

An Empirical Study for the Test of Psychometric Properties of The Lyons Work Values Survey's Turkish Version¹

Principle Investigator: Kivanç İnelmen, PhD

Project Team: Özen Kirant-Yozcu, PhD

Abstract

This report presents the results of an empirical study for the test of the Turkish version of Lyons Work Values Survey's psychometric properties. In this phase of the study, LWVS-T questionnaires' reliability, validity and standardization tests were conducted. As the targeted research universe was tourism administration students, a sample consisting of 98 respondents who are enrolled in four universities of Istanbul was drawn. Moreover, a second data set was obtained from 14 sector professionals to constitute the reference group. The resulting total sample of 112 respondents was employed for the psychometric tests and the presented results provided evidence that the scale met most of the criteria for being assessed as reliable, valid and standardized.

Lyons İş Değerlerinin Ölçülmesi Anket Formu'nun Psikometrik Özelliklerini İncelenmesine Dair Görgül Bir Araştırma

Özet

Bu rapor, "The Lyons Work Values Survey" in (LWVS, 2010) Türkçe sürümünün psikometrik özelliklerinin görgül olarak incelenmesini içeren çalışmanın sonuçlarını sunmaktadır.

¹ This study was realized at the Applied Tourism Administration and Research and Center of Boğaziçi University. Project Code: AUP-2016/01

Çalışmanın bu safhası, LWVS-T anket formunun güvenilirlik, geçerlilik ve standardizasyon testleri yapılmasına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Hedeflenen araştırma evrenini temsilen İstanbul'daki dört üniversite de eğitim gören 98 turizm işletmeciliği öğrencisinden bir örneklem oluşturulmuştur. Ayrıca, bu örneklem grubuyla karşılaştırma amaçlı olarak 14 turizm sektörü profesyonelinden de veri toplanmıştır. Toplam 112 katılımcıdan elde edilen verilerle, LWVS-T her üç psikometrik alanda test edilmiş ve sonuçlar ölçeği geçerlilik, güvenilirlik ve standardizasyon alanlarındaki yeterliliğini önemli ölçüde destekler niteliktedir.

Introduction

As of 2016, the tourism industry of Turkey is in stalemate. Nevertheless, one of the main concerns of the industry should still be securing the future human capital. This needs to be done at the backdrop of tourism students' negative perceptions and attitudes about the industry (Aksu and Köksal, 2005). There is also much discussion -both in daily conversations and in academic work- about the new generation of employees are being characteristically different than the earlier generations. It is often emphasized that this group of employees arrives with different work related attitudes and work values in many country contexts (Ng, Schweitzer and Lyons, 2010). Recent research on Turkish employees found that Millennial employees are indeed distinct in terms of their organizational attitudes compared with the Xers Generation employees (Inelmen, Zeytinoglu and Uygur, 2012). Investigations of generational differences in regard to work values could provide a fruitful venue for both academic and practitioner use, but there is need for up-to-date tools that could be employed in such endeavor. In the past decade, investigations on work values have gained momentum in organizational behavior field (Lyons, Higgins and Duxbury, 2010). Most recently, LWVS was employed to measure a sample of Greek tourism administration students that belong to Millennial generation (Papavasileiou and Lyons, 2015). This report presents the results of the reliability, validity and standardization tests of Turkish version of LWVS (LWVS-T).

Methodology

Sampling and Procedure

The present study targeted the sampling universe of tourism administration students of Istanbul universities. Parallel to this aim, data was collected from students of four universities that have tourism administration undergraduate programs; two of these are public and two are foundation universities to improve representativeness of the sample. The final student sample consists of a total of 98 respondents, and of those 46 were female and 52 were male, and largely in their third and fourth study years (78%). The birthdates ranged between 1982 and 1995 showing that the sample consisted of Millennials. The data collection method was convenience sampling as participation was based on acceptance of the invited students to fill a self-administered questionnaire. During the questionnaire administration, either the project team members or one of their confederates were available to answer questions of the respondents. A second sample was attained to represent current work values of tourism professionals in MICE sector. This was done by approaching MICE professionals in the most important meeting of the sector. A total of 14 questionnaires were collected in one session, and again a project team member was present during the questionnaire administration, to answer questions.

