

Örgütsel Adalet Algısı ve Mesleki Tutum İlişkisi: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Örneği

İbrahim Cemal GENÇAY

Erbaa Sağlık Bilimleri Fakültesi
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Tokat, Türkiye
ibrahimcemal.gencay@gop.edu.tr

Özet— Staj uygulamaları, turizm eğitimi alan öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu dönemde oluşan örgütsel adalet algısı, stajyerlerin mesleğe yönelik tutumlarını etkileyen unsurlardandır.

Çalışmada örgütsel adaletin mesleğe yönelik tutumlar üzerine etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel adalet ile mesleğe yönelik tutum arasında ilişki belirlenmiştir. Örgütsel adaletin mesleğe yönelik tutumu %20 oranında etkilediği belirlenmiştir. Dağıtım adaletinin mesleğe yönelik tutumu %17 oranında, işlem adaletinin %16, bilgi verme adaletinin de %9 oranında etkilediği belirlenmiştir. Dağıtımda adaletsizliklerin ise mesleğe yönelik tutumu %35 oranında olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Etkileşim ve işlem adaletinin ise mesleğe yönelik olumsuz tutumu azalttığı belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler— Örgütsel adalet; mesleğe yönelik tutum; stajyer öğrenciler

Abstract— Internship practices play an important role in shaping tourism students' attitudes towards profession. The perception of organizational justice that emerged during this period is one of the factors that affect the trainees' attitudes towards the profession.

In the study, the effect of organizational justice on attitudes towards profession was investigated. As a result of the research; The relationship between organizational justice and attitude towards profession has been determined. It has been determined that organizational justice affects the attitude towards profession by 20%. It has been determined that distribution justice affects the attitude towards the profession by 17%, procedural justice by 16%, and information justice by 9%. It was determined that the injustice in distribution negatively affected the attitude towards the profession by 35%. It has been determined that interaction and procedural

fairness reduce the negative attitude towards the profession.

Keywords— Organizational justice; attitude towards profession; intern students

I. GİRİŞ

Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer basamaklarının şekillenmesinde örgün eğitim kadar eğitim amaçlı yapılan staj çalışmaları da önemli bir yer tutmaktadır. Staj sürecinde karşılaşacağı olaylar, öğrencilerin sektöre yönelik tutumlarını pozitif veya negatif olarak etkileyebilmektedir. Bu etkiler ile öğrenci, öğrenim gördüğü mesleğe devam edebilir veya başka bir mesleğe geçiş yapabilir. İnsan sosyal bir varlıktır. Bundan dolayıdır ki insanın kişilik, kimlik, başarı ihtiyacı, fizyolojik ihtiyaçları (ekonomik vb.) beklentileri, tatmin duyguları, saygı, statü ve başarı gibi pek çok ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir mesleği seçmek istemektedirler. Bu ihtiyaçlarının karşılanma durumuna göre öğrenciler meslek seçimini yapmaktadırlar.

Öğrenciler staj dönemlerinde kendilerini, sektörün çalışma koşullarını, ekonomik ve sosyal getirilerini, çalıştıkları örgütleri (yöneticiler, çalışma tarzı ve işgörenler), müşterilerin çalışanlara karşı tutumlarını, örgüt içi ve dışı kariyer fırsatlarını değerlendirme olanakları bulmaktadırlar. Bunların sonucunda öğrenciler, sektörde çalışmaya devam veya başka sektörlere geçiş kararlarını almaktadırlar.

Turizm eğitiminde mesleğe uyum sürecinin önemli aşamalarından olan staj, çeşitli nedenlerden dolayı bazen beklenen mesleğe yönelme ve uyum amacına hizmet edemez. Staj yapan öğrencilerin karşılaştığı birçok problem onların meslekten uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Staj yapmış öğrenciler üzerinde birçok araştırma yapılmıştır (Koç vd., 2014; Ruhanen vd., 2013; Li & Li, 2013; Chen & Shen, 2012; Hsu, 2012; Lam & Ching, 2007; Olcay & Düzgün, 2015; Güzel vd., 2014; Çatı & Bilgin, 2013; Eren vd., 2013; Türkseven, 2012; Çelik & Tuna, 2012; Gürdoğan & Atabey, 2012).

Öğrencilerin staj sürelerince yönetsel, bireysel, fiziksel, sosyolojik ve psikolojik olmak üzere pek çok sorunla karşılaştıkları bilinmektedir. Bu sorunlar

incelendiğinde; ucuz işgücü olarak tanımlanmak, oryantasyon ve adaptasyon konusunda yeterli ilginin gösterilmemesi, onur kırıcı ve nezaketsiz davranışlara maruz kalma (taciz, küfür, kaba davranışlar vb.), yetersiz ücret, fazla mesai ücretleri ile bahşişlerin eksik verilmesi, hizmet içi eğitim verilmemesi vb. sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Olca vd., 2015).

Staj ve staj sürecinde memnun kalma düzeyleri öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Chen ve Shen (2012), staj denetimlerinin öğrencilerde stajdan duyulan memnuniyeti olumlu etkilediğini ve öğrencilerin sektörde çalışma isteğinin pozitif olduğunu ifade etmişlerdir. Duman vd. (2006), öğrencilerin sektörde çalışma eğilimlerini incelemiştir. Bu çalışmada, birey-endüstri uyumu, terfi olanakları ve sosyal statü gibi faktörlerin sektörde çalışma eğilimini etkilediği sonucuna varmışlardır. Üzümcü vd. (2015) ise turizm eğitimi alan ve staj yapan öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarında ücret ve kariyer fırsatlarının olumlu etkileri olduğunu belirtmektedirler.

Staj dönemlerinde yöneticilerin stajyerlere yönelik tutum ve uygulamaları da öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarını pozitif veya negatif olarak etkilemektedir. Bu etkinin yönü, öğrencilerin mesleğe devam etme veya etmeme davranışlarına yön vermektedir. Turizm eğitimi alan bireylerin önemli bir kısmı sektörde çalışmayı tercih etmemektedir. Bunun nedenleri arasında; turizm sektörünün düşük ücretli, çok yetenek gerektirmeyen, genellikle önemsiz ve basit işler olarak görülmesine yol açan olumsuz imaja sahip, kötü yönetime maruz kalınan, part-time veya mevsimlik iş ve kariyer beklentilerine cevap veremeyen bir sektör olarak görülmesi yer almaktadır (İnce ve Kendir, 2016).

