

ÇALIŞMA YERİ TERCİHİNDE İŞLETMELERİN İŞ ETİĞİ UYGULAMALARININ ÖNEM DERECESİ: ORTAÖĞRETİM DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

The Effects of Business' Ethical Applications
on Work Place Preference: A Field Research on
Secondary Level Students of Tourism Education

Gönderim Tarihi: 24.08.2016

Kabul Tarihi: 23.11.2016

Eray POLAT*
Serkan ÇALIŞKAN**
Ömer L. MET***

ÖZ: Turistik hizmetlerin emek-yoğun karakteri turizm işletmelerinin çalışanlara karşı yerine getirmesi gereken etik ilkeleri önemli hale getirmektedir. Kimi zaman bu etik ilkeler çalışanların, çalışma yerlerini seçerken de etkili olabilmektedir. Bu çalışmada da turizm işletmelerinin iş etiği uygulamalarının muhtemel turizm çalışanı adayları olan ortaöğretim düzeyindeki turizm öğrencilerinin çalışma yeri tercihindeki önem derecesini belirleyebilmek amaçlanmaktadır. Bu kapsamda Bursa ilinde turizm eğitimi verilen bir ortaöğretim kurumunda yüz yüze görüşme yöntemine göre anket tekniği ile 75 kişiden veri toplanmıştır. Elde edilen veriler yüzde ve frekans dağılımları, aritmetik ortalama ve açıklayıcı faktör analizi aracılığıyla değerlendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi yardımıyla modelin uygunluğu test edilmiş; değişkenler arası ilişkileri belirleyebilmek için bağımsız örneklem t testi ve ANOVA kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre en çok önem verilen etik ilkeler iş kazaları ve cinsel taciz konuları dahilinde iken en az önem verilen etik ilkeler topluma yönelik sosyal sorumluluk faaliyetleri ve sendikal haklar konusundadır. Ayrıca cinsiyetin etik ilkelere verilen önem düzeyinde anlamlı farklılıklar taşıdığı tespit edilmiştir. Turizm işletmelerinin etik ilkeler doğrultusundaki beklentilere cevap vermesi, nitelikli çalışanları işletmelere çekebileceğinden büyük öneme sahip bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik, İş Etiği, Turizm Öğrencileri, Çalışma Yeri Tercihi.

* Arş. Gör., Balıkesir Üniversitesi/Turizm Fakültesi/Turizm İşletmeciliği Bölümü, eraypolat38@gmail.com

** Öğretmen, Bursa Celal Sönmez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, caliskanserkan@hotmail.com

*** Yrd. Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi/Turizm Fakültesi/Rekreasyon Yönetimi Bölümü, omer_met@hotmail.com

ABSTRACT: The labor-intensive character of tourism services increases the importance of ethical principles which tourism institutions have to fulfill against their employees. Sometimes these ethical principles have an effect on identifying working places of employees. This study aims at investigating the effects of tourism institutions' ethical applications on workplace preferences of prospective students at secondary level. In this context, the data were collected from 75 persons through a face to face survey, in a secondary school in Bursa. The percentages, the frequency distributions, the means of collected data were calculated and exploratory factor analysis was performed. The appropriateness of the model was tested by means of confirmatory factor analysis, independent samples t-test and ANOVA tests were used so as to explore relationships between the variables. According to the study results, the most important ethical principles were related to labor accidents and sexual harassment issues. Whereas the least important ethical principles were about the issues of social responsibilities and union rights. It has been determined gender is also a statistically significant factor in terms of importance given to ethical principles. The respond of tourism establishments to the needs in accordance with ethical principles is a crucial issue because it attracts qualified employees to the establishment.

Keywords: Ethics, Business Ethics, Tourism students, Work Place Preference.

GİRİŞ

Sosyal, kültürel ve ekonomik bir faaliyet olarak turizm tüm dünya çapında oldukça hızlı bir ivme ile büyümektedir. Bu büyümenin etkisi ile uluslararası ve ulusal ölçekte birçok işletme turizm sektörüne yatırım yapmakta ve böylece turistik hizmet üreten işletmelerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu sonuç ise turizm sektöründeki çalışan sayısının artması şeklinde bir başka sonucu beraberinde getirmektedir. Turistik hizmetlerin büyük oranda insan eli ile yerine getirilmesi konusu da işletmelerin başarısında çalışanların oldukça önemli bir yer teşkil etmesine neden olmaktadır (Simat vd, 2012: 121). Bununla birlikte nitelikli çalışanları işletmede çalışabilmeye ikna edebilmenin önemli ölçütlerinden biri işletme içerisinde her konuda ve özellikle de çalışanlara yönelik olarak etik ilkelere dayalı bir örgüt iklimi sağlamaktan geçmektedir.

Turizm sektöründe etik konusu, işletme, çalışan, tedarikçi, ziyaretçi ve çevre gibi birçok farklı boyutu kapsayacak şekilde geniş bir biçimde incelenebilir. Bu çalışmada etik konusu işletme – çalışan ekseninde incelenmiş, diğer boyutlar kapsam dışı bırakılmıştır. Ayrıca işletme – çalışan boyutuyla bakıldığında da işletmelerin çalışanlardan işe geç gelmemek, kurum kaynaklarını israf etmemek, kurum bilgilerini başka kurum ya da kişilerle paylaşmamak, müşteriye gereken şekilde davranmak vb. konularda (Arslan ve Berkman, 2009: 86); çalışanların ise işletmelerden cinsiyet-ırk-inanç- siyasal tercihinden dolayı ayırım yapmamak, sendikal haklara saygı göstermek, güvenli bir çalışma ortamı sun-

mak, cinsel taciz ya da mobbing gibi fiziksel ve psikolojik baskı olaylarında taviz göstermemek gibi konularda etik ilkelere uygun olacak şekilde beklentileri olabilmektedir.

Bu çalışmada yukarıda sayılan ve çift yönlü olan işletme – çalışan ilişkisinden, sadece çalışanların işletmelerden bekleyebileceği etik ilkeler ekseninde bir inceleme yapılmış ve bu ilkelere hangisi ya da hangilerinin çalışma yeri tercihinde ne derece etkili olduğu araştırılmıştır. Yapılan araştırma ise lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik yapılmış araştırmaların bulunması (Pelit ve Arslantürk, 2011) ancak ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik yapılmış araştırmaların bulunmaması nedeniyle ortaöğretim öğrencileri ile yürütülmüştür. Diğer bir ifadeyle bu araştırma literatürdeki araştırmalardan farklı olarak ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin görüşlerini yansıtmaktadır. Bu noktadan hareketle çalışmanın öncelikli amacı, ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin çalışma yeri tercihinde işletmelerin sahip olması gereken etik ilkelere hangisi ya da hangilerinin öne çıktığını tespit etmektir.

