

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2021 Cilt/Vol: 23/Num:2 Sayfa/Page: 83-102

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yardımcı Editör / Managing Editor

Ulviye Tüfekçi Yaman

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayrınsaray University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoglu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşma katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2021

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2021

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2021 / Cilt: 23 Sayı: 2

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Arş. Gör. Dr. Büşra HALİS ÖZTÜRK , Türkiye’de Yeni Nesil İş ve İşyerleri: Sanal Çalışma ve Ortak Çalışma (Co-Working)	5
2	Nüket BOZKURT, Prof.Dr.Senay YÜRÜR, Araş.Gör. Filiz ERCAN, Hangi Yöneticiler Daha Adil Algılanıyor?: Yöneticinin Kişiliği Açısından Bir Analiz	29
3	Dr.Öğr.Üyesi Emre KOL, Türkiye’de Sosyal Hizmet Eğitimi Veren Bölümlerin Profili Üzerine Bir Değerlendirme	49
4	Melih TUTAR, Prof.Dr.Tahir BAŞTAYMAZ, Atık Madde Toplayıcılarının Çalışma Koşulları Ve Örgütlenme Deneyimleri: Ankara Örneği	67
5	Celal TOLGAY, Lyons Çalışma Değerleri Ölçeği’nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	87

LYONS ÇALIŞMA DEĞERLERİ ÖLÇEĞİ'NİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

VALIDITY AND RELIABILITY STUDY OF LYONS WORK VALUES SCALE

Celal TOLGAY¹

ÖZET

Çalışma değerleri kavramı, bireyin çalışma yaşamına ilişkin bakış açısını ve çalışma yaşamından beklentilerini kapsayan bir kavramdır. Teknolojinin hızı, küreselleşme ve dijital dönüşüm odağında hızla değişen dünyada, bireyin, toplumların ve örgütlerin de yaşayış biçimleri değişmektedir. Bu bağlamda dönüşen çalışma yaşamında gençlerin çalışma değerleri farklı bir önem kazanmaktadır. Çünkü çalışma değeri kavramı bireyin genel değerleri ile ilişkilidir ve geçtiğimiz yakın tarihten bu yana yaşanan köklü değişimler bireylerin önceki kuşaklara kıyasla değerlerini, dolayısıyla çalışma değerlerini önemli biçimde etkilemektedir. Örgütlerin, amaçlarına ulaşma yolunda güncel değişimlere ayak uydurması, çalışma yaşamına giren yeni kuşakların çalışma değerlerini anlaması, bu gerçekten hareketle politikalar geliştirmesi ve hayata geçirmesi örgüt süreçlerini rekabetçi piyasa şartlarında sürdürülebilir kılabilmesi için kritik öneme sahiptir.

Araştırma için çalışmanın evreni İzmir ilinde 15-24 yaş arasında ne eğitimde ne istihdamda olan gençler olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda örneklem 384 olarak belirlenmiş ve anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Uygun olmayan katılımcı verileri çalışma dışında bırakılmasıyla 397 katılımcının verisi çalışmaya dâhil edilmiştir. Çalışma değerlerini ölçmek için Lyons Çalışma Değerleri Ölçeği (Lyons Work Values Survey - LWVS) kullanılmıştır. Ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve ölçeğin var olan asıl yapısının örnekleme uyumu gösterilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanan dört faktörün iç tutarlık güvenilirliklerinin değerlendirilmesi için Cronbach's alfa iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Bulunan iç tutarlık değerlerinin; araçsal alt boyut için .93, sosyal alt boyut için .84, bilişsel alt boyut için .94, prestij alt boyut için ise .86 olduğu görülmüştür. Bu yüksek iç tutarlık değerleri ölçeğin ve alt boyutların güvenilirliğinin oldukça iyi olduğuna ve bu faktör yapısıyla güvenilir şekilde kullanılabileceğine işaret etmektedir.

Anahtar Sözcükler: Çalışma değerleri, Lyons Çalışma Değerleri Ölçeği, NEET, doğrulayıcı faktör analizi

¹ Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora, ORCID No: 0000-0003-1667-9508

ABSTRACT

The concept of work values is a concept that covers the individual's perspective on working life and expectations from the working life. In a rapidly changing world with a focus on technology, globalization, and digital transformation, the lifestyles of individuals, societies, and organizations are also changing. In this context, the working values of young people gain different importance in the transforming working life. Because the concept of work value is related to the general values of the individual. Fundamental changes experienced since the past recent history have significantly affected the values and work values of individuals compared to previous generations. It is critical for organizations to keep up with current changes on the way to reach their goals, to understand the work values of new generations entering the working life, and to develop and implement policies based on these facts, in order to make the organizational processes sustainable in competitive market conditions.

The population of the study for the research was determined as young people between the ages of 15-24 who are not in education, employment, and training in the province of Izmir. In this context, the sample size was determined as 384, and the data was collected by survey method. Data of 397 participants were included in the study, with inappropriate participant data excluded from the study. The Lyons Work Values Survey (Lyons Work Values Survey-LWVS) was used. Confirmatory factor analysis was applied to the scale and the compatibility of the existing structure of the scale with the sample was demonstrated. Cronbach's Alpha internal consistency coefficients were calculated to evaluate the internal consistency reliability of the four factors confirmed by confirmatory factor analysis. These internal consistency values were found to be .93 for the instrumental sub-dimension, .84 for the social sub-dimension, .94 for the cognitive sub-dimension, and .86 for the prestige sub-dimension. These high internal consistency values indicate that the reliability of the scale and its sub-dimensions is quite good and that it can be used reliably with this factor structure.

