



Turizm Akademik Dergisi

Tourism Academic Journal

www.turizmakademik.com



Bahşış Dağıtım Sistemlerinin Adalet Algısı Üzerine Bir Ölçek Uyarlama Çalışması

Oya YILDIRIM^{a*}, Seçkin ESER^b, A. Celil ÇAKICI^c

^a Çukurova Üniversitesi, Karataş Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Konaklama İşletmeciliği Bölümü, Adana, Türkiye, E-posta: oyabayram_33@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8090-4629

^b Kırklareli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, Kırklareli, Türkiye, E-posta: seckine@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9972-5818

^c Mersin Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Mersin, Türkiye, E-posta: celilc@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-9192-1969

Öz

Bahşış, hizmetten duyulan memnuniyetin bir ifadesidir ve hizmet sektöründe yaygın bir uygulamadır. Bahşışın çalışanlar arasında nasıl pay edileceği ve bunun “adalet” açısından nasıl algılanacağı bir sorunsala işaret eder. Bu çalışmada, potansiyel turizm çalışanlarının bahşış dağıtım sistemlerine dönük adalet algılarını belirlemek üzere bir ölçek uyarlaması yapılmıştır. Veriler, alan yazından yararlanılarak geliştirilen ve iki farklı bahşış dağıtım senaryosunu içeren bir anket ile toplanmıştır. Anket Çukurova, Mersin ve Kırklareli Üniversitelerinde lisans düzeyinde turizm eğitimi alan stajını tamamlamış öğrencilere, kolayda örnekleme tekniği ile 20 Mayıs -5 Haziran 2019 tarihleri arasında uygulanmıştır. Araştırmaya 427 öğrenci katılmıştır. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde her iki senaryo için de güvenilirliğin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve kuramsal olarak beklenen “genel adalet algısı” ve “dağıtım adalet algısı” boyutlarının oluştuğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bahşış dağıtım sistemi, adalet algısı, turizm öğrencisi.

Abstract

Tipping is an expression of satisfaction with the service and is a common practice in the service industry. How the tip will be shared among employees and how it will be perceived in terms of “justice” points to a problem. In this study, it is aimed to adapt a scale to determine the justice perceptions of potential tourism employees towards tip distribution systems. The data were collected through a questionnaire including two different tip distribution scenarios. The questionnaire was applied to students who have completed their internship in tourism at the undergraduate level in Çukurova, Mersin and Kırklareli Universities, with the convenience sampling technique between 20 May and 5 June 2019. 427 students participated in the study. In the analysis of the data, besides descriptive statistics, explanatory and confirmatory factor analyzes were used. It was concluded that the reliability was high for both scenarios. Explanatory factor analysis was conducted to test the construct validity of the scale and it was observed that the theoretically expected dimensions of “general fairness” and “distributional justice” were formed.

Keywords: Tip distribution system, justice perception, tourism student.

JEL CODE: L80, L83

Makalenin Geçmişi:

Gönderim Tarihi : 17.08.2020

Birinci Düzeltme : 07.10.2020

İkinci Düzeltme : 04.11.2020

Kabul : 17.11.2020

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Yıldırım O. & Eser S. & Çakıcı A. C. (2020). Bahşış Dağıtım Sistemlerinin Adalet Algısı Üzerine Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, Turizm Akademik Dergisi, 7 (2), 61-72.

* Sorumlu yazar e-posta: oyabayram_33@hotmail.com

Not: Bu çalışmada veri toplama süreci 20 Mayıs-5 Haziran 2019 tarihlerinde tamamlanmış olup Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı TR Dizin Etik Kurul Kriterleri 1 Ocak 2020 tarihinde ilan edilmiştir.

GİRİŞ

Bahşiş, hizmet veren kişilere müşteriler tarafından gönüllü olarak verilen yaygın bir gelenektir (Lynn, 1997: 221). Ayrıca, bahşişler birer teşvik ve sunulan iyi hizmet için verilen ödül olarak da nitelendirilmektedir (Wang, 2010: 5). Hizmet sektöründe birçok alanda özellikle otelcilik sektöründe yaygın olarak kullanılan bir uygulamadır. Örneğin; bellboylar, barmenler, restoranlardaki servis elemanları, valeler, restoran müzisyenleri (Lynn, 1997: 221) ile taksi hizmeti sağlayanlar ve kuaförler gibi pek çok meslek grubunda bahşiş uygulamasına rastlanmaktadır. Ayrıca, dünya çapında iyi bilinen yaygın bir uygulama olduğunu söylemek de mümkündür (Namasivayam & Upneja, 2007: 94).

Alan yazında; bahşiş verme davranışının (Saayman & Saayman, 2015) çalışanların adalet algıları (Cihangiroğlu & Yılmaz, 2010), motivasyonları (Clotildah, Charity, Felistas & Tatenda, 2014) ve tutumları (Shamir, 1983), müşteri memnuniyeti (Garrity & Degelman, 1990; Lynn, 2003), hizmet kalitesi (Lynn, 2001; Lynn, 2003; Wang, 2010), işgücü devir oranı (Lynn, 2002) ve etnik farklılıklar (Lynn, 2004; Noll & Arnold, 2004) gibi konularla ilişkilendirilerek çalışıldığı görülmektedir. Devrani (2014) ise, restoranlarda hizmet sunan çalışanların bahşiş gelirlerini arttırmak için sergiledikleri davranışların müşteriler tarafından nasıl algılandığını belirlemeye çalışmıştır. Buna karşın bahşiş dağıtım sistemlerini konu alan çalışmaların sınırlılığı (Akyol & Aslan, 2019; Lin & Namasivayam, 2011; Namasivayam & Upneja, 2007) dikkat çekicidir.