Measure

The LWVS was chosen to be tested for testing psychometric properties, because it has been shown to measure four types of theorized work values (i.e. intrinsic, extrinsic, social and prestige values) as measured by Lyons et al. (2010). Although other validated measures exist, research suggests that none of these measures fully captures the full domain of the work values (Papavasileiou and Lyons, 2015). For the purposes of providing ground for a comparative analysis of the work values of Turkish Millennial tourism administration students, and other groups of interest to researchers, the LWVS was first translated and adapted to Turkish recently by the project team. For this translation, the principle investigator got the necessary permission from Sean T. Lyons (see Appendix 1). The initial Turkish version titled “Çalışanların İş Hayatındaki Değerleri” was prepared by using the standard translation, back-translation method (see Appendix 2). As this phase of the study aimed testing the psychometric properties of the LWVS-T, the data collected from the 98 tourism administration students were used.

The full version of the LWVS contains 37 items. As per the LWVS instructions, respondents were asked to rate the degree to which each work outcome would be a ‘top priority’ when selecting a potential job or deciding to remain in their job on a six-point scale (1 highly unlikely; 6 highly likely). The internal consistency reliability of the 37 item scale was calculated with two models. First, the Cronbach’s Alpha model of internal consistency, based on the average inter-item correlation was obtained (Table 1) and the result of this analysis (.932) showed high internal reliability.

Table 1. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	37

To verify the Cronbach’s Alpha result in terms of the balance of the scale, the split-half reliability was also obtained. This reliability model splits the scale into two parts and examines the correlation between the parts (see Table 2). This analysis provided a strong correlation between the parts of the form ($r=.820$), and the result was deemed to be satisfactory. To conclude, both reliability models confirmed that the scale was able to measure work values in a consistent and balanced manner.

For convenience in the remainder of the report, the 37 items are shown with the following abbreviations: Fairness (FAR), Supportive Supervisor (SSU), Information (INF), Training (TRG), Feedback (FBK), Hours of work (HRS), Competent Supervision (CSU), Balance (BAL), Recognition (REC), Benefits (BEN), Salary (SAL), Job security (SEC), Independence (IND), Competence Rewarded (cor), Fulfilling (ffl), Work Environment (woe), Creativity (CRE), User Abilities (ABI), Intellectually Stimulating (IST), Interesting work (INT), Variety (VAR), Continuously Learn (CLN), Challenge (CHA), Advancement (ADV), Freedom (FRE), Moral Values (MVL), Contribution to Society (COS), Help People (HLP), Co-workers (COW), Fun (FUN), Social Interaction (SOC), Travel (trv), Impact (IMP), Influence (IFL), Prestigious (PRE), Authority (AUT), Achievement (ach).

Table 2. Split-Half Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,851
		N of Items	19 ^a
	Part 2	Value	,903
		N of Items	18 ^b
	Total N of Items		37
Correlation Between Forms			,820
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,901
	Unequal Length		,901
Guttman Split-Half Coefficient			,899

a. The items are: COS, AUT, FRE, BEN, CHA, cor, CRE, FAR, FBK, COW, FUN, CLN, HRS, IND, IMP, IST, INT, SEC.

b. The items are: BAL, SSU, CSU, ffl, woe, ADV, SAL, PRE, REC, ABI, VAR, MVL, ach, INF, SOC, IFL, TRG, trv, HLP.

Next, the planned validity tests were conducted. To ensure the validity of the LWVS-T, its underlying structure was examined through exploratory factor analysis. Common factor analysis with principal axis factoring with Promax rotation, which allows the factors to be correlated with one another, was used (Hair et al., 2007). As it can be seen in Table 3, factors with eigenvalues greater than two was examined as Lyons et al. (2010) suggested a four-factor structure. Exploratory factor analysis of the 37 work values produced a meaningful and interpretable solution that explained 48.8% of total variance. All items had loadings greater than 0.30 and mostly fitted to the factor structure obtained by Lyons et al. (2010), providing some evidence of convergent validity. More detail on further analyses is provided in the following section.