Keywords: Work values, Lyons Work Values Survey, NEET, confirmatory factor analysis

LYONS ÇALIŞMA DEĞERLERİ ÖLÇEĞİ'NİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Çalışma kavramı doğası gereği odağında insan bulunan bir olgudur. Bu nedenle de çalışma kavramının geçmişi insanlık tarihinin geçmişi kadar eskiye uzanmaktadır. Öte yandan insanın varlığı gereği karmaşık ve çok yönlü bir yapıya sahip olması, çalışma kavramını da birçok farklı alanı ilgilendiren bir olgu olarak karşımıza çıkarmaktadır. Çalışmanın anlamı tarihsel süreçte toplumsal, kültürel, teknolojik değişimler gibi nedenlerle farklılaşmışsa da genel olarak emek kavramıyla ilişkilidir. Çalışmanın bireysel olduğu kadar toplumsal ve sosyal yönleri de bulunmaktadır. Bu açıdan tarihi akış içinde yaşanan dönüşümler, bireylerin ve toplumların inançlarını ve değerlerini farklılaştırmakta, dolayısıyla çalışmaya atfedilen anlam da değişime uğramaktadır. Örneğin eski dönem Yunan medeniyetlerinde köleler için geçerli ve aşağı bir kavram olarak görülürken, modern dönemde istihdam, meslek, iş gibi anlamlar taşımaktadır (Tınar, 1996: 3; Lordoğlu ve diğerleri, 1999: 1-3).

Endüstri devrimleri ve teknolojik gelişmeler daha önceki dönüşümlerden ayrışacak kadar hızlı şekilde iş çeşitlerini, üretim biçimlerini, iş tanımlarını, çalışma biçimlerini köklü biçimde değiştirmiştir. Ayrıca küreselleşmenin hızlanması ve liberal yaklaşımlarla da önemli bireysel ve toplumsal dönüşümler yaşanmıştır. Bu bağlamda çalışma kavramı ve çalışmaya ilişkin kavramlara atfedilen değerlerde de değişimler kaçınılmaz olarak yaşanmıştır. Özellikle 20. yüzyılın başlarından itibaren çalışma ve değer kavramları birlikte ele alınmaya başlanmış, Elton Mayo'nun gerçekleştirdiği Hawthorne Araştırmaları çalışma değeri olgusunu kavramsallaştırmıştır. Örgütsel verimlilik perspektifi ile gerçekleştirilen çalışma, fiziki ve teknik unsurların yanı sıra psikolojik ve sosyal faktörlerin de önemini ortaya koymuştur (Lyons, 2003: 45-46). Böylece örgütler için amaçlarını gerçekleştirme yolunda bireyin yani işgörenin duygu, davranış ve çalışmaya atfettiği değerler giderek önemli hale gelmiş ve bu yönde yapılan çalışmalar artmaya başlamıştır. Bu bağlamda çoğu birbiri ile ortaklaşa unsurlara sahip birçok çalışma değeri tanımı ortaya konmuştur. Allport, çalışma değerlerini bireyin tercihleri üzerinden ele alarak, bireylerin çalışma hayatlarında tercihlerine göre davranışlar göstermesini sağlayan inançlar olarak tanımlamıştır (aktaran Leuty ve Hansen, 2011: 379). Elizur ise sonuçları ve elde edilen/sahip olunan çıktıları ön plana alarak çalışma değerlerini, bireyin çalışma sürecinde elde ettiği çıktılar olarak tanımlamıştır (Elizur, 1984). Diğer yandan Super, çalışma değerlerini bireylerin beklentilerini karşılama doğrultusundaki hedefleri

olarak ortaya koymuştur (aktaran Dose, 1997: 221-222). Bireyin çalışmaya ilişkin tutumları (Sagie ve diğerleri, 1996) ve bireylerin çalışma yaşamına ilişkin olan değerleri (Lyons ve diğerleri, 2010: 971), çalışma değerleri için yapılan diğer bazı tanımlamalara örnek olarak verilebilir. Ayrıca bir bireyin çalışmaya ve buna bağlı unsurlara verdiği önem ve duyduğu arzular da çalışma değerleri olgusu için yapılan tanımlardan biridir (Knoop, 1994).

Başka bir yanıyla, bazı kişilik özellikleri ile bireyin çalışma değerlerini oluşturması arasında güçlü bir ilişki olduğu öne sürülmektedir (Kubat ve Kuruüzüm, 2010). Dose ise Allport'a benzer biçimde, çalışma değerlerini tercih kavramı ile ele almaktadır. Ayrıca çalışma değerlerini, bireylerin çalışma süreçlerinde ve çalışma ortamlarında kendilerine göre doğru bulduklarını tercih etmelerini sağlayan değer standartları olarak tanımlamıştır. Dose'a göre çalışma değerleri, bireylerin çalışma yaşamlarında çalıştıkları ortamlardaki diğer bireyleri değerlendirebilmelerine olanak sağlamaktadır ve kariyerlerine ilişkin kararlar almalarında önemli bir etkiye sahiptir (Dose, 1997). Diğer bir tanımlamaya göre ise çalışma değerleri, temel insani değerlerle ilişkili olarak çalışmadan beklenen niteliklere ve davranışlara ilişkin inançlardır (Ros ve diğerleri, 1999: 54). Örgüt açısından ise çalışma değerlerinin, spesifikleşmiş değerler yönüyle etkinlik açısından oldukça önemli olduğu ve örgütçe talep edilen davranış biçimlerini işaret edici olduğu söylenebilir (Meglino ve Ravlin, 1998). Uçanok'a göre ise, çalışma değerleri bireyin çalışmaya ilişkin beklentileriyle ilgilidir ve belirli işlerdeki sonuç ve davranışları ifade etmemektedir (Uçanok, 2008: 9-10). Daha yalın biçimde ifade etmek gerekirse birey için çalışma yaşamında neyin önemli olduğunu çalışma değerleri kavramı ortaya koymaktadır (Lyons ve diğerleri, 2005: 63).

Çalışma değerlerine ilişkin yapılan tanımlamalardan görülmektedir ki, bireylerin, çalışacakları iş, çalışma ortamları ve çalışma çevresindeki sosyal ilişkiler gibi çalışma süreçlerine ilişkin olgulara atfettikleri anlam, verdikleri önem ve bunların davranışlarına ve kararlarına yansımaları çalışma değerlerini kapsamlı olarak ifade etmektedir.