Hizmet işletmelerinde toplanan bahşişler, çalışanlar arasında farklı esaslar dikkate alınarak paylaşılabilir. Bunlar arasında eşit paylaşım ve bahşiş alan kişide kaldığı usule sıkça rastlanmaktadır. Bu araştırmanın amacı, potansiyel turizm çalışanlarının bahşiş dağıtım sistemlerine dönük adalet algılarını belirlemek üzere bir ölçek uyarlamaktır. Böylece, literatüre bir katkı yapılması hedeflenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Dünyada yiyecek hizmeti belirgin olan restoranlarda farklı bahşiş sistemleri uygulanmaktadır. Bazı işyerlerinde “bireysel bahşiş sistemi” yer almaktadır. Bu uygulamaya göre, servis personeli belirli masalardan sorumludur ve müşterilerin verdikleri bahşişi hakederler. Bazı işletmeler ise, “havuz bahşiş sistemini” uygulamaktadır. Bu uygulamaya göre, tüm müşterilerden elde edilen bahşişler bir havuzda toplanmakta ve eşit olarak dağıtımı yapılmaktadır. Bu uygulamanın olduğu işletmelerde hazırlık aşamasında çalışan mutfak personeli de uygulamaya dâhil edilebilmektedir. Avrupa’da yer alan birçok işletmede ise hesabın belirli bir yüzdesi (genellikle %15 oranında) servis bedeli olarak hesaba

dahil edilmekte ve çalışanlar aylık maaşlarında bu oranı ek ücret olarak almaktadırlar (Namasivayam & Upneja, 2007, s.96).

Farklı bahşiş dağıtım sistemleri, çalışanlar tarafından “adalet” açısından farklı değerlendirilebilmektedir. Adalet, bir davranışın veya hareketin, adalete uygunluğunu, doğruluğunu ve bireylerin dürüstlüğüne ifade etmek için kullanılır. Örgütsel ortamlarda kullanılan, “örgütsel adalet” kavramı ise; örgütlerle ilgili olarak yöneticilerin adaletli ya da adil olma durumunu tanımlamak için kullanılmaktadır (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter & Ng, 2001: 425; Pillai, Scherriesheim & Williams, 1999: 900). Örgütsel adalet; işgörenlerin, örgütsel uygulamaların ve kararların doğruluğu konusundaki algılarını ve bu algıların işgörenler üzerindeki etkilerini kapsamaktadır (Çolak & Erdost, 2004: 52). İşgörenler örgütte sadece doğru bir prosedürün uygulanıp uygulanmadığını değil; aynı zamanda örgüt bileşenleri arasında kaynakların dağıtımının adil olup olmadığını da değerlendirmektedir (Namasivayam & Upneja, 2007: 99). Örgütsel adalet kavramı ile ilgili alanyazında (1) dağıtımsal adalet (2) işlemsel adalet (süreç adaleti) ve (3) etkileşimsel adalet olarak farklı türlerin yer aldığı belirtilmektedir (Beugr, 2002; Foley, Kidder & Powell, 2002; İşcan & Naktiyok, 2004; Konovsky, 2000; Leventhal, 1980). Bununla birlikte etkileşimsel adaletin ikiye ayrılarak, “kişilerarası adalet” ve “bilgilendirme adaleti” şeklinde yeni bir boyut oluşturduğu da belirlenmektedir (Colquitt, 2001). Çalışmada, özellikle bahşişin dağıtımına ilişkin adalet algısını belirlemek üzere ölçek uyarlaması hedeflendiğinden süreç ve etkileşimsel adalet boyutları kapsam dışında bırakılmıştır.

Toplanan bahşişin çalışanlar arasında nasıl adaletli bir şekilde paylaşılacağı, “dağıtımsal adalet” ile ilgili bir konudur. Dağıtımsal adalet, karşılaşılan sonuçların ya da ödüllerin hakkaniyeti ile ilgili adalet algısını ifade etmektedir (İşcan & Naktiyok, 2004: 182). Görevler, maller, hizmetler, fırsatlar, cezalar/ödüller, roller, statüler, ücretler, terfiler vb. her türlü kazanımın kişiler arasındaki paylaşımını konu almaktadır (İşbaşı, 2001: 60). Aynı zamanda dağıtımsal adalet, ücret tatmini gibi birtakım somut bireysel kazanımların nasıl algılandığını daha iyi ölçmektedir (DeConinck & Stilwell, 2004: 230). Bireyler elde ettikleri sonuçları (gelir, prim, terfi, sosyal haklar gibi) adaletli veya adaletsiz olarak algılayabilirler. Kendi elde ettikleri ile başkalarının elde ettikleri arasında yaptıkları karşılaştırma sonucunda kendilerine haksızlık edildiğini düşünebilirler. Bu düşünce, onların tutumlarını etkileyebilir ve davranışları, bu tutumlar paralelinde değişebilir. Dolayısıyla, dağıtımsal adalette esas olanın, “bireylerin, dağıtılan kaynaklardan adil şekilde pay aldığını düşünmesi” olduğunu söylemek mümkündür (Cihangiroğlu & Yılmaz, 2010: 201).

Bahşış dağıtım sistemi, işgörenler arasında ilişkileri güçlendirme ya da onlara zarar verme gibi iş ilişkileri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Güçlü arkadaşlıklar ve dostluk kurmak mümkün olabileceği gibi tam tersi de olabilir. İşgörenler arasında güven eksikliği ve şüphe ortamı gelişebilir, bazı durumlarda çalışanlar işten ayrılmaya zorlanabilir (Clotildah ve ark., 2014: 2). Diğer taraftan bahşış verme davranışı ve bahşış uygulamaları ülkeden ülkeye ve ırktan ırka farklılık göstermekte olup (Liu, 2008), günümüzde ağırlama endüstrisinde en tartışmalı konulardan biri olmaya devam etmektedir (Fernandez, 2004). Ağırlama endüstrisi, işgören memnuniyetini dolayısıyla hizmet kalitesini arttırmak için gerçek bahşış verme davranışı ve bahşışin işgörenler arasında adalet algısına olan inanca zarar vermeden nasıl dağıtılacağı hakkında kapsamlı bir çalışmaya ihtiyaç duymaktadır.

YÖNTEM

Senaryolar

Bahşış, genelde üç farklı sistemde dağıtılmaktadır: (1) bahşışin alan kişide kalması, (2) eşit dağıtılması ve (3) puan usulüne göre dağıtımdır. Puan usulüne göre dağıtımda maniple edilecek değişken sayısının fazlalığı (komi, garson, şef, müdür gibi farklı pozisyonlarda bulunan işgörenlerin farklı puanlar üzerinden bahşış alması, beş senaryonun daha geliştirilip uygulanmasını gerektirmektedir), bahşış dağıtımının adalet algısını belirlemeye dönük ölçek uyarlamayı zorlaştırabileceğinden ilk iki usule göre senaryo geliştirilmiştir. Senaryolarda; öğrencilere bir restoranda servis elemanı olarak yenile işe başladıkları ve alınan bahşışlerin eşit olarak dağıtılacağı veya kendilerinde kalacağı belirtilmektedir. Senaryoların geliştirilmesinde Namasivayam ve Upneja'nın (2007) çalışmalarından yararlanılmıştır (Bakınız Ek-A). Ardından, bu dağıtım sistemlerine ilişkin adalet alguları belirlenmek üzere sorular yöneltilmektedir.

