iş yerinde insani ilişkilere yönelik algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1c}: Öğrencilerin iş ortamına ilişkin değer algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1d}: Öğrencilerin iş yerindeki özerkliğe ilişkin değer algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Deneyimli çalışanlar firma itibarını ve firma güvenliğini ön planda tutarken, diğerlerinin ise iş hayatında önemli tuttukları şeylerin ücret, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve çalışma ortamına olduğu yapılan araştırmalar neticesinde ortaya konmuştur (Jurgensen, 1978). Buradan hareketle bireylerin mevcut gelir durumlarının işe verecekleri değeri etkileyeceği söylenebilir. Zira Genç, Kaya ve Genç (2007)'ya göre bireylerin sosyoekonomik durumları işe bakış açılarını değiştirebildiği gibi iş değerlerini de etkileyebilmektedir. Bu bilgilerden hareketle araştırmada öğrencilerin aile gelir durumlarının işe değeri algılarına etkisinin incelenmesi hedeflenmiş, şu hipotezler geliştirilmiştir;

H_{2a}: Öğrencilerin işin anlamlılığı ve yararlılığına ilişkin değer algıları ile aile gelir durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2b}: Öğrencilerin iş yerinde insani ilişkilere yönelik algıları ile aile gelir durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2c}: Öğrencilerin iş ortamına ilişkin değer algıları ile aile gelir durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2d}: Öğrencilerin iş yerindeki özerkliğe ilişkin değer algıları ile aile gelir durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Genç vd. (2007)'ne göre meslek seçimi iş değerini etkileyen etmenlerden biridir. Meslek seçimi, bireyler için vermeleri gereken en önemli kararlardan birisi olmakla beraber birçok faktörden etkilenen karmaşık bir süreçtir. Kasnak (1998)'a farklı eğitim seviyelerindeki kişilerin iş değerlerinde farklılık olduğu görülmektedir. Cherrington, Condie ve England (1979)'a göre yine bireylerin eğitim durumları ile iş değeri arasında bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin eğitim gördükleri bölüm ile iş değerleri arasında bir ilişki olduğundan bahsedilebilir. Bu bağlamda araştırmada şu hipotezlere yer verilmiştir;

H_{3a}: Öğrencilerin işin anlamlılığı ve yararlılığına ilişkin değer algıları ile eğitim gördükleri bölümler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3b}: Öğrencilerin iş yerinde insani ilişkilere yönelik algıları ile eğitim gördükleri bölümler arasında anlamlı bir

farklılık vardır.

H_{3c} : Öğrencilerin iş ortamına ilişkin değer algıları ile eğitim gördükleri bölümler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3d} : Öğrencilerin iş yerindeki özerkliğe ilişkin değer algıları ile eğitim gördükleri bölümler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmacılar değerleri temel alan bir kariyer tercihinin iş tatminini ve başarıyı etkileyeceğini savunmaktadırlar. Bu iddia, birçok araştırmacı tarafından iş değerinin kariyer tercihinde kritik değişkenlerden biri olarak tanımlanmasından kaynaklanmaktadır (Fouad, 1995; Super ve Šverko, 1995). Türkay ve Eryılmaz (2010) Türk turizm sektöründe yaptığı çalışmalarında kişinin kariyerinde izleyeceği değerler ile kariyer tercih yollarını ilişkilendirmiş ve kariyerinde izleyeceği iş değerleri ile kariyer yolu arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu ilişki, işinde otonom ve yönetsel değerleri arzulayan çalışanların kariyer tercih yolları arasında yeni uzmanlık yolunu tercih ettiği yönündedir. Koh (2016) ise iş değerini kariyer ile ilişkilendirmiş, içsel ve dışsal iş değerlerinin kariyer tercihi açısından farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Ben-Shem ve Avi-Itzhak (1991) ise İsrail birinci sınıf öğrencilerine yaptığı araştırmada iş değerleri ve boş zaman kararlarının kariyer tercihlerine zayıf da olsa etkiledikleri sonucuna ulaşmışlardır. Duffy ve Sedlacek (2007) ise öğrencilerin iş değerlerinin uzun vadeli kariyer seçimlerine etkisini incelemiş ve içsel değerlere sahip öğrencilerin kariyer tercihlerinde daha özgürce davranabilecekleri işler arzuladıkları sonucuna ulaşmışlardır. Brown (2002) kariyer seçimini etkileyen öncelikli iş değerlerinin bireycilik ve sosyal değerler olduğunu ifade etmiştir. Hirschi (2010) ise kariyer geliştirmede içsel ve dışsal değerlerin rolünü incelemek için 268 İsviçreli öğrenci üzerinde araştırma yapmış ve içsel değerleri onaylayan gençlerin kariyer geliştirmede pozitif etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır

Farklı kültürlerde ve farklı örneklem gruplarında yapılan bu çalışmalar iş değerleri ile kariyer tercihi arasındaki bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkinin benimsenen iş değerlerinin bazılarında negatif bazılarında ise pozitif sonuçlar doğurması şeklinde yansıdığı ifade edilebilir. Bu çalışmalar iş değerlerinin kariyer tercihine etkisini incelemek için teorik bir zemin oluşturmuş ve birçok örnekleme gözlemlenen pozitif etkinin Bingöl Üniversitesi öğrencileri için geçerli olacağı yönünde oluşan kanaat bağlamında test edilmek üzere şu hipotezler geliştirilmiştir;

H_{4a} : Öğrencilerin işin anlamlılığı ve yararlılığına ilişkin değer algıları ile kariyer tercihleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4b} : Öğrencilerin iş yerinde insani ilişkilere yönelik algıları ile kariyer tercihleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4c} : Öğrencilerin iş ortamına ilişkin değer algıları ile kariyer tercihleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4d} : Öğrencilerin iş yerindeki özerkliğe ilişkin değer algıları ile kariyer tercihleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4. Yöntem

Bu araştırma turizm alanında eğitim gören öğrencilerin iş değerlerinin kariyer tercihlerine etkisinin incelenmesi üzerine oluşturulmuştur. Araştırmanın evrenini Bingöl Üniversitesi'nde turizm alanında eğitim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Bingöl Üniversitesi'nde 108 Açıklık, 32 Turist Rehberliği, 38 Rekreasyon ve 25 Turizm İşletmeciliği bölümü öğrencisi aktif olarak eğitim görmektedir (Bingöl Üniversitesi, 2019). Araştırmanın amacı doğrultusunda bütün öğrencilere ulaştırılması hedeflenmiştir. Öğrencilere dağıtılan 203 anket formundan 5 tanesinde eksik bilgiler olması nedeniyle araştırmaya 198 anket formu ile devam edilmiştir.

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket formundan faydalanılmıştır. Anket formları 2019 Ekim-Kasım ayları arasında öğrencilere doldurtulmuştur. Anket formunda öğrencilere; cinsiyeti, gelir durumu, eğitim gördüğü bölüm ve kariyer tercihleri soruları yöneltilmiştir. Ayrıca öğrencilere iş değeri ölçeğine ait 25 ifade öğrencilere beşli likert tipi olacak şekilde yöneltilmiştir. İş değeri ölçeğine ait ifadeler "1" kesinlikle katılmıyorum, "5" kesinlikle katılıyorum şeklinde anket formuna yerleştirilmiştir. İş değeri ölçeğine ait ifadeler Kaya (2010)'un çalışmasında uyarlanarak çalışmada kullanılmıştır.

Araştırmada veri analizi için SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Hipotezlerin testi için dağılım normalliği sonucunda parametrik testler için kullanılan t testi ve Anova testi yapılmıştır. İş değeri ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek için keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmıştır. KFA sonucuna göre iş değeri ölçeği dört alt boyuta ayrılmıştır. Bu boyutlar "işin anlamlılığı ve yararlılığı", "insani ilişkiler", "iş ortamı" ve "özerklik" olarak alanyazında geçtiği şekilde adlandırılmıştır. Ancak "işin anlamlılığı ve yararlılığı" alt boyutuna ait "anlam1" ifadesi ve iş ortamı alt boyutuna ait "ortam6" ifadesi 0,50'nin altında bir değere sahip olduğu için (Kaiser, 1974) araştırmadan çıkartılmıştır. Ayrıca Kaiser Mayer Olkin (KMO) testi sonucu örneklemin çalışma için yeterli olduğu (0,751) tespit edilmiştir. diğer yandan Bartlett küresellik testinin anlamlı olduğu ve [χ^2 (253)= 2691,648, $p < 0.001$] ifadeler arası korelasyon yüklerinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. İş değeri ölçeğine ait alt boyutların toplam varyansın %58,761'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Uyum geçerliliğini belirlemek için açıklanan varyans (AVE) ve bütünleşik güvenilirlik (CR) değerlerine bakılmış, CR değerlerinin 0,60'ın üzerinde olduğu (Bagozzi ve Yi, 1988), AVE değerlerinin CR değerlerinden küçük ve 0,50'nin üzerinde olduğu (Fornell ve Larcker, 1981) sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrım geçerliliğini belirlemek için ise AVE karekökü alt boyutlar arası korelasyon yükleri ile kıyaslanmış, alt boyutlar arası ilişki yüklerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Fornell ve Larcker, 1981). Dağılım normalliğini belirlemek için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş, her bir ifadeye ait değerlerin -1 ile +1 arasında olduğu, böylelikle ifadelerin normal dağılım gösterdiği doğrulanmıştır (Hair vd., 2013). Son olarak iş değeri alt boyutlarının güvenilirliği Cronbach Alpa katsayısı hesaplanarak belirlenmiş ve her bir ifadeye ait değerin 0,70'in üzerinde olduğu (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010) sonucuna ulaşılmıştır.

