

## KONAKLAMA SEKTÖRÜNDE MESLEKİ ETİK TUTUMUNUN İNCELENMESİ<sup>1</sup>

Ömer SARI

*Doktora Öğrencisi, Ankara Hacı Bayram Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Turizm İşletmeciliği A.B.D.*

*E-mail: omersarii0680@gmail.com*

*ORCID ID: 0000-0002-7611-2362*

Halime GÖKTAŞ KULUALP

*Dr. Öğretim Üyesi, Karabük Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği A.B.D., Karabük, Türkiye*

*E-mail: halimegoktas@karabuk.edu.tr*

*ORCID ID: 0000-0002-1485-3026*

### Özet

Belirli bir mesleğe ilişkin ilke ve prensipleri ifade eden mesleki etik çalışan kaynaklı krizleri minimize ettiği gibi toplum ihtiyaçlarının da belirli bir standartta sağlanmasına olanak sağlamaktadır. Dolayısıyla mesleki etik yalnızca herhangi bir mesleğin üyelerine karşı değil toplumun tüm üyelerine ihtiyaçlarının daha sağlıklı karşılanması hususunda katkı sunar. Buradan hareketle hammaddesi insan ve doğa olan turizm sektörü ve buna bağlı olarak konaklama sektöründe çalışanların mesleki etiğe ilişkin tutumu daha da önemli hale gelmektedir. Çalışma kapsamında İstanbul da konaklama sektöründe faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanlarının demografik özelliklerinin mesleki etik tutumları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda demografik değişkenler üzerinde t testi ve varyans analizleri (ANOVA) yapılmıştır. Analizler sonucunda katılımcıların; yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, aylık geliri ve çalışma süresine göre mesleki etik tutumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

### Makale Bilgisi:

Geliş: 30/09/2020

Düzeltilme: 23/10/2020

Kabul: 24/10/2020

### Anahtar Kelimeler:

*Turizm,  
Konaklama Sektörü,  
Mesleki Etik.*

<sup>1</sup> Bu makale, Ömer SARI'nın Yüksek Lisans Tezinen türetilmiş olup 02-04 Eylül 2020 tarihleri arasında düzenlenen Conference on Managing Tourism across Continents kongresinde sözlü olarak sunulmuştur.

## REVIEW OF PROFESSIONAL ETHICS ATTITUDE IN THE ACCOMMODATION SECTOR

Ömer SARI

*PhD Student, Ankara Hacı Bayram University, Graduate Education Institute Tourism Management Department*

*E-mail: omersarii0680@gmail.com*

*ORCID ID: 0000-0002-7611-2362*

Halime GÖKTAŞ KULUALP

*Dr. Faculty Member, Karabük University, Tourism Management USA, Karabük, Turkey*

*E-mail: halimegoktas@karabuk.edu.tr*

*ORCID ID: 0000-0002-1485-3026*

### **Abstract**

#### Article Info:

Received: 30/09/2020

Revised: 23/10/2020

Accepted: 24/10/2020

#### Keywords:

*Tourism,  
Hospitality Industry,  
Professional Ethics.*

Professional ethics, which expresses the principles and principles of a particular profession, minimizes employee-induced crises and enables the meeting of society needs at a certain standard. Therefore, professional ethics contributes not only to members of any profession, but also to all members of society to meet their needs in a healthier way. From this point of view, the tourism sector, whose raw material is human and nature, and consequently, the attitude of employees in the accommodation sector towards professional ethics becomes even more important. Within the scope of the study, it was examined whether there are statistically significant differences between the demographic characteristics of five-star hotel employees operating in the accommodation sector in Istanbul on their professional ethical attitudes. In this direction, t test and analysis of variance (ANOVA) were performed on demographic variables. As a result of the analysis, the participants; A significant difference has been determined between professional ethical attitudes according to age, gender, education level, monthly income and working time. characteristics of five-star hotel employees operating in the hospitality sector in Istanbul were statistically significant differences on professional ethics. Accordingly, differences analyzes were made on demographic variables.

## 1. GİRİŞ

Türkiye’de mesleklere ilişkin her türlü tasarrufun meslek odalarında olmasından dolayı mesleğe ilişkin; mesleki etik ilkelerinin belirlenmesi, geliştirilmesi ve denetiminin yapılması meslek odaları tarafından yürütülmektedir. Ayrıca T.C. Anayasasının 135. maddesine göre

meslek odaları, kamu kuruluşu olarak konumlandırılmaktadır. Bu doğrultuda meslek odalarının görevleri ise belirli bir mesleğe mensup kişilerin (TBMM, 2019):

- Mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak
  - Müşterek ihtiyaçlarını karşılamak mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak,
  - Birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlâkını korumak
- şeklinde sıralanmıştır.

T.C. Anayasası tarafından kurulmasına imkân tanınan meslek odaları, faaliyetlerinde yargıya bağlıdır. Mesleğin ahlak kurallarına ters düşen meslek üyelerine cezai müeyyideler uygulamaktadır (İşbilen Duru, 2018a: 249). Turizm sektöründe yer alan mesleklerin toplandığı herhangi bir meslek odası veya yasalarca korunmuş bir örgüt bulunmamaktadır. Ancak bu eksikliğin telafisi olarak kurulan dernekler yasal çerçevesi gereği faaliyetlerini tam olarak yansıtamamaktadır. Bunun dışında özel kanunla kurulan TURSAB, misyonu ve politikası gereği turizm sektöründe yer alan yalnızca seyahat acenteliği mesleğine (TURSAB, 2019) ilişkin uygulamalarda bulunmaktadır. Sektörde yer alan diğer mesleklere ilişkin yukarıda sıralanan maddeler çoğunlukla işletmelerin inisiyatifinde ilerlemektedir. Örgütlerin temel paydaşlarından biri olarak görülen çalışanlar, icra ettikleri mesleklerden dolayı kendi mesleki kuruluşlarına karşı sorumludur. Mesleki kuruluşlar endüstriyel birlikler ve kar amacı gütmeyen örgütler, çoğunlukla kendi etik anayasalarını geliştirmişlerdir. Bu bağlamda örgütlerin, anayasası tüm menfaat sahiplerine standartlar sağlamaktadır (Ünlü, 1997: 18).

Sektörde yer alan diğer mesleklere ilişkin yukarıda sıralanan maddeler çoğunlukla işletmelerin inisiyatifinde ilerlemektedir. Mesleki etik bir mesleğin korunup gelişmesi gibi işlevlerine ek olarak sektördeki tüm paydaşlara iktisadi faydalar sunmaktadır. Dolayısıyla tüm paydaş ekosistemine faydalar sağlamaktadır. Turizm sektöründe yer alan mesleklerin mesleki etik ilkelere ilişkin hükümlerin bulunmaması veya sektörel değişiklikler göstermesi mesleğin itibarsızlaşmasına ve gelecek dönemde bu mesleklerin tercih edilmemesine ortam hazırlamaktadır. Her meslek mensubunun mesleğine karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Mesleki etik kavramı da bu sorumlulukların temelini oluşturmaktadır. Buradan hareketle konaklama sektöründe faaliyet yürüten meslek üyelerinin mesleki etik tutumları, araştırmanın amacını ortaya koymaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Dünya genelinde mesleki etiğin tarihine ilişkin ilk müzakerelerin, 17. yüzyıl başlarında iş adamları ve puritan vaizlerinin bir araya gelerek gerçekleştirmeleriyle ortaya çıktığı varsayılmaktadır (Vogel, 1991: 101-102). Ancak 19. yüzyılın sonlarına doğru sanayi ve teknolojiye yaşanan ilerlemeler neticesinde, küresel ölçekte var olan meslekler güncellenmiş ve beraberinde yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Daha sonra yapılabilecek olan her şeyin yapılmasına ilişkin düşünce doğrultusunda politik ve şahsi çıkarlar gözetilerek etik değerlerden uzaklaşmıştır. Dolayısıyla iletişim ağının güçlenmesiyle birlikte bu tür sorunlar küresel boyutlarda gündeme gelmeye başlamıştır (İşbilen Duru, 2018a: 247-248).

1920'li yıllardan itibaren Amerika'da, işletmelerin sivil halka ve çevreye ilişkin iş uygulamaları, ahlaki konuların sorgulanmasına neden olmuştur. Bu kapsamda Amerika yönetimi tarafından; 1920'de Geçimlilik Maaşı (Living Wages), 1930'da Yenilik Anlaşması (New Deal) ve 1950'de ise Dürüstlük Anlaşması (Fair Deal) gibi düzenlemeler yapılarak iş etiğine riayet etmeyen işletmelerin ekonomik dengeyi bozdukları gerekçesiyle kanun dışı olduğu ifade edilmiştir (Yoloğlu, 2016: 38-40).