Ölçekler

Uyarlama çalışmasında kullanılan ölçek, Namasivayam ve Upneja'nın (2007) çalışmalarından alınmıştır. Namasivayam ve Upneja (2007) "genel adalet" algısına ilişkin 3 maddeyi Colquitt ve Shaw'dan (2005) ve dağıtımsal adalet algısına ilişkin 4 maddeyi ise Colquitt'in (2001) çalışmasından almışlardır. Üç veya dört boyutlu örgütsel adalet algısının, çalışanların genel adalet algısını belirlediği düşünülmekle beraber, genel adalet algısının küresel bir yaklaşımla doğrudan belirlenebileceğine dair literatür bilgisi bulunmaktadır (Mohammad, Quoquab, Idris, Jabari & Wishah, 2019). Bu konuda Colquitt ve Shaw (2005) 3 madde ile belirlenebileceğini ifade etmektedirler. Dolayısıyla genel anlamda adalet algısının ölçülebileceği ortaya çıkmaktadır. Literatür-

deki bu bilgiden hareketle de Namasivayam ve Upneja (2007) dört farklı bahşış dağıtımına ilişkin adalet algısını, (1) genel adalet ve (2) dağıtımsal adalet algısı olarak belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmalarında tepki kategorileri 7'li Likert derecelemesine göre yapılmıştır. Çalışmamızda ise Türk toplumunun genelde 5'li derecelemeye daha yatkın olduğu varsayımıyla, maddelerin tepki kategorileri için 5'li Likert derecelemesi (1:Kesinlikle katılmıyorum,...,5:Kesinlikle katılıyorum) tercih edilmiştir (Bakınız Ek-B).

Çalışma Grubu

Araştırmada amaç bahşış dağıtım sistemlerinin adalet algısı konusunda bir ölçek uyarlamaktır. Dolayısıyla araştırma sonuçlarının genelleneceği bir evren tarifi yapmaya ihtiyaç hissedilmemiştir. Veriler, 2018-2019 eğitim öğretim yılında, Çukurova Üniversitesi Karataş Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Konaklama İşletmeciliği Bölümü ile Mersin ve Kırklareli Üniversiteleri Turizm Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümlerinde okuyan üçüncü ve dördüncü sınıfa kayıtlı olan ve stajlarını tamamlamış öğrencilerden kolayda örnekleme yoluyla toplanmıştır. Öğrencilere staj yapıp yapmadıkları ve bahşış alıp almadıkları yönünde sorular yöneltilmiş, olumlu yanıt alınan öğrencilerden veri elde edilmiştir. Çukurova Üniversitesi Konaklama İşletmeciliği bölümünde 7+1'lik eğitim sistemi uygulanmakta, öğrenciler yedi dönemden oluşan teorik eğitimin ardından 14 haftadan oluşan stajlarını yapmakta böylece en az üçbuçuk ay sektörde bulunmaktadır. Kırklareli Üniversitesi'nde staj süresi 80 gün, Mersin Üniversitesi'nde 60 gündür. Ayrıca anketin uygulanmasında staj dışında tatil dönemlerinde de sektörde çalışan öğrencilerden veri toplanmasına dikkat edilmiştir. Turizm İşletmeciliği Bölümlerinde ikinci sınıf öğrencisi olup, staj yapmayanlardan ise kontrol grubu oluşturulmuştur. Anket, 20 Mayıs-5 Haziran 2019 tarihleri arasında öğrencilere yüz yüze uygulanmıştır. Uygulama dönemi sonrası staj yapan üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinden toplam 427 öğrenciye ulaşılmıştır. İkinci sınıftan seçilen staj yapmayanlar için oluşturulan kontrol grubunda ise 74 öğrenci bulunmaktadır. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı TR Dizin Etik Kurul Kriterleri 1 Ocak 2020 tarihinde ilan edildiği için bu çalışmada Etik Kurul izni gerekmemektedir.

Veri Analizi

Analizlerde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca, ölçeklerin güvenilirliği de irdelenmiştir.

BULGULAR

Katılımcı Profili

Staj yapan ve staj sırasında bahşiş alan katılımcıların demografik özellikleri, Tablo 1'de sunulmaktadır. Katılımcı öğrencilerin %45'i erkek, %55'i kadındır. %23'ü üçüncü sınıf, %77'si dördüncü sınıf öğrencisidir. Staj sırasında bahşiş alan öğrencilerin oranı %80,6'dır.

Staj süreleri 1 ay ile 24 ay arasında değişmektedir. Öğrenciler ortalama 3,3 ay staj yapmışlardır. Staj süreleri dikkate alındığında 18 öğrenci bir ay staj yapmıştır. Buna karşın, üçte bire yakın bir kısmı 2 ay ve diğer üçte bire yakın bir kısmı da 3 ay staj yapmıştır.

Alınan bahşişler dikkate alındığında günde en az 5 TL en fazla 500 TL bahşiş alındığı belirlenmektedir. Ortalama 50,6 TL olup; uç değerlerin varlığı dikkat çekicidir. 87 öğrenci günlük 5-15 TL arasında bir bahşiş alırken, 103 öğrenci 16-30 TL arası bir bahşiş almıştır. Günde 31-60 TL arası bahşiş alanların oranı ise %20,9'dur. Bu bulgulardan yola çıkarak öğrencilerin bahşiş dağıtım sistemleri ile ilgili fikir beyan edebilecek kadar sektörde zaman geçirdikleri düşünülmektedir.

açıklayıcılık katsayısının 0,380 olması nedeniyle silme işlemine gerek duyulmamıştır.

Bahşişin alan kişide kaldığı senaryoda ise, Alfa katsayıları deney ve kontrol grubunda sırasıyla olmak üzere 0,906 ve 0,911 olarak bulunmuştur. Madde-bütün korelasyonlarda negatif işaret bulunmamakta olup; bu konudaki en küçük değer 0,505'tir. Çoklu açıklayıcılık katsayısının en küçüğü 0,418'dir. Her iki senaryoya bağlı ölçeklerde herhangi bir madde çıkarıldığında, Alfa katsayısını dikkate değer bir artış meydana gelmemektedir. Bu irdelemelere bağlı olarak her iki senaryo için öğrencilerin verdikleri cevaplar arasında güvenilirliğin yüksek olduğunu söylemek mümkündür (Kalaycı, 2009: 405).