5. Bulgular

Araştırmada öncelikle turizm eğitimi gören öğrencilerin demografik özellikleri tespit edilmiştir. Öğrencilerin %62,2'si erkek, %37,4'ü kadındır. Bingöl Üniversitesi'nde turizm alanlarında eğitim gören öğrencilerin yarısından fazlasının erkek olduğu görülmektedir. Öğrencilerin bölümleri incelendiğinde; en fazla katılımın aynı zamanda en fazla öğrenciye sahip olan aşçılık bölümünden olduğu söylenebilir. Aşçılık bölümünü %19,2 ile rekreasyon bölümü takip etmektedir. En az öğrenci katılımı ise turizm işletmeciliği bölümünden olmuştur.

Öğrencilerin gelir durumları incelendiğinde %32,3'ünün orta düzey gelire sahip olduğu, %24,2'sinin ise yüksek düzeyde gelire sahip olduğu söylenebilir. Bu oranlar öğrencilerin gelir durumlarına yönelik algılarını yansıtmaktadır. Öğrencilerin kariyer tercihleri incelendiğinde %47,5'inin sektör içi kariyer

düşündükleri, %34,8'inin akademik kariyer düşündüğü ve %17,7'sinin ise sektör dışı kariyer düşündükleri tespit edilmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde öğrencilerin yaklaşık olarak yarısı sektör içi kariyer hedefleri doğrultusunda ilerlemektedir.

5.1. Araştırma Hipotezlerine Yönelik Bulgular

Öğrencilerin cinsiyetleri, gelir durumları, bölümleri ve kariyer tercihleri ile iş değeri algıları arasında bir ilişki olup olmadığı belirlemek için t ve Anova testleri yapılmıştır. Bağımsız örneklem t testi sonucuna göre öğrencilerin cinsiyetleri ile iş değerinin alt boyutlarından anlamlılık ($t=-,757$, $p=0,001>0,450$), ilişki ($t=-1,742$, $p=0,001>0,083$), iş ortamı ($t=-,433$, $p=0,001>0,665$) ve özerklik ($t=-,629$, $p=0,001>0,530$) arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Araştırma sonuçlarına göre H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} ve H_{1d} hipotezleri kabul edilmemiştir.

Tablo 1: İş Değeri Ölçeği Güvenilirlik, Geçerlilik ve Dağılım Sonuçları

Alt Boyutlar ve İfadeler	Basıklık	Çarpıklık	CA	CR	AVE	KFA
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı						
anlam2	-,583	-,193				,624
anlam3	-,845	-,082				,640
anlam4	-,654	-,295				,670
anlam5	-,586	-,237				,712
anlam6	-,669	-,338				,718
anlam7	-,594	-,331	0,89	0,91	0,47	,717
anlam8	-,773	-,312				,694
anlam9	-,689	-,185				,708
anlam10	-,636	-,199				,743
anlam11	-,527	-,322				,714
anlam12	-,595	-,275				,614
İnsani İlişkiler						
iliski1	-,597	-,167				,636
iliski2	-,565	-,147	0,78	0,84	0,57	,819
iliski3	-,760	,038				,820
iliski4	-,623	-,153				,730
İş Ortamı						
ortam1	-,442	-,315				,659
ortam2	-,598	-,216				,788
ortam3	-,543	-,246	0,81	0,85	0,53	,790
ortam4	-,297	-,336				,755
ortam5	-,226	-,365				,639
Özerklik						
ozerk1	-,540	-,484				,842
ozerk2	-,778	-,344	0,84	0,88	0,71	,908
ozerk3	-,688	-,409				,781

CR: Bütünleşik Güvenilirlik, CA: Cronbach Alpha, AVE: Ortalama Açıklanan Varyans, KFA: Keşfedici Faktör Analizi

Tablo 2: Ayrım Geçerliliği

Değişkenler	X	S.S.	1	2	3	4
1 Anlamlılık	3,66	,86	0,686			
2 İnsan İlişkileri	3,87	,88	,194	0,755		
3 İş Ortam	3,88	,88	,226	,211	0,728	
4 Özerklik	3,88	,82	,109	,187	,165	0,843