Table 3. Rotated Factor Matrix

	Factor			
	1	2	3	4
CRE				,384
ABI		,303		
IST			,394	
INT				,382
VAR				,487
CLN				,371
CHA				,656
ADV				,358
FRE				,544
IMP			,679	
IFL			,449	
PRE	,450			
AUT				,302
ach			,356	
MVL	,403			
COS			,550	
HLP		,382		
COW		,801		
FUN		,801		
SOC		,382		
trv		,492		
FAR		,538		
SSU	,692			
INF	,520			
TRG	,380			
HRS			,700	
FBK		,339		
CSU	,774			
BAL			,627	
REC	,477			
BEN	,468			
SAL		,362		
SEC	,842			
IND	,395			
cor	,494			
ffi	,424			
woe	,549			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

The 37 work values were listed under four factors by Lyons et al. (2010) (see Table 4). In their categorization, the first factor contained 16 work aspects related to instrumental work values, and in the present study 11 of the work values were placed to the same factor (match: 68.75%). The second factor was composed of seven items expressing social/altruistic work values, and in the present study five of the work values were placed to the same factor (match: 71.43%). The third factor includes five items that relate to status and prestige, and in the present study three of these work values were placed to the same factor (match: 60.00%). The fourth factor included nine items related to cognitive work values, and in the present study seven of these work values were placed to the same factor (match: 77.78%). Thus, it could be suggested that the scale has convergent validity.

Table 4. The List of 37 Items as a Four-factor, One-dimensional Structure

Instrumental	Cognitive
Fairness (FAR) Supportive Supervisor (SSU) Information (INF) Training (TRG) Feedback (FBK) Hours of work (HRS) Competent Supervision (CSU) Balance (BAL) Recognition (REC) Benefits (BEN) Salary (SAL) Job security (SEC) Independence (IND) Competence Rewarded (cor) Fulfilling (ffl) Work Environment (woe)	Creativity (CRE) User Abilities (ABI) Intellectually Stimulating (IST) Interesting work (INT) Variety (VAR) Continuously Learn (CLN) Challenge (CHA) Advancement (ADV) Freedom (FRE)
Social/ Altruistic	Prestige
Moral Values (MVL) Contribution to Society (COS) Help People (HLP) Co-workers (COW) Fun (FUN) Social Interaction (SOC) Travel (trv)	Impact (IMP) Influence (IFL) Prestigious (PRE) Authority (AUT) Achievement (ach)

Note: The items placed to the same dimensions of Lyons et al. (2010) by the factor analysis of the student data are shown in bold typeface.

For the standardization test of the LVWS-T, an alternative form of the questionnaire was given to 14 tourism sector professionals to establish the norm scores of a relevant reference group. In this alternative form, it was aimed to establish the opinions of a tourism sector professionals, in regard to their ideal employee’s work values profile (see Appendix 3). The professionals were sampled judgmentally from MICE sector to achieve some level of uniformity of the sample. Through the comparison of the student and professional samples, it was expected that work value differences would be revealed in most items. This expectation was based on the fact that the professionals have possibly assumed the work value norms of their sector due to immersion in business life over long years, unlike the student group. Moreover, this second group was substantially older, and belonged to Generation Xers and Baby Boomers Generations, compared with the student group that consisted of Millennials. To illustrate the overall results of the comparisons, it could be reported that the conducted Independent Samples t-tests (see Table 5 for the summarized results) showed that on slightly more than half of the items (19 out of 37) there was a statistically significant difference.

