

The Intermediary Effect of Person-Organization Fit and Perceived Ethicality on Organizational Commitment: The Concept of Halal Hotel Enterprises*

Cihan Seçilmiş, Nur Aybike Ceylanlar

Employees' behaviors are of paramount importance for organizations to be able to achieve a sustainable competitive advantage and their goals. The more employees adopt and internalize the values and aims of the organization where they work, the more they show commitment (Tutar, 2016). In terms of cohesion between the individual and organization, one important issue is the organization's ethical climate. Differences between an individual's ethicality and that of the organization create very serious problems for both the individual and the organization.

For this purpose, this study first explains the concepts of ethics and morals, ethics in tourism, halal tourism, halal-conceptualized hotel management, person-organization fit, and organizational commitment in line with the related literature. The following section provides the methods and hypotheses, while the last section presents evaluations and conclusions.

Theoretical Framework

Ethics is an extremely important issue for the tourism sector, in which human relations are intensely experienced (Yılmaz & Bahadır, 2011, p. 21). Although insufficient studies are found in the literature related to ethics and coherence between

* This study was prepared by using the master thesis of Nur Aybike Ceylanlar which supported by BAP project conducted by Assoc. Prof. Cihan Seçilmiş.

@ Assoc. Prof., Eskişehir Osmangazi University, csecilmis@ogu.edu.tr

@ Eskişehir Osmangazi University, aybikeceylanlar@hotmail.com



individuals and the organization, studies have shown that employees who adopt the organization's ethical values increase their ties to the organization (Sims-Kroeck, 1994, p. 939) and their compliance to the organization (Laufer-Robertson, 1997, p. 1032).

An organization's ethical climate has been stated to be positively associated with person-organization fit (Sims-Keon, 1997, p. 939), the presence of an ethical climate to lead to better person-organization fit (Valentine et al., 2002, p. 349), and employees to prefer working in organizations with ethical principles (Köksal et al., 2018).

This study has been conducted with the aims of exemplifying the relationship between employees' ethical perceptions with the halal hotels where they work; investigating whether values or organizational ethical values as contained in the concept of halal hotels overlap with the employees' individual ethical values; and determining how employees perceive the organization's ethical environment, whether these perceptions affect their adaptation and commitment to the organization, and if so, how.

Research Methodology

The target population of the study consists of all employees in the halal-conceptualized hotels in Turkey.

Between March 1 and May 6, 2017, 406 questionnaires were collected; 12 of which were not evaluated due to insufficient data and significance. Research analyses have been conducted on the remaining 394 questionnaires.

Findings and Conclusion

As one of the results of the study, the finding of a positive and strong relationship between organizational commitment and person-organization fit is consistent with the results from other research (Moripek, 2016; Yiluzar, 2016; Saraç & Meydan, 2013; Meyer et al., 2010).

According to the research, ensuring and maintaining person-organization fit can be concluded to increase individuals' sense of organizational commitment. Perceived ethicality has also been concluded to affect organizational commitment. Employees with high levels of perceived ethicality can be said to adapt faster and more easily to the organization and to have increased levels of organizational commitment.

As the research model shows, a relationship has been assumed to exist for perceived ethicality and person-organization fit with organizational commitment and its sub-dimensions. According to the findings from the regression analyses conducted in order to determine which dimensions have relationships with which, an increase in the level of organizational commitment in this direction has been seen to cause an increase in person-organization fit and perceived ethicality levels. Sipahi and Kesen (2016) also stated normative commitment, a sub-dimension of organizational commitment, to have a positive effect on person-organization fit.

When examining the intermediary relationship of person-organization fit with perceived ethicality and organizational commitment, the variable of perceived ethicality can be said to partially affect the variable of organizational commitment through the variable of person-organization fit. An increase in the variable of person-organization fit means an increase in the variable of perceived ethicality.

As a result, the findings from this study that have suggested ethical principles to be an important phenomenon for the organizational results desired in all businesses, especially in tourism, can be evaluated as this study's contribution to the literature. In the meantime, ethical values are seen to be more effective on organizational commitment through person-organization fit. Giving the same priority to organizational commitment and ethical values, which is low in the tourism sector due to its structure, as is given to organizational culture in businesses and considering person-organization fit when hiring have vital importance for positive organizational behavior and its outcomes.

For researchers, future studies could be on the employee recruitment process in halal-conceptualized hotel businesses within the framework of individual-organization harmony or the hiring criteria of businesses in general and can make a significant contribution to the literature and practitioners. In addition, repeating this study on a larger scale, especially comparing halal-conceptualized hotel businesses abroad with similar ones in Turkey, may be useful for the sector and the academic literature.