Türkler'de ise mesleki etiğe ilişkin ilk oluşum 13. yüzyılın sonlarına dayanmaktadır. Öncelikle Moğol baskısı sonucunda Anadolu'ya gelen Türkler tarafından sosyal ve ekonomik sıkıntılara çözüm bulmak ve Bizans ekonomisine karşı ayakta kalabilmek amacıyla *Fütüvvet Teşkilatı*, daha sonraları ise Anadolu'nun Türkleştirilmesi hususunda önemli rol oynayan esnaf, sanatkâr ve üreticiler birliği olarak görev yapan *Ahi Teşkilatı* kurulmuştur. Değişen rekabet ve üretim sistemleriyle birlikte 16. yüzyılın sonlarına doğru da *Gedik Teşkilatı* kurulmuştur. Oluşturulan tüm bu teşkilatlar ile toplumda yer alan mesleklerin meslek ahlâkına atıfta bulunmaktadır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 49-50).

Mesleki etiğin son zamanlarda daha da popüler bir konu haline gelmesinin başlıca sebepleri aşağıda maddeler halinde belirtilmektedir (Akoğlan Kozak ve Güçlü Nergiz, 2016: 74):

- Maddeciliğe yönelimdeki artışla birlikte meydana gelen statü ve zenginlik kazanma isteğiyle insanların ihtiyaçlarından fazlasını istemeleri, açgözlülükleri,
- Küresel rekabetin zor koşullarda gerçekleşmesi nedeniyle yöneticilerin güçlü duruma gelmek için kolay ve ucuz yolları tercih etmeleri ve bunun diğer işletmeleri de kural dışı tavır ve tutumlara teşvik etmesi,
- Etik dışı davranışlar sebebiyle bireysel sorumluluğun ortadan kalkması,
- İnsanları başkalarına karşı sorumluluklarından, etik ilke ve değerlerinden çok kendi mutlulukları ile ilgili olmaya yönlendiren bireyselciliğin artması,

- İşletmelerde etik liderlik eksikliği,
- Dünyada artan biyolojik askeri teknolojinin işletmelerce insanların zararına kullanılma riskinin olması,
- Küreselleşme sonucunda farklı kültürlerden gelen insanların iş yaşamında birlikte çalışması ve bunun getirdiği sorunlar,
- Çevre kirliliğindeki artışın, tıpkı insanları ilgilendirdiği gibi işletmeleri de yakından etkilemesi.

Mesleki etiğe ilişkin tarihsel süreç incelendiğinde, mesleki etiğin iş hayatında değer kavramına da atıfta bulunduğu görülmektedir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008: 151-152). Toplumların sahip olduğu meslek gruplarının yaptıkları işlere ilişkin doğru tutum sergilemeleri son derece önemlidir. Çalışanların işlerini en iyi şekilde yerine getirmeleri ve mesleklerini yüceltecek davranışlar sergilemeleri sayesinde, ait oldukları toplumlar içerisindeki saygınlıkları artacaktır (Tuncel, 2014: 475).

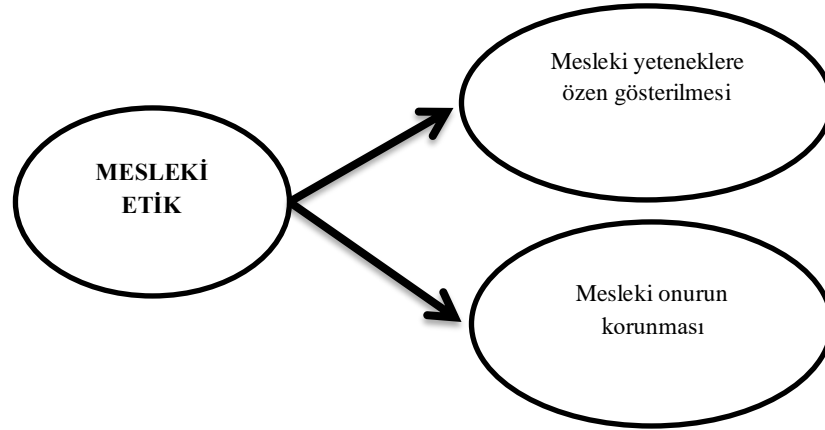
Herhangi bir mesleğe dair doğru ve yanlışın ne olduğu, meslek mensupları tarafından uyulması zorunlu olan uyulmadığında meslekten men edilme gibi yaptırımları bulunan ilkeler (Özgentürk, 2014: 421) ve mesleki davranışlar mesleki etiğin konu alanına girmektedir (Atak ve Gül, 2014: 2). Dolayısıyla aynı meslek mensupları tarafından mesleki etik kapsamında davranış sergilenmesi, mesleki etik yükümlülüklerinin bir gereği olarak görülmektedir (Pehlivan, 1998: 85).

Alayoğlu ve arkadaşları (2012: 10) tarafından mesleki etik; *“Belirli bir zaman diliminde evrensel kabul görmüş ya da belirli bir toplumda geçerliliği olan ahlaki değerler ve normlar çerçevesinde, iş yaşamına ait işletme içi ve dışı çevresel faktörlerle etkileşime açık, her türlü faaliyet ve davranışa yön verecek ahlaki yargılar geliştirilmesi ve iş yaşamında uygulanmasıdır.”* şeklinde ifade edilmiştir.

Mesleki etik toplumsal hayatın sürdürülebilirliği hususunda önemli roller üstlenmektedir. Bu bağlamda, kamuoyunda mesleki etiğin saygın görülmesi ve üstün tutulması zorunluluk arz etmektedir (İGİAD, 2013: 32). Bu zorunluluğun yerine getirilebilmesi için ise Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği tarafından bir takım unsurların bulunması gerektiği ifade edilmiştir. Söz konusu unsurlar Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1’de de görüldüğü üzere mesleki etiğin unsurları, Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği tarafından 2013 yılına ait yıllık raporda iki temel boyutta ele alınmıştır. Bu iki unsurdan da anlaşılacağı gibi öncelikle mesleki yeteneklerin kazanılması ve geliştirilmesi daha sonra ise meslek onurunu zedeleyici davranışlardan kaçınılması gerekmektedir.

**Şekil 1. Mesleki Etiğin Unsurları**



Kaynak: İGİAD, 2013: 32.

Her mesleğin kendine özgü nitelik ve fonksiyonları vardır. Bu nitelik ve fonksiyonlar doğrultusunda bireyin, erbabı olduğu mesleğe ilişkin sorumluluk ve yeterlilikleri yerine getirmesi beklenmektedir (İGİAD, 2013: 32). Ancak birey, her zaman erbabı olduğu meslek grubunun menfaatleri ile uyuşmayabilir. Bu tür durumlarda, bireyin erbabı olduğu meslek grubuna ilişkin ahlâk kurallarının hatırlatılması gerekmektedir.

Her zaman belirli bir meslek grubuna hitap eden mesleki etik; muhafaza edildiği sürece varlığını sürdüren ve meslek üyelerine nasıl davranış sergilemeleri gerektiği hususunda emreden ilkeleriyle sınırlarını belirlemektedir. Bu bağlamda mesleki etik ilkelerinin yetersiz ve ilkesiz üyeleri ayırmak, meslek içi rekabeti düzenlemek ve hizmet ideallerini korumak şeklinde belirtilen üç ana işlevselliği bulunmaktadır (Kolçak, 2016: 78). Dolayısıyla mesleki etik, başta yöneticiler olmak üzere tüm çalışanların yanlış davranış sergileme ve ahlaki sorunlara neden olabilecek tutumlarda bulunma durumlarını minimize etmektedir (İşbilen Duru, 2018b: 240-241).

Aydın (2009: 3)'a göre mesleki etiğin toplumdaki yararları sırasıyla; meslektaş baskısı yoluyla bireyleri etik davranış göstermeye motive etmek, bireylerin kişiliklerindense doğru ya da yanlış eylemleri hususunda daha kararlı ve tutarlı bir rehberlik sağlamak, belirsiz durumlarla karşılaşıldığında nasıl davranılması gerektiğine dair rehberlik etmek, yönetici ya da patronların otoriter gücünü kontrol etmek, kurumların toplumsal sorumluluklarını tanımlamak ve kurumun ya da mesleğin çıkarlarına hizmet etmek şeklinde belirtilmiştir.