Geçerlik

İki farklı bahşiş dağıtım sisteminin adalet algısının belirlenmesinde geçerliği sağlamak için bir dizi önlem alınmıştır. Bunlar aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

- a) **Çeviri geçerliği:** Ölçeğin orijinali İngilizcedir. Maddeler, araştırmacılar tarafından bir İngilizce okutmanı nezaretinde Türkçeye çevrilmiştir.

Tablo 1. Katılımcı Öğrencilerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı (n:427)

Özellik	Sıklık	%	Özellik	Sıklık	%
Cinsiyet			Staj süresi		
Erkek	190	44,5	1 ay	18	4,2
Kadın	237	55,5	2 ay	135	31,6
Sınıf			3 ay	138	32,3
3.sınıf	98	23,0	4 ay	93	21,8
4.sınıf	329	77,0	5-24 ay	43	11,1
Bahşiş alma			Günlük ortalama alınan bahşiş (n:344)		
Evet	344	80,6	5-15 TL arası	87	25,3
Hayır	83	19,4	16-30 TL arası	103	29,9
			31-60 TL arası	72	20,9
			61 TL ve üstü	82	23,8

Ölçeklerin Psikometrik Özellikleri

Güvenirlilik analizi

Tablo 2, güvenirlilik analizi sonucunu göstermektedir. Alınan bahşişlerin servis elemanları arasında eşit olarak dağıtıldığı senaryoda; iç tutarlılık katsayısı deney grubunda 0,827 ve kontrol grubunda ise, 0,783'tür. Her iki grupta da düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarında negatif işaret bulunmamakta olup; madde-toplam korelasyonların en küçük 0,250 ve çoklu açıklayıcılık katsayılarının da en küçük 0,300 olması istenmektedir (Alpar, 2011: 821). Bu senaryoda en küçük madde-toplam korelasyonu 0,380'dir. Bir madenin çoklu açıklayıcılık katsayısı 0,229 olup; çoklu

Daha sonra, başka bir İngilizce okutmanından İngilizceye çevirmesi istenmiştir. Yapılan karşılaştırmada anlamsal farklılığın olmadığı teyit edilmiştir.

- b) **Yapı geçerliği:** Ölçeğin kuramsal olarak iki boyutu bulunmaktadır. Bunlar; genel adalet algısı ve dağıtımsal adalet algısıdır. Kuramsal yapının sağlandığını tespit etmek için açıklayıcı faktör analizine başvurulmuştur.

Açıklayıcı faktör analizinde (Tablo 3); KMO örneklem yeterliği ve Bartlett Küresellik test sonuçları, her iki ölçek için de veri setinin faktör analizine uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Her iki senaryoda kullanılan

Tablo 2. Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Bahşış eşit dağıtıldığı senaryo		Bahşış alanda kaldığı senaryo		
	Deney grubu	Kontrol grubu	Deney grubu	Kontrol grubu	
Katsayılar					
Örnek büyüklüğü	427	74	427	74	
Madde sayısı	7	7	7	7	
Tüm ölçek için Alfa katsayısı	0,827	0,783	0,906	0,911	
En küçük ve büyük madde-bütün korelasyon değeri	0,380-0,669	0,421-0,579	0,633-0,789	0,505-0,834	
Negatif madde-bütün korelasyon değeri	Yok	Yok	Yok	Yok	
En küçük ve büyük çoklu açıklayıcılık R ² katsayısı	0,229-0,798	0,300-0,843	0,626-0,781	0,418-0,862	
Madde silindiğinde en küçük ve büyük Alfa katsayısı	0,789-0,834	0,741-0,766	0,885-0,902	0,887-0,922	
	Ortalama	3,4570	3,5598	3,3502	3,3707
	Standart sapma	0,9509	0,9267	1,0691	1,1780
	Tepki kategorileri	1:Kesinlikle katılmıyorum, ..., 5:Kesinlikle katılıyorum			

aynı ölçeğin ilgili maddeleri, kuramsal olarak beklenildiği gibi “Genel Adalet Algısı” ve “Dağıtımsal Adalet Algısı” boyutlarını oluşturmuşlardır. Tek farklılık, bahşışin alan servis elemanında kaldığı durumda, deney

grubunda, dağıtımsal adalet algısının birinci boyut olarak ortaya çıkmasıdır. Ayrıca, en küçük açıklanan toplam varyans oranı %74,6 olarak belirlenmektedir.

Tablo 3. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Bahşış eşit dağıtıldığı senaryo		Bahşış alanda kaldığı senaryo		
	Deney grubu	Kontrol grubu	Deney grubu	Kontrol grubu	
	Yük		Yük		
I.Genel Adalet Algısı					
Madde 1	0,918	0,947	0,890	0,919	
Madde 2	0,943	0,959	0,903	0,889	
Madde 3	0,900	0,915	0,880	0,905	
II. Dağıtımsal Adalet Algısı					
Madde 4	0,741	0,807	0,771	0,723	
Madde 5	0,670	0,678	0,750	0,822	
Madde 6	0,803	0,832	0,868	0,862	
Madde 7	0,835	0,894	0,861	0,858	
Öz değeri	Boyut 1	2,650	2,700	2,710	2,979
	Boyut 2	2,430	2,620	2,914	2,872
Açıklanan varyans %	Boyut 1	37,861	38,577	38,715	42,553
	Boyut 2	34,713	37,432	41,630	41,022
	Toplam	72,573	76,009	80,345	83,575
Ortalama	Boyut 1	3,2935	3,4414	3,3450	3,2477
	Boyut 2	3,5796	3,6486	3,6516	3,4628
Alfa	Boyut 1	0,929	0,938	0,931	0,938
	Boyut 2	0,780	0,820	0,882	0,898
n	427	74	427	74	
KMO örneklem yeterliği %	79,7	74,6	87,6	79,7	
Bartlett Küresellik testi	χ^2 :1633,053; s.d.:21; p<0,001	χ^2 :313,907; s.d.:21; p<0,001	χ^2 :2210,629; s.d.:21; p<0,001	χ^2 :463,999; s.d.:21; p<0,001	
Döndürme tekniği	Varimax				

