



TİASAD

Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of Turk & Islam World Social Studies

Yıl: 5, Sayı: 19, Aralık 2018, s. 107-127

Doç. Dr. Cihan SEÇİLMİŞ

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm Fakültesi, csecilmis@ogu.edu.tr

Nur Aybike CEYLANLAR

HELAL KONSEPTLİ OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞMA İSTEĞİNİN ETİK ALGI, BİREY-ÖRGÜT UYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK AÇI- SINDAN İNCELENMESİ

Özet

Bu araştırmada, henüz niş pazar konumundaki helal turizm kapsamında, çalışanların helal konseptli otel işletmelerinde çalışma isteğinin; etik algıları, birey- örgüt uyumu ve örgütsel bağlılıkları açısından belirlenmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte çalışanların etik algıları, birey- örgüt uyumu ve örgütsel bağlılıklarının bireysel birtakım özellikler açısından farklılaşıp farklılaşmadığına da bakılmıştır. Araştırmanın örneklemini Türkiye'deki farklı illerde faaliyet gösteren helal konseptli otel işletmelerinde çalışan katılımcılar oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketler, basit tesadüfî örneklem yöntemi ile seçilen 394 çalışana yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır. Elde edilen veriler ile varyans analizi ve helal konseptli otellerde çalışma isteği ve tercihi üzerine lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, eğitim düzeyi, görev, iş tecrübesi ve örgütsel bağlılığın helal konseptli otel işletmelerinde çalışma isteğini etkilediği bulunmuştur. Etik algı ve birey-örgüt uyumu değişkenleri helal konseptli otellerde çalışma tercihi açısından anlamlı değildir.

Anahtar Kelimeler: Helal Turizm, Etik Algı, Birey-Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık

**THE INVESTIGATION OF WILLINGNESS TO WORK IN HALAL-
CONCEPT HOTELS IN TERMS OF PERCEPTION OF ETHICS, PERSON-
ORGANIZATION FIT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

Abstract

In this study, within the context of halal tourism, which is still considered to be a niche market, it was aimed to investigate the desire of employees to work at halal concept hotel enterprises with regards to their ethical perceptions, person-organization fit and organizational commitment. It was also examined whether the employees' ethical perceptions, individual-organization adaptation and organizational commitment differed from one another in terms of individual characteristics. The participants of the study consisted of the employees working at some Halal concept hotels operating in various cities in Turkey. Survey technique was used as the data collection tool in the study. The questionnaires were applied to 394 participants selected by simple random sampling method and face-to-face interviews were conducted. With the data obtained through the variance analysis, logistic regression analysis was conducted on the participants' desire and preference to work at halal concept hotels. As a result of the analyses conducted, it was found that the level of education, employee's duty, work experience and organizational commitment significantly affected their desire to work at halal concept hotel enterprises. Ethical perception and person-organization fit variables were found to be insignificant in terms of preference to work at halal-concept hotels.

Key Words: Halal Tourism, Perception of Ethics, Person-Organization Fit, Organizational Commitment.

1. GİRİŞ

21. Yüzyılda örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri ve bunu sürdürebilmeleri sahip oldukları insan kaynağına bağlıdır. Özellikle, müşteri odaklı çalışan turizm sektöründe, örgütsel hedeflere ulaşmada işgören davranışlarının önemi bilinmektedir. Örgütsel bağlılık, kişinin örgüt ile özdeşleşmesi ve birey-örgüt kimliğinin örtüşmesidir (Saldamlı, 2009). Birey-örgüt uyumu ise, örgütteki çalışanların bireysel değerleri ile örgütün değerlerinin uyumlu olmasıdır (Chatman, 1989). Yapılan çalışmalarda birey-örgüt uyumunun beraberinde örgütsel bağlılığı da getireceği belirtilmiştir (Chatman, 1989; Kristof, 1996; O'Reilly ve Chatman, 1986; Bright, 2007; Yahyagil, 2005; Kılıç, 2010).

Tüm turizm işletmelerinde olduğu gibi helal konseptli otel işletmelerinde de çalışanların örgüt ile uyumları, bireysel ve örgütsel değerlerin aynı olması önem arz etmektedir. Adaylar arasından seçim yapan yöneticilerin de örgütsel değerleri baz alarak personel işe almaları gerekmektedir (Cable ve Judge, 1995).

Türkiye'de yaklaşık olarak 200 adet helal konseptli konaklama işletmesi bulunmaktadır ve bu rakam dünyadaki toplam sayının yarısına tekabül etmektedir (MÜSİAD, 2014). Helal konseptli otel işletmelerinin sundukları hizmetler ve bu hizmetleri talep eden misafir profiline klasik otel işletmelerinden farklı olması, çalışanları da önemli hale getirmektedir. Etiğin temel ilkelerinin (dürüstlük, doğruluk, saygı, mükemmeliyeti aramak, sorumluluk vb.), helal kavramı ile

TİDSAD

örtüşmesi bağlamında çalışanların etik algıları ve ahlaki davranışları, helal konseptli otel işletmelerindeki hizmet kalitesi, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık için temel teşkil etmektedir.

Günümüzde, yaklaşık 1 trilyon 500 milyar dolarlık turizm pastasından en yüksek payı alabilmek için, öncelikle, sektördeki aktörlerin etik ilkelere uyması ve ahlaki çerçevede hareket etmesi gerekmektedir. Bu sebeple etik, turizm sektöründe hizmet kalitesi ve insan odaklılığın başrolüdür (Kozak, M.A., 2016).

İşverenleriyle uyumlu etik değerleri olan işgörenlerin, daha bütünlüyci bir uyumluluk gösterdikleri, kendi etik yönelimlerinin işverenlerinin yönelimleri ile uyumsuz olduğunu düşünenlere göre daha düşük düzeyde işinden ayrılma eğilimleri olduğu bilinmektedir (Coldwell vd., 2008: 611).

Bu çalışma helal konseptli otel işletmelerinde çalışanların etik algıları ile birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, "helal otel" kavramının içerdiği değerler ve örgütsel etik değerler ile çalışanların bireysel etik değerlerinin örtüşüp örtüşmediğini araştırmak, çalışanların örgütsel etik ortamı nasıl algıladıklarını ve bu algılarının örgüt ile uyumlarını ve örgüte bağlılıklarını etkileyip etkilemediği, etkiliyorsa ne yönde etkilediğini belirlemek, ayrıca helal konseptli otelde çalışmak öncelikli iş tercihi midir sorusuna yanıt bulmak amacıyla yapılmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. ETİK KAVRAMI

Etik, 2500 yıl öncesine dayanan bir kavram (Akoğlan Kozak ve Güçlü Nergiz, 2016:31) olarak nitelendirilse de; iyi ve kötü, doğru ve yanlış değerlendirmeleri, zarar veren davranışların önüne geçmek için toplumların ödül ve ceza uygulamaları, insanlığın varoluşundan günümüze uzun bir geçmişe sahiptir. İş hayatı ve bu ortamdaki karmaşıklığın ve güven eksikliğinin artması, örgütlerin ahlaki sorumluluklarının olması gerekliliği, çalışanların etik değerleri ve ahlaki davranışlarının önemini ortaya çıkarmıştır.

Etik kavramı, Batı dillerinde Yunanca "karakter" anlamına gelen "ethos" sözcüğünden türetilmiştir ve farklı bilim dallarınca tanımlanmıştır (Özkalp ve Kırel, 2011:503). Etiğin en basit tanımlarından biri, insanların bireysel ve toplumsal ilişkilerinin temelindeki değerleri, doğru-yanlış, iyi-kötü şeklinde ahlaksal açıdan inceleyen bir felsefe disiplini olarak belirtilmiştir (Özkalp ve Kırel, 2011:504).

Etiğin dayandığı temel ilkeler bulunmaktadır. Temel etik ilkelerinin ilki dürüstlüktür: Dürüstlük, gerçeğe sözlerin örtüşmesi, verilen söze sadık olmak ve istekleri gerçekleştirmektir. Davranışların etik olarak nitelendirilebilmesi için kişilerin diğer insanlarla iletişimde dürüst ve içten olması gerekmektedir. Yöneticilerin içten ve dürüst davranmaması, kendilerine zarar verir ve örgütte güven iklimi kalmaz, ilişkiler zedelenir (Aydın, 2012: 66-67). Güven, bir bireyin başka bir bireyin sözleri, davranışları ve kararları konusunda emin olması, onların doğrultusunda davranma arzusudur (McAllister, 1995). Örgütlerde güven ortamının yaratılması, çalışanların örgüte duygusal bağlılığının ve iş tatminlerinin artmasını, işten ayrılmak istemeyen çalışanlar olmalarını sağlar (Demircan ve Ceylan 2003).