Bu faktörler arasında bulunan ve yöneticilerin yönetim uygulamalarından olan adaletli olma (dağıtım adaleti, işlem adaleti ve iletişim adaleti) bugüne kadar çalışılmamış bir konu olduğu için bu çalışmanın konusu olarak belirlenmiştir. Bu nedenle bu çalışmada, örgütsel adalet algısı ile mesleğe yönelik tutum konusu araştırma alanı olarak belirlenmiştir.

II. LİTERATÜR

A. Örgütsel Adalet

Adalet, insanoğlunun yaşamın her alanında aradığı bir kavramdır. Bu alanlardan birisi de iş yaşamıdır. İş görenler, yöneticilerden ve iş arkadaşlarından adaletli uygulamalar beklemektedirler (Çalışkan, 2015). İşyerindeki uygulamaların adil olması/olmaması çalışanlarda, işletmeye, sektöre ve yöneticiler karşı tutum geliştirmelerine neden olmaktadır. Örgütsel adalet algısı, işletmelerde güven, bağlılık, verimlilik, etkililik, sadakat ve sektör ve mesleğe yönelik tutum ve algı gibi geniş yelpazede etkisi olan bir gerçeklik olduğu için bilim insanları tarafından araştırma konusu yapılmıştır. Örgütsel adalet ile ilgili araştırmaların temelinde Adams'ın (1965) eşitlik teorisi yer almaktadır (Greenberg, 1990; Roberts vd., 1999).

Örgütsel adalet, işgörenin verdiği emek ile bunun karşılığında elde ettiklerinin, diğer işgörenlerle karşılaştırılmasından doğan bir eşitlik/eşitsizlik algısının sonucunda işgörende oluşan algıdır. İşgören

emek-kazanç ilişkisinde bir eşitsizlik gördüğünde bunun adil bir davranış olmadığına kanaat getirmekte ve bu adaletsizliğe tepki olarak çeşitli davranışlar geliştirmektedir (Ahmadi, 2012). Örgütsel adalet, örgüt ile ilgili her türlü paylaşımın adil olmasını gerektirdiği gibi yönetim uygulamalarının da adil olmasını gerektirir. Örgütsel adalet, işgörenler arasında ayırım gözetmeksizin iletişim kurulmasına, işgörenlerin kişiliğine ve kültürel değerlerine de saygılı olmayı gerektirir (Cremer, 2005).

Bilim insanları çalışmaları sonucunda örgütsel adaletin üç boyutu olduğunu ortaya koymuşlardır. Bunlar, dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaletidir (Greenberg, 1996; Cropanzano ve Randall, 1993; Cropanzano ve Kackmar, 1995; Folger ve Cropanzano, 1998; Fox vd., 2001; Chang, 2002; Beugre, 2002; Baldwin, 2006; Nowakowski ve Conlon, 2005; Bakhshi vd., 2009).

Örgütsel adalet hakkında yapılan çalışmalar, işgörenlerin işyerindeki adalet hakkındaki endişelerinin onların yöneticilerine, işletmeye ve diğer işgörene olan tutum ve davranışlarını etkileyebileceğini göstermiştir (Özçınar vd., 2015). Örgütsel adalet algılamaları konusunda başlangıçta dağıtım adaleti ile işlem adaleti bilim insanlarının ilgisini çekerken, son zamanlarda işgörenler arasındaki iletişim ile işgörenleri doğru bilgilendirmeyi konu alan bilgilendirme adaleti ön plana çıkmaktadır (Judge ve Colquitt, 2004).

Dağıtım adaleti, eşitlik ilkesi kapsamında girdiler ile orantılı dağıtılan sonuçları belirtir (Adams, 1965; aktaran: Baldwin, 2006). Çalışmadan elde edilen sonuçlar; ücretler, sosyal onay, iş güvenliği, terfi ve kariyer olanakları şeklinde olabilirken, girdiler ise; eğitim, öğretim, deneyim ve çabayı içerir. Bu girdiler için neyin uygun bir sonuç olduğunu belirlemek zor olduğundan işgören, bu yargıyı akranlarının benzer olaylarda neden-sonuç ilişkisinde elde ettiği oran ile göreceli olarak karşılaştırmaktadır. Buradan elde edeceği yargı sonucunda örgütte dağıtım adaletinin durumunu algılayacaktır. Bu algının sonucunda ise işine, yöneticilerin ve işletmesine karşı bir tutum geliştirecektir.

İşlem adaleti, örgütleri belirlenmiş hedeflere götüren karar sürecindeki uygulamaların adilliği ile ilgilidir. İşlem karar sürecinin örgütsel adalet ilkelerine uygun yapıldığına inanılması durumunda işgörenler, istenmeyen bir sonucu da kabul edebilirler. Örneğin, terfi edememiş bir işgören, terfi karar sürecinin şeffaf ve adil olduğuna inanırsa, bu durumu beğenmese de kabul edecektir. İşlem adaleti, dağıtım kararını oluşturan sürece ait olduğundan dağıtım adaleti ile yakından ilişkilidir. Konovsky (2000), işlem adaletinin dağıtım kararlarının verilmiş biçimi ile nesnel ve öznel durumlarla ilgili olduğunu belirtmektedir. İşlem adaleti algısı, işgörenlerin yöneticileriyle olan ilişkilerine yön vermektedir. Bu nedenle yöneticilerin işlem süreçleriyle ilgili kararlarında adil olup olmaması büyük önem kazanmaktadır. Yöneticiler işgörenlerine karşı tutarlı, ön yargısız davranmalı, alınan kararlar kesin bilgilere dayanmalı, hataları düzeltici bir sistem kurulmalı ve mesleki normlar davranışlarda etkin olmalıdır (Cropanzano vd., 2007). Yöneticiler işyerlerinde çalışanlarla ilgili çeşitli kararlar almaktadırlar. Bu

kararların alınma süreçlerinde işgörenlere kararların açıklanması, gerektiğinde ek bilgiler verilmesi alınan kararların kabul edilmesini ve geri bildirim sağlanması açısından önemlidir. Açık bilgilendirme süreci ile kararların mahiyeti ve amacı işgörenlere aktarılmakta, onlara kararlara yönelik eleştiri getirme fırsatı tanınmakta, kararlara işgörenlerin penceresinden bakabilme olanağı elde edilme ve işgörenlere saygı gösterilmektedir. Bu süreç ise işgörenlerin karar alım sürecine olumlu yaklaşımlarını ve adil bulmalarını sağlamaktadır (Türkan vd., 2018).