c) Doğrulayıcı faktör analizi: Deney grubunun verileri kullanılarak iki senaryoya göre bahşış dağıtımının adalet algısı ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 4'te gösterilmektedir. Eşit paylaşım senaryosunda, CFA için kabul edilebilir uyum istatistikleri ortaya çıkmıştır: (χ^2 : 34,16; df: 13; p: 0,00114; χ^2 /df: 2,7 > 5; RMSEA: 0,062; CFI: 0,99; GFI: 0,98; RFI: 0,97; IFI: 0,99; AGFI: 0,95; NFI: 0,98; NNFI: 0,98; RMR: 0,062; SRMR: 0,034; Model CAIC <Doymuş CAIC: 140,02 <197,59). İkinci senaryoda, yani bahşışın alanda kaldığı senaryoda CFA için kabul edilebilir uyum iyilikleri elde edilmiştir: (χ^2 :39,30; p: 0,00018; df: 13; χ^2 /df: 3,0 > 5; RMSEA: 0,069; CFI: 0,99; GFI: 0,97; RFI: 0,98; IFI: 0,99; AGFI: 0,94; NFI: 0,99; NNFI: 0,98; RMR: 0,057; SRMR: 0,032; Model CAIC <Doymuş CAIC: 145,15 <197,59). İki senaryo için tüm standartlaştırılmış yüklemelerin 0,50'den büyük olduğu ve tüm t-değerlerinin (<1,96) %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

Yakınsak Geçerlilik: Senaryo 1 için, genel adalet ve dağıtımsal adalet algısı tarafından açıklanan ortalama varyans (AVE) sırasıyla 0.82 ve 0.50'dir. İkinci senaryonun boyutları için AVE değerleri 0,82 ve 0,66'dır. Model uyum istatistikleri, önemli düzeyde yüklemelerin oluşması ve boyutların AVE değerlerinin 0,50'den büyük olması, yakınsak geçerlik için yeterli kanıtları sağladığı değerlendirilmiştir (Anderson & Gerbing, 1988; Fornell & Larcker, 1981).

Ayırt Edici Geçerlik: Ayırt edici geçerlik için maksimum paylaşılan varyanslar (MSV), ortalama paylaşılan varyanslar (ASV) hesaplanmıştır. İki boyut olduğundan MSV ve ASV değerleri birbirine eşittir. Bu nedenle sadece MSV rapor edilmiştir. İki senaryo için iki boyutta tüm MSV değerlerinin, ilgili AVE değerlerinden daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu nedenle ayırt edici geçerliliğin sağlandığı kabul edilmiştir (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010). Ayrıca, tüm boyutların AVE değerinin karekökü hesaplanmıştır. Eğer AVE değerlerinin karekökü boyutlar arası korelasyonlardan büyük ise, ayırt edici geçerlik için ilave kanıt elde edilmiş olmaktadır (Hair ve ark., 2010). Tablo 5'te AVE değerlerinin karekökünün iki boyut arasındaki korelasyondan büyük olduğu görülmektedir (Tablo 5).

d) Diğer önlemler: Araştırmada geçerli veri alabilmek için birinci sınıf öğrencilerinden anket toplanmamıştır. Staj yapan ve sektörde staj sırasında bahşış alan üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerden veri toplanması yoluna gidilmiştir. Staj yapmayan ikinci sınıf öğrencilerinden ise 74 kişilik bir kontrol grubu oluşturulmuştur. Ayrıca, ağırlıklı olarak 3. ve 4. sınıf öğrencilerinden veriler toplanmıştır. Staj yapanların 98'i (%23) üçüncü ve 329'u (%77) dördüncü sınıftır. Özellikle dördüncü sınıf öğrencilerinin staj ve/veya staj dışında çalışma konularında daha deneyimli oldukları da elde edilen verilerin geçerliliğine başka bir kanıt olarak değerlendirilebilir.

Table 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Boyutlar	Senaryo 1			Senaryo 2		
	Bahşışın eşit dağıtımı			Bahşışın alanda kalması		
	Standart değerler	t-değerleri	Hata	Standart değerler	t-değerleri	Hata
I. Genel Adalet Algısı	AVE: 0,82; CR:0,93; MSV: 0,14			AVE: 0,82; CR:0,93; MSV: 0,36		
Madde 1	0,89	23,27	0,20	0,89	23,04	0,21
Madde 2	0,95	25,81	0,10	0,90	23,54	0,19
Madde 3	0,87	22,27	0,24	0,93	24,99	0,13
II. Dağıtımsal Adalet Algısı	AVE: 0,50; CR:0,79; MSV: 0,14			AVE: 0,66; CR:0,88; MSV: 0,36		
Madde 4	0,72	15,39	0,49	0,84	20,69	0,29
Madde 5	0,51	10,24	0,74	0,70	16,00	0,51
Madde 6	0,75	16,22	0,44	0,85	21,14	0,27
Madde 7	0,80	17,54	0,37	0,84	20,82	0,29
Uyum iyiliği istatistikleri	X ² : 34,16; d.f.:13; p:0,00114; X ² /d.f. 2,7>5; RMSEA: 0,062; CFI: 0,99; GFI: 0,98; RFI: 0,97; IFI: 0,99; AGFI: 0,95; NFI: 0,98; NNFI: 0,98; RMR: 0,062; SRMR: 0,034; Model CAIC < Saturated CAIC: 140,02<197,59			X ² : 39,30; d.f.:13; p:0,00018; X ² /d.f. 3,0 > 5; RMSEA: 0,069; CFI: 0,99; GFI: 0,97; RFI: 0,98; IFI: 0,99; AGFI: 0,94; NFI: 0,99; NNFI: 0,98; RMR: 0,057; SRMR: 0,032; Model CAIC < Saturated CAIC: 145,15<197,59		

Table 5: Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Faktörlerin Korelasyonları

Senaryo	Boyutlar	\bar{x}	S.S	GAA	DAA
Bahşışin eşit dağıtımı	I. Genel Adalet Algısı (GAA)	3,2935	1,31193	(0,90)	
	II. Dağıtım Adalet Algısı (DAA)	3,5796	1,02683	0,369**	(0,81)
Bahşışin alanda kalması	I. Genel Adalet Algısı (GAA)	3,3450	1,29064	(0,90)	
	II. Dağıtım Adalet Algısı (DAA)	3,6516	1,12039	0,603**	(0,71)

SS: Standard Sapma.

