



Etik Değerlerin Örgütsel Sürdürülebilirliğe Etkisinde İşbirlikçi Davranışların Aracılık Rolü*

A Research on the Mediating Role of Collaborative Behaviors in the Effect of Ethical Values on Organizational Sustainability

Neşe ÖNER ŞEKER¹, Abdullah KARAKAYA²

Özet

Bu çalışmanın amacı, nesiller arasında dengeli şekilde kalkınmayı hedefleyen örgütsel sürdürülebilirlik olgusunu, etik değerler çerçevesinde açıklarken bu süreçteki işbirlikçi davranışların aracılık rolünü belirlemektir. Araştırma, Karadeniz Bölgesi'nin Batı Karadeniz Bölümü'nde hizmet vermekte olan üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinin çalışanlarıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapıldığı dönemde toplam 68 adet üç yıldızlı, dört yıldızlı ve beş yıldızlı konaklama işletmesinin faaliyet gösterdiği ve söz konusu işletmelerde toplam 1617 çalışanın olduğu belirlenmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile toplam 441 kişiden veri toplanmıştır. Veriler yüz yüze ve çevrimiçi anket tekniği ile toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS 22 ve AMOS 22 ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda; etik değerlerin örgütsel sürdürülebilirlikle ve işbirlikçi davranışlarla pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işbirlikçi davranışlarla örgütsel sürdürülebilirlik arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmada; etik değerler işbirlikçi davranışlarla birlikte modele dâhil edildiğinde, etik değerlerin örgütsel sürdürülebilirlik üzerindeki etkisinde işbirlikçi davranışların aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, konaklama işletmelerinde örgütsel sürdürülebilirliği ve ilişki faktörlerini anlayarak, uygulamalarını etkili şekilde yönetmek için etik değerlerin temel alındığı, işbirlikçi davranışlarla da desteklenen bir yaklaşım önerilmektedir. Bu çerçevede çalışma, işletmelere sürdürülebilirlik için bütünsel bir bakış açısı sunarak, daha uyumlu ve etik bir örgütsel yapı oluşturmaının önemini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik Değerler; İşbirlikçi Davranış; Örgütsel Sürdürülebilirlik; Konaklama İşletmeleri

Abstract

The aim of this study is to explain the concept of organizational sustainability, which aims for balanced development across generations, within the framework of ethical values while determining the mediating role of collaborative behaviors in this process. The research was conducted with the employees of three, four, and five-star accommodation establishments operating in the Western Black Sea Region of the Black Sea Region. During the study period, a total of 68 three-star, four-star, and five-star accommodation establishments were identified, with a total of 1,617 employees working in these establishments. Data were collected from a

¹Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük

²Karabük Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Karabük

ORCID:

N.Ö.Ş.: 0000-0003-3014-3259

A.K. : 0000-0002-3214-6771

Corresponding Author:

Neşe ÖNER ŞEKER

Email: onerese25@hotmail.com

Citation: Öner-Şeker, N. ve Karakaya, A. (2025). Etik değerlerin örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde işbirlikçi davranışların aracılık rolü. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 15 (1), 140-156.

Submitted: 11.02.2025.

Accepted: 21.02.2025

*Bu çalışma, Prof. Dr. Abdullah Karakaya danışmanlığında hazırlanan "Etik Değerlerin Örgütsel Sürdürülebilirliğe Etkisinde İşbirlikçi Davranışların Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

total of 441 participants using a convenience sampling method. The data were gathered through face-to-face and online survey techniques and analyzed using SPSS 22 and AMOS 22. The analyses revealed that ethical values have a positive and significant relationship with both organizational sustainability and collaborative behaviors. Additionally, a positive and significant relationship was found between collaborative behaviors and organizational sustainability. When ethical values were included in the model alongside collaborative behaviors, it was determined that collaborative behaviors play a mediating role in the impact of ethical values on organizational sustainability. As a result, the study suggests an approach based on ethical values and supported by collaborative behaviors to effectively manage applications aimed at understanding organizational sustainability and its relational factors in accommodation businesses. Within this framework, the study emphasizes the importance of establishing a more harmonious and ethical organizational structure by offering a holistic perspective on sustainability for businesses.

Keywords: Ethical Values; Collaborative Behavior; Organizational Sustainability; Hospitality Businesses

1. GİRİŞ

Toplumlar, ilk çağlardan bugüne kadar doğal çevreyle sürekli etkileşim halinde olmuştur. Bu etkileşimde de, insanların bilinçsiz şekilde kullanmalarının sonucu olarak kaynaklara zarar verilmiş, ciddi çevresel sorunlara sebep olmuş ve olmaya da devam etmektedir. Bu çevresel sorunların kaynaklarına örgütsel açıdan bakıldığında, konaklama işletmeleri verdikleri hizmetler kapsamında en başta yer almaktadır. Çünkü bu işletmelerde insanlar başrolde olup, doğal çevre ve kaynakların, sosyokültürel değerlerin ve tarihi dokuların en büyük kullanıcıları konumundadır. Böylece bu işletmeler özellikle günümüzde artan rekabet koşulları ve kapasiteleriyle birlikte çalışanları ve müşteri potansiyelleriyle de doğal çevre ve diğer kaynakların bilinçsizce kullanılmasına zemin oluşturmaktadır.

Yenidünya düzeninde, toplumsal gelişmenin en önemli aracı olarak hizmet işletmelerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması, üzerinde durulması gereken konulardan bir tanesidir. İşletmeler, daha uzun vadeli ve bütünü içine alarak fayda sağlamayı temel amaç edinmelidir (Kates, 2016, s. 14). Aslında günümüzdeki işletmeler sürdürülebilir olmak için bireysel ve toplumsal farkındalıklar geliştirmiş ve geliştirmektedir (Gajanayake vd., 2024, s. 173). Fakat bu farkındalıklarla düşünceleri eylem ve uygulamalara dönüştürme konusunda önemli belirsizlikler yaşanmaktadırlar (Msengi vd., 2019, s. 5). İşletmeler bu belirsizlikleri ortadan kaldırmak için hizmet, üretim, tüketim ve bunların ekonomik olması kadar, kaynakların sınırlı olduğunun bilincinde olarak faaliyetlerini gerçekleştirmelidir. Özellikle yönetim süreçlerine çevresel, kültürel ve toplumsal duyarlılığı bütünleştirmeleri hayati öneme sahiptir. Beraberinde, çalışanların ve toplumun yaşam kalitesi göz önüne alınarak, sosyal adalet ve çalışma düzeni, ekonomik refah, kültürel canlılık; çevrenin korunarak çevresel dayanıklılığa ulaşılması amacıyla ilkelerin benimsemesi gerekmektedir (Ayrıl, 2021, s. 58). Bütün bunları sağlamanın en temel yollarından biri ise örgütsel sürdürülebilirliğin kurumsallaştırılmasıdır.