Not: Koyu olarak yazılmış değerler \sqrt{AVE} karekökünü göstermektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Kategoriler	N	%
Cinsiyet		
Erkek	124	62,6
Kadın	74	37,4
Bölüm		
Aşçılık	105	53,0
Turizm İşletmeciliği	25	12,6
Turist Rehberliği	30	15,2
Rekreasyon	38	19,2
Gelir Durumu		
Çok Düşük	14	7,1
Düşük	40	20,2
Orta	64	32,3
Yüksek	48	24,2
Çok Yüksek	32	16,2
Kariyer Tercih		
Sektör içi	94	47,5
Sektör dışı	35	17,7
Akademik	69	34,8

Araştırmanın amacı doğrultusunda öğrencilerin gelir durumları ile iş değeri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Anova testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında öğrencilerin gelir durumlarına yönelik algıları ile iş değeri alt boyutlarından anlamlılık (F=2,743, p=0,030), iş ortamı (F=2,916, p=0,023) ve özerklik (F=2,767, p=0,029) alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Ancak öğrencilerin gelir algıları ile ilişki (F=2,184, p=0,072) alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Anlamlılık alt boyutu için varyans homojenliği anlamlılık seviyesi 0,113 çıkmış, bu doğrultuda hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için eşit varsayılan varyanslar için kullanılan LSD testi uygulanmıştır. İlişki alt boyutu için varyans homojenliği anlamlılık seviyesi 0,566 çıkmış, bu doğrultuda hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için eşit varsayılan varyanslar için kullanılan Tukey HSD testi uygulanmıştır. Son olarak özerklik alt boyutu için varyans homojenliği anlamlılık seviyesi 0,658 çıkmış, bu doğrultuda hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için eşit varsayılan varyanslar için kullanılan LSD testi uygulanmıştır.

Tablo 4: İş Değeri ile Cinsiyet T Testi Sonuçları

Bağımlı değişken/ Cinsiyet	X	S. Sapma	t	sd	p	Anlamlı farklılık
Anlamlılık						
Erkek	3,2324	,82918	-,757	196	,450	-,08823
Kadın	3,3206	,73088				
İlişki						
Erkek	3,2520	,85807	-1,742	165,214	,083	-20744
Kadın	3,4595	,78079				
İş Ortamı						
Erkek	3,4613	,73171	-,433	196	,665	,04952
Kadın	3,5108	,85120				
Özerklik						
Erkek	3,5484	,99701	-,629	155,516	,530	-,09125
Kadın	3,6396	,98196				

Tablo 5: İş Değeri ve Gelir Durumu Anova Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken /Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Anlamlılık					
Gruplar arası	6,665	4	1,666	2,743	,030
Gruplar içi	117,258	193	,608		
Toplam	123,923	197			
İlişki					
Gruplar arası	5,936	4	1,484	2,184	,072
Gruplar içi	131,123	193	,679		
Toplam	137,060	197			
İş ortamı					
Gruplar arası	6,774	4	1,693	2,916	,023
Gruplar içi	112,085	193	,581		
Toplam	118,859	197			
Özerklik					
Gruplar arası	10,469	4	2,617	2,767	,029
Gruplar içi	182,573	193	,946		
Toplam	193,042	197			

Tablo 6: İşin Anlamlılığı/Yararlılığı ve Gelir Durumu LSD Testi Sonuçları

(I) Gelir / (J) Gelir	Anlamlı farklılık (I-J)	Std. Hata	P
Çok Düşük			
Düşük	-,08474	,24204	,727
Orta	-,37480	,22998	,105
Yüksek	-,47565*	,23676	,046
Çok yüksek	-,55519*	,24977	,027
Düşük			
Çok düşük	,08474	,24204	,727
Orta	-,29006	,15710	,066
Yüksek	-,39091*	,16687	,020
Çok yüksek	-,47045*	,18486	,012
Orta			
Çok düşük	,37480	,22998	,105
Düşük	,29006	,15710	,066
Yüksek	-,10085	,14883	,499
Çok yüksek	-,18040	,16876	,286
Yüksek			
Çok düşük	,47565*	,23676	,046
Düşük	,39091*	,16687	,020
Orta	,10085	,14883	,499
Çok yüksek	-,07955	,17789	,655
Çok yüksek			
Çok düşük	,55519*	,24977	,027
Düşük	,47045*	,18486	,012
Orta	,18040	,16876	,286
Yüksek	,07955	,17789	,655