Kaynakça | References

- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 57-81.
- Akova, O. ve Çalık, İ. (2008). Turizm eğitimi alan öğrencilerin etik algılamaları üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 1-13.
- Almaçık, E., Almaçık, Ü., Erat, S. ve Akçin, K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281.
- Arıkan, R. (2000). *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama*. Ankara: Asil Yayın.
- Arpacı, Ö. ve Batman, O. (2015). Helal konseptli otel işletmelerinin yüksek ve düşük sezonda algılanan hizmet kalitesinin müşteri sadakati ve müşteri değeri üzerine etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(3), 73-86.
- Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlakı* (2. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aslan, A. ve Kozak, M. (2006). Turizmde gelişme ve etik sorunları: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi*, 6(1), 49-61.
- Backhaus, K. (2003). Importance of person-job fit to job seekers. *Career Development International*, 8(1), 21-26.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri yönetsel davranış* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bezci, B. (2006). Hegel'in felsefesinde etik, politik olan ve özgürlük. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 235-251.
- Bikun, R. İ. (2011). *İş ahlakı* (2. Baskı). A. Yaşar (Çev.). İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Bright, L. (2007). Does person-organization fit mediate relationship between public service motivation and the job performance of public employees. *Review of Public Personnel Administration*, 27(4).
- Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Cevizci, A. (2012). *Bilgi felsefesi* (2. Baskı). İstanbul: Say Yayınları.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14, 333-349.
- Chen, C. C., Ünal, A. F., Leung, K. ve Xin, K. R. (2016). Group harmony in the workplace: Conception, measurement, and validation. *Asia Pacific Journal of Management*, 33(4), 903-934.

- Chow, H. S. (1994). Organizational commitment and career of Chinese managers in Hong Kong and Taiwan. *The International Journal Of Career Management*, 6(4).
- Clark, M., Riley, M. ve Wood, R. C. (1998). *Researching and writing dissertations in hospitality and tourism*. London: International Thomson Business Press.
- Coldwell, D. A., Billsberry, J., Meurs, V. N. ve Marsh, P. J. (2008). The effects of person-organization fit on employee attraction: Towards a testable explanatory model. *Journal of Business Ethics*, 78, 611-622.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamaları* (8. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Coughlan, R. (2001). An analysis of professional codes of ethics in the hospitality industry. *Hospitality Management*, 20, 147-162.
- Demirçivi, B. M. ve Yeşiltaş, M. (2015). *Etik kodları ve turizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Denzin, N. K. ve Lincoln, Y. S. (2005). *Handbook of qualitative research*. Sage Publications, Inc.
- Dinler, Z. (1998). *Bilimsel araştırma ve internet'e bağlı bilgi merkezleri*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Efeoğlu, E. İ. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma*. Basılmamış doktora tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Elbeyi, P. ve Güçer, E. (2007). İşletme yöneticilerinin çalışanlara karşı davranışlarının iş etiği kapsamında değerlendirilmesine ilişkin bir araştırma. *Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi, Bahar*, 32-49.
- Erdoğan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M. ve Mansfield, L. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38, 1038- 1083.
- Eren, D., Özgül, E. ve Kaygısız, Ç. N. (2013). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitim memnuniyetlerinin belirlenmesi: Nevşehir Üniversitesi örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 15-27.
- Erkman, T. ve Şahinoğlu, F. (2012). Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin çalışan algıları ile örgütsel bağlılığın hizmet sektöründe incelenmesi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, XXXIII(II), 267-294.
- Erol-Fidan M. ve Subaşı, Ş. (2014). Muhasebe meslek mensubu adaylarının etik algıları: İstanbul İli örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi, Ekim*, 111-130.
- Gray, D. E. (2013). *Doing research in the real world*. Sage.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürpınar, G. ve Yahyağil, M. Y. (2007). Örgütsel adalet, lider-üye değişimi ve örgüte bağlılık kavramları arasındaki ilişki. *15. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiri kitabı* içinde (ss. 296-303).
- Herrbach, O. ve Mignonac, K. (2007). Is ethical p-o fit really related to individual outcomes? *Business & Society*, 46(3), 304-330.