Çalışmada öncelikli olarak literatür taraması yapılmış ve konu ile ilgili yapılmış çalışmalar özetlenmiştir. Ardından alan araştırmasından elde edilen bulgular ortaya konulmuş ve bazı değerlendirmeler yapılmıştır. Son olarak çalışmadan elde edilen sonuçlar ifade edilmiş ve bazı önerilerde bulunulmuştur.

LİTERATÜR TARAMASI

Etik, içerik belirleyebilme ve tanım yapabilme noktasında zorluklar yaşanan ve son yıllarda gerek literatürde gerekse de birçok tartışma ortamında gündem maddesi olabilen konulardan biridir (Şahin, 2011: 22). Bir görüşe göre etik, doğru ve yanlışın ahlaki ilkeler özelinde ele alınması iken (Aslan ve Kozak, 2006: 50); bir diğer görüşe göre, doğru ve yanlışın, iyi ve kötünün, ahlak ve ahlaksızlığın sistematik bir biçimde incelendiği disiplindir (Brinkmann, 2002: 159; Hatcher, 2004: 35). Pieper (2012: 29)'ın ifadeleriyle denilebilir ki etik, neyin iyi olduğunu söylemez, iyi bir şeyin iyi olduğu yargısına nasıl varıldığını söyler. Bu bakımdan etik, ahlak üretmez, ahlak üzerine konuşur.

İş etiği kavramı ise genel etik kavramından çok farklı değildir (Sahin ve Kazoglu, 2015: 1). Esasında iş etiği farklı etik kurallar taşımamakta; sadece temel etik kurallarının iş hayatına yansımaları olarak ifade edilmektedir (Fennell, 2006: 154; İyitoğlu, 2015: 83). Bu noktada iş etiği, iş ortamında doğru ve yanlış ayırt eden ve ahlaken doğru olan davranışa yönlendiren kural, standart, kod ve ilkeler bütünü olarak tanımlanabilir (Dimitriou, 2012: 8). Yani bir davranış toplum içinde etik dışı olarak değerlendiriliyorsa, işletme içinde de etik dışı olarak değerlendirilmelidir (Şahin, 2011: 85; Simat vd, 2012: 114).

Hangi davranışların etik, hangi davranışların etik dışı olduğu konusu ülkeye, işletmeye ya da işletme yöneticilerine göre (Stevens, 2001: 233) değişebilmektedir. Zira ülkelerin ve işletmelerin kültürel yapıları ve iş yapma anlayışları (Donaldson ve Dunfee, 1999: 47); bireylerin ise doğruluk ya da adalet algılamaları (Pelit ve Arslantürk, 2011: 165) farklı farklı olabilmektedir. Bu bakımdan her ülkeye, her işletmeye ya da her bireye göre değişmeyen etik standartların ortaya konması oldukça zor bir meseledir. Ancak bu konuda ISO (International Standards Organization) serisinin devamı olarak geliştirilen Social Accountability 8000 (SA 8000) standartları önemli bir kılavuz niteliği taşımaktadır. Bu standartlar Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafında BM Çocuk Hakları Komisyonu ve İnsan Hakları Bildirgesi çerçevesinde hazırlanmıştır. SA 8000; çalışma saatleri, ücretlendirme, çocuk işçi çalıştırma, işyerinde sağlık ve güvenlik, toplu sözleşme hakkı, örgütlenebilme hakkı, ayrımcılık ve disiplin uygulamaları gibi konulardaki sorunlara düzenlemeler getirmektedir (Pelit ve Arslantürk, 2011: 166). Bu konular işletmelerce dikkate alınması gereken etik ilkeler olarak dört başlık altında toplanmış ve Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: İşletmelerce Dikkate Alınmasında Fayda Sağlayacak Bazı Etik Uygulamalar

Çalışanlar ile İlgili Olarak: <ul style="list-style-type: none">• İş güvenliği sağlanmalı (örneğin iş yerinde sağlığı ve emniyeti tehdit edici ortam olmamalı),• Liyakat ilkesi uygulanmalı (örneğin kayırma ve torpile fırsat verilmemeli)• Çalışanın özel hayatına saygı gösterilmeli,• Çalışanın iş hayatından tatmin olabilmesi için önlemler alınmalı (örneğin kişinin iş özelliklerinin kuvvetlendirilmesi, iletişim becerisinin zenginleştirilmesi).
Tüketiciler ile İlgili Olarak: <ul style="list-style-type: none">• Ürün/hizmet güvenliği ve kalitesi sağlanmalı,• Garanti süre ve şartları bakımından yanıltıcı davranılmamalı,• Yanıltıcı paketleme ve yanıltıcı reklam gibi yanıltıcı pazarlama uygulamaları yapılmamalı.
Çevre ile İlgili Olarak: <ul style="list-style-type: none">• Canlılara, doğal kaynaklara ve doğaya zarar verilmemeli,• Çevre kirliliğine yol açılmamalı.
Toplum ile İlgili Olarak: <ul style="list-style-type: none">• “İyi vatandaş” ilkesine uygun olarak devletin yasa ve yönetmeliklerine uymalı,• Vergisini ödemeli,• Toplumsal yaşamı zenginleştirecek sosyal-kültürel vb. etkinliklere katkıda bulunmalıdır.

Kaynak: Pelit ve Güçer, 2004: 69.

Turizm işletmeleri bu etik ilkeleri uygulamaya koyarak tüketici, çevre ve toplum ile birlikte özellikle çalışan yönüyle etik bir iklim oluşturmalıdır. Çünkü artık günümüzde çalışanlar etik ilkelerin benimsendiği işletmeleri daha çok tercih etmektedir. Ancak bazı araştırmalar göstermektedir ki, otel yönetimi-çalışan ilişkilerinde etik ihlaller gündeme gelebilmektedir. Bu etik ihlaller çalı-

şanlar ile ilgili olarak, çalışanların liyakat ilkesinin göz ardı edilerek yetkilendirilmesi, cinsel tacizde bulunma, cinsiyet ayrımcılığı yapma şeklinde ifade edilmekte; diğer yönler ile ilgili olarak da, müşteri haklarını ihlal etme, çevre kirliliği oluşturacak uygulamaları tercih etme, departmanlar arası, tedarikçilerle, toplu ve halkla olan ilişkilerde meydana gelen etik ihlaller şeklinde özetlenmektedir (Upchurch, 1998, 227; Yeung ve Pine, 2003; Ross, 2004b: 524; Yeung, 2004: 254; Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2004; Aşık, 2009). Bu etik ihlaller işletmelere kısa vadede olmasa bile uzun vadede çok ciddi maliyetler yükleyebilir. Bu maliyetler şu şekilde özetlenebilir (Fox, 2000: 73):

- İşletmeye olan güvenin kaybolması,
- Çalışanlarda bireyciliğin artışı,
- Çalışan verimliliğinde azalma ,
- Çalışanların örgütsel bağlılıklarının kaybolması,
- İşgören devir hızının artması,
- İşletme içi hırsızlıkların artması.