Etiğin dayandığı diğer ilke doğruluktur. "Doğruluk, gerçeği söyleme, yani sözlerimizi gerçeğe

uydurmaktadır". Başka bir ifade ile doğruluk, kişinin bütün yaşamını ve davranışlarını gerçekler doğrultusunda sürdürmesidir (Aydın, İ., 2012:66-67). Doğruluk ilkesi sadece bireylerin değil örgütlerin de gözetmesi gereken önemli bir etik ilkedir ve aynı zamanda bir erdemdir. İlkelerden biri olan "sözünde durmak"; verdiği sözü yerine getirmek, vaatlere ve sözleşme hükümlerine bağlılık, güvenilirliktir (Kırel, 2000). Örgütlerin olduğu gibi çalışanların da verdikleri sözleri tutmaları, vaatlerini yerine getirmeleri önemli etik ilkelerden biridir (Akoğlan Kozak ve Nergiz, 2016:59).

Temel etik ilkelerinden biri de sadakattir. Arapça kökenli bir kelime olan sadakat, içten bağlılık anlamını taşımaktadır (tdk.gov.tr). Kırel'e göre (2000), içten bağlılığı, sağlam ve güçlü dostluklar kurmayı belirten sadakat ilkesi, kişilerin ailelerine, iş arkadaşlarına içten bağlılıklarını gerektirir. Çalışanların örgüte karşı sorumlulukları sadakat bilinci ile mümkündür (İşseveroğlu, 2001). Adalet de etiğin temel ilkelerindedir. Aydın (2012)'a göre adalet, bütün insanların eşit imkanlar ve toplumsal şartlarda özgür, eşit hak ve sorumluluklara sahip, toplumdaki herkes tarafından sahip oldukları erdemlerin garanti edilmesini belirten etik ve hukuk ilkesidir. Çalışanlar açısından, buldukları işyerinde örgüt yönetiminin herkese adil davranması önemlidir, eğer bireyler adaletsizlik olduğu kanısına varırlarsa bu durum onlarda gerilime neden olur (Akoğlan Kozak ve Nergiz; 2016:61). Bireylerin bu şekilde gerilim yaşamalarını engellemek ve motivasyonlarını arttırmak üzere "Denklik Kuramı" ortaya çıkmıştır. Denklik kuramına göre, çalışanın örgüt için harcadığı emek ve karşılığında elde ettiği gelir ya da ödemenin değeri eşittir (Başaran, 1991). Dolayısıyla etik ilkeleri arasında en üstte tutulan adalet ilkesi çalışanlar ve örgütler için çok önemlidir. Başkalarına yardım etmek, saygı göstermek, mükemmeli aramak, saygı göstermek, sorumluluk sahibi olmak diğer temel etik ilkelerdir (Kırel, 2000; Fromm, 2000, Cüceloğlu, 2000; Pelit ve Güçer 2007).

Temel etik ilkeler doğrultusunda bireylerin işlerini, görevlerini toplumun faydası yönünde, iyi, tam ve doğru gerçekleştirmesi etiğin ana konusudur. Bu bağlamda etik bireysel ve toplumsal (aile, meslek, iş etiği vb.) şekilde ikiye ayrılmaktadır (Akoğlan Kozak ve Nergiz; 2016:2-3).

a. Bireysel Etik: Bireysel etik, sosyal değerlerin bireylere aksetmesi, bireylerin bu değerleri benimsemesi ve kendi değerleri ile özdeşleştirmesidir (Özgener, 2004:7). Bu çalışmanın amacına yönelik olarak bireysel etik kaynaklarından din ve kişisel değerler ele alınmıştır. Birbirleriyle uyum içindeki inanç ve ilişkilerin tümü olan dinin birçok fonksiyonu vardır. Dinin insanların kendilerini güvende hissetmeleri, yaşama amacı edinmeleri, toplumdaki birlik, beraberlik ve yardımlaşmayı arttırmak gibi fonksiyonları bulunmaktadır. Dinin temeli ahlaktır. Bireylerin davranışlarını iyiye ve doğruya yönlendiren din, aynı zamanda bireysel etik ilkelerini de biçimlendirmektedir (Akoğlan Kozak ve Güçlü Nergiz, 2016:71).

Değer kelimesinin sözlükteki karşılığı: (1) Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet; (2) Bir şeyin para ile ölçülebilen karşılığı, bedel, kıymet, paha; (3) Üstün nitelik, meziyet, kıymet; (4) Üstün, yararlı, nitelikli olan kimse, (5) Bir ulusun sahip olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini kapsayan maddi ve manevi öğelerin bütünü şeklindedir (TDK, 07 Şubat 2017). Sade bir anlatımla değer, herhangi bir şeyin diğerlerine göre önemini ve konumunun ayırımına varmayı sağlayan soyut ölçü şeklidir (Kuçuradi, 1999).

Özgener (2004), kişilerin etik ilke ve değerlerinin en önemli kaynaklarından birinin kişisel

değerler olduğunu belirtmiştir. Örneğin; mali kazanım elde etmeyi isteyen ve öncelikli olarak gören bir kişi, zenginlik arzusunun destekler şeklinde bireysel etik yaklaşımı edinecektir.

b. İş Etiği: Arslan'a (2005) göre iş etiği, iş yaşamındaki bütün ahlaki problemler ile ilgilenen uygulamalı ahlak bilgisidir. İş hayatında karşılaşılan bu sorunlar, çalışanlar, çalışanlar ile yöneticiler, işletme ile iş ilişkisi içinde olanlar veya işletme ile diğer çevre faktörleri arasında ortaya çıkabilir. Başka bir tanımla, temelini doğruluk ve dürüstlüğü oluşturduğu iş etiği; genel ahlak kurallarının iş hayatında da geçerli olmasıdır, haksız rekabetten kaçınmaktır, müşterinin bağımsızlığı, sosyal sorumluluk, halkla ilişkiler gibi pek çok farklı konuyu içeren edimsel ahlak felsefesidir (Nalbant, 2005).

Etiğin uygulama alanlarından biri olan iş etiğinin temelinde işletme politikaları, etik standartlar ve nasıl hayata geçirilecekleri yer almaktadır. Drucker'ın yönetim teorisi çerçevesinde iş etiği ile ilgili üç konu üzerine önemle vurgu yapılmıştır (Schwartz, 2007):

- İşletme için kar elde etmek önemli olsa da, tek amaç bu değildir.
- İşletmeler sosyal varlıklardır ve sosyal sorumluluklara sahiptir.
- İşletmeler çalışanlarına karşı da önemli ve özel bir sorumluluğa sahiptir.

İşletmeler açısından etik dört başlıkta incelemektedir. Bunlar; örgütsel etik, işletme etiği, yönetsel etik ve meslek etiğidir. İş etiğinin örgütsel düzeyde ele alınması olarak nitelenen örgütsel etik, örgütte birlikte karar verme ve diğer faaliyetlerin temel etik ilkelere dayandırılması şeklinde de açıklanabilir (Çelik vd. 2003). Küreselleşme ile birlikte farklı kültürlerden insanların çok uluslu işletmelerde çalışması ahlaki sorunlara da yol açmıştır. Bu çalışma ortamlarında, bireylerin birbirlerini anlamaya ve birbirlerinin kültürel farklılıklarına saygılı olmaya özen göstermeleri gerekmektedir (Torlak vd. 2013).

İşletme etiği ise, örgütün kurumsal ahlakı şeklinde de nitelendirilebilir (Akoğlan Kozak ve Nergiz, 2016:76). İşletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri ve değişimleri açısından etik çok önemlidir (Sabuncuoğlu, 2009:369). Etik olmak, işletmenin karını ve yönetsel gücünü arttıracığı ve kamuoyu imajını, çalışan ilişkilerini ilerleteceği için doğru ve önemli bir faaliyettir (Demirçivi ve Yeşiltaş, 2015:4). İşletmenin iyi olarak nitelendirilebilmesi, kar elde etme gayesinin yanı sıra, düzeltilemeyecek toplumsal hasarlar vermekten uzak durması ya da en azından farkında olmadan verdiği hasarlar varsa onları düzeltmek için çabalaması ile mümkündür. Yönetsel etik, yönetimle ilgili faaliyetlerde uyulması gereken ilkeler ve kurallardır (Thompson, 1985:555). Bilgin (1997)'e göre yönetsel etik, ahlakın, bir örgüt içinde, o örgütçe belirlenmiş kurallarla beslenerek meydana gelmesidir. Diğer bir tanımla yönetsel etik, genel ahlak çerçevesindeki iyi ve olumlu tarafların, örgüt kültürü ve örgütsel amaçlara aksetmesidir (Kılavuz, 2002).

