



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜ ÖĞRETİM
ELEMANLARININ AKADEMİK ETİK ALGISI VE İŞ
TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Gözde TETİK

**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU**

**ANKARA
2022**

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜ ÖĞRETİM
ELEMANLARININ AKADEMİK ETİK ALGISI VE İŞ
TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Gözde TETİK

**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU**

**ANKARA
2022**

ETİK BEYAN

Ankara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Algısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan deneysel çalışma/araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı:

Tarih:

İmza:

KABUL VE ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında Gözde TETİK tarafından hazırlanan “Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Algısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak OY BİRLİĞİ ile kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 28.06.2022

Prof. Dr. Yasemin AKBULUT

Ankara Üniversitesi

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU

Ankara Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. Songül ÇINAROĞLU

Hacettepe Üniversitesi

Üye

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. Fügen AKTAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan	ii
Kabul ve Onay	iii
İçindekiler	iv
Önsöz	vii
Simgeler ve Kısaltmalar	viii
Şekiller	ix
Çizelgeler	x

1. GİRİŞ	1
1.1. Etik Kavramı	3
1.2. Etik ve Ahlak Kavramı	4
1.3. Etik ile ilgili Temel Kavramlar	5
1.3.1. Değerler	5
1.3.2. İlkeler	6
1.3.3. Kurallar	6
1.3.4. Etik Kodlar	7
1.4. İş Etiği	7
1.5. İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi	11
1.6. Akademik Etik	12
1.6.1. Akademik Etik Değerler ve İlkeler	14
1.7. İş Tatmini	17
1.8. İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi	18
1.9. Motivasyon Kuramları	19
1.9.1. Kapsam Kuramları	20
1.9.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi	20
1.9.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	22
1.9.1.3. McClelland Başarma İhtiyacı Kuramı	23
1.9.1.4. Alderfer'in ERG (Varoluş – İlişki – Gelişme) Kuramı	24
1.9.2. Süreç Kuramları	24
1.9.2.1. Beklenti Kuramı	25
1.9.2.2. Adams'ın Hakkaniyet Kuramı	25

1.9.2.3. Locke'un Amaç Belirleme Kuramı	26
1.10. Akademik Etik ve İş Tatmini ile İlgili Çalışmalar	26
1.11. Sağlık Yönetimi Eğitimi ve Gelişimi	38
1.11.1. Amerika'daki Gelişmeler	39
1.11.2. Avrupa'daki Gelişmeler	40
1.11.3. Türkiye'de Sağlık Yönetimi	41
2. GEREÇ VE YÖNTEM	43
2.1. Araştırmanın Amacı	43
2.2. Araştırmanın Modeli	44
2.3. Hipotezler	44
2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	51
2.5. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	52
2.6. Araştırmanın Kısıtlılıkları ve Varsayımları	53
2.7. Veri Toplama Aracı	53
2.7.1. Kişisel Bilgi Formu	54
2.7.2. Akademik Etik Değerler Ölçeği	54
2.7.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği	55
2.8. Verilerin Analizi	56
3. BULGULAR	59
3.1. Normallik Analizi	59
3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Değerler	60
3.3. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri	60
3.4. Öğretim elemanlarının Akademik Etik Algısı ve Alt Boyutları ile İş Tatmini ve Alt Boyutlarının Ortalama Puanlarının Sosyodemografik Özelliklere Göre Dağılımı	63
3.5. Akademik Etik Algısı ve Boyutları ile İş Tatmini ve Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	86
4. TARTIŞMA	89
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	98
5.1. Sonuçlar	98
5.2. Öneriler	102
ÖZET	107

SUMMARY	108
KAYNAKLAR	109
EKLER	121
EK 1. Anket Formu	122
Ek 2. Ölçek İzinleri	127
Ek 3. Etik Kurul İzin Belgesi	129
Ek 4. Hipotez Red Kabul Tablosu	131



ÖNSÖZ

Tez çalışmamın içeriği ve yönteminin planlamasında ve yürütülmesinde, tezin yazımı süreci boyunca emeğini ve desteğini esirgemeyen danışman hocam Sayın Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU'na,

Tez çalışmasının veri toplama sürecinin yürütülmesine katkı veren ve araştırmaya katılarak destek veren tüm değerli akademisyenlere,

Başta eğitim hayatım olmak üzere, hayatımın her aşamasında desteğini asla esirgemeyen ve her zaman yanımda olan canım ailem, başta annem Hülya TETİK, babam Ali Osman TETİK ve kardeşim Gizem TETİK'e,

Bu süreç boyunca beni yalnız bırakmayan ve manevi desteklerini esirgemeyen tüm arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

SİMGELER VE KISALTMALAR

%	Yüzde
f	Frekans
F	Tek Yönlü Varyans Analizi
KW	Kruskal-Wallis
N	Sayı
$\bar{X}$	Ortalama
p	Anlamlılık
r	Korelasyon Katsayısı
sd	Serbestlik Derecesi
SPSS	Statistical Package for The Social Sciences
SS	Standart Sapma
T	Bağımsız Örneklem T Testi
WHO	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

ŞEKİLLER

Şekil 2.1. Araştırma Modeli

27



ÇİZELGELER

Çizelge 3.1. Araştırma Grubuna Uygulanan Ölçeklerin Genel ve Alt Kategorilerine Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	58
Çizelge 3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Değerler	59
Çizelge 3.3. Çalışma Grubunun Sosyo-Demografik Bulgularının Dağılımı (n=191)	60
Çizelge 3.4. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (n=191)	63
Çizelge 3.5. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutları Ortalama Puanlarının Yaşa Göre Dağılımı (n=191)	64
Çizelge 3.6. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı (n=191)	66
Çizelge 3.7. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Unvana Göre Dağılımı (n=191)	68
Çizelge 3.8. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Üniversitenin Yapısına Göre Dağılımı (n=191)	70
Çizelge 3.9. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Dağılımı (n=191)	72
Çizelge 3.10. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının İdari Pozisyonun Varlığına Göre Dağılımı (n=191)	73
Çizelge 3.11. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının İdari Pozisyonun Türüne Göre Dağılımı (n=101)	75
Çizelge 3.12. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Alan Dışı Çalışmalar Yapma Durumuna Göre Dağılımı (n=191)	77

Çizelge 3.13. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Uluslararası Çalışmalar Yapma Durumuna Göre Dağılımı (n=191)	79
Çizelge 3.14. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Etik Kurulda Bulunma Durumuna Göre Dağılımı (n=191)	80
Çizelge 3.15. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Etik Konusunda Eğitim Alma Durumuna Göre Dağılımı (n=191)	82
Çizelge 3.16. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Etik Konusunda Aldıkları Eğitim Türüne Göre Dağılımı (n=103)	84
Çizelge 3.17. Öğretim Elemanlarının Ölçek Puanları Arasındaki Korelasyon Katsayılarının Dağılımı	86

1. GİRİŞ

Etik, çalışma dünyasındaki en kritik konulardan biridir. Günümüzde etik kavramına verilen önemin artmasıyla birlikte örgütler amaçlarına ulaşabilmesi ve sürekliliğini devam ettirebilmesi için iş ortamındaki uygulamaların ve davranışların sınırlarını belirleyen kurallar ve standartlar oluşturmaktadır. Etik değerlerin sosyal bir konu olmasının yanısıra aynı zamanda yönetilebilir bir kavram olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca örgütün oluşturduğu etik kültür ve kabul ettiği etik değerler, örgütlerin varlığını sürdürmesinde önemli olmaktadır. Bireylerin iş yaşamındaki etik değerleri kavrama ve uygulama konusunda farkındalıklarının oluşturulması gereklidir.

İş etiği, iş dünyasındaki davranışların yönlendirilmesini sağlayan, onlara yol gösteren etik kurallar ve standartlar toplamıdır (Fraedrich ve ark., 1994). Çeşitli mesleklerde karşılaşılan etik sorunlar iş etiğine yönelik farkındalık boyutunu ön plana çıkarmaktadır. Akademisyenlik mesleği etik konusunun en çok tartışılan alanlarından biridir. Akademisyenlik mesleği bilgiyi üreten, paylaşan, bilime önemli çalışmalarla katkı sunan ve topluma ışık tutmayı amaçlayan bir meslektir. Ayrıca bilimle ilgilenmek dışında, topluma hizmet etme, bilgi ve değer yaratma, üniversitelerde ders verme, idari görevleri yürütme, danışmanlık yapma gibi farklı görevleri olması bakımından sorumlulukları oldukça geniş çaptadır. Akademik etik, iş etiği alanında değerlendirilen başlıklardan biridir. Akademik ilişkiler ve akademik faaliyetler kapsamında referans alınması gereken etik değer ve ilkeleri kapsamaktadır. Akademik ilişkiler tüm paydaşlar arasındaki etkileşim, akademik faaliyetler ise bilimsel faaliyetler ve eğitim öğretim faaliyetlerini içermektedir (Aydın, 2016).

Verimlilik artışının temel bağlantı noktalarından olan ve kurum kültürünün bütünlüğünün sağlanması ve korunmasına doğrudan etki eden faktörlerden birisi iş tatminidir. İş tatmini kamu ve özel sektörde önemli olduğu gibi, akademik örgütlerde de yapılan işin kalitesi ve geleceği için çalışanların iş tatmini ön planda tutulması

gereken bir ögedir. İş tatmini kişinin işini değerlendirmesi sonucu aldığı haz yani verdiği duygusal tepki olarak da ifade edilebilir (Robbins, 2005). Toplumsal ve ekonomik gelişmelerle birlikte 1930’lu yıllardan günümüze kadar değişen maddi imkânların insanların ihtiyaçlarını değiştirmesi, eğitim seviyesinin yükselmesi gibi faktörler iş tatmini unsurunu ön plana çıkarmış ve değişen kişisel ve sosyal ihtiyaçlar örgütlerin gelişmesine neden olmuştur. Akademik örgütler, toplumun ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirmesi, ülke sorunlarına çözüm araması, araştırma faaliyetleri yapması ve araştırma yaparken girdinin ve çıktının insan olması nedeniyle örgütsel yapıda iş tatmininin artırılmasının ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Akademik etik değerlere yönelik algısı ve iş tatmini yüksek bir akademisyen işini en iyi şekilde yapmak için güçlü bir istek duyabilir, öğrencilerle ve kurumuyla iletişimi daha iyi olabilir, daha fazla öğretme azmi ve sonucunda topluma daha başarılı ve iyi eğitim almış öğrenciler kazandırabilirler. Nitelikli akademik çalışmalar ve önemli projelerde ve bilimsel çalışmalarda yer almak bulunduğu üniversiteye, şehre, bölgeye hatta ülkeye önemli katkılar sunmasına yol açacaktır. Bu durum yalnızca kendisi için değil çevresindeki akademisyenler için de teşvik edici olacaktır. İşini severek yapmanın sonucu, öğrencilerle, iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle olumlu tutum ve davranışlar sergilemesine neden olacaktır.

Araştırma öğretim elemanlarının akademik etik algısı ve iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi ve akademik etik algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın temel amacı kapsamında katılımcıların akademik etik algısı ve iş tatmini düzeylerinin öğretim elemanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma Türkiye’de Sağlık Yönetimi Bölümü bulunan üniversitelerdeki öğretim elemanlarının katılımıyla yapılmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde iş etiği, akademik etik ve iş tatmini ile ilgili tanımlar ve ilgili boyutlar, ikinci bölümünde araştırmanın amacı, yöntemi, araştırmanın evreni, hipotezleri ve verilerin analizi, araştırmanın kısıtlılıkları ve varsayımları ile ilgili bilgiler, üçüncü

bölümünde araştırmadan elde edilen bulgular, dördüncü bölümünde tartışma, beşinci bölümde ise araştırmanın sonuçları ve önerileri yer almaktadır.

1.1. Etik Kavramı

Etik kavramı, başlangıçta gelenekler, özellikle de diğerinden farklı olarak bir gruba ait olanlar anlamına gelen ve daha sonra eğilim, karakter anlamında ifade edilen Yunanca bir sözcük olan “ethos” kelimesinden türetilmiştir. Etiğin, “doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü” bakış açısıyla tahmin edildiği ölçüde, davranış hakkındaki yargılara sistematik bir açıklama getirmeyi amaçladığı belirtilmektedir. Ahlak veya ahlaki olan gelenek, "ethos" yani “adetler” içinde ortaya çıkmaya başlamıştır çünkü adet ve gelenekler alışılmış davranış biçimleri olmasının yanısıra grup ya da toplum tarafından onaylanan yöntemlerdir. Toplumun örf ve adetlerine aykırı hareket etmek ciddi bir onaylanmamayı beraberinde getirmiştir (Dewey ve Tafts, 1909).

Dünyada geçmişte, günümüzde veya gelecekte, herhangi bir bilim dalında kendi bireysel değerlerinin tartışamayacağı kadar çok kişi, olay ve durum vardır. Bir kurumun dış koşullar tarafından belirlenen içsel süreci ve örgütsel amaçlar tarafından belirlenen dış çevreye yönelik davranışları, kurumun iç yaşamını etkilemek için önemli olmalıdır. Kişilerin haklarından etkilenen seçimi incelemek ve bunun standartlara göre doğru ya da yanlış olduğuna karar vermek etiğin uygulama alanına girmektedir (Dewey ve Tafts, 1909).

"Erdem", "ahlaksızlık", "görev", "doğru", “yanlış”, "gerekli", "iyi", "kötü" terimlerinin herhangi birini içeren ifadeler veya durumlarda etik yargılarda bulunmaktadır ve bu durumun oluşturduğu gerçekliğin etik çerçevesinde tartışıldığı kabul edilmektedir. Davranış etik yargıların en yaygın ve en genel nesnesidir (Moore, 1922). Bir şeyin iyi veya kötü, doğru veya yanlış, "ahlaki" veya ahlaki olmayan"

ve benzeri olduğu iddia edildiğinde, diğeri insanların davranışları hakkında çok kesin iddialarda bulunmaktadır. “İyi ve kötü olan nedir?” sorularının tartışılması etik alanının kapsamına girmektedir. İyi veya kötü olarak tanımlama yapılırken iyi veya kötünün ölçütünün önemli olduğu kadar davranışın niteliği de önemlidir. Çünkü “iyi davranış” karmaşık bir kavramdır: tüm davranışlar iyi olmayabilir; bazıları kötü bazıları kayıtsız (nötr) olabilir ve ayrıca davranış dışındaki durumlar da iyi olabilir ve bu durumda “iyi” sadece ortak bir mülkiyeti ifade etmektedir (Jones ve ark., 2005).

1.2. Etik ve Ahlak Kavramı

Literatürde etik konusundaki tartışmalardan bazılarına göre, ahlaki veya etiği neyin oluşturduğuna dair farklı anlayışlar bulunmaktadır. Bu durum iş etiği ile ilgili durumları anlama ve yorumlamada ciddi bir sorun oluşturmamakla birlikte akademik anlamda bazı argümanları açığa kavuşturmak için birçok akademik yazar iki terim arasında farklılıklar önermiştir (Crane ve Matten, 2010; Parker 1998).

Ahlak, bir birey veya bir topluluk için doğru ve yanlış tanımlayan sosyal süreçlere gömülü normlar, değerler ve inançlarla ilgilidir. Ahlak günlük yaşamdaki davranış, tutum ve ilişkileri ayrıntılı olarak incelemektedir. Etik ise, felsefenin bir alt disiplindir ve ahlak problemleri ve ahlaki yargılar üzerine odaklanır. Belirli bir durum için doğru ve yanlış belirleyen kuralları ve ilkeleri aydınlatmak için ahlak felsefesi çalışmaları ve uygulanmasıyla önemlidir. Bu kural ve ilkelere etik teoriler denir (Christopher ve ark., 2012; Crane ve Matten, 2010). Etik ve ahlak kavramları arasındaki farkın, etiğin doğru ve yanlış davranışların teorisi; ahlak ise teorinin pratiği olarak tanımlanmasından kaynaklanmaktadır. Kavramların “ahlaki davranış” ve “etik ilkeler” olarak kullanılması kavramlar arasındaki ayrımın belirginleştirileceğini ifade etmektedir (Billington, 2003).

Etik, iş dünyasındaki en kritik konulardan biridir. Uzun yıllar boyunca iş dünyasını, finansı ve hükümeti etkileyen bir dizi krizin ardından kamu politikası tartışmalarının ön saflarına taşınmıştır (O'Sullivan ve ark., 2012). Söz konusu iş etiği olduğunda; örgütsel kültür ya da kurumsal kültür kavramları önemli paya sahiptir. Bir örgütteki iyi etik kültür, uyumlu çalışanlar ve etik bir çalışma ortamı oluşturmak için çeşitli alanlarda yön ve rehberlik sağlayacaktır. Etik kurallar, etik davranışlara duyulan ihtiyacı kabul etme ve uygulama konusundaki kararlılığının iyi bir göstergesidir. Bununla birlikte, her örgüt için mutlak, uygun ve geçerli olan hiçbir etik kılavuz veya standart yoktur (Wood, 2000).

1.3. Etik ile ilgili Temel Kavramlar

Temelde davranış standardı olarak iyiyi kötüden ve doğruyu yanlıştan ayırmamızı sağlayan davranış ölçüsü olarak kabul edilen etik kavramı, ikinci olarak bir felsefe disiplini, üçüncü boyutta bir karar verme süreci ve son olarak bir karakter durumu olarak ele alınmaktadır (Resnik, 2004). Tüm boyutlar için önem taşıyan bazı temel kavramlar bulunmaktadır ve etik kavramını açıklayabilmek için, “değer”, “ilke”, “kural” ve “etik kod” gibi kavramları açıklamak gerekmektedir (Aydın, 2021).

1.3.1. Değerler

Bir şeyin gerekliliğini, önemini belirlemeye yarayan ölçü anlamına gelen değer kavramı, bireyin bütün karar ve eylemlerini yönlendiren ve neye niçin önem verdiklerini açıklayan tercihlerdir. Değerlerin tanımlanması, sıralanması ve değerler arasındaki çatışmalar her dönemde felsefenin önemli bir konusu olmuştur (Aydın, 2021). Değer kavramı ekonomik, sosyal, felsefi ve bilimsel analizlere bağlı olarak insanın değer yükleme eyleminin bir tezahürüdür (Mitcham, 2005). Nystrom (1990),

değerleri “istenen ya da arzulanan bir sonuç için sergilenecek davranışların beklenen standartlarını belirleyen inançlar olarak ifade etmiş ve değerlerin insan davranışlarını doğrudan etkilemekte olduğunu ve bir bilinç yaratıp, algıyı filtreleyerek davranışları dolaylı olarak yönlendirdiğini” ifade etmiştir.

1.3.2. İlkeler

Değerlerin yaşama geçmesindeki en temel unsurlardan biri ilkelerdir. “İlke” bir eylem ya da tahminde bulunmak için dayanak olarak ya da gerekçelendirme için kullanılan sistem, prosedür, davranış, bilgi alanı gibi unsurlar için doğru ve vazgeçilmez olduğu kabul edilen temel varsayım, kavram, öğreti ya da önermedir. İlkeler bir sistemin temel özelliklerinin sistemi kullananlar tarafından anlaşılmasını sağlamaktadır. İlkeler, davranışların etik yönden doğru bulunmasına destek olmaktadır. İlkeler eylemlerin gerekçelendirmesini sağlayan özel ve somut standartlar sunar (Aydın, 2021).

1.3.3. Kurallar

Toplu yaşama geçişle birlikte kuralların gerekliliği de ortaya çıkmıştır. Kurallar ilkelerden daha dar kapsamlı ve yol gösterici rehberlerdir. Kurallar bir amaç doğrultusunda bir grupta düzeni korumak için, bireylerin davranışlarını kısıtlanmasını ve belli yasakları kapsamaktadır. Kurallar bireylerin izlemesi gereken eylem yollarını ve yaptırımları göstermektedir (Lo, 2009).

1.3.4. Etik Kodlar

Etik kodlar, bir meslek grubunun ya da başka bir gruba ait üyelerin, grup üyesi olarak kalabilmeleri için uyması gereken bilinçli davranış koşulları olarak ifade edilmektedir. Etik kodlar önceden kabul edilmiş değerler, standartlar ya da uygulamalardan oluşmaktadır ve yazılı olmaları zorunlu değildir. Meslek uygulayıcılarının davranışlarına rehberlik eden tavsiye ve yönlendirmeleri içeren genel ya da özel belli durum ya da problemler karşısında nasıl davranılması gerektiğini belirleyen, meslek üyelerinin sergilemesi gereken temel özellikleri tanımlayan kılavuzlardır (Spencer, 1997).

1.4. İş Etiği

İş etiği terimi “etik” ve “iş” olmak üzere her iki terimi de kapsamaktadır. Etik unsuru, değerlerin bir iş bağlamında uygulanmasına atıfta bulunur (Hartmann ve ark., 2014). İş etiği, iş dünyasındaki davranışların yönlendirilmesini sağlayan, yol gösterici etik kurallar ve standartlar toplamıdır. İş etiği kavramını açıklamaya çalışan tanımların tümü herhangi bir durumdaki doğru ve yanlış ifadelerin kapsamı ile ilgili oluşturulmuş tüm kuralları ya da sadece bireysel etik ve davranışları kapsamamaktadır. Ayrıca iş etiği örgütleri, çıkar gruplarını ve kitle iletişim araçlarını da kapsamına dahil etmektedir (Fraedrich ve ark., 1994).

İş etiği, uygulamalı etiğin bir alt alanıdır ve ahlak felsefesinin uygulama tarafında yer almaktadır. İş etiği (*business ethics*) alanı; işletme/örgütsel etik (*organizational ethics*), meslek etiği (*Professional ethics*) ve çalışma etiği (*work ethics*) olarak üç bölümden oluşmaktadır (Torlak ve Erdoğan, 2018).

İş etiği kavramını tanımlayabilmek için ortaya konan belirli sorular vardır: (Jones ve ark., 2005).

- İşle ilgili olan, “iş etiği” ortaya çıkmadan önce etikle ilgili değil miydi?
- Profesyonel olarak etikle ilgilenenler sıradan insanların sahip olmadığı hangi uzmanlığa sahiptir?
- Son ve belki de en önemli soru; İş etiği işletmeleri etik hale getirecek midir?

Araştırmalar iş etiği alanının “ampirik” (deneye dayalı) ve “normatif” yaklaşım olmak üzere iki yaklaşım üzerinde şekillendiğini ortaya koymaktadır. Felsefe eğitimi almış araştırmacılar tarafından ampirik yaklaşım benimsenmiş ve bütünüyle kuralcı, gözlemsel olmayan yöntemlerle iş etiği alanında çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Felsefi eğilim, etik sorunların, adalet, haklar, kişisel fayda, zorunluluklar, kişisel erdem gibi kategorilerde örnek olayların analiz edilmesiyle ilgilenir. Aynı dönemde alternatif bir bakış açısıyla “normatif” yaklaşımı benimseyen işletme ekolünden araştırmacılar kurumsal etik ve iş etiği ile ilgili sorunlar üzerinde araştırma yapmışlardır. İş dünyasına yönelik bu bakış açısı ile iş ilişkilerini merkeze alarak işveren-çalışan veya denetçi-denetlenen arasındaki ilişkilere odaklanmıştır (Donaldson ve Dunfee, 1994).

İş etiği, uygulamada çeşitli organizasyonlara rehberlik etmek için benimsenmiş norm ve kuralların tamamen tanımlayıcı bir incelemesiyle kendisini sınırlayabilmektedir. Mantıksal olarak, iş etiğine sınırlanmış bakış açısıyla yaklaşmak, pozitif bir söylem oluşturabilmektedir, yani olgular veya fikirler arasındaki ilişkileri tanımlayan önermeleri kapsamaktadır. Başka bir deyişle iş etiği yalnızca bir uzmanlık dalı olmaktadır (O'Sullivan ve ark., 2012).

İş etiği dönün “sosyal sorumluluk” kavramının yerini alarak hızla yükselmiştir. Modern iş ortamında etik değerlerin ve sosyal sorumluluğun varlığı önemlidir (Joyner

ve Payne, 2002). Etik ilkeler benimseyen kurumlar ile kurumsal kültüründe etik unsurları önemsemeyen kurumlarda yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır; bu durumun etik kodların içeriğinin ve uygulamaların yeterli olmadığına da etkili olduğu çeşitli faktörlerden kaynaklanmakta olduğu düşünülmektedir (Erwin, 2011). Etik ilkelere bağlı işletmelerin işgücü ve finansal performansının daha yüksek olduğuna yönelik çok sayıda araştırma mevcuttur (Carrol,1979; Erwin, 2011; Verschoor, 1998). İş etiği ekonomik ve sosyal öneme sahip olmasının yanında, ekonomik olarak tatmin olamayan bireylerin, kurumlarda kötüleşen iş ahlakının bir işareti olduğu varsayılmaktadır (Jonck ve ark., 2019).

Haenick (1988)'e göre, akademik profesyonellerde etikle ilişkilendirilen cinsiyet, para, kişisel güç olmak üzere üç temel problem vardır. Genel olarak, akademisyenler, eğitim yıllarının ve aldıkları akademik eğitimin entelektüel zorluklarının karşılaştırılabilir olduğu diğer mesleklere kıyasla düşük ücret almaktadır.

İş etiği uzmanları, çalışan bireylerin, ahlaki meselelerle ilgilenecek kaynaklara sahip olmadıklarını ve bu nedenle uzmanların rehberliğine ihtiyaç duyduklarını varsaymaktadır. İş etiğinin temel varsayımlarından biri, iş dünyasındaki insanların bir şekilde "ahlaki açıdan yetersiz" olduğu gibi görünmesidir (Jones ve ark., 2005; ten Boss, 2003;).

İş etiği normalde çalışanların işlerini yapma biçimleriyle ilişkilidir ve bu etik veya etik dışı olarak algılanabilir (Salahudin ve ark., 2016). İş hayatındaki etik durumlar, toplumsal beklentiler, adil rekabet, yasal haklar ve sosyal sorumluluklar gibi konuları içererek giderek daha karmaşık hale gelmektedir (Koh ve Boo, 2001). Ayrıca müşteriler, çalışanlar, rakipler ve genel halk dâhil olmak üzere giderek daha fazla sayıda taraf üzerinde potansiyel sonuçları vardır (Vitell ve Davis, 1990). Uluslararası boyutta, organizasyonların artan küreselleşmesi, yeni ve farklı ortamlarda etik sorularla daha fazla ilgilenme ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Bu gelişmeler, iş etiği

araştırmalarının hem derinliğini hem de kapsamını artırmıştır (Viswesvaran ve diğerleri, 1998).

İş etiği, kùltùrel bir norm olarak işin bireyin içsel bir değer i olduğu inancına dayandırılmış ve işten sorumlu tutulmalarını savunmuştur (Yankelovich ve Immerwahr, 1984). İş etiği kavramı geçmişte ve günümüzdeki dini, sosyal ve ekonomik değişimlerden kaynaklanan etkilerin bir sonucu olarak gelişim göstermiştir. Bu katkılar, iş etiğinin statik bir kavram olmadığını göstermektedir (Yankelovich ve Immerwahr, 1984; Bernstein, 1988; Kegans, 2006). Etik değerlerin sosyal bir konu olmasının yanısıra, yönetilebilir bir kavram olduğu da vurgulanmaktadır. Ayrıca çalışanların iş etiği davranışlarına uygun çalışabilecek ortamın oluşturulması ve ortamın kendi içinde kontrolünü sağlamasının yönetimin önemli bir fonksiyonu olduğu söylenebilir. Yönetim, işgören ağıısından hangi davranışların etik ve etik dışı olarak algılandığını irdelemelidir (Hunt ve ark., 1989).

İş kararlarının etik yapısını değerlendirmek için yaygın olarak kabul gören üç yaklaşım vardır ve kuruluşlar, karar vermeye rehberlik etmek için bu etik perspektiflere dayanarak etik kodlar geliştirir. Bu yaklaşımlar aşağıda verilmiştir (Brown ve ark., 2014; Sroka ve Szanta, 2018):

- Fayda yaklaşımı; toplumun, kararların veya davranışların sonuçlarından ne kadar yararlandığına odaklanır.
- Adalet yaklaşımı; maliyetlerin ve faydaların bireyler ve gruplar arasında adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığını inceler.
- Haklar yaklaşımı; bireyin refahını vurgulamaktadır.

Kurumsal etik kurallar; çalışanlara, pay sahiplerine, tüketicilere, çevreye veya topluma karşı sorumluluk oluşturan kurumsal ilkelerin, örgütsel etik iklimin, örgüt felsefesinin veya davranış kurallarının bir ifadesidir (Langlois ve Schlegelmilch,

1990). İş etiğinin performans üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmalar, iş etiğinin iş performansı üzerinde önemli bir etkisi olmadığını bulmuştur (Attwell, 1998; Meglino, 1998). Ayrıca Amine (2012), “mekanik faaliyetlerin iş etiğinin görev performansı üzerindeki etkisine aracılık eden bir değişken olarak rol oynadığını” ileri sürmektedir.

Sparrow ve ark. (2010) iş değerinin boyutları üzerine yaptıkları çalışmada, iş etiğinin örgütsel vatandaşlık davranışını önemli ölçüde etkilediğini bulmuştur. İş etiğinin çalışanların performansı üzerindeki etkisine yönelik çalışmalara örgütsel performansın iyileştirilmesine katkı sağlamak için ihtiyaç duyulmaktadır (Karim ve Rehman, 2012). Şimdiye kadar bu alandaki çalışmalar, kurumsal veya organizasyon performans seviyesi ve çalışma birimi performans seviyesine odaklanmıştır (Spangenberg ve Theron, 2004).

1.5. İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

İş etiğinin bir disiplin haline gelmesinde 1970’li yılların önemli etkisi olmuştur. Şirketlerde bu yıllarda yaşanan yolsuzluklar ve meydana gelen skandallar nedeniyle örgütsel etiğe olan ilgi artmıştır. İşletme profesörleri, iş adamları, felsefeciler ve din adamları multidisipliner çalışmalarda bir araya gelmiştir. İşletmelerin çoğu toplumsal kaygılar nedeniyle o dönemde kurum çalışanlarını iş etiği eğitimi almaları için yönlendirmiş hatta iş etiği alanındaki çalışmaların sayısını arttırmıştır (Ferrel ve ark., 2004).

İş etiği, 1980’li yılların ortalarından sonlarına kadar işletme okullarında ayrı bir disiplin olarak kabul edilmiş, ancak metodolojik karakterizasyonuna önem verilmemiştir. 1980’li yıllar rekabetin ön plana çıktığı yıllardır. İş disiplinlerinin

çoğunda bulunmayan belirli metodolojik özelliklerin eleştirel bir sosyal disiplin olan iş etiğinin rolüne odaklanması ve iş etiği alanında var olmasına rağmen dikkat çekmemesi şaşırtıcıdır (O'Sullivan ve ark., 2012).

Yasal olmayan uygulamalara sahip kuruluşlar için 1990'lı yıllarda rehberler oluşturulmaya başlanmıştır. Örgütlerde etik ortamın oluşturulabilmesi için, örgütsel uygulamaların yasaya uygunluğu üzerinde çalışmalar yoğunlaşırken aynı zamanda çalışanların da daha dikkatli davranmasını gerektirecek çalışmalar yürütülmüştür. Böylece örgütlerde etik standartların oluşturulması ve yürütülmesinden sorumlu iş etiği uzmanları görevlendirilmeye başlanmıştır (De George, 2005). İş etiği 2000'li yıllarda ise iş faaliyetlerinin etik boyutu ile ilgilenen bir çalışma alanı olmaya başlamıştır (O'Sullivan ve ark., 2012).

1.6. Akademik Etik

Etik ile bilim arasındaki bağlantının üç önemli olaya dayandırıldığı ileri gelmektedir. Birincisi, Soğuk Savaş döneminde yapılan embriyo klonlaması, İnsan DNA'sı Projesi (Human Genome Project) gibi gizli deneylerin oluşturduğu toplumsal baskı, ikincisi bilim insanlarının intihal, sahtekârlık ve fonların kötüye kullanımı gibi etik dışı davranışlarının artması ve üçüncü olarak iş dünyası ile artan bilimsel değerler arasındaki etkileşimlerin neden olduğu etik sorunlar olarak gösterilebilir (Resnik, 2011).