Çalışma değerleri alanında çok sayıda araştırmacı farklı bakış açıları ve olgular ekseninde farklı sınıflamalar ortaya koymuşlardır. Bu sınıflamalarda benzer ve farklı alt boyutlar bulunmaktadır. Çalışma değerleri alanyazınında, fikir birliğine varıldığı öne sürülebilecek iki temel boyut bulunmaktadır. Bunlar, *içsel/bilişsel* ve *dışsal/araçsal* çalışma değerleri sınıflamalarıdır. *İçsel çalışma değerleri*, daha çok bireyin psikolojik tatminine yönelik olan işin cazibesi ve/veya işin tatmin ediciliği gibi manevi değerleri ifade ederken; *dışsal çalışma değerleri* ise ücret tatmini, yan haklar, fiziksel çalışma şartları gibi daha maddesel değerleri ifade etmektedir (Elizur, 1984; Lyons ve diğerleri, 2005; Ros ve diğerleri, 1999; Schwartz, 1999). Manhardt, 1972 yılında cinsiyet farklılıkları ve çalışma değerleri ile ilgili yaptığı araştırmada 25 farklı çalışma değerinin bulunduğu bir ölçek geliştirmiştir. Manhardt bu ölçek ile yaptığı çalışma sonucunda söz konusu 25 değer üç ana boyut altında ölçümünü ortaya koymuştur (Manhardt, 1972: 361-365). Bu ölçek Manhardt Çalışma Değerleri Ölçeği (Manhardt's Work Values Inventory/MWVI) olarak adlandırılmıştır. Manhardt'ın çalışmasından 26 yıl sonra Meyer ve arkadaşları aynı ölçeği, üzerinden geçen zamanın etkisini ve ölçeğin geçerliliğini yaptıkları çalışma ile teyit etmişlerdir (Meyer ve diğerleri, 1998: 35-50). Bu üç ana boyut, *konfor ve güvenlik, yetkinlik ve büyüme* ile *statü ve bağımsızlık* olarak sıralanmaktadır (Meyer ve diğerleri, 1998: 35-36). Super'e göre değerler, gereksinimlerle ilişkilidir ve bireyler bu gereksinimleri karşılamayı hedeflemektedirler (aktaran Dose, 1997). Super ve Hop-pock'un 1950'de yaptığı çalışmalarında, genç bireylerin değerleri arasındaki farklılıkların, bu bireylerin işlerinden beklemedikleri memnuniyetin ne olduğu hakkında bilgi verebileceğini öne sürmüşlerdir. Super (1957), Kariyer Psikolojisi kitabında bu savını geliştirmiş ve önceki çalışmasında bahsettiği bu değerleri çalışma değerleri olarak tanımlamıştır. Ayrıca çalışma değerlerinin, kariyer gelişimi açısından önemli olduğu düşünülen yetenek ve ilgi alanı kavramları kadar önemli bir olgu olduğu öne sürülmektedir

(Zytowski, 1994: 25-26). Super, 1970 yılında, 15 ana çalışma değeri olan Çalışma Değerleri Ölçeği'ni (Work Values Inventory/WVI) geliştirmiştir. Bu değerler; fedakârlık, estetik, yaratıcılık, entelektüel uyum, bağımsızlık, başarı, prestij, yönetim, parasal getiri, güvenlik, çevre/çalışma ortamı, yönetsel ilişkiler/denetim, çalışma arkadaşları, çeşitlilik ve yaşam tarzıdır (Zytowski, 1994: 26). Çalışma değerlerine ilişkin yapılan çalışmalarda uzun yıllar boyunca sıklıkla kullanılan bu ölçek, 2006 yılında Zytowski tarafından revize edilmiştir. Revize sonucu bu yeni ölçek, Revize Edilmiş Super Çalışma Ölçeği (Super's Work Values Inventory Revised/SWVI-R) olarak adlandırılmıştır. Revize edilen ölçekte, ilk versiyonundan farklı olarak 15 değil, 12 ana çalışma değeri belirlenmiştir. Ana boyutlardan olan fedakârlık, estetik ve yönetim değerleri güncellenen ölçekten çıkarılmıştır. Alt boyutlar ise 45'ten 72'ye yükseltilmiştir (Hammond ve diğerleri, 2010: 1-3). Elizur, alanyazında yaygın biçimde içsel/bilişsel ve dışsal/araçsal olarak iki boyutta ele alınan çalışma değerleri çalışmalarını irdelemiş ve bu boyutlara ek olarak duygusal/duyuşsal boyutunu ekleyerek çalışma değerlerini üç boyutta ele almıştır. Elizur, çalışmaya dair olan süreçlerin *sonuçlarına/çıktılarına* odaklanarak çalışma değerleri için bu üç boyut altında toplam 21 çalışma değerinden oluşan bir ölçek geliştirmiştir (Elizur, 1984). Elizur, 1994 yılında cinsiyet ve çalışma değerlerine ilişkin yaptığı çalışmada, 1984 yılında yaptığı ölçeği güncelleyerek, yine üç ana boyut altında toplanan 21 çalışma değerine üç çalışma değeri daha ekleyerek, toplam 24 çalışma değerinden oluşacak şekilde Çalışma Değerleri Ölçeği'ni (Work Values Questionnaire/WVQ) revize etmiştir (Elizur, 1994: 204-209). Ros ve arkadaşlarına göre çalışma değerleri, temel değerler üzerinden tanımlanmaktadır ve bu iki olgu birbiri ile ilişkili olgulardır. Yani bireyin temel değerleri ile çalışma değerleri arasında paralellik söz konusudur. Bu yaklaşımda araştırmacılar çalışma değerlerini, *içsel, dışsal, sosyal değerler ve saygınlık/prestij* değerleri olarak dört ana boyutta ele almışlardır (Ros ve diğerleri, 1999).