Meslek etiği, mesleklere ait ayrı kural ve ilkeler hazırlayarak, bu kural ve ilkelerin standartlaşmasına yardımcı olan uygulamalı etik alanıdır. Özellikle birebir insanlarla ilgili mesleklerde uyulması zorunlu kurallar meslek etiği olarak tanımlanabilir (Aydın, 2012:99). Fidan ve Subaşı (2014) ise meslek etiğini, meslek üyelerini, kişisel meyilleri dışında, meslek kuruluşları tarafından oluşturulmuş kurallar doğrultusunda davranmaya sevk eden ilkeler olarak açıklamışlardır.

2.1.2. Konaklama İşletmelerinde Etik Sorunlar:

Çağımızda iş hayatında kişisel çıkar, yüksek kar elde etme isteği, artan rekabet, kişisel değerler ile örgüt çıkarlarının uyuşmaması ve kültürlerarası çatışma, etik sorunlara neden olmaktadır (Frederic, 1992, aktaran Sökmen, 2016:19). Turizm sektöründeki konaklama işletmelerinde hem müşteriler hem de çalışanlar ile ilgili etik sorunlar olduğu bilinmektedir. Bu sorunların her geçen gün çoğalmasına neden olan bir takım unsurlar bulunmaktadır. Bunlar (Kılınç 2000; Valen ve Casado, 2000):

- Konaklama işletmelerinde hizmet üretilmesi,
- Üretim ve tüketimin aynı anda gerçekleşmesi,
- Müşteriler ve çalışanların aynı yerde bulunmaları,
- Ürünlerin sadece deneyimlenerek anlaşılması,
- Emek-yoğun ve sezonluk olması,
- Müşteri istek ve ihtiyaçlarının değişmesi,
- İş görenlerin psikolojilerinin ve motivasyonlarının hizmet kalitesine yansması.

Turizm sektöründe en fazla görülen ve en önemli etik sorunlar; mobbing, fiziksel ve cinsel taciz, çıkar çatışmaları, maaş ve ödüllendirme adaletsizliği, rüşvet, ticari sırların dışarıya açıklanmasıdır (Stevens, 1997; Reynolds, 2000). Araştırmacılar, turizm endüstrisinin yapısal özellikleri nedeni ile etik dışı durumlara (cinsel taciz, hırsızlık, yanıltıcı reklam, çifte rezervasyon, çevreye ve doğal kaynaklara zarar verilmesi, paydaşlarla kurulan etik dışı ilişkiler) çok açık olduğunu belirtmişlerdir (Coughlan, 2001; Payne ve Dimanche, 1996; Stevens, 2001; Wheeler, 1995; Whitney, 1990).

Helal konseptli oteller ise, turizm sektöründe henüz tam anlamıyla doyuma ulaşmamış bir pazar olan helal turizm pazarında ortaya çıkan ve yeni gelişmeye başlayan turizm işletmesi türüdür (Pamukçu ve Arpacı, 2015). Misafir profilinin istek ve ihtiyaçları, yeni bir turizm ürünü olması, pazarın büyüme hızı ve hacmi, helal konseptli otel işletmelerinde hizmet veren çalışanları da çok önemli hale getirmektedir. Bu işletmelerde çalışanların, başta helal kavramına ve turizm sektöründe var olmanın baş aktörü olan kaliteli hizmet sunumu hususuna uygun nitelikte ve bu bilinç seviyesinde hareket etmeleri gerekmektedir (Temizkan, Ceylanlar ve Şen, 2017).

2.2. BİREY-ÖRGÜT UYUMU

Bireylerin davranışlarına rehberlik eden bir takım temel değerlerin var olduğu savunulmaktadır (O'Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991) ve bu yaklaşım doğrultusunda birey-örgüt uyumu için bireysel ve örgütsel değerlerin uyuşması en önemli ve öncelikli ölçüt kabul edilmiştir (Bilsky ve Jehn, 2002:211). Alan yazındaki birey-örgüt uyumu tanımları da bu yaklaşımı destekler niteliktedir; örneğin Cable (1995) tarafından, birey ve örgüt değerleri arasındaki uygunluk olarak tanımlanan birey-örgüt uyumu daha kapsamlı bir tanımlama ile birey ve örgütün öz nitelikleri, değer yargıları ve amaçları arasındaki uyum ile bireyin kişisel özellikler ve örgüt kültürü arasındaki benzerlik şeklinde ifade edilmiştir (Kristoff, 1996).

Birey-örgüt uyumunun çalışanların davranışlarında olumlu etkileri ve yararları olduğu, birey-örgüt uyumunun artması durumunda, iş görenlerin daha mutlu, daha bağlı ve daha verimli oldukları kanıtlanmıştır (Bright, 2007).

Birey-örgüt uyumu üzerine araştırmacılar çeşitli çalışmalar yapmış ve birçok kuram ve model geliştirmişlerdir. Argyris (1967)'in birey-örgüt bütünleşmesi yaklaşımına göre, örgüt kompleks bir yapıdır ve; bireyler, gruplar, kurallar, ilkeler, değerler, yaklaşımlardan oluşan çok boyutlu bir sistemde yaşarlar. Schneider'in Çekim-Seçim-Çekişme (ASA, Attraction-Selection-Attrition) Kuramına göre bireyler, kendileri ile benzer örgütleri tercih etmektedirler, yine örgütler de yapılarına uyum gösterebilecek bireyleri işe alma yönünde hareket etmektedirler. Böylece örgüt, yapısına dahil edebildiği bireyler arasından seçim yaparken, bireyler de örgüt yapısının belirleyici öğeleri haline gelmektedir (Temizkan, Ceylanlar ve Şen, 2017). Chatman birey-örgüt uyumunu, örgütün norm ve değerleri ile bireyin değerlerinin örtüşmesi olarak tanımlamıştır (Chatman, 1989: 344- 345). Kristof-Brown'un Birey-Örgüt Uyumunu Modelinde Kristof, birey-örgüt uyumunu iş gören ve/veya örgütün, diğerinin arzu ve ihtiyaçlarını karşılama ya da işgören ve örgütün karakteristik özelliklerinin benzer olması olarak tanımlamıştır (Kwantes vd., 2007:96). Kristof-Brown vd.'nin, kişi-örgüt, kişi-grup, kişi-iş, kişi-yönetici uyumluluğu türlerine üzerine yaptıkları çalışmada, uyumluluğun; işe başvuranın, işverenin ve işgörenlerin kararlarını, davranışlarını ve tutumlarını etkili olduğu belirtilmektedir (Kristof- Brown vd., 2005: 325). Cable ve Judge (1996), birey-örgüt uyumuna hem işgörenler hem de iş arayanlar açısından yaklaşmışlardır. İş arayanlar için birey-örgüt uyumu, örgütün özellikleri ile kişisel özellikler uyumlu olduğunda gerçekleşmekte ve bireyler bu uyumun olduğu örgütleri tercih etmektedir. Birey-örgüt arasındaki uyumun belirlenebilmesi amacıyla O'Reilly III, Chatman ve Caldwell (1991), Örgütsel Kültür Profili (Organizational Culture Profile-OCP) isimli bir değerlendirme ve ölçüm aracı geliştirmişlerdir. Ölçüm sonucunda, birey-örgüt uyumunun, uyum ölçümünden 12 ay sonra iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetli üzerinde, 24 ay sonra işgören devrinde değişimler yaratacağı gözlenmiştir.