Akademisyenlik mesleği, etik konusunun en çok tartışılan alanlarından birisidir. Akademisyen; tüm bilim dallarında akademik çalışmalar yürüten öğretim elemanı ve bilim insanı olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2016). Ayrıca bilimle ilgilenmek dışında, topluma hizmet etme, bilgi ve değer yaratma, üniversitelerde ders verme, idari

görevleri yürütme, danışmanlık yapma gibi farklı görevleri olması bakımından sorumlulukları oldukça geniş çaptadır. Akademisyenlerin üniversitelerdeki etik kültürün oluşturulmasında çok önemli bir rolü ve güçlü bir etkisi vardır (Aydın, 2021). Öğrencilerin ahlaki gelişimleri üzerindeki etkileri, öğretim üyeliğinin büyük bir sorumluluk gerektiren seçkin bir görev olarak görülmesi ve akademisyenlerin ülkenin geleceğini oluşturacak kişileri yetiştirmeleri gibi nedenlerle akademisyenlerin etik davranışları ve yüksek akademik standartlarla ve etik değerlerle donatılmış bireyler yetiştirme sorumluluğunu taşımaktadırlar (Saat ve ark., 2004).

Akademik etik, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından yayınlanan “Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri”nde (2014) *“Akademisyenlerin bilimsel çalışmaların üretilmesi, sunulması ve değerlendirilmesinde, toplumun farklı paydaşları ile ilişkilerinde, ödüllendirilme ve yükseltilme aşamalarında, bilim kurumları ve üniversitelerin bilimsel yetkinliğe dayalı yapılandırılması ile bilim insanların yetiştirilmesi süreçlerinde etik davranış kurallarına uymayı ifade etmektedir.”* şeklinde tanımlanmıştır. Türkiye’de akademik etik ile ilgili temel ve yasal düzenlemeler “Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkelerine İlişkin YÖK Genelgesi” ile yayınlanmıştır (Aydın, 2016).

Akademik etik örgütsel etiğin ya da meslek etiğinin bir parçası olarak ifade edilmektedir (Büken, 2006). Akademik etik değerler, bir problem veya ihtiyaç durumunun belirlenmesiyle başlayarak, elde edilen bilgilerin paylaşılmasına kadar devam eden ve bu süreç boyunca dikkat edilmesi gereken davranış örüntüleri olarak tanımlanabilmektedir (Sevim, 2014). Akademik etik değerler sadece bilimsel bir araştırmanın yürütülmesi süreciyle ilgili değildir; bilginin üretilmesi, teknolojiyle bütünleştirilmesi, bilginin yayılması ve öğretilmesi ile bir bütün oluşturmaktadır (Büken, 2006). Ayrıca, bilimsel araştırmalar, çalışılan kuruma yönelik sorumluluklar, meslektaşlarla birlikte yürütülen akademik ilişkiler, öğretim süreci ve toplumla sürdürülen ilişkileri de kapsamaktadır (Sevim, 2014). Öğrenci ve akademisyenlerin ortak kurumsal yaşamdaki davranışlarının nasıl olması gerektiği de akademik etik

kapsamında yer almaktadır (Davis, 1992). Etik değerlere sahip olunması ve etik ilkelerin kazandırılması akademisyenler için önem taşımaktadır (Sevim, 2014).

Akademik etik kavramı kapsamında akademik etik, akademik dürüstlük, bilim etiği, araştırma etiği, gibi kavramlarla birlikte veya birbirlerinin yerine kullanıldıkları söylenebilir. Akademik etik ve akademik dürüstlük kavramları aslında diğer kavramlardan daha geniş bir kapsama sahiptir. Dolayısıyla, “akademik” sıfatı olan kavramların araştırma veya bilimsel nitelime içeren kavramlara göre daha soyut olduğu kabul edilmektedir (Jordan, 2013). İdeal bir üniversitenin gereklilikleri arasında “akademik özgürlük, akademik özerklik, akademik etik, akademik liyakat ve akademik hareketlilik” kavramları olmazsa olmaz kabul edilen kavramlar arasında yer almaktadır. İlgili kavramlardan ilk üçü (akademik özgürlük, özerklik ve etik) akademinin temelini oluşturan kavramlardır (Büken, 2006).

1.6.1. Akademik Etik Değerler ve İlkeler

Aydın (2021), akademik dünyanın “*epistemik (bilgiye ve öğrenmeye dayalı) bir topluluk olduğunu ve bilimsel ve entelektüel normlara dayandığını*” ifade etmiştir. Normlar ve değerler bilim insanlarının çalışmalarına rehberlik eden paylaşılmış standartlardır ve sınırlayıcıdır. Akademisyenlerin uyması gereken “*akademik dürüstlük, akademik özgürlük, akademik özerklik, akademik liyakat, nesnellik, dikkat, gizlilik, sorumluluk ve hesap verebilirlik, temel hakların korunması ve güçlendirilmesi, başkalarına saygı*” gibi değerler ve bu değerlerin yaşama geçirilmesini sağlayan etik ilkeler vardır. Bu ilkeler aşağıda kısaca özetlenmiştir.

1. *Akademik Dürüstlük:* Bilimsel araştırmalarda dürüstlük en temel sorunlardan biridir. Bilimsel çalışmalarda verilerin, sonuçların, yöntem ve süreçlerin, yayınların, araştırmaya katkıda bulunanların ve potansiyel çıkar

atışmalarının dürüstçe açıklanması gerekmektedir (Shamoo ve Resnik, 2009).

2. *Akademik zgrlk*: Akademik zgrlk kavramı UNESCO tarafından, öngörülen doktrinler tarafından kısıtlanmaksızın, öğretme ve tartışma özgürlüğü, araştırma yapma ve sonuçlarını yayma ve yayınlama özgürlüğü, fikirlerini özgürce ifade etme özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır. Akademik personelin bireysel olarak, kendi zgr tercihlerini yapabilmesi, hiçbir dayatma ve baskı ile karşılaşmaması anlamını taşımaktadır. Akademik zgrlk, yükseköğretim kurumlarında sınırsız ğretim ve araştırma için vazgeçilmez bir gerekliliktir (YK, 2014).
3. *Akademik zerklik*: Özerklik kavramı akademik dünyada tartışılan kavramlardan birisidir. Üniversitelerin sorumluluklarını en uygun biçimde yerine getirebilmesi için mutlaka özerk bir yapıya sahip olmalıdır. Üniversitenin zerkliği, “mali, akademik ve yönetsel” olmak üzere üç zerkliğın bir arada oluşturulmasına ve sürdürülmesine bağlıdır. Akademik zerklik ise akademik unvana sahip bireylerin herhangi bir baskı ve yönlendirme olmaksızın, özgürce eğitim ve araştırma faaliyetlerinde bulunabilmeleri anlamına gelmektedir (Erdem, 2013).
4. *Akademik liyakat*: Yükseköğretim kurumları mensuplarının bir işe veya göreve aday olmaları durumunda yetenekleri, nitelikleri, deneyimleri değerlendirilerek işin veya grevın gerektirdiği standartlar temelinde seçilmesi ve görevlendirilmesidir (YK, 2014).
5. *Nesnellik*: Herhangi bir bilgi iddiasının, onu ne süren bilim insanının statüsüne bakılmaksızın, ırk, cinsiyet, vb. ayrımcı unsurlar dikkate alınmadan bilginin evrensel doğrular olarak kabul edilmesidir. nemli olan bilginin kim tarafından üretildiğine bakılmaksızın yansız olarak ele alınmasıdır. Bilimsel açıdan nesnelliğın bir başka boyutu ise araştırmacının üzerinde çalıştığı

öznelerden ve kendi öznel inançları ve değerlerinden bağımsız olma durumudur (Merton, 1940).

6. *Dikkat*: Akademik çalışmalarda dikkatsizlikten kaynaklanan hatalar “dürüst hata” olarak sayılır ancak ciddi sorunlara yol açabilmektedir. Bu nedenle araştırmacıların bilimsel araştırma yöntemleri ve teknikleri ve araştırma etiği konusunda bilinçlendirilmesi ve denetlenmesi çok önemlidir (Aydın, 2021).
7. *Gizlilik*: Araştırma grubundan toplanan bilgilere sadece araştırmacıların ulaşabilmesi ve araştırmacı dışındaki kişilerin bilgilere erişiminin engellenmesidir. Araştırmalarda katılımcıların ya da deneklerin bilgilerinin gizli tutulması önemlidir (Aydın, 2021).
8. *Sorumluluk ve hesap verebilirlik*: Bilimsel ve akademik davranış ve faaliyetlerden dolayı kişisel ve mesleki sorumluluğun üstlenilmesi, sorumlulukların yeterli nicelik ve nitelikte yerine getirilmesi, üniversitenin kurumsal kimliği ve itibarının zarara uğratılmaması, finansal kaynakların verimli şekilde kullanılması ve birimler ve kişilerle uyumlu şekilde çalışması anlamına gelmektedir (YÖK, 2014).
9. *Temel hakların korunması ve güçlendirilmesi*: Yükseköğretim kurumları, mensuplarının ve toplumun tüm fertlerinin temel insan haklarını korur ve destekler. Bireyler, eylemlerinin ve kararlarının her zaman bu hakları güçlendirip desteklediğini garanti etmelidir (YÖK, 2014).
10. *Başkalarına saygı*: Akademik dünyada en önemli ilkelerden biri de saygıdır. Çalışmaların birlikte yürütülmesi sürecinde, sınırları bilmek, iş birliği içinde çalışmak, dürüst davranmak, inanılır ve güvenilir olmak, emeğe saygı göstermek, yıkıcı ve moral bozucu eleştiriler yöneltmemek saygının temel bileşenlerindendir (Shamoo ve Resnik, 2009). Meslektaşlar, çalışanlar, öğrenciler, paydaşlar ve üniversite dışı birimler ve şahıslara saygı ve nezaketle

muamelede bulunmak ve ilişki içerisinde olunan tüm şahısların onuru ve ihtiyaçlarını dikkate almak demektir (YÖK, 2014).

Aydın (2021), akademik etik ilkelerin, açıklamaları yapılan değer ve ilkelerle sınırlı olmadığını ve bilimin ilerlemesi ve gelişmesinin akademik etiğin tartışma alanına yeni ikilemler ve çelişkileri de beraberinde getireceğini ifade etmiştir.

1.7. İş Tatmini

İş tatmini, kişinin işine yönelik memnuniyetini *“Ben işimden memnunum.”* şeklinde ifade etmesini sağlayacak fizyolojik, psikolojik ve sosyal koşulların bir bütün olarak tanımlanmasıdır. İş tatmini sadece dış faktörlerden etkilenmemekte, kişide memnuniyet duygusu oluşturacak içsel faktörlerden de etkilenmektedir (Hoppock, 1935).

İş tatmini, *“kişinin işini veya iş deneyimini olumlu bir duygu olarak değerlendirmesinin bir sonucu”* olarak tanımlanmaktadır (Williams ve Hazer, 1986). Kişilerin işleri hakkında sahip oldukları bir tutum olarak görülen iş tatmini bireylerin işlerini algılayışları ve birey ile örgüt arasında ne derece iyi bir uyum olduğunun derecesinden kaynaklanır. (Ivancevich ve ark., 2005, s: 86).

İş tatmini, bireyin mevcut işinin genel değerinin bir değerlendirmesidir. Bireyin işine karşı sahip olduğu duyguların toplamı olarak tanımlanmaktadır (Robbins, 2005). Değerlendirme ya kişinin işine ya da iş pozisyonuna yönelik etkili bir uyumu ya da kişinin iş hakkında sahip olduğu bir tutumu içerebilir; iş doyumu yüksek olan bir çalışan işine karşı kendinden emin ve iyimser bir algı taşıyacaktır (Spector, 1997).

İş tatmininin üç önemli boyutu bulunmaktadır. Birincisi, iş koşullarına karşı gösterilen tepkidir ve tepkiler doğrudan gözlemlenemeyip davranışlardan anlaşılmaktadır. İkincisi, beklentilerin sonuçlar karşısında ne kadar karşılandığı ya da

beklentilerin ötesine ne kadar geçtiğinin belirleyici olmasıdır. Üçüncü boyut da iş tatmininin kendisiyle ilgili birçok ilişkili tutumu açıklamasıdır (Williams ve Luthans, 1992).

Rand'ın duygu teorisini başlangıç noktası olarak kullanarak, memnuniyet, tatminsizlik, değer, duygu ve değerlendirme kavramları ve bunların karşılıklı ilişkileri tartışıldığında (Locke, 1969), iş tatmini, bir kişinin işinde yaşadığı olaylar veya koşulların uyandırdığı duygular (hoş-tatsız, tatmin edici-tatmin edici olmayan ve diğer hedonik boyutlar) olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla, işin bireye uyandırdığı duygular ne kadar olumlu olursa, işe bağlı olmasının ve iş performansının o kadar iyi olduğu varsayılabilir (Berger, 1969).

1.8. İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi

Birçok teorisyen ve araştırmacı, çalışan performansını ve memnuniyetini arttırmanın bir yolunun çalışanın işini zenginleştirmek olduğunu savunmuştur. İş zenginleştirme, kişisel başarı ve tanınma için daha fazla kapsam ve çalışanların işlerinde büyüme için daha fazla fırsat yaratarak hem çalışan performansını hem de memnuniyetini arttırmayı amaçlar. Bu nedenle, iş zenginleştirme, işleri daha zorlayıcı, motive edici ve bireyi tatmin etmek amacıyla yeniden yapılandırmak için tasarlanmış örgütsel bir müdahale olarak görülebilir. İş zenginleştirmeye yönelik mevcut vurgu, kısmen, günümüz çalışanlarının öncekilere göre işyerine daha fazla yetenek, daha yüksek beklentiler ve daha büyük bir öz sorumluluk arzusu getirme eğiliminde olmaları gerçeğinden kaynaklanmaktadır (Loher ve ark., 1985).

Motivasyon kavramı, anlam olarak isteklendirmek, teşvik etmek ve harekete geçirmek anlamına gelmektedir. Eylemi teşvik eden iç faktörleri ve eyleme neden

olabilecek dış faktörleri ifade etmektedir. Motivasyon, eylemi teşvik eden içsel faktörleri ve eylemin nedeni olabilecek dışsal faktörleri ifade eder. Motivasyon bireylerin yeteneklerini nasıl ve ne ölçüde kullandıklarını etkileyebilmektedir (Locke ve Latham, 2004: 388). İşi iyi yapmak için gereken bilgi ve beceriye sahip olan ve öğrenme fırsatlarına değer veren kişilerin, karşılığında zamanla daha yüksek düzeyde iş tatmini ve daha kaliteli iş sonuçları elde edeceği ve ayrıca içsel motivasyonlarının artacağı ifade edilmektedir (Oldman ve Hackman, 2010).

1.9. Motivasyon Kuramları

İş tatmini, örgütlere yönelik yapılan çalışmalarda en sık ölçülen değişkenlerden biridir. İş tatminini arttırmak için çalışanların motivasyonlarının artırılması gereklidir ve motivasyon kuramları yıllar içinde değişmiştir. Modern kuramlar, mantıksal pozitivistlik ve tekel gerçeklere odaklanan bir iş tatmini anlayışına odaklanır. Gerçekliğı anlama paradigmasındaki değişimler, modern mantıksal pozitivist perspektiften, postmodern bir perspektife, iş tatmini ile ilişkili olarak kişinin gerçekliğinin anlam ve yorumuna vurgu yaparak geçmiştir (Peterson ve Gonzales, 2000).

Locke (1997) motivasyon kuramlarını iş yerine entegre etmek için ön girişimlerde bulunmuştur. Bu girişim içerisinde bir model göz önünde bulundurmuştur. Model, sürecin başlangıcında çalışanın edindiğı değer ve güdülere göre ihtiyaçların belirlenmesi, çalışanın hedeflerini belirlemesi ve çalışanın öz değerlendirmeye yönlendirilmesi gerektiğini temel almaktadır. Çalışanın hedef seçiminin ve hedeflerinin değerlendirilmesi için çalışanda iş performansının doğrudan bir motivasyon belirleyicisi olduğu bir “motivasyon merkezi” oluşturmakta ve iş tatmini de motivasyonun belirleyicileri arasında yer almaktadır (Locke, 1997).

Motivasyon kuramları “kapsam” ve “süreç” kuramları olarak iki boyutta toplanmaktadır. Kapsam kuramları bireyleri “nelerin” motive ettiği, süreç kuramları ise bireylerin “nasıl” motive oldukları sorularına cevap bulmaya çalışmaktadır (Stamps, 1997).

1.9.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları çerçevesinde klasik literatürün ve motivasyon üzerine kuramların gözden geçirilmesi, dört ana kuram alanını ortaya koymaktadır: *Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg’in Çift Faktör Kuramı, McClelland’ın Başarı İhtiyacı Kuramı, Alderfer’in ERG Kuramı* (Pardee, 1990).

Maslow, iş tatminini bir motivasyon değişkeni olarak tanımlamış; Herzberg, örgütsel politika ve idare, teknik denetim, ast-üst ilişkileri, maaş, iş güvenliği ve çalışma koşulları, statü, kişisel yaşam vb. faktörlerin iş tatminini etkilediğini varsaymıştır. Vroom’un İhtiyaç Karşılama Kuramı’na göre tatminin kişinin ihtiyaçlarının özellikle çevrenin bu ihtiyaçları nasıl karşıladığı ile ilgili memnuniyet düzeyine eşit olduğu varsayılmıştır. Tüm bu kuramlarda iş tatmininin işin kendisi, kişinin ihtiyaçları veya kişinin çevreye uyumu ile ilgili olduğu kabul edilmektedir (Stamps,1997).

1.9.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow, 1943 yılında bir psikolog olarak, klinik deneyimlerine dayanan bir motivasyon kuramı sunmuştur. Bireylerin varoluşlarının temeli olan ve ulaşılması

gereken “hedefleri” tanımlayan bir ihtiyaçlar sıralaması olduğunu öne sürmüştür (Maslow, 1943). Maslow, hedeflerin birbiriyle ilişkili olduğunu ve gerekli koşullar gibi, en öncelikli ihtiyaın ilk önce karşılanacağı güçlü bir hiyerarşinin var olduğunu ileri sürmüştür. Hedef ihtiyaç bir kez karşılandıktan sonra, bir kişi ihtiyaçlar hiyerarşisinde bir sonraki hedefi tatmin etmeye çalışacaktır. Maslow (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisinde beş basamak tanımlamıştır ve “*fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sevgi (sosyal), saygınlık ve kendini gerçekleştirme*” ihtiyaı olarak öncelik sırasına göre nitelendirmiştir (Walsh, 2011).

İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramında, genellikle başlangıç noktası olarak fizyolojik dürtüler ele alınmıştır. Fizyolojik ihtiyaçlar göreceli iyi karşılandığında güvenlik ihtiyaçları olarak kategorize edilen yeni ihtiyaçlar dizisi ortaya çıkmaktadır. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını tamamlayan bir bireyin sevgi, şekfat ve ait olma ihtiyaçları ortaya çıkacak ve daha önce açıklanan tüm döngü bu yeni merkezle kendini tekrar edecektir. Birey genel olarak insanlarla sevgi dolu ilişkilere ihtiyaç duyacak ve büyük bir gayretle çaba gösterecektir. Ayrıca tüm insanlar kendilerini değerlendirme, benlik saygısı ve başkalarının saygısı için bir ihtiyaç veya arzuya sahiptir (Walsh,2011).

Maslow, sayılan ihtiyaçların (fizyolojik, güvenlik ve sosyal) tümü karşılansa bile bireyin içinde hoşnutsuzluk yaratan bir durum ortaya çıkabileceğini açıklamıştır. Birey arayıştadır ve kendisinin en iyisi olmayı arzulamaktadır. Kendini gerçekleştirme arzusu bireyin sahip olduğu potansiyeli gerçekleştirme arzusuna ve eğilime atıfta bulunur. Terim ilk kez Kurt Goldstein tarafından ortaya atılmıştır (Maslow, 1943).

Örgütlere de bu çerçevede bakmak gerekirse çalışanların en çok memnun kaldıkları çalışma ortamı, ihtiyaçlar hiyerarşisindeki pozisyonlarına karşılık gelen beklentileri karşılayan örgütlerdir. Bu açıdan bakıldığında iş tatmininin sağlandığı belirtilmektedir (Akça, 2020; Gui ve ark, 2009).

1.9.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959), örgütsel adaletle yakından uyumlu olan ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile dolaylı bir ilişkisi olan bir motivasyon ve iş tatmini kuramı geliştirmiştir. Kuram, motivasyon ve hijyen olarak adlandırılan iki faktör içermektedir. Motivasyon, iş memnuniyetinin güçlü yordayıcısıdır; hijyen ise işyerini sağlıklı tutan faktördür. Herzberg motive edici faktörlerin doğrudan doğruya işe, işin içeriğine ve özüne yönelik olduğunu açıklamış ve motive edicileri tanınma, işin kendisi, sorumluluk, başarı ve büyüme kavramları olarak tanımlamış ve içsel motive edici olarak kabul edilmiştir. Hijyen faktörleri ise şirket politikalarını ve prosedürlerini, bir yönetici ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri, çalışma koşullarını ve maaşı kapsamaktadır.

Amerikalı psikolog Frederick Herzberg, 1960'lı yılların başında iki faktör kuramı olarak adlandırılan bir motivasyon kuramı önermiştir. Kuram, iş tatminini artırabilen "motivatorler" ve tatminsizliği önleyebilen ancak tatmini artıramayan "hijyen faktörleri" arasındaki farka odaklanır. Motive ediciler, işin doğası, sorumluluk düzeyi, kişisel gelişim fırsatları ve işi yaparken elde edilen başarı ve tanınma duygusu gibi, bir işin yapılmasıyla doğrudan ilgili içsel faktörlerdir. Hijyen faktörleri dışsal faktörlerdir ve işi çevreleyen koşullarla ilişkilendirilirler. Hijyen faktörleri denetimi, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, çalışma koşulları, şirket politikaları ve uygulamalarını içermektedir. İki faktörlü kuram olarak da adlandırılan kuramda "motive edici" faktörlerin memnuniyeti aktif olarak artırdığını, oysa hijyen faktörlerinin yalnızca memnuniyetsizliği çalışanın *"ne memnun ne de memnun olmadığı"* noktaya kadar azalttığını tahmin eder. Herzberg'e göre kişi işini sevdiğinde işinde başarılı olmaktadır ve başarılı oldukça, tanındıkça, sorumluluk üstlendikçe ve kendini geliştirmek için çabaladıkça tatmin olacaktır (Hitt ve ark., 2005).

Herzberg'in çift faktör kuramında “motive edici” faktörlerin memnuniyeti aktif olarak arttırdığını, hijyen faktörlerinin ise memnuniyetsizliği önlemeye yardımcı olduğunu ortaya koymaktadır (Can ve ark., 2015; Plunkett ve Attner, 1992).

Kurama göre hijyen faktörlerine dikkat etmek memnuniyetsizliği önleyebilir, ancak olumlu motivasyon üzerinde hiçbir etkisi olmayacaktır. Çift faktör kuramı bazı bilim adamları tarafından basit olduğu düşüncesiyle eleştirilmiştir. Eleştirilmesinin nedenlerinden birincisi, kuram bazen tatmini (istenen ödüllerin alınmasına dayanan olumlu tutumlar) motivasyonla (davranışı harekete geçiren, yönlendiren ve sürdüren güçler) karıştırır. Ayrıca, sonraki araştırmalar, memnuniyetsizliği azaltan değişkenlerle memnuniyeti arttıran değişkenleri ayırt etmenin oldukça zor olduğunu belirtmişlerdir (Hitt ve ark., 2005).

1.9.1.3. McClelland Başarma İhtiyacı Kuramı

Kuram, ilk olarak Henry Murray tarafından ortaya atılmış ve daha sonra McClelland tarafından ele alınmıştır. McClelland, öğrenme kavramlarıyla yakından ilişkili bir motivasyon kuramı önermiş ve bir kişide bir ihtiyaç güçlü olduğunda, ihtiyacın etkisinin kişiyi ihtiyacın tatminine yol açan davranışı kullanmaya motive etmek olduğunu öne sürmüştür. Kişinin ihtiyaçlarını çevresiyle başa çıkma yoluyla öğrenmesine dayanır. İhtiyaçlar öğrenildikten sonra ödüllendirilen davranışın daha sık tekrarlanma eğiliminde olduğunu savunmaktadır. Kuramda üç tür ihtiyacın olduğu öne sürülmektedir: Başarı ihtiyacı, güç ihtiyacı ve bağlanma ihtiyacı. İnsan davranışları ve çevresel faktörlerin birleştirilmesi başarı, güç ve bağlanma ihtiyacının oluşması için önemli bulunmaktadır (Parde, 1990).

Başarı ihtiyacı, bir şeyi daha önce yapıldığından daha iyi yapabilme ihtiyacı şeklinde tanımlanır. Güç ihtiyacı kendisi dışında başkalarından sorumlu olma, onları etkileme ve kontrol etme ihtiyacını tanımlamaktadır. Bağlanma İhtiyacı ise kişinin çevresindeki insanlarla yakın, arkadaşça ilişkiler kurabilme ve sürdürme ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır (Can ve ark., 2015).

1.9.1.4. Alderfer'in ERG (Varoluş – İlişki – Gelişme) Kuramı

Alderfer, 1960 yılında Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını tartışmış ve yaptığı bir araştırmanın sonuçlarını ortaya koyarak Maslow'un kuramındaki eksiklikleri tamamlamaya çalışmıştır (Robbins, 1998). Alderfer, insanın, varoluş, ilişki ve büyüme ihtiyaçları olmak üzere üç temel ihtiyaç grubu tarafından motive edildiğini ifade etmiş ve bu nedenle kurama ERG (Varoluş- İlişki-Gelişme) kuramı adı verilmiştir. Alderfer'e göre, varoluş ihtiyacı, insanın var olması için gerekli olan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları olan temel ihtiyaçlarını içermektedir. İlişki ihtiyacı, insanın kişiler arası ilişkileri sürdürebilme arzusunu ve bireyin sosyal, kabullenme, ait olma ve statü arzularını ifade etmektedir Bireyin kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme arzusunu tanımlayan ihtiyaç ise gelişme ihtiyacıdır (Arnolds ve Boshoff, 2002). Alderfer'in kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre daha geçerli olarak kabul edilmiştir (Robbins, 1998; Ivancevich and Matteson, 1999).

1.9.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramlarının kapsamında “*Vroom'un Beklenti Kuramı, Adams'ın Hakkaniyet Kuramı, Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı ve Locke'un Amaç Kuramı*” yer almaktadır.

1.9.2.1. Beklenti Kuramı

Beklenti Kuramı Victor Vroom tarafından geliştirilmiş ancak daha sonra Porter ve Lawler daha ayrıntılı bir model geliştirmişlerdir. Vroom, bireyin hangi sonuçları tercih edeceğini kendisinin belirleyeceğini ve elde etmek için gerçekçi tahminlerde bulunacağını savunmuştur. Beklenti, kişinin gösterdiği çabanın başarılı performansa yol açma olasılığına ilişkin oluşturduğu tahminidir. Kişinin eylemini bir sonucun izleyeceğine dair öznel kesinliği beklenti olarak ifade edilmektedir. Beklenti aralığı sıfırdan bire kadar değişebilir ve sıfır beklenti, bir kişinin eyleminin ardından bir sonucun gelmeyeceğine dair öznel olasılığıdır. Bu tahmin veya inanç, kişinin gerçekleşen sonuçları (örneğin, benlik kavramı, öz-yeterlik, kontrol odağı) taşıma ve etkileme becerileri kazandırmak için kendi kapasitelerine duyduğu güvene dayanmaktadır (Lee, 2007).

Beklenti kuramına göre kişiyi davranışa yönelten üç ilişki olduğu öne sürülmektedir ve kişinin çabası kadar performans elde edeceğine dair beklentisi çaba-performans ilişkisi olarak, kişinin gösterdiği performans karşılığında ödül alacağına dair beklentisi performans- ödül arasındaki ilişki olarak ve ödülün bireyin ihtiyaçlarını tatmin etme derecesi ise ödül-bireysel amaç ilişkisi olarak açıklanmaktadır. Özetle, kuramda kişinin çabaları sonucunda gösterdiği performansın kişiye ödüle ulaştırması araçsallık ve elde edilen ödülün kişi için ifade ettiği değer çekicilik kavramlarıyla ifade edilmektedir (Can ve ark., 2015).

1.9.2.2. Adams'ın Hakkaniyet Kuramı

Hakkaniyet kuramı, Although Adams tarafından 1963 yılında geliştirilmiştir. Bireyler çabaları ve karşılığında elde ettikleri ödüller ile benzer işi yapan diğer

kişilerin çaba-ödül ilişkilerini karşılaştırmaktadırlar. Eşitlik kuramının anahtarı, girdilerin sonuçlara oranıdır. Girdiler, kişinin çabalarına bir karşılık elde etmek için ilgili olarak algıladığı tüm faktörleri (eğitim, çaba, deneyim vb.) içermektedir (Cosier ve Dalton, 1983).

1.9.2.3. Locke'un Amaç Belirleme Kuramı

Amaç Belirleme Kuramı Edwin Locke tarafından 1968 yılında ortaya atılmıştır. Kurama göre, davranışın iki bilişsel belirleyiciden oluştuğu düşünülmektedir: değerler ve niyetler (hedefler). Bireyin bilinçli olarak yapmaya çalıştığı bir şey bir hedef olarak tanımlanmaktadır. Değerler ise kişinin ne istediğini belirlemektedir. Locke kişinin değer yargılarını duygusal olarak deneyimlediğini varsaymaktadır. Yani, kişinin değerleri, kendileriyle tutarlı şeyler yapma arzusu oluşturmaktadır. Hedefler ayrıca diğer mekanizmalar aracılığıyla davranışı (iş performansını) etkilemektedir. Zorlu hedefler enerjiyi harekete geçirmektedir, daha yüksek çaba sarf edilmesine yol açmakta ve kalıcı çabayı artırmaktadır. Hedeflerin, insanların performans göstermelerini sağlayacak stratejiler geliştirmeye motive ettiği varsayılmaktadır. Hedefe ulaşmak, tatmine ve sonucunda daha fazla motivasyona veya aksi durumdahedefe ulaşılmadığında hayal kırıklığı ve memnuniyetsizliğe yol açabilmektedir (Locke ve Latham, 2006; Lunenburg, 2011).

1.10. Akademik Etik ve İş Tatmini ile İlgili Çalışmalar

Ulusal ve uluslararası literatürde akademik etik ve iş tatmini kavramlarının birlikte ele alındığı çalışmalar sınırlıdır. Benzer örneklem gruplarında kavramların

genellikle ayrı çalışıldığı çalışmalara rastlanmıştır. Akademik etik iş etiği kapsamında mesleki etik ve örgütsel etik altında ele alınmaktadır. Akademik etik, iş etiği ve iş tatmini kavramları ile çalışılan konular genellikle örgüt kültürü, kurum itibarı, örgütsel bağlılık, kurumsal sosyal sorumluluk, etik iklim, etik karar verme vb. (Aliyev, 2020; Altın, 2017; Baskın, 2015; Beyaztepe, 2016; Çelik, 2013; Çelikkol, 2017; Çevik, 2006; Dumanlı, 2013; Gündoğdu ve ark., 2018; Nizamieva, 2001) kavramlar olup, özellikle uluslararası literatürde öğrencilerin etik algılarını ölçmek amacıyla (Löfström, ve Pyhäntö 2017; Raman ve Ramlogan 2020) yapılmış çalışmalar da mevcuttur.

Akademisyenlerin etik dışı davranış sergilemeleri yalnızca kendine veya çalıştığı kuruma zarar vermekle kalmamakta; bununla birlikte ülkenin bilimsel imajını ve yetiştirdiği öğrencilerin davranışlarını da etkilemektedir. Bu nedenle akademisyenlerin etik algısını ölçmek önemlidir. Akademisyenlerin etik algılarının ve iş tatmini düzeylerinin birlikte ölçüldüğü çalışmalar sınırlıdır. Akademisyenlerin etik algıları ve iş tatmini düzeylerinin ayrı ölçüldüğü çalışmalar mevcuttur ve pek çok çalışmada akademik etik algısının ve iş tatmini düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere göre değiştiği (Akbaba ve Erenler, 2011; Albayati, 2018; Arar, 2018; Bozer, 2016; Çömez, 2012; Erdirençelebi ve Filizöz, 2019; Güler, 2014; Kocabıyık ve Topçuoğlu, 2021; Köksal, 2016; Kutluk ve Ersoy, 2011; Mohd Nazri, 2008; Özdemir, 2019; Özer, 2015; Özyeğir ve Azizoğlu, 2010; Pehlivanlı, 2019; Putranta, 2020; Yalçınkaya, 2019) gibi çalışmalarda bulunmuştur.