Günümüzde bir yönetim stratejisi olarak değerlendirilen örgütsel sürdürülebilirlik bireysel, toplumsal inançlar ve algılarla zenginleşmektedir. Ahlaki, çevresel ve ekonomik değerleri gözeterek de uzun vadeli bir paydaş ve işletme değeri yaratmayı hedeflemektedir. Ayrıca kaynakları kullanırken ahlaki boyutu göz ardı etmemeli, çevreye ve topluma zarar vermeyen; dönüştürülebilir malzemeler, atık azaltıcı teknolojiler ve uzun ömürlü, çevre dostu araç-gereçler kullanılmalıdır. Bu uygulamalar işletme maliyetlerini optimize ederken kaynakları korumayı ve yaşam kalitesini artırmayı desteklemektedir. Ancak bunlar yeterli olmamaktadır. Örgütsel sürdürülebilirliğin sağlanması için çalışanların etik davranışları ve inançlarıyla birlikte çalışanlar arasındaki işbirlikçi davranışlar da büyük bir rol oynamaktadır (Tüylü, 2022, s. 23). Bu roldeki saygı, dürüstlük, hesap verebilirlik ve güven gibi etik anlayışlar, çalışan bağlılığını güçlendirirken işbirlikçi davranışlarını da artırmaktadır. Bunlar, çalışanların bütünü bir parçası olduklarını desteklemekte, saygı ve hoşgörüyü arttırarak bağlarını güçlendirebilmektedir. Özellikle konaklama işletmeleri geniş paydaş kitlesine sahip oldukları için yoğun rekabet ortamında bu

değerlere ve işbirlikçi davranışlara dayalı bir çalışma anlayışının, söz konusu işletmelerdeki performansı ve üretkenliği yükselterek tüm paydaşların istek ve beklentilerinin karşılanmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle; Batı Karadeniz Bölümü'nde faaliyet gösteren üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki çalışanların etik değerlere olan bağlılıklarının, örgütsel sürdürülebilirliğin devam ettirilmesindeki rolü ve bu rollerde işbirlikçi davranışlarının aracılık etkisi incelenmiştir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Etik Değerler

Etik kavramı, karakter, alışkanlık, gelenek ve töre anlamlarını içermektedir ve bireyin doğruyu yanlıştan ayırt etmesine yardımcı olan tutum, ilke, sosyal normlar ve mesleki kodlarla şekillenmektedir. Bu tutum, ilke, sosyal normlar ve mesleki kodlar çeşitli değerlerin oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Etik değerler olarak tanımlanan bu değerler, bireylerin hayata karşı bireylerin hayata karşı temel yönelimlerinin yansıması olarak nitelendirilmektedir (Sroka ve Lörinczy, 2015, s. 157). Bireysel ve örgütsel karar alma süreçlerinde bu değerlerin belirleyici rolleri bulunmaktadır. Bununla birlikte toplumsal kabul edilebilirliğin en önemli unsuru olarak nitelendirilmektedir. Bu bakımdan etik değerler, insan davranışlarını düzenlemeye yardımcı sistematik ilkeler olarak (Stroll vd., 2019, s. 11) birey ve örgütlerin durum analizi yapmalarını sağlamaktadır.

Toplumsal düzeni sağlamada bireylere rehberlik eden etik değerler, günümüzde farklı süreçlerden geçerek, ihtiyaçların değişmesi ve gelişen sistemlerle bütüncül bir anlayışa sahip hale gelmiştir. Bu ahlaki kurallar, insan yaşamının her alanında etkili olmakta, toplumların istenilen ve olması gereken yaşam şartlarının belirlenmesinde rol alarak önemli bir olgu haline gelmektedir (Demirhan ve Karahan, 2015, s. 249). Bununla birlikte teknoloji ve bilimdeki gelişmelerin insanlığa getirdiği faydaların yanında geleceğe dair de pek çok kaygı yaratan durumları getirmiştir. Bu durumlar da iletişim, insan hakları, örgütlenmeye dair gelişmeler, çevresel sorunlarının artması, yaşam standartlarının yükselmesi ile de etik değerler oldukça önem kazanmıştır. Bu değerler kuramsal disiplin olmaktan öteye her disipline ait mesleki kuralları içeren ve etik kodlar halinde sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır (Dağcı Büyük, 2019, s. 36).

Örgütsel olarak işletmelerin varlığına sürdürülebilirlik başarısı da etik değerlere sahip çalışanların iş birliği içerisinde hareket etmelerine ve süreci yönetmelerine bağlı olduğu görülmüştür. Bireylerin ve toplumların ilişkilerini düzenleyerek, evrensel kabul görmüş normlar ve davranış standartları sunan etik değerler, hem bireysel hem de toplumsal fayda sağlayan temel bir yapı taşı haline gelerek önemle üzerinde durulması gereken bir konu olmaktadır.

2.2. Örgütsel Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik, doğayla uyum içinde olup kaynakların korunarak kullanılması ve bugünün ihtiyaçlarını gelecekte ödün vermeden karşılayabilme anlayışı olarak ifade edilmektedir. Brundtland Raporu sürdürülebilirliği, şimdiki neslin ihtiyaçlarını karşılarken gelecek nesillerin kaynaklarını tehlikeye atmama ilkesine dayandırmaktadır (Febrian ve Sani, 2023, s. 1839). Buradan hareketle örgütsel sürdürülebilirlik kavramı da, paydaşların ihtiyaçları karşılanırken, gelecek nesillerin insani, sosyo-kültürel, ekonomik ve doğal kaynaklarını düşünerek hareket etme ve koruma amacı taşıyan, bunu işletmelerin tüm politika, strateji ve uygulamalarına uyumlaştırma çalışmaları olarak tanımlanmaktadır (Mead vd., 2022, s. 1-3). Kısaca işletmelerin paydaş ihtiyaçlarını karşılarken çevresel, ekonomik ve sosyokültürel faktörler arasında denge kurmalarını gerektirmektedir.

Yenidünya düzeninde bütün süreçlerde, ekonomik faktörlerle birlikte çevresel ve toplumsal etkiler de dikkate alınmaktadır. İşletmelerin uzun vadeli başarıları, çalışanların ve toplumun

yaşam kalitesini gözeten, sosyal adalet ve çevresel dayanıklılığı ön planda tutan bütüncül bir sürdürülebilirlik ilkesini benimsemelerine bağlanmaktadır (Özen ve Albayrak, 2018, s.19). İşletmeler sadece kârlılığa değil, çevre ve toplumsal kaynakların korunması, dayanıklılığının artması için sorumlu, proaktif kararlar almaya da teşvik edilmektedir. Bu kapsamda devletler pek çok girişimler ve standartlar aracılığıyla işletmeleri desteklemektedir. Çalışma yaşamındaki temel ilke ve hakları temsil eden; BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO beyanı, Çocuk Hakları ve İş İlkeleri, OECD Yeşil Büyüme Ölçüm Çerçevesi, Küresel Raporlama Girişimi (GRI) çerçevesi, OHSAS 18001, SS 854000: 2014 topluluklarda sürdürülebilirlik için yönetim sistemi, ISO 14001: 2015 çevre yönetim sistemleri ve ISO 9001: 2015 kalite yönetim sistemleri ve standartları bu girişim ve teşvik araçlarındandır (Ranangen vd., 2018, s. 2).

İşletmelerin ortaya koydukları ürün, hizmet ve inovasyonların sürdürülebilirliğe katkısının olması ve bunun işletme kültürü haline gelmesi yeni küresel rekabet ortamında örgütsel bir gereklilik olarak görülmektedir (Açıkalın ve Kayabaşı, 2019, s. 195). Bu nedenle tüm canlıların merkeze alındığı bu paradigmayla, uzun vadeli, paydaşların duygusal, rasyonel ve manevi ihtiyaçlarını karşılayabilen ortak bir değer ve kültür anlayışı oluşturulmaktadır (Tideman v.d., 2013, s. 21). İşletmeler bu anlayışı özümseyerek faaliyetlerini gerçekleştirmekte ve bunu ekonomik çıktılara dönüştürülebilen aynı zamanda da maddi olmayan somut faydalar elde etmektedirler.

2.3. İşbirlikçi Davranış

Latince “col” (birlikte) ve “laborare” (çalışmak) kelimelerinin birleşiminden oluşan “collaborare” teriminden türetilmiş olan işbirliği, birlikte iş yapma ve çalışma anlamına gelmektedir (Durmuş vd., 2018, s. 455). Bu kavram, bireylerin ortak hedefler doğrultusunda birlikte hareket etme anlayışına dayanmaktadır ve tüm canlıların varlığını sistematik şekilde sürdürebilmesi adına temel bir yaklaşım sunmaktadır. İşbirlikçi davranışlarla bireyler ve grupların ortak hedefleri için sadece bilgi ve becerilerini değil; risk ve sistemlerini de paylaşarak uyum içinde çalışmalarını hedeflemektedir (Bulut, 2004, s. 24).