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Porter ve diğerleri, örgütsel bağlılığı "*bireyin belirli bir örgüte adanmışlık bağıyla kendini özdeşleştirme derecesi*" olarak tanımlamışlardır (Şimşek ve Aslan 2007, s.725). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ve örgütsel değerlere olan sadakatidir, başka bir anlatımla bireylerin örgütün hedeflerini ve iş için yapılması gerekenleri gerçekleştirmek için gönüllü olarak örgüte dahil olmalarıdır. Dolayısıyla çalışan ve örgüt arasında birebir kurulan bir bağ ve ilişki söz konusudur. Bireyin çalıştığı örgüt ile ilgili olumlu duygu ve düşünceleri olması, kendi menfaatleri ile örgütün menfaatlerini birbirinden ayrı görmemesi örgütsel bağlılığı ifade etmektedir (Tutar, 2016:224). Örgütsel bağlılık, çalışanın değişen şartlarda da örgütün bir üyesi olarak devam etmesi, örgütün amaçlarını içselleştirerek, o amaçlarla örgütte çalışmayı sürdürmesidir (Koçel, 2015:534). Örgütsel bağlılık, insan kaynağından en yüksek derecede faydalanılarak örgütün devamının sağlanması açısından önemlidir. İşgörenlerin örgüte bağlılığı, performans, motivasyon ve iş tatminlerinin artmasını sağlarken, işgücü devri, devamsızlık, işten ayrılma niyetinin azalması yönünde etki etmektedir (Editör Özler, Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010:2).

Allen ve Meyer'in yaptığı sınıflandırmaya göre bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır ve her boyut çalışanların örgütte kalma kararlarını farklı etkilemektedir.

Duygusal (Affective) Bağlılık: Duygusal bağlılık, çalışanların kimliklerini örgüt ile tanımlamaları ve örgüt-birey arasındaki duygusal bağı belirtir. Bireylerin duygusal olarak örgüte bağlanma arzudur ve duygusal bağlılık bireylerin örgütte kendi arzuları ile çalışmalarını sağlar (Seymen, 2008:136).

Devam Bağlılığı: Devam bağımlılığı, bireylerin örgütten ayrılmaları halinde oluşacak maliyeti göz önüne alarak ve mecburi bir şekilde çalışmayı sürdürmeleri olarak tanımlanmıştır (Editör Özler, Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010:5; Seymen, 2008:136).

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık, Wiener ve Vardi (1980)'nin bulduğu, sonrasında Allen ve Meyer'in geliştirdiği bir kavramdır. Normatif bağlılıkta bireylerin örgüte bağlılığı, bunu ahlaki bir sorumluluk olarak görmelerinden ileri gelmektedir. Normatif bağlılık, diğer bağlılık boyutlarından farklı olarak sadece bireylerin kendilerine değil, içinde yaşadıkları toplumun kültür ve değerlerine, normlarına da dayanan bir bağlılık çeşididir. Normatif bağlılığın, duygusal bağlılıktan ayrılan yönü, bireyin örgütte çalışmayı görev olarak algılaması ve örgüte olan bağlılığı doğru kabul etmesidir. Örgütten ayrılmanın meydana getireceği kayıpları hesaba almaması ise devam bağlılığından ayrılan tarafıdır (Wasti, 2000:201-202).

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma helal konseptli otel işletmelerinde çalışanların etik algıları ile birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, ‘helal otel’ kavramının içerdiği değerler ve örgütsel etik değerler ile çalışanların bireysel etik değerlerinin örtüşüp örtüşmediğini araştırmak, çalışanların örgütsel etik ortamı nasıl algıladıklarını ve bu algıların örgüt ile uyumlarını ve örgüte bağlılıklarını etkileyip etkilemediği, etkiliyorsa ne yönde etkilediğini belirlemek, helal konseptli otelde çalışmak öncelikli iş tercihi midir sorusuna cevap bulmak ve çalışanların etik algıları, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılıklarının bireysel özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışma ile helal turizm kapsamında, işgören etik algılarının birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık ile ilişkisinin ölçülmesinin, bu yeni ve hızla gelişen pazarda işletmelere ve işverenlere önemli bir bilgi sağlayacağı, insan kaynaklarının daha iyi kararlar almasına yardımcı olacağı, akademik literatür için de önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma evrenini Türkiye’deki helal konseptli otel işletmelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Resmi olarak istatistiksel bir veri olmamasına karşın yapılan bir araştırmaya göre (Oflaz, 2015) Türkiye’de 180 adet helal konseptli otel işletmesi bulunmaktadır. Bu çalışmada örneklem olarak Alanya, Ankara, Afyon, Kütahya, Muğla illerinde faaliyet gösteren helal konseptli otel işletmelerinde çalışan işgörenler seçilmiştir. Söz konusu işletmelerde çalışan işgören sayısı ile ilgili bir veri bulunmamaktadır. Zaman ve maliyet kısıtları nedeni ile kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Oldukça yaygın olarak kullanılan bu yöntemde, ankete cevap veren herkes örneğe dahil edilmektedir (Coşkun ve diğerleri, 2015:142).

Çalışmada, deneklerin sosyo-demografik niteliklerini belirlemek için kullanılan 7 maddelik soru formu ve işgörenlerin helal konseptli otellerde çalışma isteğini lojistik regresyon ile ölçmek için

sorulan 8. soru ile birlikte etik algı, örgüte bağlılık ve birey-örgüt uyumunu ölçmek için 3 ayrı ölçek kullanılmıştır.

Birey-Örgüt Uyumunu: Çalışanların bireysel algılamalarına dayalı birey- örgüt uyum düzeyi Cable ve Judge (1996) tarafından geliştirilen 3 madde ile ölçülmekte olup, Yahyagil (2005) tarafından Türkçeleştirilerek, geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılarak uygulanmış olan çalışmadan alınmış; 5’li Likert tipi bir soru formudur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Meyer-Allen (1993) geliştirdiği Arzu Watsi’nin (2001) Türkçeleştirilerek, geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapıldığı ve örgüte bağlılık kavramının üç temel boyutun her birisini özgün ölçekten alınan üçer soruyla ölçen 5’li Likert tipi bir soru formudur (Gürpınar ve Yahyagil, 2007).

Etik Algı: Etik algıyı ölçmek amacıyla kullanılan 32 soru ise, Kurnaz ve Gümüş’ün (2010) konuyla ilgili yapılmış araştırmalardan ve anket formlarından yararlanarak oluşturdukları anketten alınmıştır.5’li Likert tipi soru formudur.

1 Mart-6 Mayıs 2017 tarihleri arasında 406 adet anket toplanmıştır, bir kısmı yeterli veri ve anlamlılığa sahip olmadığından değerlendirmeye alınmamıştır. 394 adet anket üzerinde araştırma analizleri yapılmıştır. Klasik olarak, istatistiksel açıdan %95 güvenilirlik ve (+/- 5 hata payı ile) 1000’den çok eleman içeren evrenden en az 384 elemanın seçilmesi gerektiğinden, örneklem çerçevesi yüksek düzeyde tatmin edici düzeydedir (Coşkun ve diğerleri, 2015:137).

3.3. Araştırmanın Bulguları

3.3.1. Ölçme Araçlarının Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Güvenilirlik analizi, herhangi bir konuda örnekleme oluşturan birimler üzerinden veri toplamak amacı ile geliştirilen ölçme aracını oluşturan ifadelerin (yargı, önerme, sor vb.) kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile kullanılır (Görkem, 2011:98). Elde edilen katsayı, ölçeğin güvenilirlik derecesini gösterdiği için, düşük dereceli ya da güvenilir çıkmayan ölçekler; amaca hizmet etmekten uzak olarak nitelendirilir. Cronbach Alpha katsayı ve güvenilirlik dereceleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Cronbach Alpha Katsayıları ve Güvenilirlik Dereceleri

Cronbach Alpha Katsayısı	Güvenilirlik Derecesi
$0,00 \leq \alpha < 0,40$	Güvenilir Değil
$0,40 \leq \alpha < 0,60$	Düşük Derecede Güvenilir
$0,60 \leq \alpha < 0,80$	Oldukça Güvenilir
$0,80 \leq \alpha < 1,00$	Yüksek Derecede Güvenilir

Kaynak: Özdemir, 2015:112

Bu bağlamda örgütsel bağlılık anket soruları için 0,833 olarak elde edilen cronbach alpha değerine göre, örgütsel bağlılık sorularının oldukça güvenilir olduğu söylenebilir. Yine birey-örgüt uyumu soruları için de 0,787 olarak bulunan Cronbach alpha değeri doğrultusunda, birey-örgüt uyumu sorularının da oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Etik sorularının

TİDSAD

Cronbach alpha değeri ise 0,940 olarak bulunmuş, buna göre etik sorularının yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.2. Lojistik Regresyon

Lojistik regresyon analizi, son dönemlerde özellikle sosyal bilimler alanında kullanımı yaygınlaşan bir yöntemdir ve çoklu regresyonun özel bir çeşididir. Neden sonuç ilişkilerinin ortaya konulması amacıyla yapılan çoğu sosyo-ekonomik araştırmada, incelenen değişkenlerden bazıları, olumlu-olumsuz; başarılı-başarısız; evet-hayır; memnun-memnun değil şeklinde iki düzeyli verilerden oluşmaktadır. Bu türde bağımlı değişkenin iki düzeyli ya da çok düzeyli kategorik verilerden oluşması durumunda; bağımlı değişken ile bağımsız değişken/değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisinin incelenmesinde, lojistik regresyon analizi önemli bir yere sahiptir. Amaçlarından birisi sınıflandırma, diğeri ise bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak olan lojistik regresyon analizinde, bağımlı değişken kategorik veri oluşturmakta ve kesikli değerler almaktadır.