Etkileşimsel adalet ise, örgütte işgörenler arası ilişkilerin niteliğini ifade eder. İş görenler arası tutum ve davranışların moral ve etik değerlere uygun olması gerektiğini ifade etmektedir (Karavardar, 2015; Bies, 2001; Colquitt vd., 2001). Etkileşimsel adalet, kaynak dağıtımını ve süreçlerin uygulanmasını gerçekleştiren yöneticilerin, işgörenlerine nazik, saygılı ve değerlerini hissettirecek şekilde davranmasıdır. Örgütlerin başarısının temelinde işgörenlerin motivasyonlarını sağlayarak iş gücünün etkin şekilde kullanılmasını sağlamak vardır. Bunun için yöneticilerin, kararlar ve süreçler hakkında işgörenlere açık bilgilendirmede bulunmalı ve gerekli saygıyı göstermelidir (Çetinsöz ve Turhan, 2016). Etkileşimsel adaletin ilk araştırmaları Elton Mayo ve arkadaşları tarafından yapılan Hawthorne tesisleri araştırmasında elde edilen bulgulara aittir. Bu çalışmada, yöneticilerin işgörenlere yönelik davranışlarının işe yönelik algıları üzerinde olumlu etkiler yaptığı ve bu durumun işgörenlerin iş alışkanlıklarına ve iş çıktılarına pozitif etki yaptığı belirlenmiştir (Waskiewicz, 1999).

Etkileşimsel adaletin temelinde insan ilişkilerindeki pozitif yaklaşımlar bulunmaktadır. Yöneticilerin işgörenlere olan nazik, saygılı ve onurlu tutum ve davranışlarını içeren etkileşimsel adalet, staj döneminde işgörenlerin mesleğe yönelik pozitif tutum takınmalarına yardımcı olabilir.

Colquitt (2001) "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure" isimli çalışmada örgütsel adalet boyutlarının belirlenmesine yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada ölçeğin yapısal analizini gerçekleştirmiştir. Bu analizler sonucunda örgütsel adalet algısının işlem adaleti, dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve bilgi verme adaleti olmak üzere dört boyuttan oluştuğunu belirlemiştir. Bu çalışmada Colquitt (2001) tarafından geliştirilen örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Greenberg (1990) ise örgütsel adaleti işlem adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti olarak belirlemiştir. Greenberg etkileşim adaletinin kişilerarası adalet ve bilgi adaleti olarak iki alt boyuttan oluştuğunu belirtmektedir.

B. Mesleki Tutum

Meslek seçimi kişinin ilgi, yetenek, değer, beklentiler ve kişilik özelliklerine uygun olarak seçildiğinde; kişinin hem iş yaşamında hem de özel yaşamında olumlu sonuçlar meydana getirmektedir (Türker vd. 2016; Esen ve Topaloğlu, 2018). Bu nedenle, turizm sektöründe istihdam edilecek işgörenlerin mesleğe yönelik tutumları ile gelecek

beklentisi hizmet kalitesinin ve müşteri tatminin sağlanması için önemli konuların başında gelmektedir.

Tutum, kişinin bir nesneye veya olaya yönelik deneyimleri sonucunda bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan yargılardır (Crano ve Prislin, 2006). Tutum, duygu, düşünce ve davranıştan oluşan karmaşık bir yapıdır. Tutumun alt yapısını oluşturan duygu ve düşünce boyutları daha çok psikolojik bir durumu ifade ederken, davranış ise tutumun fiiliyata dönüşmüş şeklini ifade etmektedir (Pickens, 2016). Kişinin yetenek ve becerileriyle farkındalığı ile uyumlu olarak tutumlarının etkisi farklı alanlarda davranış olarak ortaya çıkmaktadır. Bu alanlardan birisi de kişinin geleceğinde önemli bir yere tutan mesleğidir. Mesleğe yönelik tutum; kişilerin iş yerindeki verimliliğini, istikrarını, başarısını etkilemektedir. Hatta bu tutum kişilerin iş yaşamında ve özel yaşamındaki tatmin düzeyini de etkilemektedir.

Bu açıdan değerlendirildiğinde turizm eğitimi alan öğrencilerin endüstrisine yönelik tutumları hizmetin niteliğini ve kişinin sektörde devam niyetini etkilemektedir. Turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörün çalışma şartlarına yönelik değerlendirmeleri, kariyer algıları ve adalet algıları çalışma tercihlerinde önemli rol oynamaktadır (Türker vd.,2016).

Bilim insanları tarafında kişilerin mesleğe yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların önemli bir kısmını öğretmenlik mesleğine yönelik araştırmalar oluşturmaktadır. Turizm alanına yönelik bir kısım çalışmalar da bulunmaktadır. Kuşluyan ve Kuşluyan (2003), lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerin 1/3'ünün turizm sektöründe çalışmayı düşünmediğini belirlemişlerdir. Güzel vd. (2014) ise, turizm öğrencilerinin % 48'inin mezun olduktan sonra sektörde çalışmayı düşünmediklerini belirlemişlerdir.

Qiu vd. (2015), 4 yıldızlı bir otelde gerçekleştirdikleri odak grup çalışmasında (13 kişi), işgörenlerin işten ayrılmalarda terfi olanakları, iş-yaşam dengesi, çevreye uyum, takımadaşlık uyumu, yönetimle ilgili faktörler ve ücretin işgücü devir hızına etkileri olduğunu belirlemişlerdir. Jiang & Tribe (2009) ise çalışmalarında turizmin kısa ömürlü bir meslek olarak algılandığını ortaya koymuşlardır. Araştırmada öğrencilerin turizm mesleğine yönelik tutumları kişisel faktörler, işin doğası, insan ilişkileri, eğitim düzeyi ve yönetim faktörleri olmak üzere beş faktörün etkisinde olduğu belirlenmiştir (Tuna vd.,2017).