İşbirlikçi davranışlar, örgütlerde hiyerarşik olmayan bir iletişim ve uzmanlığın olduğu paylaşılmış güç ve otorite niteliklerinden oluşmaktadır. Böylece çalışanlar birbirilerine destek olma, yükümlülükleri paylaşma ve birbirlerine ulaşma konusunda daha rahat olmaktadır (Uslu ve Karaduman, 2023, s. 1306). Çalışanlar böyle bir anlayışla ortak amaç ve kararlar çerçevesinde, sağlıklı bilgi ve performans paylaşımında bulunarak işbirlikçi bir yapı oluşturmaktadırlar. Bu yapının da temelinde rekabetçi yaklaşımlar yerine daha işlevsel bir model olan katılımcı yaklaşımlar öne çıkmaktadır. Katılımcı anlayışa sahip işbirlikçi çalışma modelinin, temel koşulu insan odaklı hizmet sunumu olan işletmeler için büyük bir öneme sahiptir (Henrich ve Muthukrishna, 2020, s. 220). Bu işletmelerin performanslarını beraberinde de hizmet kalitelerini arttırmakta, işletmelere rekabet avantajı sağlayarak ve örgütsel sürdürülebilirliklerini desteklemektedir.

2.4. Etik Değerler, İşbirlikçi Davranış ve Örgütsel Sürdürülebilirlik Arasındaki İlişki

İnsan ilişkilerinin temelini oluşturan etik değerler toplumsal değer olarak yapılması istenen, en çok kabul gören ve insani olarak iyi davranışları kapsamaktadır. Bunlarla birlikte toplumsal yapılarda bireylerden göstermeleri beklenen işbirlikçi davranışlar da ortak amaçlar için uyum ve süreklilik halinde hareket edilmesi istenen olumlu davranışlar arasındadır (Bardakoğlu ve Akgündüz, 2016, s. 146). Bireylerin etik değer olarak algıladıkları, iş ve sosyal yaşamda tekrar eden ve işbirlikçi davranışlarda önemli bir sorun olan uyum probleminin çözümü olarak değerlendirilmektedir (Curry, 2016, s. 35). Bu çerçeveden bakıldığında etik değerler aslında işbirlikçi davranışların çıktısını oluşturmaktadır.

Etik değerler, işletmelerin ahlaki sorumluluklarını belirleyerek işbirlikçi davranışlara zemin oluşturmakta ve çalışanlar arasındaki dayanışmayı güçlendirmektedir. Bu dayanışmanın güçlenmesiyle de örgütsel sürdürülebilirlik desteklemektedir. İşletme içerisindeki ilişkiler, çalışanların birbirine ve çevreye karşı sorumlulukları ve bunları yerine getirme düzeyleriyle şekillenmektedir (Aksoy, 2019, s. 69). Doğal kaynaklar ve diğerlerinin kullanımı, çevre koruma stratejileri, birlikte hareket ederek, bilgi, beceri ve deneyimleri paylaşma tutumları etik değerler temel alınarak geliştirilmektedir. Örgütsel sürdürülebilirlikle ilgili alınan kararlar ve uygulamalar, daha duyarlı yönetim sistemi oluşturmadaki faaliyetler bu değerlere bağlı bir anlayışla gerçekleştirilebilmektedir (Sievers-Glotzbach ve Tschersich, 2019, s. 5). Sonuç olarak etik değerler temelindeki bir işletmenin doğal kaynakları başta olmak üzere, ekonomisi, iş yönetim anlayışları ve çalışma şekilleri, sosyal sermayeleri birbirini destekleyerek örgütsel açıdan sürdürülebilirliğini güçlendirmektedir. Böylece işletmeler iç dinamiklerini güçlendirirken çevresel ve toplumsal sorumluluklarını da yerine getirerek uzun vadeli başarılar elde etmektedirler.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Etik değerlerin örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde işbirlikçi davranışların aracılık rolünün olup olmadığının belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma, sosyal, kültürel ve doğal çevreye gömülü ve örgütsel sınırların ötesindeki durumlardan kendileri etkilenirken diğerlerini de etkilemekte olan konaklama işletmelerinde yapılmıştır. Sürdürülebilir bir toplum ve işletme olmak artık herkes için ortak vizyon olarak görülmektedir. Çevreyle etkileşimli ve uyumlu bir şekilde sürdürebilirliği sağlayabilmenin temelinde ahlaki boyut olan etik değerler, toplumsal kültür ve sosyal bir bilinç içerisinde süreci yürütme barınmaktadır. Böylece çalışmanın önemi, bireylerin sürdürülebilirlik farkındalığının hem işletme içerisinde hem de işletme dışındaki toplumlarda davranışa dönüşmesini sağlamaktır. Çıkarların çatışması yerine, etik, çevre ve soyokültürel faktörlerin işletme uygulamalarına dâhil edilerek, kaynakların sınırsız olmadığı; korunması gerektiği gerçeğinin bilincini oluşturarak gelecek nesillere sağlam ve güvenli bir ortam bırakmanın yollarını ortaya koymaktır. İşletmelerin sürdürülebilirlik bilinciyle kaynakları, etik değerler çerçevesinde, çalışanların işbirliği içerisinde verimli kullanması, hem topluma hem de işletmeye faydalar sağlayacaktır. Bu bağlamda üç kavramın birlikte incelendiği çalışmanın amacına yönelik olarak; etik değerlerin örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde işbirlikçi davranışların aracılık rolü var mıdır? sorusuna cevabı aranmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini Karadeniz Bölgesinin Batı Karadeniz Bölümü'nde hizmet veren üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Batı Karadeniz Bölümü'nde özellikle Bartın (Amasra), Kastamonu, Karabük (Safranbolu, Eskipazar), Zonguldak (Ereğli), ve Bolu turistik merkezleri yerli ve yabancı turistlere alternatif turizm hizmetleri sunarak ekonomiye katkı sağlamaktadır. Batı Karadeniz Bölümü'nde Bartın, Bolu, Düzce, Karabük, Kastamonu, Sinop ve Zonguldak olarak toplamda 7 şehir vardır. Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın web sayfasından alınan bilgilere göre Batı Karadeniz Bölümü'nde hizmet veren üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletme sayısı toplam 68'dir ve bunlar Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. Konaklama İşletmeleri

Şehirler	Sayı	%
Karabük	6	9
Zonguldak	8	12
Kastamonu	11	16
Bartın	6	9
Bolu	16	23
Düzce	10	15
Sinop	11	16
Toplam	68	100

Araştırmanın yapıldığı döneme yukarıdaki 68 işletmede toplam 1617 kişinin çalıştığı ilgili işletmelerden öğrenilmiştir. Araştırma alanının geniş olmasından ötürü, çalışmaya dâhil etmenin genellikle araştırmacının kontrolünde olduğu yöntem olan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma toplamda 441 gönüllü katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellikler	Kategori	Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	198	45
	Erkek	243	55
Medeni durum	Evli	256	58
	Bekâr	185	42
Yaş	18-25	40	9
	26-30	117	27
	31-35	115	26
	36-40	85	19
	41 yaş ve üzeri	84	19
Eğitim Durumu	Lise	30	7
	Ön Lisans	121	27
	Lisans	213	48
	Lisansüstü	77	18
İşletme Sınıfı	3 Yıldızlı	108	25
	4 Yıldızlı	221	50
	5 Yıldızlı	112	25
İşletmedeki Görevi	İdari Ç.	110	25
	Resepsiyon	67	15
	Kat Hizmet.	57	13
	Teknik Ç.	55	12
	Güvenlik	44	10
	Mutfak/Rest.	108	25
	5 yıl ve altı	97	22
	6-10 yıl	294	67
Çalışma Süresi	11 yıl ve üzeri	50	11
Genel Toplam		441	100