Lyons çalışma değerleri alanında önemli çalışmaları ve araştırmaları olan bir araştırmacıdır. Lyons'un bu anlamda 2003 yılında kendisinin ve 2010 yılında ise Higgins ve Duxbury ile yaptığı çalışmaları öne çıkmaktadır. Bu çalışmalar, alanyazında çalışma değerlerine ilişkin olarak yapılmış, yaygın olarak başvurulan çalışmaların ve ölçeklerin ele alınması sonucu birbirine oldukça benzer sonuçları vurgulamaktadır. Bu nedenle, çalışmaların derlenerek kategorize edilmesi yöntemi benimsenerek, daha kapsayıcı bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Modern çağın çalışma yaşamına ilişkin bazı yeniliklerin ölçeklere dâhil edilmesi gerekliliği de göz önüne alınarak, yaygın kullanımıyla öne çıkan 13 ölçek derlenerek sınıflanmış (Lyons, 2003; Lyons ve diğerleri, 2010) ve Lyons'un 2003 yılında geliştirdiği ölçek, bu bakış açısı ile 2010 yılında revize edilmiştir. Geliştirilen Çalışma Değerleri Ölçeği (Lyons Work Values Survey/LWVS), *araçsal, bilişsel, sosyal/özgeci değerler ve saygınlık/prestij* değerleri olarak dört ana boyut altında 32 alt boyuttan oluşmaktadır. *Araçsal değerler* adalet, destekleyici yönetici, ücret, iş güvenliği; *bilişsel değerler* ilgi çekici iş, bağımsızlık, yetenek kullanımı, yaratıcılık; *sosyal/özgeci değerler* ahlak, topluma katkı, yardımseverlik ve *saygınlık/prestij değerlerinde* ise etki, nüfuz, otorite gibi çalışma değerleri bulunmaktadır (Lyons ve diğerleri, 2010).

Yöntem

Katılımcılar

Araştırmanın evreni, İzmir ilindeki 15-24 yaş aralığında NEET (Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olma) olan gençlerdir. TÜİK 2020 verilerine göre¹, İzmir'de 15-24 yaş arasında 81 bini kadın ve 59 bini erkek olmak üzere toplam 140 bin genç birey ne eğitimde ne istihdamdadır. İzmir ilinde 15-24 yaş aralığında

1 TÜİK, NEET verilerini il bazında kamuoyu ile paylaşmamaktadır. Paylaşılan verilere TÜİK'ten bilgi talep edilerek erişilmiştir (09.04.2021 tarihli E-27964695-622.03-51230 sayılı karar yazısı ile).

NEET oranı %25,8'dir. Bu oran genç kadınlarda %30,8, genç erkeklerde ise %21,1'dir. Belirtilen evreni temsilen $\alpha=.05$ ve %95 güven aralığında örneklemin, İzmir'de 15-24 yaş arasında NEET olan 384 kişiden oluşması öngörülmüştür (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Cohen, Manion ve Morrison, 2000; Çıngı, 1994). Bu bağlamda yüz yüze 306 kişi ve interaktif olarak 160 kişi olmak üzere, toplam 466 katılımcıya ulaşılmıştır. Örneklem koşullarını sağlamayan ve çeşitli yanıtama hataları olan 69 yanıt formu çalışma dışı bırakılmıştır. Böylece çalışmaya 397 kişinin verisi dâhil edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Lyons Çalışma Değerleri Ölçeği. Lyons yaptığı çalışma değerleri araştırmalarında alanyazında yaygın biçimde kullanılan çalışma değerleri ölçeklerinin oldukça benzer nitelikte olduğunu göstermiştir. Öte yandan bu ölçeklerin geliştirilmesinin üzerinden geçen zaman içinde çalışma yaşamına ilişkin önemli değişikliklerin yaşandığına dikkat çekerek, bu ölçeklerin farklılaşan çalışma değerlerini ölçmede yeterli olamayabileceğini öne sürmektedir. Bu kaygılarla alanyazında en çok başvurulan 13 çalışma değeri ölçeğini ele alarak bir sınıflama yapmıştır. Yeni çalışma yaşamına dair gelişen çalışma değerlerinin de göz önünde bulundurulduğu 32 ifadeden oluşan Lyons Çalışma Değerleri Ölçeği (Lyons Work Value Survey)'ni (EK 1) oluşturmuştur. Ölçek; araçsal, bilişsel, sosyal ve prestij değerler olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır (Lyons, 2003; Lyons ve diğerleri, 2010). Yanıtlama için 5'li Likert ölçeği kullanılmakta olup, en düşük değer "1 - Hiç Önemli Değil" iken, "5 - Tamamıyla Önemli" en yüksek değeri ifade etmektedir.

İşlem

İnelmen (2016), Lyons'tan gerekli izinleri alarak bu ölçeği ilk kez Türkçeye çevirmiş ve uyarlamıştır. Bu çalışma sonucu elde edilen Türkçe ifadelerle anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırma için Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun onayı alınarak etik ilkeler kapsamında hazırlanmıştır (27.04.2021 tarihli E-87347630-640.99-487 sayılı etik kurul kararı ile). Veri toplama işlemi öncesinde araştırmanın akademik amaçla yürütüldüğü bilgisi katılımcılarla paylaşılmış, herhangi bir kişisel bilgi talep edilmemiş ve anket ile elde edilen bilgilerin saklanacağı, üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı ve akademik çalışmalar dışında kullanılmayacağı hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Veri toplama sürecinde katılımın tamamen gönüllülük esasına dayandığı vurgulanmış, gönüllü katılım onayı alınmış ve çalışmada gönüllü katılım ile elde edilen veriler kullanılmıştır. Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda pandemi önlemleri şartlarında hızlı ve geniş kitlelere ulaşmak için anket yöntemi seçilmiştir. Anketler tesadüfi olarak yüz yüze ve internet aracılığı ile kartopu yöntemiyle toplanmıştır.