Baltacı ve Üngüren (2010) önlisans, lisans ve yüksek lisans öğrenimi gören öğrencilerin genel olarak sektöre yönelik olumsuz bir tutum geliştirdiklerini belirtmektedirler. Bir başka çalışmada ise turizm öğrenimi gören öğrencilerin çoğunluğunun mezun olduktan sonra sektörde çalışmayı düşünmedikleri belirlenmiştir (Güzel ve diğerleri, 2014). Orhan (2015) ise, lisans öğrenimi gören öğrencilerin turizm mesleğini yapmak istemediklerini belirlemiştir. Gürdoğan ve Atabey (2015), turizm öğrenimi gören ve staj yapan öğrencilerin kariyer beklentilerini belirlemeye yönelik çalışma yapmışlardır. Çalışmada; öğrencilerin cinsiyetlerine göre kariyer hedeflerinde farklılıklar belirlemişlerdir. Erkek öğrencilerin turizm mesleğinde kariyer olanaklarına yönelik tutumlarının olumsuz

olduğunu belirlemişlerdir. Ulama, Batman ve Ulama (2015) ise çalışmalarında turizm öğrenimi gören öğrencilerin sektöre pozitif yaklaştıklarını, buna karşın sektörün özelliğinden kaynaklanan zorlukların da farkında olduklarını belirlemişlerdir. Wan, Wong ve Kong (2014), turizm sektöründe işin yapısı ile statüsüne dair öğrencilerin algılarını, ücret beklentilerini ve oluşturdukları tutumların kariyer fırsatlarına etkisini araştırmışlardır. Araştırmada işin sosyal statüsünün kariyer fırsatı algısına etkisi olduğunu belirlemişlerdir. İstanbullu Dinçer vd. (2013) araştırmalarında meslek yüksekokulu öğrencilerinin çoğunun sektörde kariyer planlarının olduğunu ve üst düzey görevlerde yer almak istediklerini belirlemişlerdir. Niekerk ve Saayman (2013), 250 öğrenci ve 250 aile üzerinde yapmış oldukları odak grup çalışmalarında, turizm bilincine sahip öğrencilerin turizm sektöründe kariyer yapma olanaklarının yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Eğitimsiz işgörenler ve yöneticiler, yöneticilerin işgörelere yönelik olumsuz davranışları ve kötü fiziksel şartlar öğrencilerin mesleğe yönelik olumsuz tutumlarını etkileyen faktörlerdendir (Türker ve Uçar, 2016; Öztürk ve Pelit, 2008; Richardson ve Butler, 2012).

Örgütte gerçekleştirilen adaletli uygulamalar işgörelerde örgüte bağlılığı ve işte kalma niyeti üzerinde pozitif etki yapmaktadır. Kısaca adalet algısı, işgöreleri bir arada tutmakta, adaletsizlik ise işgörelerin örgütten ayrılmasına neden olmaktadır (İşcan ve Tanrıbil, 2016).

H₁: Örgütsel adalet ile mesleki tutum arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

III. YÖNTEM

Araştırmanın evrenini Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu ve Tokat Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu turizm programında öğrenim gören turizm öğrencileri oluşturmaktadır. Bu araştırma 1 Nisan – 30 Nisan 2018 tarihleri arasında anket dağıtılarak öğrencilerin doldurulması sağlanmak yoluyla yapılmıştır. Örneklem yöntemi olarak tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yolu seçilmiştir. Turizm öğrenimi gören ve staj yapmış öğrencilerde örgütsel adalet algısı ile mesleğe yönelik tutumu ölçmek üzere anketten seçilmiştir. Öğrencilerin örgütsel adalet algısını ölçmek üzere Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ve 20 maddeden oluşan örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarını ölçmek için ise Kuşluvan ve Kuşluvan (2000) tarafından geliştirilen ve 14 maddeden oluşan birey-meslek uyumu ölçeğinden yararlanılmıştır.

Tokat Sosyal bilimler meslek yüksekokulunda turizm bölümünde öğrenim gören ve staj yapmış olan öğrencilere 80 adet anket dağıtılmış ve toplanmıştır. Zile Dinçerler Turizm işletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulunda öğrenim gören 2,3 ve 4. Sınıf öğrencilerine 450 anket dağıtılmış ve toplanmıştır. 530 anketten değerlendirmeye değer bulunan 408 anket istatistiksel analize tabi tutulmuştur. İstatistik

programlar yardımıyla analizler yapılarak elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

A. Araştırmanın Güvenirliği ve Geçerliliği

Araştırmada kullanılan mesleğe yönelik tutum ölçeğinin güvenilirliğini test etmek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Tüm katılımcılardan elde edilen güvenilirlik katsayı değeri ise 0,769 dur. Bu değer ($\alpha > 0,90$: mükemmel) mesleğe yönelik tutum araştırmasının güvenilir olduğunu göstermektedir. Örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik katsayı değeri ise 0,922'dir. Bu değer ise örgütsel adalet ölçeğinin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2016, 183).

Güvenilirlik analizi sonucunda madde toplam korelasyon değeri 0,20'nin altında olan mesleki tutum ölçeğinden "Benim düşünceme göre, çalışmanın dezavantajları turizm sektörü avantajlarından ağır basıyor (R)", "Mezun olduktan sonra turizm sektöründe herhangi bir işi yaparım", "Turizm sektöründe mezun olduktan sonra yönetici veya bölüm yöneticisi olabilmem şartıyla çalışıyorum (R)", "Turizm sektöründe sadece yüksek ücretli işlerde çalışırım (R)" maddeleri ile örgütsel adalet ölçeğinden "Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?" maddesi ölçekten çıkartılmıştır.

Ayrıca araştırma verilerinin normal dağılıma uygun olup olmadığı incelenmiştir. Kurtosis ve Skewness değerleri -1,5 ile +1,5 değerleri arasında yer aldığı için dağılım normal kabul edilmiştir (Tabachnick vd., 2007).

IV. BULGULAR

Araştırmaya katılan öğrencilere ait demografik istatistikler Tablo 1 'de gösterilmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %50,2'sini erkek, 49,8'ini kadın öğrenciler oluşturmaktadır. Öğrencilerin %61,8'i 21-23 yaş grubunda, %24,5'i ise 18-20 yaş grubunda, %12,7'si ise 24-26 yaş grubunda yer almaktadır. Ankete katılan öğrencilerin %72,3'ü turizm ve otelcilik, %25,5'i gastronomi ve mutfak sanatları bölümünde öğrenim görmektedir. Ankete katılan öğrencilerin %40,7'si 2. Sınıfta, %40,4'ü ise 3. Sınıfta öğrenim görmektedirler. Öğrencilerin %69,4'ü 5 yıldızlı, %23,3'ü ise 4 yıldızlı otel işletmelerinde staj yapmışlardır.

TABLO 1. DEMOGRAFİK ANALİZ

Cinsiyet	f	%	Bölüm	f	%
Kadın	203	49,8	Turizm ve	295	72,3
Erkek	205	50,2	Gastronomi	104	25,5
Yaş			Seyahat	9	2,2
18-20	100	24,5	Sınıf		
21-23	252	61,8	2. sınıf	166	40,7
24-26	52	12,7	3.Sınıf	165	40,4
27-29	4	1,0	4.sınıf	77	18,9
Okul			Otel		
Yüksekokul	328	80,4	5 yıldızlı	283	69,4
Meslek	80	19,6	4 Yıldızlı	95	23,3
			3 yıldızlı	12	2,9
			Diğer	18	4,4

Tablo 2'de mesleğe yönelik tutum ölçeğinin faktör analizi yer almaktadır. Mesleğe yönelik tutum ölçeği; mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleğe yönelik

olumsuz tutum olmak üzere iki boyut altında toplanmıştır. Sektörün özel şartları, işletmenin şartları, ülkenin ekonomik durumu ile çalışanların beklentileri işgörenlerde mesleğe yönelik olumlu veya olumsuz tutum gelişmesine neden olabilmektedir. Mesleğe yönelik tutum ölçeği işgörenlerde mesleğe hem olumlu hem de olumsuz boyutlarda tutum geliştirilebileceğini ortaya koymaktadır. İki faktör varyansın %53,314'ünü açıklamaktadır.