Tablo 2 incelendiğinde, katılan bireylerin %55 ‘i erkek, %58 evlidir. Katılımcılardan 26-30 (%27) ve 31-35 (%26) yaş aralığındakilerin yoğunlukta olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunlukla ön lisans (%27) ve lisans (%48) mezunu oldukları ve yarısının da 4 yıldızlı

konaklama işletmelerinde çalıştıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışanların %25'i idari, %25'i mutfak/restoran bölümlerinde çalışmaktayken, yarısından fazlası da %67'si 6-10 yıldır aynı işletmede çalıştıklarını belirtmişlerdir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Analizi

Araştırma verilerinin toplanmasında hibrit anket tekniği kullanılmıştır. Bireylerin etik değer algılarını ölçmek için; Walker ve Jensen (2015) tarafından geliştirilmiş, Dost Gözkan (2016) tarafından Türkçeye çevrilmiş olan Etik Değerler Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin hepsi 5'li likert tipinde olup, bu ölçek, özerklik, toplum ve din etiği olarak üç boyut ve 18 ifadeden oluşur. Sürdürülebilirlik algılarını ölçmede, Sezen Gültekin ve Argon (2020) tarafından geliştirilen; çevresel, kültürel, sosyal, ekonomik ve yönetsel olmak üzere beş alt boyut ve 38 ifadeden oluşan Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği kullanılmıştır. İşbirlikçi Davranış Ölçeği ise özgecilikten ayrıştırarak ele almak ve ölçmek amacıyla Xie, Yu, Chen ve Chen (2006) tarafından geliştirilen, Yerlikaya ve Doğruyol (2020) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan ölçektir. Bireylerin işbirlikçiliğine yönelik inanç, duygu ve tutumları olarak üç boyut ve 11 ifadeden oluşur.

Toplanan verilerin analizleri istatistik paket programıyla gerçekleştirilmiştir. Önceden kullanılmış ölçeklerin araştırmaya uygunluğu Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile güvenirlik düzeyleri Cronbach alfa (α) ile test edilmiştir. Ardından toplanan verilerdeki çalışan özellikleri ve ifadelere verilen cevapların düzeyini belirlemek amacıyla frekans ve aritmetik ortalama değerlerinden faydalanılmıştır. Söz konusu aritmetik ortalamalar da katılımcıların etik değerleri, işbirlikçi davranış düzeyleri ve örgütsel sürdürülebilirlik algılarını belirlemek için "1.00-1.80 = kesinlikle katılmıyorum, 1.81-2.60 = katılmıyorum, 2.61-3.40 = kararsızım, 3.41-4.20 = katılıyorum ve 4.21-5.00 = kesinlikle katılıyorum" değer aralıklarına göre değerlendirilmiştir (Özdamar, 2001, s. 145). Son olarak işbirlikçi davranışların aracılık etkisini test etmede SPSS ara yüzüne eklenen, PROCESS v4.2 programıyla aracılık testi yapılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Geçerlilik Analizlerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde kullanılan ölçeklerin geçerliliğine ilişkin, AMOS paket programı ile doğrulamalı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Bu çerçevede etik değerler ölçeğinin 16 ifadesiyle gerçekleştirilen DFA bulguları Tablo 3'te sunulmaktadır.

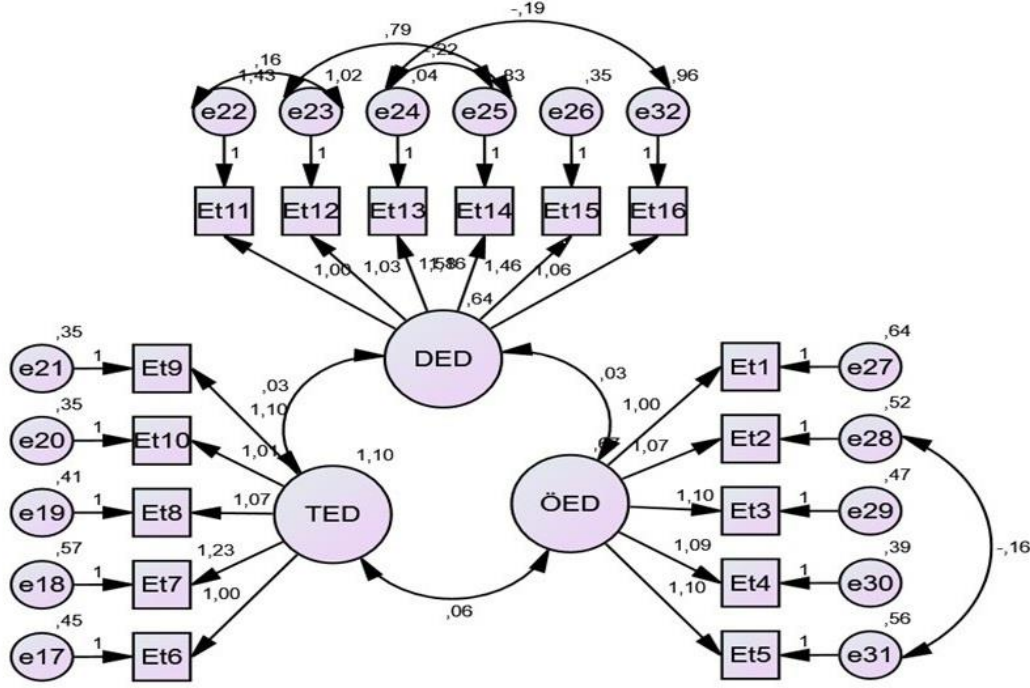
Tablo 3. Etik Değerler Ölçeği DFA Bulguları

Değişkenler	Faktör Yükleri	Standart Hatalar	t-Değerleri
Özerklik			
Etik 1	0,711	-	-
Etik 2	0,771	0,072	14,848
Etik 3	0,795	0,070	15,754
Etik 4	0,819	0,068	16,192
Etik 5	0,769	0,074	14,803
Toplum			
Etik 6	0,841	-	-
Etik 7	0,862	0,053	22,992
Etik 8	0,868	0,046	23,236
Etik 9	0,890	0,045	24,277
Etik 10	0,874	0,043	23,499
Din			
Etik 11	0,556	-	-
Etik 12	0,633	0,088	11,727

Etik 13	0,989	0,118	13,387
Etik 14	0,715	0,100	11,653
Etik 15	0,892	0,109	13,464
Etik 16	0,653	0,100	10,540

Tabloda sunulan değerler incelendiğinde her üç faktör altında toplanan ifadelerin faktör yüklerinin 0,55 ile 0,98 arasında değiştiği ve kabul edilebilir aralıklarda olduğu görülmektedir. T-en düşük değerinin 10,540 olduğu ve faktör yüklerinin 0,05 anlamlılık düzeyinde geçerli olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Ölçeğe ilişkin doğrulayıcı faktör analizi modeli, aşağıda Şekil 1’de verilmektedir.



Şekil 1. Etik Değerler Ölçeği DFA Modeli

Şekil 1 incelendiğinde ölçek ifadelerinin normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır. DFA 'da model uyumunun sağlanması için uyum iyiliği değerlerine bakılır. Değerlerden ki kare uyum testinin (χ^2/sd) 5'ten küçük olması, uyum iyiliği indeksi (GFI) değerinin 0,80'den büyük olması, normlandırılmış uyum indeksi (NFI), Tucker-Lewis indeksi (TLI) ve karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değerlerinin 0,90'dan büyük olması, yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) değerinin de 0,80'den küçük olması beklenmektedir (Schumacker ve Lomax, 2004, s. 82-83). Etik değerler ölçeğine ilişkin; χ^2/sd değeri GFI, NFI, TLI, CFI ve RMSEA değerleri aşağıda Tablo 4'te sunulmaktadır.