Turizm işletmelerinin emek yoğun işletmeler olması, çalışanların önemini ve bu kapsamda çalışanlara karşı işletmelerin yerine getirmesi gereken etik ilkeleri önemli hale getirmektedir (Walle, 1995: 264; Malloy ve Fennell, 1998: 454; Yeung vd, 2002: 183). Zira müşteri tatmini sağlamanın en gerekli koşullarından biri çalışanları tatmin etmektir (Fleckenstein ve Huebsch, 1999: 137; Timmerman ve Lytle, 2008:493; Donyadide, 2010:432; Dimitriou, 2012: 8). Halihazırda bu konuda yapılmış birçok araştırma (Kim ve Miller, 2008; Mulki vd. 2008; Çevirgen ve Üngören, 2009; Dimitriou, 2012; Sökmen ve Ekmekçiöğlu, 2013; Tuna ve Yeşiltaş, 2014), farklı iş kollarında olduğu gibi (Elçi ve Alpkan, 2008) turizm işletmelerinde de yöneticilerin etik ilkelere uygun davranışlarının çalışanların motivasyonunu, örgütsel katılımını ve iş tatminini artırdığını, işgören devir hızını düşürdüğünü ortaya koymuştur. Bu bakımdan Tablo 1'de ifade edilen çalışanlar ile ilgili kısım daha geniş bir şekilde ele alınacak olursa işletmelerin çalışanlara karşı etik sorumlulukları şu şekilde ifade edilebilir (Aşık, 2009: 94; Şahin, 2011: 278):

- Çalışma hakkına saygı gösterme,
- Çalışanların sosyal güvencelerini sağlama,
- Çalışanların ücretlerini adil bir biçimde ve zamanında ödeme,
- Çalışanların fikirlerini özgürce ifade edebilmelerine imkan verme,
- Çalışanların sendikal faaliyetlerde bulunabilme ve grev yapabilme hakkına saygı gösterme,

- Özel hayatın gizliliğini sağlayabilme,
- İş ortamında sağlık ve güvenlik açısından elverişli koşullar oluşturma,
- Çalışanlar arasında ayrımcılık yapmama,
- Cinsel taciz olaylarına fırsat vermeme ve müsamaha göstermeme,
- Çalışanların kararlara katılabilmelerine olanak tanıma,
- Çalışanların kendilerini geliştirmelerine ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlama.

Turizm işletmelerinde çalışanlar yönüyle etik konusunun bu derece hassas olması turizm eğitimindeki etik ile ilgili verilen eğitimlerin de önemini artırmaktadır (Lee ve Tsang, 2013: 233; Polat ve Şahin, 2016: 612). Ancak bu konuda araştırmalar yapan Hultsman (1995) ile Walle (1995) turizm eğitiminde etik ile ilgili konuların, genel işletme konularından ayırt edilmediğini ve bu durumun turizme has sosyal, ekonomik ve psikolojik yönlerin gözden kaçırılmasına neden olabileceğini ifade etmektedir. Bunların yanında turizm etiği ile ilgili eğitimlerin ders programlarında daha yoğun bir şekilde yer alması gerektiği de dile getirilebilir (Ross, 2004a: 212; Hudson ve Miller, 2005: 386; Yeh, 2012: 75). Böylelikle turizm eğitimi alan öğrenciler etik konuları hakkında daha detaylı bilgi sahibi olarak çalışma hayatlarında daha duyarlı hareket edebilecekler ve karşılaştıkları etik sorunlar hakkında daha kapsamlı ve çözüm odaklı düşünebileceklerdir (Ross, 2004b: 529; Knani, 2014: 3). Bu konu ile ilgili olarak literatürde turizm öğrencilerinin etik konuları ile ilgili olarak farkındalık seviyelerini ölçen ve çeşitli senaryolar altında etik davranış gösterme durumlarını inceleyen çalışmalara rastlamak mümkündür (Cole ve Smith, 1996; Stevens, 2001; Yeung vd, 2002; Yeung ve Pine, 2003; Hudson ve Miller, 2005; Aslan ve Kozak, 2006; Lee ve Tsang, 2013; Sahin ve Kazoglu, 2015). Bu araştırmalarda genel manada öğrencilerin etik farkındalık seviyeleri yüksek olarak tespit edilmiştir.

Diğer taraftan etik ile ilgili eğitimler öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışma yerlerini seçerken işletmelerin yerine getirmesi gereken etik ilkeler konusunda daha detaylı bilgi sahibi olabilecek ve çalışma yerlerini seçerken bu ilkeleri daha ciddi bir şekilde göz önünde bulundurabileceklerdir. Genel manada literatürde öğrencilerin çalışma yerlerini seçerken kişisel gelişim, çalışma ve terfi koşulları, kariyer gelişimi, ücret, sosyal kabul görme gibi konulara odaklandığı ifade edilmektedir (Tepeci ve Wildes, 2002; Duman vd, 2006; Lu ve Adler, 2009). Bu faktörlerin yanında öğrencilerin çalışma yeri tercihinde işletmelerin etik uygulamalara verdiği önem derecesinin de etkili olabileceği düşünülmektedir. Ancak iş etiğine yönelik uygulamaların çalışma yeri tercihinde ne derece önemli olduğuna dair literatürde sadece Pelit ve Arslantürk (2011)'ün çalışmasına rastlanmıştır. Pelit ve Arslantürk (2011) çalışmalarında lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğren-

cilerin düşüncelerini ortaya koymuş, önlisans ya da ortaöğretim düzeyindeki öğrencilerin düşüncelerini incelememiştir. Bu bakımdan ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin düşüncelerini yansıtacak olan bu çalışma ile literatürdeki boşluk doldurulmaya çalışılmaktadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, öğrencilerin çalışma yeri tercihinde işletmelerin etik uygulamalarının ne derece önemli olduğu, hangi etik ilkelerin daha çok öne çıktığının tespit edilmesidir. Bu amacın gerçekleştirilebilmesi ile öğrencilerin hangi etik uygulamalara daha çok önem verdiği tespit edilebilecektir. Goodwin ve Pender (2005: 303)'ın da ifade ettiği gibi işletmelerin bu beklentilere uygun hale getirilmesi ile çalışanların iş ile ilgili motivasyonları artırabilecek ve başka işletmelere ya da başka sektörlere geçme davranışlarında azalma görülebilecektir. Aynı zamanda literatürde konu ile ilgili yapılmış çalışmalarda ortaöğretim düzeyinde eğitim alan öğrencilerin görüşlerini yansıtan çalışmanın olmaması, çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