Erdirençelebi ve Filizöz (2019) akademisyenlerin etik değerlere yönelik algı ve tutumlarının belirlemeye çalışmış ve etik değerlere yönelik algı ve tutumlarının bireylerin demografik özelliklerine göre farklılaştığını tespit etmiştir. Özer (2015), akademisyenlerin kişiler arası beceriler, girişimcilik ve güvenilirlik noyutları arasında pozitif yönde bir ilişki; kişilerarası beceriler ile genel mesleki iş etiği arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Mesleki iş etiğinin güvenilir olma faktörü, idari pozisyon, çalışma koşulları, çalışanların ast üst ile ilişkileri, kurum politikası ve yönetimi, kurumun denetim şekli ve ücret gibi faktörlerin işin dışsal tatmin boyutunu pozitif yönde etkilediği ortaya konmuştur.

Arar (2018) kuşaklararası iş etiği algısının iş yeri sapma davranışları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bu çalışmada, genel olarak dört kuşak arasında ortalama iş etiği algı düzeylerinde önemli bir fark bulunmamaktadır. “Bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ve “meslektaşına yönelik değerler” alt boyutlarında yapılan analizlerde, dikkat çeken nokta iki etik alt faktörünün kuşak sıralamalarının birbirinin tamamen ters çıkmasıdır. Akademisyenlerin bilimsel araştırmaya yönelik etik değer algılarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmış, “72 + yaşın” (Sessiz Kuşak) hem “23-37 yaş aralığı” (Y Kuşağı), hem “38-52 yaş aralığı” (X kuşağı), hem de “53-71 yaş aralığındaki” (Bebek Patlaması Kuşağı) akademisyenler ile arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu belirtmiştir. “X, Y ve Bebek Patlaması Kuşağındaki” akademisyenlerin Sessiz Kuşak akademisyenlere oranla bilimsel araştırmaya yönelik değerler ortalama puanının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Mohd Nazri (2008) tarafından üniversite personeline uygulanan bir araştırmada, iş ahlakı, iş tatmini, işten ayrılma eğilimi ve çalışanların örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlar, iş etiğine olan güçlü inancın doğrudan iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla, dolaylı olarak da işten ayrılma eğiliminin az olmasıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Hagedorn (2000), Akademik İş Doyumu için Kavramsal Çerçeve adlı çalışmada akademisyenlerin iş tatminini etkileyen faktörleri kuramlaştırmıştır. Akademik iş tatmininin iki etkileşimli yapının bir sonucu olduğunu savunarak, araçların ve tetikleyicilerin olduğunu belirtmiştir. Araçlar, iş memnuniyetinin anlaşılabilirliği bağlamı sağlayan etkileşimli faktörlere atıfta bulunur ve motive edicileri ve hijyen faktörlerini (kişinin işiyle ilişkili içsel ve dışsal ödüller), demografik ve çevresel özellikleri içerir. Tetikleyiciler ise, terfi almak, taşınmak veya aile kurmak gibi kişinin referans noktasını etkileyen önemli iş veya iş dışı olaylardır. Hagedorn'un çerçevesi, Herzberg, Mausner ve Snyderman (1993) tarafından geliştirilen iki faktörlü iş tatmini ve motivasyon kuramından açıkça ilham almıştır.

Pehlivanlı (2019) çeşitli bölümlerden 357 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada akademik etik değerlerin her üç boyutunda kadın

akademisyenlerin ortalamalarının erkek akademisyenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmasında cinsiyete göre “bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ve “çalışılan kuruma yönelik değerler” boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu fakat “öğretim sürecine yönelik değerler” de cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Özer (2015), 176 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında mesleki iş etiği algısının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Akademisyenlerin mesleki iş etiği algısının medeni durum, yaş, çalışma süresi ve idari pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Popoola ve arkadaşları (2017) çalışmalarında hem cinsiyetin hem de akademik sınıflandırmanın etiğin örtük ve açık kurumsallaşması arasındaki ilişkiyi etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Shukla ve Srivastava (2016) çalışmasında genel etik ideolojileri açısından cinsiyete göre incelediğinde, erkek ve kadın arasında anlamlı bir fark olduğu sonucunu elde etmiştir.

Erdirençelebi ve Filizöz (2019) çalışmasında akademisyenlerin etik algılarının öğretim sürecine yönelik değerler boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık oluşturduğu, diğer alt boyutların cinsiyet değişkeninden etkilenmediği sonucuna ulaşmıştır. Yalçinkaya (2019), 120 hemşire akademisyen ile yaptığı çalışmasında akademik etik değerler ve boyutlarının “cinsiyet”, “yaş”, “akademisyenlik görev süresi”, “unvan” ve “uluslararası makale yayınlama” değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucunu elde etmiştir. Kutluk ve Ersoy (2011) kadınların etik yargı düzeylerinin erkeklerin etik yargı düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akbaba ve Erenler (2011) çalışmasında cinsiyetin etik karar verme davranışı üzerinde farklılık oluşturmadığı; Özyer ve Azizoğlu (2010), ise kadınların etik tutumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir.

Yücel ve Çiftçi (2012), 317 katılımcı ile yaptığı çalışmasında, çalışanların iş etiğine yönelik algılarının olumlu yönde olduğu sonucuna ulaşmıştır. İş etiği algıları

ile yaşı ve medeni durum açısından anlamlı farklılıklar bulunurken, görev süresi ve cinsiyet açısından ise anlamlı farklılık oluşmadığını belirtmiştir. Dumanlı (2013) araştırmasında, üniversitedeki idari personelin iş etiği algıları ile cinsiyet, yaş ve çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Putranta (2020), Endonezya'da bir mezhep üniversitesindeki akademik ve akademik olmayan personelin kurumsal etik kurallarına yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Çalışma, akademik personelin kurallara karşı nispeten olumlu tutumlara sahip olduğunu göstermiş fakat iki grup arasında tutumlara yönelik fark bulunamamıştır. Aynı zamanda çalışmada ölçülen personel tutumlarının gerçek etik davranışları garanti etmediğini belirtmiştir. Tutumları anlamının kurumun personelden gelecek olası etik ihlalleri görmesinde yardımcı olabileceğini düşünmüştür.

Kocabıyık ve Topçuoğlu (2021) 24 akademisyen ile yaptığı çalışmada Dil ve Konuşma Terapisi alanında çalışan akademisyenlerin akademik etik algısının ve Bilimsel Araştırmaya Yönelik etik değerlerinin yüksek hassasiyette olduğu sonucuna ulaşmıştır. Köksal (2016), akademisyenlerin etik ilkelere yönelik genel algısının olumlu olduğu sonucuna ulaşmıştır. Etik ilkeler algısı alt boyutlarına göre incelendiğinde en yüksek ortalamanın “öğrenciye karşı uyulması gereken etik ilkeler” boyutunda olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Akademisyenler, öğrenciye karşı etik davranılması konusunda yüksek algıya sahiptir. Bilime karşı uyulması gereken etik ilkeler algısı öğrencilere karşı uyulması gereken etik ilkeler algısını takip etmektedir.

Özdemir (2019), 17 öğretim elemanı ve son sınıf ebelik bölümünden 1138 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada; öğretim elemanlarının %88,2 ve öğrencilerin %92,1'inin lisans eğitimi haricinde etik ile ilgili kurs veya eğitim almadıkları bulgusuna ulaşmıştır. Ayrıca öğretim elemanlarının %64,7'si öğrencilerin %91,6'sı etik konusunda herhangi bir toplantı veya etkinliğe katılmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Bruhn (2008), akademik etiğin başarısızlık yaşadığını ve uzun yıllardır başarısızlığın devam ettiğini dolayısıyla bu denli yaygın olması, nedenleri ve alınması gereken önlemler ile ilgili olarak sık sık tartışma yarattığını ifade etmektedir. Etiğin üniversitelerin amacı ve kurum kültürünün bir parçası haline gelmesi ve kurumlarda öğretilip araştırılmasına karşın akademik kurumlarda etik dışı ve profesyonel olmayan davranışların var olduğunu ve artarak devam ettiği yönünde görüş bildirmiştir. Bratton and Strittmatter (2013) çalışmasında bir bireyin akademideki etik algılarının, bireyin kişiliği, özellikle vicdanlılığı ve bir iş ortamındaki etik davranış algıları arasındaki ilişkiye aracılık etme eğiliminde olduğunu belirtmiştir.

Gündoğdu ve arkadaşlarının (2018), içerik ve belge analizinde üniversitelerin iş etiği algıları ile ilgili yapılan çalışmaları “etik algısı”, “iş etiği konusunda yapılan çalışmalar ve uygulamalar” ve “iş etiği ilke ve kodlar” olarak üç kategori altında değerlendirmiştir. Sonucunda üniversitelerdeki iş etiği algısı düzeyinin yeterli olmadığını ve üniversitelerdeki etik algısının anlaşılamadığı ve sonucunda etik uygulamalarda hatalarla birlikte eksikliklerin bulunduğunu, etik ilke ve kodların üniversitelerin kurumsal kültürlerine uygun ve özgün bir şekilde hazırlanmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Etik çevre, iş tatminini arttırmada etkili olabilir. Etik davranış ve iş tatmini arasında karşılıklı olarak neden-sonuç ilişkisi olması olasıdır. Vitell ve Davis (1990) yönetim bilgi sistemi uzmanlarının, kurumlarındaki etik dışı davranışların arttığı durumlarda işlerine karşı duydukları tatminin az olduğunu belirtmiştir. Çalışanların en çok işlerinin niteliğinden tatmin duydukları, en az ise ücretlerinden tatmin olduklarını ortaya koymuştur. Ücret tatminin etik konulardan bağımsız olduğunu ve çalışanın ücretinin arttırılması, onun etik davranacağı anlamına gelmediği ortaya koyulmuştur. Boyer ve Webb (1992) araştırmalarında iş ahlakı kurallarının etkin olarak uygulanmasıyla iş tatmininin artacağını ve iş tatmininin artırılmasının işle ilgili etik kuralların benimsenmesine bağlı olduğunu ortaya koymuştur.

Deshpande (1996), çalışmasında, kâr amacı gütmeyen büyük bir kuruluş üzerinde, etik iklim boyutlarının iş tatmini boyutları üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Örgütlerde meydana gelen etik sorunlar ve etik dışı davranışlar örgüt çalışanları arasında şiddete kadar uzanan çatışmalara neden olabilmektedir. Örgütsel yaşamın kalitesi, çalışanların motivasyonu, iş performansı, örgüte bağlılık ve iş tatmini etik dışı sorun ve davranışlardan olumsuz yönde etkilenmektedir. Etik uygulamaların, çalışanların iş tatminlerini yükseltirken, örgütlerdeki sosyal sorumluluk faaliyetleriyle ilgili bireylerin işe yönelik oluşturduğu tepkileri doğrudan etkilemektedir. Örneğin işverenin etik davrandığı düşünülürse çalışanların iş tatmininin arttığı savunulmaktadır (Viswesvaran ve ark., 1998).

Albayati (2018), Bozer (2016) ve Çömez (2012) çalışmalarında, iş tatmini ve boyutlarının cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği; yaşa, akademik unvana ve çalışma süresine göre akademisyenlerin iş tatmininin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Güler (2014), Almanya ve Türkiye'deki akademisyenlerle karşılaştırmalı yaptığı çalışmada, Almanya'daki akademisyenlerin cinsiyet, yaş ile iş tatmini ve boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmediği, medeni durum ile iş tatmini düzeyleri arasında ise bekâr akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri, evli akademisyenlere oranla daha yüksek bulunmuştur. Akademik unvan ile içsel tatmin ve genel iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ve farklılık Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademisyenlerden kaynaklanmaktadır. Sharma ve Jyoti (2009) çalışmasında, iş tatmini düzeylerinin yaş, çalışma süresi ve medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaştığı, cinsiyete göre ise farklılaşmadığını belirtmiştir. Kadınların iş tatmini düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek ve evli çalışanların iş tatmini düzeylerinin bekâr çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Khan ve arkadaşları (2014) ile Baş (2019)'ın çalışmaları medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık elde edilmesi yönünde tez çalışmasıyla benzer sonuçlar göstermektedir.

Atila (2014), akademisyenlerde cinsiyet ve kurumdaki çalışma süresi ile içsel ve dışsal iş tatmini üzerinde önemli bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Dhanapal ve arkadaşları (2013), özel yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenler arasında cinsiyetler ve nesiller arasındaki iş tatmini düzeyindeki farkı incelemiştir. Akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kuşaklar arasındaki iş tatmininde önemli fark dışsal tatmin boyutunda görölmüştür. Yazıcıoğlu (2010), çalışmasında Türk ve Kazak öğretmenlerin iş tatmininin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Aydın ve Göksel (2019), spor bilimleri fakölteindeki akademisyenlerle yaptığı çalışmasında yaşa, cinsiyete, unvana ve idari görevin varlığına göre akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri arasında önemli bir fark görölmediğı; medeni duruma ve kurumdaki çalışma süresine göre önemli bir farklılık göröldüğü sonucuna ulaşmıştır. Baş (2019), çalışmasında akademisyenlerin dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinin cinsiyete ve mesleki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği, içsel tatminin farklılık göstermediğı sonucuna ulaşmıştır.

Alas (2019), 14 kadın akademisyenle yaptığı nitel çalışmada, akademisyenlerin ifadelerine göre; bilime katkıda bulunmak, akademik olarak bir şeyler üretmenin katılımcılar için bir tatmin kaynağı oluşturduğı sonucuna ulaşmıştır. Bilime katkıda bulunmanın verdiği tatmini, “aidiyet duygusu, yaşam alanı, kendini gerçekleştirme, haz” olarak tarif ettiklerini belirtmiştir. Ayrıca öğrencilerle bir arada geçirilen vaktin öğrencileri motive etmesiyle birlikte onlara sundukları katkıyı görmeleri de tatminlerini güdülediğini ve mutlu olduklarını, sonuç olarak topluma karşı faydalı olduklarını hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların ifadelerinden yola çıkarak “saygın meslek” etiketinin katılımcılara yansımalarının tatmin edici bir unsur olduğı ve hem unvan hem de bilimsel faaliyetler yürütmenin kadın akademisyenler için motive edici bir rol oynadığını ifade etmiştir.

Çömez (2012) çalışmasında yaş, akademik unvan ve görev sürelerine göre akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediğı sonucuna ulaşarak araştırmayla benzer sonuçlar elde edilmiştir. Demir ve Akbaba (2016), çalışmasında öğretim elemanlarının genel iş tatmini düzeylerinin yaşa göre anlamlı

farklılık gösterdiğini bulgulamıştır. 40 yaş ve üzeri öğretim elemanlarının iş tatminlerinin, 40 yaş altı öğretim elemanlarına göre, genel iş tatminlerinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Duyan (2019) ve Kalaycı (2019) çalışmalarında cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, idari görev, çalışma yılı ile öğretim elemanlarının iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık elde etmemiştir.

Dzhalalov (2019) ile Singh ve Bhattacharjee (2020) çalışmalarında unvana göre iş tatmini düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Eren (2021), hemşirelik bölümündeki 474 akademisyene uyguladığı çalışmada ve Gerekan (2019) Batman Üniversitesi'nde çalışan 195 akademisyenle yaptığı çalışmada yaş, cinsiyet, çalışma süresi ve medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık görülmediği; unvan ile iş tatmini ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık görüldüğü sonucuna ulaşmışlardır. Hamilci (2014), 120 kadın akademisyenle yaptığı çalışmada, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve unvan ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılaşma bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. İyigün (2021), İngilizce bölümündeki öğretim elemanlarıyla yaptığı çalışmada, çalışma süresi ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Turgut (2019), çalışmada akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin cinsiyet, yaş, akademik unvan ve hizmet süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını bulgulamıştır.

Veysikarani (2018), çalışmada medeni durum, üniversitenin yapısı, yaş ve unvan ile akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı ancak çalışma süresi ile anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Swadia ve Patel (2019) 50 akademisyenin katıldığı çalışmada yaş ve çalışma süresi ile çalışanların iş tatmini düzeyi arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Zeynel (2014), çalışmada cinsiyet ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlamaz iken, Gider (2010), cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık görüldüğü sonucuna ulaşmıştır.

Sadeghi ve arkadaşları (2012), Malezya’da üniversite çalışanlarının iş tatmini düzeylerini cinsiyet, akademik unvan ve yaşa göre anlamlı olarak farklılık bulunmadığını belirtmiştir. Irshad (2012) çalışmasında özel ve devlet üniversitesindeki akademisyenlerin iş tatmini düzeylerini incelemiş ve bazı örgütsel özelliklerin akademisyenin iş tatminini ne ölçüde yordadığını araştırmıştır. Kamu üniversitelerindeki akademisyenler, iş arkadaşlarının davranışlarından, çalışma şartlarından ve iş güvenliğinden özel üniversitede çalışan akademisyenlere göre daha memnun bulunmuştur.

Özer (2015), cinsiyet ve yaş ile iş tatmini ve iş tatmininin boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmediği; medeni duruma göre içsel tatminde, çalışma süresine göre dışsal tatminde; çalıştıkları kurumun yapısı(devlet/vakıf) ve idari pozisyon ile iş tatmini ve boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma süresine göre meydana gelen farklılığın 1 yıldan az süredir çalışan akademisyenler ile 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip akademisyenler arasında görüldüğü belirtilmiştir. Akademisyenlerin ilk işe başladıklarında iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu ve çalışma yılı arttıkça işe olan tatminlerinin azaldığını, uzun yıllardır çalışıyor olmak ve tecrübeyle birlikte neredeyse tüm sorumluluklarını yerine getirmiş olabileceğinden kaynaklandığını düşündürmektedir.

Kayasandık (2019), idari görev ve medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık olduğunu, cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığını; Mendeş (2017) çalışmasında medeni durum, görev süresi ve unvan değişkenleri ile katılımcıların iş tatminleri arasında anlamlı farklılıklar tespit ederken, cinsiyet ve yaş değişkenleri açısından istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığını elde etmiştir. Nalbantoğlu (2012) çalışmasında cinsiyet ile akademisyenlerin içsel tatmin ve genel tatmin düzeyleri arasında yaş, unvan ve çalışma süresi (1-4 yıl ve 5-9 yıl) ile iş tatmini ve iş tatmininin boyutları arasında anlamlı bir farklılık elde etmiş; medeni duruma göre anlamlı bir farklılık elde etmemiştir. Eker ve arkadaşları (2007) çalışmalarında akademisyenlerin iş tatmini ile akademik iş yükü arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir.

Joyner ve Payne (2002), kurumsal değerler, iş etiği ve sosyal sorumluluk arasındaki bağın belirlenmesini amaçlamıştır. Bu araştırmada, incelenen iki organizasyonda iş etiği, değerler ve kurumsal sosyal sorumluluk eylemlerinin varlığını ve uygulamasını tanımlamak amacıyla yapılmıştır. Çalışmada ilgili değişkenlerin firmanın finansal performansıyla bağlantısı olduğunu ve bu bağlantının doğrudan ya da dolaylı olabileceğini ortaya koymuştur. Araştırmada belirlenen dolaylı bağlantıların firmanın sosyal sorumluluk davranışı ile mali kazancı arasında zaman gecikmeleri ile ilişkili olduğu grlmştr. Bazı durumlarda, organizasyonun yaptığı sosyal sorumluluk davranışının, ileri tarihlerde bir sözleşmeye dönüşebileceği ortaya konulmuştur.

Erdemli (2015), alışma etiği ile öğretmenlerin işten geri çekilme davranışlarının ilişkisini araştırmıştır ve öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin çalışma odaklı değerlerinin yüksek düzeyde olduğunu ancak haz odaklı davranışlarının daha düşük düzeyde oldukları sonucuna ulaşmıştır. Evkaya (2019) alışmasında lise ğretmenlerinin iş etiği ve iş tatmini algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiş ve lise ğretmenlerinin iş etiği ve iş tatmini algısı arasında tespit edilen bağın iş tatminine arttırıcı etkisi bulunduğunu belirtmiştir.

Seyrek (2014) alışmasında Gümüşhane'deki kamu kurumlarında çalışanların iş etiği algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlamıştır. Sonuç olarak iş etiğinin iş tatminini pozitif yönde ve yüksek düzeyde etkilediğini bulmuştur. Shah ve Lacaze (2018) Pakistan'ın farklı banka ve üniversitelerinin çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında iş etiği algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlamıştır. Sonuç olarak çalışmanın bulguları İslami iş etiğinin iş tatmini ve iş performansını olumlu yönde etkilediğini doğrulamaktadır.

Altın (2017) perakendecilik sektöründe yaptığı çalışmasında, satış elemanlarının meslek etiği algılarının, iş tatmin düzeyleri üzerinde doğrudan ve negatif yönlü bir etkisi olduğu gözlenmiştir. Huhtala ve arkadaşları (2011) alışmalarında yöneticilerin

kendi çevrelerinde hâkim olan etik kültüre ilişkin algılarını mesleki refahlarıyla ilişkilendirmiştir ve örgütlerin etik kültürünün yöneticilerin mesleki iyi oluşlarında önemli bir rolü olduğu sonucunu elde etmiştir.

Sağlık personelinin iş etiği algısını ölçmek amacıyla yapılan bir çalışmada, kurumda çalışan sağlık personelinin dürüst, sorumluluk sahibi, iş birliğine yatkın olması konularında doktorların yüksek oranda kabul ettiği fakat hemşire, ebe ve diğer sağlık çalışanlarının yarı yarıya oranla kabul etmedikleri ortaya çıkmıştır. Ebelerin kendileri dışında sağlık personelinin sorumluluk sahibi olduğunu kabul etmemiştir (Eltan, 2013). Ürtürk (2021), bir özel hastanede çalışan personelin iş tatmini düzeyleri ile yaş, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi arasında anlamlı farklılık bulunmadığı ancak cinsiyete göre iş tatmini düzeylerinin anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

İş tatmini ile iş etiği arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olması bakımından Viswesvaran ve Deshpande (1996), Visweswaran vd., (1998), Koh ve Boo (2004) ve Pettijohn ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan çalışmalar paralellik göstermektedir. Bazı araştırmalarda bir işverenin işyeri etik ortamına ilişkin çalışan algılarının, iş tatmini ve sadakat (örgütsel bağlılık) ölçümleriyle doğrudan ilişkili olduğunu göstermiştir (Armstrong ve Taylor, 2017; Pettijohn ve ark., 2008; Roberts ve ark., 1999). Özer (2015) çalışmasında öğretim elemanlarının mesleki etik algısı ile içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişkinin olduğu sonucunu elde etmiştir. Mesleki iş etiği ve iş tatmini kendi alt boyutları ile arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişkiye sahiptir. Araştırma iş etiği ile iş tatmini arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olması bakımından Viswesvaran ve Deshpande (1996), Visweswaran ve arkadaşları (1998) ve Koh ve Boo (2004) tarafından yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir. Kim ve Miller, (2008) ve Pettijohn ve arkadaşları (2008) çalışanların kuruluşlarının etik iklimine ilişkin algılarının iş tatmini, örgütsel performans ve örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu bulunmuştur.

1.11. Sağlık Yönetimi Eğitimi ve Gelişimi

“Sağlık” ve “yönetim” kavramlarının bileşiminden oluşan sağlık yönetimi profesyonel bir meslek olarak bireylerin daha sağlıklı olabilmesi ve toplumun sağlık düzeyinin yükseltilebilmesi için her türlü girişim ve organizasyonda yönetim faaliyetlerini yerine getirmek amacıyla ortaya çıkmıştır. ABD’nin (Amerika Birleşik Devletleri) sağlık yönetimi alanındaki eğitimlerini düzenleyen Sağlık Yönetimi Eğitim Komisyonu, sağlık yönetimini şöyle tanımlamıştır (Schultz ve Alton, 1976 akt. Sarvan, 2022): *“Sağlık yönetimi, tıbbi bakım ve sağlıklı bir çevre taleplerinin bireylere, organizasyonlara ve toplumlara belli hizmetleri sağlayarak karşılanmasını olanaklı kılan kaynak ve süreçlerin planlanması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi, kontrol ve koordinasyonudur.”*

Gelişmiş batı ülkelerinde 20. yüzyıl başından itibaren sağlık alanında önemli ilerlemeler kaydedilmiş ve ortaya çok gelişmiş sağlık kuruluşları içeren ulusal sağlık sistemleri çıkmıştır. Gelişmiş ve karmaşık sağlık sistemlerinin gelişmesiyle birlikte, profesyonel, yarı profesyonel ve yardımcı hizmetlerden oluşan sağlık kuruluşlarının mikro ve makro düzeyde yönetilmesi gündeme gelmiş ve sağlık kuruluşlarını bilimsel bir temelde yönetecek meslek adamlarını yetiştirme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu ihtiyaç doğrultusunda girşilen çabalar sonucunda sağlık hizmetleri yöneticiliğı mesleğı önce Kuzey Amerika’da gelişmiştir. Chicago Üniversitesi’nde 1934 yılında yüksek lisans programıyla açılmış ve profesyonel bir meslek olma yolundaki ilk adımı atılmıştır (Sarvan, 1995).

1.11.1. Amerika'daki Gelişmeler

Sağlık yönetimi alanının en iyi bilinen ve ilk gelişme gösteren uzmanlık alanı hastane yöneticiliğidir. Bir hastaneyi yönetebilmek için özel bir eğitim gerektiği ABD'de 1910 yıllarında keşfedilmiştir. Bu önemli göreve hazırlanmak üzere tasarlanan programlar “hastane yönetimi” adı altında başlatılmıştır. Hastane yöneticisi 20. yüzyıl başlarında “superintendent” adını alan bir hemşire veya hekimdir. Bu mesleğin eğitimi genelde işbaşında olup, bu meslekle ilgilenenler yöneticiye çıraklık etmişlerdir. Michael Davis'in 1929 yılında, Sağlık Yönetimi alanında dönüm noktası olan “*Hospital Administration: A Career*” adlı eseri yayınlanana kadar bir gelişme görülmemiştir (Sarvan,2022)

Davis, çeşitli hastane ve kliniklerde özel danışman olarak çalışmış ve bütün eyaletleri dolaşarak hastanelerin sorunlarını görmüş bir kişidir. Davis'in eserinde ifade ettiği görüşler “Tıbbi Bakım Maliyetleri Komitesi” tarafından desteklenmiş, komitenin raporunda hastane ve kliniklerin tıbbi kuruluş olduğu kadar ekonomik ve sosyal amaçlı işletmeler oldukları ve eğitilmiş yöneticiler tarafından yönetilmeleri gerektiği ifade edilmiştir. Sağlık hizmetleri yöneticiliği alanında ilk olarak açılan eğitim programı Chicago Üniversitesi'nde “Hastane Yönetimi Yüksek Lisans Programı” adı altında açılmıştır. Hastane Yönetimi alanındaki bu lisansüstü programın “Hastane Yöneticiliğini diğer bütün mesleklerde bulunan akademik liyakat ve kendi kendini yönetme özelliklerini kazanmış eksiksiz bir meslek haline getirmek.” şeklinde iddialı bir amaç edinmiştir (Anderson, 1985:7).

Chicago Üniversitesi'nden sonra, Northwestern, Columbia, California, Yale ve Kanada'da Toronto Üniversiteleri benzer programlar başlatmışlar ve ABD'nin her yerinde çok geçmeden yeni okullar kurulmuştur. Başlangıçta “hastane yönetimi” adı altında kurulan eğitim programları, alanın niteliğinin değişmekte olduğu görüldüğünde daha geniş kapsamlı olarak “sağlık yönetimi” veya “sağlık hizmetleri yönetimi” olarak

programlar yeniden tasarlanmışlardır. 1980’li yıllarda Amerika’da sağlık hizmetleri yöneticiliği tanınmış bir meslek haline gelmiştir (Filerman, 1981). Lisans ve lisansüstü düzeyde (yüksek lisans ve doktora) 1980’li yıllarda en çok tercih edilen program adı “sağlık hizmetleri yönetimi” (health services administration), ikinci sırada “sağlık yönetimi” (health administration) ve “sağlık bakım yönetimi” (healthcare administration) olmuştur. Sağlık yönetimi alanında lisans diploması veren programlar lisansüstü programlardan sonra gelişmiştir (Filerman, 1981). Sağlık hizmetleri yönetimi alanında, 1948 yılında AUPHA (Association of University Health Administration) adında bir birlik kurulmuş ve 1981 yılında ABD ve Kanada’dan 97 lisans ve lisansüstü programın üyeliğini kapsar hale gelmiştir (Lane, 1982:28-247).

1.11.2. Avrupa’daki Gelişmeler

Sağlık Yönetimi alanıyla ilgili Avrupa’daki ilk gelişmeler Dünya Sağlık Örgütü’nün (WHO) 1972 yılında Avrupa ülkelerindeki hastane yönetimi eğitimi konusunda hazırlattığı bir inceleme raporunda açıklanmaktadır. WHO’nun raporuna (1972) göre, Avrupa’da 15 ülkede, toplam 25 program bildirilmiştir. Sağlık hizmetleri yönetimi eğitiminin Avrupa’da özel bir alan olarak ortaya çıktığı, birçok ülkede kabul görüldüğü ancak eğitim programlarına ayrılan kaynakların artırılması gerekliliği ortaya koyulmuştur. Dünya Sağlık Örgütü’nün desteğiyle İngiltere ve Belçika’daki programların öğretim üyelerine ABD’deki programları ziyaret etme fırsatları oluşturulmuştur. İngiltere’nin öncülüğüyle 1960’lı yıllarda Avrupa’daki programlar başlatılmış ve programların bazıları ABD’deki lisansüstü programları temel almıştır. Avrupa’da 1980’lerden günümüze sağlık yönetimi alanındaki eğitim programları sayı ve çeşitlilik bakımından zenginleşmiş, sağlık yönetimi alanında uzmanlaşmış meslek grupları ortaya çıkmıştır (Akt.Sarvan, 2022).

1.11.3. Türkiye’de Sağlık Yönetimi

Sağlık Yönetimi’nin Türkiye’ye girişi 1960’lı yıllarda gerçekleşmiştir. Halk sağlığı alanının ünlü akademisyeni Nusret Fişek, gelişmekte olan ülkelerdeki sağlık hizmetleri yönetiminde karşılaşılan en büyük güçlüğü, sağlık idarecilerinin yönetimin bir bilim olduğunu bilmemeleri veya kabul etmek istemediklerine dikkat çekmiştir. Fişek’in o görüşü o yıllarda sağlık sisteminin etkin yönetimi için yükselen bir ihtiyaca işaret etmiştir. Türkiye’de sağlık hizmetleri veren çeşitli kurum ve kuruluşların yönetici ihtiyacını giderebilmek amacıyla kurulan ilk yükseköğretim kurumu birinci Beş yıllık Kalkınma Planı’nda öngörülmüş ve 1963 yılında Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Mesleki Öğretim Genel Müdürlüğü’ne bağlı 3 yıllık bir meslek okulu olarak Sağlık İdaresi Yüksek Okulu kurulmuştur. Eğitim süresi 1969-70 ders yılından itibaren 4 yıla çıkarılmıştır. Bu okulun mezunları Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı’na bağlı yataklı tedavi kurumlarında müdür yardımcısı ve müdür olarak görev almışlardır (Ak, 2022 s:32).