Durkheim (1986: 12-13)'a göre mesleki etik, belirli bir zümrenin ahlâkını yansıtmaktadır. Dolayısıyla o zümre ne kadar sağlam kurulmuş ise ahlâkı da bir o kadar baskın ve otoriter olacaktır. Bu zümre ayrıca kamuoyunda o alanda kurulmuş olan ahlâkın

temelini yansıacaktır. Aydın (2012: 101) ise söz konusu zümreye ilişkin mesleki etik kurallarının belirlenmesi ve çalışanların bu kurallara uyması hususunda bazı durumların rol oynadığını varsaymaktadır. Bu kurallar;

- Kabul edilebilir davranışların tanımlanması,
- Mesleğin uygulanması hususunda kalite standartlarının yükseltilmesi,
- Meslek elemanları tarafından kendi davranışlarının kıyaslayabilmesi amacıyla öz değerlendirme fırsatlarının sunulması,
- Mesleki davranış ve sorumluluklara ilişkin çerçevenin çizilmesi,
- Mesleki kimliğin gelişimi hususunda aracılık edilmesi ve
- Mesleki olgunluğa yönelik işaretlerin belirlenmesidir.

İnsan davranışlarını esas alan mesleki etik genel olarak Evrensel İnsan Hakları çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu çerçevede ilk adım, insan onuru esas alınarak mesleki açıdan uygun davranışlarda bulunulması ve bu davranışların anlaşılmaya çalışılmasıdır. İkinci adım, icra edilen mesleğe ilişkin yöntemin, değerlerin ve bilginin uygulanarak geliştirilmesi ve zarar verebilecek davranışlardan uzak durulmasıdır. Üçüncü adım, mesleki ve bireysel sınırlar göz önünde bulundurularak ihtiyaç duyulan bilgi ve becerinin geliştirilmesi için denetim ve otokontrolün bilimsel metotlarla uygulanmasıdır. Dördüncüsü adım ise realist stratejiye yönelik üretimin gerçekleştirilmesi amacıyla bilginin kamu yararı çerçevesinde geliştirilmesidir (Arslan, 2016: 55). Buradan hareketle temel mesleki etik ilkeleri; doğruluk ve dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve sır saklama ve mesleğin doğasına uygun davranış şeklinde ifade edilebilir.

*Doğruluk ve Dürüstlük:* Ahlaki çerçevede birey davranışlarının, ait olduğu toplumla uyumlu olması beklenmektedir. Toplumların ahlaki değerlerinin temelinde var olan dürüstlük kavramı çoğu zaman doğruluk kavramı ile karıştırılmaktadır (Uğraş, 2018: 18). Ancak her ikisi de kelime köklerine bakıldığında farklı anlamlara karşılık gelen iki değer olarak kabul edilmektedir. TDK (2018a) tarafından “*Akla, mantığa, gerçeğe veya kurala uygun*” şeklinde tanımlanan doğru kavramı ile rasyonelliğe vurgu yapılırken; yine TDK (2018b) tarafından “*Sözünde ve davranışlarında doğruluktan ayrılmayan*” şeklinde tanımlanan dürüst kavramı ile de hem davranışta tutarlılık hem de rasyonelliğe atıfta bulunmaktadır. Bu doğrultuda doğruluk ve dürüstlük, mevcut gerçekliğin söz ve davranışlarla uyumlu olmasını ifade etmektedir. Her davranış modelinde olduğu gibi doğruluk ve dürüstlüğün bireylerce içten gelen bir davranış şeklini almaması gerek bireylerarası ilişkilerde gerekse üyesi olduğu toplum veya zümre içerisinde olumsuz etki ve güven kaybı oluşmasına neden olmaktadır (Akoğlan Kozak ve Güçlü Nergiz, 2016: 57). Dolayısıyla meslek mensupları tarafından,

mesleki etik prensipleri gereği işletmelerde icra ettikleri mesleki faaliyetler hususunda doğru ve dürüst davranış sergilemeleri zorunlu bir durumdur (Akdoğan, 2003: 42). Bu durum, tüm meslekler için zorunlu mesleki etik ilkesi olarak kabul görmektedir (Gül, 2015: 19).

*Tarafsızlık:* Adalet ve eşitliğin sağlanmasıyla mümkün olan tarafsızlık kavramı, bireyin mesleğe yönelik ön yargı ve çıkar çatışması davranışlarından oldukça uzak hareket etmesini gerektiren tutumlarını kapsamaktadır. Meslek mensuplarının bu tür olaylara maruz kalması, adalet ve eşitlik bozulmasına bağlı olarak mesleğin gerektirdiği kriterlerin hasar görmesine neden olmaktadır. Adil bireyler iş ortamında ön yargılardan uzak kalarak eşit ve açık bir davranış sergilemektedir (Anıl Keskin, 2014: 21, 63-64).

*Mesleki Yeterlilik ve Özen:* Meslekteki yeterlilik ve özen ile belirli bir mesleğe yönelik işin tanımında yer alan koşulların yerine getirilmiş olması gerektiği ifade edilmektedir. Bu koşullar; teknik, teorik veya beceriye dayalı yeteneklerden oluşabilmektedir. Örneğin; öğretmenlik mesleğini yapmayı düşünen bir bireyin, öğretmenlik şartları gereği pedagojik formasyon eğitimine sahip olması gerekmektedir (Arslan, 2016: 59). TESMER (2013: 264) tarafından da meslek mensuplarında bulunması gereken mesleğe ilişkin yeterliliklerin; gerekli olan bilgi, yetenek ve çalışkanlıkla yerine getirilebileceği belirtilmiştir.

*Gizlilik/Sır Saklama:* Meslek mensupları tarafından meslekler icra edilirken edinilen bilgilerin gizliliği korunmalıdır. Bu bilgilerin, kanuni zorunluluk veya herhangi bir yasal yetki olmadıkça meslek mensupları tarafından koruması gerekmektedir (TESMER, 2013: 264). Meslek mensupları, gerek çalışma süresi içinde gerekse çalışma süresi dışında iş ilişkileri sonucu elde ettiği bilgileri muhafaza etmekle yükümlüdür. Bu durum meslek mensuplarının iş akdinin sonlandırılması halinde de aynı şekildedir. Ayrıca yukarıda da ifade edildiği üzere mevzuat gereği açıklanan ve hukuk tarafından talep edilen bilgiler, sır saklama yükümlülüğünün ihlal edilmesi anlamında değerlendirilmemektedir (Anıl Keskin, 2014: 64).

*Mesleğin Doğasına Uygun Davranış:* Meslek mensuplarının, hukuki düzenlemeleri yerine getirmeleri ve davranışlarında mesleklerini zedeleyici, küçük düşürücü ve itibarsızlaşmaya neden olan olumsuz davranışlardan uzak durmaları beklenmektedir. Ayrıca sundukları hizmet esnasında aşırıya kaçan iddialı sözler ve doğruluğuna ilişkin kesinlik söz konusu olmayan genellemelerde bulunmaları, mesleki etik kapsamında uygun davranışlar sergilemediklerini gösteren bir belirti olarak kabul edilmektedir (Anıl Keskin, 2014: 64).

### 3. YÖNTEM

Turizm sektöründe yer alan mesleklerin, mesleki etik ilkelere ilişkin hükümlerin bulunmaması veya sektörel değişiklikler göstermesi mesleğin itibarsızlaşmasına ortam



hazırlamaktadır. Meslek mensupların kalifiyeli olarak belirlenebilmesi için teknik, teorik ve mesleğe ilişkin ahlaki ilkelerin bilinmesi ve uygulanmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda, araştırma İstanbul’da faaliyet yürüten otel çalışanlarının mesleki etik tutumu demografik özelliklerine göre incelenmiştir. Bu açıdan araştırma sorusu, “*Konaklama sektörü çalışanlarının demografik değişkenleriyle mesleki etik tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığının tespiti*” üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Nicel araştırma yönteminde veri toplamak için anket, deney, sistematik gözlem, istatistiksel teknik gibi çeşitli teknikler uygulanmaktadır (Türnüklü, 2001: 8). Bu doğrultuda çalışma, nicel araştırma deseninden anket tekniği ile yürütülmüştür.

Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama aracı daha önce mesleki etik konusunda yapılmış olan çalışmalar incelenerek araştırma yapısına güvenililiği ve geçerliliği test edilen ölçeklerden en uygun olanlarından seçilmiştir. Mesleki etik ifadeleri, geçerlilik ile güvenilirliği test edilmiş olan Yalçın (2011)’ın muhasebe meslek üyelerinin etik tutumlarını ölçebilmek için TÜRMOB etik yönetmeliğini esas alarak oluşturduğu ölçek önermelerinden derlenmiştir. Yalçın (2011) tarafından oluşturulmuş olan muhasebe meslek üyelerinin mesleki etik tutumlarını değerlendiren ölçeği 35 önermeden ve 5 boyuttan oluşmakta olup bu boyutlar; dürüstlük, tarafsızlık, gizlilik, mesleki davranış, mesleki yeterlilik ve özendir. Ancak Yalçın (2011) tarafından geliştirilmiş olan mesleki etik ölçeği muhasebe meslek grubuna yönelik geliştirilmiş olduğu için soruların bir kısmı muhasebe mesleğine ilişkin teknik ifadeler içerdiğinden dolayı söz konusu ifadeler (12 ifade) bu çalışma kapsamında anket ölçeğine dâhil edilmemiştir. Çalışma kapsamında ölçekte yer alan tüm önermeler 5’li likert olarak derecelendirilmiştir. Bu kapsamda sıralama; “1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yapılmıştır.

Dünyanın önde gelen ve küresel açıdan pazar araştırma sağlayıcısı Euromonitor International (2018), 2018 yılı içerisinde Avrupa’da en çok ziyaret edilen şehirler listesine ilişkin yaptığı bir çalışmada İstanbul’a Londra (20.715.9) ve Paris’ten (16.836.5) sonra 12.121.1 ziyaretçi sayısı ile 3. sırada yer vermiştir.

Söz konusu bu ziyaretçiler, İstanbul’daki konaklama sektöründeki oda satışlarının artmasına olanak sağlamıştır. Konaklama sektöründe 30 yıldır küresel veri kıyaslama, analitik ve piyasaya dönük öngörülerin kaynağı olan STR şirketinin Ekim 2018 raporuna göre Türkiye’de otel dolulukları 2017 yılının aynı ayına nazaran % 7,7 artış göstermiştir. İstanbul’da ise doluluk oranı yine bir önceki yılın aynı dönemine nazaran % 7,2 artarak %73,5 olarak kaydedilmiştir (TUROB, 2018).

Bu doluluk oranları İstanbul'daki tüm konaklama işletmelerini kapsamaktadır. Ancak TUROB (2013) tarafından yayınlanan konaklama işletmelerinin doluluk oranlarına ilişkin raporunda İstanbul'da beş yıldızlı konaklama işletmelerinin çalışan sayısının ve odabaşına düşen işgören oranının diğer yıldızlı konaklama işletmelerine göre daha yüksek oranlarda olduğu tespit edilmiştir (TUROB, 2013: 17). Bu kapsamda araştırmanın ulaşılabilir evrenini Kültür ve Turizm Bakanlığı yatırım ve işletme belgeli beş yıldızlı konaklama işletmeleri oluşturmaktadır. İstanbul Avrupa yakasında bulunan 110 tane Bakanlık yatırım ve işletme belgeli beş yıldızlı konaklama işletmelerinin (T.C. Kültürü ve Turizm Bakanlığı, 2019) içerisinde 8 tanesi araştırma kapsamına dâhil edilmiştir.

Araştırmanın örnekleme ise örneği oluşturan elemanların, araştırmanın problemine en uygun cevap bulunacağı düşünülen kişilerden seçilmesinden dolayı (Altunışık vd., 2012: 142) kasti örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara 400 anket dağıtılmış olup 391 adet anketten geri dönüş sağlanmıştır. Ancak, yapılan inceleme sonrası 9 adet anketin doldurulmamış olduğu tespit edilerek analiz dışı bırakılmıştır. Elde edilen anket sayısının örneklemin %98,5 oranda temsil etmektedir. Bu örneklem büyüklüğü Sekaran (2003)'a göre yeterli oranda evreni temsil etmektedir.

#### 4. BULGULAR

Araştırma kapsamında ilk olarak elde edilen verilerden katılımcıların demografik özellikleri frekans analizi yapılarak toplam sayı ve yüzdelere yer verilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1. Demografik Bilgiler**

Demografik Bilgiler	Değişkenler	N	f (%)
Yaş	26 yaş ve altı	74	18,9
	27-37 yaş	140	35,8
	38-48 yaş	152	38,9
	49 yaş ve üstü	25	6,4
Cinsiyet	Erkek	236	60,4
	Kadın	155	39,6
Medeni Durumunuz	Evli	232	59,3
	Bekâr	109	27,9
	Boşanmış	50	12,8
Aylık Geliri	2000 TL ve altı	41	10,5
	2001-4500 TL	120	30,7
	4501-6000 TL	123	31,5
	6001-7500 TL	62	15,9
	7501 ve üstü	45	11,5
Mesleki yıl	5 yıl ve altı	107	27,4
	6-10 yıl	117	29,9
	11-15 yıl	74	18,9
	16-20 yıl	54	13,8
	21 yıl üstü	39	10,0
Eğitim	Lise	141	36,1
	Ön Lisans	168	43,0
	Lisans ve Lisansüstü	81	20,7
Toplam		391	100

Araştırmaya katılan çalışanların; 74 kişi (%18,9) 26 yaş ve altı, 140 kişi (%35,8) 27-37 yaş, 152 kişi (%38,9) 38-48 yaş, 25 kişi (%6,4) 49 yaş ve üstünde yer almaktadır. Cinsiyet durumları; 236 kişi (%60,4) erkek, 155 kişi (%39,6) kadın, medeni durumları; 232 kişi (%59,3) evli, 109 kişi (%27,9) bekâr ve 50 kişi (%12,8) ise boşanmıştır. Katılımcıların aylık gelirleri; 41 kişi (%10,5) 2000 TL ve altı, 120 kişi (%30,7) 2001-4500 TL, 123 kişi (%31,5) 4501-6000 TL, 62 kişi (%15,9) 6001-7500 TL ve 45 kişi (%11,5) 7501 TL ve üzerindedir. Katılımcıların mesleki kıdemleri; 107 kişi (%27,4) 5 yıl ve altı, 117 kişi (29,9) 6-10 yıl, 74 kişi (%18,9) 11-15 yıl, 54 kişi (%13,8) 16-20 yıl, 39 kişi (%10,0) 21 yıl ve üstündedir. Ayrıca katılımcıları eğitim durumu; 141 kişi (%36,1) lise, 168 kişi (%43,0) ön lisans, 81 kişi (%20,7) lisans ve lisansüstü şeklinde yer almaktadır.

#### **4.1.Mesleki Etik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Çalışma kapsamında kullanılan ölçekte yer alan ifadelerin güvenilirliği Cronbach Alpha testiyle ölçülmüştür. Mesleki etik alt boyutlarının güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha katsayıları Tablo 2’de verilmektedir.

**Tablo 2. Mesleki Etik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

	<b>Cronbach’s Alpha Değeri</b>
<b>MESLEKİ ETİK</b>	<b>0,928</b>
Dürüstlük	0,818
Tarafsızlık	0,956
Mesleki Yeterlilik ve Özen	0,963
Gizlilik	0,968
Mesleki Davranış	0,978

Tablo 2 incelendiğinde mesleki etik ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,928 olarak bulunmuştur. Mesleki etik alt boyutlarının Cronbach Alpha katsayıları ise Dürüstlük (0,818), Tarafsızlık (0,956), Mesleki Yeterlilik ve Özen (0,963), Gizlilik (0,968) ve Mesleki Davranış ise (0,978) olarak bulunmuştur.

#### **4.2.Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları**

Araştırma ölçeklerine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek maddeleri öncelikle çalışanların mesleki etik tutumunu ifade eden 5 boyut altında toplanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerinin faktör analizi sonuçlarından elde edilen faktör yükleri Tablo 3 verilmektedir. Ayrıca, faktörlerin açıklama yüzdelerinin 0,50’den fazla olması analizin geçerli olduğunu göstermektedir (Scherer vd., 1988). Bu doğrultuda, faktör

analizinde değeri 0,50'den düşük olan mesleki etik boyutundan “Adil davranırım.” ifadesi analiz kapsamı dışında bırakılmıştır.