Veri Toplama Süreci, Evren ve Örneklem

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketin uygulanması esnasında öncelikli olarak öğrencilere araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiş, ardından anket soruları dağıtılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde turizm işletmelerinin iş etiği ile ilgili uygulamalarına yönelik Pelit ve Arslantürk (2011)'ün çalışmasından uyarlanmış beşli Likert tipindeki (1:hiç önemli değil; 5:tamamen önemli) 23 soru, ikinci bölümde öğrencilerin demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik hazırlanmış 3 soru bulunmaktadır. Öğrencilerin anket sorularını cevaplamaları bir ders saatinde yüz yüze görüşme metodu ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar birinin anketin uygulandığı ortaöğretim kurumunda öğretmen olarak görev yapması ve öğrencileri yakından tanınması, ankette anlaşılmayan noktaların öğrencilere kolaylıkla izah edilebilmesinin önünü açmıştır.

Anket uygulaması Bursa ilinde ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi verilen bir lisede son sınıf öğrencileri ile Şubat – Nisan 2016 döneminde yapılmıştır. Sadece son sınıf öğrencilerinin seçilme nedeni, bu öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışma konusunda daha elverişli durumda olmasıdır. Böylelikle araştırmanın evrenini toplam 81 öğrenci oluşturmaktadır. Evrenin ulaşılabilir büyüklükte olması nedeniyle örnekleme yoluna gidilmemiş, tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Hatalı ve eksik kodlama gibi nedenlerle 6 anket kapsam dışı bırakılmış, 75 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 21.0 ve LISREL 8.80 istatistik paket programları kullanılmıştır. İstatistiksel olarak veriler, tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik açısından ele alınmıştır. Öncelikle demografik sorunlara ilişkin bulgular frekans dağılım tablosunda gösterilmiştir. İkinci aşamada, verilerin güvenilirliği (Cronbach Alpha) test edilmiştir. Değişkenleri daha sağlıklı bir şekilde belirlemek amacıyla, verilere açıklayıcı faktör analizi (AFA) (Principal Component Analysis) uygulanmasının ardından LISREL 8.80 programı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov-Smirnov testi ile ölçülmüş, faktör analizinden elde edilen boyutların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik bulguları Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Demografik Bulgular

		Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	42	56
	Kadın	33	44
Turizm Sektöründe Çalışılan Sezon Sayısı	1-2	58	77,3
	3-4	13	17,3
	5+	4	5,4
Çalışılan İşletme Türü	Otel	51	68,0
	Yiyecek İçecek İşletmesi	24	32,0
	Toplam	75	100,0

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğu (%56) erkektir. Büyük bir kısmı ise (%77,3) 1 ya da 2 sezon turizm sektöründe çalışmıştır. Bu ise öğrencilerin büyük kısmının orta öğretimden önce turizm sektöründe çalışmadıklarını; %22,7’sinin ise orta öğretim düzeyinde turizm eğitimi almadan önce turizm sektöründe çalıştıklarını göstermektedir. Ayrıca öğrencilerin çoğunluğunun (%68) otel işletmelerinde çalıştığı tespit edilmiştir.

Ölçeğin iç tutarlılık katsayılarını hesaplamak için Cronbach Alpha testi uygulanmış ve Cronbach Alpha katsayısı 0.857 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha Katsayısı 0.80-1.00 aralığında yüksek derecede güvenilirliğe sahiptir (Ural ve Kılıç, 2005: 258). Elde edilen verilere göre ölçeğin yüksek derecede iç tutarlılığa sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Etik İlkelere Yönelik Algılamaları

İfadeler	\bar{X}	S. S.
İş kazalarına yönelik önlem alma faaliyetleri	4,72	0,61
Cinsel taciz olaylarına fırsat vermemesine yönelik faaliyetleri	4,69	0,73
Çalışanların görüşlerinin açıklanmasına fırsat vermesine yönelik faaliyetleri	4,65	0,74
Çalışanların cinsiyetlerine göre ayrımcılık yapılmamasına yönelik faaliyetleri	4,59	0,74
Çalışanların özlük haklarının korunmasına yönelik faaliyetleri	4,56	0,81
Çalışanların özel hayatlarına müdahalede bulunulmamasına yönelik faaliyetleri	4,52	0,83
Çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret prensibine yönelik faaliyetleri	4,51	0,86
Çalışanların ırklarına göre ayrımcılık yapılmamasına yönelik faaliyetleri	4,51	0,76
Çalışanlara yönelik onur kırıcı davranışlara fırsat vermemesine yönelik faaliyetleri	4,49	0,70
Çalışanlara terfi konusunda sağlanan fırsatın adil olmasına yönelik faaliyetleri	4,49	0,88
Çalışanların performanslarını adil olarak değerlendirmesine yönelik faaliyetleri	4,48	0,79
İşyeri kabalığı (fiziksel / psikolojik) olaylarına fırsat vermemesine yönelik faaliyetleri	4,45	0,81
Çalışanların dini tercihlerine göre ayrımcılık yapılmamasına yönelik faaliyetleri	4,37	0,85
Çalışanların sağlık sorunlarının çözülmesine yönelik faaliyetleri	4,35	0,94
Kusurlu ürün (mal ve hizmet) üretimi ve sunumuna meydan vermemesine yönelik faaliyetleri	4,27	1,12
Çalışanların siyasal tercihlerine göre ayrımcılık yapılmamasına yönelik faaliyetleri	4,27	1,04
Çevrenin korunmasına yönelik faaliyetleri	4,15	1,09
Devlete karşı görevlerini (vergi, yasa vb.) yerine getirmesine yönelik faaliyetleri	4,09	1,19
İşletmenin hissedarlarına (ortaklarına) yönelik yükümlülüklerini yerine getirme faaliyetleri	4,09	1,07
İşletmenin, rakipleriyle olan ilişkilerinde haksız rekabetten kaçınmaya yönelik faaliyetleri	4,03	1,09
Halka yönelik aldatıcı reklamlara yer vermemesine yönelik faaliyetleri	3,89	1,09
Topluma yönelik sosyal sorumluluk faaliyetleri	3,87	1,07
Çalışanların sendikal faaliyetlere katılmalarına ilişkin faaliyetleri	3,83	1,12

Tablo 3'de katılımcıların etik ilkelere yönelik algılamaları görülmektedir. Buna göre sadece üç ifade haricindeki ifadelerin ortalamasınının 4 ile 5 (önemli, tamamen önemli) arasında olması öğrencilerin çalışma yeri tercihinde işletmelerin etik ilkelere yönelik uygulamalarına yüksek derecede önem verdiğini ifade etmemize imkân tanımaktadır. Ayrıca bu sonuçlara göre turizm öğrencilerinin ileride personeli olacakları işletmelerin etik uygulamalarından, doğrudan kendilerini ilgilendiren konularda daha seçici davranacakları ifade edilebilir. Zira toplum, çevre, devlet ve rakiplere yönelik etik uygulamalar yerine doğrudan çalışanları ilgilendiren etik uygulamaların ortalamalarınının daha yüksek olduğu da tablodaki sonuçlardan görülmektedir.