Lojistik regresyon analizi, sınıflama ve atama işlemi yapmaya yardımcı olan bir regresyon yöntemidir. Normal dağılım varsayımı, süreklilik varsayımı önkoşulu yoktur. Bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin etkileri olasılık olarak elde edilerek, risk faktörlerinin olasılık olarak belirlenmesi sağlanır. Lojistik regresyon, bağımlı değişkenin sonucunu tahmin edebilecek en sade modeli oluşturmaktır (Coşkun vd., 2015:249-254, İslamoğlu ve Alniaçık, 2014:376-377). Bu çalışmada, helal konseptli otel işletmelerinde çalışma isteği değişkenini iki kategorili bağımlı değişken olarak tanımlayıp, bunu etkileyeceği düşünülen eğitim, tecrübe, departman, görev, örgütsel bağlılık, birey-örgüt ve etik değişkenleri de bağımsız değişken olarak alınıp lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Uyum iyiliği analizi sonuçları Tablo 2’de gösterildiği gibidir.

Tablo 2: Helal Turizm Lojistik Regresyon Analizi Uyum İyiliği Testi

Uyum İyiliği	Değer	s.d.	P
Hosmer and Lemeshow Test	5,897	8	0,659
-2 Log-Likelihood	387,994		
Doğru Sınıflandırma	72,900		
Nagelkerke R ²	0,121		

Tablo 2’ye göre, helal turizm konseptinde otelde çalışma değişkenini açıklamak için oluşturulan en iyi modelin uyum iyiliğini test etmek için Hosmer ve Lemeshow test istatistiği (Model Ki-Kare İstatistiği) ve -2 Log Likelihood değeri kullanılmaktadır. Helal konseptli otelde çalışma isteğini etkileyecek bağımsız değişkenler ile bağımsız değişken ekleyip çıkarılarak oluşturulan son modelin anlamlılık sınaması Hosmer-Lemeshow ve -2 Log Likelihood testleri ile test edilir. Hosmer-Lemeshow testi için elde edilen p olasılık değeri 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan anlamlı olduğuna karar verilir. Ayrıca hesaplanan -2 Log Likelihood değeri 5,897 olarak elde edilmiştir. Bu değer, $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde 1 serbestlik dereceli ki-kare tablo değeri olan 3,84 karşılaştırıldığında, kurulan modelin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı olarak bilinen Nagelkerke R^2 değeri 0,121 olarak bulunmuştur. Modelin (Helal konseptli otelde çalışmak öncelikli iş tercihiniz midir? Evet, Hayır, sorusu) doğru sınıflandırma oranı %72,9 olarak bulunmuştur. Lojistik regresyonun avantajlarından biri, bağımlı değişken olarak bir ikilemi tanımlamak için, sadece bir olayın olma ya da olmama durumunu bilmeye ihtiyaç olmasıdır. Lojistik dönüştürme kullanılarak bu veriler analiz edilmekle birlikte, lojistik regresyon ve katsayılarının, doğrusal regresyon analizinden biraz farklı düşünülmesi gerekir. Kestirim sürecinde katsayıların, gerçekte olasılık oranına ilişkin değişim ölçüleri olduğu bilinmektedir. Katsayıların anlamlılık sınımaları Tablo 3'teki gibidir.

Tablo 3: Helal Konseptli Otelde Çalışma İsteği için Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

	<i>b</i>	S.E.	Z
Sabit Terim	-1,999	1,394	2,056
Eğitim	0,452	0,126	12,830 [*]
Tecrübe	0,192	0,108	3,165 [*]
Departman	0,002	0,043	0,002
Görev	0,592	0,240	6,062 [*]
Örgütsel Bağlılık	-0,389	0,227	2,922 [*]
Birey-Örgüt Uyumunu	-0,217	0,197	1,209
Etik	-0,038	0,283	0,018

*.İstatistiksel olarak anlamlı ($z > 1,96$)

Buna göre, sabit terim, eğitim, tecrübe, görev ve örgütsel bağlılık değişkeni için parametre değerlerinin anlamlı olduğuna karar verilmiştir. Anlamlı bulunan parametre değerleri koyu renk ile gösterilmiştir. Helal konseptli otelde çalışma isteğini beta katsayılarının işareti pozitif olması nedeni ile eğitim düzeyi, tecrübe ve görev değişkenleri artırırken, negatif olması nedeni ile örgütsel bağlılık değişkeni azaltıcı yönde etkilemektedir. Birey-örgüt uyumu ($Z=1,209 < 1,96$) ve etik ($Z=0,018 < 1,96$) değişkenlerine bakıldığında ise helal konseptli otelde çalışma isteğini etkilemedikleri görülmektedir.

3.3.3. T Testi Analizleri

Otel yeri bakımından anket sorularına verilen puanların ortalamaları karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir. Anlamlı bulunan soru grupları koyu olarak verilmiştir. Buna göre, otel yeri bakımından örgütsel bağlılık ve birey- örgüt uyumu soruları puan ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık sorularında, şehir otellerinin ortalaması (3,465), kıyı otellerinin ortalamasına (3,185) göre daha yüksek bulunmuştur. Birey-örgüt uyumu sorularında da yine şehir otellerinin ortalaması (3,726), kıyı otellerinin ortalamasına (3,354) göre daha yüksektir. Etik sorularında ise, otel yeri bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 4: Otel yerine göre, Örgütsel Bağlılık, Birey-Örgüt Uyumu ve Etik Algı soruları için Bağımsız Örneklem t testi Sonuçları

Helal Turizm Anket Soruları		N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
1) Örgütsel Bağlılık	Kıyı	85	3,185	0,728	-3,137	0,002*
	Şehir	291	3,465	0,722		
2) Birey-Örgüt U.	Kıyı	94	3,354	1,005	-3,322	0,001*
	Şehir	299	3,726	0,720		
3) Etik	Kıyı	83	4,209	0,570	1,527	0,128
	Şehir	290	4,114	0,485		

Cinsiyet bakımından anket sorularına verilen puanların ortalamaları karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir. Buna göre, cinsiyet bakımından örgütsel bağlılık, birey-örgüt ve etik soruları puan ortalamaları arasında farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 5: Cinsiyete göre Örgütsel bağlılık, birey-örgüt uyumu ve etik soruları için Bağımsız Örneklem t testi Sonuçları

Helal Turizm Anket Soruları		N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
1) Örgütsel Bağlılık	Erkek	212	3,389	0,734	-0,400	0,689
	Kadın	164	3,419	0,731		
2) Birey-Örgüt U.	Erkek	221	3,619	0,844	-0,472	0,637
	Kadın	172	3,659	0,770		
3) Etik	Erkek	215	4,129	0,502	-0,273	0,785
	Kadın	158	4,143	0,513		

Helal turizm sektöründe çalışma isteği bakımından anket sorularına verilen puanların ortalamaları karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir. Anlamlı bulunan soru grupları koyu olarak verilmiştir. Buna göre, helal turizm sektöründe çalışma isteği bakımından örgütsel bağlılık ve birey-örgüt uyumu soruları puan ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Helal Turizm Sektöründe çalışma isteğine göre Örgütsel bağlılık, Birey-Örgüt Uyumu ve etik soruları için Bağımsız Örneklem t testi Sonuçlar

Helal Turizm Anket Soruları		N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
1) Örgütsel Bağlılık	Evet	259	3,488	0,705	3,708	0,001*
	Hayır	105	3,178	0,766		
2) Birey-Örgüt U.	Evet	265	3,719	0,801	3,308	0,001*
	Hayır	110	3,415	0,834		
3) Etik	Evet	256	4,149	0,529	0,856	0,393
	Hayır	103	4,098	0,473		

* 0,05 anlam düzeyinde anlamlı

Yaş bakımından anket sorularına verilen puanların ortalamaları karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 7'de gösterilmiştir. Buna göre, yaş bakımından soruların puan ortalamaları arasında farklılık olmadığı görülmektedir. Yaş bakımından puan ortalamaları arasında fark olmadığından Tukey

Helal Konseptli Otel İşletmelerinde Çalışma İsteğinin Etik Algı, Birey-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık Açısından İncelenmesi

testi yapılmamıştır. Bundan sonraki analizlerde de puan ortalamalarında farklılık olmayan boyutlar için çoklu karşılaştırma yapılmamıştır. Farklılık yaratan boyutlar için Tukey testi uygulanmıştır.