Tablo 7: İş Ortamı ve Gelir Durumu Tukey HSD Testi Sonuçları

(I) Gelir (J) Gelir	Anlamlı farklılık (I-J)	Std. Hata	P
Çok Düşük			
Düşük	-,48929	,23665	,238
Orta	-,62991*	,22485	,044
Yüksek	-,71429*	,23148	,020
Çok yüksek	-,73304*	,24419	,025
Düşük			
Çok düşük	,48929	,23665	,238
Orta	-,14062	,15360	,891
Yüksek	-,22500	,16315	,642
Çok yüksek	-,24375	,18074	,661
Orta			
Çok düşük	,62991*	,22485	,044
Düşük	,14062	,15360	,891
Yüksek	-,08437	,14551	,978
Çok yüksek	-,10312	,16499	,971
Yüksek			
Çok düşük	,71429*	,23148	,020
Düşük	,22500	,16315	,642
Orta	,08437	,14551	,978
Çok yüksek	-,01875	,17392	1,000
Çok yüksek			
Çok düşük	,73304*	,24419	,025
Düşük	,24375	,18074	,661
Orta	,10312	,16499	,971
Yüksek	,01875	,17392	1,000

Tablo 8: Özerklik ve Gelir Durumu LSD Testi Sonuçları

(I) Gelir / (J) Gelir	Anlamlı farklılık (I-J)	Std. Hata	P
Çok Düşük			
Düşük	-,27619	,30202	,362
Orta	-,71577*	,28697	,013
Yüksek	-,62202*	,29543	,037
Çok yüksek	-,74702*	,31166	,017
Düşük			
Çok düşük	,27619	,30202	,362
Orta	-,43958*	,19604	,026
Yüksek	-,34583	,20822	,098
Çok yüksek	-,47083*	,23067	,043
Orta			
Çok düşük	,71577*	,28697	,013
Düşük	,43958*	,19604	,026
Yüksek	,09375	,18571	,614
Çok yüksek	-,03125	,21058	,882
Yüksek			
Çok düşük	,62202*	,29543	,037
Düşük	,34583	,20822	,098
Orta	-,09375	,18571	,614
Çok yüksek	-,12500	,22197	,574
Çok yüksek			
Çok düşük	,74702*	,31166	,017
Düşük	,47083*	,23067	,043
Orta	,03125	,21058	,882
Yüksek	,12500	,22197	,574

Tablo 9: İş Değeri ve Bölümler Arası Anova Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken / Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Anlamlılık					
Gruplar arası	1,971	3	,657	1,045	,374
Gruplar içi	121,953	194	,629		
Toplam	123,923	197			
İlişki					
Gruplar arası	3,684	3	1,228	1,786	,151
Gruplar içi	133,376	194	,688		
Toplam	137,060	197			
İş ortamı					
Gruplar arası	,566	3	,189	,309	,819
Gruplar içi	118,294	194	,610		
Toplam	118,859	197			
Özerklik					
Gruplar arası	8,120	3	2,707	2,839	,039
Gruplar içi	184,922	194	,953		
Toplam	193,042	197			

LSD testi sonuçlarına göre, gelir durumu yüksek olanlar çok düşük ve düşük olanlara göre işin anlamlılığı ve yararlılığına ilişkin algıları daha yüksektir. Ayrıca gelir durumu çok yüksek olanların yine gelir durumu çok düşük ve düşük olanlara göre işin anlamlılığı ve yararlılığına ilişkin algıları daha yüksektir. Bu bağlamda H_{2a} hipotezi kabul edilmiştir. Ancak iyi ilişkiler ile

gelir durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu nedenle H_{2b} hipotezi kabul edilmemiştir.

Tukey HSD testi sonuçlarına göre, gelir durumu orta, yüksek ve çok yüksek olanların, gelir durumu çok düşük olanlara göre işin ortamına ilişkin algıları daha yüksektir. Bu bağlamda H_{2c} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10: Özerklik ve Bölümler Arası Tukey HSD Testi Sonuçları

(I) Bölüm / (J) Bölüm	Anlamli farklılık (I-J)	Std. Hata	P
Aşçılık			
Turizm işletmeciliği	,11746	,21727	,949
Rehberlik	,33968	,20212	,337
Rekreasyon	-,33693	,18483	,266
Turizm İşletmeciliği			
Aşçılık	-,11746	,21727	,949
Rehberlik	,22222	,26439	,835
Rekreasyon	-,45439	,25142	,273
Rehberlik			
Aşçılık	-,33968	,20212	,337
Turizm işletmeciliği	-,22222	,26439	,835
Rekreasyon	-,67661*	,23845	,026
Rekreasyon			
Aşçılık	,33693	,18483	,266
Turizm işletmeciliği	,45439	,25142	,273
Rehberlik	,67661*	,23845	,026

LSD testi sonuçlarına göre, gelir durumu orta düzey olanlar çok düşük ve düşük olanlara göre özerkliğe ilişkin algıları daha yüksektir. Ayrıca gelir durumu yüksek olanların gelir durumu çok düşük olanlara göre özerkliğe ilişkin algıları daha yüksektir. Son olarak gelir durumu çok yüksek olanların gelir durumu çok düşük ve düşük olanlara göre özerkliğe ilişkin algıları daha yüksektir. Bu bağlamda H_{2d} hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda öğrencilerin eğitim gördükleri bölüm ile iş değeri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Anova testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında öğrencilerin eğitim gördükleri bölüm ile iş değeri alt boyutlarından

özerklik ($F=2,839$, $p=0,039$) arasında anlamlı bir fark vardır. Diğer yandan iş değeri alt boyutlarından anlamlılık ($F=1,045$, $p=0,374$), ilişki ($F=1,786$, $p=0,151$) ve iş ortamı ($F=0,309$, $p=0,819$) alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu bağlamda H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} hipotezleri kabul edilmemiştir.