Köşegenlerde yer alan koyu yazılmış değerler, AVE değerlerinin karekökleridir.

** .Korelasyon 0.01 anlam (2-yönlü) düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Öğrencilerin %80'i stajları sırasında bahşış aldığını beyan etmiştir. Dolayısıyla bu durum, bahşış dağıtımının algılanan adaleti konusunda elde edilen verilerin geçerliğine ilave kanıt oluşturduğu değerlendirilmiştir.

SONUÇ

Turizm işletmelerinde bahşışler; bahşışin eşit dağıtılması, bahşışin alanda kalması ve servis ücretlerinin müşteri hesaplarına eklenmesi gibi farklı sistemlerle dağıtılmaktadır. Türkiye'de üçüncü yolun hukuki zemini bulunmamakta, genelde ilk iki yoldan birisi uygulanmaktadır. Bahşışin çalışanlar arasında puanlama yapılarak ast-üst sıralamasına göre dağıtıldığı durumlarda, stajyerlere, işe yeni başlayanlara ve/veya geçici süreliğine çalışanlara bazen en az miktarda, bazen de hiç bahşış verilmediği görülebilmektedir. Bu durum, ister stajyer olsun isterse çalışan olsun, adalet algılarını etkilemektedir.

Çalışmada; Namasivayam ve Upneja'nın (2007) çalışmalarında kullandığı "genel adalet algısı" ve "dağıtım adalet algısı" boyutlarından oluşan bahşış paylaşımına ilişkin bir ölçeğin uyarlaması yapılmıştır. Bir ölçekten beklenen iki temel özellik, geçerlik ve güvenilirliği yerine getirmesidir. Güvenirlik, bireylerin ölçek maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık veya ölçmelerin tekrarlanması halinde ortaya çıkan tutarlı sonuçlar olarak tanımlanmaktadır (Nakip, 2006: 144). Yapılan analizlerde her iki senaryo için de güvenirliliğin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bahşışin eşit olarak dağıtıldığı senaryoda deney grubunda (0,827) ölçek çok güvenilir, kontrol grubunda ise (0,783) güvenilirirdir. Bununla beraber bahşışin alan kişide kaldığı senaryoda hem deney (0,906) hem de kontrol (0,911) grubunda Alfa katsayıları daha yüksek olarak belirlenmiş ve ölçek çok güvenilir olarak tespit edilmiştir (Nakip, 2006: 146).

Ölçekten beklenen bir diğer özellik ise geçerli olmasıdır. Geçerlik ise doğrulukla ilgili bir kavram olup, ölçülmek istenen şeyin gerçekten ölçülebilmeye derecesini ifade etmektedir. Ölçülmek istenen başka şeylerle karıştırılmadan tam ve doğru olarak ölçülebiliyor ise ölçeğin geçerli olduğu söylenebilir

(Karasar, 2008: 151). Çalışmada geçerliğin sınanması için çeviri geçerliği, yapı geçerliği ve doğrulayıcı faktör analizi gibi bir dizi önlemlerden yararlanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve kuramsal olarak beklenen boyutların oluştuğu gözlenmiştir. Diğer bir ifadeyle potansiyel turizm işgörenlerinin bahşışin eşit paylaşıldığı ve alanda kaldığı sisteme ilişkin algıları, iki faktörlü bir yapıyı teyit etmektedir. Bunlar, "genel adalet algısı" ve "dağıtım adalet algısı"dır. Ancak, bahşışin eşit paylaşıldığı durumda oluşan iki faktör deney grubunda toplam varyansın %72,6'sını açıklarken, bahşışin alanda kaldığı senaryoda oluşan iki faktör deney grubunda toplam varyansın %80,3'ünü açıklamaktadır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda her iki senaryo içinde kabul edilebilir uyum iyiliği istatistikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca ayırt edici geçerlik hesaplamalarında, iki senaryo için iki boyutta tüm MSV değerlerinin, ilgili AVE değerlerinden daha düşük olduğu, böylece ayırt edici geçerliliğin sağlandığı kabul edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışma kapsamında, potansiyel turizm çalışanlarının bahşış dağıtım sistemlerine dönük adalet algılarını belirlemek üzere geliştirilmek istenen ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

EK-A: Senaryolar

Bahşışin eşit dağıtım senaryosu: Bir restoranda servis görevlisi olarak işe başladınız. Bu, sizin ilk iş gününüz. Oryantasyon sırasında yönetici tarafından bütün bahşışlerin ortak bir havuzda toplandığı ve her çalışana eşit olarak dağıtılacağı tarafınıza iletildi. Siz de aldığınız tüm bahşışleri bahşış kutusuna attınız. Gün sonunda, bahşışler servis görevlilerinin hepsine eşit olarak dağıtıldı.

Bahşışin alanda kaldığı senaryo: Bir restoranda servis görevlisi olarak işe başladınız. Bu, sizin ilk iş gününüz. Oryantasyon sırasında yönetici tarafından alınan bahşışlerin çalışanların kendilerinde kalacağı ve kendisinin olacağı tarafınıza iletildi. Siz de aldığınız tüm bahşışleri cebinize attınız.

EK-B: Bahşış Dağıtımını Adalet Algısı Ölçeği

- 1.Genel olarak, bu bahşış sisteminin benim için adil olduğunu düşünüyorum.
- 2.Çoğunlukla bu bahşış sistemi adildir.
- 3.Bu bahşış sistemi, kabul edilebilir düzeydedir.
- 4.Aldığım bahşış, işimde gösterdiğim çabayı yansıtmaktadır.
- 5.İşimi yapmamda/tamamlamada bahşışler gereklidir.
- 6.Aldığım bahşış, işletmeye sağladığım katkıyı yansıtmaktadır.
- 7.Aldığım bahşış, gösterdiğim performansın karşılığıdır.

Tepki kategorileri: 1:Kesinlikle katılmıyorum,...,5:- Kesinlikle katılıyorum.

Genel adalet algısı: 1, 2, 3; Dağıtımsal adalet algısı: 4, 5, 6, 7

Kaynak: Colquitt, 2001; Namasivayam & Upneja, 2007.