Hacettepe Üniversitesi 1970 yılında 800 sayılı Senato kararıyla “Hastane İdaresi Yüksekokulu” kurulmuş, 1975 yılına kadar lisansüstü eğitim vermiş; 1975 yılında Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi olarak adı değiştirilmiş ve lisansüstü eğitimin yanısıra lisans eğitimi de vermeye başlamıştır. Aynı yıl lisans programları düzenleyen bu iki okul 20 Temmuz 1982’de Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğü’ne bağlı tek bir okul haline getirilmiş ve Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Yüksekokulu olarak faaliyetlerine devam etmiştir. Bu okul, 2006 yılında İktisadi İdari Bilimler Fakültesi’ne “Sağlık İdaresi Bölümü” olarak bağlanmış; YÖK’ün 16.11.2016 tarihli toplantısında İİBF bünyesinde yer alan “Sağlık İdaresi” bölümü adının “Sağlık Yönetimi” olarak değiştirilmesine karar verilmiştir. Sağlık Yönetimi bölümü Hacettepe’den sonra, Gazi, Başkent, Marmara, İstanbul, Ankara Üniversitesi’nde açılmıştır ve 2008 yılından itibaren onlarca ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora programı açılmıştır (Özata 2018, akt. Özata ve Karasu, 2022).

YÖK Atlas kayıtlarına göre Sağlık Yönetimi alanında 74 önlisans 80 lisans 56 tezsiz yüksek lisans, 63 tezli yüksek lisans ve 21 doktora programı bulunmakta ve sayı her geçen yıl artmaya devam etmektedir. Sağlık Yönetimi bölümleri ağırlıklı olarak Sağlık Bilimleri Fakülteleri'nde yer almakta ve ayrıca İİBF, İşletme Fakültesi, Sağlık Yüksekokulu, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu ve Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu bünyesinde eğitim veren bölümler bulunmaktadır. Anadolu Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi'nde ise Açıköğretim Fakülteleri bünyesinde eğitim verilmektedir. Lisans düzeyinde eğitim veren bölümlerin 2020 yılı kontenjan sayısı 8009 kişidir. Açıköğretim Fakülteleri'nde 2020 yılında 2614 kontenjan açılmış ve tamamı tercih edilerek doldurulmuştur (Özata ve Karasu, 2022). Sağlık yönetimi bölümü halen üniversitelerde açılmaya devam etmekte ve alana yönelik gelişmeler ne kadar ilerlese de mesleğe ilişkin istihdam sorunlarının olduğu açıkça görülmektedir ((İzgüden ve Erdem, 2022: 135).

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın amacı, önemi, modeli, hipotezleri, evreni, araştırmada kullanılan ölçekler, veri toplama yöntemi, verilerin analizi, araştırmanın sınırlılıkları ve varsayımları gereç ve yöntem bölümünde yer almaktadır.

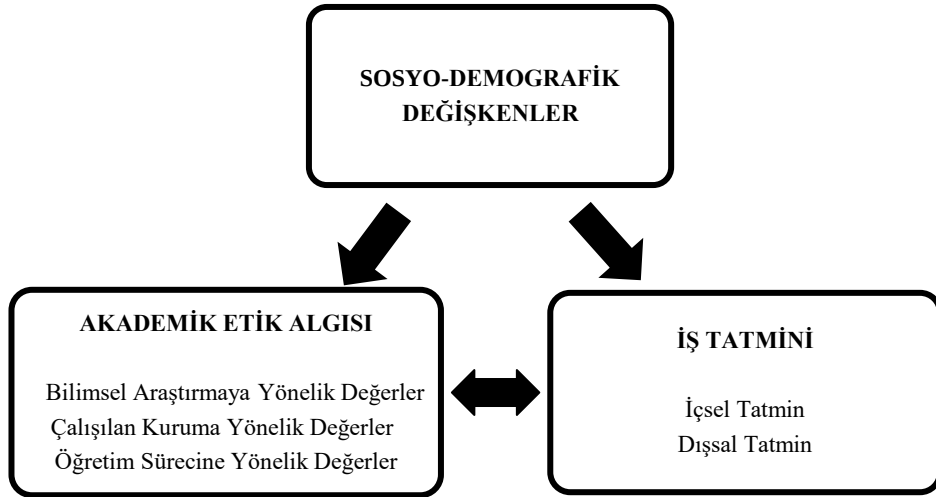
2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı Türkiye’de Sağlık Yönetimi bölümünde görev yapan öğretim elemanlarının akademik etik algısı ve iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi ve akademik etik algısı ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Araştırmanın temel amacı kapsamında katılımcıların akademik etik algısı ve iş tatmini düzeylerinin araştırmacı tarafından belirlenmiş sosyo-demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, çalışma süresi, üniversitenin yapısı, idari pozisyonun varlığı ve türü, etik kurulda bulunma durumu, etik konusunda eğitim alma durumu, alan dışı ve uluslararası çalışmalar yapma durumu) göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Literatürde, akademisyenlerle yapılmış, akademik etik ve iş tatmini konularında ayrı incelendiği çalışmalar bulunmaktadır. İki değişkenin birlikte incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Literatürde ayrıca akademisyenler üzerinde iş etiği ve iş tatmininin birlikte incelendiği çalışmalar mevcuttur. Araştırma Türkiye’deki Sağlık Yönetimi bölümünde görev yapan öğretim elemanlarına özel sonuçlar içermesi bakımından özgündür.

2.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın bağımsız değişkenleri sosyo-demografik değişkenler; bağımlı değişkenleri ise akademik etik algısı ve iş tatminidir. Araştırma sağlık yönetimi bölümü öğretim elemanlarının akademik etik algısı ve iş tatmini düzeyleri ile ilgili bulguların katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı olarak farklılık gösterip göstermediği ve akademik etik değer algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın hipotezleri ile aşağıdaki model oluşturulmuştur (Şekil 2.1.).



Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli

2.3. Hipotezler

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlere yer verilmiştir.

Hipotez 1. Cinsiyete göre;

H1a. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu,

H1b. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu,

H1c. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu,

H1d. Araştırma grubunun akademik etik algısı,

H1e. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından içsel tatmini,

H1f. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini,

H1g. Araştırma grubunun iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 2. Yaşa göre;

H2a. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu,

H2b. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu,

H2c. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu,

H2d. Araştırma grubunun akademik etik algısı,

H2e. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından içsel tatmini,

H2f. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini

H2g. Araştırma grubunun iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 3. Medeni Duruma göre;

H3a. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu,

H3b. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu,

H3c. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu,

H3d. Araştırma grubunun akademik etik algısı,

H3e. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından içsel tatmini,

H3f. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini

H3g. Araştırma grubunun iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 4. Unvana göre;

H4a. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu,

H4b. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu,

H4c. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu,

H4d. Araştırma grubunun akademik etik algısı,

H4e. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından içsel tatmini,

H4f. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini

H4g. Araştırma grubunun iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 5. Çalışılan kurumun yapısına göre;

H5a. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu,

H5b. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu,

H5c. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu,

H5d. Araştırma grubunun akademik etik algısı,

H5e. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından içsel tatmini,

H5f. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini

H5g. Araştırma grubunun iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 6. Çalışma süresine göre;

H6a. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu,

H6b. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu,

H6c. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu,

H6d. Araştırma grubunun akademik etik algısı,

H6e. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından içsel tatmini,

H6f. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini

H6g. Araştırma grubunun iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 7. İdari pozisyonun var olma durumuna göre;

H7a. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu,

H7b. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu,

H7c. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu,

H7d. Araştırma grubunun akademik etik algısı,

H7e. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından içsel tatmini,

H7f. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini

H7g. Araştırma grubunun iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 8. İdari pozisyonun türüne göre;

H8a. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu,

H8b. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu,

H8c. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu,

H8d. Araştırma grubunun akademik etik algısı,

H8e. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından içsel tatmini,

H8f. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini

H8g. Araştırma grubunun iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 9. Alan dışı çalışmalar yapma durumuna göre.;

H9a. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu,

H9b. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu,

H9c. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu,

H9d. Araştırma grubunun akademik etik algısı,

H9e. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından içsel tatmini,

H9f. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini

H9g. Araştırma grubunun iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 10. Uluslararası çalışmalar yapma durumuna göre;

H10a. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu,

H10b. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu,

H10c. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu,

H10d. Araştırma grubunun akademik etik algısı,

H10e. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından içsel tatmini,

H10f. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini

H10g. Araştırma grubunun iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 11. Etik kurulda bulunma durumuna göre;

H11a. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu,

H11b. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu,

H11c. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu,

H11d. Araştırma grubunun akademik etik algısı,

H11e. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından içsel tatmini,

H11f. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini

H11g. Araştırma grubunun iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 12. Etik konusunda eğitim alma durumlarına göre;

H12a. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu,

H12b. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu,

H12c. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu,

H12d. Araştırma grubunun akademik etik algısı,

H12e. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından içsel tatmini,

H12f. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini

H12g. Araştırma grubunun iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 13. Etik konusunda aldıkları eğitimin türüne göre;

H13a. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu,

H13b. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu,

H13c. Araştırma grubunun akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu,

H13d. Araştırma grubunun akademik etik algısı,

H13e. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından içsel tatmini,

H13f. Araştırma grubunun iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini

H13g. Araştırma grubunun iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 14. Araştırma grubunun akademik etik algısı ve iş tatmini arasında ilişki vardır.

2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini, Sağlık Yönetimi bölümünde görev yapan öğretim elemanları (araştırma görevlileri hariç) oluşturmaktadır. Evreni tanımlayan veriler 28.05.2021 tarihinde elde edilen “Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi Bölümlere Göre Akademisyen Sayıları” raporundan elde edilmiştir. Rapora göre Sağlık Yönetimi bölümünde görev yapan öğretim elemanı sayısı (araştırma görevlileri hariç) 380 kişiden oluşmaktadır. Verilerin toplanacağı ölçekte öğretim sürecine yönelik ifadeler

(ders verme) de bulunduğu için araştırma görevlileri araştırma kapsamına alınmamıştır. Araştırmada örneklem seçilmeyip evrene ulaşılması hedeflenmiştir.

Katılımcılardan çevrimiçi ortamda veri toplanacağı için üniversitelerin sağlık yönetimi bölümlerine ait web siteleri incelenerek öğretim elemanlarının e-posta adresleri elde edilmeye çalışılmıştır. Web sayfalarının açılmaması nedeniyle 9 üniversitedeki 20 öğretim elemanının e-posta bilgilerine ulaşılammıştır. Web sitelerinden 360 öğretim elemanının e-posta adresi elde edilmiştir. Bölümlerin web sayfalarında iletişim adreslerinin yanlış veya eksik yazılması veya eski/geçersiz adresler olması nedeniyle 12 öğretim elemanının e-postası iade edilmiştir. Veri toplama süresi boyunca, oluşturulan e-posta listesine 10 günde bir tekrar e-postaları atılmış, anket formunun yanıtlandığına dair geribildirim gelen e-posta adresleri listeden çıkarılarak, tekrar e-postaları gönderilmeye devam edilmiştir. Anket formu toplamda 348 e-posta adresine gönderilmiş ve 195 kişi anket formunu yanıtlamıştır. Anket formunun başlangıcında “Gönüllü Olur Formu” bulunmaktadır ve 4 kişi anket formuna cevap vermek istemediğı için Olur Formu’nu onaylamamıştır ve çalışma kapsamına alınmamıştır. Araştırmada toplam 191 kişinin katılımıyla evrenin %50,26 sına ulaşılmıştır.

2.5. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırmada elde edilen veriler Kasım 2021-Şubat 2022 tarihlerinde toplanmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için gerekli etik kurul izni (Ek-3) ve veri toplama araçları açık erişimde olsa bile ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır (Ek-2). Veriler “Google Formlar” aracılığıyla toplanmıştır. Anketler gönüllülük esasına göre toplanmış ve katılımcıların adı-soyadı, çalışılan kurumun adı vb. özel

bilgilerin gerekli olmadığı ve bireysel verilerin bir başkasıyla paylaşılmayacağı araştırma grubundaki öğretim elemanlarına “Gönüllü Olur Formu”nda açıklanmıştır.

2.6. Araştırmanın Kısıtlılıkları ve Varsayımları

Araştırmada elde edilen bulgular Türkiye’deki üniversitelerin Sağlık Yönetimi Bölümü’nde görev yapan öğretim elemanları arasından araştırmaya katılmayı kabul edenlerle sınırlıdır. Araştırmada elde edilen veriler Kasım 2021 – Şubat 2022 tarihleri ile sınırlıdır.

Araştırmanın varsayımları;

- Katılımcıların araştırmadaki anket soruları ve ölçek maddelerini bilinçli ve yansız yanıtladıkları varsayılmaktadır.
- Araştırma modeli konuya ve araştırmanın amacına uygundur.
- Veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerdeki maddeler nitelik ve nicelik olarak iş etiği algısını ve iş tatminini belirlemek için yeterlidir.
- Araştırmada verilere ve araştırma amacına uygun istatistiksel analiz yöntemleri kullanılmıştır.

2.7. Veri Toplama Aracı

Araştırmada verilerin toplanabilmesi için anket formu kullanılmıştır. Anket formu, üç bölümden oluşmaktadır (Ek 1.). Birinci bölümde öğretim elemanlarını tanımlayıcı sosyo-demografik değişkenlerin bulunduğu anket soruları, ikinci bölümde

iş etiği algılarını belirlemek amacıyla kullanılan “Akademik Etik Değerler Ölçeği (Kısa Formu)”, üçüncü bölümde ise “Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Kısa Formu)” bulunmaktadır. Anket formunda araştırma grubunun sosyodemografik ve mesleki özelliklerini tanımlamaya yönelik, 11 değişken ve iki ölçekte toplam 48 madde bulunmaktadır. Anket formunun doldurulma süresi yaklaşık 15 dakika sürmektedir.

2.7.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, konu kapsamında incelenen ulusal ve uluslararası araştırmalar göz önüne alınarak araştırma grubunu tanımlamaya yönelik bazı sosyodemografik, kişisel ve mesleki özelliklere yönelik sorulardan oluşmaktadır. Kişisel bilgi formu kapsamında cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, çalışılan üniversitenin yapısı, çalışma süresi, idari pozisyon, etik kurulda yer alma, etik konusunda eğitim alma, alan dışı ve uluslararası çalışmalar yapma durumu, gibi değişkenler yer almaktadır.

2.7.2. Akademik Etik Değerler Ölçeği

Anketin ikinci kısmında Sevim (2014) tarafından geliştirilmiş ve geçerlik-güvenirlik çalışmaları yapılmış olan “Akademik Etik Değerler Ölçeği”nin Pehlivanlı (2019) tarafından pilot çalışma kapsamında uyarladığı, geçerlik ve güvenirlik analizleri (Cronbach Alpha (α) = 0,821) sonucunda faktör yükü düşük olan maddelerin çıkarılması ve ifadelerin düzeltilmesi sonucunda elde edilen üç boyut ve 28 maddeden oluşan form kullanılmıştır. Ölçekte sırasıyla “*Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler*”

boyutunda 6 soru, “Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler” boyutunda 8 soru, “Öğretim Sürecine Yönelik Değerler” boyutunda 14 soru bulunmaktadır.

Ölçeğin, bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunda, 1. soru düz, 2,3,4,5,6. maddeler ve çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunda 7,8,10,12,13. sorular düz, 9,11,14. maddeler ters kodlanmış maddelerdir. Ölçeğin öğretim sürecine yönelik değerler alt boyutunda ters kodlanmış madde bulunmamaktadır.

Ölçekte yer alan maddeler 5’li Likert tipinde hazırlanmış ve ölçekte her bir maddeden alınabilecek, en düşük değer “1” ve en yüksek değer “5” olarak belirlenmiştir. Ölçekteki derecelendirme basamakları; “1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum” şeklinde düzenlenmiştir.

2.7.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Minnesota İş Tatmini Ölçeği, çalışan insanların iş tatminini ölçmek amacıyla Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş ve 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve geçerlilik-güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha (α) = 0.77). Minnesota İş Tatmini Ölçeği’ndeki maddeler 5’li likert tipi ölçek formatında hazırlanmıştır. Ölçek puanlamasında, “1-Hiç tatmin etmiyor; 2-Pek tatmin etmiyor; 3-Kararsızım; 4-Oldukça tatmin ediyor; 5-Kesinlikle tatmin ediyor” olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters kodlanmış madde bulunmamaktadır.

İçsel tatmin boyutu; iş ve işin sorumluluğu, bireyin başarısı, takdir edilmesi, tanınması ve terfi etmesi gibi işin içsel niteliğiyle ilişkili tatmin öğelerini ifade etmektedir. İçsel tatmin boyutunu 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddeleri oluşturmaktadır. Dışsal tatmin boyutu; kurum politikası ve yönetimi, kurumun denetim şekli, çalışanların ast-üst ilişkileri, çalışma koşulları ve ücret gibi işin çevresine ait öğelerden meydana gelmektedir ve dışsal tatmin boyutunu 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddeleri oluşturmaktadır.

2.8. Verilerin Analizi

Araştırmadan toplanan verilerin analizi “IBM SPSS 28.0” yazılım programı kullanılarak istatistiki olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada yapılan analizler için anlamlılık seviyesi “0,05” olarak alınmıştır.

Araştırmada belirlenen hipotezlere göre, akademik etik değer algısı, iş tatmini ve alt boyutlarının puanlarının katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği ve akademik etik algısı ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri sosyo-demografik değişkenler; bağımlı değişkenleri ise akademik etik algısı ve iş tatminidir.

Doğru istatistiksel testlerin yapılabilmesi için araştırmadaki sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu ve varyansların homojenliği test edilmiştir. Araştırmada normallik dağılımını belirlemek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Veri setinde tek değişkenli uç değer olup olmadığını belirlemek amacıyla “-3 ile +3” aralığı dışında kalan z değerleri incelenmiştir (Karagöz, 2016 akt. Günaltay, 2018). Değerlendirmeler sonucunda, veri setinde ciddi düzeyde uç değer olan bireylerin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. “Merkezi limit teoremi”ne göre normal dağılımın sağlanması için bağımsız değişkenin

her bir düzeyindeki örneklem büyüklüğünün en az 30 olması gerektiği önerilmektedir (Baykul ve Güzeller, 2013 akt. Günaltay, 2018). Bu nedenle bağımsız değişkenlerin her birinin kategori sayılarının 2 ile 4 arasında değişkenlik göstermesine bağlı olarak, gözlenen her değişkende kişi sayısının 30'un üzerinde olmasına dikkat edilmiştir.

Kategorik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, üniversitenin yapısı, idari pozisyonun varlığı, idari pozisyonun türü, alan dışı çalışmalar yapma durumu, uluslararası çalışmalar yapma durumu, etik kurulda yer alma durumu, etik konusunda eğitim alma durumu ve etik konusunda alınan eğitim türü) bağımlı değişkenden elde edilen puanların bağımsız değişkenlerin tüm düzeylerindeki dağılımı incelenmiştir (Demir ve ark., 2016). Bağımsız değişkenlerin tüm kategorilerinde bağımlı değişkenden elde edilen ölçek puanlarının çarpıklık ve basıklık değerleri ± 3 sınırları içerisinde olan ve varyansları homojen dağılan değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, üniversitenin yapısı, idari pozisyonun var olma durumu, etik kurulda yer alma durumu ve etik konusunda eğitim alma durumu) parametrik testler uygulanmıştır. Normal dağılımın ve varyansların homojenliğinin sağlanmadığı (unvan, çalışma süresi, idari pozisyonun türü, alan dışı çalışmalar yapma durumu, uluslararası çalışmalar yapma durumu, etik konusunda alınan eğitimin türü) değişkenlerde ise parametrik olmayan testler uygulanmıştır.

Normal dağılımın olduğu değişkenlerde, ölçeklerden elde edilen puanların sosyo-demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında iki grup arasında karşılaştırma yapılabilmesi için, “Bağımsız Gruplar T Testi” ve üç ve daha fazla grup arasında karşılaştırma yapmak için “Tek Yönlü Anova” testi uygulanmıştır. Anova testi sonucunda aralarında anlamlı farklılık olan grupları belirleyebilmek için uygun Post-Hoc testleri seçilmiştir. Tek Yönlü ANOVA (parametrik) testi sonucunda gruplar arası anlamlı farklılığı belirlemek için “Tukey” testi, Kruskal Wallis (parametrik olmayan) testi sonucunda gruplar arası anlamlı farklılığı belirleyebilmek için “Mann Whitney U” testi kullanılmıştır. Grup karşılaştırmaları yapabilmek için bağımsız değişkenlerde bazı kategoriler birleştirilmiştir. Öğretim elemanlarının akademik etik

algısı ile iş tatmini arasındaki doğrusal ilişkinin varlığını, ilişki varsa yönünü ve gücünü belirlemek için “Pearson Korelasyon Analizi” yapılmıştır.



3. BULGULAR

Bu bölümde araştırma grubunun akademik etik değer algıları ve iş tatmini düzeylerine ilişkin elde edilen bulgular yer almaktadır.

3.1. Normallik Analizi

Araştırmada kullanılan sürekli değişkenlerin normal dağılımını incelemek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine ait sonuçlar Çizelge 3.1.'de sunulmuştur.

Çizelge 3.1. Araştırma Grubuna Uygulanan Ölçeklerin Genel ve Alt Kategorilerine Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler ve Alt Boyutları	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistiki Değer	SS	İstatistiki Değer	SS
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	-1,251	,176	,827	,350
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	-,193	,176	-,325	,350
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	-,666	,176	-,193	,350
Akademik Etik Değerler	-,616	,176	-,095	,350
İçsel Tatmin	-,937	,176	1,158	,350
Dışsal Tatmin	-,622	,176	,696	,350
Genel Tatmin	-,833	,176	1,030	,350

Araştırmada kullanılan sürekli değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde örneklem büyüklüğüne göre ($n=191$) ± 3 değerleri arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği Çizelge 3.1.'de gösterilmektedir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Değerler

Araştırma ölçeklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Çizelge 3.2.'de verilmiştir. Akademik etik algısı alt boyutlarından olan bilimsel araştırmaya yönelik değerler ortalama puanı 28,38 ve ortanca puanı 29,00; çalışılan kuruma yönelik değerler ortalama puanı, 33,93 ve ortanca puanı 34,00; öğretim sürecine yönelik ortalama puanı 63,95 ve ortanca puanı 64,00 ve akademik etik değer algısı ortalama puanı 126,36 ve ortanca puanı 127,00'dir (n=191). İş tatmini boyutlarından içsel tatmin ortalama puanı 45,24 ve ortanca puanı 47,00; dışsal tatmin ortalama puanı 28,87 ve ortanca puanı 29,00 ve iş tatmini ortalama puanı 74,11 ve ortanca puanı 76,00'dır (n=191).

Çizelge 3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Değerler

	N	Ort	Medyan	Mod	SS	Minimum	Maksimum
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	191	28,38	29,00	30,00	2,14	20,00	30,00
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	191	33,93	34,00	36,00	3,14	26,00	40,00
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	191	63,95	64,00	64,00	4,33	52,00	70,00
Akademik Etik Değerler	191	126,26	127,00	129,00	7,80	103,00	140,00
İçsel Tatmin	191	45,24	47,00	48,00	8,08	16,00	60,00
Dışsal Tatmin	191	28,87	29,00	30,00	4,97	14,00	40,00
Genel Tatmin	191	74,11	76,00	79,00	12,52	32,00	100,00

3.3. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının sosyo-demografik bulguları Çizelge 3.3.'te verilmiştir.

Çizelge 3.3. Çalışma Grubunun Sosyo-Demografik Bulgularının Dağılımı (n=191)

Değişkenler		F	%
Cinsiyet	Kadın	94	49,2
	Erkek	97	50,8
Yaş	26-38	56	29,3
	39-51	93	48,7
	52 ve sonrası	42	22
Medeni Durum	Bekâr	49	25,7
	Evli	142	74,3
Unvan	Profesör Doktor	31	16,2
	Doçent Doktor	43	22,5
	Dr. Öğretim Üyesi	102	53,4
	Öğretim Görevlisi	15	7,9
Üniversitenin Yapısı	Devlet	153	80,1
	Vakıf	38	19,9
Çalışma Süresi	<= 5 yıl	80	41,9
	6 – 10 yıl	64	33,5
	11– 15 yıl	27	14,1
	16 yıl ve üzeri	20	10,5
İdari Pozisyonun Varlığı	Var	101	52,9
	Yok	90	47,1
* İdari Görev Dağılımı (n=101)	(a) Üst Düzey Yönetici	11	5,8
	(b) Üst Düzey Yönetici Yrd.	15	7,9
	(c) Bölüm Yöneticisi	67	35,1
	(d) Bölüm Yönetici Yrd.	8	4,2
Alan Dışında Çalışma Yapma Durumu	Hiç	6	3,1
	Nadiren	54	28,3
	Ara Sıra	87	45,5
	Sıklıkla	44	23,0
Uluslararası Çalışmalar Yapma Durumu	Hiç	72	37,7
	Nadiren	52	27,2
	Ara Sıra	50	26,2
	Sıklıkla	17	8,9
Etik Kurulda Yer Alma Durumu	Evet	45	23,6
	Hayır	146	76,4
Etik Konusunda Eğitim Alma Durumu	Almadım	88	41,9
	Aldım	103	58,1
Etik Konusunda Alınan Eğitim Türü	Ders	63	61,2
	Kurs	5	4,9
	Hizmet İçi Eğitim	19	18,4
	Hepsi	16	15,5

*İdari Görev Dağılımı; Üst Düzey Yönetici (a): Dekan, Yüksekokul Md., TTO Yöneticisi, Rektör Danışmanı; Üst Düzey Yönetici Yrd. (b): Dekan Yardımcısı, Enstitü Müdür Yardımcısı, Merkez Müdür

Yardımcısı; Bölüm Yöneticileri (c): Bölüm Başkanı, Anabilim Dalı Başkanı, Koordinatör; Bölüm Yönetici Yrd. (d): Bölüm Başkan Yardımcısı.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %49,2'si (n=94) kadın; %50,8'i (n=97) erkektir. Araştırma grubunun %25,7'si (n=49) bekar; %74,4'ü (n=141) evlidir. Araştırma grubunun %29,6'sı (n=56) 26-38 yaş aralığında; %48,7 (n=93) 39-51 yaş aralığında ve %22'si (n=42) 52 ve sonrası yaş aralığında yer almaktadır. Araştırma grubunun %16,2'si (n=31) Profesör Doktor, %22,5'i (n=43) Doçent Doktor, %53,4'ü (n=102) Dr. Öğretim Üyesi ve %7,9'u (n=15) Öğretim Görevlisidir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %80,1 (n=153) devlet; %19,9'u vakıf üniversitesinde çalışmaktadır.

Öğretim elemanlarının çalışma süreleri incelendiğinde %41,9'u (n=80) “5 yıldan az” (5 yıl dahil); %33,5'i (n=64) “6-10 yıl”; %14,1'i (n=27) “11-15 yıl”; %10,5'i (n=20) “16 yıl ve üzeri” olarak yer almaktadır. Öğretim elemanlarının %52,9'unun (n=101) idari görevi vardır, %47,1'inin (n=90) idari görevi bulunmamaktadır. İdari görevi olan öğretim elemanlarının dağılımı incelendiğinde, araştırma grubunun %5,8'i (n=11) üst düzey yönetici; %7,9'u üst düzey yönetici yardımcısı (n=15); %35,1'i bölüm yöneticisi (n=67) ve %4,2'si (n=8) bölüm yöneticisi yardımcısıdır. Araştırma grubunun %3,1'i (n=6) “hiç” alan dışı çalışma yapmamıştır, %28,3'ü “nadiren” (n=54); %45,5'i “ara sıra” (n=87); %23'ü “sıklıkla” (n=44) alan dışı çalışma yapmaktadır.

Uluslararası çalışma yapma durumu incelendiğinde araştırma grubunun %37,7'sinin (n=72) “hiç” uluslararası çalışma yapmadığı; %27,2'sinin (n=52) “nadiren”; %26,2'sinin (n=50) “ara sıra”; ve %8,9'unun (n=17) “sıklıkla” uluslararası çalışmalar yaptığı belirlenmiştir. Araştırma grubunun %23,6'sı (n=45) etik kurulda yer almıştır, %76,4'ü (n=146) etik kurulda bulunmamıştır. Araştırma grubunun %41,9'u (n=88) etik konusunda hiç eğitim almamış; %58,1'i (n=103) ise etik konusunda eğitim almıştır. Etik konusunda alınan eğitim türüne göre araştırma grubunun %61,2'si

(n=63) “Ders”; %18,4’ü (n=19) “Hizmet İçi Eğitim”; %4,9’u (n=5) “Kurs”; ve %15,5 ‘i (n=16) eğitim türlerinden üçünü de (ders, kurs, hizmet içi eğitim) aldığı anlaşılmaktadır.

3.4. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Algısı ve Alt Boyutları ile İş Tatmini ve Alt Boyutlarının Ölçek Puanlarının Sosyodemografik Özelliklere Göre Dağılımı

Bu bölümde araştırma grubunun “akademik etik değerler” ve “iş tatmini” ölçeklerinden aldıkları puanların araştırma grubunun sosyodemografik özelliklerine göre dağılımı incelenmiştir.

Araştırma grubunun akademik etik değer değerler ve iş tatmini ölçeklerinden elde edilen puanların cinsiyete göre dağılımı Çizelge 3.4.’te verilmiştir. Araştırma grubunun etik konusunda eğitim alma durumuna göre ölçek puanlarının normalden ciddi bir sapma göstermemesi nedeni ile parametrik testlerden “Bağımsız Gruplar T Testi” kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının “bilimsel araştırma yönelik etik değerler” ortalama puanı kadınlarda $28,65 \pm 1,83$ iken, erkeklerde $28,12 \pm 2,39$; “çalışılan kuruma yönelik değerler” ortalama puanı kadınlarda $34,37 \pm 3,37$ iken erkeklerde $33,49 \pm 2,86$; öğretim sürecine yönelik değerler” algısı ortalama puanı kadınlarda $65,17 \pm 3,79$ iken erkeklerde $62,76 \pm 4,50$; akademik etik değer algısı ortalama puanları kadınlarda $128,19 \pm 7,29$ iken erkeklerde $124,38 \pm 7,86$ olarak elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının ölçek ortalamalarının farklılık gösterip göstermediği cinsiyete göre incelendiğinde akademik etik değerler alt boyutu olan “öğretim sürecine yönelik değerler” ($T=3,991$; $p=0,001$) ve “akademik etik

değerler” ($T=3,471$; $p=0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p<0,01$). “Bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ve “çalışılan kuruma yönelik değerler” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

Çizelge 3.4. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (n=191)

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	T	p
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	Kadın	94	28,65	1,83	1,710	,089
	Erkek	97	28,12	2,39		
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	Kadın	94	34,37	3,37	1,943	,054
	Erkek	97	33,49	2,86		
Öğretim Sürecine Yönelik Etik Değerler	Kadın	94	65,17	3,79	3,991	,001
	Erkek	97	62,76	4,50		
Akademik Etik Değerler	Kadın	94	128,19	7,29	3,471	,001
	Erkek	97	124,38	7,86		
İçsel Tatmin	Kadın	94	44,63	8,03	-1,032	,303
	Erkek	97	45,83	8,13		
Dışsal Tatmin	Kadın	94	28,19	5,14	-1,866	,064
	Erkek	97	29,53	4,74		
İş Tatmini	Kadın	94	72,82	12,62	-1,406	,161
	Erkek	97	75,36	12,36		

“İçsel tatmin” ortalama puanı kadınlarda $44,63 \pm 8,03$ iken erkeklerde $45,83 \pm 8,13$; “dışsal tatmin” ortalama puanı $28,19 \pm 5,14$ iken erkeklerde $29,53 \pm 4,74$; “iş tatmini” ortalama puanı kadınlarda $72,82 \pm 12,62$ iken erkeklerde $75,36 \pm 12,36$ olarak saptanmıştır. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutları ve iş tatmini ortalama puanı cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($T=-1,032$; $T=-1,866$; $T=-1,406$; $p>0,05$).

Analiz sonucunda H1.a, H1.b, H1.e, H1.f ve H1.g hipotezleri reddedilmiştir, H1.c ve H1.d hipotezleri kabul edilmiştir.