**Tablo 3. Mesleki Etik Ölçeğinin Faktörlere Dağılımı**

İfadeler	Dürüstlük	Tarafsızlık	Mesleki Yeterlilik ve Özen	Gizlilik	Mesleki Davranış
1.Daha önce yaptığım bir işlemin hatalı olduğunu anladığımda onu düzeltirim	0,868				
2.Açık sözlüyümdür	0,798				
3.İşletme sahip ve yöneticilerine, isabetli karar alabilmeleri için doğru ve güvenilir bilgiler sağlarım.	0,777				
4.Mesleği ifa ederken toplum ve devlete karşı sorumluluk taşıyırım.	0,775				
5.Üçüncü kişilerin haksız ve uygunsuz biçimde yaptıkları baskılar mesleki kararlarımı etkilemez.		0,900			
6.Sunduğum bilgilerde yanlı ve önyargılı davranmam.		0,899			
7.Karşılaştığım her türlü gerçek veya hissedilen tehditler tarafsızlığıma gölge düşürmez.		0,889			
8.Çıkar çatışması içinde olan müşterilere hizmet sunmam tarafsızlık veya gizlilik ilkesine yönelik tehdit oluşturur.		0,882			
9.Bağımsızlıklarına gölge düşürecek ilişkilerden ve davranışlardan kaçınırım.		0,847			
10.Mesleğe giriş için mesleki eğitim, staj ve tecrübe şartlarının aranması gereklidir.			0,888		
11.Mesleki faaliyetlerini yerine getirirken teknik ve mesleki standartlara uygun davranırım.			0,918		
12.Gerekli olduğunda uzman görüşlerinden yararlanırım.			0,916		
13.Kamu yararına uygun davranmayı ilke edinir, Kamunun güvenine önem veririm ve mesleğe yakışır bir uzman gibi davranırım.			0,891		
14.Mesleki gelişim gereksinimlerini karşılamak için sürekli kurs ve seminerlere katılırım.			0,843		
15.Aksi yasal olarak belirtilmedikçe görev sırasında elde edilen verileri başkalarıyla paylaşmam.				0,899	
16.Meslek ilişkisi sonucu elde edilen gizli bilgiyi kişisel çıkar uğruna ya da üçüncü kişilerin yararına kullanmam ya da kullanıyor izlenimi bırakmam.				0,897	
17.Gizlilik sorumluluğu, müşteri ya da işveren ile ilişkisi sona erdiği zaman bile devam etmelidir.				0,883	
18.Daha önce yaptığım bir işlemin hatalı olduğunu anladığımda onu düzeltirim					0,868
19.Açık sözlüyümdür					0,798
20.İşletme sahip ve yöneticilerine, isabetli karar alabilmeleri için doğru ve güvenilir bilgiler sağlarım.					0,777
21.Mesleği ifa ederken toplum ve devlete karşı sorumluluk taşıyırım.					0,775
22.Haksız rekabete neden olacak davranışlardan kaçınırım.					0,910
<b>Açıklanan Varyans</b>	7,533	12,134	14,219	10,820	40,279
<b>Özdeğer</b>	1,657	2,669	3,128	2,380	8,861
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 0,879; Barlett Ki-Kare İstatistiği 10655,453; Toplam Varyans 84,985; Anlamlılık Değeri (p) 0,000; Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi, Döndürme Yöntemi: Varimax					

Tablo 3 incelendiğinde mesleki etik ölçeği toplam 22 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek ifadelerine bakıldığı zaman, mesleki etik ölçeğinde dürüstlüğü ifade eden maddeler 1, 2, 3, 4; tarafsızlığı ifade eden maddeler 5, 6, 7, 8, 9; mesleki yeterlilik ve özeni ifade eden maddeler 10, 11, 12, 13, 14; gizliliği ifade eden maddeler 15, 16, 17 ve mesleki davranışı ifade eden maddeler ise 18, 19, 20, 21, 22 şeklindedir.

Mesleki etik tutumuna göre; Kaiser Normalleştirilmesi ile özdeğeri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınarak yapılan faktör analizinde, mesleki etik ölçeği 5 boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Mesleki etik ölçeğinin 5 boyutu toplam varyansın % 84,985'ini açıklama yeteneğine sahiptir. Ayrıca mesleki etik ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,879 olarak bulunmuştur. Çalışma kapsamında keşfedici faktör analizi sonucunda elde edilen boyutlar Aydın (2017) ve Yalçın (2011)'in çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

#### 4.3.Verilerin Normallik Testi Sonuçları

Araştırmanın parametrik veya parametrik olmayan testlere geçilmesi normallik testindeki dağılıma göre belirlenmektedir. Bu doğrultuda elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi halinde parametrik testler aksi halde parametrik olmayan testler yapılmaktadır (Ak, 2018: 73). Araştırmada elde edilen verilerin normallik testine tabi tutulmuştur. Normallik testine ilişkin sonuçlar Tablo 4'de verilmektedir.

**Tablo 4. Normallik Testi**

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
Aylık gelir	0,292	-0,682
Çalışma süresi	0,536	-0,831
Cinsiyet	0,425	-1,829
Yaş	-0,061	-0,775
Eğitim	0,253	-1,139
Departman çalışanı	-1,933	1,339
Medeni durum	0,952	-0,432
Dürüstlük	-1,388	0,922
Tarafsızlık	-1,273	1,572
Yeterlilik ve Özen	-0,891	-0,241
Gizlilik	-0,842	-0,558
Mesleki Davranış	-01,108	-0,086

Tablo 4 incelendiğinde araştırma kapsamında yer alan tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri verilmektedir. George ve Mallery (2010)'e göre çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 2$  sınırları içinde olması normal dağılımın varlığına kanıt olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda araştırma verilerinin normal dağılıma uygun olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca çalışmanın normallik testinden elde edilen verilerin Aydın (2017) çalışmasıyla benzerlik taşıdığı olduğu görülmektedir. Araştırma verilerinin normallik

değerlerine göre ortalama ve standart sapmaları alınarak tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve t-testi analizi yapılmıştır.

#### 4.4.Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Analiz Sonuçları

T testi, incelenen bir metrik değişken açısından bağımsız iki grubun ortalamaları açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmektedir (İslamoğlu ve Alınacı, 2016: 312).

Araştırmada cinsiyet değişkeni ile ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını tespit edilmesi amacıyla bağımsız iki örneklem T testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5’de yer almaktadır. Bu doğrultuda p (anlamlılık) değerleri incelendiğinde cinsiyet değişkeninin mesleki davranış, gizlilik ve tarafsızlık boyutları arasında anlamlı farklılık ( $p < 0.05$ ) olduğu görülmektedir.

**Tablo 5. Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi**

Cinsiyet	N	Dürüstlük	Tarafsızlık	Mesleki Yeterlilik ve Özen	Gizlilik	Mesleki Davranış
Erkek	236	4,74	3,80	3,62	3,55	3,69
Kadın	155	4,75	4,00	3,73	3,86	4,03
T testi		t=,142 p=0,70	t=3,392 p=0,04*	t=,825 p=0,41	t=,362 p=0,02*	t=17,223 p=0,01*

\* $p < 0.05$

Kadın katılımcıların ( $X_{ort} = 4,03$ ) erkek katılımcılara ( $X_{ort.} = 3,69$ ) göre mesleki davranış düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın katılımcıların ( $X_{ort} = 4,00$ ) erkek katılımcılara ( $X_{ort} = 3,80$ ) göre tarafsızlık düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Son olarak, Kadın katılımcıların ( $X_{ort} = 3,86$ ) erkek katılımcılara ( $X_{ort} = 3,55$ ) göre gizlilik düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca cinsiyet değişkeninin mesleki etiğin diğer boyutlarında p (anlamlılık) değerinde bir anlamlı fark tespit edilmemiştir.

#### 4.5.Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların yaşına göre mesleki etik tutumunda; tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki davranış boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır.