KAYNAKÇA

- Akyol, F. & Aslan, Z. (2019). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bahşış Havuzu ile Bireysel Bahşış Sisteminin Karşılaştırılması, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (3), 1933-1957. DOI: 10.21325/jotags.2019.456
- Alpar, R. (2011). Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modelling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach, *Psychological Bulletin*, 103 (3), 411-423, DOI: 10.1037/0033-2909.103.3.411.
- Beugr, C. D. (2002). Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective, *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (7), 1091-1104. DOI: 10.1080/09585190210131311
- Cihangiroğlu, N. & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırma Dergisi, (19), 195-213.
- Clotildah, K., Charity, M., Felistas, C. & Tatenda, M. (2014). The Perceptions of Employees Towards Tipping and Motivation in the Hotel Industry, *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 3 (1), 1-12.
- Colquitt, J. A., (2001). On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure, *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386-400. DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.386.a
- Colquitt, J. A. & Shaw, J. C. (2005). How Should Organizational Justice Be Measured? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 113-154.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research, *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 425-445.
- Çolak, M. & Erdost, H. E. (2004). Organizational Justice: Are View of the Literature and Some Suggestions for Future Research, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 51-84.
- DeConinck, J. B. & Stilwell, C. D. (2004). Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in a Model of Turn Over Intentions, *Journal of Business Research*, 57 (3), 225-231.

- Devrani, K. T. (2014). Müşterilerin Restoran Çalışanlarının Bahşış Arttırma Amaçlı Davranışlarına Karşı Tutumları, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29 (1), 137-160.
- Fernandez, G. A. (2004). The Tipping Point-Gratuities, Culture and Politics, Cornell University, 45 (1), 48-51. DOI: 10.1177/0010880403260106
- Foley, S., Kidder, D. L. & Powell, G. N. (2002). The Perceived Glass Ceiling and Justice Perceptions: An Investigation of Hispanic Law Associates, Journal of Management, 28 (4), 471-496.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, Journal of Marketing Research, 18 (1), 39-50. DOI:10.2307/3151312.
- Garrity, K., & Degelman, D. (1990). Effect of Server Introduction on Restaurant Tipping, Journal of Applied Social Psychology, 20 (2, Pt 1), 168-172.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. & Anderson, R. (2010). Multivariate Data Analysis (7th ed.), Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- İşbaşı, J. Ö. (2001). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü, Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1 (1), 51- 73.
- İşcan, Ö. & F., Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşmalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 9 (1), 181-201.
- Kalaycı, Ş. (2009). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karasar, N. (2008). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Konovsky, M. A. (2000). Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations, Journal of Management, 26 (3), 489-511.
- Leventhal, G. S. (1980). What Should be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), Social exchange: Advances in theory and research (27-55). New York: Plenum.
- Liu, C. M. (2008). The Perceptions of Waiters and Customers on Restaurant Tipping, Journal of Services Marketing, 22 (2), 95-103.
- Lin, I. & Namasivayam, K. (2011). Understanding Restaurant Tipping Systems: A Human Resources Perspective, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 23 (7), 923-940.
- Lynn, M. (1997). Tipping Customs and Status Seeking: A Cross-Country Study, International Journal of Hospitality Management, 16 (2), 221-224.
- Lynn, M. (2001). Restaurant Tipping and Service Quality: A Tenuous Relationship, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 42 (1), ProQuest Central, 14.
- Lynn, M. (2002). Turnover's Relation Ships with Sales, Tips, and Service Across Restaurants in a Chain, International Journal of Hospitality Management, 21, 443-447.
- Lynn, M. (2003). Tip Levels and Service: An Update, Extension, and Reconciliation, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 44 (5/6), 139-148.
- Lynn, M. (2004). Ethnic Differences in Tipping: A Matter of Familiarity with Tipping Norms, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 12-22.
- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Jabari, M. A., & Wishah, R. (2019). The mediating role of overall fairness perception: a structural equation modelling assessment, Employee Relations: The International Journal, 41 (3), 614-636.
- Nakip, M. (2006). Pazarlama Araştırmaları: Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Namasivayam, K., & Upneja, A. (2007). Employee Preferences for Tipping Systems, Journal of Food service Business Research, 10 (2), 93-107.
- Noll, E. D. & Arnold, S. (2004). Racial Differences in Restaurant Tipping: Evidence From the Field, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 23-29.
- Pillai, R., Schriesheim, C. A. & Williams, E. S. (1999). Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two Sample Study, Journal of Management, 25 (6), 897- 933.
- Shamir, B. (1983). A Note on Tipping and Employee Perceptions and Attitudes, Journal of Occupational Psychology, 56 (3), 255-259.
- Saayman, M. & Saayman, A. (2015). Understanding Tipping Behaviour – An Economic Perspective, Tourism Economics, 21 (2), 247-265.
- Wang, L. (2010). An Investigation And Analysis Of U.S. Restaurant Tipping Practices And The Relationship To Service Quality With Recommendations For Field Application, University of Nevada, Las Vegas, Theses, Dissertations, Professional Papers, and Capstones, 659.

Destek Bilgisi:

Bu çalışmanın hazırlanması süresince herhangi bir bireyden ya da kurumdan aynı ya da nakdi bir yardım/destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması:

Makalede herhangi bir çıkar çatışması ya da kazancı yoktur.

Etik Onayı:

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Turizm Akademik Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.

Bilgilendirilmiş Onam Formu:

Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.

Etik Kurul Onayı:

Bu çalışmada veri toplama süreci 20 Mayıs-5 Haziran 2019 tarihlerinde tamamlanmış olup Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı TR Dizin Etik Kurul Kriterleri 1 Ocak 2020 tarihinde ilan edilmiştir.

Araştırmacıların Katkı Oranı:

Araştırmacılar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Extensive Summary

A Scale Adaptation Study on Justice Perception of Tip Distribution Systems

Oya YILDIRIM*, Seçkin ESER, A. Celil ÇAKICI

INTRODUCTION

Tipping is a common tradition given to service providers voluntarily by customers. It is a widely used application in many areas in the service sector, especially in the hotel industry. For example; tipping practice is encountered in many professions such as bellboys, bartenders, and service staff in restaurants, valets, restaurant musicians (Lynn, 1997: 221), taxi service providers and hairdressers.