Tablo 7: Yaşa Göre Örgütsel bağlılık, Birey-Örgüt Uyumu ve Etik Algı soruları için Varyans Analizi testi Sonuçları

Helal Turizm Anket Soruları		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
1) Örgütsel Bağlılık	Gruplar	4,033	3	1,344	2,540	0,056
	Arası	196,863	372	0,529		
	Gruplar İçi					
2) Birey-Örgüt U.	Gruplar	2,581	3	0,860	1,309	0,271
	Arası	255,628	389	0,657		
	Gruplar İçi					
3) Etik	Gruplar	0,632	3	0,211	0,822	0,482
	Arası	94,598	369	0,256		
	Gruplar İçi					

Eğitim bakımından anket sorularına verilen puanların ortalamaları karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir. Anlamli bulunan soru grupları koyu olarak verilmiştir. Buna göre, eğitim bakımından etik soruları puan ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmektedir. Etik için çoklu karşılaştırma yapıldığında, ilkokul mezunları ile lise, ilkokul mezunları ile önlisans, ilkokul mezunları ile lisans ve ilkokul mezunları ile yüksek lisans mezunları arasında farklılık bulunmuştur.

Tablo 8: Eğitime göre Örgütsel Bağlılık, Birey-Örgüt ve Etik Soruları için varyans analizi testi sonuçları

Helal Turizm Anket Soruları		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
1) Örgütsel Bağlılık	Gruplar	4,068	4	1,017	1,917	0,107
	Arası	196,829	371	0,531		
	Gruplar İçi					
2) Birey-Örgüt U.	Gruplar	3,156	4	0,789	1,200	0,310
	Arası	255,053	388	0,657		
	Gruplar İçi					
3) Etik	Gruplar	6,370	4	1,592	6,595	0,001*
	Arası	88,860	368	0,241		
	Gruplar İçi					

* 0,05 anlam düzeyinde anlamlı

Çalışma süresi bakımından anket sorularına verilen puanların ortalamaları karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir. Anlamli bulunan soru grupları koyu olarak verilmiştir. Buna göre, çalışma süresi bakımından örgütsel bağlılık ve birey-örgüt uyumu soruları puan ortalama-

ları arasında farklılık olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık için çoklu karşılaştırma (tukey) yapıldığında, 0-1 yıl süre çalışan ile 4-5 yıl çalışanlar arasında ve 0-1yıl süre çalışan ile 4-5 yıl çalışanlar arasında farklılık bulunmuştur. Birey-örgüt uyumu için çoklu karşılaştırma yapıldığında da benzer bir durum ile karşılaşmıştır.

Tablo 9: Çalışma süresine göre Örgütsel bağlılık, birey-örgüt uyumu ve etik soruları için Varyans Analizi testi Sonuçları

Helal Turizm Anket Soruları		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
1) Örgütsel Bağlılık	Gruplar	25,549	4	6,387	1,917	0,001*
	Arası	175,348	371	0,473		
Gruplar İçi						
2) Birey-Örgüt U.	Gruplar	9,974	4	2,493	1,200	0,004*
	Arası	248,236	388	0,640		
Gruplar İçi						
3) Etik	Gruplar	2,342	4	0,585	2,319	0,057
	Arası	92,888	368	0,252		
	Gruplar İçi					

* 0,05 anlam düzeyinde anlamlı

Departman bakımından anket sorularına verilen puanların ortalamaları karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 10'da gösterilmiştir. Anlamlı bulunan soru grupları koyu olarak verilmiştir. Buna göre, departman bakımından örgütsel bağlılık, birey- örgüt uyumu ve etik soruları puan ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık için çoklu karşılaştırma yapıldığında, FO ile mutfak ve FO ile diğer departmanların farklılığa sebep olduğu görülmüştür. Birey-örgüt uyumu için benzer sonuca ulaşılmıştır. Etik için çoklu karşılaştırma yapıldığında ise, FO ile HK ve FO ile F&B departmanları farklılığa sebep olmuştur.

Tablo 10. Departmana göre Örgütsel bağlılık, birey-örgüt ve etik soruları için Varyans Analizi Testi Sonuçları

Helal Turizm Anket Soruları		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
1) Örgütsel Bağlılık	Gruplar	14,601	10	1,460	2,861	0,002*
	Arası	186,295	365	0,510		
Gruplar İçi						
2) Birey-Örgüt U.	Gruplar	13,543	10	1,354	2,114	0,023*
	Arası	244,666	382	0,640		
Gruplar İçi						
3) Etik	Gruplar	8,069	10	0,807	3,351	0,001*
	Arası	87,161	362	0,247		
	Gruplar İçi					

* 0,05 anlam düzeyinde anlamlı

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Yapılan analiz sonuçlarına göre, helal konseptli otellerde çalışanların etik algı, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Özkaya, Kocakoç ve Karaa (2006) örgütsel bağlılık ile cinsiyet faktörü arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların birbiri ile çelişen sonuçlar ortaya koyduğunu, bu iki faktör arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Mathieu ve Zajac'ın (1990) araştırması ise bireyin örgütü algılaması açısından cinsiyet faktörünün etkili olduğu yönündedir. Yücel ve Çetinkaya (2016) da çalışmasında cinsiyet ile örgütsel bağlılık faktörleri arasında pozitif yönde, ancak oldukça zayıf bir ilişki bulmuştur. Araştırma kapsamındaki helal konseptli otellerde çalışanların cinsiyet bakımından etik algı, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılıkları arasında bir fark bulunmayışı diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Bu sonuç, araştırmanın çalışma alanını oluşturan helal konseptli otel işletmeleri ile ilgili bir farklılık olabilir. Helal konseptli otel işletmelerinin buldukları yere göre (kıyı şeridi veya şehir), çalışanların anket sorularına verdikleri cevaplarda örgütsel bağlılık ve birey-örgüt uyumlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Otel yeri bakımından etik algı soruları puan ortalamalarında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgulara göre, otel yerinin etik algıyı etkilemediği, ancak örgütsel bağlılık ve birey-örgüt uyumunu etkilediği ifade edilebilir. Helal konseptli otellerde çalışma isteği bakımından örgütsel bağlılık ve birey-örgüt uyumu ifadeleri puan ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmektedir. Yaşa göre soruların puan ortalamaları farklılık göstermezken, eğitim bakımından etik soruları puan ortalamalarında farklılık olduğu görülmektedir. Etik için çoklu karşılaştırma yapıldığında, ilköğretim mezunları ile lise, ilköğretim mezunları ile önlisans, ilköğretim mezunları ile lisans mezunları arasında farklılık bulunmuştur. Eğitim düzeyi arttıkça, etik algı düzeyi de artmaktadır. Etik algı, eğitim düzeyi ile ilişkilidir, bu nedenle helal konseptli otel işletmelerinde çalışanların eğitim düzeylerine önem verilmelidir. Yine analiz sonuçları, çalışma süresinin birey-örgüt uyumunu ve örgütsel bağlılığı etkilediğini göstermektedir.