TABLO II. MESLEĞE YÖNELİK TUTUM FAKTÖR ANALİZİ

MESLEĞE YÖNELİK TUTUM		
	T+	T-
MYT14	,832	
MYT2	,812	
MYT11	,799	
MYT4	,795	
MYT13	,584	
MYT10		,725
MYT5		,670
MYT7		,662
MYT3		,578
MYT9		,550
KMO:0,769; Chi Square:1348,042; df:45; Sig.:0,000		
İki Faktör varyansın %53,314'ünü açıklamaktadır.		
T+: Olumlu Tutum; T-: Olumsuz Tutum		

Tablo 3'de örgütsel adalet ölçeğinin boyutlarını belirlemek üzere faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre örgütsel adalet algısı işlem adaleti (7 değişken), dağıtım adaleti (4 değişken), etkileşim adaleti (4 değişken) ve bilgi (enformasyon) adaleti (4 değişken) olmak üzere 4 boyutta açıklanmaktadır. Dört boyut toplam varyansın % 65,937'sini açıklamaktadır.

TABLO III. ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ FAKTÖR ANALİZİ

	Faktörler			
	İA	DA	EA	BVA
ÖA17	,763			
ÖA16	,696			
ÖA14	,661			
ÖA19	,651			
ÖA15	,649			
ÖA18	,624			
ÖA20	,618			
ÖA11		,795		
ÖA10		,777		
ÖA13		,718		
ÖA12		,622		
ÖA2			,847	
ÖA1			,768	
ÖA3			,712	
ÖA5			,631	
ÖA9				,867
ÖA7				,761
ÖA8				,754
ÖA6				,686
KMO:0,848; Chi Square:4811,887; df:171; Sig.:0,000				
Dört Faktör varyansın %65,937' sini açıklamaktadır.				
ÖA: Örgütsel Adalet; İA: İşlem Adaleti; DA: Dağıtım Adaleti; EA: Etkileşim Adaleti; BVA: Bilgi Verme Adaleti				

Mesleğe yönelik tutum boyutları ile örgütsel adalet boyutları arasında anlamlı bir ilişkiyi ölçmek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde; korelasyon katsayısının 1.00 olması mükemmel pozitif

bir ilişkiyi, -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi açıklamaktadır. Korelasyon katsayısının mutlak değeri olarak 0.70-1.00 olması yüksek; 0.70-0.30 arasında olması orta; 0.30-0.00 arasında olması ise düşük bir ilişkiyi ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2016).

TABLO IV. KORELASYON ANALİZİ

	$\bar{x}$	ss	T+	T-	DA	EA	BVA	İA
T+	3,16	0,995	1	,285**	,381**	,371**	,316**	,378**
T-	3,01	0,880		1	,319**	,145**	,261**	,148**
DA	3,84	0,859			1	,564**	,423**	,602**
EA	3,71	0,992				1	,597**	,553**
BVA	3,80	0,866					1	,449**
İA	3,67	0,759						1

** p < 0.01

Korelasyon analizi sonucunda; mesleğe yönelik olumlu tutum boyutu ile örgütsel adalet boyutlarından dağıtım boyutu arasında (R=0,381; p<.01), etkileşim adaleti (R=0,371, p<.01), bilgi verme adaleti (R= 0,316 ve p<.01) ve işlem adaleti boyutu (R=0,378, p<.01) arasında orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Mesleğe yönelik tutumun olumsuz tutum boyutu ile dağıtım adaleti boyutu (R=0,319) arasında orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Olumsuz tutum boyutu ile etkileşim boyutu arasında (R= 0.145), bilgi verme adaleti boyutu arasında (R= 0,261) ve işlem adaleti boyutu arasında (R=0,48) düşük düzeyli bir ilişki belirlenmiştir.

Mesleğe yönelik tutum boyutlarının kendi aralarındaki ilişki düzeyi ise (R= 0,285, p<.01) (R=0,564), bilgi verme adaleti (R= 0,423) ve işlem adaleti (R= 0,602) arasında orta düzeyli ilişki belirlenmiştir. Etkileşim adaleti ile bilgi verme adaleti (R= 0.597), işlem verme adaleti (R= 0,553) arasında orta düzeyli ilişki belirlenmiştir. Bilgi verme adaleti ile işlem adaleti (R= 0,449) arasında orta düzeyli ilişki belirlenmiştir.

TABLO V. ÖRGÜTSEL ADALETİN MESLEĞE YÖNELİK OLUMLU TUTUMA ETKİSİ

	Standardize edilmemiş katsayılar	Standardize edilmiş katsayılar	T değeri	p
	B	Std. Hata	Beta	
Sabit	,733	,253		,004
DA	,198	,069	,171	,004
EA	,130	,063	,130	,099
BVA	,107	,065	,093	,007
İA	,211	,078	,161	,004

*Bağımlı Değişken: T+ (Olumlu Tutum); R: 0,451; R²:0,204; Düzeltilmiş R²:0,196; Model için F:25,790; p<0,000

Örgütsel adalet algısının mesleğe yönelik tutuma etkisini ölçmek üzere regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 5 ve 6'da gösterilmiştir. Tablo 5 incelendiğinde örgütsel adalet algısının mesleğe yönelik olumlu tutumun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R=0,4521; R²=0,204; F (25,790 ve p<0.000). Mesleğe yönelik olumlu tutumun %20,4'ünün örgütsel adalet algısı tarafından etkilendiği görülmektedir. Örgütsel adalet boyutlarından bilgi verme adaleti (β =0,093; p:0.007<0,05) ile işlem adaleti (β :0,161; p:0,004<0,05) mesleğe yönelik olumlu tutumu etkilemektedir. Dağılım

adaleti ($p:0,040>0,05$; $\beta = 0,171$) de mesleğe yönelik tutumu %17 oranında olumlu yönde etkilemektedir.