Tablo 4. Etik Değerler Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği Kriterleri	(χ^2/sd)	GFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
Uyum İyiliği Değeri	2,751	0,934	0,952	0,961	0,969	0,063
Kabul Değeri	$\leq 5,000$	$\geq 0,800$	$\geq 0,900$	$\geq 0,900$	$\geq 0,900$	$< 0,800$

Tablo 5'teki değerler incelendiğinde tüm uyum şartı kriterlerinin kabul edilebilir aralıklarda olduğu görülmektedir böylece etik değerler ölçeğinin 3 faktörlü ve 16 ifadeli yapısının örnekleminden toplanan veriler ile uyum sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

İşbirlikçi davranış ölçeğinin 11 ifadeyle yapılan DFA bulguları da aşağıda Tablo 5'te sunulmaktadır.

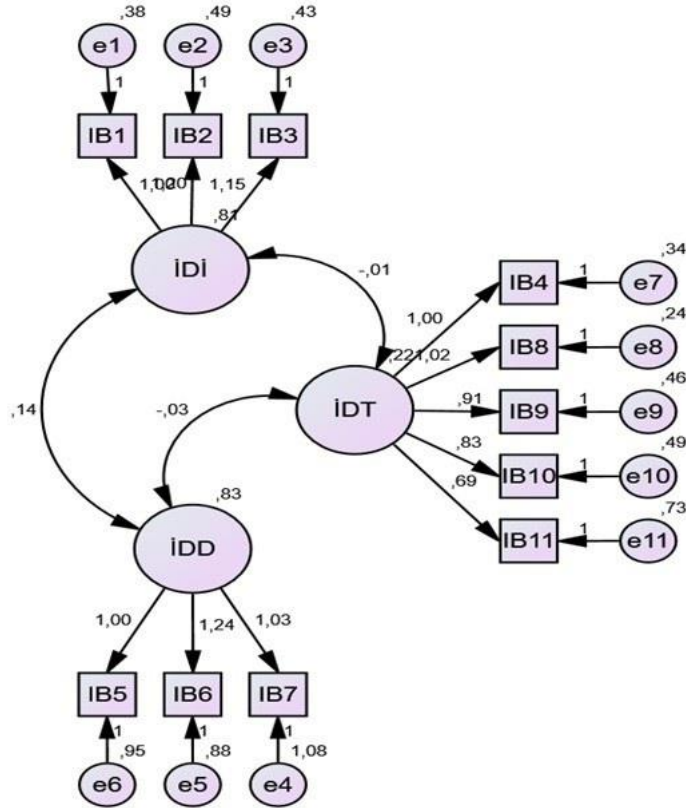
Tablo 5. İşbirlikçi Davranış Ölçeği DFA Bulguları

Değişkenler	Faktör Yükleri	Standart Hatalar	t-Değerleri
İnanç			
İşbirlikçi 1	0,824	-	-
İşbirlikçi 2	0,840	0,064	18,822
İşbirlikçi 3	0,845	0,061	18,886
Duygu			
İşbirlikçi 5	0,683	-	-
İşbirlikçi 6	0,771	0,119	10,488
İşbirlikçi 7	0,669	0,097	10,525
Davranış			
İşbirlikçi 4	0,886	-	-
İşbirlikçi 8	0,918	0,036	28,066
İşbirlikçi 9	0,829	0,039	23,153
İşbirlikçi 10	0,796	0,039	21,501
İşbirlikçi 11	0,663	0,043	16,115

Not: *p<0,05; N: 441; DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 5'te verilen değerler incelendiğinde, üç faktör altında toplanan ifadelerin de faktör yüklerinin 0,66 ile 0,91 arasında ve en küçük t- değerinin 10,488 olduğu böylece kabul edilebilir düzeyde olduğu gözlenmiştir.

İşbirlikçi davranış ölçeğine ait DFA modeli aşağıda Şekil 2'de sunulmaktadır.



Şekil 2. İşbirlikçi Davranış Ölçeği DFA Modeli

Şekil 2 incelendiğinde ölçek maddelerinin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

İşbirlikçi davranış ölçeğinin gerekli olan; χ^2/sd değeri GFI, NFI, TLI, CFI ve RMSEA değerleri Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6. İşbirlikçi Davranış Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği Kriterleri	(χ^2/sd)	GFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
Uyum İyiliği Değeri	2,214	0,961	0,965	0,974	0,980	0,053
Kabul Değeri	≤ 3.000	≥ 0.800	≥ 0.900	≥ 0.900	≥ 0.900	$< 0,800$

Tablo 6 incelendiğinde tüm uyum şartlarının kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmektedir. Bulgulara göre ölçeğin 3 faktörlü ve 11 ifadeli yapısının örneklemden toplanan veriler ile uyum sağladığı görülmektedir.

Örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğinin 38 ifadesi ile yapılan DFA sonuçlarına bakıldığında, elde edilen uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırların dışında değerler çıkmıştır. Ölçeğin alt boyutu yönetsel sürdürülebilirliğin 23, 29 ve 36’ncı ifadeleri çıkarılarak, analiz yinelenmiştir. Bunun sonucunda da örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğinin DFA’sı 35 ifade ile yapılmıştır ve bulgular Tablo 7’de sunulmaktadır.

Tablo 7. Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği DFA Bulguları

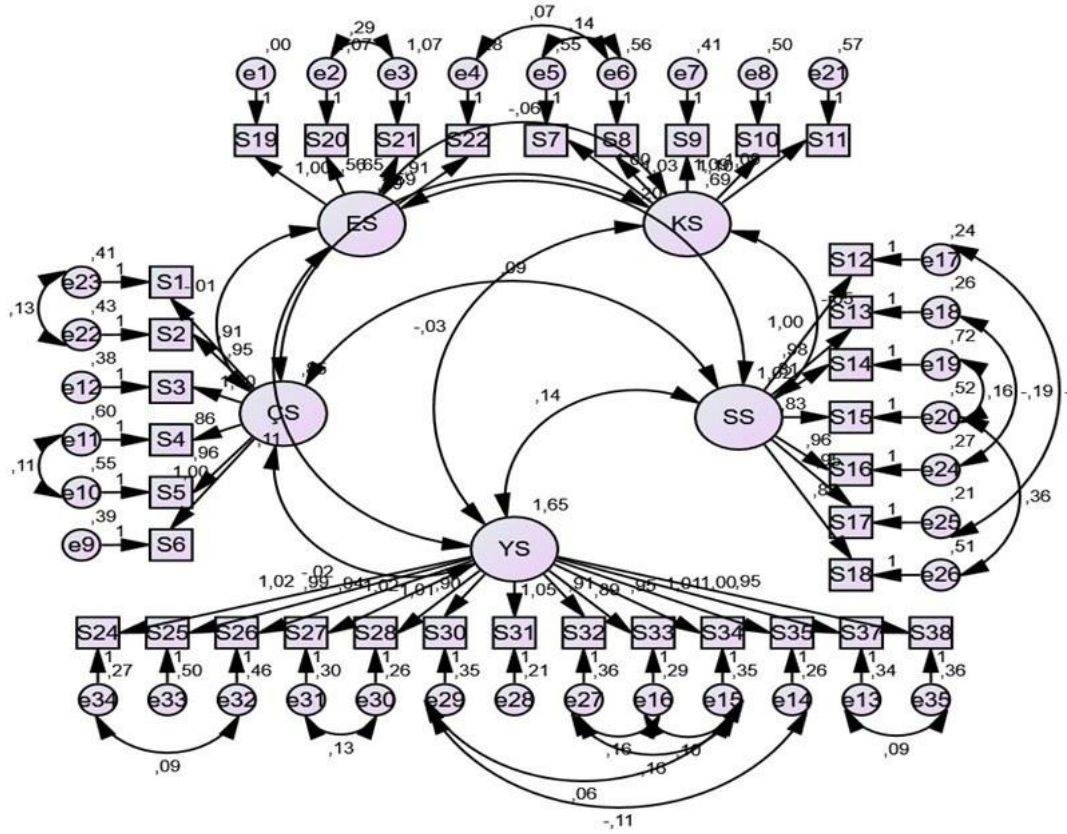
Değişkenler	Faktör Yükleri	Standart Hatalar	t-Değerleri
Çevresel			
Sürdürülebilirlik 1	0,795	0,049	18,681
Sürdürülebilirlik 2	0,799	0,050	18,805
Sürdürülebilirlik 3	0,845	0,050	20,105
Sürdürülebilirlik 4	0,717	0,053	16,303
Sürdürülebilirlik 5	0,765	0,054	17,825
Sürdürülebilirlik 6	0,827	-	-
Kültürel			
Sürdürülebilirlik 7	0,745	-	-
Sürdürülebilirlik 8	0,753	0,058	17,884
Sürdürülebilirlik 9	0,815	0,067	16,210
Sürdürülebilirlik 10	0,790	0,070	15,768
Sürdürülebilirlik 11	0,768	0,071	15,344
Sosyal			
Sürdürülebilirlik 12	0,900	-	-
Sürdürülebilirlik 13	0,891	0,035	28,509
Sürdürülebilirlik 14	0,695	0,045	18,110
Sürdürülebilirlik 15	0,756	0,040	20,883
Sürdürülebilirlik 16	0,881	0,035	27,769
Sürdürülebilirlik 17	0,904	0,040	23,645
Sürdürülebilirlik 18	0,767	0,040	21,377
Ekonomik			
Sürdürülebilirlik 19	1.000	-	-
Sürdürülebilirlik 20	0,564	0,041	13,595
Sürdürülebilirlik 21	0,621	0,042	15,538
Sürdürülebilirlik 22	0,907	0,029	31,583
Yönetsel			
Sürdürülebilirlik 24	0,930	0,030	34,531