Özerklik alt boyutu için varyans homojenliği anlamlılık seviyesi 0,359 çıkmış, bu doğrultuda hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için eşit varsayılan varyanslar için kullanılan Tukey HSD testi uygulanmıştır.

Tukey HSD testi sonuçlarına göre, Rekreasyon bölümünde eğitim gören öğrencilerin özerklik algıları rehberlik bölümünde eğitim gören öğrencilerden daha yüksektir. Bu bağlamda H_{3d} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11: İş Değeri ve Kariyer Tercihi Anova Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken / Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Anlamlılık					
Gruplar arası	3,951	2	1,976	3,211	,042
Gruplar içi	119,972	195	,615		
Toplam	123,923	197			
İlişki					
Gruplar arası	2,531	2	1,265	1,834	,162
Gruplar içi	134,529	195	,690		
Toplam	137,060	197			
İş ortamı					
Gruplar arası	3,949	2	1,974	3,350	,037
Gruplar içi	114,911	195	,589		
Toplam	118,859	197			
Özerklik					
Gruplar arası	1,812	2	,906	,924	,399
Gruplar içi	191,229	195	,981		
Toplam	193,042	197			

Tablo 12: İşin Anlamlılığı/Yararlılığı ve Kariyer Tercih LSD Testi Sonuçları

(I) Kariyer	(J) Kariyer	Anlamlı farklılık (I-J)	Std. Hata	P
Sektör içi	Sektör dışı	,36198*	,15532	,021
	Akademik	-,01822	,12434	,884
Sektör dışı	Sektör içi	-,36198*	,15532	,021
	Akademik	-,38020*	,16277	,021
Akademik	Sektör içi	,01822	,12434	,884
	Sektör dışı	,38020*	,16277	,021

Tablo 13: İş Ortamı ve Kariyer Tercih LSD Testi Sonuçları

(I) Kariyer	(J) Kariyer	Anlamlı farklılık (I-J)	Std. Hata	P
Sektör içi	Sektör dışı	,35271*	,15201	,021
	Akademik	,22707	,12169	,064
Sektör dışı	Sektör içi	-,35271*	,15201	,021
	Akademik	-,12563	,15930	,431
Akademik	Sektör içi	-,22707	,12169	,064
	Sektör dışı	,12563	,15930	,431

Araştırmanın amacı doğrultusunda öğrencilerin kariyer tercihleri ile iş değeri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Anova testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında öğrencilerin kariyer tercihleri ile iş değeri alt boyutlarından anlamlılık ($F=3,211$, $p=0,042$) ve iş ortamı ($F=3,350$, $p=0,037$) arasında anlamlı bir fark vardır. Diğer yandan iş değeri alt boyutlarından ilişki ($F=1,834$, $p=0,162$) ve özerklik ($F=0,924$, $p=0,399$) alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu bağlamda H_{4b} ve H_{4d} hipotezleri kabul edilmemiştir.

Anlamlılık ve iş ortamı alt boyutları için varyans homojenliği anlamlılık seviyesi sırasıyla 0,886 ve 0,294 çıkmış, bu doğrultuda hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için eşit varsayılan varyanslar için kullanılan LSD testi uygulanmıştır.

LSD testi sonuçlarına göre, sektör içinde devam etmeyi planlayan öğrencilerin, sektör dışında bir işte devam etmeyi planlayan öğrencilere göre işin anlamlılığı ve yararlılığı algıları daha yüksektir. Ayrıca akademik olarak devam etmeyi planlayan öğrencilerin, sektör dışında bir işte devam etmeyi planlayan öğrencilere göre işin anlamlılığı ve yararlılığı algıları daha yüksektir. Sonuç olarak H_{4a} hipotezi kabul edilmiştir.

LSD testi sonuçlarına göre, sektör içinde devam etmeyi planlayan öğrencilerin, sektör dışında bir işte devam etmeyi planlayan öğrencilere göre iş ortamına verdikleri değer daha yüksektir. Dolayısıyla H_{4c} hipotezi kabul edilmiştir.