Table 5. Summary Results of the Independent Samples t-tests on all 37 items

Significantly Different	Not Significantly Different
COS*, FRE***, BEN***, FAR*, FUN***, IND*, INT***, BAL***, SSU**, ffl***, woe**, ADV*, SAL***, PRE***, VAR*, SOC***, IFL*, trv*, HLP**	AUT, CHA, cor, CRE, FBK, COW, CLN, HRS, IMP, IST, SEC, CSU, REC, ABI, MVL, ach, INF, TRG

Note: The items marked (*) are significantly different at 0.05, the items marked (**) are significantly different at 0.01 and the items marked (***) are significantly different at 0.001 levels.

Summary and Conclusions

The full version of the LWVS-T that contains 37 items is tested on its psychometric properties. The Cronbach Alpha and split-half models showed that the scale has a strong reliability. Factor analysis provided that most of the items loads as expected, providing support to the idea that the scale has convergence validity, although some items did not

load on the factors as clustered by Lyons et al. (2010). Finally, the comparison of the student and professional samples partly supported the expectation that the scale discriminates the groups who are known to be different. This result provided some evidence for concurrent validity (Sekaran and Bogie, 2013) of the scale. To conclude, the data obtained from a total sample of 112 respondents provided strong evidence on reliability, and -although partial-convincing statistical evidences on the validity and standardization level of the scale.

References

- Aksu, A.A. and Köksal, C.D. (2005). Perceptions and attitudes of tourism students in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17(5), 436-447.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., Black, W.C. (2007). *Multivariate Data Analysis with Reading*, 7th Edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Inelmen, K., Zeytinoglu, I.U. and Uygur, D. (2012). Are Millennials a different breed? Turkish hospitality sector frontline employees' intention to stay. In E. Ng, S.T. Lyons and L. Schweitzer, *Managing the New Workforce: International Perspectives on the Millennial Generation*, 181-203. Cheltenham: Edward Elgar Publ.
- Lyons, S. T., Higgins, C. and Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 969–1002.
- Ng, E.S.W, Schweitzer, L. and Lyons, S.T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the Millennial generation. *Journal of Business Psychology*, 25, 281-292.
- Papavasileiou, E.F. and Lyons, S.T. (2015). A comparative analysis of the work values of Greece's 'Millennial' generation, *The International Journal of Human Resource Management*, 26, 2166-2186.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*, 6th Ed., NY: John Wiley and Sons.

Appendix 1

Alinti Sean Lyons <slyons01@uoguelph.ca>

Hi Kivanc,

Thank you for your email. I am always happy to have others collect data with the LWVS. It has recently been used in Belgium, Germany and France as well, so one day we will have a fair bit of international data. We continue to work toward refining the LWVS, so having data on a larger set of 32 items is useful. However, if you wish to use the version reported in Papavasileiou & Lyons in IJHM I can have Emmanouil send you the set of items.

I look forward to hearing back from you about which version you prefer to use.

Sean

Sean Lyons, PhD
www.gencareershift.ca
Department of Management
College of Business and Economics
University of Guelph, 50 Stone Road East
Guelph, Ontario, N1G 2W1, Canada
Fax: (519) 824-3087

----- Original Message -----

From: inelmenk@boun.edu.tr
To: "Sean Lyons" <slyons01@uoguelph.ca>
Sent: Monday, December 15, 2014 7:56:55 AM
Subject: A potential collaboration

Dear Sean,

After the publication of the book "Managing the New Workforce", to which my colleagues and myself have contributed, we have not been in contact lately. I hope this message find you well. This is only a short message to say hello, and inform you about a potential collaboration opportunity.

I have followed your publications in this area, and the one that appeared in IJHRM with Papavasileiou is again interesting. Not only because of the topic, but also for the fact that the studied sample consists of undergraduate tourism management students drawn my attention. As you might remember, my work concentrates in tourism management area and recently, with similar ideas in mind, I was planning to attend to "talk to me" sessions with a large group of Millennial students from different universities in Istanbul. I believe that this could be a good opportunity to collect comparable data with LWVS; what do you think? The sessions are in the upcoming months and considering the time it would take for the survey adaptation, a reply in your earliest convenience will be most appreciated.