TABLO VI. ÖRGÜTSEL ADALETİN MESLEĞE YÖNELİK OLUMSUZ TUTUMA ETKİSİ

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	T değeri	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1,555	,232		5,785	,000
DA	,366	,063	,358	-2,270	,024
EA	-,132	,058	-,148	4,100	,000
BVA	,244	,060	,240	-1,509	,132
İA	-,108	,071	-,093	6,692	,000

*Bağımlı Değişken: T- (Olumsuz Tutum); R: 0,376; R²:0,142; Düzeltilmiş R²:0,133; Model İçin F:16,609; $p<0,000$

Tablo 6'da örgütsel adaletin mesleğe yönelik etkilerinin olumsuz boyutuna ait regresyon analizi yer almaktadır. Dağıtım adaleti ($\beta=0,358$, $p:0,024<0,05$), mesleğe yönelik olumsuz tutuma %35,8 oranında etki etmektedir. Dağıtım adaletindeki adaletsizlikler, işgörenlerin mesleğe yönelik olumsuz tutum geliştirmelerine neden olmaktadır. Etkileşim adaletinin ise mesleğe yönelik olumsuz tutuma negatif etkisi olduğu görülmektedir ($\beta=-0,148$; $p:0,000>0,05$). Etkileşim adaleti mesleğe yönelik olumsuz tutumun azalmasına %14,8 oranında etkisi vardır. Yine işlem adaletinin mesleğe yönelik olumsuz tutum üzerine negatif etkisi vardır ($\beta=-0,093$; $p:0,000>0,05$). İşlem adaletinin ise mesleğe yönelik olumsuz tutumun azalmasına %9 oranında etkisi olduğu görülmektedir.

Araştırmamızın analizi sonucunda geliştirilen örgütsel adaletin mesleğe yönelik etkisi vardır hipotezi orta düzeyde geçerlilik göstermiştir. Bunun sonucunda hipotez kabul edilmiştir.

V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kişiler mesleğe çeşitli aşamalardan geçerek hazırlanmaktadır. Bu aşamalar içerisinde sektörel uygulamalar önemli bir yer tutmaktadır. Kişilerin sektörel uygulama aşamasında karşılaştığı yönetim uygulamaları, müşterilerin davranışları, ekonomik şartlar, çalışma ortamları, iş arkadaşları ile iletişim gibi birçok faktör meslek-kişiyi uyumunu doğrudan etkilemektedir. Kişiler bu faktörlerin etkisiyle mesleğe daha çok bağlandığı gibi, eğitim almış olduğu mesleği bırakabilmektedir.

Kişilerin mesleki uygulamalar sırasında karşılaştığı ve mesleğe devam/devam etmeme kararını etkileyen faktörlerden birisi de örgütsel adalet algısıdır. Örgütsel adalet maddi ve moral pek çok unsuru içeren ve işgörenlerin mesleki kararlarını etkileyen önemli bir faktördür. Örgütsel adalet bilim insanları tarafından başlangıçta dağıtım adaleti ve işlem adaleti olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Daha sonraları ise dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaleti olarak üç boyutta incelenmiştir. Bazı bilim insanları (Colquitt, 2001) tarafından ise dağıtım adaleti, işlem adaleti, etkileşim adaleti ve bilgi verme adaleti olarak dört boyutta incelenmiştir. Kişilerin iş yaşamında örgütsel adalet boyutlarına ilişkin karşılaştığı maddi ve moral uygulamalar, kişide mesleğe yönelik olumlu

veya olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olmaktadır.

Literatürde örgütsel adalet algısını ve mesleğe yönelik tutumu ölçmeye yönelik birçok araştırma bulunmaktadır. Fakat örgütsel adalet algısı ile mesleğe yönelik tutum arasında ilişki ve örgütsel adaletin mesleğe yönelik tutuma etkisi üzerine herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Bu nedenle bu çalışma bu konuda ilk olma özelliğini taşımaktadır. Turizm sektörü, emek yoğun ve insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı, ekonomik, siyasi, sosyal, doğa, terör, vb. birçok faktörden doğrudan etkilenen dinamik bir sektör olduğu için mesleğe yönelik tutumun sıkıntılı olduğu alanlardan biridir. Bu nedenle çalışma bu sektöre yönelik eğitim alan öğrenciler nezdinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışma sonucunda; çeşitli faktörlerin etkisiyle mesleğe yönelik olumlu ve olumsuz olmak üzere iki tutum ortaya çıkarılmıştır. Örgütsel adalette ise dağıtım adaleti, işlem adaleti, etkileşim adaleti ve bilgi verme adaleti olmak üzere dört boyut belirlenmiştir. Örgütsel adalet için elde edilen bu boyutlar Colquitt (2001) tarafından elde edilen boyutlar ile örtüşmektedir.

Örgütsel adalet ile mesleğe yönelik tutum arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda; mesleğe yönelik olumlu tutum ile örgütsel adaletin dağıtım boyutu, etkileşim adaleti boyutu, işlem adaleti boyutu ve bilgi verme boyutu arasında orta düzeyli ve pozitif yönlü ilişki belirlenmiştir. Mesleğe yönelik olumsuz tutum boyutu ile etkileşim adaleti boyutu, işlem adaleti boyutu ve bilgi verme boyutları arasında ise düşük düzeyli bir ilişki belirlenmiştir. Mesleğe yönelik olumsuz tutum boyutu ile dağıtım adaleti boyutu arasında ise orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir.

Çalışmada örgütsel adalet algısının mesleğe yönelik tutuma etkisini ölçmek üzere yapılan regresyon analizi sonucunda; örgütsel adalet algısının mesleğe yönelik olumlu tutum üzerinde %20,4 oranında bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Boyutlar düzeyinde ise; bilgi verme adaletinin mesleğe yönelik olumlu tutum üzerinde %9, işlem adaletinin %16 ve dağıtım adaletinin ise %17 oranında bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Dağıtım adaletinin ise mesleğe yönelik olumsuz tutum üzerinde ise %35,8 oranında etkisi belirlenmiştir. Etkileşim adaleti ise mesleğe yönelik olumsuz tutumun azalmasına %14,8 oranında etki etmektedir. Buradan etkileşim adaleti ile mesleğe yönelik tutum arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Etkileşim adaletinin pozitif olduğu durumlarda kişilerde mesleğe yönelik olumsuz tutumun azaldığı görülmektedir. Yine aynı şekilde işlem adaleti de mesleğe yönelik olumsuz tutumun azalmasına %9 oranında katkı sağlamaktadır.

Sonuç olarak;

1-Örgütsel adalet ile mesleğe yönelik tutum arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

2-Örgütsel adaletin mesleğe yönelik tutum üzerinde etkisi bulunmaktadır.