Tips collected in service businesses can be shared among employees on different principles. Among them, the procedure in which the equal sharing and tip remains to the person receiving the tip is often encountered. The tip distribution system has a significant effect on business relationships, such as strengthening or harming relationships between employees (Clotildah, Charity, Felistas & Tatenda, 2014: 2). On the other hand, the tipping behavior and tipping practices differ from country to country and from race to race (Liu, 2008). It remains one of the most controversial issues in the hospitality industry today (Fernandez, 2004). The hospitality industry needs a comprehensive study on the actual tipping behavior and how the tip can be distributed among employees without harming the belief in the perception of justice in order to increase employee satisfaction and thus the quality of service. The aim of this research is to adapt a scale to determine the justice perceptions of potential tourism workers towards tip distribution systems. Thus, it is aimed to make a contribution to the literature.

METHOD

In the survey, scenarios were developed according to two different tip distribution methods. In scenarios; it is stated that the students have started a new job as a service staff in a restaurant and that the tips received will be distributed equally or remain to them. Then, questions are asked to determine perceptions of justice regarding these distribution systems.

In the adaptation process, the scale used by Namasivayam and Upneja (2007) was used. In their original study, they reported that they had adapted three items related to "general fairness" from Colquitt

and Shaw (2005), and the four items of distributional justice were from Colquitt (2001). They preferred 7-point Likert type of scale as response categories. Since it was assumed that Turkish society was generally accustomed to 5-point Likert type of scale, in this study response categories were subjected to 5-point Likert type of scale.

The data were collected through convenience sampling from the students who were enrolled in the third and fourth class and completed their internships in the Çukurova University Karataş Tourism and Hotel Management College, Lodging Management Department and in the Tourism Management Departments of the Tourism Faculty of Mersin and Kırklareli Universities in the 2018-2019 academic year. A control group was formed from those who were in the second class but did not do internship. The questionnaire was applied face-to-face to the students between May 20 and June 5, 2019. A total of 427 students from third and fourth year students who did their internship after the implementation period were reached. There are 74 students in the control group formed for those who are selected from the second year and do not do internship.

FINDINGS

45% of the participant students who do internship and receive tips during the internship are male and 55% are female. 23% are third year students and 77% are fourth year students.

Reliability Analysis

In the scenario where tips received are equally distributed among service personnel. The internal consistency coefficient is 0.827 in the experimental group and 0.783 in the control group. In this scenario, the smallest item-total correlation is 0.380. The squared multiple correlation of an item is 0.229; deletion was not required since the item-total correlation was 0.380.

In the scenario where the tip remains to the recipient, the Alpha coefficients were found as 0.906 and 0.911 in the experimental and control groups, respectively. There are no negative signs in item-total correlations. The smallest value in this matter is 0.505. The smallest of the squared multiple correlations is 0.418. When any item is removed from the scales of both scenarios, a notable increase in the Alpha coefficient does not occur. Therefore it is possible to say that the reliability of the answers given by the students for both scenarios is high (Kalaycı, 2009: 405).

* Corresponding author at: Çukurova University, Karataş School of Tourism and Hotel Management, Accommodation Management Department, E-mail address: oyabayram_33@hotmail.com.

Validity

The original of the scale is in English. The articles were translated into Turkish by the researchers under the supervision of an English lecturer. Later, another English lecturer was asked to translate it into English. In the comparison made, it was confirmed that there was no semantic difference and translation validity was provided.

The scale has theoretically two dimensions. These; it is a general perception of fairness and a perception of distributional justice. Explanatory factor analysis was used to determine the theoretical structure.

In the explanatory factor analysis; KMO sampling adequacy and Bartlett Sphericity test results reveal that the data set for both scales is suitable for factor analysis. The related items of the same scale used in both scenarios formed the dimensions of "General Fairness" and "Distributional Justice", as theoretically expected.

Confirmatory Factor Analysis: In the equal sharing scenario, acceptable fit statistics for CFA emerged: (χ^2 : 34,16; df: 13; p: 0,00114; χ^2 /df: 2,7 > 5; RMSEA: 0,062; CFI: 0,99; GFI: 0,98; RFI: 0,97; IFI: 0,99; AGFI: 0,95; NFI: 0,98; NNFI: 0,98; RMR: 0,062; SRMR: 0,034; Model CAIC < Saturated CAIC: 140,02 < 197,59). In the scenario where the tip remains in the recipient, acceptable fit favors are obtained for the CFA: (χ^2 : 39,30; p: 0,00018; df: 13; χ^2 /df : 3,0 > 5; RMSEA: 0,069; CFI: 0,99; GFI: 0,97; RFI: 0,98; IFI: 0,99; AGFI: 0,94; NFI: 0,99; NNFI: 0,98; RMR: 0,057; SRMR: 0,032; Model CAIC < Saturated CAIC: 145,15 < 197,59). It was found that all standardized loadings for the two scenarios were greater than 0.50 and all t-values (<1.96) were statistically significant at the 5% significance level.

Convergent Validity: For Scenario 1, the average variance (AVE) explained by the general fairness and distributional justice is 0.82 and 0.50, respectively. The AVE values for the dimensions of the second scenario are 0.82 and 0.66. Model fit statistics, the occurrence of significant loadings and the AVE values of the dimensions greater than 0.50 were evaluated to provide sufficient evidence for convergent validity (Anderson & Gerbing, 1988; Fornell & Larcker, 1981).

Discriminant Validity: Maximum shared variances (MSV), average shared variances (ASV) were calculated for discriminant validity. Since there are two dimensions, MSV and ASV values are equal. Therefore, only MSV is reported. All MSV values in two dimensions for the two scenarios were found to be lower than their respective AVE values. Therefore, it has been accepted that discriminating validity is provided (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

RESULT

The study was conducted to adapt a scale to determine the justice perceptions of potential tourism workers on two different distribution systems in which the tip is shared equally and the tip remains to the recipient. In the adaptation process, the scale used by Namasivayam and Upneja (2007) was used. Two basic features expected from a scale are validity and reliability. It was concluded that the reliability was high for both scenarios. In the scenario where the tip is evenly distributed, the scale in the experimental group (0.827) is very reliable, and in the control group (0.783) is reliable. On the other hand, in the scenario where the tip remains to the recipient, Alpha coefficients were determined to be higher in both the experimental (0.906) and control (0.911) groups, and the scale was found to be very reliable (Nakip, 2006: 146).

Another feature expected from the scale is that it is valid. Explanatory factor analysis was performed to test the construct validity of the scale and it was observed that theoretically expected dimensions were formed. These are "general fairness" and "distributional justice".

As a result of the confirmatory factor analysis, acceptable goodness of fit statistics were gathered for both scenarios. Convergent and discriminant validities for each scenario were provided by investigating AVE, CR, and MSV values.