Çizelge 3.5. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutları Ortalama Puanlarının Yaşa Göre Dağılımı (n=191)

Ölçekler ve Alt Boyutları	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılıklar
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	26-38	56	28,41	2,26	,214	,807	
	39-51	93	28,29	2,12			
	52 ve sonrası	42	28,55	2,06			
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	26-38	56	33,34	3,31	1,917	,150	
	39-51	93	34,35	3,05			
	52 ve sonrası	42	33,76	3,04			
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	26-38	56	64,43	3,90	3,628	,028	2-3
	39-51	93	64,37	4,23			
	52 ve sonrası	42	62,38	4,79			
Akademik Etik Değerler	26-38	56	126,18	7,79	1,287	,278	
	39-51	93	127,01	7,94			
	52 ve sonrası	42	124,69	7,45			
İçsel Tatmin	26-38	56	45,09	7,12	,331	,719	
	39-51	93	45,68	8,76			
	52 ve sonrası	42	44,48	7,83			
Dışsal Tatmin	26-38	56	28,70	5,30	,097	,907	
	39-51	93	29,03	5,00			
	52 ve sonrası	42	28,74	4,54			
İş Tatmini	26-38	56	73,79	11,91	,231	,794	
	39-51	93	74,71	13,21			
	52 ve sonrası	42	73,21	11,97			

Araştırma grubunun “akademik etik değerler” ve “iş tatmini” ölçeklerinden elde edilen puanların cinsiyete göre dağılımı Çizelge 3.5.’te verilmiştir. Araştırma grubunun yaş gruplarına göre ölçek puanlarının normalden ciddi bir sapma göstermemesi nedeni ile parametrik testlerden “Tek Yönlü ANOVA Testi” kullanılmıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın olması durumunda, anlamlı farklılığı oluşturan grupların tespit edilebilmesi için “Tukey” testi kullanılmıştır.

Araştırma grubunun “bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ortalama puanı yaşı 26-38 aralığında olan öğretim elemanlarında $28,41 \pm 2,26$, yaşı 39-51 olan öğretim elemanlarında $28,29 \pm 2,12$ ve yaşı 52 ve sonrasını kapsayan öğretim elemanlarında $28,55 \pm 2,06$ iken; “çalışılan kuruma yönelik değerler” ortalama puanı yaşı 26-38 aralığında olan öğretim elemanlarında $33,34 \pm 3,31$, yaşı 39-51 olan öğretim elemanlarında $34,35 \pm 3,05$ ve yaşı 52 ve sonrasını kapsayan öğretim elemanlarında $33,76 \pm 3,04$ iken; “öğretim sürecine yönelik değerler” ortalama puanı yaşı 26-38 aralığında olan öğretim elemanlarında $64,43 \pm 3,90$, yaşı 39-51 olan öğretim elemanlarında $64,37 \pm 4,23$ ve yaşı 52 ve sonrasını kapsayan öğretim elemanlarında $62,38 \pm 4,79$ iken; “akademik etik değerler” ortalama puanı yaşı 26-38 aralığında olan öğretim elemanlarında $126,18 \pm 7,79$, yaşı 39-51 olan öğretim elemanlarında $127,01 \pm 7,94$ ve yaşı 52 ve sonrasını kapsayan öğretim elemanlarında $124,69 \pm 7,45$ olarak elde edilmiştir.

Araştırma grubundaki “39-51” yaş aralığı ve “52 ve sonrası” yaş aralığında olan öğretim elemanlarının “öğretim sürecine yönelik değerler ($F=3,628$; $p=0,028$) ortalama puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İçsel tatmin” ortalama puanı yaşı “26-38” aralığında olan öğretim elemanlarında $45,09 \pm 7,12$, yaşı “39-51” olan öğretim elemanlarında $45,68 \pm 8,76$ ve yaşı “52 ve sonrasını” kapsayan öğretim elemanlarında $44,48 \pm 7,83$ iken; “dışsal tatmin” ortalama puanı yaşı “26-38” aralığında olan öğretim elemanlarında $28,70 \pm$

5,30, yaşı “39-51” olan öğretim elemanlarında $29,03 \pm 5$ ve yaşı “52 ve sonrası”nı kapsayan öğretim elemanlarında $28,74 \pm 4,54$ iken; “iş tatmini” ortalama puanı yaşı “26-38” aralığında olan öğretim elemanlarında $73,79 \pm 11,91$, yaşı “39-51” olan öğretim elemanlarında $74,71 \pm 13,21$ ve yaşı “52 ve sonrası”nı kapsayan öğretim elemanlarında $73,21 \pm 11,97$ olarak elde edilmiştir. Araştırma grubunun iş tatmini alt boyutları ve iş tatmini ortalama puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Analiz sonucunda H2.a, H2.b, H2.d, H2.e, H2.f ve H2.g hipotezleri reddedilmiş, H2.c hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.6. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı (n=191)

Ölçekler ve Alt Boyutları	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	T	p
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	Bekâr	49	28,67	2,06	1,105	,271
	Evli	142	28,28	2,17		
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	Bekâr	49	33,73	3,32	-,495	,621
	Evli	142	33,99	3,09		
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	Bekâr	49	64,60	4,06	1,210	,228
	Evli	142	63,72	4,41		
Akademik Etik Değerler	Bekâr	49	127,00	7,57	,773	,441
	Evli	142	126,00	7,89		
İçsel Tatmin	Bekâr	49	43,43	9,68	-1,609	,112
	Evli	142	45,87	7,39		
Dışsal Tatmin	Bekâr	49	27,45	5,81	-2,345	,020
	Evli	142	29,36	4,57		
İş Tatmini	Bekâr	49	70,88	15,03	-1,850	,069
	Evli	142	75,23	11,38		

Araştırma grubunun “akademik etik değerler” ve “iş tatmini” ölçeklerinden elde edilen puanların medeni duruma göre dağılımı Çizelge 3.6.’da verilmiştir.

Araştırma grubunun yaş gruplarına göre ölçek puanlarının normalden ciddi bir sapma göstermemesi nedeni ile parametrik testlerden “Bağımsız Gruplar T Testi” kullanılmıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın olması durumunda, anlamlı farklılığı oluşturan grupların tespit edilebilmesi için “Tukey” testi kullanılmıştır.

Araştırma grubunun “bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ortalama puanı medeni durumu bekar olan öğretim elemanlarında $28,67 \pm 2,06$ iken, evli öğretim elemanlarında $28,28 \pm 2,17$; “çalışılan kuruma yönelik değerler” ortalama puanı bekar olan öğretim elemanlarında $33,73 \pm 3,32$ iken evli öğretim elemanlarında $33,99 \pm 3,09$; “öğretim sürecine yönelik değerler” ortalama puanı bekar olan öğretim elemanlarında $64,60 \pm 4,06$ iken evli öğretim elemanlarında $63,72 \pm 4,41$; “akademik etik değerler” ortalama puanları bekar olan öğretim elemanlarında $127 \pm 7,57$ iken evli öğretim elemanlarında $126 \pm 7,89$ olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının bilimsel araştırmaya yönelik, çalışılan kuruma yönelik, öğretim sürecine yönelik değerler alt boyutları ve akademik etik değerler ölçek puanlarında medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($T=1,105$; $T=-,495$; $T=1,210$; $T=,773$; $p>0,05$).

“İçsel tatmin” ortalama puanı bekar olan öğretim elemanlarında $43,43 \pm 9,68$ iken evli öğretim elemanlarında $45,87 \pm 7,39$; “dışsal tatmin” ortalama puanı bekar olan öğretim elemanlarında $27,45 \pm 5,81$ iken evli öğretim elemanlarında $29,36 \pm 4,57$; “iş tatmini” ortalama puanı bekar olan öğretim elemanlarında $70,88 \pm 15,03$ iken evli öğretim elemanlarında $75,23 \pm 11,38$ olarak saptanmıştır. Araştırma grubunun dışsal tatmin düzeyleri medeni duruma göre incelendiğinde ($T=-2,345$; $p= 0,20$) anlamlı farklılık bulunmaktadır. Evli olan öğretim elemanlarının bekar öğretim elemanlarına göre öğretim sürecine yönelik algı düzeyi daha yüksek bulunmuştur.

Analiz sonucunda H3.a, H3.b, H3.c, H3.d, H3.e ve H3.g hipotezleri reddedilmiştir, H3.f hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.7. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Unvana Göre Dağılımı (n=191)

Ölçekler ve Alt Boyutları	Unvan	N	Ortanca	SS	KW	p	Anlamlı Farklılıklar
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	Profesör Doktor	31	30,00	,99	12,606	,006	1-3 2-3
	Doçent Doktor	43	30,00	1,74			
	Dr Öğretim Üyesi	102	29,00	2,39			
	Öğretim Görevlisi	15	30,00	2,29			
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	Profesör Doktor	31	34,00	2,96	,256	,968	
	Doçent Doktor	43	34,00	3,34			
	Dr Öğretim Üyesi	102	34,00	3,20			
	Öğretim Görevlisi	15	34,00	2,78			
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	Profesör Doktor	31	65,00	3,98	3,183	,364	
	Doçent Doktor	43	64,00	3,75			
	Dr Öğretim Üyesi	102	64,00	4,76			
	Öğretim Görevlisi	15	67,00	3,14			
Akademik Etik Değerler	Profesör Doktor	31	128,00	6,24	2,802	,423	
	Doçent Doktor	43	127,00	7,55			
	Dr Öğretim Üyesi	102	126,00	8,35			
	Öğretim Görevlisi	15	132,00	7,50			
İçsel Tatmin	Profesör Doktor	31	48,00	8,72	4,037	,257	
	Doçent Doktor	43	46,00	7,85			
	Dr Öğretim Üyesi	102	46,00	8,22			
	Öğretim Görevlisi	15	47,00	5,38			
Dışsal Tatmin	Profesör Doktor	31	30,00	4,41	2,578	,461	
	Doçent Doktor	43	30,00	4,93			
	Dr Öğretim Üyesi	102	29,00	5,25			
	Öğretim Görevlisi	15	30,00	4,03			
İş Tatmini	Profesör Doktor	31	78,00	12,63	3,111	,375	
	Doçent Doktor	43	76,00	12,12			
	Dr Öğretim Üyesi	102	75,00	12,98			
	Öğretim Görevlisi	15	78,00	8,91			

Araştırma grubunun “akademik etik değerler” ve “iş tatmini” ölçeklerinden elde edilen puanlarının unvana göre dağılımı Çizelge 3.7.’de verilmiştir. Araştırma grubunun ortalama puanları unvana göre normal dağılım göstermediğinden ve varyansların homojenliği sağlanamadığından parametrik olmayan testlerden “Kruskal-Wallis” testi kullanılmıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın olması durumunda, anlamlı farklılığı oluşturan grupların tespit edilebilmesi için “Mann Whitney U” testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda araştırmaya katılan öğretim elemanlarının bilimsel araştırmaya yönelik değerlere ait ölçek puanlarında unvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu anlaşılmaktadır ($p < 0,05$). Farklı unvan gruplarındaki öğretim elemanlarının ortanca puanları incelendiğinde “akademik etik değerler” ölçeğinin “bilimsel araştırmaya yönelik değerler” alt boyutunda Prof. Dr. ile Dr. Öğr. Üyesi ve Doç. Dr. ile Dr. Öğr. Üyesi ($KW=12,606$; $p=0,006$) arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Prof. Dr. olan ve Doç. Dr. olan öğretim elemanlarının bilimsel araştırmaya yönelik etik algıları Dr. Öğr. Üyesi olan öğretim elemanlarından daha yüksektir.

Akademik etik değerler ölçeğinin, “çalışılan kuruma yönelik değerler” ve “öğretim sürecine yönelik değerler” alt boyutlarında unvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($KW=0,256$; $KW=3,183$; $p > 0,05$). Araştırma grubunun farklı unvan gruplarına göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($KW=4,037$; $KW=2,578$; $KW=3,111$; $p > 0,05$).

H_{4.b}, H_{4.c}, H_{4.d}, H_{4.e}, H_{4.f} ve H_{4.g} hipotezleri reddedilmiştir, H_{4.a} hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma grubunun akademik etik değerler ve iş tatmini ölçeklerinden elde edilen puanların üniversitenin yapısına göre dağılımı Çizelge 3.8.’de verilmiştir. Üniversitenin yapısına göre ölçek puanlarının normalden ciddi bir sapma

göstermemesi nedeni ile parametrik testlerden “Bağımsız Gruplar T” Testi kullanılmıştır. Araştırma grubunun “bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ortalama puanı devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarında $28,50 \pm 2,03$ iken, vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarında $27,90 \pm 2,51$; “çalışılan kuruma yönelik değerler” ortalama puanı devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarında $33,92 \pm 3,19$ iken vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarında $33,95 \pm 2,97$; “öğretim sürecine yönelik değerler” ortalama puanı devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarında $64,07 \pm 4,17$ iken vakıf üniversitesinde çalışanlarda $63,45 \pm 4,93$; akademik etik değer algısı ortalama puanları devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarında $126,50 \pm 7,62$ iken vakıf üniversitesinde çalışanlarda $125,29 \pm 8,52$ olarak saptanmıştır. Araştırma grubunun bilimsel araştırmaya yönelik değerler, çalışılan kuruma yönelik değerler, öğretim sürecine yönelik değerler ve akademik etik değerler puanlarında çalıştıkları kurumun yapısına göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($T=1,385$; $T=-0,045$; $T=0,795$; $T=0,853$; $p > 0,05$).

Çizelge 3.8. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Üniversitenin Yapısına Göre Dağılımı (n=191)

Ölçekler ve Alt Boyutları	Üniversitenin Yapısı	N	$\bar{X}$	SS	T	p
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	Devlet	153	28,50	2,03	1,385	,172
	Vakıf	38	27,90	2,51		
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	Devlet	153	33,92	3,19	-,045	,964
	Vakıf	38	33,95	2,97		
Öğretim Sürecine Yönelik Etik Değerler	Devlet	153	64,07	4,17	,795	,427
	Vakıf	38	63,45	4,93		
Akademik Etik Değerler	Devlet	153	126,50	7,62	,853	,395
	Vakıf	38	125,29	8,52		
İçsel Tatmin	Devlet	153	45,52	8,03	,967	,335
	Vakıf	38	44,11	8,31		
Dışsal Tatmin	Devlet	153	28,93	4,91	,365	,716
	Vakıf	38	28,60	5,30		
İş Tatmini	Devlet	153	74,46	12,36	,769	,443
	Vakıf	38	72,71	13,23		

“İçsel tatmin” ortalama puanı devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarında $45,52 \pm 8,03$ iken vakıf üniversitesinde çalışanlarda $44,11 \pm 8,31$; “dışsal tatmin” ortalama puanı devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarında $28,93 \pm 4,91$ iken vakıf üniversitesinde çalışanlarda $28,60 \pm 5,30$; “iş tatmini” ortalama puanı devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarında $74,46 \pm 12,36$ iken vakıf üniversitesinde çalışanlarda $72,71 \pm 13,23$ olarak saptanmıştır. Araştırma grubunun çalıştıkları kurumun yapısına göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini puanlarında anlamlı bir farklılık yoktur ($T=0,967$; $T=0,365$; $T=0,769$; $p>0,05$).

Analiz sonucunda H5.a, H5.b, H5.c, H5.d, H5.e, H5.f ve H5.g hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırma grubunun “akademik etik değerler” ve “iş tatmini” ölçeklerinden elde edilen puanlarının çalışma süresine göre dağılımı Çizelge 3.9.’da verilmiştir. Araştırma grubunun çalışma süresine göre ortalama puanlarının dağılımı normal dağılım göstermediğinden ve varyansların homojenliği varsayımı sağlanamadığı için parametrik olmayan testlerden “Kruskal-Wallis” testi kullanılmıştır.

Araştırma grubunun akademik etik değerler ölçeğinden elde edilen ortanca puanları incelendiğinde bilimsel araştırmaya yönelik değerler, çalışılan kuruma yönelik değerler ve öğretim sürecine yönelik değerler alt boyutunda öğretim elemanlarının çalışma süresine göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. ($KW=7,076$; $KW=1,132$; $KW=1,143$; $KW=1,068$; $p>0,05$). Akademik etik değerler ölçeğinin “bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ve “öğretim sürecine yönelik değerler” alt boyutlarında 16 yıl ve üzeri süredir çalışan öğretim elemanlarının ortanca puanlarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma grubunun iş tatmini ölçeklerinden elde edilen ortanca puanları incelendiğinde içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini puanlarında çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($KW=2,640$; $KW=1,731$; $KW=2,307$; $p>0,05$).

Çizelge 3.9. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Dağılımı (n=191)

Ölçekler ve Alt Boyutları	Çalışma Süresi	N	Ortanca	SS	KW	p
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	<= 5 yıl	80	29,00	2,20	7,076	,070
	6-10 yıl	64	29,00	2,38		
	11-15 yıl	27	29,00	1,63		
	16 yıl ve üzeri	20	30,00	1,14		
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	<= 5 yıl	80	34,00	3,35	1,132	,769
	6-10 yıl	64	34,00	3,05		
	11-15 yıl	27	34,00	3,05		
	16 yıl ve üzeri	20	34,00	2,77		
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	<= 5 yıl	80	64,00	4,29	1,143	,767
	6-10 yıl	64	65,00	4,28		
	11-15 yıl	27	64,00	4,71		
	16 yıl ve üzeri	20	66,00	4,33		
Akademik Etik Değerler	<= 5 yıl	80	128,00	8,23	1,068	,785
	6-10 yıl	64	127,00	7,91		
	11-15 yıl	27	125,00	7,57		
	16 yıl ve üzeri	20	128,00	6,13		
İçsel Tatmin	<= 5 yıl	80	46,50	7,58	2,644	,450
	6-10 yıl	64	46,00	8,70		
	11-15 yıl	27	47,00	9,09		
	16 yıl ve üzeri	20	47,50	5,88		
Dışsal Tatmin	<= 5 yıl	80	30,00	4,86	1,731	,630
	6-10 yıl	64	29,00	5,52		
	11-15 yıl	27	29,00	4,69		
	16 yıl ve üzeri	20	29,50	3,88		
İş Tatmini	<= 5 yıl	80	77,00	11,93	2,307	,511
	6-10 yıl	64	75,00	13,61		
	11-15 yıl	27	77,00	13,28		
	16 yıl ve üzeri	20	77,00	9,38		

Analiz sonucunda H6.a, H6.b, H6.c, H6.d, H6.e, H6.f ve H6.g hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırma grubunun “akademik etik değerler” ve “iş tatmini” ölçeklerinden elde edilen puanların idari pozisyonun varlığına göre dağılımı Çizelge 3.10.’da verilmiştir. Araştırma grubunun ölçek puanlarının idari pozisyonun varlığına göre normalden ciddi bir sapma göstermemesi ve varyansların homojen dağılması nedeni ile parametrik testlerden “Bağımsız Gruplar T Testi” kullanılmıştır.

Çizelge 3.10. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının İdari Pozisyonun Varlığına Göre Dağılımı (n=191)

Ölçekler ve Alt Boyutları	İdari Pozisyonun Varlığı	N	$\bar{X}$	SS	T	p
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	Var	101	28,32	2,30	-,378	,706
	Yok	90	28,44	1,96		
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	Var	101	34,02	2,95	,433	,666
	Yok	90	33,82	3,36		
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	Var	101	64,02	4,34	,243	,808
	Yok	90	63,87	4,33		
Akademik Etik Değerler	Var	101	126,37	7,62	,205	,837
	Yok	90	126,13	8,05		
İçsel Tatmin	Var	101	45,89	8,27	1,179	,240
	Yok	90	44,51	7,85		
Dışsal Tatmin	Var	101	29,19	5,16	,939	,349
	Yok	90	28,51	4,76		
İş Tatmini	Var	101	75,08	12,86	1,134	,258
	Yok	90	73,02	12,11		

Araştırma grubunun “bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ortalama puanı, idari pozisyonu bulunan öğretim elemanlarında $28,32 \pm 2,30$ iken, idari pozisyonu bulunmayanlarda $28,44 \pm 1,96$; “çalışılan kuruma yönelik değerler” ortalama puanı

idari pozisyonu bulunan ğretim elemanlarında $34,02 \pm 2,95$ iken idari pozisyonu bulunmayanlarda $33,82 \pm 3,36$; “ğretim sürecine yönelik değerler” ortalama puanı idari pozisyonu bulunan ğretim elemanlarında $64,02 \pm 4,34$ iken idari pozisyonu bulunmayanlarda $63,87 \pm 4,33$; “akademik etik değerler” ortalama puanları idari pozisyonu bulunan ğretim elemanlarında $126,37 \pm 7,62$ iken idari pozisyonu bulunmayanlarda $126,13 \pm 8,05$ olarak saptanmıştır. Araştırma grubunun akademik etik değerler ve alt boyutları ortalama puanlarında idari pozisyonun varlığına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($T=-,378$; $T= 0,433$; $T=0,243$; $T= 0,205$; $p>0,05$).

Araştırma grubunun “içsel tatmin” ortalama puanı, idari pozisyonu bulunan ğretim elemanlarında $45,89 \pm 8,27$ iken idari pozisyonu bulunmayanlarda $44,51 \pm 7,85$; “dışsal tatmin” ortalama puanı idari pozisyonu bulunan ğretim elemanlarında $29,19 \pm 5,16$ iken idari pozisyonu bulunmayanlarda $28,51 \pm 4,76$; “iş tatmini” ortalama puanı idari pozisyonu bulunan ğretim elemanlarında $75,08 \pm 12,86$ iken idari pozisyonu bulunmayanlarda $73,02 \pm 12,11$ olarak saptanmıştır. Araştırma grubunun iş tatmini ve alt boyutlarına ait ortalama puanlarında idari pozisyonun varlığına göre anlamlı bir farklılık yoktur ($T=1,179$; $T= 0,939$; $T=1,134$; $p>0,05$).

H7.a, H7.b, H7.c, H7.d, H7.e, H7.f ve H7.g hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırma grubunun “akademik etik değerler” ve “iş tatmini” ölçeklerinden elde edilen puanlarının idari pozisyonun türüne göre dağılımı izelge 3.11.’de verilmiştir. Araştırma grubunun ortalama puanları idari pozisyonun türüne göre normal dağılım göstermediği için parametrik olmayan testlerden “Kruskal-Wallis” testi kullanılmıştır.

Çizelge 3.11. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının İdari Pozisyonun Türüne Göre Dağılımı (n=101)

Ölçekler ve Alt Boyutları	İdari Pozisyonun Türü	N	Ortanca	SS	KW	p
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	Üst Düzey Yönetici	11	30,00	,81	3,522	,318
	Üst Düzey Yönetici Yrd.	15	30,00	2,56		
	Bölüm Yöneticileri	67	29,00	2,30		
	Bölüm Yöneticisi Yrd.	8	27,50	2,85		
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	Üst Düzey Yönetici	11	36,00	2,02	4,852	,183
	Üst Düzey Yönetici Yrd.	15	34,00	2,43		
	Bölüm Yöneticileri	67	34,00	3,19		
	Bölüm Yöneticisi Yrd.	8	32,00	2,39		
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	Üst Düzey Yönetici	11	63,00	4,28	5,105	,164
	Üst Düzey Yönetici Yrd.	15	65,00	5,13		
	Bölüm Yöneticileri	67	65,00	4,21		
	Bölüm Yöneticisi Yrd.	8	61,50	3,50		
Akademik Etik Değerler	Üst Düzey Yönetici	11	125,00	5,30	3,351	,341
	Üst Düzey Yönetici Yrd.	15	128,00	8,89		
	Bölüm Yöneticileri	67	128,00	7,68		
	Bölüm Yöneticisi Yrd.	8	121,50	7,01		
İçsel Tatmin	Üst Düzey Yönetici	11	49,00	7,06	2,473	,480
	Üst Düzey Yönetici Yrd.	15	48,00	4,95		
	Bölüm Yöneticileri	67	48,00	8,84		
	Bölüm Yöneticisi Yrd.	8	46,00	9,49		
Dışsal Tatmin	Üst Düzey Yönetici	11	31,00	4,56	4,911	,178
	Üst Düzey Yönetici Yrd.	15	31,00	3,55		
	Bölüm Yöneticileri	67	29,00	5,32		
	Bölüm Yöneticisi Yrd.	8	28,50	6,30		
İş Tatmini	Üst Düzey Yönetici	11	80,00	11,23	3,512	,319
	Üst Düzey Yönetici Yrd.	15	78,00	7,88		
	Bölüm Yöneticileri	67	77,00	13,56		
	Bölüm Yöneticisi Yrd.	8	75,00	15,29		

Araştırma grubunun akademik etik değerler ölçeğinden elde edilen ortalama puanları incelendiğinde bilimsel araştırmaya yönelik değerler, çalışılan kuruma yönelik değerler ve öğretim sürecine yönelik değerler alt boyutunda öğretim elemanlarının idari pozisyonun türüne göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($KW=3,522$; $KW=4,852$; $KW=5,105$; $KW=3,351$; $p>0,05$). Araştırma grubunun iş tatmini ölçeklerinden elde edilen ortalama puanları incelendiğinde içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini puanlarında idari pozisyonu olan öğretim elemanlarının idari pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($KW=2,473$; $KW=4,911$; $KW=3,512$; $p>0,05$).

Analiz sonucunda H8.a, H8.b, H8.c, H8.d, H8.e, H8.f ve H8.g hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırma grubunun “akademik etik değerler” ve “iş tatmini” ölçeklerinden elde edilen puanlarının öğretim elemanlarının alanı dışında çalışmalar yapma durumuna göre dağılımı Çizelge 3.12.’de verilmiştir. Araştırma grubunun ortalama puanları çalışma süresine göre normal dağılım göstermediği için parametrik olmayan testlerden “Kruskal Wallis” testi kullanılmıştır.

Araştırma grubunun “akademik etik değerler” ölçeğinden elde edilen ortalama puanları incelendiğinde bilimsel araştırmaya yönelik değerler, çalışılan kuruma yönelik değerler ve öğretim sürecine yönelik değerler alt boyutunda öğretim elemanlarının alanı dışında çalışmalar yapma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($KW=0,348$; $KW=2,097$; $KW=2,170$; $KW=1,874$; $p>0,05$). Araştırma grubunun “iş tatmini” ölçeklerinden elde edilen ortalama puanları incelendiğinde içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini puanlarında öğretim elemanlarının alanı dışında çalışmalar yapma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($KW=0,390$; $KW=0,610$; $KW=0,366$; $p>0,05$).

Çizelge 3.12. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Alan Dışı Çalışmalar Yapma Durumuna Göre Dağılımı (n=191)

	Alan Dışı Çalışmalar Yapma Durumu	N	Ortanca	SS	KW	p
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	Hiç	6	29,50	3,14	,348	,951
	Nadiren	54	29,00	2,42		
	Ara Sıra	87	29,00	2,09		
	Sıklıkla	44	29,00	1,76		
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	Hiç	6	34,50	4,47	2,097	,552
	Nadiren	54	34,00	2,68		
	Ara Sıra	87	34,00	3,08		
	Sıklıkla	44	35,00	3,61		
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	Hiç	6	65,00	5,67	2,170	,538
	Nadiren	54	64,00	4,00		
	Ara Sıra	87	64,00	4,33		
	Sıklıkla	44	65,00	4,58		
Akademik Etik Değerler	Hiç	6	129,50	12,57	1,874	,599
	Nadiren	54	126,00	7,36		
	Ara Sıra	87	127,00	7,53		
	Sıklıkla	44	129,00	8,22		
İçsel Tatmin	Hiç	6	48,50	6,47	,390	,942
	Nadiren	54	46,00	6,53		
	Ara Sıra	87	47,00	8,70		
	Sıklıkla	44	47,00	8,90		
Dışsal Tatmin	Hiç	6	29,00	2,42	,610	,984
	Nadiren	54	29,00	3,98		
	Ara Sıra	87	30,00	5,15		
	Sıklıkla	44	30,00	5,97		
İş Tatmini	Hiç	6	78,00	8,08	,366	,947
	Nadiren	54	75,00	9,77		
	Ara Sıra	87	77,00	13,43		
	Sıklıkla	44	76,00	14,31		

Analiz sonucunda H9.a, H9.b, H9.c, H9.d, H9.e, H9.f ve H9.g hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırma grubunun “akademik etik değerler” ve “iş tatmini” ölçeklerinden elde edilen puanlarının öğretim elemanlarının uluslararası çalışmalar yapma durumuna göre dağılımı Çizelge 3.13.’te verilmiştir. Araştırma grubunun ortalama puanları uluslararası çalışmalar yapma durumuna göre normal dağılım göstermediği için parametrik olmayan testlerden “Kruskal Wallis” testi kullanılmıştır. Araştırma grubunun “akademik etik değerler” ölçeğinden elde edilen ortanca puanları incelendiğinde bilimsel araştırmaya yönelik değerler, çalışılan kuruma yönelik değerler ve öğretim sürecine yönelik değerler alt boyutunda öğretim elemanlarının uluslararası çalışmalar yapma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($KW=2,031$; $KW=2,098$; $KW=2,579$; $KW=3,168$; $p>0,05$). Araştırma grubunun “iş tatmini” ölçeklerinden elde edilen ortanca puanları incelendiğinde içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini puanlarında öğretim elemanlarının uluslararası çalışmalar yapma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($KW=1,495$; $KW=1,610$; $KW=1,427$; $p>0,05$).

Analiz sonucunda H10.a, H10.b, H10.c, H10.d, H10.e, H10.f ve H10.g hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.13. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Uluslararası Çalışmalar Yapma Durumuna Göre Dağılımı (n=191)

Ölçekler ve Alt Boyutları	Uluslararası Çalışmalar Yapma Durumu	N	Ortanca	SS	KW	P
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	Hiç	72	29,00	2,28	2,031	,566
	Nadiren	52	30,00	2,51		
	Ara Sıra	50	29,50	1,67		
	Sıklıkla	17	29,00	1,19		

Çizelge 3.13. (Devam) Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Uluslararası Çalışmalar Yapma Durumuna Göre Dağılımı (n=191)

Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	Hiç	72	34,00	3,24	2,098	,552
	Nadiren	52	34,00	2,96		
	Ara Sıra	50	34,00	2,73		
	Sıklıkla	17	35,00	4,36		
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	Hiç	72	64,00	4,25	2,579	,461
	Nadiren	52	65,00	4,85		
	Ara Sıra	50	65,00	4,06		
	Sıklıkla	17	66,00	3,79		
Akademik Etik Değerler	Hiç	72	126,00	7,86	3,168	,366
	Nadiren	52	129,00	8,60		
	Ara Sıra	50	128,00	6,85		
	Sıklıkla	17	128,00	7,71		
İçsel Tatmin	Hiç	72	45,00	7,97	1,495	,683
	Nadiren	52	47,00	6,48		
	Ara Sıra	50	48,00	8,20		
	Sıklıkla	17	48,00	12,08		
Dışsal Tatmin	Hiç	72	29,00	4,73	1,610	,657
	Nadiren	52	29,50	4,28		
	Ara Sıra	50	30,00	5,43		
	Sıklıkla	17	29,00	6,32		
İş Tatmini	Hiç	72	74,50	12,14	1,427	,699
	Nadiren	52	77,50	10,15		
	Ara Sıra	50	78,00	13,29		
	Sıklıkla	17	76,00	17,79		

Araştırma grubunun “akademik etik değerler” ve “iş tatmini” ölçeklerinden elde edilen puanların etik kurulda bulunma durumuna göre dağılımı Çizelge 3.14.’te verilmiştir. Araştırma grubunun etik kurulda bulunma durumuna göre ölçek

puanlarının normalden ciddi bir sapma göstermemesi nedeni ile parametrik testlerden “Bağımsız Gruplar T Testi” kullanılmıştır.

“Bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ortalama puanı etik kurulda yer almış olan öğretim elemanlarında $29,11 \pm 1,43$ iken, etik kurulda bulunmayan öğretim elemanlarında $28,15 \pm 2,27$; “çalışılan kuruma yönelik değerler” ortalama puanı etik kurulda yer almış olan öğretim elemanlarında $34,93 \pm 2,64$ iken etik kurulda bulunmayan öğretim elemanlarında $33,62 \pm 3,23$; “öğretim sürecine yönelik değerler” ortalama puanı etik kurulda yer almış olan öğretim elemanlarında $63,64 \pm 4,27$ iken etik kurulda bulunmayanlarda $64,04 \pm 4,36$; “akademik etik değerler” ortalama puanları etik kurulda yer almış olan öğretim elemanlarında $127,69 \pm 6,49$ iken etik kurulda bulunmayanlarda $125,82 \pm 8,13$ olarak elde edilmiştir.