Veri Analizi

Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı bu araştırmada, IBM SPSS 25.0 bilgisayar programı ile değişkenler arasındaki analizler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ölçeğin geçerliği için AMOS 21.0 bilgisayar programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçek uyarlama çalışmalarında çoğunlukla araştırmacıların Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve DFA'yı birlikte uyguladıkları görülmektedir. Genel olarak bu araştırmalarda AFA ve DFA aynı örneklem grubuna uygulanmaktadır. Bazı araştırmalarda ise örneklem grubu ikiye bölünerek örneklemin bir kısmına AFA, diğer kısmına DFA uygulandığı görülmektedir. Ancak Erkuş'a göre, bu iki uygulama da doğru değildir (Erkuş, 2016).

Test geliştirme süreçleri için AFA'nın uygulanmasının; uyum çalışmalarında ise DFA'nın uygulanmasının daha uygun olduğu görüşü ifade edilmektedir (Güngör, 2016). Ayrıca kültürlerarası ölçek uyarlama süreçlerinde sadece doğrudan DFA'nın kullanımının uygun olduğu savı da bulunmaktadır (Çokluk ve diğerleri, 2014). Diğer yandan daha önce kapsamlı çalışmalarla ortaya konmuş modellerde yalnız DFA'nın uygulanmasının doğru bir yaklaşım olabileceği belirtilmektedir (Jöreskog ve Sörborn, 1993). Ölçek uyarlamalarında AFA'nın uygulanmasının, ölçeğin orijinal yapısını bozabileceği gerekçesiyle var olan faktör yapısının uyarlama çalışmalarında DFA yapılması önerilmektedir (Kırlıoğlu ve Tekin, 2019; Seçer, 2017; Çapık, 2014; Sümer, 2000). DFA'da amaçlanan şey, belirli bir faktör modelinin belirli bir veri seti ile uygunluğunu ortaya koymaktır (Batı ve diğerleri, 2010). DFA'nın yapılması için örneklem sayısının da genel olarak 300'ün üzerinde olması beklenmektedir (Worthington ve Whittaker, 2006). Bu nedenlerle bu çalışmada LWVS ölçeği ve örneklem verilerinin uyumunun gösterilmesi için AFA yapılmadan DFA yapılmasına karar verilmiştir.

Analiz öncesinde, tek değişkenli normalliğe göre 32 maddenin basıklık ve çarpıklık değerleri ve z puanları incelenmiştir. Buna göre dört kişinin verisi, dağılımları bozduğu gerekçesiyle veri setinden çıkarılmıştır. Daha sonrasında çok değişkenli normallik, Mahalonobis uzaklıklarının hesaplanması ile incelenmiştir. Buna göre .001 anlamlılık düzeyine göre 21 kişinin verisinin uç değer olduğu ve dağılımları bozduğu tespit edilmiş ve bu veriler de veri setinden çıkarılmıştır. Böylece toplam 25 kişi çıkarılarak analizler 372 kişi üzerinden yürütülmüştür.

Bulgular

Lyons Çalışma Değerleri Ölçeğinin faktör yapısı AMOS 21.0 programı kullanılarak DFA ile incelenmiştir. Daha sonra ölçeğin güvenilirliği incelenmiştir. Ölçeğin orijinal dört faktörlü yapısının bu çalışmanın örneklemine uyum gösterip göstermediğine (yapı geçerliğine) ve faktörlerin iç tutarlık katsayılarına (güvenirliklerine) dair sonuçlar aşağıda özetlenmiştir. Ölçeğin orijinal faktör modelinin veriye uyumunun incelendiği ilk doğrulayıcı faktör analizi bulguları, modelin (Model 1) kötü uyuma sahip olduğunu göstermektedir, $\chi^2(458, N= 372)= 3020.04, p < .001$. Sonuçların verildiği Tablo 1'den de takip edilebileceği gibi bu modele dair uyum indeksleri de söz konusu orijinal yapının örnekleme iyi uyum göstermediğine işaret etmektedir. Bulgular detaylı şekilde incelendiğinde ölçeğin 16. maddesinin faktör yükünün, -istatistiksel olarak anlamlı olmasına rağmen- son derece düşük olduğu görülmüştür ($\beta = .18, p < .001$). Diğer maddelerin faktör yüklerinin ise .60 ile .85 arasında olduğu görülmüştür. Faktör analizlerinde ,30'un altındaki faktör yüklerinin oldukça düşük düzeyde olduğu, model uyumunu bozabileceği ve yapıdan çıkarılmasının uygun olacağı belirtilmektedir (Güngör, 2016; Kline, 2016; Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu sebeple ölçeğin faktör analizi 16. maddenin çıkarılması ile tekrar yürütülmüştür. Bu alternatif model (Model 2), önerilen düzeltmeler de (maddelerin hata varyanslarının ilişkilendirilmesi) uygulanarak test edilmiştir. Sonuçlar model uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir, $\chi^2(421, N= 372)= 1617.28, p < .001$. SRMR değeri iyi uyuma, ki-kare değerinin serbestlik derecesine olan oranı ve RMSEA değeri kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. GFI kötü uyuma işaret etse de CFI değerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu söylenebilir. Ayrıca Model 1 ile Model 2'nin AIC değerleri incelendiğinde Model 2'nin daha küçük değere sahip olduğu, yani ilk modelden daha iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir. Bu modeldeki tüm faktör yükleri .55 ile .88 arasında ve .001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Araçsal alt boyutundaki faktör yükleri .55 ile .83 arasında; sosyal alt boyutundaki faktör yükleri .56 ile .77 arasında; bilişsel alt boyutundaki faktör yükleri .73 ile .87 arasında; prestij alt boyutundaki faktör yükleri ise .73 ile .88 arasındadır. Özetle ölçekten çıkarılan bir madde ile ölçeğin orijinal yapısının doğrulandığı söylenebilir.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model 1	Model 2
χ^2/df	≤ 2.5	≤ 5	6.59	3.84
CFI	$\geq .95$	$\geq .90$.76	.90
GFI	$\geq .95$	$\geq .90$.66	.76
SRMR	$< .08$	$< .10$.07	.06
RMSEA (%90 GA)	$\leq .06$	$\leq .10$.123 (.119 - .127)	.088 (.083 - .092)
AIC	3160.04	1767.28		