Mesleki etik değişkeninde katılımcıların; 38-48 yaş aralığında bulunanların ( $X_{ort} = 4,09$ ) 27-37 yaş grubuna ( $X_{ort} = 3,62$ ) göre tarafsızlık düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. 49 yaş ve üzerindekiilerin ( $X_{ort} = 4,08$ ) hem 26 yaş ve altı ( $X_{ort} = 3,52$ ) hem de 38-48 yaşa ( $X_{ort} = 3,80$ ) göre mesleki yeterlilik ve özen düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca

38-48 yaşındakilerin ( $X_{ort} = 3,80$ ) 27-37 yaş gurubuna ( $X_{ort} = 3,52$ ) göre mesleki yeterlilik ve özen düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 6. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi**

Yaş	N	Dürüstlük	Tarafsızlık	Mesleki Yeterlilik ve Özen	Gizlilik	Mesleki Davranış
26 yaş ve altı (A)	74	4,685	3,910	3,523	3,459	3,533
27-37 yaş (B)	140	4,780	3,629	3,526	3,542	3,708
38-48 yaş (C)	152	4,754	4,096	3,807	3,967	4,124
49 yaş ve üstü (D)	25	4,750	3,936	4,080	3,293	3,605
<b>ANOVA</b>		F=1,019 p=,384	F=6,154 p=,000*	F=2,677 p=,047*	F=4,535 p=,004*	F=4,622 p=,003*
<b>Tukey</b>		-	C>B	D>A C>B D>C	C>A C>B	C>A C>B

\*p<0.05

Yaş değişkenine göre mesleki etiğinin diğer alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

#### 4.6.Eğitim Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Eğitim değişkeninin mesleki etik arasındaki anlamlı farklılık tablo 7 de gösterilmektedir. Bu doğrultuda, Mesleki etik değişkeninde katılımcıların; eğitim durumu lisans ve lisansüstü ( $X_{ort} = 4,12$ ) mezunu olan katılımcıların lise ( $X_{ort} = 3,60$ ) mezunlarına göre tarafsızlık düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca önlisans ( $X_{ort} = 3,98$ ) mezunlarının lise mezunlarına ( $X_{ort} = 3,60$ ) göre tarafsızlık düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 7. Eğitim Değişkenine Göre ANOVA Testi**

Eğitim	N	Dürüstlük	Tarafsızlık	Mesleki Yeterlilik ve Özen	Gizlilik	Mesleki Davranış
Lise (A)	141	4,700	3,609	3,365	3,461	3,406
Önlisans (B)	168	4,761	3,989	3,764	3,716	3,981
Lisans ve Lisansüstü (C)	81	4,817	4,128	3,995	3,958	4,243
<b>ANOVA</b>		F=2,618 p=,074	F=10,057 p=,000*	F=8,222 p=,000*	F=3,959 p=,020*	F=13,388 p=,000*
<b>Tukey</b>			C>A B>A	C>A B>A	C>A	C>A B>A

\*p<0,05

Lisans ve lisansüstü mezunu ( $X_{ort} = 3,99$ ) katılımcıların lise mezunlarına ( $X_{ort} = 3,36$ ) göre mesleki yeterlilik ve özen düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca ön lisan mezunlarının ( $X_{ort} = 3,76$ ) lise mezunlarına ( $X_{ort} = 3,36$ ) göre mesleki yeterlilik ve özen düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Lisans ve lisansüstü mezunu ( $X_{ort} = 3,95$ ) katılımcıların ise mezunlarına ( $X_{ort} = 3,46$ ) göre gizlilik düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Lisans ve lisansüstü mezunların

( $X_{ort} = 4,24$ ) lise mezunlarına ( $X_{ort} = 3,40$ ) göre mesleki davranış düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca önlisans mezunlarının ( $X_{ort} = 3,98$ ) lise mezunlarına ( $X_{ort} = 3,40$ ) göre mesleki davranış düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki etiğin eğitim değişkenine göre diğer boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

#### 4.7. Aylık Gelire Göre ANOVA Testi Sonuçları

Aylık gelir değişkenine göre gruplar arası farklılığın yönünü tespit etmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre mesleki etiğin tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki davranış boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Katılımcıların aylık geliri 6001-7500 TL ( $X_{ort} = 4,19$ ) olanlar aylık geliri 2001-4500 TL ( $X_{ort} = 3,65$ ) olanlara göre tarafsızlık düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Aylık geliri 7501 TL ve üstü ( $X_{ort} = 4,02$ ), 6001-7500 TL ( $X_{ort} = 3,99$ ) ve 4501-6000 TL ( $X_{ort} = 3,76$ ) olanların 2000 TL ve altı ( $X_{ort} = 3,00$ ) olanlara göre mesleki yeterlilik ve özen düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 8).

**Tablo 8. Aylık Gelire Göre ANOVA Testi**

Aylık Gelir	N	Dürüstlük	Tarafsızlık	Mesleki Yeterlilik ve Özen	Gizlilik	Mesleki Davranış
2000 TL ve Altı (A)	41	4,609	3,712	3,009	2,837	2,977
2001-4500 TL (B)	120	4,735	3,651	3,497	3,533	3,656
4501-6000 TL (C)	123	4,788	3,961	3,768	3,918	4,072
6001-7500 TL (D)	62	4,746	4,190	3,993	4,075	4,086
7501 TL ve Üstü (E)	45	4,822	4,026	4,022	3,607	4,057
ANOVA		F=2,212 p=,067	F=4,351 p=,002*	F=6,271 p=,000*	F=7,645 p=,000*	F=7,326 p=,000*
Tukey			D>B	C>A D>A E>A	B>A C>A D>A E>A D>B	B>A C>A D>A E>A

\*p<0.05

Aylık geliri 7501 TL ve üstü ( $X_{ort} = 3,60$ ), 6001-7500 TL ( $X_{ort} = 4,07$ ), 4501-6000 TL ( $X_{ort} = 3,91$ ) ve 2001-4500 TL ( $X_{ort} = 3,53$ ) olanların 2000 TL ve altı ( $X_{ort} = 2,83$ ) olanlara göre gizlilik düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca aylık geliri 6001-7500 TL ( $X_{ort} = 4,07$ ), 2001-4500 TL ( $X_{ort} = 3,53$ ) olanlara göre gizlilik düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki etiğin dürüstlük boyutu ile aylık gelir arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Bkz. Tablo 8).



#### 4.8.Çalışma Süresine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Çalışma süresi değişkenine göre mesleki etiğin tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki davranış boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Dürüstlük boyutunda ise anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Katılımcıların mesleki süresi 11-15 yıl olanlar ( $X_{ort.} = 4,19$ ) mesleki süresi 0-5 yıl ( $X_{ort.} = 3,80$ ) ve 6-10 yıl ( $X_{ort.} = 3,64$ ) olanlara göre tarafsızlık düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ek olarak mesleki süresi 16-20 yıl ( $X_{ort.} = 4,07$ ) olanların 6-10 yıl ( $X_{ort.} = 3,64$ ) olanlara göre tarafsızlık düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların mesleki süresi 11-15 yıl ( $X_{ort.} = 3,97$ ) olanların 6-10 yıl ( $X_{ort.} = 3,47$ ) olanlara göre mesleki yeterlilik ve özen düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki süresi 11-15 yıl ( $X_{ort.} = 4,00$ ) olanların 0-5 yıl ( $X_{ort.} = 3,47$ ) olanlara göre gizlilik düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki süresi 11-15 yıl ( $X_{ort.} = 4,23$ ) olanların 0-5 yıl ( $X_{ort.} = 3,58$ ) ve 6-10 yıl ( $X_{ort.} = 3,65$ ) olanlara göre mesleki davranış düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 9. Çalışma Süresine Göre ANOVA Testi**

Çalışma Süresi	N	Dürüstlük	Tarafsızlık	Mesleki Yeterlilik ve Özen	Gizlilik	Mesleki Davranış
0-5 Yıl (A)	107	4,752	3,803	3,488	3,470	3,589
6-10 Yıl (B)	117	4,709	3,642	3,473	3,544	3,654
11-15 Yıl (C)	74	4,773	4,194	3,970	4,009	4,232
16-20 Yıl (D)	54	4,759	4,070	3,844	3,981	4,013
21 Yıl ve Üstü (E)	39	4,814	3,979	3,953	3,581	4,005
ANOVA		F=,696 p=,595	F=4,870 p=,001*	F=3,427 p=,009*	F=3,028 p=,018*	F=3,727 p=,005*
Tukey			C>A C>B D>B	C>B	C<A	C>A C>B

\*p<0.05

## 5. TARTIŞMA

Araştırmada elde edilen sonuçlar, literatürde yer alan çalışmalarla benzerlik ve farklılıkları bu kısımda incelenmiştir. Çalışmanın temeli, katılımcıların demografik özellikleri üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu kapsamda farklılık analizleri yapılmıştır. İlk olarak cinsiyet değişkeni göre t testi yapılmıştır. Analiz sonucunda cinsiyet değişkeni ile mesleki etiğin “tarafsızlık”, “gizlilik” ve “mesleki davranış” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Kadın katılımcıların gizlilik konusunda hassas olduğu ve paylaşılmasının hukuki dayanak olmaksızın doğru olmayacağı fikrini benimsedikleri düşünülebilir. Benzer şekilde kadın katılımcıların müşteri ve yöneticilerine karşı ön yargılı ve

yanlı olmaması, mesleğinin bağımsızlığını önemsemesi çıkar çatışmasında dahi tarafsızlığına gölge düşürmemesinin mesleğin gereği olarak düşündüğü varsayılabilir. Ayrıca kadın katılımcıları değeri önemsiz eşyalar dışında hediye almanın mesleğin itibarını zedeleyebilecek bir davranış olduğu, rakiplerine yönelik haksız rekabete neden olabilecek davranışlardan kaçınmanın ve mesleğini icra ederken kuralları yerine getirmenin daha önemli olduğu düşünülebilir. Dolayısıyla kadın katılımcıların yapıları gereği daha hassas olmaları mesleki etiğin “tarafsızlık”, “gizlilik” ve “mesleki davranış” alt boyutlarında artışa neden olduğu düşünülebilir.