Çizelge 3.14. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Etik Kurulda Bulunma Durumuna Göre Dağılımı (n=191)

Ölçekler ve Alt Boyutları	Etik Kurulda Yer Alma Durumu	N	$\bar{X}$	SS	T	p
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	Evet	45	29,11	1,43	3,349	,001
	Hayır	146	28,15	2,27		
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	Evet	45	34,93	2,64	2,768	,007
	Hayır	146	33,62	3,23		
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	Evet	45	63,64	4,27	-,542	,589
	Hayır	146	64,04	4,36		
Akademik Etik Değerler	Evet	45	127,69	6,49	1,590	,115
	Hayır	146	125,82	8,13		
İçsel Tatmin	Evet	45	45,67	8,98	,403	,687
	Hayır	146	45,11	7,81		
Dışsal Tatmin	Evet	45	29,15	5,97	,441	,660
	Hayır	146	28,78	4,65		
İş Tatmini	Evet	45	74,82	14,55	,435	,664
	Hayır	146	73,89	11,87		

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının ölçek ortalamalarının farklılık gösterip göstermediği öğretim elemanlarının etik kurulda bulunma durumlarına göre incelendiğinde akademik etik değerler alt boyutlarından “bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ($T= 3,349$; $p=0,001$) ve “çalışılan kuruma yönelik değerler” ($T=2,768$; $p=0,007$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Etik kurulda yer alan öğretim elemanlarının etik kurulda yer almayan öğretim elemanlarına göre bilimsel araştırmaya yönelik ve çalışılan kuruma yönelik etik değer algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma grubunun “içsel tatmin” ortalama puanı etik kurulda yer almış olan öğretim elemanlarında $45,67 \pm 8,98$ iken etik kurulda bulunmayan öğretim elemanlarında $45,11 \pm 7,81$; “dışsal tatmin” ortalama puanı etik kurulda yer almış olan öğretim elemanlarında $29,15 \pm 5,97$ iken etik kurulda bulunmayanlarda $28,78 \pm 4,65$; “iş tatmini” ortalama puanı etik kurulda yer almış olan öğretim elemanlarında $74,82 \pm 14,55$ iken etik kurulda bulunmayanlarda $73,89 \pm 11,87$ olarak elde edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş tatmini ve alt boyutlarına ait ortalama puanlarında, öğretim elemanlarının etik kurulda yer alma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($T=0,403$; $T=0,441$; $T=0,435$; $p>0,05$).

Analiz sonucunda H11.c, H11.d, H11.e, H11.f ve H11.g hipotezleri reddedilmiştir, H11.a ve H11.b hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırma grubunun “akademik etik değer değerler” ve “iş tatmini” ölçeklerinden elde edilen puanların etik konusunda eğitim alma durumuna göre dağılımı Çizelge 3.15.’te verilmiştir. Araştırma grubunun etik konusunda eğitim alma durumuna göre ölçek puanlarının normalden ciddi bir sapma göstermemesi nedeni ile parametrik testlerden “Bağımsız Gruplar T Testi” kullanılmıştır.

Çizelge 3.15. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Etik Konusunda Eğitim Alma Durumuna Göre Dağılımı (n=191)

	Etik Konusunda Alınan Eğitim Türü	N	$\bar{X}$	SS	T	p
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	Almadı	88	28,25	2,25	-,788	,432
	Aldı	103	28,50	2,05		
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	Almadı	88	33,76	3,45	-,661	,509
	Aldı	103	34,07	2,86		
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	Almadı	88	63,37	4,58	-1,698	,091
	Aldı	103	64,44	4,06		
Akademik Etik Değerler	Almadı	88	125,39	8,42	-1,429	,155
	Aldı	103	127,00	7,20		
İçsel Tatmin	Almadı	88	44,14	9,31	-1,713	,089
	Aldı	103	46,18	6,77		
Dışsal Tatmin	Almadı	88	28,00	5,66	-2,205	,029
	Aldı	103	29,61	4,19		
İş Tatmini	Almadı	88	72,14	14,47	-1,979	,050
	Aldı	103	75,80	10,36		

Araştırma grubunun “bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ortalama puanı eğitim almayan öğretim elemanlarının $28,25 \pm 2,25$ iken, eğitim alan öğretim elemanlarının $28,50 \pm 2,05$; “çalışılan kuruma yönelik değerler” ortalama puanı eğitim almayan öğretim elemanlarında $33,76 \pm 3,45$ iken etik eğitim alan öğretim elemanlarında $34,07 \pm 2,86$; “öğretim sürecine yönelik değerler” ortalama puanı eğitim almayan öğretim elemanlarında $63,37 \pm 4,58$ iken eğitim alanlarda $64,44 \pm 4,06$; “akademik etik değerler” ortalama puanları eğitim almayan öğretim elemanlarında $125,39 \pm 8,42$ iken eğitim alan öğretim elemanlarında $127,00 \pm 7,20$ olarak elde edilmiştir. Araştırma grubunun akademik etik değerler ve alt boyutlarında etik konusunda eğitim alma durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($T=-,788$; $T=-,661$; $T=-1,698$; $T=-1,429$; $p>0,05$).

Araştırma grubunun etik konusunda eğitim alma durumuna göre iş tatmini ortalama puanı incelendiğinde, “işsel tatmin” ortalama puanı eğitim almayan öğretmen elemanlarında $44,14 \pm 9,31$ iken eğitim alan öğretmen elemanlarında $46,18 \pm 6,77$; “dışsal tatmin” ortalama puanı eğitim almayan öğretmen elemanlarında $28,00 \pm 5,66$ iken eğitim alan öğretmen elemanlarında $29,61 \pm 4,19$; “iş tatmini” ortalama puanı eğitim almayan öğretmen elemanlarında $72,14 \pm 14,47$ iken eğitim alan öğretmen elemanlarında $75,80 \pm 10,36$ olarak elde edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmen elemanlarının iş tatmini ve alt boyutlarına ait ortalama puanlarında, öğretmen elemanlarının etik kurula yer alma durumlarına göre dışsal tatmin ($T=-2,205$; $p=0,029$) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Analiz sonucunda H12.a, H12.b, H12.c, H12.d, H12.e ve H12.g hipotezleri reddedilmiştir, H12.f hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma grubunun “akademik etik değerler” ve “iş tatmini” ölçeklerinden elde edilen puanlarının etik konusunda aldıkları eğitimin türüne göre dağılımı Çizelge 3.16.’da verilmiştir. Araştırma grubunun etik konusunda aldıkları eğitimin türüne göre ölçek puanları normal dağılım göstermediği için parametrik olmayan testlerden “Kruskal Wallis” testi kullanılmıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın olması durumunda, anlamlı farklılığı oluşturan grupların tespit edilebilmesi için “Mann Whitney U” testi kullanılmıştır.

Araştırma grubunun “akademik etik değerler” ölçeğinden elde edilen ortalama puanları öğretmen elemanlarının etik konusunda aldıkları eğitim türüne göre incelendiğinde, “öğretim sürecine yönelik değerler” boyutunda ($KW=0,44$; $p=0,006$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. Gruplar arası anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan “Mann Whitney U” testi sonucunda anlamlı farklılığın ders; hizmet içi eğitim ve eğitim türlerinden üçünü de almış olan öğretmen elemanlarıyla kurs alan öğretmen elemanları arasında olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim türlerinden hepsini

birlikte almış olan öğretim elemanlarının akademik etik değer algısı yalnızca ders, hizmet içi eğitim ve kurs alan öğretim elemanlarından daha yüksektir.

Çizelge 3.16. Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Değerler ve İş Tatmini Boyutlarının Etik Konusunda Aldıkları Eğitim Türüne Göre Dağılımı (n=103)

	Etik Konusunda Alınan Eğitim Türü Nedir?	N	Ortanca	SS	KW	p	Anlamlı Farklılıklar
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	Ders	63	30,00	1,90	3,976	,264	
	Kurs	5	30,00	3,05			
	Hizmet İçi Eğitim	19	29,00	1,93			
	Hepsi	16	30,00	2,47			
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	Ders	63	34,00	2,88	,853	,837	
	Kurs	5	33,00	3,70			
	Hizmet İçi Eğitim	19	34,00	2,79			
	Hepsi	16	34,00	2,85			
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	Ders	63	65,00	3,62	8,118	,044	1-2 2-3 2-4
	Kurs	5	57,00	5,27			
	Hizmet İçi Eğitim	19	66,00	3,73			
	Hepsi	16	67,00	4,50			
Akademik Etik Değerler	Ders	63	129,00	6,80	2,305	,512	
	Kurs	5	122,00	10,76			
	Hizmet İçi Eğitim	19	128,00	6,58			
	Hepsi	16	129,50	8,15			
İçsel Tatmin	Ders	63	47,00	7,19	,478	,924	
	Kurs	5	47,00	,84			
	Hizmet İçi Eğitim	19	49,00	6,61			
	Hepsi	16	46,50	6,60			
Dışsal Tatmin	Ders	63	30,00	4,17	1,029	,794	
	Kurs	5	30,00	1,67			
	Hizmet İçi Eğitim	19	30,00	5,18			
	Hepsi	16	30,00	3,56			
İş Tatmini	Ders	63	77,00	10,81	,023	,999	
	Kurs	5	78,00	2,39			
	Hizmet İçi Eğitim	19	79,00	11,28			
	Hepsi	16	77,00	9,59			

Etik konusunda eğitim almış olan öğretmen elemanlarının, aldıkları eğitimin türüne göre akademik etik değerler ölçeğinin “bilimsel araştırmaya yönelik değerler” boyutu ve “çalışılan kuruma yönelik değerler” boyutları ve “akademik etik değerler” ölçeği ortanca puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($KW=3,976$; $KW=0,853$; $KW=2,305$; $p>0,05$). Araştırma grubunun iş tatmini ölçeğinden elde edilen ortanca puanları incelendiğinde içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini puanlarında öğretmen elemanlarının etik konusunda aldıkları eğitimin türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($KW=0,478$; $KW=1,029$; $KW=0,023$; $p>0,05$).

Analiz sonucunda H13.a, H13.b, H13.d, H13.e, H13.f ve H13.g hipotezleri reddedilmiştir, H13.c hipotezi kabul edilmiştir.

3.5. Akademik Etik Algısı ve Boyutları ile İş Tatmini ve Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini belirleyebilmek için korelasyon analizi yapılmaktadır. Akademik etik değerler ve iş tatmini ölçekleri ve alt boyutlarından elde edilen puanlar arasındaki ilişki “Pearson Momentler” çarpımı korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır (Çizelge 3.17.). Korelasyon katsayısı (r) -1 ile +1 aralığında değişiklik gösterir ve değerler “-1 ile 0” aralığında ise değişkenler arasında negatif bir ilişki; değerler “0 ile +1” aralığında ise değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. Korelasyon katsayısı yorumlanırken mutlak değer olarak “0,70-1,00” arasında ise yüksek, “0,30-0,70” arasında ise orta ve “0,30-0,00” arasında ise değişkenler arasında düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (Durmuş ve ark., 2013).

Çizelge 3.17. Öğretim Elemanlarının Ölçek Puanları Arasındaki Korelasyon Katsayılarının Dağılımı

Korelasyon Matrisi								
		Bilimsel Araştırmaya Yönelik Etik Değerler	Çalışılan Kuruma Yönelik Etik Değerler	Öğretim Sürecine Yönelik Etik Değerler	Akademik Etik Değerler	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	İş Tatmini Genel
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Etik Değerler	Pearson Kor. Katsayısı	1						
	p							
	N	191						
Çalışılan Kuruma Yönelik Etik Değerler	Pearson Kor. Katsayısı	,348**	1					
	p	<,001						
	N	191	191					
Öğretim Sürecine Yönelik Etik Değerler	Pearson Kor. Katsayısı	,470**	,525**	1				
	p	<,001	<,001					
	N	191	191	191				
Akademik Etik Değerler	Pearson Kor. Katsayısı	,675**	,790**	,895**	1			
	p	<,001	<,001	<,001				
	N	191	191	191	191			
İçsel Tatmin	Pearson Kor. Katsayısı	0,032	,287**	0,141	,202**	1		
	p	0,663	<,001	0,052	0,005			
	N	191	191	191	191	191		
Dışsal Tatmin	Pearson Kor. Katsayısı	0,006	,254**	0,093	,156*	,830**	1	
	p	0,938	<,001	0,199	0,031	<,001		
	N	191	191	191	191	191	191	
İş Tatmini	Pearson Kor. Katsayısı	0,023	,286**	0,128	,193**	,975**	,933**	1
	p	0,755	<,001	0,078	0,008	<,001	<,001	
	N	191	191	191	191	191	191	191

Bilimsel araştırmaya yönelik değerler ile sırasıyla çalışılan kuruma yönelik değerler ($r=,348$), ğretim sürecine yönelik değerler ($r=,470$) ve akademik etik değerler ($r=,675$) arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulunmakta; içsel tatmin ($r=0,032$), dışsal tatmin ($r=0,006$) ve iş tatmini ($r=0,023$) ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Çalışılan kuruma yönelik değerler ile sırasıyla ğretim sürecine yönelik değerler ($r=,525$) arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki; akademik etik değerler ($r=,790$) ile arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki; içsel tatmin ($r=,287$), dışsal tatmin ($r=,254$) ve iş tatminiyle ($r=,286$) arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ve düşük bir ilişki bulunmuştur. Öğretim sürecine yönelik değerler ile sırasıyla akademik etik değerler ($r=,895$) arasında 0,01 düzeyinde, pozitif yönde anlamlı ve kuvvetli bir ilişki bulunmakta; içsel tatmin ($r=0,141$) ve dışsal tatmin ($r=0,093$) ve iş tatmini ($r=0,128$) ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Akademik etik değerler ile içsel tatmin ($r=,202$), dışsal tatmin ($r=,156$) ve iş tatmini ($r=,193$) arasında 0,05 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. İçsel tatmin ile sırasıyla dışsal tatmin ($r=,830$) ve iş tatmini ($r=,975$) arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmakta; dışsal tatmin ile iş tatmini ($r=,933$) arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ve çok yüksek ilişki bulunmaktadır.

4. TARTIŞMA

Araştırmada elde edilen veriler temel alınarak konu ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalardan elde edilen bulgular ve sonuçlar tartışılmıştır. Ulusal ve uluslararası literatürde akademik etik ve iş tatmini kavramlarının birlikte ele alındığı çalışmalar sınırlıdır. Benzer örneklem gruplarında kavramların genellikle ayrı ayrı çalışıldığı çalışmalara rastlanmıştır.

“Bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ile sırasıyla çalışılan kuruma yönelik değerler, öğretim sürecine yönelik değerler ve akademik etik değerler arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki; “çalışılan kuruma yönelik değerler” ile sırasıyla “öğretim sürecine yönelik değerler” ($r=,525$) arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki; “akademik etik değerler” ($r=,790$) ile arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Öğretim sürecine yönelik değerler ile sırasıyla akademik etik değerler ($r=,895$) arasında 0,01 düzeyinde, pozitif yönde anlamlı ve kuvvetli bir ilişki bulunmuştur.

Literatürde bu bulguları destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Erdirençelebi ve Filizöz (2019) akademisyenlerin etik değerlere yönelik algı ve tutumlarını belirlemek amacıyla 9 devlet üniversitesinden tesadüfi seçilen 587 akademisyen ile yaptığı çalışmada, Akademik Etik Değerler Ölçeğine ait alt boyutların birbiriyle pozitif yönlü ve anlamlı ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yalçınkaya (2019) ise hemşire akademisyenlerin akademik etik algılarını ölçmek için yaptığı çalışmada Öğretim Sürecine Yönelik Değerler ve Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler arasında pozitif yönde ve orta düzeyde; Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler ile Bilimsel Araştırmaya Yönelik Etik Değerler boyutları arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde ilişki bulunduğu ve Öğretim Sürecine Yönelik Değerler ile Bilimsel Araştırmaya Yönelik

Etik değerler arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu fakat bu ilişkinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmaya katılan ğretim elemanlarının ölçek ortalamalarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde sırasıyla akademik etik değerler boyutlarından ğretim sürecine yönelik değerler ve akademik etik değer algısı arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kadın ğretim elemanlarının akademik etik algıları erkek ğretim elemanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Bilimsel araştırmaya yönelik değerler ve çalışılan kuruma yönelik değerler boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Pehlivanlı (2019) akademik etik değerlerin her üç boyutunda kadın akademisyenlerin ortalamalarının erkek akademisyenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmasında cinsiyete göre “bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ve “alışılan kuruma yönelik değerler” boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu fakat “ğretim sürecine yönelik değerler” de cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kadınların akademik etik değer algılarında, erkeklerden daha yüksek ortalamaya sahip olmaları bilimsel araştırmalara ve kuruma yönelik etik değerlere daha duyarlı olduğunu dşndrebilir.

Özer (2015), 176 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında mesleki iş etiği algısının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Popoola ve arkadaşları (2017) alışmalarında hem cinsiyetin hem de akademik sınıflandırmanın etiğin örtük ve açık kurumsallaşması arasındaki ilişkiyi etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Shukla ve Srivastava (2016) alışmasında genel etik ideolojileri açısından cinsiyete göre incelediğinde, erkek ve kadın arasında anlamlı bir fark olduğu sonucunu elde etmiştir.

Erdirençelebi ve Filizöz (2019) alışmasında akademisyenlerin etik algılarının ğretim sürecine yönelik değerler boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık oluşturduğu, diğer alt boyutların cinsiyet değişkeninden etkilenmediği sonucuna

ulaşmıştır. Yalçınkaya (2019), 120 hemşire akademisyen ile yaptığı çalışmasında akademik etik değerler ve boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Kutluk ve Ersoy (2011) kadınların etik yargı düzeylerinin erkeklerin etik yargı düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akbaba ve Erenler (2011) alışmasında cinsiyetin etik karar verme davranışı üzerinde farklılık oluşturmadığı; zyer ve Azizoğlu (2010), ise kadınların etik tutumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. Yücel ve ifti (2012) ve Dumanlı (2013) alışmalarında cinsiyetin, çalışanların etik algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada, ğretim elemanlarının ğretim sürecine yönelik etik algısı yaş değişkenine göre incelendiğinde anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırma grubundaki “39-51” yaş aralığı ve “52 ve sonrası” yaş aralığında olan ğretim elemanlarının ğretim sürecine yönelik etik değer algısı ortalama puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Araştırma grubunda “39-51” yaş grubunda olan ğretim elemanlarının ortalama puanı “52 ve sonrası” yaş grubunda olan ğretim elemanlarından daha yüksektir. Pehlivanlı (2019), çalışmasında çalışılan kuruma yönelik değerlerin yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği ve “41-50” yaş aralığında olan akademik personelin ortalama puanının ve “50 yaş üzeri” akademik personelden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Arar (2018) alışmasında bilimsel araştırmaya yönelik etik değerlerde yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmış, 72 + yaşın (Sessiz Kuşak) hem 23-37 yaş aralığı (Y Kuşağı), hem 38-52 yaş aralığı (X kuşağı), hem de 53-71 (Bebek Patlaması Kuşağı) yaş aralığındaki akademisyenler ile arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu belirtmiştir. X, Y ve Bebek Patlaması kuşağındaki akademisyenlerin sessiz kuşak akademisyenlere oranla bilimsel araştırmaya yönelik değerler ortalama puanının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yalçınkaya (2019) ve zer (2015) alışmalarında akademik etik algısı ve boyutlarının “yaş” değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Yücel ve ifti (2012) alışmasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık bulunduğunu; Dumanlı (2013) ise çalışmasında çalışanların etik algılarında yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma grubunun bilimsel araştırmaya yönelik etik algısı unvana göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler alt boyutunda Profesör Doktor ile Doktor Öğretim Üyesi arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Profesör Doktor olan öğretim elemanlarının bilimsel araştırmaya yönelik etik algısı Doktor Öğretim Üyesi olan öğretim elemanlarından daha yüksektir. Araştırma grubunun bilimsel araştırmaya yönelik etik algısı unvana göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırma grubunun çalışma süresine göre akademik etik değerler ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen öğretim elemanlarının çalışma sürelerine göre “16 yıl ve üzeri” süredir çalışan öğretim elemanlarının puanları “5 yıldan az” ve “6-10 yıl” çalışma süresine sahip öğretim elemanlarından daha yüksektir.

Özer (2015), 176 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında mesleki iş etiği algısının unvana göre anlamlı farklılık gösterdiği; çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Yalçinkaya (2019), çalışmasında akademik etik algısı ve boyutları arasında “akademisyenlik görev süresi” ve “unvan”a göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucunu elde etmiştir. Dumanlı (2013), Sarıyıldız (2019) ve Yücel ve Çiftçi (2012), çalışanların etik algılarının “çalışma süresi”ne göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucunu elde etmiştir. Pehlivanlı (2019) unvan grupları bakımından akademik etik değerlerin 3 boyutunun da anlamlı düzeyde farklı olduğu ve farklılığın bilimsel araştırmaya yönelik değerler ve öğretim sürecine yönelik değerlerde, Dr. öğretim üyelerinin, öğretim görevlilerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu; çalışılan kuruma yönelik değerlerde ise Doçent Dr. ve Dr. öğretim üyeleri’nin Dr. öğretim görevlileri’nden anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada öğretim elemanlarının bilimsel araştırmaya yönelik ve çalışılan kuruma yönelik etik algısı, etik kurulda bulunma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Etik kurulda yer alan öğretim elemanlarının ortalama puanları etik kurulda yer almayan öğretim elemanlarına göre daha yüksektir. Araştırma grubunun

etik konusunda alınan eğitim türüne göre ise öğretim sürecine yönelik etik algısında anlamlı farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığı oluşturan gruplar, etik konusunda kurs alan öğretim elemanlarıyla, ders, hizmet içi eğitim veya eğitimlerden ikisini ve/veya üçünü birden alan öğretim elemanlarıdır. Ders, kurs ve hizmet içi eğitim alan öğretim elemanlarının ortalama puanları daha yüksektir. Özdemir (2019), 17 öğretim elemanı ve son sınıf ebelik bölümünden 1138 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada; öğretim elemanlarının %88,2'si ve öğrencilerin %92,1'inin lisans eğitimi haricinde etik ile ilgili kurs veya eğitim almadıkları bulgusuna ulaşmıştır. Ayrıca öğretim elemanlarının %64,7'si öğrencilerin %91,6'sı etik konusunda herhangi bir toplantı veya etkinliğe katılmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada, öğretim elemanlarının akademik etik değer algıları ve alt boyutlarında medeni durum, üniversitenin yapısı, idari görevin varlığı ve idari görevin türü, alan dışı ve uluslararası çalışmalar yapma durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Özer (2015), 176 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada mesleki iş etiği algısının çalışılan kurumun yapısına (devlet/vakıf) göre anlamlı farklılık gösterdiği; medeni durum ve idari pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Yalçinkaya (2019), hemşire akademisyenlerin “uluslararası makale yayınlama” durumuna göre akademik etik algısı ve boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucunu elde etmiştir. Pehlivanlı (2019), medeni duruma göre akademik etik değerler ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yücel ve Çiftçi (2012), 317 katılımcı ile yaptığı çalışmada, çalışanların iş etiğine yönelik algılarının olumlu yönde olduğu anlaşılmıştır. Çalışmada akademisyenlerin iş etiği algılarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Sarıyıldız (2019), sağlık çalışanlarının iş etiği değerlerinde medeni duruma göre anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada, erkeklerin içsel, dışsal ve iş tatmini düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini ortalama puanının cinsiyet, yaş, unvan, üniversitenin

yapısı, çalışma süresi, idari pozisyonun varlığı, etik kurulda yer alma durumu, alan dışı ve uluslararası çalışma yapma durumuna göre, etik konusunda eğitim alma durumuna göre istatistiksel anlamda farklılaşmadığı belirlenmiştir. Yalnızca medeni duruma ve etik konusunda eğitim alma durumuna göre katılımcıların dışsal tatmin düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

Zeynel (2014), çalışmasında cinsiyet ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlamaz iken, Gider (2010), cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık görüldüğü sonucuna ulaşmıştır. Albayati (2018), Bozer (2016) ve Çömez (2012) çalışmalarında, iş tatmini ve boyutlarının cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği; yaşa, akademik unvana ve çalışma süresine göre akademisyenlerin iş tatmininin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Sharma ve Jyoti (2009) çalışmasında, iş tatmini düzeylerinin yaş, çalışma süresi ve medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaştığı, cinsiyete göre ise farklılaşmadığını belirtmiştir. Khan ve arkadaşları (2014) ile Baş (2019)'ın çalışmaları medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık elde edilmesi yönünde tez çalışmasıyla benzer sonuçlar göstermektedir. Güler (2014), Almanya ve Türkiye'deki akademisyenlerle karşılaştırmalı yaptığı çalışmada, Almanya'daki akademisyenlerin cinsiyet ve yaş ile iş tatmini ve boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmediği, medeni durum ile iş tatmini düzeyleri arasında ise bekâr akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri, evli akademisyenlere oranla daha yüksek bulunmuştur. Kadınların iş tatmini düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek ve evli çalışanların iş tatmini düzeylerinin bekâr çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Sadeghi ve arkadaşları (2012), Malezya'da üniversite çalışanlarının iş tatmini düzeylerini cinsiyet, yaş ve akademik unvana göre anlamlı olarak farklılık bulunmadığını belirtmiştir. Özer (2015), cinsiyet ve yaş ile iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmediği; medeni duruma göre içsel tatminde, çalışma süresine göre dışsal tatminde; çalıştıkları kurumun yapısı

(devlet/vakıf) ve idari pozisyon ile iş tatmini ve boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma süresine göre meydana gelen farklılığın 1 yıldan az süredir çalışan akademisyenler ile 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip akademisyenler arasında görüldüğü belirtilmiştir. Akademisyenlerin ilk işe başladıklarında iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu ve çalışma yılı arttıkça işe olan tatminlerinin azaldığını, uzun yıllardır çalışıyor olmak ve tecrübeyle birlikte neredeyse tüm sorumluluklarını yerine getirmiş olabileceğinden kaynaklandığını düşündürmektedir.

Atila (2014), akademisyenlerde cinsiyet ve kurumdaki çalışma süresi ile içsel ve dışsal iş tatmini üzerinde önemli bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır. Dhanapal ve arkadaşları (2013), özel yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenler arasında cinsiyetler ve nesiller arasındaki iş tatmini düzeyindeki farkı incelemiştir. Akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kuşaklar arasındaki iş tatmininde önemli fark dışsal tatmin boyutunda görülmüştür. Yazıcıoğlu (2010), çalışmasında Türk ve Kazak öğretmenlerin iş tatmininin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Baş (2019), çalışmasında akademisyenlerin dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinin cinsiyete ve mesleki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği, içsel tatminin farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Aydın ve Göksel (2019), spor bilimleri fakültesindeki akademisyenlerle yaptığı çalışmasında yaşa, cinsiyete, unvana ve idari görevin varlığına göre akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri arasında önemli bir fark görülmediği; medeni duruma ve kurumdaki çalışma süresine göre önemli bir farklılık görüldüğü sonucuna ulaşmıştır.

Demir ve Akbaba (2016), çalışmasında öğretim elemanlarının genel iş tatmini düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiğini bulgulamıştır. 40 yaş ve üzeri öğretim elemanlarının iş tatminlerinin, 40 yaş altı öğretim elemanlarına göre, genel iş tatminlerinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Bozer (2016) çalışmasında kurumdaki yaş, çalışma süresi ve unvana göre akademik personelin içsel, dışsal ve

genel tatmin düzeylerinin farklılaşmadığını ifade etmiştir. Çömez (2012) çalışmasında yaş, akademik unvan ve görev sürelerine göre akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşarak araştırmayla benzer sonuçlar elde edilmiştir. Gerekan (2019) Batman Üniversitesi'nde çalışan 195 akademisyenle yaptığı çalışmasında yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık görülmediği sonucunu elde etmiştir. Güler (2014) akademik unvan ile içsel tatmin ve genel iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ve farklılık Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademisyenlerden kaynaklanmaktadır. Duyan (2019) ve Kalaycı (2019) çalışmalarında yaş, unvan, idari görev, çalışma yılı ile öğretim elemanlarının iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık elde etmemiştir.

Dzhalalov (2019) ile Singh ve Bhattacharjee (2020) çalışmalarında unvana göre iş tatmini düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Eren (2021), hemşirelik bölümündeki 474 akademisyene uyguladığı çalışmasında ve Gerekan (2019) Batman Üniversitesi'nde çalışan 195 akademisyenle yaptığı çalışmasında unvan ile iş tatmini ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık görüldüğü sonucuna ulaşmışlardır. Hamilci (2014), 120 kadın akademisyenle yaptığı çalışmasında, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve unvan ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılaşma bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. İyigün (2021), İngilizce bölümündeki öğretim elemanlarıyla yaptığı çalışmada, çalışma süresi ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Turgut (2019), çalışmasında akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin cinsiyet, yaş, akademik unvan ve hizmet süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını bulgulamıştır.

Irshad (2012) çalışmasında özel ve devlet üniversitesindeki akademisyenlerin iş tatmini düzeylerini incelemiş ve bazı örgütsel özelliklerin akademisyenin iş tatminini ne ölçüde yordadığını araştırmıştır. Kamu üniversitelerindeki akademisyenler, iş arkadaşlarının davranışlarından, çalışma şartlarından ve iş güvenliğinden özel üniversitede çalışan akademisyenlere göre daha memnun bulunmuştur. Veysikarani

(2018), çalışmasında medeni durum, üniversitenin yapısı, yaş ve unvan ile akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı ancak çalışma süresi ile anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Swadia ve Patel (2019) 50 akademisyenin katıldığı çalışmasında yaş ve çalışma süresi ile çalışanların iş tatmini düzeyi arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada tüm katılımcılar için akademik etik değerler ve alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü; iş tatmini ve alt boyutları arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğu ve son olarak akademik etik değerler ile içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ve düşük bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Özer (2015) çalışmasında öğretim elemanlarının mesleki etik algısı ile içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişkinin olduğu sonucunu elde etmiştir. Mesleki iş etiği ve iş tatmini kendi alt boyutları ile arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişkiye sahiptir. İş etiği ile iş tatmini arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olması bakımından Viswesvaran ve Deshpande (1996), Viswesvaran ve arkadaşları (1998) ve Koh ve Boo (2004) tarafından yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir. Bazı araştırmalarda bir işverenin işyeri etik ortamına ilişkin çalışan algılarının, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçümleriyle doğrudan ilişkili olduğunu göstermiştir (Armstrong ve Taylor, 2017; Pettijohn, Pettijohn ve Taylor, 2008; Roberts, Coulson ve Chonko, 1999;).

Mohd Nazri (2008) tarafından üniversite personeline uygulanan bir araştırmada, örgütsel bağlılık, iş ahlakı, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Sonuçlar, iş etiğine olan güçlü inancın doğrudan iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla, dolaylı olarak da işten ayrılma eğiliminin az olmasıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Eker ve arkadaşları (2007) çalışmalarında akademisyenlerin iş tatmini ile akademik iş yükü arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçlarına ve önerilerine yer verilmektedir.