Sürdürülebilirlik 25	0,874	0,034	28,944
Sürdürülebilirlik 26	0,871	0,033	28,680
Sürdürülebilirlik 27	0,923	0,030	33,676
Sürdürülebilirlik 28	0,932	0,029	34,720
Sürdürülebilirlik 30	0,889	0,030	30,241
Sürdürülebilirlik 31	0,947	0,029	36,612
Sürdürülebilirlik 32	0,888	0,030	30,205
Sürdürülebilirlik 33	0,903	0,028	31,602
Sürdürülebilirlik 34	0,901	0,030	31,376
Sürdürülebilirlik 35	0,932	0,029	34,697
Sürdürülebilirlik 37	0,911	-	-
Sürdürülebilirlik 38	0,897	0,026	35,989

Not: *p<0,05; N: 441; DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 7 incelendiğinde, her 5 faktörün altında toplanan ifadelerle ait faktör yüklerinin 0,62 ile 1 arasında değiştiği, en küçük t- değerinin 13,595 olduğu tespit edilmiştir ve faktör yükleri 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Ölçeğe ait DFA modeli ise aşağıda Şekil 3'te sunulmaktadır.



Şekil 3. Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği DFA Modeli

Şekil 3'e göre ifadelerin kabul edilebilir sınırlarda olduğu ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçeğe ilişkin gerekli olan; χ^2/sd değeri GFI, NFI, TLI, CFI ve RMSEA değerleri de Tablo 8'de sunulmaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği Kriterleri	χ^2/sd	GFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
Uyum İyiliği Değeri	2,404	0,875	0,925	0,950	0,955	0,056
Kabul Değeri	≤ 3.000	≥ 0.800	≥ 0.900	≥ 0.900	≥ 0.900	$< 0,800$

Tablo 8 incelendiğinde tüm uyum şartı kriterleri kabul edilebilir aralıklardadır. Bulgulara göre örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğinin 5 faktörlü ve 35 ifadeli yapısının örneklemden toplanan verilerle uyum sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.2. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Ölçeklerin yapısal geçerliliklerinin ardından güvenilirlik analizi yapılmıştır. Böylece her bir ölçek ve alt boyutlarının Cronbach alfa (α) katsayıları tespit edilmiştir. Kullanılan ölçeklerin güvenilirliği için α katsayılarının 0,70'den büyük olması gerektiği söylenmektedir (Kline, 2023b, s. 88). Ölçekler ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach alfa (α) değerleri Tablo 9'da sunulmaktadır.

Tablo 9. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Değişkenler	İfade Sayısı	Cronbach alfa (α)
Etik Değerler	16	0,810
Özerklik	5	0,876
Din	6	0,887
Toplum	5	0,937
İşbirlikçi Davranış	11	0,727
İnanç	3	0,873
Duygu	3	0,750
Tutum	5	0,912
Örgütsel sürdürülebilirlik	38	0,923
Yönetmel	16	0,987
Sosyal	7	0,941
Çevresel	6	0,912
Kültürel	5	0,886
Ekonomik	4	0,864

Tablo 9'daki değerler incelendiğinde alt boyutlarına ilişkin Cronbach alfa (α) katsayıları 0,750 ile 0,987 arasında değişmektedir. Etik değerlere ait Cronbach alfa (α) katsayısı 0,810, işbirlikçi davranış 0,727 ve örgütsel sürdürülebilirliğe ait Cronbach alfa (α) katsayısı 0,923 olup her 3 ölçeğin de güvenilir olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

4.3. Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

Katılımcıların etik değerler, işbirlikçi davranış ve örgütsel sürdürülebilirlik hakkındaki algılarını belirlemek ve daha kolay anlaşılması amacıyla gerekli olan; aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Toplanan verilere göre bu değerler Tablo 10'da sunulmaktadır.

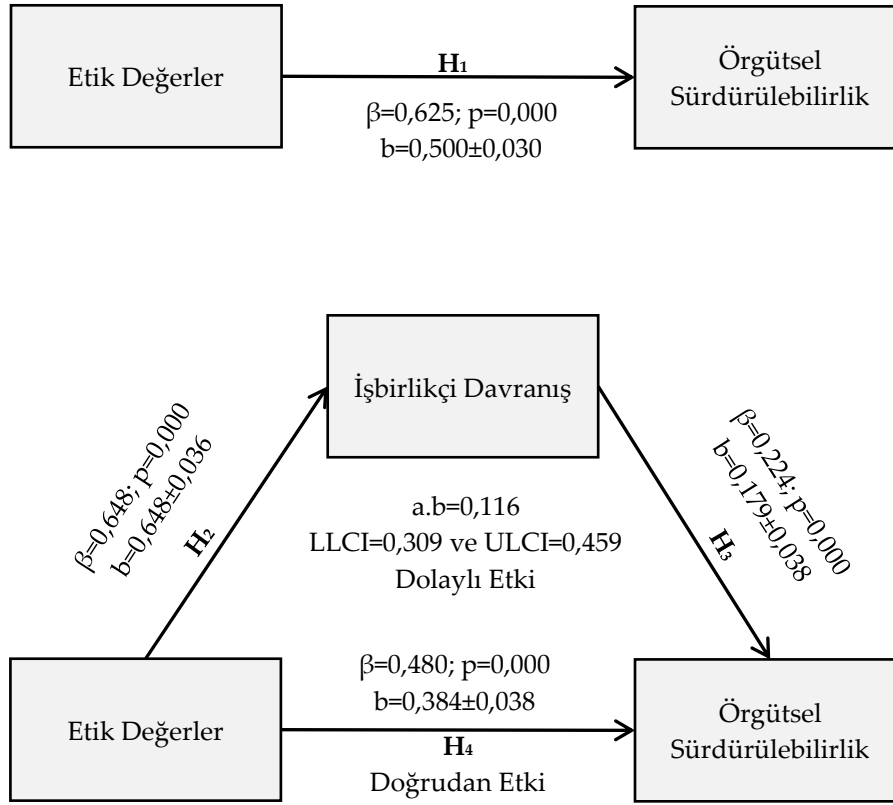
Tablo 10. Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Minimum	Maksimum	X	σ
Etik Değerler	1,57	5,00	3,570	0,652
Toplum	1,00	5,00	3,249	1,172
Din	1,00	5,00	3,758	1,087
Özerklik	1,00	5,00	3,701	0,933
Örgütsel Sürdürülebilirlik	1,96	4,86	3,580	0,522
Yönetmel	1,00	5,00	3,149	1,255
Sosyal	1,00	5,00	3,648	0,966
Çevresel	1,00	5,00	3,683	0,931
Kültürel	1,00	5,00	3,646	0,952
Ekonomik	1,00	5,00	3,771	1,107
İşbirlikçi Davranış				
İnanç	1,00	5,00	3,380	1,075
Duygu	1,00	5,00	3,022	1,146
Tutum	1,00	5,00	3,639	1,032