Mesleki etik literatürü incelendiğinde elde edilen sonuçların benzer olduğu görülmektedir (Jones ve Gautschi, 1988; Borkowski ve Ugras, 2004; Altinkurt ve Yılmaz, 2011). Erol Fidan ve Subaşı (2014:124)’ya göre erkek adayların kadın adaya göre mesleki faaliyetlerinde mesleki etiğe aykırı faaliyetlere ittiği düşünülen sebepler şöyledir:

- Müşteriyi kaçırmamak düşüncesi
- Meslek odalarının yetersizliği

Araştırmada ANOVA testi sonucunda yaş değişkeni ile mesleki etiğin “tarafsızlık”, “mesleki yeterlilik ve özen”, “gizlilik” ve “mesleki davranış” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Elde edilen farklılıklarda, katılımcıların yaşları arttıkça mesleki etik dürüstlük dışında kalan tüm alt boyutlarının düzeyinin arttığı görülmektedir. Çalışanların yaşları süresince yaşadığı olaylar farkındalık oluşturduğu düşünülebilir. Bu doğruluda, mesleklerin korunması ve geliştirilmesinin mesleki etik tutumu ile doğru orantılı olduğu düşünülebilir. Elde edilen sonuçlar mesleki etik alanyazın ile benzerlik gösterdiği görülmektedir (Erol Fidan ve Subaşı, 2014: 125-126).

Araştırmada ANOVA testi sonucunda eğitim değişkeni ile mesleki etiğin “tarafsızlık”, “mesleki yeterlilik ve özen”, “gizlilik” ve “mesleki davranış” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Elde edilen farklılıklarda, katılımcıların yaşları arttıkça mesleki etik alt boyutu olan dürüstlük boyutu dışında kalan tüm alt boyutlarının düzeyinin arttığı görülmektedir. Araştırmada, eğitim düzeyi arttıkça mesleki etik düzeyinde de artışlar meydana geldiği görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyleri arttıkça mesleklerinin korunması ve geliştirilmesi hususunda mesleki etik tutumuna olan duyarlılığı arttığı düşünülebilir. Elde edilen sonuçlar mesleki etik literatürüyle benzerlik göstermektedir. Erol Fidan ve Subaşı (2014: 123-124) ise eğitim düzeyi arttıkça mesleki etik düzeyindeki artışı şu şekilde sıralamaktadır:

- Geleneksel faktörler
- Dinsel faktörler Mesleki yetkilerin azlığı

- Mevzuatın çok karmaşık olması
- Mevzuatta sık sık değişiklikler yapılması
- Kamu kurumlarındaki işleyiş süreci
- Meslek odalarının yetersizliği

Araştırmada ANOVA testi sonucunda aylık gelir değişkeni ile mesleki etiğin “tarafsızlık”, “mesleki yeterlilik ve özen”, “gizlilik” ve “mesleki davranış” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Elde edilen farklılıklarda, katılımcıların aylık gelirleri arttıkça mesleki etik alt boyutu olan dürüstlük boyutu dışında kalan tüm alt boyutlarının düzeyinin arttığı görülmektedir. Sakarya ve Kara (2010) muhasebe mesleğine yönelik yaptığı bir araştırmada mesleki etiğin katılımcıların gelirleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını sonucuna ulaşmıştır. Kurt ve arkadaşları (2010) muhasebe mesleğine yönelik öğrenciler üzerinde yaptığı bir araştırmada meslek etiği ile gelir arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Ancak araştırmanın öğrencilerin gelir olanakları meslek üyelerine oranla daha sınırlı olması farklılığın kaynağına neden olabilir. Araştırmada ise turizm sektöründe meslekler arasında maaş farkının yüksek olması elde edilen anlamlı farklılığın kaynağı olarak görülebilir.

Araştırmada ANOVA testi sonucunda çalışma süresi değişkeni ile mesleki etiğin “tarafsızlık”, “mesleki yeterlilik ve özen”, “gizlilik” ve “mesleki davranış” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Elde edilen farklılıklarda, katılımcıların çalışma süreleri arttıkça mesleki etik dürüstlük dışında kalan tüm alt boyutlarının düzeyinin arttığı görülmektedir. Katılımcıların yaşları arttıkça mesleki deneyim ve bilgi birikimleri arttığı düşünülmektedir. Katılımcıların mesleki deneyim ve bilgi birikimin artması mesleki etik tutumunun artmasının kaynağı olarak düşünülebilir. Bu hususta ilgili literatür incelendiğinde sonuçların benzerlik gösterdiği görülmüştür (Kısakürek ve Alpan, 2010; Yılmaz vd, 2015). Ayrıca araştırmada medeni durum değişkeni ile mesleki etik arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

## **6. SONUÇ VE ÖNERİLER**

Mesleki etik; değerlerin uluslararası örgütler, devlet ve meslek odaları tarafından yazılı hale getirilerek uygulanması sağlanmaktadır. Yazılı hale getirilen bu değer ve ilkeler bütünü meslek sahiplerinin belirli kriterler dahilinde çalışması, kişisel eğilimlerinin sınırlandırılması ve bu kriterlere uymayanları meslekten ihraç ederek topluma mesleğe ilişkin güven vermesine imkan tanımaktadır. Bu çalışma mesleki etik literatürüne katkı sağlamaktadır.

Araştırma kapsamından katılımcıların demografik özellikleri ve mesleki etiğe yönelik tutumlarında belirleyici rollerin başında eğitim aylık gelir, yaş ve çalışma süresi olarak bilinen deneyimin rol oynadığı gözlenmektedir. Dolayısıyla eğitim, aylık gelir, yaş ve deneyim arttıkça mesleki etik düzeyinde de artışlar görülmektedir. Ayrıca cinsiyet değişkeninde kadınların erkeklere oranla mesleki etik düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Türkiye’de konaklama sektöründe faaliyet gösteren mesleklere yönelik yasal çerçevede bir birliğin bulunmaması mesleki etik dışı davranışların artmasına neden olabilecektir. Dolayısıyla bu durum konaklama işletmelerinin iktisadi yönden zarara uğramasını tetikleyecektir. Bu hususta konaklama işletmelerinin, bu oluşumu sağlanıncaya kadar meslek üyelerine rehberlik etmesi iktisadi faydayı arttıracakı düşünülmektedir. Gelecek çalışmalarda, konaklama işletmelerinin çalışanlarının mesleki etiğe yönelik yatırımlarının incelenmesi faydalı olacaktır.

## **KAYNAKÇA**

- Ak, B. (2018). Parametrik Testler. (Editör Şeref KALAYCI) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikler* (içinde). Ankara: Dinamik Akademi.
- Akdoğan, H. (2003). *Muhasebe Meslek Etiğinin Kamunun Aydınlatılmasındaki Önemine Meslek Mensuplarının Yaklaşımları*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Akoğlan Kozak, M. ve Güçlü Nergiz, H. (2016). *Turizmde Etik: Kavramlar, İlkeler, Standartlar*, 5. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alayoğlu, N., Ozturk, A. O., & Babacan, M. (2012). Üniversite Öğrencilerinin İş Ahlakı Algısı ile Özel Sektör ve Kamu Çalışanlarının İş Ahlakı Uygulamalarının Karşılaştırılması, *İş Ahlakı Dergisi Turkish Journal of Business Ethics*, Mayıs May 2012, Cilt Volume 5, Sayı Issue 9, s. pp. 7-35, ©İGİAD
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2011). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlerin Mesleki Etik Dışı Davranışlar ile İlgili Görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(22), 113-128.
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğu, S. ve Yıldırım E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. 7. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Anıl Keskin, D. (2014). *Mesleki Etik: Kavramlar, İlkeler ve Vakalar*. 1. Basım, İstanbul: Beta Basım.