Örgütsel bağlılık için çoklu karşılaştırma (tukey testi) yapıldığında, 0-1 yıl süre çalışan ile 4-5 yıl çalışanlar arasında farklılık bulunmuştur. Birey-örgüt uyumu için çoklu karşılaştırma yapıldığında da benzer bir durum ile karşılaşmıştır. Bu sonuç Gümüş, Hamarat ve Erdem'in (2003:997) araştırma sonuçlarından biri olan çalışma süresine göre bağlılığın arttığına dair bulguları ile örtüşmektedir. Örgütte çalışma süresinin uzamasının, çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini arttıracakları yapılan diğer çalışmalarla da desteklenmiştir (Meyer ve Allen, 1984; Dyne vd., 1994). Ancak birey-örgüt uyumu açısından Yılmaz (2016)'ın Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi çalışanları üzerine yaptığı araştırmasına göre, çalışma süresi bakımından birey-örgüt uyumunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Çalışılan departman, etik, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Önbüro departmanında çalışanlar, mutfakta ve diğer departmanlarda çalışanlara göre örgütsel bağlılık ve birey-örgüt uyumu düzeyleri bakımından farklılık göstermiştir. Etik algı düzeyi açısından da yine önbüro departmanı çalışanları ile yiyecek-içecek ve kat hizmetleri çalışanları arasında farklılık söz konusudur. Bu sonucun, önbüro departmanında çalışanların eğitim düzeylerinin daha yüksek olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Helal konseptli otelde çalışma isteğini lojistik regresyon ile ölçmek üzere cevabı evet veya hayır olan, " Helal konseptli otelde çalışmak öncelikli iş tercihiniz midir?" sorusu sorulmuştur. Bu soruya 268 kişi evet cevabı

verirken, 110 kişi hayır cevabını işaretlemiş ve 16 kişi de bu soruyu cevaplandırmamıştır. Sorulan bu soru ile doğru bir sınıflandırma yapıldığı görülmüştür. Bu sınıflandırmaya göre, araştırmaya katılan çalışanların çoğunun işyeri seçiminde ilk tercihlerinin helal konseptli oteller olduğu söylenebilir. Helal konseptli otelde çalışma isteği değişkenini iki kategorili bağımlı değişken olarak tanımlayıp, bunu etkileyeceği düşünülen eğitim, tecrübe, departman, görev, örgütsel bağlılık, örgüt-birey ve etik değişkenleri de bağımsız değişken olarak alınıp lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, eğitim düzeyi, görev, iş tecrübesi ve örgütsel bağlılığın helal konseptli otel işletmelerinde çalışma isteğini etkilediği belirlenmiştir. Araştırmanın temel sorusu olan “etik algı, helal konseptli otellerde çalışma isteğini etkiliyor mu” sorusunun cevabı olarak lojistik regresyon bulgularına göre, etkilemediği söylenebilir. Ayrıca birey-örgüt uyumu da helal konseptli otellerde çalışma tercihi açısından anlamlı değildir. Araştırma bulgularına göre çalışma süresi, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemektedir, personel devir hızı helal konseptli otel işletmelerinin üzerinde durması gereken bir konudur; turizm sektörünün dinamik yapısı ve özellikle kıyı şeridindeki sezonluk çalışanlar gözönüne alındığında, öncelikle; örgütsel bağlılığı artırmak ve birey-örgüt uyumunu sağlamak için sosyalizasyon süreçlerini doğru uygulamak, personele eğitimler vermek, bir sonraki sezonda yine aynı personel ile çalışmaya özen göstermek başlıca dikkat edilmesi gereken faaliyetler olmalıdır. Tüm bu çalışmalardan önce de, personel seçiminde etik algı düzeyleri ölçülmeli, helal turizm kavramını bilen ve kişisel değerleri etik ve helal kavramı ile uyumlu adaylar işe alınmalıdır. Turizme dair evrensel etik ilkeler olmasına karşın, çalışanların meslek etiğine dair algı düzeylerinin yükselmesi ve etik konusunda rehber niteliği taşıması açısından, sektör paydaşlarının “turizm meslek etiği el kitapçığı” oluşturmaları gerekmektedir. Yine turizm liselerinin ve üniversitelerin turizm eğitimi veren bölümlerinin dersleri arasına meslek etiği ile ilgili zorunlu ders müfredata ilave edilmelidir. Helal konseptli otel işletmelerinde ise, insan kaynakları departmanı tarafından hizmet içi eğitim şeklinde ve işe ilk girişteki oryantasyon eğitimleri ve sosyalizasyon sürecinde “helal turizm”, “helal otel” konularında ayrıntılı eğitim programları uygulanmalıdır. Sertifika (helal otel) şartlarında da bu eğitimler periyodik olarak zorunlu kılınmalıdır. Ayrıca, çalışanların etik algı düzeylerinin yükselmesi için örgütsel etik standartlar belirlenmeli, bu standartlara uymayanların nasıl bir yaptırımla karşılaşacakları belirtilmelidir. Çalışanların iş ile ve örgütle ilgili konularda görüşlerine değer verilmeli, etik dışı bir davranış ya da durum ile karşılaşan personel, konuyu korkmadan yönetime ya da belirlenmiş bir departman / birime (insan kaynakları gibi) iletibilmelidir. En önemlisi de çalışanların rol model alabileceği yöneticilerin ya da örgütteki liderlerin etik konusunda örnek davranış ve yaklaşımlar sergilemeleridir.

Araştırma helal konseptli otel işletmelerindeki çalışanların etik algıları, örgüte bağlılıkları ve örgüt ile uyumlarını ve yine bu doğrultuda çalışanların çalışma isteği bakımından helal konseptli otel işletmelerine yönelik düşüncelerini ortaya koymuş olması nedeni ile başta helal konseptli otel işletmelerinin yöneticileri ve diğer sektör paydaşları için önemli değerlendirmeler sunmuştur. Çalışanlara yönelik yapılan ilk çalışma olması sebebi ile de helal oteller ve helal turizm konusunda çalışmak isteyen diğer araştırmacılara da yol gösterici ve katkı sağlayıcı olacaktır.

KAYNAKLAR

- Akoğlan Kozak, M. (2006). Otel İşletmelerinde Kat Hizmetleri Yönetimi, 5. Basım, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Akoğlan Kozak, M. (2016). Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar. Ankara: Detay Yayıncılık, 6. Baskı, s: 77.
- Argyris, C. (1964). Integrating the individual and the organization. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Arslan, M. (2005). İş ve Meslek Ahlakı, Siyasal Kitabevi, 2. Baskı, Mart 2005, Ankara. Backhaus, K. (2003). "Importance of Person-Job Fit to Job Seekers", Career Development International 8(1):21-26, February 2003.
- Aydın, İ. (2012). Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik, 5. Basım, Pegem Akademi, Ankara.
- Başaran, İ.E. (1991). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bilgin, K.U. (1997). "Kamu Yönetiminde Yönetmel Etiğın Yönetim Ölçeğinde Değerlendirilmesi", 21. Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildiri Kitabı, Ankara, TODAİ, 12-26.
- Bilsky, W., & Jehn, K. A. (2002). Organisations kultur und individuelle Werte: Belege für eine gemeinsame Struktur [Organizational culture and individual values: Evidence for a common structure]. In M. Myrtek (Ed.), Die Person im biologischen und sozialen Kontext (pp. 211–228). Go ttingen, Germany: Hogrefe. Retrieved from [http://Miami.unimuenster.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-1535/Bilsky Jehn.pdf](http://Miami.unimuenster.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-1535/Bilsky_Jehn.pdf)
- Bright, L. (2007). "Does Person-Organization Fit Mediate Relationship Between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees", Review of Public Personnel Administration, Volume 27, Number 4, Sage Pub., December 2007.
- Cable, D.M., Judge, T.A.(1995), "The Role of Person-Organization Fit in Organizational Selection Decisions", (CAHRS Working Paper:95-07). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/197>
- Chatman, J.A. (1989). "Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit". Academy of Management Review, 14, 333-349.
- Coldwell, D. A., Billsberry, J., MeurS V. N. ve Marsh, P. J. (2008). The effects of person-organization fit on employee attraction: towards a testable explanatory model.Journal of Business Ethics, 78, 611-622
- Coşun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS UYGULAMALARI, Sakarya Yayıncılık, 8. Baskı, Mart 2015, Sakarya.
- Coughlan, R. (2001) An Analysis of Professional Codes of Ethics in the Hospitality Industry. Hospitality Management 20:147–162.