Tablo 10’da verilenlere göre katılımcıların etik değerlere ilişkin genel puanları $X=3,57$ oranındadır ve buna göre çalışanların toplum etiği ($X=3,24$) değerlerine kısmen sahip oldukları, din ($X=3,74$) ve özerklik ($X=3,69$) etiği değerlerine ise tam sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel sürdürülebilirlik algıları genel olarak olumlu olduğu ($X=3,46$) tespit edilmiştir. Yönetmel ($X=3,16$) sürdürülebilirlik ifadelerine orta düzeyde katılım gösterirken, sosyal ($X=3,64$), çevresel ($X=3,67$), kültürel ($X=3,63$) ve ekonomik ($X=3,78$) sürdürülebilirlik ifadelerine tam katıldıkları belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, katılımcılar işletmelerinin sosyal, çevresel, kültürel ve ekonomik sürdürülebilirlik faaliyetlerini yerine getirdiklerini belirtmişlerdir. İşbirlikçi davranış ifadelerine verilen cevaplar da genel olarak kabul edilir düzeydedir ($X=3,41$). Bulgulara göre katılımcılar işbirlikçi davranışa ait inanç ($X=3,38$) ve duyguya ($X=3,02$) orta düzeyde sahip olsalar da, işbirlikçilik tutumlarına ($X=3,63$) tam katılım sağlamaktadırlar.

4.4. Aracılık Etkisine İlişkin Bulgular

Etik değerlerin örgütsel sürdürülebilirlikteki etkisinde işbirlikçi davranışların aracılık etkisini ölçmek için PROCESS v4.2 ara yüz programı kullanılmıştır. İlgili teste ait bulgular model üzerinden Şekil 4 ‘te sunulmaktadır.



Şekil 4. Model ve Aracılık Testi Bulguları

Şekil 4'te sunulan verilere göre etik değerler, örgütsel sürdürülebilirlik, işbirlikçi davranışlar ve işbirlikçi davranışlarla örgütsel sürdürülebilirlik için kurulan model anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Tablo 11'deki bulgular incelendiğinde, etik değerlerin örgütsel sürdürülebilirliği 0,625 birim, işbirlikçi davranışları 0,648 birim etkilediği görülmektedir. İşbirlikçi davranışların, etik değerlerle birlikte modele dâhil edilmesiyle de etik değerlerin örgütsel sürdürülebilirlik üzerindeki etkisinin 0,480 oranında olduğu; etkinin yok olmadığı; işbirlikçi davranışların etkisinin de 0,224 oranında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşbirlikçi davranışların modele dâhil edilmesiyle etik değerlerin etkisi yok olmasa bile değerinin düşmesinden dolayı işbirlikçi davranışların kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Etik değerlerin örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde işbirlikçi davranışların aracılık rolünün olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma Batı Karadeniz Bölümü'ndeki 7 ilden toplam 441 konaklama işletmesi çalışanıyla gerçekleştirilmiştir. Genel olarak test sonuçlarına bakıldığında etik değerlerin işbirlikçi davranış ve örgütsel sürdürülebilirlik üzerindeki etkileri pozitif ve anlamlı oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtlara göre etik değerler çerçevesinde hareket eden işletmelerin işbirlikçi çalışma davranışlarını daha kolay benimsediği ve örgütsel sürdürülebilirlik uygulamalarını daha fazla yerine getirdikleri anlaşılmaktadır. Onsongo vd. (2017)'nin çalışmalarına göre de, etik değerleri referans alan işletmeler, olumlu davranarak birlikte hareket etmektedir ve bu durum çalışanların üretkenliklerini arttırmaktadır. Üretkenlik performansı artan işletmelerin de rekabet avantajı ve sürdürülebilirlikleri artmaktadır.

Sharafa (2014)'e göre etik değerler, işletmelerin refahını artırmada gerekli ilke ve değerlere, çevre kurallarına ve toplumsal düzenlemelere uymalarında en önemli faktördür. Örgütsel sürdürülebilirlik içinse koşul, kaynakların israf edilmeden, atık oluşturmada kullanılarak, doğal çevrenin kapasitesini aşmayarak, ekonomik gelişmelerle birlikte hem şimdiki nesil hem gelecek için doğal çevre ve sosyal yaşam kapasitesinin korunmasıdır. Bu davranışlarda, doğru olanı

yapmayı gerektiren etik değerlerle ilişkilidir. Bu değerlerle birlikte çalışanların ortak amaçlar için hiyerarşi gözetmeden gerekli bilgi, beceri ve tecrübelerini de paylaşması, gerektiğinde birbirlerine yardımcı olmalarını içeren işbirlikçi davranışlarda bulunması gerekir. Bu gereklilik özellikle insan, hizmet ve tüketimin yoğun olduğu konaklama işletmeleri için başarının en önemli itici gücü olarak görülmektedir (Dans ve Gonz'alez, 2019, s. 70).

Etik değerlere sahip olmakla birlikte çalışanların işbirlikçi davranışları, sürdürülebilirliği işletmelerin her aşamasında ve uygulamalarında sağlayabilmeleri ve rekabet avantajını arttırmaları (Goffi vd., 2019, s. 106) için gerekli görülmektedir. Bu kapsamında çalışmada incelenen etik değerlerin örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde işbirlikçi davranışın aracılık rolüne ilişkin yapılan test sonucu değeri pozitif anlamlı olarak değerlendirilmektedir. İşbirlikçi davranışlar, modele etik değerlerle birlikte dâhil edildiğinde etik değerlerin etkisini yok etmemekte sadece azaltmaktadır. Bu durumda işbirlikçi davranışların kısmi aracılık rolünü üstlendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Böylece araştırmanın “Etik değerlerin örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde işbirlikçi davranışın aracılık rolü var mıdır” sorusunun cevabı kısmi aracılık rolü vardır şeklinde yanıtlanmaktadır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde işletmelerin geleceği düşünerek, başkalarının ihtiyaçlarına saygı duyma, anlama ve farkında olma gibi yeterliliklerle birlikte gelecek için vizyon oluşturma, belirsizliklerle başa çıkmada işbirlikçi davranışlarla güçleri birleştirmeleri örgütsel sürdürülebilirliklerini desteklemektedir. Kularatne vd. (2019)'a göre örgütsel sürdürülebilirlik uygulamalarıyla işletmeler, enerji, atık ve çevre yönetimi, su tasarrufu çalışmalarıyla birlikte toplum ve çevre için birlikte hareket etmeyi, ihtiyaçlar karşılanırken insan ve çevre konusunda daha duyarlı ve etik davranmayı teşvik etmektedirler.