Not: Uyum indekslerine dair bu referans aralıkları Hu ve Bentler (1999), Kline (2016) ve Thompson (2004) referans alınarak hazırlanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanan dört faktörün iç tutarlık güvenilirliklerinin değerlendirilmesi için Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Güvenirlik için yaygın olarak kullanılan bu indeks değerinin .70'in üzerinde olması beklenir (Bayram, 2004: 128). Bu değerler Tablo 2'de görülebileceği gibi araçsal alt boyutu için .93, sosyal alt boyutu için .84, bilişsel alt boyutu için .94, prestij alt boyutu için ise .86 olduğu görülmüştür. Bu yüksek iç tutarlık değerleri ölçeğin ve alt boyutların güvenilirliğinin oldukça iyi olduğuna ve bu faktör yapısıyla güvenilir şekilde kullanılabilmesine işaret etmektedir.

Tablo 2: LWVS Alt Boyutlarının Güvenirlik Değerleri

	Madde Sayısı	Cronbach a
Araçsal Boyut	12	0.930
Bilişsel Boyut	9	0.944
Sosyal Boyut	6	0.838
Prestij Boyut	4	0.885

Tablo 3: Yeni Modelin (Model 2) Faktör Ağırlıkları ve Maddelere Ait Değerler

Faktörler	Madde	Faktör Ağırlığı	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Araçsal ÇD	31	.827	4.12	.754	-.199	-1.216
	28	.826	4.45	.652	-.766	-.475
	23	.726	4.55	.610	-1.009	-.007
	21	.551	4.75	.447	-1.323	.249
	19	.717	4.56	.564	-.814	-.359
	18	.712	4.56	.549	-.728	-.564
	17	.728	4.54	.619	-1.020	-.008
	12	.684	4.76	.458	-1.643	1.688
	11	.766	4.53	.641	-1.045	-.023
	7	.705	3.96	.973	-.418	-.926
	6	.750	4.60	.585	-1.268	-1.027
4	.725	4.63	.547	-1.124	.262	
Prestij ÇD	2	.777	3.41	1.059	-.231	-.585
	13	.882	3.13	1.096	.137	-.632
	22	.821	3.27	.912	.048	-.192
	30	.778	2.46	1.147	.293	-.744
Bilişsel ÇD	27	.817	3.52	1.039	-.152	-.591
	25	.838	3.88	.814	.035	-1.116
	24	.805	4.36	.651	-.518	-.685
	20	.855	4.36	.657	-.545	-.685
	15	.768	4.23	.702	-.393	-.746
	14	.829	3.79	.848	-.070	-.696
	10	.865	4.13	.775	-.223	-1.305
	5	.792	3.78	.826	.136	-1.011
	3	.737	4.37	.720	-.763	-.385
Sosyal ÇD	32	.719	4.19	.783	-.552	-.565
	29	.564	3.89	.851	-.078	-1.049
	26	.692	3.76	1.288	-.641	-.745
	9	.742	4.29	.638	-.408	-.375
	8	.732	4.29	.646	-.596	-.333
	1	.689	4.07	.765	-.296	-.739

Tartışma

Bu çalışmada Lyons Çalışma Değerleri Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik durumlarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Ölçeğin orijinal faktör modelinin veriye uyumunun incelendiği ilk doğrulayıcı faktör analizi bulgularında öne çıkan en önemli nokta, ölçekteki 16. sorunun neredeyse tüm katılımcılar tarafından çok yüksek puanlanmasıdır. Bu durum bu sorunun faktör yükünün oldukça düşük çıkmasına neden olmuştur. 16.sorunun -iş güvencesine sahip olmak değeri-, yaş, eğitim, meslek gibi değişkenlerden bağımsız olarak tüm katılımcılar tarafından çok yüksek değerle skorlanmış olması önemli bazı noktalara işaret etse de, söz konusu ifadenin anlamlı bir ölçüm yapma gücünü zayıflatmıştır. Dolayısıyla ölçekten çıkarılarak analiz yeniden yürütülmüştür. Yapılan ikinci analizde elde edilen sonuçlar modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermiştir. Ölçeğin her bir alt boyutu için yapılan analizler, yüksek iç tutarlık değerlerini göstermekte, ölçeğin ve alt boyutların güvenilirliğinin oldukça iyi olduğunu ve bu faktör yapısıyla güvenilir şekilde kullanılabileceğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak ölçek, alanyazında dönüşen çalışma yaşamının değerlerinin de dahil edildiği orijinal alt boyutlarıyla ve yalnız 1 sorunun ölçekten çıkarılması sonucu 31 soru ile doğrulanmış, geçerlik ve güvenilirlik göstermiştir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlandığı ilk çalışma olan İnelmen'in (2016) çalışması güçlü güvenilirlik ve kısmen güçlü geçerlik göstermiştir. Ancak örneklem grubu 112 kişiden ve ağırlıklı olarak öğrencilerden oluşmaktadır. Bu durum, kapsayıcılık açısından kısıt olarak görülebilir. Ölçeğin Türkçe olarak kullanıldığı diğer bir çalışma olan İlhan'ın çalışmasında ise yapılan analizler neticesinde faktör dağılımları, ölçeğin asıl faktör yapısından farklı dağılmıştır (İlhan, 2019). Ölçek için oluşturulan yeni alt boyutlar; içsel an odaklı, dışsal an odaklı, içsel gelecek odaklı ve dışsal gelecek odaklı biçiminde dört alt boyutta tasarlanmıştır.