3-Dağıtım adaletinde meydana gelen olumsuzluklar işgörenlerin mesleğe yönelik olumsuz tutum geliştirmelerine neden olmaktadır.

4-Dağıtım adaleti mesleğe yönelik olumlu tutum geliştirilmesine en çok etki eden boyuttur (%17).

5-Etkileşim adaleti ile işlem adaleti ise mesleğe yönelik olumsuz tutum geliştirilmesine negatif etki yapmaktadır. Yani Etkileşim adaleti ile işlem adaletindeki pozitif gelişmeler mesleğe yönelik olumsuz tutumun azalmasına katkı sağlamaktadır.

Elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki öneriler getirilmiştir;

1-Sektör yöneticilerinin staj aşamasında işgörenlerde olumlu imaj oluşturacak çalışmalar ve uygulamalarda bulunmaları gerekmektedir. Sektörün kariyer gelişiminde oynadığı rolü işgörelere reel olarak gösterebilmeleri gereklidir.

2-Sektör yöneticilerinin stajyer öğrencilerin gelecekte sektörün kalifiye elemanı ve bilgili bir kaynağı olduğunun farkında olmaları gereklidir. Bu nedenle stajyer öğrencileri geleceğe hazırlama görev ve sorumluluğunu üstlenmeleri gereklidir.

3-Yöneticilerin işletmede örgütsel adalet uygulamalarında stajyer öğrencileri de dâhil etmeleri gereklidir (özellikle dağıtım adaleti, etkileşim adaleti uygulamalarında). Yöneticiler, staj dönemlerinde öğrencileri psikolojik açıdan mesleğe hazırlamalıdır.

4-Yöneticilerin stajyer öğrencilerin maddi, moral ve sosyal beklentilerine mümkün olduğunca pozitif yaklaşımları onların mesleğe pozitif yaklaşımlarını artıracaktır. Bu ise gelecekte sektörün ihtiyaç duyduğu kalifiye (yetişmiş ve bilgili) insan kaynakları ihtiyacının karşılanması açısından büyük önem taşımaktadır.

5-Stajyer öğrencilere maddi ve sosyal hakları tam ödenmelidir. Onlar gelip geçici işgörel olarak görülmemelidir. Onlara hak ettikleri saygı, sevgi hissettirilmelidir.

6-Turizm alanında eğitim ve kurumlarda sektörün beklentileri ve öğrencilerin sektörde karşılaşılabilecekleri durumlar öğrencilere iyi anlatılmalıdır. Kısacası öğrenciler, psikolojik açıdan mesleğe hazırlanmalıdır.

7-Çalışma örgütsel adaletin mesleğe yönelik etkisi üzerine ilk çalışma özelliğini taşımaktadır. Ve küçük bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Diğer çalışmalar ile elde edilen bulgular literatüre katkı sağlayabilir.

REFERENCES

[1] Ahmadi, F. (2012). Job involvement in Iranian custom affairs organization: The role of organizational justice and job characteristics. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(1), 40.

[2] Bakhshi, Arti-Kumar, Kuldeep-Rani, Ekta (2009), "Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment", *International Journal of Business and Management*, Vol. 4, No. 9, (145-154).

[3] Baldwin, S. (2006). *Organisational justice*. Brighton: Institute for Employment Studies.

[4] Beugre, C. D. ve Baron, R. A. (2001), *Perceptions Of Systemic Justice: The Effects Of Distributive, Procedural And Interactional Justice*, *Journal Of Applied Social Psychology*, 31:2, s. 324–339.

[5] Bies, Robert J. (2001), *Interactional Injustice: "The Sacred and The Profane"*, in *Advances in Organizational Justice*, (Ed.) J. Greenberg and R. Cropanzano, (89-118), Stanford University Press.

[6] Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, Pegem akademi, Ankara.

[7] Chang E. (2002), *Distributive Justice and Organizational Commitment Revisited: Moderation by Layoff in the Case of Korean Employees*, *Human Resource Management*, Summer, Vol. 41, No. 2.

[8] Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.

[9] Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.

[10] Crano, W. D., & Prislin, R. (2006). Attitudes and persuasion. *Annual Review of Psychology*, 57, 345-374.

[11] Cremer, D. D. (2005). *Procedural and Distributive Justice Effects Moderated by Organizational Identification* *Journal of Managerial Psychology* 20 (1): 4–13.

[12] Cropanzano, R.S. ve Randall, M.L. (1993), *Injustice and Work Behaviour: a Historical Review içinde Cropanzano, R.S. (Ed.) Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*. Hillsdale, Nj: Lawrence Erlbaum, s. 3-20.

[13] Cropanzano, R. S. ve Kackmar, K. M. (1995), *Organizational Politics, Justice and Support: Managing the Social Climate of the Workplace*, Westport, Ct: Quorum Books.

[14] Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.

[15] Çalışkan, A. (2015). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: etik ikliminin aracılık rolü, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt/Vol.:1 - Sayı/No.:2 – Aralık*, 115-141.

[16] Chen, T. ve Shen, C. (2012). Today's intern, tomorrow's practitioner? The influence of internship programmes on students' career development in the hospitality industry. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 11, 29-40.

[17] Çatı, K. & Bilgin, Y. (2013). Turizm lisans öğrencilerinin turizm sektöründe çalışma eğilimleri. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 14(1), 23-45

[18] Çelik, S. & Tuna, P. F. (2012). Turizm öğrencilerinin staj sorunları ve çözüm önerileri. Ankara, Turizm Eğitimi Konferansı, 270-278.

[19] Çetinsöz, B., & Turhan, M. (2016). İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmini Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama Örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8, 329-343.

[19] Duman, T., Tepeci, M., & Kamil, U. N. U. R. (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.

[20] Eren, D., Özgül, E., & Kaygısız, Ç. (2013). "Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitim memnuniyetlerinin belirlenmesi: Nevşehir üniversitesi örneği. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 35, 15-27.

[21] Esen, F. Ö., ve Topaloğlu, C. (2018). Otel Çalışanlarının Mesleki ve Gelecek Beklentilerine Yönelik Bir Araştırma: Antalya. Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 40, 59.

[22] Fox, S., Spector, P. E. ve Miles D. (2001), Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions, Journal of Vocational Behavior, Vol. 59 No. 3; s.291- 309.

[23] Greenberg, J. (1990), Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow. Journal of Management, 16, s. 399-432.

[24] Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: the hidden cost of pay cuts. Journal of Applied Psychology, Vol.75, s. 561-568.