6. Sonuç ve Öneri

Bu araştırma kapsamında turizm eğitimi gören öğrencilerin iş değeri algılarının kariyer tercihlerine etkisi incelenmiştir. Ayrıca öğrencilerin cinsiyeti, gelir durumu ve eğitim gördüğü bölüm ile iş değeri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı değerlendirilmiştir.

Araştırmada iş değeri boyutu; anlamlılık, ilişki, iş ortamı ve özerklik olmak üzere dört alt boyutta ele alınmış

olup hipotezler bu bağlamda değerlendirilmiştir. Öncelikle araştırmada iş değeri alt boyutları ile cinsiyet arasındaki ilişki değerlendirilmiş ve değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgu Elizur (1994) ve Velasco (1998)'nin çalışmalarından farklılık göstermektedir. Bu araştırmada iş değeri dört farklı alt boyutta ele alınırken yazarların çalışmasında içsel ve dışsal değer boyutları ile ele alınırken, aynı zamanda duygusal boyutun kadınlar üzerindeki etkisi vurgulanmıştır. Ancak bu araştırmada duygusal ve duygusal açıdan iş değeri ele alınmamıştır.

Araştırmada öğrencilerin gelir durumları ile iş değeri algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Anlamlılık, iş ortamı ve özerklik alt boyutları ile öğrencilerin gelir durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulgulanmıştır. Öğrencilerin gelir durumları yükseldikçe işin anlamlılığı ve yararlılığına, iş ortamına ve iş yerinde özerkliğe verdikleri değer arttığı gözlemlenmiştir. Özellikle çok düşük ve düşük gelir gruplarında yer alan öğrencilerin ise iş değeri algıları düşük seviyede çıkmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular Jurgensen (1978)'in ifadelerini destekler niteliktedir. Ancak araştırmada maddi durumu kötü olanların işlerine verdikleri değer daha düşük, maddi durumları daha iyi olan öğrencilerin ise işlerine daha çok önem verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun nedeni olarak öğrencilerin maddi varlığı elde tutabilmek için yaptıkları işin önemini hem mevcut yaşam hedefleri doğrultusunda kavramış olmaları hem de ailelerin konuya ilişkin nasihatleri gösterilebilir.

Araştırmada öğrencilerin eğitim gördüğü bölümler ile iş değeri algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğrencilerin iş yerinde özerk olmaya verdikleri değer rekreasyon bölüm öğrencilerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun nedeni olarak rekreasyon bölüm öğrencilerinin turizm işletmeciliği altında değil, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu bünyesinde eğitim görmeleri gösterilebilir. Farklı bir kültürel ortamda eğitim görmeleri veya spor alanına odaklı düşünmeleri diğerlerinden onları ayıran özellik olabilir.

Ayrıca rehberlik bölümü öğrencilerine nazaran daha özerk bir iş ortamına değer verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öğrencilerin kariyer tercihleri ile iş değeri algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Sektör içi bir kariyer planlayan öğrencilerin işin anlamlılığı ve yararlılığına ve iş ortamına verdikleri değer yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Sektör dışı kariyer yapmayı planlayan öğrencilerin ise iş değerlerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca akademik kariyer planlayan öğrencilerin yine sektör dışı kariyer planlayanlardan daha yüksek iş değeri algıları olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçları Fouad (1995) ve Super ve Šverko (1995)'nin yapmış oldukları çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Sektör içi ilerlemeyi hedefleyenlerin işlerinde özerk olmaya ve işin ortamına büyük önem verdikleri tespit edilmiştir. Diğer yandan akademik kariyer düşünenlerin yine işlerinde özerk olmaya önem verdikleri saptanmıştır. Diğer sektörlerde kariyer yapmayı hedefleyen öğrencilerin ise iş değeri algılarının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Bu araştırma Bingöl Üniversitesi'nde eğitim gören öğrenciler ile sınırlandırılmıştır. Bundan sonraki araştırmalara farklı üniversitelerde turizm alanında eğitim gören öğrenciler dâhil edilebilir. Ayrıca araştırmada iş değeri kullanılmıştır. Bundan sonraki araştırmalarda iş değeri boyutu dışında iş ile ilgili önemli olan farklı boyutlar da dâhil edilebilir. Araştırmada elde edilen bulguların hem sektörel hem de akademik açıdan katkı sağlaması beklenmektedir.