Best wishes,
Kivanc

Assoc. Prof. Kivanc Inelmen, PhD
The School of Applied Disciplines
Department of Tourism Administration
Bogazici University, Istanbul, TURKIYE

Appendix 2

ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ DEĞERLERİ

Aşağıdaki sorular insanların işlerinde önemli olduğunu düşündüğü çeşitli faktörler ile ilgilidir. Kişiler bu faktörleri iş ve kariyer konularında önemli kararlar alırken kullanmaktadırlar. Hepsi eşit derecede önemli kabul edilmemekte ve farklı kişiler, farklı faktörlere önem vermektedir. Lütfen ön ve arka sayfada listelenmiş olan maddelerin her birini belirli bir işten ziyade, genel anlamda “iş” düşünerek okuyunuz ve bir işi kabul etmek ya da işe devam etmek kararını verirken, her birinin sizin için YÜKSEK ÖNCELİKLİ olup olmadığını belirtmek için ilgili kutucuğu X ile işaretleyiniz.

1 Son Derece Önceliksiz	2 Öncelikli Değil	3 Öncelikli Sayılmaz	4 Pek Az Öncelikli	5 Öncelikli	6 Son Derece Öncelikli	
1. TOPLUMA KATKI sağlayan bir iş yapmak; fark yaratmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
2. Başkalarının işini organize etmek ve yönlendirmek için YETKİYE sahip olmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
3. İşinizi nasıl yapacağınıza ve zamanınızı nasıl kullanacağınıza karar vermekte ÖZGÜR olmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
4. Kişisel ihtiyaçlarınızı (ör., servis, özel sağlık sigortası, bireysel emeklilik planı, vb.) karşılayan YAN HAKLARA sahip olmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
5. Becerilerinizin SINIRLARINI ZORLAYAN görev ve projelerde çalışmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
6. YETKİNLİĞİN ÖDÜLENDİRİLDİĞİ bir iş ortamında çalışmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
7. YARATICILIK ve özgün düşünmeyi içeren bir iş yapmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
8. İşyeri politikası ve programlarının, ADİL ve tarafsız uygulandığı bir ortamda çalışmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
9. Performansınız ile ilgili zamanında ve yapıcı GERİ BİLDİRİM sağlayan yönetime sahip olmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
10. Arkadaşlık kurabileceğiniz, uyumlu ve dost canlısı İŞ ARKADAŞLARI ile çalışmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
11. Canlı ve EĞLENCELİ bir ortamda çalışmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
12. SÜREKLİ ÖĞRENME ve yeni bilgi edinme fırsatının olması	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
13. Yaşantınıza uygun ÇALIŞMA SAATLERİNİN olması	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
14. Başkalarına bel bağlamak zorunda kalmadan, BAĞIMSIZ OLARAK ÇALIŞABİLMEK	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
15. İşyeriniz üzerinde ÖNEMLİ ETKİSİ OLAN işler yapmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
16. ENTELEKTÜEL OLARAK UFUK AÇICI bir iş yapmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
17. İLGİNÇ, heyecan verici ve cazip bulduğunuz işleri yapmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
18. İŞ GÜVENLİĞİ teminatının olması	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
19. İş hayatı ile özel hayatınızı ve ailevi sorumluluklarınızı DENGELİYEBİLMENİZE olanak veren bir ortamda çalışmak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

Aşağıdakilerden hangileri, bir işi kabul etmek ya da işe devam etmek kararını verirken sizin için YÜKSEK ÖNCELİKLİ'dir?