- Howell, D. C. (2013). *Statistical methods for psychology* (8. Baskı). Belmont.
- Hudson, S. ve Miller, G. (2005). Ethical orientation and awareness of tourism students. *Journal of Business Ethics*, 62, 383-396.
- Johnson, C. E. (2006). *Ethics in the workplace: Tools and tactics for organizational transformation*. California, USA: Sage Publications, Inc.
- Jung, S. H., Namkung, Y. ve Yoon, H. H. (2010). The effects of employees' business ethical value on person-organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal Of Hospitality Management*, 29(3), 538-546.
- Kanbur, A. (2015). Örgütsel bağlılığı belirleyici bir faktör olarak işyeri arkadaşlığının incelenmesi üzerine emniyet teşkilatında bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 31, 45-63.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği* (16. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Kozak, Akoğlan, M. ve Nergis, Güçlü, H. (2016). *Turizmde Etik kavramlar, ilkeler, standartlar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Köksal, K., Kara, U. A. ve Meydan, C. H. (2018). Etik ilkeler bağlamında kişi örgüt uyumunun örgütsel ortamda sessizlik davranışına etkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 1-9.
- Kroeck, G. ve Sims, R. (1994). The influence of ethical fit on employee satisfaction, commiment and turnover. *Journal of Business Ethics*, 13(12), 939-947.
- Körüçü, Ö. ve Gezen, T. (2014). An investigation to determine the work values of tourism students. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 131, 253-257.
- Kurnaz, N. ve Gümüç, Y. (2010). Muhasebe bölümü öğrencilerinin muhasebe mesleği ile ilgili etik dışı davranışlara ilişkin algı analizi: Dumlupınar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 46, 157-174.
- Laufer, W. S. ve Robertson, D. C. (1997). Corporate ethics initiatives as social control. *Journal of Business Ethics*, 16(10), 1029-1047.
- Lee, L. Y. ve Tsang, N. K. F. (2013). Perceptions of tourism and hotel management students on ethics in the workplace. *Journal Of Teaching In Travel & Tourism*, 13(3), 228-250.
- Ma, C. F., Ma, W. S., Dsc, L. W. ve Ma, M. M. (2013). Influence of empirical work on the job-related ethics of hotel interns: A case study of students in mainland China. *Journal Of Hospitality & Tourism Education*, 25(2), 57-66.
- Mansouri, S. (30-31 January 2014). Role of halal tourism ideology in destination competitiveness: A study on selected hotels in Bangkok, Thailand. *International Conference on Law, Education and Humanities* (Icleh'14). Pattaya, Thailand.
- McKinnon, D. P., Fairchild, A. J. ve Fritz, M. S. (2010). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614.
- McIntosh, R. W. ve Goeldner, C. (1990). *Tourism: Principles, practices and philosophies*. New York, NY: John Wiley and Sons Inc.

- Menekşe, R. (2008). Ankara'da faaliyet gösteren a grubu seyahat acentalarında çalışmakta olan personelin tüketiciye karşı etik davranışlarını algılama düzeyleri üzerine ampirik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 83-117.
- Meriç, S. (2013). *Girişimcilik potansiyeli ile etik algı arasındaki ilişki: akçakoca turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulu örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Düzce: Düzce Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meyer, P. J., Hecht, D. T., Gill, H. ve Toplonysky, L. (2010). Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 458-473.
- Moripek, İ. (2016). *Kişi örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Havacılık sektörü örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mowday, R. T. (1999). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 8(4).
- Northcraft, T. ve Neale, H. (1996). *Organisation behaviour*. London: Prentice-Hall.
- Oflaz, M. (2015). *Turistik ürün çeşidi olarak helal turizm konsepti uygulayan konaklama tesislerinde müşteri algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı.
- Olçay, A. ve Sürme, A. M. (2015) Turizm işletmelerinde yönetici ve işgören etik davranışlarının karşılaştırılması üzerine bir araştırma. *Journal Of International Social Research*, 8(37), 1114-1131.
- O'Reilly, C. ve Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26, 597-616.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.
- Ostroff, C., Shin, Y. ve Kinicki, A. J. (2005). Multiple perspectives of congruence: Relationships between value congruence and employee attitudes. *Journal of Organizational Behaviour*, 26(6), 591-592.
- Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2011). Otel işletmelerinde etik iklim algılamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Kapadokya örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 191-206.
- Özen, S. (2015). Ahlak, ahlak teorisi ve bilimi, bilim ve iş ahlakı. *İş Ahlakı Dergisi*, 8(1), 109-149.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış* (5. Baskı). Bursa: Ekin Basım-Yayım.
- Payne, D. ve Dimanche, F. (1996). An ethics model. *Journal of Business Ethics*, 15(9), 997-1007.
- Polatçı, S. ve Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B Dergisi*, 18(3), 299-318.

- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniv. İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). İşletme yöneticilerinin çalışanlara karşı davranışlarının iş etiği kapsamında değerlendirilmesine ilişkin bir araştırma. *Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1, 32-49.
- Pelit, E. ve Arslantürk, Y. (2011). Turizm işletmelerinin etiğine yönelik uygulamalarının çalışma yeri tercihindeki önemi: Turizm öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 163-184.
- Piasentin, K. A. ve Chapman, D. S. (2006). Subjective person-organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 202-221.
- Posner, B. Z. (1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45, 351-361.
- Razalli, M. R., Abdullah, S. ve Hassan, M. G. (2012). *Developing a model for Islamic hotels: Evaluating opportunities and challenges*. Working Paper. Universiti Utara Malaysia.
- Reynolds, P. (2000). Profit and principles: Business ethics in hotel management companies in Asia. *Australian Journal of Hospitality Management*, 7(1), 1-13.
- Ross, F. G. (2002). Ethical ideals and expectations regarding visitor, staff, and management among potential tourist industry employees. *Tourism Analysis An Interdisciplinary Journal*, 8(2), 211-215.
- Saad, H., Ali, B. ve Abdel-Ati, A. (2014). Sharia-compliant hotels in Egypt: Concept and challenges. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, 2(1), 1-13.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm işletmelerinde örgütsel davranış*. Bursa: MKM Yayıncılık.
- Saldamlı, A. (2009). İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Saraç, M. ve Meydan, B. (2013). Birey-örgüt uyumunun bireysel düzeydeki sonuçlarının incelenmesine yönelik boylamsal bir çalışma. *Sakarya Üniversitesi 1. örgütsel davranış kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss. 210-214).
- Seçer, D. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Serin, M. K. ve Buluç, B. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 435-459.
- Seymen, A. O. (2008). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt kültürü tipleri üzerine bir araştırma. Detay Yayınları.
- Silva, P. (2006). Effects of disposition on hospitality employee job satisfaction and commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(4).
- Sipahi, G. A. ve Kesen, M. (2016). Beş yıldızlı otel işletmelerinde örgütsel bağlılığın birey-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. 15. ulusal işletmecilik kongresi bildiri kitapçığı içinde.
- Sökmen, A. (2016). *Meslek etiği*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Stevens, B. (1997). Hotel ethical codes: A content analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 16(3), 261-271.
- Taner, B. ve Elgün, R. (2015). Çalışanların etik iklim algılarının örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İlaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 99-114.
- Turizm Gazetesi*. (25 Şubat 2017). <http://www.turizm gazetesi.com/news> adresinden erişilmiştir.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ulutaş, M. (2010). *Birey örgüt uyumu kuramı ve Dalaman Havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması*. Doktora tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Ulutaş, M. (2011). *Harmonik yönetim (birey-örgüt uyumu)*. Ulvita Yayıncılık.
- Ünal, A. F. ve Meydan, B. T. (2017). Davranış araştırmalarında kuram, ölçüm ve analiz yöntemi birlikteliği sorunu: Birey-örgüt uyumu üzerine ampirik bir çalışma. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 5-48.
- Valentine, S., Godkin, L. ve Lucero, M. (2002). Ethical context, Organizational commitment, and person organization fit. *Journal Of Business Ethics*, 41, 349-360.
- Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. ulusal yönetim ve örgüt kongresi bildiriler kitabı içinde.
- Wheeler, M. (1995). Tourism marketing ethics: An introduction. *International Marketing Review*, 12, 38-49.
- Whitney, D. (1990). Ethics in the hospitality industry: With a focus on hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*, 9(1), 59-68.
- Yahyağıl, M. Y. (2005). Birey ve organizasyon uyumu ve çalışanların iş tutumlarına etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 24, 137-149.
- Yeung, S. (2004). Hospitality ethics curriculum: An industry perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16(4), 253-262.
- Yeung, S. ve Pine, R. (2003). Designing a hospitality ethics course content from the students perspective. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 3(2), 19-33.
- Yılmaz, A. ve Bahadır, S. (2011). Otel işletmelerinde önbüro çalışanlarının etik algılamalarına yönelik bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 21-40.
- Yılmaz, H. (2016). *Kiş-i-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2016). Birey-Örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8, 31-45.
- Yusof, M. ve Muhammad, M. (2013). Introducing shariah compliant hotels as a new tourism product: The case of Malaysia. *International Business Information Management Association* içinde (ss. 1142-1146).