Tablo 3'e göre katılımcılar için en önemli etik ilke iş kazalarına yönelik önlem alma faaliyetidir. Son yıllarda ülkemizde yaşanan ölümlü iş kazalarında artış görülmesi bu sonuca zemin hazırlamış olabilir. İkinci önemli etik ilke ise cinsel taciz olayları hakkındadır. Benzer olarak Yeung (2004)'da Hong Kong'da otel çalışanları ile yürütmüş olduğu çalışmada cinsel taciz olaylarını en önemli ikinci etik sorun olarak tespit etmiştir. Cinsel taciz olayları özellikle kadın çalışanların maruz kaldığı ve bazı araştırmalarda da (Gilbert vd. 1998; Demirkol vd. 2004; Çalışkan ve Tepeci, 2008; Tümen vd. 2011) ifade edildiği üzere turizm sektöründe sık karşılaşılan bir durumdur. Stevens (2001) ile Pelit ve Arslan-türk (2011) ise cinsel taciz olaylarını en önemli etik sorun olarak tespit etmiştir. En az önemli bulunan etik uygulamalar ise sendikal faaliyetler ve topluma yönelik sosyal sorumluluk faaliyetleri olarak tespit edilmiştir. Nitekim benzer olarak Tekin ve Tüfekçi (2015)'in yaptığı araştırmada da lisans düzeyinde öğrenim gören turizm öğrencilerinin sendika konusundaki farkındalıkları oldukça düşük çıkmıştır.

Tablo 4'de katılımcılara uygulanan ankete ilişkin gerçekleştirilen varimax rotasyonlu temel bileşenler faktör analizi sonuçları sunulmuştur. Araştırmada öncelikle elde edilen verilerin, faktör analizine uygunluğunu gösteren KMO değeri hesaplanmış ve 0.718 olarak bulunmuştur. Barlett Küresellik testinin anlamlılık değeri ise $p=0.000$ olarak bulunmuştur. Bu iki sonuç verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda yüklenme değeri 0.40'ın üzerinde ve öz değeri birden büyük dört faktör elde edilmiş olup, söz konusu faktörler toplam varyansın %51.094'ünü açıklamaktadır. Bu faktörlerin ise güvenilirlik düzeyine ilişkin Cronbach Alpha katsayıları ise faktör bazında sırasıyla 0.823, 0.715, 0.774 ve 0.702'tir. Bu sonuçların 0.70'in üzerinde olması faktör boyutlarının güvenilir olduğunu (Field, 2009: 675) ortaya koymaktadır.

Tablo 4: Faktör Analizi Bulguları

	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Faktör 1: İlgili Tarafra Karşı Sorumluluklar (\bar{X} : 4,09; S.S. : 1,06)		5,87	%24,4	.823
Çalışanların özlük haklarının korunmasına yönelik faaliyetleri	.431			
Topluma yönelik sosyal sorumluluk faaliyetleri	.596			
Devlete karşı görevlerini (vergi, yasa vb.) yerine getirmesine yönelik faaliyetleri	.524			
Halka yönelik aldatıcı reklamlara yer vermemesine yönelik faaliyetleri	.539			
İşletmenin, rakipleriyle olan ilişkilerinde haksız rekabetten kaçınmaya yönelik faaliyetleri	.735			
Çalışanların sendikal faaliyetlere katılmalarına ilişkin faaliyetleri	.757			
Çevrenin korunmasına yönelik faaliyetleri	.713			
Kusurlu ürün (mal ve hizmet) üretimi ve sunumuna meydan vermemesine yönelik faaliyetleri	.518			
İşletmenin hissedarlarına (ortaklarına) yönelik yükümlülüklerini yerine getirme faaliyetleri	.565			
Faktör 2: Çalışma Koşulları (\bar{X} : 4,50; S.S. : 0,78)		2,72	%11,3	.715
İş kazalarına yönelik önlem alma faaliyetleri	.662			
Çalışanların dini tercihlerine göre ayrımcılık yapılmamasına yönelik faaliyetleri	.542			
Çalışanların cinsiyetlerine göre ayrımcılık yapılmamasına yönelik faaliyetleri	.489			
Çalışanların performanslarını adil olarak değerlendirmesine yönelik faaliyetleri	.494			
Çalışanlara yönelik onur kırıcı davranışlara fırsat vermemesine yönelik faaliyetleri	.597			
Çalışanların sağlık sorunlarının çözümlenmesine yönelik faaliyetleri	.641			
Çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret prensibine yönelik faaliyetleri	.595			
Faktör 3: Sosyal Kabadayılık (\bar{X} : 4,55; S.S. : 0,81)		1,99	%8,3	.774
Çalışanlara terfi konusunda sağlanan fırsatın adil olmasına yönelik faaliyetleri	.697			
Çalışanların özel hayatlarına müdahalede bulunulmamasına yönelik faaliyetleri	.782			
Çalışanların görüşlerinin açıklanmasına fırsat vermesine yönelik faaliyetleri	.815			
Faktör 4: Ayrımcılık (\bar{X} : 4,48; S.S. : 0,86)		1,69	%7,03	.702
Cinsel taciz olaylarına fırsat vermemesine yönelik faaliyetleri	.834			
Çalışanların ırklarına göre ayrımcılık yapılmamasına yönelik faaliyetleri	.604			
Çalışanların siyasal tercihlerine göre ayrımcılık yapılmamasına yönelik faaliyetleri	.732			
İşyeri kabalığı (fiziksel / psikolojik) olaylarına fırsat vermemesine yönelik faaliyetleri	.431			