Sonuçlar kapsamında işletmelere, çıkarlarıyla toplumsal çıkarların çatışmadığı, etik, çevre ve sosyokültürel faktörlerin işletme uygulamalarına birlikte dâhil edildiği, bütün kaynakların sınırlı olduğu gerçeği göz önünde tutularak ve gelecek nesillerin de ihtiyaçlarını karşılayabilmesi bilinci ile hareket etmeleri, uygulamaları bu şekilde revize etmeleri önerilmektedir. Araştırmacılar için farklı sektörlerde, başka bölgelerde veya Türkiye genelindeki konaklama işletmelerinde örneklem grupları belirlenebilir. Model değişkenlerine ilave ya da çıkarmalar yapılarak farklı değişkenlerle farklı sonuçlar değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, N. ve Kayabaşı, A. (2019). İşletmelerin Sürdürülebilir İnovasyon Faaliyetleri: Pazarlama Bakış Açısıyla Nitel Bir İnceleme. *Pazarlama Teorisi ve Uygulamaları Dergisi*, 5 (2), 191-220.
- Aksoy, Y. (2019). Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Örgüt Kültürü. 21. Yüzyıl'da Sürdürülebilirlik Sosyal Bilimlere Dayalı Perspektifler, Eylül 2019, İstanbul, 51-107.
- Ayral, G. (2021). Yöneticiler Açısından Etik İklimin Kurumsal Sürdürülebilirlik Uygulamalarına Etkisinde Kurum İtibarının Rolü. (Doktora Tezi). Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden erişildi.
- Bardakoğlu, Ö., ve Akgündüz, Y. (2016). Otel Çalışanlarının Örgütsel Prestij ve Psikolojik Güçlendirme Algılarının İş Birliği Davranışlarına Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(30), 145-158.
- Bulut, Z. A. (2004). Etkin Takım Oluşturma ve Yönetme. *Mevzuat Dergisi*, 7(77), 22-26.
- Curry, O. S. (2016). Morality as Cooperation: A Problem-Centred Approach. *Evolutionary Psychology*, 27-51. doi:10.1007/978-3-319-19671-8_2.
- Dağcı Büyük, H. (2019). Sürdürülebilir Giysi Satın Almada Etik Unsurların Değerlendirilmesi: Sosyal Ağ Kullanıcıları Üzerine Bir Araştırma. (Doktora Tezi) Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden erişildi.

- Dans, E. P., ve Gonzalez, P. A. (2019). Sustainable Tourism and Social Value at World Heritage Sites: Towards a Conservation Plan for Altamira. *Annals of Tourism Research*, 74, 68-80.
- Demirhan, M., ve Karahan, A. (2015). Akademisyenlerin Adalet ve Etik Algılarının Örgütsel Adanmışlıklarına Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 245-266.
- Dost Gözkan, A., (2016). Etik Değerler Ölçeğini Türkçeye Çevirisi. Özyeğin Üniversitesi. efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://lencarnettjensen.com/wp-content/uploads/2018/10/Measure-EVA-Turkish-081816.pdf adresinden erişildi.
- Durmuş, S. Ç., Ekici, D., ve Yıldırım, A. (2018). The Level of Collaboration Amongst Nurses in Turkey. *International Nursing Review*, 65(3), 450-458.
- Febrian, W. D., ve Sani, I. (2023). Systematic Literature Review: Implementation of Talent Management for Crewing in Shipping Companies to Organizational Sustainability. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(5), 1837-1848.
- Gajanayake, A., Ho, O. T. K., ve Iyer-Raniga, U. (2024). Motivations and Drivers for Adopting Sustainability and Circular Business Strategies in Businesses in Victoria. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(1), 169-179.
- Goffi, G., Cucculelli, M., ve Masiero, L. (2019). Fostering Tourism Destination Competitiveness In Developing Countries: the Role of Sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 209, 101-115.
- Henrich, J., ve Muthukrishna, M. (2021). The Origins and Psychology of Human Cooperation. *Annual Review of Psychology*, 72, 207-240.
- Kates, R.W. (2016). Sustainability Science International Encyclopedia of Geography: People, the Earth, Environment and Technology. Hoboken: John Wiley & Sons, Ltd. In Richardson NCD, Goodchild MF, Kobayashi A, Liu W, and Marston RA, editor(s). 1-4.
- Kularatne, T., Wilson, C., Månsson, J., Hoang, V. and Lee, B. (2019). Do Environmentally Sustainable Practices Make Hotels More Efficient? a Study of Major Hotels in Sri Lanka. *Tourism Management*, 71, 213-225. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.09.009>.
- Mead, T., Jeanrenaud, S., ve Bessant, J. (2022). Sustainability Oriented Innovation Narratives: Learning from Nature Inspired Innovation. *Journal of Cleaner Production*, 1(34), 1-11.
- Msengi, I., Doe, R., Wilson, T., Fowler, D., Wigginton, C., Olorunyomi, S. ve Morel, R. (2019). Assessment of Knowledge and Awareness of "Sustainability" Initiatives among College Students. *Renewable Energy and Environmental Sustainability*, (4), 1-11.
- Onsongo, E, Köhler, J., Geels, F. W., Kern, F. & Wieczorek, A. J. (2017). A Research Agenda for the Sustainability Transitions Research Network, STRN Working Group.
- Özen, T., ve Albayrak, R. S. (2018). Kurumsal Sürdürülebilirlik Kavramı, Stratejik Önemi ve Sürdürülebilirlik Performansı Ölçümü. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 17-37.
- Padilla-Walker, L. M., ve Jensen, L. A. (2015). Validation of the Long-And Short-Form of the Ethical Values Assessment (EVA) A Questionnaire Measuring the Three Ethics Approach to Moral Psychology. *International Journal of Behavioral Development*, 40(2), 181-192.
- Ranangen, H., Cöster, M., Isaksson, R., & Garvare, R. (2018). From Global Goals and Planetary Boundaries to Public Governance a Framework for Prioritizing Organizational Sustainability Activities Sustainability, 10(8), 2741.
- Schumaker, R. E., Romax, I. G. ve Cahyono, S. T., (2004). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling. *Taylor and Francis Group, LLC* ISBN: 978-1-84169-890-8, 73-113.
- Sezen-Gültekin, G., ve Argon, T. (2020). Development of Organizational Sustainability Scale. *Sakarya University Journal of Education*, 10(3), 507-531. <https://doi.org/10.19126/suje.757529>

- Sharafa, O.M., (2014). Understanding: Management, Governance & Ethics Featuring Over 80 Practice Questions and Answers Onstrategic Management, Risk Management, Corporate Governance and Ethics. Lagos: Phodun Int’L Consulting Limited. Business Ethics and its Effect on https://www.researchgate.net/publication/336138276_Business_Ethics_and_its_Effect_on_Organizational_Sustainability [accessed Feb 20 2025] erişildi.
- Sievers-Glotzbach, S., ve Tschersich, J. (2019). Overcoming The Process-Structure Divide in Conceptions of Social-Ecological Transformation: Assessing the Transformative Character and Impact of Change Processes. *Ecological Economics*, 164, 106361.
- Sroka, W., ve Lörinczy, M. (2015). The Perception Of Ethics in Business: Analysis of Research Results. *Procedia Economics and Finance*, 34, 156-163.
- Stroll, A., Long, A., Bourke, V. ve Campbell, R. (2019). Etik Kuramları. İstanbul: Lotus Yayınevi.
- Taş, İ. E., ve Korkmaz, H. (2023). Kamu Yönetiminde Etik Kültürün Geliştirilmesi ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 301-324.
- Tideman, S.G., Arts, M.C. ve Zandee, D.P. (2013). Sustainable Leadership: Towards a Workable Definition, *Journal of Corporate Citizenship*, (49)17, 17-33.
- Tüylü, G. Ç. (2022). Okul Müdürlerinin Paylaşılan Liderlik Yaklaşımı ile Okullarda Örgütsel Sürdürülebilirlik Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi. YÖK Ulusal Tez Merkezi’nden erişildi.
- Uslu, D., ve Karaduman, A. (2023). İş Birliğinin İş Performans Düzeyine Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1305-1316.
- Xie, X., Yu, Y., Chen, X., & Chen, X. (2006). The Measurement of Cooperative and Competitive Personality. *Acta Psychologica Sinica*, 38(1), 116–125.
- Yerlikaya, Y.G., ve Doğruyol, B. (2020). İşbirliği Ölçeği: Kültürel Adaptasyon. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 350-363.