- Cüceloğlu, D. (2000). *İçimizdeki Çocuk*, 24. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çelik, A., Akgemci, T. Ve Aydoğan, E. (2003). ‘‘Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Etik: Yönetim Kuramları Açısından Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım’’, *Etik 2003: 1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi Bildiri Kitabı*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi (HÜEM):574- 588.
- Dyne, L. V., Ang, S. ve Botero I. C. (2003) ‘‘Conceptualizing Employee Silence And Employee Voice As Multidimensional Constructs’’, *Journal of Management Studies*, 40(6): 1359-1392.
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 139 -150.
- Demirçivi, B.M. ve Yeşiltaş, M. (2015). *Etik Kodları ve Turizm*, Ankara, 2015, 1. Baskı, Detay Yayıncılık.
- Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu S. (2010). *Örgütsel Bağlılık*. (Editör: Derya Ergun Özler). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. İstanbul, Ekin Yayın Evi, 2010.
- Fidan, M.E.; Subaşı, Ş. (2014)‘‘Muhasebe Meslek Mensubu Adaylarının Etik Algıları: İstanbul İli Örneği’’, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (64); 111-130.
- Fromm, E. (2000). *Sevme Sanatı*, (Çeviren I.Gündüz), Say Kitap Yayınları, İstanbul.
- İslamoğlu, A.H., Ü. Alniaçık (2014), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, İstanbul: Beta Basım
- İşseveroğlu, G. (2001), ‘‘İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik’’, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:8, Sayı:2, s.55-67.
- Gümüş, M., Hamarat, B. ve Erdem, H., Örgütsel Bağlılığın İş Mükemmelliği İle İlişkinin Otel İşletmelerinde Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Üniversitesi (22-24 Mayıs 2003), ss. 987-998, Afyon, 2003.
- Gürpınar, G. & Yahyagil, M. Y. (2007). ‘‘Örgütsel adalet, lider-üye değişimi ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişki’’. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 25-27 Mayıs 2007. Sakarya: Sakarya Üniversitesi yayınları, 296-303.
- Kılavuz, R. (2002). ‘‘Yönetsel Etik ve Halkın Yönetsel Etik Oluşumuna Etkileri’’, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Aralık 2002, Cilt:26, No:2, s:255-266.
- Kılıç, K. C. (2010). ‘‘Bireysel ve Örgütsel Değerler Arasındaki Uyumun Çalışanların İş davranışlarına Etkileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma’’, *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 19, S. 1, 2010, s. 20-35
- Kılınç, İ. (2000). ‘‘İş Etiği Kapsamında Otel Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Etik Sorumluluklarının İzmir’de Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Öğrenimi Gören Öğrencilerin Bakış Açılı ile Değerlendirilmesi’’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:2, Sayı:3.

- Kirel, Ç. (2000), Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları: no.1211, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları; no.168
- Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, İstanbul, 16. Baskı, Eylül 2015, s.534.
- Kristof, A.L. (1996), "Person-Organization Fit : An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications", Journal of Personnel Psychology, Vol. 49, p. 1-49)
- Kristof-Brown, Amy L., Zimmerman, Ryan D., Johnson, Erin C.; "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit", Personnel Psychology, Cilt.58, 2005, s.281-342.
- Kuçuradi, İ. (1999). Etik, Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara.
- Kurnaz, N. ve Gümüş, Y. (2010), "Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin Muhasebe Mesleği İle İlgili Etik Dışı Davranışlara İlişkin Algı Analizi: Dumlupınar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Örneği", Muhasebe ve Finansman Dergisi, 46, 157-174.
- Kwantes, C. T., Boglarsky, C. Ve Arbour, S. (2007). "Organizational Culture Fit and Outcomes in Six National Contexts: An Organizational Level Analysis", Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict, ABI, Inform Global, 2007.
- Mathieu, J.E., Zajac, D.M., (1990), "A review of meta analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment", Psychology Bulletin, 108, 951-995.
- Mcallister, D.J., (1995). "Affect And Cognition Based Trust As Foundations Of Interpersonal Cooperation in Organizations", Academy Of Management Journal, 38: 24-59
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the "Side-bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. Journal of Applied Psychology, 69, 372-378
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, Journal of Applied Psychology, 78 (4), 538-551 (1993).
- Nalbant, E. (2005). "İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı", Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, cilt:12, sayı:1, s:193-201.
- OFLAZ Musa: (2015). "Turistik Ürün Çeşidi Olarak Helal Turizm Konsepti Uygulayan Konaklama Tesislerinde Müşteri Algıları" Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir
- O'Reilly, C. A., III, & Chatman, J. 1986. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization of prosocial behavior. Journal of Applied Psychology, 71: 492-499.

- O'Reilly III, Charles, Chatman, Jennifer, Caldwell, David F. (1991). "People and Organization Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person- Organization Fit", *Academy of Management Journal*, Vo.34, No.3, 1991.
- Özgener, Ş., (2004). *İş Ahlakının Temelleri Yönetimsel Bir Yaklaşım*, Nobel Yayın, Yayın No:642, Ankara.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, Ekin Basım-Yayım, Ekim 2011, 5. Baskı, s:503-540), Bursa.
- Özkaya, O. M., Deveci,Kocakoç, İ. ve Karaa, E. (2006). "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması", *Yönetim ve Ekonomi*, 13(2).
- Pamukçu, H. Ve Arpacı, Ö. (2015). "Helal Konseptli Otel İşletmeleri: Türkiye'deki Mevcut Durum Üzerine Bir Araştırma", 1.Uluslararası Türk Dünyası Turizm Sempozyumu, Kasım 2015.
- Payne, D. Dimanche, F. (1996), "An ethics model". *Journal of Business Ethics*, 15 (9), ss. 997–1007.
- Pelit, E. Ve Güçer, E. (2007). "İşletme Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Davranışlarının İş Etiği Kapsamında Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma", *Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, Nisan 2007.
- Reynolds P. (2000). "Profit and Principles: Business Ethics in Hotel Management Companies in Asia", *Australian Journal of Hospitality Management*, 2000; 7(1):1-13.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, MKM Yayıncılık, Şubat 2009, Bursa.
- Schwartz, M. (2007) "The "business ethics" of management theory", *Journal of Management History*, Vol. 13 Issue: 1, pp.43-54
- Seymen A., O. (2008). *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma*, Detay Yayınları 235, 1. Baskı, Haziran 2008.
- Sökmen, A. (2016). *Meslek Etiği, Örgütsel ve Yönetimsel Etik*, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Detay Yayınları, 1. Baskı, Ankara.
- Stevens B. (1997). "Hotel Ethical Codes: a Content Analysis", *International Journal of Hospitality Management*, 1997; 16(3): 261-271.
- Şimşek, B. (2001). "İşletmelerde Çıkar Çatışmasından Kaynaklanan Etik Sorunlar", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2001, Cilt:3, Sayı:1, Sıra:3, No:98
- Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr> , 5 Şubat 2017, 20 Şubat 2017
- Temizkan, R., Ceylanlar, N.A., Şen, B. (2017). "Helal Otel Konseptinde Hizmet Veren Konaklama İşletmelerinde Personel Seçim Kriterleri Ve Klasik Otel İşletmeleri İle Karşılaştırılması", 1. Uluslararası Helal Turizm Kongresi 7-9 Nisan 2017, Alanya.
- Thompson, D. F., (1985). "The Possibility of Administrative Ethics", *Public Administration*

Review, September-October, pp.555-61.

- Torlak, Ö., Özdemir, Ş. ve Erdemir, E. (2013). İş Ahlâkı Raporu 2013. İstanbul: İGİAD Yayını.
- Saldamlı, A. (2009), İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı, Ankara: Detay Yayıncılık, 1.Baskı.
- Stevens B. (1997). "Hotel Ethical Codes: a Content Analysis", International Journal of Hospitality Management, 1997; 16(3): 261-271.
- Valen, G. Ve Casado, M. (2000). "Ethical Principles for the Hospitality Curriculum", Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 41(2): 44-51.
- Wasti A. (2000), "Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi", 8. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiriler Kitabı, Nevşehir; 25-27 Mayıs.
- Wheeler, M. (1995) Tourism Marketing Ethics: An Introduction. International Marketing Review 12:38-49.
- Whitney, D. (1990) Ethics in the Hospitality Industry: With a Focus on Hotel Managers. International Journal of Hospitality Management 9(1):59-68.
- Wiener, Y. and Vardi, Y. (1980). Relationship between Job, Organization and Career Commitments and Work Outcomes: An Integrative Approach", Organizational Behavior and Human Performance, Volume: 26, pp. 81 - 96.
- Yahyagil, M. Y. (2005). "Birey ve organizasyon uyumu ve çalışanların iş tutumlarına etkisi." Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 24: 137-149.
- Yılmaz, A. ve Bahadır, S. (2011). Otel İşletmelerinde Önbüro Çalışanlarının Etik Algılarına Yönelik Bir Araştırma. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(3), 21-40
- Yücel İ., Çetinkaya B. , "Birey-Örgüt Uyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği", Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi, cilt.-8, ss.-31-45, 2016