Tablo 4'e göre, birinci faktörün öz değerinin 5,87 ve varyansı açıklama oranının %24,4 olduğu görülmektedir. Söz konusu bu faktör altında daha çok işletmenin devlete, topluma ve hissedarlarına karşı olan sorumlulukları ile ilgili ifadeler yer aldığından bu faktör "**İlgili taraflara karşı sorumluluklar**" şeklinde adlandırılmıştır. Özdeğeri 2,72; varyansı açıklama oranı %11,3 olan ikinci faktör daha çok çalışma koşulları hakkındaki (performans değerlendirme, eşit iş, ücret vb.) etik ilkelere sahip olduğundan "**Çalışma koşulları**" olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktörün öz değeri 1,99 ve varyansı açıklama oranı ise %8,3 olarak bulunmuştur. Bu faktördeki ifadeler daha çok sosyal baskı (özel hayata müdahale, görüşlerin açıklanmasına izin vermeme vb.) ile ilgili olduğundan "**Sosyal kabadayılık**" şeklinde adlandırılmıştır. Dördüncü faktörün ise öz değeri 1,69 ve varyansı açıklama oranı 7,03 olarak bulunmuştur. Bu faktördeki ifadeler ise ayrımcılıkla ilgili (ırk, siyasi tercih) ifadeleri kapsadığından "**Ayrımcılık**" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 5: Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Araştırmada Elde Edilen Uyum Değerleri
RMSEA	0.00<RMSEA<0.05	0.05<RMSEA<0.08	0,062
SRMR	0.00<SRMR<0.05	0.05<SRMR<0.10	0,087
GFI	0.95<GFI<1.00	0.90<GFI<0.95	0,92
NFI	0.95<NFI<1.00	0.90<NFI<0.95	0,92
CFI	0.97<CFI<1.00	0.95<CFI<0.97	0,97

Kaynak: Schermelleh-Engel vd. 2003: 52.

Çalışmada ölçüklerin yapı geçerliliği DFA ile gerçekleştirilmiştir. DFA, gözlemlenmiş veri dizilerini denemek için ön tanımlı faktör modelinin yeterliliğini belirlemektedir. Bu yöntem, önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizil değişken (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlemdir. DFA da model uyum iyiliğinin değerlendirilmesi için çeşitli değerlere ilişkin istatistiklerin incelenmesi gerekmektedir. En çok kullanılan istatistikler; Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root mean square error of approximation-RMSEA), Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü (Standardized RMR), Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of fit index-GFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi İyiliği (Comparative Fit Index-CFI) ve Biçimlendirilmiş Uyum Endeksi (Normed fit index-NFI) olarak sayılabilir (Türkmendağ, 2015: 119-120). Bu çalışmada da doğrulayıcı faktör analizi kapsamında adı geçen istatistikler temel alınmıştır. Tablo 5'de bu uyum indekslerinden iyi uyum değerleri ile kabul edilebilir uyum değerleri ve araştırmada elde edilen uyum değerleri sunulmaktadır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda,

RMSEA=0,062; SRMR=0,087; GFI=0,92; NFI=0,92; CFI=0,97 olarak belirlenmiştir. Böylelikle dört faktörlü yapının veri ile uyumunun mükemmel olmadığı ancak kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Örneklemin Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda ($p>0,05$) normal dağılıma (Büyüköztürk, 2011: 42) sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle turizm işletmelerinin iş etiğine yönelik uygulamalarının öğrencilerin turizm işletmelerini tercihindeki önem düzeyleri, cinsiyet ve çalışılan işletme türü açısından t testi yardımıyla; çalışılan sezon sayısı açısından ise ANOVA yardımıyla analiz edilmiş, sadece cinsiyetin anlamlı farklılıklar taşıması nedeniyle de tabloda diğer değişkenlere ait sonuçlar gösterilmemiştir (Tablo 6). Cinsiyet boyutuyla baktığımızda ise öğrencilerin çalışma yeri olarak seçecekleri işletmelerdeki çalışma koşulları ($p=.017$) ile ayrımcılık ($p=.019$) değişkenleri anlamlı farklılıklar göstermektedir. Söz konusu sonuçlara göre, gerek çalışma koşulları gerekse ayrımcılık boyutlarında kız öğrenciler turizm işletmelerinin iş etiğine yönelik uygulamalarını, çalışılacak işletme tercihinde daha önemli bulmaktadırlar. Pelit ve Arslantürk (2011)'de benzer sonuçlara ulaşmış ve kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre çalışma yeri seçerken iş etiğine yönelik uygulamalara karşı daha duyarlı olduklarını tespit etmiştir. Bunun yanında genel manada etik ile ilgili konularda kız öğrencilerin farkındalık seviyesinin daha yüksek olduğunu tespit eden çalışmalara da (Yeung vd. 2002) rastlamak mümkündür.

Tablo 6: İş Etiğine Yönelik Faktör Boyutlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Değişken	Gruplar	n	\bar{X}	s.s.	t	P
İlgili Taraflara Karşı Sorumluluk	Cinsiyet	Erkek	42	3,98	.78	.141	.169
		Kız	33	4,21	.53		
Çalışma Koşulları		Erkek	42	4,38	.53	.020	.017*
		Kız	33	4,64	.35		
Sosyal Kabadayılık		Erkek	42	4,47	.74	.256	.151
		Kız	33	4,65	.57		
Ayrımcılık		Erkek	42	4,32	.72	.018	.019*
		Kız	33	4,67	.43		

* $p<0.05$

Öğrencilerin çalıştıkları işletme türü ve çalışılan sezon sayısı boyutları turizm işletmelerini tercihte anlamlı bir farklılık taşımamaktadır. Buna göre öğrencilerin daha önce çalıştıkları işletme türü ve sektör tecrübesinin az ya da çok olması çalışacakları işletmeyi seçerken etik ilkelerin değerlendirilmesinde anlamlı etkilere sahip değildir. Benzer olarak Lee ve Tsang (2013)'da sektör tecrübesinin öğrencilerin etik algılamaları üzerinde anlamlı olmadığını tespit etmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, turizm sektöründeki işletmelerin faaliyetleri kapsamındaki etik uygulamalarının bu alanda eğitim almakta olan ve ileride bu sektörde çalışması muhtemel olan orta öğretim öğrencileri açısından ne derece önemli olduğunun tespit edilmesidir. Çalışmanın sonuçlarına göre, öğrenciler ileride çalışacakları işletmeleri tercih ederken etik ilkeler kapsamındaki işletme uygulamalarını yüksek derecede önemsemektedirler. Ross (2004a) ve Ross (2004b) da benzer sonuçlara ulaşmıştır. Bu çalışmada en çok önemsenen etik ilkeler iş kazalarına ve cinsel taciz konularına yönelik olarak tespit edilmiştir. Bu kapsamda işletmelerin iş kazasına mahal vermeyecek düzenlemeleri yapması oldukça önemlidir. Bu konu yasal yükümlülükler de taşıdığı için ayrıca önem taşımaktadır. Bunun yanında çalışan kaynaklı iş kazalarının da önüne geçebilmek için çalışanların iş eğitimleri, çalışma saatlerinin yasal sınırlar içerisinde tutulması, mesai uygulamasının ölçülü olması ve iş motivasyonlarının sağlanması da önem arz etmektedir.