5.1. Sonuçlar

Araştırmada, öğretim elemanlarının akademik etik algısı ve iş tatmini düzeyleri ve sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ve akademik etik algısı ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Akademik etik, iş etiğinin örgütsel ve mesleki etik kapsamında ele alınan ve üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Araştırmada akademik etik algısının iş tatmini ve iş tatmini alt boyutlarıyla arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın amaçları doğrultusunda yapılan analizler neticesinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Çalışmada akademik etik değerler ve alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın öğretim elemanlarının öğretim sürecine yönelik değerler ortalama puanı ve akademik etik algısı düzeyleri erkek öğretim elemanlarına göre daha yüksektir. İş tatmini ve boyutlarının cinsiyete göre istatistiksel anlamda farklılaşmadığı bulunmuştur.
- Çalışmada öğretim elemanlarının yaşına göre, öğretim sürecine yönelik etik değer algısı ortalama puanlarında anlamlı farklılık görülmektedir. Yaş aralığı “39-51” olan öğretim elemanları ile “52 ve sonrası” yaş aralığında olan öğretim

elemanlarının öğretim sürecine yönelik etik değer algısında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

- Öğretim elemanlarının medeni durumu ile akademik etik değerler ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ancak öğretim elemanlarının “dışsal tatmin” düzeyinde medeni duruma göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Evli olan öğretim elemanlarının bekâr öğretim elemanlarına göre öğretim sürecine yönelik algı düzeyi daha yüksektir. Öğretim elemanlarının iş tatmini düzeylerinde medeni durum haricindeki tüm değişkenlere göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Evli öğretim elemanlarının dışsal tatmin düzeyleri bekâr olan öğretim elemanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Öğretim elemanlarının arasında evli olanlar, iş hayatı dışında ev ve aile açısından da sorumlulukları olduğu için işlerine karşı daha fazla tatmin duyuyor olabilecekleri ya da tatmin duymak zorunda gibi hissedebilecekleri düşünülebilir.

- Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının akademik etik değerler alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik etik algısına ait ortalama puanlarının unvana göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Gruplar arası anlamlı farklılık Prof. Dr. ve Dr. Öğr. Üyesi ve Doç. Dr. ve Öğr. Üyesi arasında meydana gelmektedir. Prof. Dr. ve Doç. Dr. olan öğretim elemanlarının bilimsel araştırmaya yönelik etik algısı Dr. Öğr. Üyesi olan öğretim elemanlarından daha yüksektir. İş tatmini ve alt boyutları ile öğretim elemanlarının unvanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Prof. Dr. ve Doç. Dr. olan öğretim elemanlarının ortalama puanlarının daha yüksek olma nedeni, çalışma hayatları boyunca edindikleri tecrübe, Dr. Öğr. Üyesi’ne görece sayıca ders, yayın, araştırma, danışmanlık yapmış olmasından kaynaklanıyor olabilir.

- Çalışmada öğretim elemanlarının bilimsel araştırmaya yönelik etik algısı düzeyleri ile öğretim elemanlarının çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlarda anlamlı farklılığın bulunmamasına rağmen, çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olan öğretim elemanlarının ortalama puanı “5 yıldan az” ve “6-10 yıl” çalışma süresine sahip öğretim elemanlarından daha yüksektir. İş tatmini ve alt boyutları ile öğretim elemanlarının çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olan öğretim elemanları daha az süredir çalışan öğretim elemanlarına görece hem tecrübeleri hem de çalıştıkları sürede oluşturdukları akademik çıktılar (yayın, ders, danışmanlık vb.) ve yer aldıkları akademik ortam (panel, sempozyum, kongre vb.) akademik etik algılarının yüksek olmasının nedeni olarak düşünülebilir.
- Çalışmada öğretim elemanlarının akademik etik algısı ve alt boyutları ve iş tatmini düzeyleri ile öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumun yapısı (devlet/vakıf) arasında anlamlı bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Çalışmada öğretim elemanlarının idari görevinin var olma durumuna göre akademik etik algısı, iş tatmini ve alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Çalışmada idari görevi olan öğretim elemanlarının idari görevlerinin türüne göre akademik etik algısı, iş tatmini düzeyleri ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Öğretim elemanlarının alanı dışında çalışmalar yapma durumu ile öğretim elemanlarının akademik etik değer algısı, iş tatmini ve alt boyutları arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık görülmediği belirlenmiştir.

- Öğretim elemanlarının uluslararası çalışmalar yapma durumu ile akademik etik değer algısı, iş tatmini ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Çalışmada öğretim elemanlarının etik kurulda yer alması ile öğretim elemanlarının bilimsel araştırmaya yönelik ve öğretim sürecine yönelik etik değer algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir. Etik kurulda yer alan öğretim elemanlarının her iki boyuta ait ortalamaları etik kurulda yer almayan öğretim elemanlarına göre daha yüksektir. İş tatmini düzeyleri ve boyutları ile öğretim elemanlarının etik kurulda yer alma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.
- Araştırma grubunun etik konusunda alınan eğitim türüne göre öğretim sürecine yönelik etik algısında anlamlı farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığı oluşturan gruplar, etik konusunda kurs alan öğretim elemanlarıyla, ders, hizmet içi eğitim veya eğitimlerden hepsini birden alan öğretim elemanlarıdır. Ders, kurs ve hizmet içi gibi eğitimlerin hepsini alan öğretim elemanlarının ortalama puanları daha yüksektir.
- Çalışmada tüm katılımcılar için akademik etik değerler ve alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü; iş tatmini ve alt boyutları arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğu ve son olarak akademik etik değerler ile içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ve düşük bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre geliştirilen öneriler aşağıda yer almaktadır.

- Her mesleğe ait etik değerler önemli olduğu gibi akademisyenlik mesleğinde de etik değerler çok önemli olmakla birlikte yapılan çalışmaların sınırlı olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle konuyla ilgili literatüre katkı vermesi açısından çalışmaların yapılması önemlidir.
- Araştırmacı kimliğine sahip olanların, öğrenciler ve toplum üzerindeki etkisi düşünüldüğünde mesleki olarak donanımlı ve etik farkındalığa sahip olmaları önemlidir. Sistemin etik değer ve ilkeleri önemli ve uygulanabilir kılması önem arz etmektedir. Etik bilinci kazandırmak için eğitimin ilk aşamasından itibaren eğitim içerikleri etik ilke ve değerlerle bütünlük teşkil etmeli ve uygulamalı etik değerler eğitimi kapsamalıdır. Nitekim akademik etik ihlalleri kimi zaman bilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Akademik etik konusunda verilebilecek eğitimlerle etik ihlallerin oluşması önlenabilir.
- Öğretim elemanlarının hem eğitimci hem de araştırmacı kimliğinin oluşu hem öğretim faaliyetlerinin hem de bilimsel faaliyetlerinin niteliğini etkilediği yorumu yapılabilir. Bu konuda yapılacak düzenlemelerle kariyer yönelimine göre nitelikli eğitim öğretim faaliyetleri ve öğrenci yetiştirmek ya da kariyerine araştırmacı olarak devam etmek isteyenler için bilimsel üretim yapmaya önem verilmesini sağlayacak kriterler geliştirilebilir.
- Kadın öğretim elemanlarının öğretim sürecine yönelik etik algısı ve akademik etik algısı erkeklere oranla daha yüksektir. Buradan hareketle kadın

akademisyenlerin üniversitelerin etik kurulunda ya da yönetim pozisyonlarında daha fazla yer almasının örgütün etik iklimine katkısının olacağı söylenebilir.

- Erkek öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyleri kadın öğretim elemanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Kadın öğretim elemanlarının iş tatmini düzeylerinin artırılabilmesi için çalıştıkları kurum tarafından iş tatmini düzeylerinin düşmesine sebep olan nedenler tespit edilebilir ve iyileştirmeler sağlanabilir.
- Etik kurulda yer alan öğretim elemanlarının bilimsel araştırmaya yönelik ve çalışılan kuruma yönelik etik algısı etik kurulda yer almayan öğretim elemanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ve elde edilen sonuca göre etik kurulda yer alan öğretim elemanlarının etik kurulda yer almamış öğretim elemanlarına göre akademik etik algısı daha yüksektir. Bu nedenle, öğretim elemanlarının, unvan fark etmeksizin, etik kurullarda yer alması teşvik edilebilir. Öğretim elemanları ve öğrencilerin katılımıyla periyodik etik toplantıları düzenlenebilir ve etik tartışmalar gündemde tutularak konuya ilgi kazandırılabilir.
- Devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarına göre akademik etik değer algısı ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık yoktur fakat devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının akademik etik değer algısı ve iş tatmini düzeyleri daha yüksektir. Akademisyenlerin sahip oldukları bilgi ve becerilerinin etkin kullanımı ve geliştirilmesine olanak tanınmalı, iş tatmini kapsamında özellikle vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının kariyer planlamalarına, kadro problemlerinin çözülmesine yönelik faaliyetlerin geliştirilmesine ve ekonomik gelirlerinin iyileştirilmesine yönelik üniversite yönetimi tarafından motive edilmeleri ve her türlü desteğin verilmesinin önemli olabileceği düşünülebilir.

- Öğretim elemanlarının unvanları arasında iş tatmini düzeylerinde farklılıklar söz konusu olduğundan her düzeyde akademik süreç için, istek, ihtiyaç, beklenti ve etkenlere dikkat edilerek, yönetim uygulama ve politikalar belirleyebilir. Yönetim politikalarında adil uygulamaların akademisyenlerin mesleki motivasyonlarını ve iş tatmini düzeylerini arttıracakı düşünülebilir.
- Araştırma grubunun %41,9'unun etik konusunda eğitim almadıkları anlaşılmıştır bu nedenle akademisyenlik mesleğine başladığı andan itibaren etik konusunda düzenli eğitim verilmesi için çalışmalar yapılabilir. Ayrıca, araştırmanın sonucuna göre, etik konusunda ders, kurs ve hizmet içi eğitimi birlikte alan katılımcıların öğretim sürecine yönelik etik algısının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle ders, kurs, hizmet içi eğitimler, panel, konferans vb. faaliyetler düzenlenerek öğretim elemanlarının bilimsel çalışmalar, kurum içi etik değerler, akademik etik kapsamındaki bilgileri güncel tutulabilir. Ayrıca lisansüstü düzeyinde mesleki etik, araştırma etiği, bilim etiği, iş etiği gibi ders içerikleri hazırlanarak ortak ders olarak Sağlık Yönetimi bölümü başta olmak üzere, gerekirse yüksek lisans ve doktora programları kapsamında ortak ders olarak verilebilir.
- Öğretim elemanlarının iş tatmini düzeylerinin yüksek olması bireysel başarıya ve üniversitenin başarısına olumlu katkı sağlarken iş tatminsizliği zincirleme bir başarısızlık ortaya koyabilir. Bu nedenle iş tatmini düzeylerini negatif yönde etkileyebilecek faktörlerin ortadan kaldırılması, iş tatminini yükseltecek girişimlerde bulunulmasına önem verilebilir. Yöneticiler tarafından iş tatmini düzeyinin düşmesine neden olabilecek durumlar araştırılarak kurum içerisinde önlemler alınmalıdır. İş tatmini düzeyini arttırmak için alınacak önlemlerde akademik personelin demografik değişkenlerin göz önüne alınması gerektiği söylenebilir. Çünkü iş tatminsizliği motivasyon eksikliğine, performans kaybına ve kurumdan uzaklaşmaya kadar varan olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir.

- Öğretim elemanlarının iş tatmini düzeylerinin arttırabilmesine yönelik personelin çalışma ortamı ve fiziki şartlarının daha kaliteli hale getirilmesi çalışmaları yapılabilir. İletişim kanallarının açık olması ve kurumdaki öğretim elemanlarının alınan kararlara katılımı sağlanabilir.

Araştırma kapsamında sunulan genel öneriler de aşağıda sunulmuştur:

- Araştırmadan elde edilen sonuçlar Türkiye’deki üniversitelerde bulunan Sağlık Yönetimi bölümü öğretim elemanlarıyla sınırlıdır. Yurtdışındaki üniversitelerde bulunan Sağlık Yönetimi bölümünde çalışan öğretim elemanlarının akademik etik algısı ve iş tatmini düzeyleri birlikte araştırılarak karşılaştırmalı bir çalışma yapılabilir.
- Öğretim elemanları ile görüşme yöntemiyle nitel veya karma yöntemle bir çalışma yapılarak akademik etiğe yönelik algılarını daha detaylı açıklamak mümkün olabilir.
- Akademik etik konusunda özellikle öğrenciler üzerinde yapılan araştırmalara uluslararası literatürde daha fazla karşılaşılmıştır. Türkiye’de örneklerine az rastlandığı görülmüştür ve akademik etik kapsamında öğrencilerin akademik etik algılarının ölçülebileceği çalışmalar yapılabilir. Öğrenciler eğitim öğretim süreci boyunca öğrendiklerini iş yaşamında uygulamaya geçmektedirler bu nedenle etik konularda daha duyarlı bireyler yetiştirilebilmesi için akademik etik veya meslek etiği eğitimi konusunda daha özenli davranılabilir.
- Araştırmada yalnızca akademik etik algısı ve iş tatmini düzeyleri incelenmiştir, gelecekte yapılacak araştırmalarda akademik liyakat, etik karar verme, örgütsel

etik iklim, örgütsel bağlılık, örgütsel güven vb. değişkenler iş tatmini ve akademik etik ile incelenerek farklı boyutlarda sonuçlar elde edilebilir.

- Araştırma sonuçları Türkiye’deki Sağlık Yönetimi bölümü öğretim elemanları ile sınırlıdır fakat kullanılan ölçekteki ders verme ile ilgili maddeler nedeniyle araştırma görevlileri çalışma kapsamının dışında bırakılmıştır. Araştırma görevlilerinin de çalışmaya dâhil edildiği çalışmalar yürütülebilir.
- Öğretim elemanlarının iş tatmini ve akademik etik algısı düzeylerinin sebeplerini daha iyi belirleyebilmek için araştırmaya daha çok demografik değişken (sosyal aktivite, ders yükü, ücret, iş ortamındaki ilişkiler, üniversitenin sağladığı imkânlar vb.) dâhil edilebilir.
- Öğretim elemanlarının akademik etik algıları ile çalışma hayatlarında uyguladıkları gerçek davranışlar arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların yapılması önerilebilir. Ayrıca öğretim elemanlarının mesleki ahlaki değerlerinin uyumluluğu ve etik dışı davranışların bireysel iş performansına ya da kurumun başarısına etkisini araştıran çalışmalar yapılabilir.

ÖZET

Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Elemanlarının Akademik Etik Algısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Araştırma amacı Türkiye’de Sağlık Yönetimi Bölümü bulunan üniversitelerdeki öğretim elemanlarının akademik etik algısı ve iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi ve akademik etik algısı ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Çalışma evrenini, Sağlık Yönetimi bölümü bulunan üniversitelerdeki öğretim elemanları (araştırma görevlileri hariç) oluşturmaktadır. Evreni tanımlayan veriler 28.05.2021 tarihinde elde edilen “Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi Bölümlere Göre Akademisyen Sayıları” raporundan elde edilmiştir. Rapora göre Sağlık Yönetimi Bölümü’ndeki öğretim elemanı sayısı 380 kişiden oluşmaktadır. Araştırma anketini yanıtlamayı kabul eden 191 kişiden veri toplanmış ve evrenin %50,26’sına ulaşılmıştır.

Çalışmada akademik etik değerler ve alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulunduğu ancak iş tatmini ve boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaşa göre, öğretim elemanlarının öğretim sürecine yönelik etik algısında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Öğretim elemanlarının etik kurula yer alma durumuna göre bilimsel araştırmaya yönelik değerlerde ve öğretim sürecine yönelik değerlerde anlamlı farklılık bulunurken; iş tatmini ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretim elemanlarının unvanlarına göre bilimsel araştırmaya yönelik değerler ortalama puanlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Araştırma grubunun etik konusunda aldıkları eğitimin türüne göre öğretim sürecine yönelik değerler boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Öğretim elemanlarının çalışma süresi, idari görevinin varlığı, idari görevin türü, çalıştıkları kurumun yapısı, alan dışında çalışmalar yapma durumu ve uluslararası çalışmalar yapma durumuna göre akademik etik değer algısı ve alt boyutları ve iş tatmini ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretim elemanlarının medeni durumu ve etik konusunda eğitim alma durumu ile akademik etik değerler ve boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ancak iş tatmininin dışsal tatmin düzeyinde medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada tüm katılımcılar için akademik etik değerler ve alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü; iş tatmini ve alt boyutları arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğu ve son olarak akademik etik değerler ile içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ve düşük bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Akademik Etik, İş Etiği, İş Tatmini

SUMMARY

Evaluation of the Relationship Between Academic Ethics Perception and Job Satisfaction of Health Management Faculty Members

The aim of the research is to determine the academic ethics perception and job satisfaction levels of the academic staff at universities with Health Management Departments in Turkey and to evaluate the relationship between academic ethics perception and job satisfaction levels. The universe of the study consists of academicians (excluding research assistants) at universities with Health Management departments. The data defining the universe were obtained from the "Higher Education Information Management System Number of Academicians by Departments" report obtained on 28.05.2021. According to the report, the number of faculty members in the Health Management Department consists of 380 people. Data were collected from 191 people who agreed to answer the research questionnaire and 50.26% of the population was reached.

In the study, it was concluded that there was a significant difference between academic ethical values and its sub-dimensions, values for the teaching process, and gender, but there was no significant difference between job satisfaction and its dimensions and gender. According to age, there is a significant difference in the ethical perception of the instructors towards the teaching process. While there is a significant difference in the values for scientific research and the teaching process, according to the status of the instructors in the ethics committee; No significant difference was found in job satisfaction and its sub-dimensions. According to the titles of the instructors, there was a significant difference in the mean scores of the values for scientific research. According to the type of education received by the research group on ethics, a significant difference was observed in the dimension of values for the teaching process. There was no significant difference between the academic ethical value perception and sub-dimensions, job satisfaction and sub-dimensions according to the professional time, existence of the administrative duty of the lecturers, the type of administrative duty, the structure of the institution they work, the status of working outside the field and the status of doing international studies. There was no significant difference between the marital status of the instructors and their education on ethics, and academic ethical values and dimensions, but it was concluded that there was a significant difference in the external satisfaction level of job satisfaction compared to marital status.

In the study, there was a strong positive relationship between academic ethics and its sub-dimensions for all participants; It has been determined that there is a positive and strong relationship between job satisfaction and its sub-dimensions, and finally, there is a positive, significant and low relationship between academic ethical values and levels of internal satisfaction, external satisfaction and job satisfaction.

Key Words: Academic Ethics, Business Ethics, Job Satisfaction

KAYNAKLAR

- AK B (2022). Sağlık Yönetimi ile ilgili açılan öncü okullar. Türkiye’de Sağlık Yönetimi: Gelişim, Eğitim, Profesyonelleşme ve Kurumsallaşma. ed. Ramazan Erdem vd. 31-42.Nobel Yayınevi, Ankara.
- AKBABA A, ERENLER E (2011). Etik karar verme ve cinsiyet farklılıkları üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31).
- AKÇA ÜRTÜRK E (2020). Bir özel hastanede örgütsel adalet algısının iş tatmini üzerindeki etkisi. Yüksek lisans tezi. Ankara.
- ALAS C (2019). Kadın akademisyenlerin kariyer engeli ve iş tatmini deneyimleri üzerine fenomenolojik bir araştırma (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- ALİYEV R (2010). Örgüt kültürü ve iş etiği arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- ALTIN Ş (2017). Perakendecilik sektöründeki satış elemanlarının örgütsel bağlılığı, meslek etiği algılamaları, iş tatmini ve tükenmişliği arasındaki ilişkinin incelenmesi.
- AMINE MEA, CHAKOR A, ALAOUI AM (2012). Ethics, relationship marketing and corporate performance: Theoretical analysis through the mediating variables. *International Business Research*, 5(8), 68.
- ANDERSON OW (1985). The history of the graduate program in hospital administration at The University of Chicago: A case of dynamic marginality. *The Journal of health administration education*, 3(2 Pt 2), 5-25.
- ARAR ES (2018). *Akademik personelde kuşaklararası iş etiği algısının işyeri sapma davranışları ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi.
- ARMSTRONG M, TAYLOR S (2017). Armstrong's handbook of human resource management practice (14th ed.). London, UK: Kogan Page Publishers.
- ARNOLDS CA, BOSHOF C (2002). Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory. *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697-719.
- ATİLA E (2014). The relationship between burnout and job satisfaction levels of English teachers and instructors: Ankara Case. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale*.
- AYDIN A, GÖKSEL AG (2020). Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri ve hedef bağlılığı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: spor bilimleri örneği. *Journal of International Social Research*, 13(73).
- AYDIN İ (2016). Akademik etik. Pegem Akademi, Ankara.
- AYDIN İ (2021). Akademik etik. Pegem Akademi, Ankara. 3. Baskı

- BALDWIN RG, LUNCEFORD CJ, VANDERLINDEN KE (2005). Faculty in the middle years: Illuminating an overlooked phase of academic life. *The Review of Higher Education*, **29**(1), 97-118.
- BARIŞ EREN N (2021). Hemşirelik lisans programlarında görev yapan akademisyenlerin duygusal emek düzeyleri ve duygusal emek, iş doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora Tezi. Ankara.
- BASKIN H (2015). Kurumlarda iş etiği ilkelerinin çalışanların gözünde kurumun itibarına etkisi. Yüksek Lisans Tezi.
- BAŞ M (2019). Akademisyenlerdeki iş doyumunun algılanan sosyal destekle ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- BAYKUL Y, GÜZELLER CO (2013). Sosyal bilimler için istatistik SPSS uygulamalı. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- BERGER AJ (1969). The relationship of self-perception and job component perception to overall job satisfaction: A 'self-appropriateness' model of job satisfaction. Available from ProQuest dissertations & theses global. (302436714). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/relationship-self-perception-job-component/docview/302436714/se-2?accountid=8319>.
- BERNSTEIN P (1988). The work ethic: Economics not religion. *Business Horizons*, **31**(3), 8-11.
- BEYAZTEPE N (2016). Sağlık sektöründe iş etiği: Hastanelerde çalışan sağlık personelinin iş etiği algısının belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BILLINGTON R (2003). Living philosophy: An introduction to moral thought. Routledge.
- BLACK B (1999). National culture and high commitment management. *Employee Relations*.
- BOZER A (2016). Üniversite çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve iş performansının araştırılması. Yüksek Lisans Tezi
- BATTON VK, STRITTMATTER C (2013). To cheat or not to cheat? The role of personality in academic and business ethics. *Ethics & Behavior*, **23**(6), 427-444.
- BRUHN JG (2008). Value dissonance and ethics failure in academia: a causal connection? *Journal of Academic Ethics*, **6**(1), 17-32.
- BÜKEN NÖ (2006). Türkiye örneğinde akademik dünya ve akademik etik. *Hacettepe Tıp Dergisi*, **37**(3), 164-170.
- CAN H, AŞAN AZİZOĞLU Ö, MİSKİ AYDIN E (2015). Örgütsel Davranış, Siyasal Kitabevi.
- CARROLL AB (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of management review*, **4**(4), 497-505.
- CASTON RJ, BRAÏTO R (1985). The worker-to-job "fit" hypothesis: Some further evidence. *Work and Occupations*, **12**(3), 269-283.
- CHERRINGTON DJ (1980). The work ethic: Working values and values that work. New York: Amacom.

- CHRISTOPHER CO, OGUNYOMI PO, BADEJO AE (2012). Promoting ethical human resource management practices in work organizations in Nigeria: Roles of HR professionals. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2).
- COHEN JR, PANT LW, SHARP DJ (1998). The Effect of Gender and Academic Discipline Diversity on the Ethical Evaluations, Ethical Intentions and Ethical Orientation Of Potential Public Accounting Recruits. *Accounting Horizons*, 12(3).
- COSIER RA, DALTON DR (1983). Equity theory and time: a reformulation. *Academy of management review*, 8(2), 311-319.
- ÇAM O, AKGÜN E, GÜMÜŞ AB, BİLGE A, KESKİN GÜ (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6(2).
- ÇELİK Y, BARAN M (2017). Çalışanların işletmenin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine yönelik algısı ile iş tatmini arasındaki ilişki ve kimya/boya sektöründe bir araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(1), 63-79.
- ÇELİKKOL MŞ (2017). Etik, iş etiği, özel sektörde ve kamu sektöründe iş etiği (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- ÇEVİK H (2006). Yöneticilerin iş etiği yaklaşımlarının incelenmesi: Kütahya organize sanayi bölgesi'nde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- ÇÖMEZ F (2012). Duygusal zekâ-iş tatmini ilişkisi: Celal bayar üniversitesi akademisyenleri üzerine bir araştırma. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- DAVIS M (1992). Wild professors, sensitive students: A preface to academic ethics. *Social Theory and Practice*, 18(2), 117-141.
- DE GEORGE RT (2005). A history of business ethics. In *Paper delivered at the third biennial global business ethics conference. Santa Clara.*
- DEMİR S, AKBABA A (2018). Akademisyenlerin mesleki motivasyonları ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1256-1286.
- DESHPANDE SP (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 655-660.
- DEWEY J, TUFTS JH (1909). Ethics. Henry Holt And Company, American Science Series. New York. E book: The Project Gutenberg, Release Date:2012. E-text prepared by Adrian Mastronardi. <https://www.gutenberg.org/files/39551/39551-h/39551-h.htm> Erişim Tarihi: 10.02.2021
- DHANAPAL S, SUBRAMANIAM T, VASHU D (2013). Factors affecting job satisfaction among academicians: A comparative study between gender and generations. *International Journal of Management Excellence*, 2(1), 128-139.
- DOĞANER DEMİRTAŞ M (2014). Banka müdürlerinin etik davranışlarının çalışanların iş tatminine ve örgütsel bağlılığına etkileri: İzmir İli Örneği.

- DONALDSON T, DUNFEE TW (1994). Toward a unified conception of business ethics: Integrative social contracts theory. *Academy of management review*, **19**(2), 252-284.
- DUMANLI Y (2013). Çalışanların iş etiği algılamaları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi.
- DURMUŞ B, YURTKORU ES, ÇİNKÖ M (2013). Sosyal bilimlerde SPSS' le veri analizi. *Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.*5. Baskı
- DUYAN M (2019). Dönüşümcü liderliğin iş tatmini üzerine etkisi: Spor bilimleri fakülteleri akademik personeli üzerinde bir uygulama.
- DZHALALOV M (2019). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İbrahim Çeçen Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EKER M, ANBAR A, KARABIYIK L (2007). Job satisfaction of academicians in Turkey and the factors affecting job satisfaction. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, **9**(4), 66-90.
- ELTAN C (2013). Etik, iş etiği ve sağlık hizmetlerinde etik (Çivril devlet hastanesi sağlık personelinde iş etiği algısı). Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ERDEM AR (2013). Üniversite özerkliği: Mali, akademik ve yönetsel açıdan yaklaşım. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, **(2)**, 97-107.
- İZGÜDEN D, ERDEM R (2022). Meslekler sosyolojisi perspektifinden Türkiye’de Sağlık Yöneticiliği. Türkiye’de Sağlık Yönetimi: Gelişim, Eğitim, Profesyonelleşme ve Kurumsallaşma. ed. Ramazan Erdem vd. 125-140.Nobel Yayınevi, Ankara.
- ERDEMLİ Ö (2015). Öğretmenlerin İşten Geri Çekilme Davranışları ve Çalışma Etiği ile İlişkisi. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- ERDİRENÇELEBİ M, FİLİZÖZ B (2019). Meslek etiği ve akademisyenlerin etik değerleri üzerine nicel bir araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, **14**(20), 1228-1258.
- ERTURHAN IŞKIN H, FİLİZÖZ B (2011). İş etiği ve bankacılık sektöründe bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **12**(2), 139-157.
- ERWIN PM (2011). Corporate codes of conduct: The effects of code content and quality on ethical performance. *Journal of Business Ethics*, **99**(4), 535-548.
- EVKAYA C (2019). Lise öğretmenlerinde iş etiği ve iş tatmini algısının karşılaştırmalı analizi: İstanbul İli Pendik İlçesi örneği.
- FILERMAN GL (1981). Varieties of Health Administrator Education. *The Challenge of Administering Health Services: Career Pathways* (1).
- FRAEDRICH J, THORNE DM, FERRELL OC (1994). Assessing the application of cognitive moral development theory to business ethics. *Journal of Business Ethics*, **13**(10), 829-838.
- GEREKAN R (2019). Akademisyen bakış açısıyla iş tatmini ve performans arasındaki ilişki: Batman Üniversitesi örneği. Yüksek Lisans Tezi. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- GİDER Ö (2010). Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi Yönetim*, **21**(65):81-105
- GUI L, BARRIBALL KL, WHILE AE (2009). Job satisfaction of nurse teachers: A literature review. Part II: Effects and related factors. *Nurse Education Today*, **29**(5), 477-487.
- GÜLER B (2014). Akademik gelişim süreci ve akademisyenlerin iş tatmini üzerine karşılaştırmalı bir çalışma: Almanya ve Türkiye örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜNALTAY MM (2018). Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi personelinin hastane bilgi sistemleri konusundaki görüşlerinin değerlendirilmesi. Ankara Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi.
- GÜNDOĞDU B, ÜNAL A, KILINÇ İ (2018). Üniversitelerin iş etiği algıları ve uygulamaları: Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği üzerine bir araştırma. *Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği*, **11**(2), 193-226.
- HAMDİ HUSSEIN ALBAYATI N (2018). Zaman yönetiminin iş tatmini ve tükenmişlik üzerindeki etkisi; Akademisyenler üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- HAMILTON-ATTWELL A (1998). Productivity and work ethics. *Work study*.
- HAMİLCİ F (2014). Örgütsel stres kaynaklarının ve sürekli kaygının iş tatmini üzerine etkisi (SDÜ Kadın akademisyenlerine yönelik bir araştırma). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- HARTMAN LP, DESJARDINS J, MACDONALD C (2014). Business ethics. McGraw-Hill Publishing.
- HERZBERG F, MAUSNER B, SNYDERMANN B (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons.
- HITT MA, BLACK S, PORTER LW (2005). Management. Pearson Educación.
- HOPPOCK R (1935). Job Satisfaction. Harper and Brothers, New York, 47.
- HOUSE RJ, SHANE SA, HEROLD DM (1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, **21**, 203-224.
- <https://en.unesco.org/news/protecting-academic-freedom-relevant-ever> Erişim Tarihi: 26.04.2022
- HUHTALA M, FELDT T, LÄMSÄ AM, MAUNO S, KINNUNEN U (2011). Does the ethical culture of organisations promote managers' occupational well-being? Investigating indirect links via ethical strain. *Journal of Business Ethics*, **101**(2), 231-247.,
- IVANCEVICH JM, MATTESON MT, KONOPASKE R (1990). Organizational behavior and management.
- IVANCEVICH JM, KONOPASKE R, MATTESON MT (2005). Organizational behavior and management. Boston, MA: McGraw-Hill Irwin.
- İYİĞÜN G (2021). The relationship between wellbeing and job satisfaction of instructors in english programs. Master's Thesis. İstanbul.
- JAMES G (2020). Relationship between intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction, and turnover intentions in luxury hotels. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global.

- JONCK P, VAN DER WALT F, SOBAYENI CN (2019). Demographic Predictors of Work Ethics in a South African Sample. *African and Asian Studies*, **18**(4), 325-341.
- JONES C, PARKER M, TEN BOSS R (2005). *Business Ethics: A Critical Approach*. Routledge.
- JORDAN SR (2013). Conceptual clarification and the task of improving research on academic ethics. *Journal of Academic Ethics*, **11**(3), 243-256.
- JOYNER BE, PAYNE D (2002). Evolution and implementation: A study of values, business ethics and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, **41**(4), 297-311.
- KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU <http://etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/02/yuksekokretim-etik-davranis-ilkeleri.pdf> Erişim Tarihi: 25.03.2021
- KARAGÖZ Y (2016). SPSS ve AMOS23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- KARIM F, REHMAN O (2012). Impact of job satisfaction, perceived organizational justice and employee empowerment on organizational commitment in semi-government organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, **3**(4), 92.
- KAYASANDIK AE (2019). Örgüt kültürü ile iş ve yaşam tatmini ilişkisinde örgütsel iletişim doyumunun aracı rolü: akademisyenler üzerinde bir araştırma.
- KEGANS L (2006). A study of the relationship between work experience and occupational work ethic characteristics of baccalaureate nursing students. University of North Texas.
- KHALID S, IRSHAD MZ, MAHMOOD B (2012). Job satisfaction among academic staff: A comparative analysis between public and private sector universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, **7**(1), 126.
- KHAN EA, AQEEL M, RIAZ MA (2014). Impact of Job stress on Job attitudes and Life satisfaction in College Lecturers. *International Journal of Information and Education Technology*, **4**(3), 270.
- KIM NY, MILLER G (2008). Perceptions of the ethical climate in the Korean tourism industry. *Journal of Business Ethics*, **82**(4), 941-954.
- KOCABIYIK NA, TOPÇUOĞLU S (2021). Dil ve Konuşma Terapisi Alanında Çalışmakta Olan Akademisyenlerin Akademik Etik Değerlerinin İncelenmesi. *Dil Konuşma ve Yutma Araştırmaları Dergisi*, **4**(1), 27-52.
- KOH HC, BOO EL'FRED HY (2004). Organisational ethics and employee satisfaction and commitment. *Management Decision*.
- KOPELMAN RE, PROTTAS DJ, DAVIS AL (2008). Douglas McGregor's theory X and Y: Toward a construct-valid measure. *Journal of Managerial Issues*, 255-271.
- KÖKSAL K (2018). Örgüt kültürünün örgütsel adalet algısına etkisinde etik ilkelere ilişkin algıların aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, **14**(2), 479-504.