Bu çalışma, Lyons Çalışma Değerleri Ölçeği'nin Türkçe versiyonu kullanılarak yapılan ilk çalışmalardan ve büyük bir katılımcı grup ile yürütülmüştür. Çalışmada ölçek, asıl boyutları korunarak geçerlik ve güvenilirlik göstermiştir. Çalışmanın belirtilen bu yönlerden ve evren-örneklem gücü açısından alanyazına önemli bir katkı sunacağı düşünülmekte ve LWVS'nin Türkçe alanyazında daha yaygın kullanılmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Diğer yandan veri toplama sürecinde edinilen deneyim, ölçeğin bazı ifadelerinin net olarak anlaşılmadığını düşündürmektedir. Ölçekte bulunan ifadelerin hepsinin yalın biçimde ifade edildiği düşünüldüğünde bile, veri toplama sürecinde, bazı ifadelerin katılımcılar için tanıdık olmadığı ve anlaşılmadığı görülebilir. Bu çalışmada ise katılımcılar, yüz yüze veri toplama sürecinde, "orijinal düşünce", "yapıcı geri bildirim", "sürekli öğrenme", "kendini geliştirme", "sosyal etkileşim" gibi söz öbeklerini tam olarak anlamadıklarını birçok kez belirtmiştir. Üstelik bu örneklem grubu genç ve ağırlıklı olarak orta ve üst eğitim düzeyini tamamlamış olan bireylerden oluşmaktadır. Belirtmek gerekir ki, ölçeğin ifadelerinin net biçimde anlaşılmaması yapılan çalışmanın gerçek sonuçlara ulaşmasını engelleyebilir.

Her araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlar bulunmaktadır. Belirtmek gerekir ki, çalışma kapsamında 15-17 yaş arasında katılımcıya ulaşmak olanaklı olmamıştır. Türkiye verilerine bakıldığında, çalışmanın örnekleminde lise altı eğitim düzeyinin daha az temsil edildiği söylenebilir. Diğer yandan yeniden belirtmek gerekir ki, NEET oldukça heterojen bir grubu ifade ettiği için İzmir ilindeki NEET olanların eğitim düzeyi dağılımları Türkiye geneli ile paralellik göstermeyebilir. Bu durum çalışmaya ilişkin bir kısıt olarak görülebilir. Ancak bu yaşlardaki gençlerin ağırlıklı olarak eğitim sürecinde olmaları ve NEET içinde oldukça düşük bir paya sahip olmaları nedeniyle bu kısıtın göz ardı edilebileceği düşünülmektedir. Bu kısıtların göz önünde bulundurulacağı gelecek çalışmalar alanyazına daha fazla katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Batı, H. A., Tetik, C. ve Gürpınar, E. (2010). Öğrenme Yaklaşımları Ölçeği Yeni Şeklinin Türkçeye Uyarlama ve Geçerlilik Güvenirlilik Çalışması. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*. 30(5): 1639-1646.
- Bayram, N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2000). *Research Methods in Education* (5. Baskı). Londra: Routledge Falmer.
- Çıngı, H. (1994). *Örnekleme Kuramı*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basımevi.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 17(3): 196-205.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Dose, J. J. (1997). Work Values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 70(3): 219-240.
- Elizur, D. (1994). Gender and Work Values: A Comparative Analysis. *The Journal of Social Psychology*. 134(2): 201-212.
- Elizur, D. (1984). Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 69(3): 379-389.
- Erkuş, A. (2016). Ölçek Geliştirme ve Uyarlama Çalışmalarındaki Sorunlar ile Yazım ve Değerlendirilmesi. *Pegem Atıf İndeksi*. 1211-1224.
- Güngör, D. (2016). Psikolojide Ölçme Araçlarının Geliştirilmesi ve Uyarlanması Kılavuzu. *Türk Psikoloji Yazıları*. 19(38): 104-112.
- Hammond, M. S., Betz, N. E., Multon, K. D. ve Irvin, T. (2010). Super's Work Values Inventory-Revised Scale Validation for African Americans. *Journal of Assessment*. 1-10.
- Hu, L.-t. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*. 6(1): 1-55.
- İlhan, Ü. D. (2019). *Kuşaklar Arası Çalışma Değerleri Algısı ve Örgüte Duygusal Bağlılık: X ve Y Kuşakları Arasındaki Farklılıklar Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnelmen, K. (2016). *An Empirical Study for the Test of Psychometric Properties of the Lyons Work Values Survey's Turkish Version*. Boğaziçi Üniversitesi ATARC: <http://tuygar.boun.edu.tr/en/empirical-study-test-psychometric-properties-lyonswork-values-survey-s-turkish-version> (11.09.2020).
- Jöreskog, K. ve Sörborn, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Lincolnwood IL: Scientific Software International.
- Kırlıoğlu, M. ve Tekin, H. H. (2019). Sosyal Adalet Savunuculuğu Ölçeğinin (SASÖ) Doğrulayıcı Faktör

- Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 21(3): 859-874.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4. Baskı). New York: Guilford Press.
- Knoop, R. (1994). Work Values and Job Satisfaction. *The Journal of Psychology*. 128(6): 683-690.
- Kubat, U. ve Kuruüzüm, A. (2010). İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15(3): 487-505.
- Leuty, M. E. ve Hansen, J.-I. C. (2011). Evidence of Construct Validity for Work Values. *Journal of Vocational Behavior*. 79(2): 379-390.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. ve Törüner, M. (1999). *Çalışma İktisadi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Lyons, S. (2003). *An Exploration of Generational Values in Life and at Work*. Kanada: Carleton University.
- Lyons, S. T., Higgins, C. A. ve Duxbury, L. (2010). Work Values: Development of New Three-dimensional Structure Based on Confirmatory Smallest Space Analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 31(7): 969-1002.
- Lyons, S., Duxbury, L. ve Higgins, C. (2005). An Empirical Assessment of Generational Differences in Work-related Values. *Human Resources Management*. 26(9): 62-71.
- Manhardt, P. J. (1972). Job Orientation of Male and Female College Graduates in Business. *Personal Psychology*. 25(2): 361-368.
- Meglino, B. M. ve Ravlin, E. C. (1998). Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research. *Journal of Management*. 24(3): 351-389.
- Meyer, J. P., Irving, P. G. ve Allen, N. J. (1998). Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. 19(1): 2-52.
- Ros, M., Schwartz, S. H. ve Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*. 48(1): 49-71.
- Sagie, A., Elizur, D. ve Koslowsky, M. (1996). Work Values: A Theoretical Overview and A Model of Their Effects. *Journal of Organization Behavior*. 17: 503-514.
- Schwartz, S. H. (1999). A Theory of Culture Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology: An International Review*. 23-47.
- Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi, Analiz ve Raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper.
- Super, D. E. ve Hoppock, R. (1950). Vocational and Educational Satisfaction. *Handbook of Applied Psychology* içinde, Vol. 1 (s.s. 12-134), Editörler D. H. Fryer ve E. R. Henry, New York: Rinehart.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulama. *Türk Psikoloji Yazıları*. 3(6): 49-73.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı). Boston: Allyn and Bacon.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: Understanding Concepts and Applications*. American Psychological Association.
- Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Uçanok, B. (2008). *The Effects of Work Values, Work Centrality and Person-Job Fit on Organizational Citizenship Behavior*. (Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Worthington, R. L. ve Whittaker, T. A. (2006). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*. 34(6): 806-838.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Zytowski, D. G. (1994). A Super Contribution to Vocational Theory: Work Values. *The Career Development Quarterly*. 43(1): 25-31.

EK 1: Lyons Çalışma Değerleri Ölçeği

Aşağıdaki ifadeler, insanların işlerinde önemli olduğunu düşündükleri çeşitli faktörleri içermektedir. İnsanlar bu faktörleri işleri ve kariyerleriyle ilgili önemli kararlar alırken göz önünde bulundurur. Bu faktörlerin hepsi eşit derecede önemli görülmez ve farklı insanlar farklı faktörlere önem verir. Lütfen aşağıdaki bölümde listelenen öğelerin her birini okuyunuz ve potansiyel bir işi kabul etmeye veya bir işte kalmaya karar verirken her birinin sizin için ne kadar önemli olduğunu işaretleyerek belirtiniz. Lütfen mevcut işiniz yerine genel olarak işler hakkında düşünmeye çalışınız.		Hiç önemli değil	Biraz önemli	Önemli	Çok önemli	Tamamıyla önemli
1	Topluma faydalı/katkı sağlayan bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
2	Diğer çalışanların işlerini organize edip yönetme konusunda yetki sahibi olmak	1	2	3	4	5
3	İşinizi nasıl yapacağınızı ve harcayacağınız zamanı planlama özgürlüğüne sahip olmak	1	2	3	4	5
4	Ücretli izin, sağlık sigortası gibi kişisel gereksinimlerinizi karşılayan ek ödenekler almak	1	2	3	4	5
5	Yaratıcılık ve orijinal düşünce gerektiren bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
6	Plan ve programların adil ve tarafsızca yönetildiği bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
7	Çalışma performansınız hakkında, zamanında ve yapıcı geri bildirimler yapan bir üst yönetime sahip olmak	1	2	3	4	5
8	Arkadaşlık kurabileceğiniz, anlayışlı, nazik ve samimi çalışma arkadaşları ile çalışmak	1	2	3	4	5
9	Canlı ve eğlenceli bir çalışma ortamında çalışmak	1	2	3	4	5
10	Sürekli öğrenme ve kendini geliştirme fırsatına sahip olmak	1	2	3	4	5
11	Özel yaşamınızla uyumlu çalışma saatlerine sahip olmak	1	2	3	4	5
12	Başkalarına bel bağlamadan, özgürce çalışma olanağına sahip olmak	1	2	3	4	5
13	Organizasyon üzerinde önemli etkisi olan bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
14	Düşünsel açıdan ilham verici bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
15	İlgi çekici, heyecan verici ve cazip bir işe sahip olmak	1	2	3	4	5
16	İş güvencesi garantisine sahip olmak	1	2	3	4	5
17	Çalışma yaşamınızla, özel hayatınız ve aile sorumluluklarınızı dengede tutmanıza olanak sağlayan çalışma koşullarına sahip olmak	1	2	3	4	5
18	Anlayışlı ve destekleyici bir yönetici ile çalışmak	1	2	3	4	5
19	İşinin ehli bir yönetici ile çalışmak	1	2	3	4	5
20	Kariyerinizde ilerleme fırsatlarına sahip olmak	1	2	3	4	5
21	Size iyi kazanç sağlayan bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
22	Başkaları tarafından çokça saygı duyulan ve prestijli bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
23	İyi yapılan işin takdir edildiği bir iş yerinde çalışmak	1	2	3	4	5
24	Eğitim ve iş hayatınız boyunca edinip geliştirdiğiniz yetkinliklerinizi kullanmanıza olanak sağlayan bir işte çalışmak	1	2	3	4	5

25	İş etkinliklerinde değişim ve çeşitlilik sağlayan bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
26	Manevi değerlerinizle uyumlu bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
27	Zorlayıcı ve çalışma azminizi artıran iş ve projeler üzerinde çalışmak	1	2	3	4	5
28	İşinizi yaparken gereksinim duyduğunuz bilgiye ulaşma olanağına sahip olmak	1	2	3	4	5
29	Çok fazla sosyal etkileşim kurmanıza olanak veren bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
30	İşletmenin üretimine katkıda bulunabilmek	1	2	3	4	5
31	Becerilerinizi geliştirebilmeniz için gereksinim duyduğunuz eğitim olanaklarına ulaşabileceğiniz bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
32	İnsanlara yardım etmenize olanak sağlayan bir işte çalışmak	1	2	3	4	5