[25] Gürdoğan, A. & Atabey, S. (2012). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin staj sorunları ve stajdan beklentileri: ortanca örneği. Ankara, Turizm Eğitimi Konferansı, 234-248.

[26] Güzel, T., Akdağ, G., Güler, O. ve Şener, S. (2014). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizmde Kariyer Algılamaları: Çanakkale, Mersin ve Kıbrıs'ta Bir Araştırma, 18 Nisan 2014, 3. Doğu Akdeniz Sempozyumu, ss:176-183, Mersin.

[27] Greenberg, J. (1996), The Quest For Justice: Essays and Experiments. Thousand Oaks, Ca: Sage.

[28] Folger, R. ve Cropanzano, R. S. (1998), Organizational Justice and Human Resource Management, Thousand Oaks, CA: Sage.

[29] Hsu, M. (2012). A study of internship attitude, subjective norm, perceived behavioral control, and

career planning of hospitality vocational college students. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 11(1), 5-11.

[30] İnce, C., & Kendir, H. (2016). Turizm Öğrencilerinin Kariyer Beklentilerine Yönelik Düşünceleri: Stajyer Öğrenciler Örneği. International Journal of Academic Value Studies, 2(4), 13-23.

[31] İstanbullu, D. F., Akova, O., & Kaya, F. (2013). Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği. 3. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, (s. 42-56). Ardahan.

[32] İşcan, Ö. F., ve Tanrıbil, S. (2016). Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve adalet algılarına etkisi/the impact of visionary leadership behaviors on employees' organizational commitment and justice perception. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(3).

[33] Jiang, B. & Tribe, J., (2009). Tourism Jobs-Short Lived Professions': Student Attitudes Towards Tourism Careers in China, Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, Vol: 8 (1), 4-19.

[34] Judge T. A. ve Colquitt J. A. (2004). "Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict", Journal of Applied Psychology, Vol. 89, No. 3, (395-404).

[35] Karavardar, G. (2015). Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11(26), 139-150.

[36] Koç, E., Yumuşak, S., Ulukoy, M., Kiliç, R., & Toptaş, A. (2014). Are internship programs encouraging or discouraging? A viewpoint of tourism and hospitality students in Turkey. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 15, 135-142.

[37] Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. Journal of management, 26(3), 489-511.

[38] Kuşluvan, S. ve Kuşluvan, Z. (2003) "Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey", Tourism Management, 21, 251-269

[39] Li, L. & Li, J. (2013). Hospitality education in China: A student career-oriented perspective. Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education. 12(1), 109-117. Retrieved from mtegm.meb.gov.tr.

[40] Lam, T. & Ching, L. (2007). An exploratory study of an internship program: The case of HongKong students. International Journal of Hospitality Management, 26(2). 336-351.

[41] Nierkerk, M. V., & Saayman, M. (2013). The Influences of tourism awareness on the travel patterns

and career choices of high school students in South Africa. *Tourism Review*, 68(4), 19-33.

[42] Olcay, A. & Düzgün, M. (2015). Mesleki ve teknik anadolu liselerinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin eğitim memnuniyetlerinin belirlenmesi. *UHBAB Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 4(12), 27-54.

[43] Olcay, A., Yıldırım, İ., ve Sürme, M. (2015). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Eğitimi Hakkında Görüşleri: Gaziantep İli Örneği. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(3).

[44] Orhan, A. (2015). Türkiye'de lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektörü ile ilgili algılarının çalışma niyetleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

[45] Özçınar, M., Demirel, Y., ve Özbezek, B. D. (2016). Çalışanların örgütsel adalet algıları ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi-examining the relationship between organizational justice perception of employees and organizational silence. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(13), 150-171.

[46] Öztürk, Y. ve Pelit, E. (2008). Turizm alanında işletmecilik ve öğretmenlik eğitimi alan öğrencilerin kariyer tercihleri üzerine bir araştırma, III. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi, Balıkesir: 353-360.

[47] Pickens, J. (2016). Attitudes and perceptions. In N. Borkowski (Ed.), *Organizational behavior in health care* (pp. 43-76). Burlington, MA: Jones & Bartlett Learning.

[48] Qiu, H., Ye, B.H., Hung, K. & York, Q.Y. (2015). Exploring Antecedents of Employee Turnover Intention: Evidence of China's Hotel Industry, *Journal of China Tourism Research*, Vol: 11 (1), 53-66.

[49] Richardson, S., ve Butler, G. (2012). Attitudes of Malaysian tourism and hospitality students' towards a career in the industry, *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 17(3), 262-276.

[50] Ruhanen, L., Robinson, R., & Breakey, N. (2013). A tourism immersion internship: Student expectations, experiences and satisfaction. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 13, 60-69.

[51] Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5). Boston, MA: Pearson.

[52] Türkseven, E. (2012). Turizm eğitiminde yaşanan staj sorunları: Lisans öğrencilerinin görüşlerine yönelik bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, Türkiye. Retrieved from www.unwto.org.

[53] Nowakowski, J. M., & Conlon, D. E. (2005). Organizational justice: Looking back, looking forward. *International Journal of Conflict Management*, 16(1), 4-29.

[54] Tuna, M., Akça İ., Tuna, A. A., Gürlek, M. (2017). Turizm Öğrenimi Gören Öğrencilerin Sektör Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışmaya Yönelik Tutumları: Meslek Yüksekokulu, Yüksekokul ve Fakülte Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, *Turizm Akademik Dergisi*, 4 (2), 41-60.

[55] Türker, N., Uçar, M. ve Ateş, M. A. (2016). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektörü Algıları: Karabük Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi SBE Dergisi*, 6 (2): 311-324.

[56] Türkan, A. H., Kılıç, İ., ve Saraçlı, S. (2018). Örgütsel adaletin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi: afyonkarahisar'daki sağlık çalışanlarına yönelik bir uygulama. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 369-384.

[57] Ulama, Ş., Batman, O., & Ulama, H. (2015). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 339-366.

[58] Üzümcü, T. P., Alyakut, Ö., ve Günsel, A. (2015). Turizm eğitimi alan öğrencilerin, mesleğin geleceğine ilişkin bakış açıları. *Balıkesir University Journal of Social Sciences Institute*, 18(33).

[59] Wan, Y. P., Wong, I., & Kong, W. H. (2014). Student Career Prospect and Industry Commitment: The Roles of Industry Attitude, Perceived Social Status, and Salary Expectations. *Tourism Management*, 40, 1-14.

[60] Waskiewicz, S. P. (1999), *Variables That Contribute To Job Satisfaction of Secondary School Assistant Principal*, Doctor of Philosophy Dissertation, The Faculty of The Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.