	Son Derece Önceliksiz						Son Derece Öncelikli					
20. Anlayışlı ve DESTEKLEYİCİ bir amir/müdür için çalışmak	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
21. Teknik YETKİNLİĞE sahip bir amir/müdür için çalışmak	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
22. Kişisel olarak TATMİN EDİCİ bulduğunuz bir iş yapmak	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
23. Fiziksel olarak konforlu bir İŞ ORTAMINDA çalışmak	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
24. Kariyerinizde İLERLEME fırsatınızın olması	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
25. Size iyi bir MAAŞ sağlayan bir iş yapmak	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
26. PRESTİJLİ ve başkaları tarafından saygı duyulan işler yapmak	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
27. İyi yapılan bir işin TAKDİR EDİLDİĞİ bir yerde çalışmak	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
28. Eğitiminiz ve tecrübeniz aracılığı ile gelişen BECERİLERİNİZİ KULLANMANIZA imkan veren işler yapmak	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
29. İş faaliyetlerinde değişim ve ÇEŞİTLİLİK sağlayan işler yapmak	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
30. AHLAKİ DEĞERLERİNİZLE uyumlu bir iş yapmak	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
31. Gerçekleştirdiklerinizle, kişisel olarak BAŞARILI hissettiren bir iş yapmak	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
32. İşinizi yapmak için gerekli BİLGİYE ulaşabilmek	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
33. Bir çok SOSYAL ETKİLEŞİME imkan veren bir iş yapmak	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
34. Örgütsel sonuçları ETKİLEYEBİLME yetkinliğinizin olması	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
35. Vasıflarınızı geliştirmek için gerekli olan EĞİTİME erişebilirlik	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
36. SEYAHAT ETMENİZE ve değişik yerler görmeye olanak sağlan bir iş yapmak	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
37. İNSANLARA YARDIM ETMENİZİ sağlayan bir iş yapmak	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

38. Doğum yılınız: _____

39. Cinsiyetiniz: K E

40. Üniversitenizde kaçınıcı sınıf öğrencisisiniz? _____

41. Önceden turizmle ilgili eğitim gördüyseniz: Lise MYO

42. Turizmde çalışıyorsanız ne zamandır? ___ Yıl ___ Ay Şimdiye kadar çalışmadım

43. Turizmde çalıştıysanız çalışma şeklinizi belirtiniz. Yarı-zamanlı Çağrıldığında Stajyer

44. Turizmde çalışıyorsanız göreviniz/pozisyonunuz? _____

45. Gelecekte turizmin hangi alanında çalışmayı planlıyorsunuz? _____

Tamamını cevapladığımız için teşekkürler ☺

Appendix 3

Çalışanların İş Hayatındaki Değerler

Bir MICE sektörü yöneticisi olarak, aşağıdaki maddelere göre, çalışmak isteyeceğiniz elemanların özelliklerinin ve sizin onlara sağlayacağınız imkanların, potansiyel bir ÇALIŞAN AÇISINDAN ne ölçüde öncelikli olması gerektiğini aşağıdaki skalaya göre değerlendirmenizi rica ederiz.

1	2	3	4	5	6
Son Derece Önceliksiz	Öncelikli <u>Değil</u>	Öncelikli Sayılmaz	Pek Az Öncelikli	Öncelikli	Son Derece Öncelikli

1	Etkinliklerde TOPLUMA KATKI sağlayan bir iş yapmayı; fark yaratmayı istemek	1	2	3	4	5	6
2	Başkalarının işini organize eden ve yönlendiren YETKİ kullanabilmek	1	2	3	4	5	6
3	Etkinlikleri nasıl yapacağına ve zamanını nasıl kullanacağına karar vermekte ÖZGÜR olmayı istemek	1	2	3	4	5	6
4	Kişisel ihtiyaçlarını (ör. servis, özel sağlık sigortası, bireysel emeklilik planı, vb.) karşılayan YAN HAKLAR talep etmek	1	2	3	4	5	6
5	Becerilerinin SINIRLARINI ZORLAYAN görev ve projelerde çalışabilmeyi istemek	1	2	3	4	5	6
6	YETKİNLİĞİN ÖDÜLENDİRİLDİĞİ bir iş ortamında çalışmayı istemek	1	2	3	4	5	6
7	YARATICILIK ve özgün düşünmeyi içeren işler yapmayı tercih etmek	1	2	3	4	5	6
8	İşyeri politikası ve programlarının, ADİL ve tarafsız uygulandığı bir ortamda çalışmayı istemek	1	2	3	4	5	6
9	Performansı ile ilgili zamanında ve yapıcı GERİ BİLDİRİM sağlayan yöneticileri tercih etmek	1	2	3	4	5	6
10	Arkadaşlık kurabileceği, uyumlu ve dost canlısı İŞ ARKADAŞLARI ile çalışmayı istemek	1	2	3	4	5	6
11	Canlı ve EĞLENCELİ bir ortamda çalışmayı istemek	1	2	3	4	5	6
12	SÜREKLİ ÖĞRENME ve yeni bilgi edinmeyi istemesi	1	2	3	4	5	6
13	ÇALIŞMA SAATLERİNDE esnek olabilmesi	1	2	3	4	5	6
14	Başkalarına bel bağlamak zorunda kalmadan, BAĞIMSIZ OLARAK ÇALIŞABİLMESİ	1	2	3	4	5	6
15	İşyeri üzerinde ÖNEMLİ ETKİSİ OLAN işler yapmayı istemesi	1	2	3	4	5	6
16	ENTELEKTÜEL OLARAK UFUK AÇICI işler yapmayı arzu etmesi	1	2	3	4	5	6
17	İLGİNÇ, heyecan verici ve cazip bulduğunuz işleri yapmayı beklemesi	1	2	3	4	5	6
18	İŞ GÜVENLİĞİ teminatının olmasını arzu etmesi	1	2	3	4	5	6