Cinsel taciz olayları ise ifade edildiği üzere ulusal ve uluslararası ölçekte hem öğrenciler hem de çalışanlar yönüyle önem verilen bir konuyu teşkil etmektedir (Gilbert vd. 1998; Stevens, 2001; Demirkol vd. 2004; Çalışkan ve Tepeci, 2008; Pelit ve Arslantürk, 2011; Tümen vd. 2011). Konunun geçmişten günümüze kadar hala konuşulan ve şikâyet edilen bir noktada olması çözüm yönünde herhangi bir ilerlemenin olmadığını aklı getirmektedir. İşletme boyutunda bu konu ile ilgili olarak çalışanların bu tür davranışlar sergilemeleri halinde sicillerine işlenecek olduğunun ve terfi, ücret artışı gibi durumlarda göz önünde bulundurulacak olduğunun bilgisinin verilmesi sorunları azaltabilir. Bu sorunların azalması ise kalifiye çalışanların işletmeye çekilebilmesini kolaylaştırabilecektir. Çünkü bu araştırma sonucunda da konunun çalışma yerini seçerken oldukça önemli olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda kız öğrencilerin, çalışma koşulları ve ayrımcılık boyutlarıyla işletmelerdeki etik uygulamaları ileride çalışılacak işletmeyi tercih ederken, erkek öğrencilere oranla daha fazla önemsedikleri tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin hayatlarının ileriki dönemlerinde aile yaşamlarındaki sorumluluklarının artacak olması çalışma koşullarını daha çok önemsemelerine neden olmuş olabilir. Halihazırda iş kazasına mahal vermeyecek düzenlemelerin yapılması, esasında kadın çalışanların da çalışma koşullarını iyileştirecek düzenlemeler olacaktır. Bunun yanında kadın çalışanlara yönelik olarak aile yaşamlarında kolaylık sağlayacak esnekliklerin tanınması (doğum izni, süt izni vb.) ve bunun bilgisinin muhtemel çalışan adaylarına verilmesi kalifiye çalışanları işletmeye çekebilir. Ayrımcılık boyutuyla da kadın çalışanların önündeki çeşitli engellerin (cam tavan sendromu, gelişim fırsatlarının daha az

verilmesi, yönetici yapmada çekinceler) kaldırılması ve Tümen vd. (2011)'nin yaptığı araştırmada da tespit edildiği üzere terfi ve atamalarda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre yaşadığı dezavantajlı durumların ortadan kaldırılması nitelikli çalışanları işletmelere çekebilecektir.

Tüm bu bahsedilen uygulamaların yapılması ile nitelikli çalışanların işletmelere çekilebilecek olması günümüz rekabet şartları söz konusu olduğunda daha da anlamlı hale gelmektedir. Zira artık rekabette işletmelerin en önemli avantajı sahip olduğu ileri teknoloji değil, işi ile ilgili yüksek motivasyona sahip nitelikli çalışanlardır (Pfeffer, 1995: 17). Ayrıca turistik hizmetlerin emek-yoğun karakteri, günümüz turistlerinin istek ve beklentilerinin nitelikli çalışanlar eliyle daha kaliteli ve daha yüksek değere sahip olacak şekilde karşılanabilmesini olanaklı kılmaktadır. Tüm bunlarla birlikte işletmelerin etik uygulamalara sahip olması öğrencilerin mezun olduktan sonra başka sektörlerle geçişini de engelleyebilecek bir faktördür. Bu sayede turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışma oranları artabilecek ve böylelikle kamu kaynakları da yerinde kullanılmış olacaktır.

Bireylerin mesleğe başlayacağı işletmeyi seçmede etkili olan etik ilkelerin neler olduğunun belirlenmesi, işletmelerin faaliyetlerini gözden geçirmelerine ve böylelikle muhtemel çalışanlarının beklentilerini karşılamaya yönelik uygulamaların hayata geçirilmesine katkı yapacaktır. Bu kapsamda, sektördeki işverenler, işletme yöneticileri ve meslek kuruluşları gelecekte muhtemel turizm çalışanı adaylarının beklentilerini dikkatle belirlemeli ve bu yönde çaba harcamalıdır. Ayrıca turizm sektöründe kalitenin daha da üst düzeylere çıkarılabilmesi için işverenlerin ve işletme yöneticilerinin de çalışanlardan etik ilkeler doğrultusunda beklentileri ortaya çıkarılmalı ve çalışanların bu beklentilere cevap verebilecek şekilde donanıma sahip olmaları sağlanmalıdır.

Bu çalışmanın en önemli sınırlılığı alan uygulamasının 75 kişi ile yürütülmüş olmasıdır. Sonraki araştırmalarda örneklem kitlesinin büyütülmesi araştırma sonuçlarının genellenebilmesi açısından önem taşımaktadır. Bunun yanında etik uygulamaların sadece çalışan beklentileri doğrultusunda ele alınması bir diğer sınırlılıktır. Hâlbuki işverenlerin de çalışanlardan etik ilkeler doğrultusunda istekleri/beklentileri bulunmaktadır. Bu noktada bundan sonraki çalışmalara, işverenlerin çalışanlardan etik ilkeler doğrultusundaki beklentilerinin ortaya çıkarılmasına yönelik incelemeler yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Arslan, M. ve Berkman, Ü. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Aslan, A. ve Kozak, M. (2006). Turizmde Gelişme ve Etik Sorunları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 6(1): 49-61.
- Aşık, N. A. (2009). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Yöneticilerin Tutum ve Davranışlarını Etik Açısından Değerlendirmelerine Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Fener*, 12, 89-117.
- Brinkmann, J. (2002). Business and Marketing Ethics: Concepts, Approaches and Typologies. *Journal of Business Ethics*, 41(1/2), 159-177.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. (14.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cole, B. C. ve Smith, D. L. (1996). Perceptions of Business Ethics: Students vs. Business People. *Journal of Business Ethics*, 15(8), 889-896.
- Çalışkan, O. ve Tepeci, M. (2008). Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 135-148.
- Çevirgen, A. ve Üngüren, E. (2009). Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi. 10. *Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı*, ss. 273-283. 21-24 Ekim, Mersin.
- Demirkol, Ş., Fidan, F. ve Pelit, E. (2004). Turizm Sektöründeki Bayan İşgörenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 71-88.
- Dimitriou, C. K. (2012). The Impact of Hotel Business Ethics on Employee Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. Unpublished Doctoral Dissertation. Texas Tech University, USA.
- Donaldson, T. ve Dunfee, T. (1999). When Ethics Travel: The Promise and Peril of Global Business Ethics. *California Management Review*, 4(4), 45-63.
- Donyadide, A. (2010). Ethics in Tourism. *European Journal of Social Sciences*, 17(3), 426-433.
- Duman, T., Tepeci, M. ve Unur, K. (2006). Mersin’de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 51-69.
- Elçi, M. ve Alpkan, L. (2008). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.
- Fennell, D. A. (2006). *Tourism Ethics*. UK: Channel View Publications.

- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. (3th Edition). UK: SAGE Publications.
- Fleckenstein, M. ve Huebsch, P. (1999). Ethics in Tourism-Reality or Hallucination. *Journal of Business Ethics*, 19: 137-142.
- Fox, J. (2000). Approaching Managerial Ethical Standards in Croatia's Hotel Industry, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12(1), 70-74.
- Gilbert, D., Guerrier, Y. ve Guy, J. (1998). Sexual harassment issues in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10(2), 48-53.
- Goodwin, H. ve Pender, L. (2005). Ethics in tourism management. In (Eds. Pender, L. ve Sharpley, R.) *The Management of Tourism*. UK: SAGE Publications.
- Hatcher, T. (2004). Environmental Ethics as an Alternative for Evaluation Theory in For-Profit Business Contexts. *Evaluation and Program Planning*, 27: 357-363.
- Hudson, S. ve Miller G. (2005). Ethical Orientation and Awareness of Tourism Students. *Journal Of Business Ethics*, 62(4), 383-396.
- Hultsman, J. (1995). Just Tourism - An Ethical Framework. *Annals of Tourism Research*, 22(3), 553-567.
- İyitoğlu, V. (2015). İş Etiği Kurallarının Uygulanmasının Örgütsel ve Mesleki Bağlılığa Etkisi: Ön Lisans Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(1), 82-98.
- Kim, N. Y. ve Miller, G. (2008). Perceptions of the Ethical Climate in the Korean Tourism Industry. *Journal Of Business Ethics*, 82(4), 941-954.
- Knani, M. (2014). Ethics in the Hospitality Industry: Review and Research Agenda. *International Journal of Business and Management*, 9(3), 1-8.
- Lee, L.Y. ve Tsang, N. (2013). Perceptions of Tourism and Hotel Management Students on Ethics in the Workplace, *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 13(3), 228-250.
- Lu, T. ve Adler, H. (2009). Career Goals and Expectations of Hospitality and Tourism Students in China. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 9(1-2), 63-80.
- Malloy, D.C. ve Fennell, D.A. (1998). Codes of ethics and tourism: An exploratory content analysis. *Tourism Management*, 19(5), 453-461.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F. ve Locander, W. B. (2008). Effect of Ethical Climate on Turnover Intention: Linking Attitudinal-And Stress Theory. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 559-574.

- Pelit, E. ve Arslantürk, Y. (2013). Turizm İşletmelerinin İş Etiğine Yönelik Uygulamalarının Çalışma Yeri Tercihindeki Önemi: Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 163-184.
- Pelit, E. ve Güçer, E. (2004). Turizm Pazarlamasında Karşılaşılan Etik Sorunlar: Hizmet Pazarlama Karması Elemanları Kapsamında Teorik Bir İnceleme. *Turizm Akademik*, 1, 65-87.
- Pfeffer, J. (1995). *Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan*. (Çev. S. Gül). İstanbul: Sabah Kitapçılık.
- Pieper, A. (2012). *Etiğe Giriş*. (Çev. V. Atayman, G. Sezer). (2. Baskı). İstanbul: Ayrıntı Yayıncılık.
- Polat, E. ve Şahin, B. (2016). Turizm Yazınında Etik: Problemlerin Tespiti ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Pilot Araştırma. *Akademik Bakış*, 55, 604-629.
- Ross, G.F. (2004a). Ethical Ideals and Expectations Regarding Visitor, Staff, and Management Among Potential Tourist Industry Employees. *Tourism Analysis*, 8, 211-215.
- Ross, G.F. (2004b). Ethics, trust and expectations regarding the treatment of disabled staff within a tourism/hospitality industry context. *Hospitality Management*, 23, 523-544.
- Sahin, B. ve Kazoglu, I.H. (2015). A Study on Business Ethics and Perceptions of Wage Earners in Tourism. *J Tourism Hospit*, 4(2), 1-8.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Simat, K., Dragin, A. ve Dragevic, V. (2012). The Institutionalization of Business Ethics of Travel Agencies in Serbia. *TURIZAM*, 16(3), 113-123.
- Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E.B. (2013). Yönetici Etik Davranışlarının Sınır Birim Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Adana'da Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 87-104.
- Stevens, B. (2001). Hospitality ethics: Responses from human resource directors and students to seven ethical scenarios. *Journal of Business Ethics*, 30(3), 233-242.
- Şahin, B. (2011). Seyahat Acentalarının Pazarlama Faaliyetlerinde Etik Karar Verme Süreci: İstanbul Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tekin, Ö.A. ve Tüfekçi, Ö.K. (2015). Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 171-200.

- Tepeci, M. ve Wildes, V. J. (2002). Recruiting the Best: A Study in Attracting Hospitality Management Students for Entry-level Management Positions. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 3 (1/2), 95-107.
- Timmerman, J. ve Lytle, R. (2008). Employee Empowerment: A Key to Tourism Success. In (Eds. Woodside, A. ve Martin, D.) *Tourism Management: Analysis, Behaviour and Strategy*. UK: CABI Publishing. pp.493 – 509.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105 – 117.
- Tümen, B.C., Tepeci, M. ve Onağ, A.A. (2011). Turizm İşletmeciliği Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Cinsiyete Dayalı ayrımcılık Konusuna İlişkin Tutumlarının İncelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 8 (1), 29-42.
- Türkmenadağ, T. (2015). Marka Kişiliği ve Algılanan Değer İlişkisi: Seyahat Acentesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Upchurch, R.S. (1998). Ethics in the hospitality industry: an applied model. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10(6), 227 – 233.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Walle, A. H. (1995). Business ethics and tourism: from micro to macro perspectives. *Tourism Management*, 16(4), 263-268.
- Yeh, R. (2012). Hotel General Managers' Perceptions of Business Ethics Education: Implications for Hospitality Educators, Professionals, and Students. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 11(1), 72-86.
- Yeung, S. (2004). Hospitality ethics curriculum: an industry perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16(4), 253 – 262.
- Yeung, S. ve Pine, R. (2003). Designing a Hospitality Ethics Course Content from the Students' Perspective. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 3(2), 19-33.
- Yeung, S., Wong, S. ve Chan, B. M. (2002). Ethical Beliefs of Hospitality and Tourism Students towards Their School Life. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 14(4), 183-192.