Kaynakça

- Allport, Gordon W., ve Ross, J. M. (1998). Personal Religious Orientation and Prejudice, *Journal of Personality and Social Psychology*, 5(4), 432-443.
- Anılan, H., Çemrek, F. ve Anagün, Ş. S. (2008). Ortaöğretim öğrencilerinin meslek seçimi ve üniversite tercihlerine ilişkin görüşleri (Eskişehir örneği). *E-Journal of New World Sciences Academy*, 3(2), 328-349.
- Aydın, M. (2011). Değerler, İşlevleri ve Ahlak, *Eğitime Bakış Dergisi*, 7(19), 39-45.
- AVCI, N. (2011). Turizm Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin İş Değerleri: Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(1), 7-18.
- Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.
- Barutçugil, İ. (2004). İnsan kaynakları yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bingöl Üniversitesi, (2019). Öğrenci Sayılarına İlişkin Veriler, <http://www.bingol.edu.tr/tr>, Erişim Tarihi:11.12.2019.
- Ben-Shem, I., ve Avi-Itzhak, T. E. (1991). On work values and career choice in freshmen students: The case of helping vs. other professions. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 369-379.
- Bozkurt, S. (2013). Altan Doğan, İş Değerleri ile İş Etiği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 4(4), 71-86.
- Brown, D. (2002). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction and Success: A theoretical Statement, *Journal Of Counseling & Development Volume 80*
- Çalışkur, A. (2005). Türk Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Değerleri ve Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 109-142.
- Cherrington, D. J., Spencer, J. C., ve England, J. L. (1979). Age and Work Values, *The Academy of Management Journal*, 22(3), 617-623.
- Drummond, R. J., McIntire, W. G., ve Skaggs, C. T. (1978). The relationship of work values to occupational level in young adult workers. *Journal of Employment Counseling*, 15(3), 117-121.
- Duffy, R. D., ve Sedlcek, W. E. (2007). The work values of first-year college students: Exploring group differences. *The Career Development Quarterly*, 55(4), 359-364.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of applied psychology*, 69(3), 379-389.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics, *Journal of marketing research*, May, 382-388.
- Fouad, N.A (1995). Career linking: An intervention to promote math and science career awareness, *Journal of counseling and development*, 73, 527-534.
- Genç, G., Kaya, A., ve Genç, M. (2007). İnönü Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(4): 49-63.
- George, M. G. ve Jones, R. G. (1997). Experiencing Work: Attitudes, And Moods. *Human Relations*, 50(4), 393-416.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. ve Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, Prentice-Hall, NJ, USA.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*, Pearson Education Limited.
- Harris, C. T., ve Earle, J. R. (1986). Gender and Work Values: Survey Findings from a Working-Class Sample, *Sex Roles*, 15(9/10), 487-494.
- Hirschi, A. (2010). Positive adolescent career development: The role of intrinsic and extrinsic work values. *The Career Development Quarterly*, 58, 276-287.
- Jurgensen, C. E. (1978). Job preferences: What makes a job good or bad?, *Journal of Applied Psychology*, 63(3), 267-276.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Karalar, R. ve Kiracı, H. (2010). Bireysel Değerlerin Sürdürülebilir Tüketim Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 79-106.
- Kasnak, E. (1998). Çalışanların İş Değerleri ve Bir Özel Sektör Şirketinde Uygulama, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi, Ankara*.
- Koh C. W. (2016). Properties of extrinsic and intrinsic work values scale items, *Research Integrity And Compliance*, 2(5), 135-138
- Kubat, U. ve Kuruüzüm, A. (2010). İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3): 487-505.
- Kurt, E. (2015). İş Yaşamında Bireysel Değerler: Bir Vakıf Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu
- Kuvan, H. (2007). Türk Girişimcilerin Yaşam ve Çalışma Değerleri, *Malatyalı Girişimciler Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Isparta*.
- Özmete, E. (2008). İş Yaşamında Değerler. İstanbul: Kedim Yayıncılık.
- Sağdıç, M. ve Demirkaya, H. (2009). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 233-246.
- Özkul, A. S. (2007). Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler-SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

- Şahin, A. (2004) Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11, 549-560.
- Seçer, B. (2007). Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Seçer, B. ve Çınar, E. (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri, Yönetim ve Ekonomi, 18(2), 49-62.
- Soysal, A., ve Söylemez, C. (2014). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği. International Journal of Economic & Administrative Studies, 6(12), 23-38.
- Super, D. E., ve Šverko, B. E. (1995). Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study. Jossey-Bass.
- TDK, (2016). Güncel Türkçe Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.570c19ea279819.02132514 (01.12.2019).
- Velasco, S. C. (1998). Work Values: Sources of Variation and Consequences for Earnings Inequality between Men and Women, Ph. D. Dissertation, University of California.
- Türkay ve Eryılmaz (2010). Kariyer Değerleri Ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler, Sosyal Bilimler Dergisi, 24 Muğla Üniversitesi,
- White, C. (2006). Towards an understanding of the relationship between work values and cultural orientations. International Journal of Hospitality Management, 25(4), 699-715.