- Arslan, R. (2016). Meslek Etiği, (editör: Mehmet Yapıcı), *Meslek Etiği* (içinde), Ankara: Eğiten Kitap Yayıncılık.
- Atak, S. ve Gül, S.K. (2014). Giriş: Mesleki Etik Kavramları, (Editörler: Selçuk Atak ve Serdar Kenan Gül), *Meslek Etiği Kavramları* (İçinde), Ankara: Adalet Yayınevi.
- Aydın, I. (2009) Kamuda Etik, Erişim Tarihi: 11/12/2018, [https://www.tbmm.gov.tr/etik\\_komisyonu/belgeler/makale\\_KamudaEtik-InayetAydin.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/makale_KamudaEtik-InayetAydin.pdf)
- Aydın, İ. (2012). *Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik*. (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, K. (2017) Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Tutumlarının Kurumsal İtibar Yönetimi Üzerindeki Etkisi, T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. A. (2008). İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 145-158.
- Borkowski, S. C. ve Ugras, Y. J. (2004). The Ethical Attitudes of Students as A Function of Age, Sex And Experience. *Journal of Business Ethics*, 11(12), 961–979.
- Durkheim, E. (1986). *Meslek Ahlakı*. (Çev. Mehmet Karasan). (3. Baskı). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Erol Fidan, M. ve Subaşı, Ş. (2014). Muhasebe Meslek Mensubu Adaylarının Etik Algıları: İstanbul İli Örneği. *Journal of Accounting & Finance*, (64).
- Euromonitor International (2018) <https://blog.euromonitor.com/>, Erişim Tarihi: 21/12/2018.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference, 17.0 update*. (10a ed.) Boston: Pearson.
- Gül, H. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarında İşe Bağlılık, Çalışma Ahlakı ve Mesleki Etik Davranış İlişkilerinin Değerlendirilmesi, T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- İGİAD,(2013) İş Ahlakı Raporu, 2013 Yıllık Raporu, Erişim Tarihi: 15/12/2018, [https://www.researchgate.net/profile/Erkan\\_Erdemir/publication/273629788\\_IGIAD\\_2013\\_Is\\_Ahlaki\\_Raporu\\_IGIAD\\_2013\\_Turkey\\_Business\\_Ethics\\_Report/links/5506d9aa0cf27e990e041781/IGIAD-2013-Is-Ahlaki-Raporu-IGIAD-2013-Turkey-Business-Ethics-Report.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Erkan_Erdemir/publication/273629788_IGIAD_2013_Is_Ahlaki_Raporu_IGIAD_2013_Turkey_Business_Ethics_Report/links/5506d9aa0cf27e990e041781/IGIAD-2013-Is-Ahlaki-Raporu-IGIAD-2013-Turkey-Business-Ethics-Report.pdf)

- İslamoğlu, A.H. ve Alnıaçık, Ü. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi*. (Genişletilmiş 5. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- İşbilen Duru, E. (2018a). Özdenetim Mekanizması Nedir? Meslek Etiği Özdenetim Mekanizması İşlevini Görür Mü?, (Editör: Esra İşbilen Duru), *Ahlak Felsefesi* (İçinde), İstanbul: Beta Yayın.
- İşbilen Duru, E. (2018b). İş Ahlakı Nedir? Uygulama Alanları Nelerdir? (Editör: Esra İşbilen Duru), *Ahlak Felsefesi* (İçinde), İstanbul: Beta Yayın.
- Jones, T. M. ve Gaultschi, F. H. (1988). Will The Ethics of Business Change? A Survey of Future Executives. *Journal of Business Ethics*, 7(4), 231–248.
- Kısakürek, M. M. ve Alpan, N. (2010). Muhasebe Meslek Etiği ve Sivas İlinde Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (47), 213-228.
- Kolçak, M. (2016). *Meslek Etiği*. (3. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kurt, G., Okan, P. ve Başer, F. (2010). Muhasebe Meslek Mensubu Olabilecek Öğrencilerin Meslek Etiği Konusundaki Algılama ve Eğilimlerinin Belirlenmesi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 3(1), 1-20.
- Özgentürk, İ. (2014). Polis Meslek Etiği. (Editörler: Selçuk Atak ve Serdar Kenan Gül), *Meslek Etiği Kavramları* (İçinde), Ankara: Adalet Yayınevi.
- Pehlivan, İ. (1998). *Yönetmelik Mesleki ve Mesleki Etik*. (1. Basım). Ankara: Pegem Özel Eğitim ve Hizmetleri Tic. Ltd. Şti.
- Sakarya, Ş., ve Kara, S. (2010). Türkiye'de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(1), 57-72.
- Scherer, Robert F., Luther, David C., Wiebe, Frang A. ve Adams, J.S. (1988). Dimensionality Of Coping: Factor Stability Using The Ways Of Coping Questionnaire, *Psychological Report*, 62(3), 763-770.
- Sekaran, U. (2003). *Research Method For Business: A Skill Building Approach*, (4th Edition). John Wiley ve Sons.
- Sökmen, A. ve Tarakçıoğlu, S.(2011). *Mesleki Etik*. (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

- T.C. Kültürü ve Turizm Bakanlığı (2019) <https://istanbul.ktb.gov.tr/TR-172646/turizm-belgeli-tesisler.html>, Erişim tarihi: 12/11/2019.
- TDK (2018a) Erişim Tarihi: 16/12/2018  
[http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c1642950185b7.96096823](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c1642950185b7.96096823).
- TDK (2018b) Erişim Tarihi: 16/12/2018,  
[http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c1642aa8dfde1.44124086](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c1642aa8dfde1.44124086)
- TESMER (2013). *Mesleki Uyum Eğitimi: Meslek Hukuku, Mesleki Değerler ve Etik*. Ankara: Temel Eğitim ve Staj Merkezi Yayınları, Yayın No: 88.
- Tuncel, S. D. (2014). Spor Etiği. (Editörler: Selçuk Atak ve Serdar Kenan Gül), *Meslek Etiği Kavramları* (İçinde), Ankara: Adalet Yayınevi.
- TUROB (2013). *İstanbul Otellerinin 3600 Değerlendirmesi*. Araştırma Proje Raporu, Boğaziçi Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, İstanbul: Türkiye.
- TUROB (2018) <http://www.turob.com/tr/istatistikler/ekim-2018-str-raporu>, Erişim Tarihi: 21/12/2018.
- TURSAB (2019). [https://www.tursab.org.tr/tr/tursab/kalite-politikamiz\\_995.html](https://www.tursab.org.tr/tr/tursab/kalite-politikamiz_995.html), Erişim Tarihi:22/01/2019.
- Türnüklü, A. (2001). Eğitimbilim Alanında Aynı Araştırma Sorusunu Yanıtlamak İçin Farklı Araştırma Tekniklerinin Birlikte Kullanılması, *Eğitim ve Bilim*, 26 (120), 8-13.
- Uğraş, S. (2018) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Etik ve Mesleki Motivasyon Durumlarının Değerlendirilmesi, T.C. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Ünlü, Ü. Ş. (1997) İş Etiği: Kamu ve Özel Sektöre Bağlı Olarak Faaliyet Gösteren Menkul Değerler Birilerinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Vogel, D. (1991). Business Ethics: New Perspectives on Old Problems. *California Management Review*, 33(4), 101-117.
- Yalçın, S. (2011). Muhasebe Meslek Mensupları ve İşletmelerin Etik Konusundaki Tutumları: Türkiye Araştırması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 5. 47-67.

Yılmaz, E., Yildirim, S., ve Bahar, H. H. (2015). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Mesleki Etik Algisi: Samsun Örneği/Professional Ethical Perceptions Of Public Accountants Financial Admissions: Samsun Örneği. *Muhasebe Ve Finansman Dergisi*, (65).

Yoloğlu, N. (2016). *İletişim Bilimleri Açısından Mesleki Etik: Temel İlkeler*. Ankara: Sage Yayınevi.