	Son Derece Önceliksiz					Son Derece Öncelikli
19. İş hayatı ile özel hayatın ve ailevi sorumluluklarını DENGELİYEBİLMESİNE olanak veren bir ortamda çalışmak istemesi	1	2	3	4	5	6
20. Anlayışlı ve DESTEKLEYİCİ bir amir/müdür için çalışmak istemesi	1	2	3	4	5	6
21. Teknik YETKİNLİĞE sahip bir amir/müdür için çalışmak istemesi	1	2	3	4	5	6
22. Kişisel olarak TATMİN EDİCİ bulduğu işler yapmayı tercih etmesi	1	2	3	4	5	6
23. Fiziksel olarak konforlu bir İŞ ORTAMINDA çalışmak istemesi	1	2	3	4	5	6
24. Kariyerinde İLERLEME fırsatının olmasını beklemesi	1	2	3	4	5	6
25. İyi bir MAAŞ sağlayan işler yapmayı tercih etmesi	1	2	3	4	5	6
26. PRESTİJLİ ve başkaları tarafından saygı duyulan işler yapmayı istemesi	1	2	3	4	5	6
27. İyi yapılan bir işin TAKDİR EDİLDİĞİ bir yerde çalışmak istemesi	1	2	3	5	5	6
28. Eğitimi ve tecrübesi aracılığı ile gelişen BECERİLERİNİ KULLANMASINA imkan veren işler yapmayı tercih etmesi	1	2	3	4	5	6
29. İş faaliyetlerinde değişim ve ÇEŞİTLİLİK sağlayan işler yapmayı istemesi	1	2	3	4	5	6
30. AHLAKİ DEĞERLERLE uyumlu bir iş yapmayı beklemesi	1	2	3	4	5	6
31. Gerçekleştirdikleriyle, kişisel olarak BAŞARILI hissettiren bir iş yapmak istemesi	1	2	3	4	5	6
32. İşini yapmak için gerekli BİLGİYE ulaşabilmeyi istemesi	1	2	3	4	5	6
33. Bir çok SOSYAL ETKİLEŞİME imkan veren bir iş yapmayı istemesi	1	2	3	4	5	6
34. Örgütsel sonuçları ETKİLEYEBİLME yetkinliğinin olmasını beklemesi	1	2	3	4	5	6
35. Vasıflarını geliştirmek için gerekli olan EĞİTİME erişebilmeyi istemesi	1	2	3	4	5	6
36. SEYAHAT ETMESİNE ve değişik yerler görmesine olanak sağlayan bir işinin olmasını beklemesi	1	2	3	4	5	6
37. İNSANLARA YARDIM ETMEYİ sağlayan bir iş yapmayı arzu etmesi	1	2	3	4	5	6

Teşekkürler. ☺