- KUTLUK FA, ERSOY A (2011). Muhasebe Meslek Üyelerinin Etik Yargı Düzeyleri Üzerine Bir Arastırma/A Research About Ethical Judgment Levels of Accountants. *Ege Akademik Bakis*, **11**(3), 425.
- LANGLOIS CC, SCHLEGELMILCH BB (1990). Do Corporate Codes of Ethics reflect national character? Evidence from Europe and the United States. *Journal of International Business Studies* (Fourth Quarter), 519-536.
- LANE MS (1982). Health Services Administration Education, 1983-85.
- LEE S (2007). Vroom's expectancy theory and the public library customer motivation model. *Library Review*.
- LEWELLYN PAG (1996). Academic perceptions: Ethics in the information systems discipline. *Journal of Business Ethics*, **15**(5), 559-569.
- LOCKE EA, LATHAM GP (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of management review*, **29**(3), 388-403.
- LOCKE EA, LATHAM GP (2006). New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*, **15**(5), 265-268.
- LOCKE J (1997). Locke: political essays. Cambridge University Press.
- LOHER, BT, NOE RA, MOELLER NL, FITZGERALD MP (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of applied psychology*, **70**(2), 280.
- LO B (2009). Resolving ethical dilemmas: a guide for clinicians. Lippincott Williams & Wilkins.
- LÖFSTRÖM E, PYHÄLTÖ K (2017). Ethics in the supervisory relationship: supervisors' and doctoral students' dilemmas in the natural and behavioural sciences. *Studies in Higher Education*, **42**(2), 232-247.
- LUNENBURG FC (2011). Goal-setting theory of motivation. *International journal of management, business, and administration*, **15**(1), 1-6.
- LUTHANS F (1998) Organizational behavior. Singapore: McGraw-Hill.
- MASLOW AH (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, **50**(4), 370.
- MEGLINO BM, RAVLIN EC (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of management*, **24**(3), 351-389.
- MENDEŞ M (2017). Akademisyenlerin iş doyumlarının incelenmesi Bayburt Üniversitesi örneği Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MITCHAM C (2005). Values and valuing. *Encyclopedia of science technology and ethics*. Thomson & Gale.
- MOHD NAZRİ S (2008). Job satisfaction and its associated factors among paramedics working in hospital. Besut Terengganu, Malaysian, *Journal of Medical sciences*, Supplement, 176- 176.
- MOORE GE (1922). Principia Ethica. Cambridge University Press. Release Date: 2016. E book: The Project Gutenberg. <https://www.gutenberg.org/files/53430/53430-h/53430-h.htm> Erişim Tarihi: 11.02.2021

- MERTON RK (1940). Fact and factitiousness in ethnic opinionnaires. *American Sociological Review*, 5(1), 13-28.
- NALBANTOĞLU CB (2012). Yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin örgütsel bağlılığının iş tatminine etkisi: Plato Meslek Yüksekokulu, Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu, Beykent Üniversitesi saha araştırması (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- NIZAM S, RUZAINY MN, SARAH S, SYAFNA S (2016). The relationship between work ethics and job performance. *International Conference on Business and Economics* (Vol. 3, pp. 21-23).
- NIZAMIEVA D (2001). Örgütlerde Sosyal Sorumluluk ve İş Etiği (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi).
- NYSTROM PC (1990). Differences in moral values between corporations. *Journal of Business Ethics*, 9(12), 971-979.
- OLDHAM GR, HACKMAN JR (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of organizational behavior*, 31(2-3), 463-479.
- O'SULLIVAN P, SMITH M, ESPOSITO M (2012). *Business ethics: A critical approach: integrating ethics across the business world*. Taylor & Francis Group.
- OWEN PR, ZWAHR-CASTRO J (2007). Boundary issues in Academia: student perceptions of faculty-student boundary crossing. *Ethics & Behavior*, 17(2), 117-129.
- ÖZATA M, KARASU E (2022). Sağlık Yönetimi ile ilgili eğitim programları. Türkiye’de Sağlık Yönetimi: Gelişim, Eğitim, Profesyonelleşme ve Kurumsallaşma. ed. Ramazan Erdem vd. 83-124. Nobel Yayınevi, Ankara.
- ÖZCAN M, BALCI Y (2016). Akademisyenlerin araştırma ve yayın etiğine ilişkin düşünceleri. *İş Ahlakı Dergisi*, 9(1), 91-111.
- ÖZDEMİR S (2019). Türkiye’de ebelik lisans düzeyinde etik eğitimin ve öğrencilerin etik durumunun değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi.
- ÖZDEVECİOĞLU M, AKSOY MS (2005). Organizasyonlarda sabotaj: Türleri, amaçları, hedefleri ve yönetimi.
- ÖZER A (2015). Öğretim elemanlarının iş etiği algısı ve iş tatmini ilişkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adana.
- ÖZYER K, AZİZOĞLU Ö (2010). Demografik değişkenlerin kişilerin etik tutumları üzerindeki etkileri. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.
- PAINTER MORLAND M (2008). *Business ethics as practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- PARDEE RL (1990). Motivation theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation.

- PARKER M (1998). Business ethics and social theory: Postmodernizing the ethical. *British Journal of Management*, (9).
- PEHLİVANLI EA (2019). Akademik etik değerlerin işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali ile ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.
- PETERSON N, GONZALEZ R (2000). The role of work in people's lives: Applied career counseling and vocational psychology. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- PETTIJOHN C, PETTIJOHN L, TAYLOR AJ (2008). Salesperson perceptions of ethical behaviors: Their influence on job satisfaction and turnover intentions. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 547–557.
- PIERCE B, SWEENEY B (2010). The relationship between demographic variables and ethical decision making of trainee accountants. *International journal of auditing*, 14(1), 79-99.
- PLUNKET WR, ATTNER RF (1992). Introduction to Management. *PWK-Kent Publishing Company*.
- POPOOLA IT, GARNER B, AMMETER A, KREY N, BEU AMMETER D, SCHAFER S (2017). How does ethics institutionalization reduce academic cheating? *Journal of Education for Business*, 92(1), 29-35.
- PUPOVAC V, PRIJIC-SAMARŽIJA S, PETROVEČKIM (2017). Research misconduct in the Croatian scientific community: a survey assessing the forms and characteristics of research misconduct. *Science and engineering ethics*, 23(1), 165-181.
- PUTRANTA MP (2020). Attitudes toward a code of ethics: a comparison between academic and non-academic staff. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 35(2), 243-257.
- RAMAN V, RAMLOGAN S (2020). Academic integrity and the implementation of the honour code in the clinical training of undergraduate dental students. *International Journal for Educational Integrity*, 16(1), 1-20.
- RESNIK DB (2011). Scientific research and the public trust. *Science and engineering ethics*, 17(3), 399-409.
- ROBBINS SP (1998). Organizational behavior: *Concepts, controversies, applications*. Prentice-Hall.
- ROBBINS SP (2005). Organizational Behavior. 11th ed. Pearson Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- ROBERTS JA, COULSON KR, CHONKO LB. (1999). Salesperson perceptions of equity and justice and their impact on organizational commitment and intent to turnover. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 7(1), 1-16. doi:10.1080/10696679.1999.11501815.
- SAAT MM, JAMAL NM, OTHMAN ANIZA (2004). Lecturers' and students' perceptions on ethics in academia and lecturer-student interaction. *Research Management Centre, Universiti Teknologi Malaysia*.

- SADEGHI A, ZAIDATOL ALP, HABIBAH E, FOO SF (2012). Demographic analysis on academic staff's job satisfaction in Malaysian research universities. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, **20**.
- SAKIRU OK, ISMAIL IA, SAMAH BA, BUSAYO AT (2017). Influence of demographic variable on job satisfaction among academicians in public universities. *International Journal of Innovative Business Strategies*, **3**(1), 127-135.
- SARIYILDIZ AY (2019). Örgütsel bağlılık ile iş etiği arasındaki ilişkinin sağlık çalışanları tarafından değerlendirilmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **8**(2), 116-130.
- SARVAN F (1995). Gelişmiş ülkelerde ve Türkiye’de sağlık hizmetleri yöneticiliği meslek ve eğitimi. *Seçim Hikmet, Hastane İşletmeciliği (Seçme Yazılar)*, Anadolu Üniversitesi Yayını, **(845)**.
- SARVAN F (2022). Sağlık Yönetimi Alanının Doğuşu ve Türkiye’ye Girişi. Türkiye’de Sağlık Yönetimi: Gelişim, Eğitim, Profesyonelleşme ve Kurumsallaşma. ed. Ramazan Erdem vd.1-14.Nobel Yayınevi, Ankara.
- SCHULTZ R, ALTON CJ (1976). Management of Hospitals. New York, Mc Graw Hill Book Company.
- SEVİM O (2014). Akademik etik değerler ölçeğinin geliştirilmesi: Güvenirlilik ve geçerlilik çalışması. *Electronic Turkish Studies*, **9**(6).
- SEYREK E (2014). İş etiğinin iş tatminine etkisi: Gümüşhane kamu kurumları çalışanları örneği. Yüksek Lisans Tezi.
- SHAH J, LACAZE D (2018) Moderating role of Cognitive Dissonance in the relationship of Islamic work ethics and Job Satisfaction, Turnover Intention & Job Performance. In *29ème Congrès AGRH 2018*.
- SHAMOO AE. RESNIK DB (2009). *Responsible conduct of research*. Oxford University Press.
- SHARMA RD, JYOTI J (2009). Job satisfaction of university teachers: an empirical study. *Journal of Services Research*, **9**(2).
- SHUKLA A, SRIVASTAVA R (2016). Influence of ethical ideology and socio-demographic characteristics on turnover intention: A study of retail industry in India. *Cogent Business & Management*, **3**(1), 1238334.
- SİĞRİ Ü, GÜRBÜZ S (2014). Örgütsel davranış. *İstanbul: Beta Yayınları*.
- SINGH M, BHATTACHARJEE A (2020). A study to measure job satisfaction among academicians using Herzberg’s theory in the context of Northeast India. *Global Business Review*, **21**(1), 197-218.
- SPANGENBERG HH, THERON C (2004). Development of a questionnaire for assessing work unit performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, **30**(1), 19-28.
- SPARROW PR, CHANDRAKUMARA A, PARERA N (2010). Impact of Work Values and Ethics on Citizenship and Task Performance in Local and Foreign Invested Firms: A Test in a Developing Country

- Context.11th. International Human Resource Management Conference, Birmingham, UK: Aston Business School.
- SPECTOR PE (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences (Vol. 3). Sage publications.
- SROKA W, SZÁNTÓ R (2018). Corporate social responsibility and business ethics in controversial sectors: Analysis of research results. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, **14**(3), 111-126.
- STAMPS P (1997). Nurses and Work Satisfaction: An Index for Measurement (2nd ed.). Health Administration Press, Chicago.
- STATT D (2004). The Routledge Dictionary of Business Management. Third edition, Routledge Publishing.
- SWADIA BU, PATEL J (2019). A Study of Job Satisfaction of Academicians. *Journal of Management and Strategy*, **10**(5), 40-47.
- TATLI KALAYCI F (2019). Algılanan kurumsal itibarın, iş tatmini, görev performansı ve örgütsel bağlılığa etkisi: Eğitim sektörü çalışanları üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TEN BOSS, R (2003). Business ethics, accounting and the fear of melancholy. *Organization*, **10**(2), 267-285.
- TORLAK Ö, ERDOĞMUŞ N (2018). İş Ahlakı: Tanımı, Temelleri, Kapsamı ve Sınırları içinde: Temelleri ve Uygulamalarıyla İş Ahlakı, edt. ERDOĞMUŞ N, TORLAK Ö, TİRYAKİ KB. İgiad Yayınları, İstanbul.
- VERSCHOOR CC (1998). A study of the link between a corporation's financial performance and its commitment to ethics. *Journal of Business ethics*, **17**(13), 1509-1516.
- VEYSİKARANİ D (2018). Akademisyenlerin iş doyumu ve tükenmişlik seviyelerinin çok değişkenli istatistiksel yöntemlerle analizi: Devlet ve özel üniversitelerin karşılaştırması.
- VISWESVARAN C, DESHPANDE SP, JOSEPH J (1998). Job satisfaction as a function of top management support for ethical behavior: A study of Indian managers. *Journal of Business Ethics*, **17**(4), 365-371.
- VITELL SJ, DAVIS DL (1990). Ethical beliefs of MIS professionals: The frequency and opportunity for unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, **9**(1), 63-70.
- WALSH PR (2011). Creating a “values” chain for sustainable development in developing nations: Where Maslow meets Porter. *Environment, Development and Sustainability*, **13**(4): 789-805.
- WEISS DJ, DAWIS RV, ENGLAND GW, LOFQUIST LH (1964). Construct validation studies of the Minnesota Importance Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*.
- WILLIAMS LJ, HAZER JT (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of applied psychology*, **71**(2), 219.
- WILLIAMS S, LUTHANS F (1992). The impact of choice of rewards and feedback on task performance. *Journal of Organizational Behavior*, **13**(7), 653-666.

- WOOD G (2000). A cross cultural comparison of the content of codes of ethics: USA, Canada and Australia. *Journal of Business Ethics*, **25**, 287-298
- YALÇINKAYA BS (2019). Hemşire akademisyenlerin akademik etik değerlerinin ve eleştirel düşünme düzeylerinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sivas.
- YANKELOVICH D, IMMERWAHR J (1984). Putting the work ethic to work. *Society*, **21**(2), 58-76.
- YÖKATLAS, 2020. <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10238> Erişim Tarihi: 15.03.2021
- YÜCEL R, ÇİFTÇİ GE (2012). İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı. *İş Ahlakı Dergisi*, **5**(9), 131-161.



EKLER

Ek 1. Anket Formu

Ek 2. Ölçek İzinleri

Ek 3. Etik Kurul İzin Belgesi

Ek 4. Hipotez Red/Kabul Tablosu



EK 1. Anket Formu

Değerli Katılımcılar,

Bu çalışma “Sağlık Yönetimi Bölümü’ndeki Öğretim Elemanlarının İş Etiği Algısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” başlıklı tez çalışmasında veri toplama aracı olarak hazırlanmış olup cevaplar, araştırmacının amacı dışında kullanılmayacaktır. Ankette yer alan sorulara içtenlikle ve hiçbir soruyu atlamadan yanıt vermeniz, araştırmanın bilimsel geçerliliği ve güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Katılım ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyet: K: ☐ E: ☐
2. Yaş: (.....)
3. Medeni Durum: Evli: ☐ Bekar: ☐
4. Unvan: Prof. Dr.: ☐ Doç. Dr.: ☐ Dr. Öğr. Üyesi: ☐
Öğr. Gör.: ☐ Arş. Gör.: ☐
5. Çalışılan Üniversitenin Yapısı: Devlet: ☐ Vakıf: ☐
6. Ne kadar süredir bu fakültede çalışıyorsunuz?
1 yıldan az ☐ 1 – 5 yıl ☐ 6 – 10 yıl ☐ 11– 15 yıl ☐
16 – 20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri ☐
7. İdari pozisyonunuz var mı? Var ☐ Yok ☐
Var ise aşağıdakilerden hangisidir?
Rektör ☐ Rektör Yrd. ☐
Dekan ☐ Dekan Yrd. ☐
Enstitü Müdürü ☐ Enstitü Mdr. Yrd. ☐
Bölüm Başkanı ☐ Anabilim Dalı Başkanı ☐

Diğer ise lütfen burada belirtiniz: (.....)

8. Alanınız dışında başka disiplinler ile çalışmalar yapıyor musunuz?

Hiç ☐ Nadiren ☐ Ara Sıra ☐ Sıklıkla ☐

9. Uluslararası iş birliği içeren çalışmalar yapıyor musunuz?

Hiç ☐ Nadiren ☐ Ara Sıra ☐ Sıklıkla ☐

10. Etik kurullarda yer aldınız mı?

Evet ☐ Hayır ☐

11. Etik konusunda özel bir eğitim aldınız mı? (Birden fazla seçebilirsiniz)

Almadım ☐ Aldım: ☐ Ders ☐ Kurs ☐ Hizmet içi eğitim ☐



AKADEMİK ETİK DEĞERLER ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Etik Değerler					
1. Faydalandığım kaynakları ilgili raporumda kesinlikle belirtirim.					
2. Başka araştırmacıların görüşlerini <u>kaynak göstermeksizin</u> kendi görüşüm olarak yazabilirim.					
3. Herhangi bir konudaki araştırmamı alt başlıklara bölerek bunların her birini ayrı bir rapor olarak (bağımsız araştırma gibi) yayımlarım.					
4. Araştırmamın istatistiksel sonuçları beklediğim yönde çıkmadığında verilerde değişiklik yaparak istediğim sonucu elde edebilirim.					
5. Bir kaynağa ulaşamasam dahi, alıntı yapılmış gibi kaynakçama ekleyebilirim.					
6. Yararlanılan kaynaktan bir kez alıntı yaptıktan sonra, ikinci kez kaynak göstermeksizin sınırsız alıntı yapabilirim.					
Çalışılan Kuruma Yönelik Etik Değerler					
7. Kurum içindeki kurul, komite ya da komisyonlara alanımla ilgili konularda yardımcı olmaya çalışırım.					
8. Kurum içindeki toplumsal, kültürel ya da bilimsel etkinliklerin bana akademik açıdan katkı sağladığını düşünürüm.					
9. Projelere katılmamda bu projelerin ekonomik getirileri belirleyicidir.					
10. Kurumdaki işe alma, işten çıkarma ya da görevde yükseltme süreçlerini yürütürken liyakat esaslarını gözetirim (süreçlerde görev alıyor olsaydım liyakat esaslarını gözetirdim).					
11. Projelere teçhizat (ekipman) eksikliklerimi tamamlamak için katılırım.					
12. Çalıştığım kurumun tüm personeline saygılı davranırım.					
13. Kurumun kaynaklarını özenli, etkili ve verimli kullanırım.					
14. Kurumumdaki asli görevim dışındaki görevlendirmeleri angarya olarak görürüm.					
Öğretim Sürecine Yönelik Etik Değerler					
15. Derslerimi belirlenmiş içeriğe göre yürütürüm.					
16. Derslerimi ders programında belirtilen gün ve saatte yaparım.					
17. Sınavlarımı sınav programında belirtilen gün ve saatte yaparım.					
18. Ders planını, tüm öğrencilerin ulaşabileceği ortamlarda paylaşıyorum.					
19. Sınav kâğıtlarını zamanında okur ve ilan ederim.					

20. Öğrencilerin dil, din, ırk, cinsiyet gibi özellikleri onlarla ilgili görüşlerimi etkilemez.					
21. Öğrencilerin araştırmalarını, düşüncelerini özgürce paylaşabilecekleri demokratik ortamlar oluştururum.					
22. Girdiğim derslerle ilgili değerlendirme kriterlerimi açık bir şekilde öğrencilerle paylaşıyorum.					
23. Öğrencilerin başarı durumlarını tarafsız bir şekilde değerlendiririm.					
24. Öğrencilerimi bilimsel araştırmalara katılmaları için zorlamam.					
25. Araştırmalarımın destek veren öğrencilerin isimlerini araştırma raporumda belirtirim.					
26. Öğrencilerle ilişkilerimi mesleki profesyonellik sınırları çerçevesinde kurarım.					
27. Akademik çalışmalarımın etik ilkelere göre davranarak öğrencilerime model olmaya çalışırım.					
28. Öğrencilerin hassas oldukları konularla ilgili konuşurken onları incitmemeye çalışırım.					

MİNNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ	Hiç Tatmin Etmiyor	Pek Tatmin Etmiyor	Kararsızım	Oldukça Tatmin Ediyor	Kesinlikle Tatmin Ediyor
1. İşimin beni meşgul etme derecesi					
2. Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
3. İşimin bana sağladığı kendi kendime çalışabilme					
4. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulma					
5. İşim dâhilinde zaman zaman farklı şeylerle meşgul olabilme imkânı					
6. Yaptığım işe karşılık aldığım ücret					
7. Toplumda, işim sayesinde bir yer edinme imkânı					
8. Bu işte ilerleme imkânım					
9. Amirimin (üstüm konumundaki kişinin) elemanlarına karşı gösterdiği davranış tarzı					
10. İşimde kendi kararımı verme özgürlüğü					
11. Amirimin karar verme konusundaki yeterliliği					
12. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
13. Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
14. Fiziksel çalışma koşulları					
15. Sürekli bir işe sahip olma imkânı (iş güvencesi) ...					
16. Çalışma arkadaşlarımla uyumu / geçimliliği					
17. Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
18. Başarılı bir şekilde yaptığım bir iş için aldığım övgü					
19. Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
20. İşimden elde ettiğim başarı duygusu					

Ek 2. Ölçek İzinleri

Re: Akademik Etik Değerler Ölçeği Ksa Form

Edib Ali Pehlivanlı
30 Temmuz 2021 Cuma 21:48
Kime: Siz

Sayın Gözde Tetik,
Sevim (2014) tarafından geliştirilen ve tarafıma kısaltılmış formu ularlanmış olan Akademik Etik Değerler ölçeğini kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla,
Dr. Edib Ali PEHLIVANLI

On Fri, Jul 30, 2021 at 9:56 AM Gözde Tetik
Sayın Edib Ali hocam merhaba,

Ben Ankara Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Bölümünde Tezli Yüksek Lisans yapmaktayım. Sağlık Yönetimi bölümündeki akademik personelin iş etiği algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla tezimi hazırlayacağım. Çalışma kapsamında Sevim (2014)'ün geliştirdiği, sizin de kısaltılmış formu olarak ularladığınız ve geçerlik-güvenirlik çalışmasını yaptığınız Akademik Etik Değerler Ölçeği'nden izniniz olursa yararlanmak istiyorum.

← Re: Akademik Etik Değerler Ölçeği

A
Atauni
29.07.2021 Per 18:16
Kime: Siz

Gözde Hocam ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim. Selamlar...
Oğuzhan Sevim

iPhone'umdan gönderildi

Sayın Oğuzhan hocam merhaba,

Ben Ankara Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Bölümünde tezli yüksek lisans yapmaktayım. Sağlık Yönetimi bölümündeki akademik personelin iş etiği algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla hazırlayacağım tezimde izniniz olursa "Akademik Etik Değerler Ölçeği"nden yararlanmak istiyorum.

Bilgilerinize sunar, yanıtınızı beklerim.

Teşekkürler
İyi çalışmalar dilerim.
Saygılarımla.

← Re: Minnesota İş Tatmini Ölçeği

AB

Aslı Baycan
30.07.2021 Cum 00:04
Kime: Siz

Kullanabilirsiniz

iPhone'umdan gönderildi

↶ ↷ → ...

Sayın Aslı hanım merhaba,

Ben Ankara Üniversitesi Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı Sağlık Yönetimi Bölümünde tezli yüksek lisans yapmaktayım. Sağlık Yönetimi bölümündeki akademik personelin iş etiği algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla hazırlayacağım tezimde izniniz olursa Türkçe uyarlamasını yaptığınız "Minnesota İş Tatmini Ölçeği"nden yararlanmak istiyorum.

Bilgilerinize sunar, yanıtınızı beklerim.

Teşekkürler
İyi çalışmalar dilerim.
Saygılarımla.

Ek. 3. Etik Kurul İzin Belgesi



GİZLİ

T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : 56786525-050.04.04 / 236893
Konu : Etik Kurul Kararı Hakkında

07. 09. 2021

Sayın Gözde TETİK
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

İlgi: 16/06/2021 tarihli başvurunuz.

"Sağlık Yönetimi Bölümü'ndeki Öğretim Elemanlarının İş Etiği Algısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi" başlıklı tezi ile ilgili olarak Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 23/08/2021 tarihli toplantısında alınan 12/142 sayılı kararın bir örneği ilişikte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Ercan BAYAZITLI
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER:
Karar Örneği (1 sayfa)

GİZLİ

Ankara Üniversitesi Rektörlüğü 06100 - Tandoğan/ANKARA
Telefon : 0 (312) 60 40 / 2101
Faks : 0 (312) 212 60 49

Ayrıntılı Bilgi İçin

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ALT ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 23/08/2021
Toplantı Sayısı : 12
Karar Sayısı : 142

142-Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı öğretim üyesi **Prof. Dr. Afsun Ezel Esatoğlu**'nun danışmanlığını yaptığı, yüksek lisans öğrencisi **Gözde Tetik**'in, "Sağlık Yönetimi Bölümü'ndeki Öğretim Elemanlarının İş Etiği Algısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi" başlıklı tezi ile ilgili 16/06/2021 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Yapılan görüşmeler ve incelemeler sonucunda, **Prof. Dr. Afsun Ezel Esatoğlu**'nun danışmanlığını yaptığı, yüksek lisans öğrencisi **Gözde Tetik**'in, "Sağlık Yönetimi Bölümü'ndeki Öğretim Elemanlarının İş Etiği Algısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi" başlıklı tezi ile ilgili COVID-19 salgını nedeniyle; çalışma takviminiz de dâhil araştırmanızda oluşabilecek tüm değişikliklerin Etik Kurulumuza yazılı olarak bildirilmesi, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

Ek. 4. Hipotez Red/Kabul Tablosu

Hipotez Red/Kabul Tablosu		
HİPOTEZLER	KABUL	RED
H1a. Araştırma grubunun cinsiyetine göre akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H1b. Araştırma grubunun cinsiyetine göre akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H1c. Araştırma grubunun cinsiyetine göre akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	X	
H1d. Araştırma grubunun cinsiyetine göre akademik etik algısı, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	X	
H1e. Araştırma grubunun cinsiyetine göre iş tatmini boyutlarından içsel tatmini, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H1f. Araştırma grubunun cinsiyetine göre iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H1g. Araştırma grubunun cinsiyetine göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H2a. Araştırma grubunun yaşına göre akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H2b. Araştırma grubunun yaşına göre akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H2c. Araştırma grubunun yaşına göre akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	X	
H2d. Araştırma grubunun yaşına göre akademik etik algısı, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H2e. Araştırma grubunun yaşına göre iş tatmini boyutlarından içsel tatmini, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H2f. Araştırma grubunun yaşına göre iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H2g. Araştırma grubunun yaşına göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H3a. Araştırma grubunun medeni durumuna göre akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H3b. Araştırma grubunun medeni durumuna göre akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H3c. Araştırma grubunun medeni durumuna göre akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H3d. Araştırma grubunun medeni durumuna göre akademik etik algısı, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H3e. Araştırma grubunun medeni durumuna göre iş tatmini boyutlarından içsel tatmini, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H3f. Araştırma grubunun medeni durumuna göre iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	X	
H3g. Araştırma grubunun medeni durumuna göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H4a. Araştırma grubunun unvanına göre akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	X	
H4b. Araştırma grubunun unvanına göre akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H4c. Araştırma grubunun unvanına göre akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H4d. Araştırma grubunun unvanına göre akademik etik algısı, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H4e. Araştırma grubunun unvanına göre iş tatmini boyutlarından içsel tatmini, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H4f. Araştırma grubunun unvanına göre iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H4g. Araştırma grubunun unvanına göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak		X

anlamli farklilik gostermektedir.		
H5a. Arastirma grubunun calistigi universitenin yapısına göre akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H5b. Arastirma grubunun calistigi universitenin yapısına göre akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H5c. Arastirma grubunun calistigi universitenin yapısına göre akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H5d. Arastirma grubunun calistigi universitenin yapısına göre akademik etik algısı, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H5e. Arastirma grubunun calistigi universitenin yapısına göre iş tatmini boyutlarından içsel tatmini, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H5f. Arastirma grubunun calistigi universitenin yapısına göre iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H5g. Arastirma grubunun calistigi universitenin yapısına göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H6a. Arastirma grubunun çalışma süresine göre akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H6b. Arastirma grubunun çalışma süresine göre akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H6c. Arastirma grubunun çalışma süresine göre akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H6d. Arastirma grubunun çalışma süresine göre akademik etik algısı, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H6e. Arastirma grubunun çalışma süresine göre iş tatmini boyutlarından içsel tatmini, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H6f. Arastirma grubunun çalışma süresine göre iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H6g. Arastirma grubunun çalışma süresine göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H7a. Arastirma grubunun idari pozisyonunun varlığına göre akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H7b. Arastirma grubunun idari pozisyonunun varlığına göre akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H7c. Arastirma grubunun idari pozisyonunun varlığına göre akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H7d. Arastirma grubunun idari pozisyonunun varlığına göre akademik etik algısı, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H7e. Arastirma grubunun idari pozisyonunun varlığına göre iş tatmini boyutlarından içsel tatmini, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H7f. Arastirma grubunun idari pozisyonunun varlığına göre iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H7g. Arastirma grubunun idari pozisyonunun varlığına göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H8a. Arastirma grubunun idari görev dağılıma göre akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H8b. Arastirma grubunun idari görev dağılıma göre akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H8c. Arastirma grubunun idari görev dağılıma göre akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H8d. Arastirma grubunun idari görev dağılıma göre akademik etik algısı, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H8e. Arastirma grubunun idari görev dağılıma göre iş tatmini boyutlarından içsel tatmini, istatistiksel olarak anlamli farklilik gostermektedir.		X
H8f. Arastirma grubunun idari görev dağılıma göre iş tatmini boyutlarından dışsal		X

tatmini istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		
H8g. Araştırma grubunun idari görev dağılıma göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H9a. Araştırma grubunun alan dışı çalışmalar yapma durumuna göre akademik etik algısı boyutlarından alt bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H9b. Araştırma grubunun alan dışı çalışmalar yapma durumuna göre akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H9c. Araştırma grubunun alan dışı çalışmalar yapma durumuna göre akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H9d. Araştırma grubunun alan dışı çalışmalar yapma durumuna göre akademik etik algısı, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H9e. Araştırma grubunun alan dışı çalışmalar yapma durumuna göre iş tatmini boyutlarından içsel tatmini, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H9f. Araştırma grubunun alan dışı çalışmalar yapma durumuna göre iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H9g. Araştırma grubunun alan dışı çalışmalar yapma durumuna göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H10a. Araştırma grubunun uluslararası çalışmalar yapma durumuna göre akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H10b. Araştırma grubunun uluslararası çalışmalar yapma durumuna göre akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H10c. Araştırma grubunun uluslararası çalışmalar yapma durumuna göre akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H10d. Araştırma grubunun uluslararası çalışmalar yapma durumuna göre akademik etik algısı, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H10e. Araştırma grubunun uluslararası çalışmalar yapma durumuna göre iş tatmini boyutlarından içsel tatmini, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H10f. Araştırma grubunun uluslararası çalışmalar yapma durumuna göre iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H10g. Araştırma grubunun uluslararası çalışmalar yapma durumuna göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H11a. Araştırma grubunun etik kurulda yer alma durumuna göre akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	X	
H11b. Araştırma grubunun etik kurulda yer alma durumuna göre akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	X	
H11c. Araştırma grubunun etik kurulda yer alma durumuna göre akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H11d. Araştırma grubunun etik kurulda yer alma durumuna göre akademik etik algısı, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H11e. Araştırma grubunun etik kurulda yer alma durumuna göre iş tatmini boyutlarından içsel tatmini, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H11f. Araştırma grubunun etik kurulda yer alma durumuna göre iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H11g. Araştırma grubunun etik kurulda yer alma durumuna göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H12a. Araştırma grubunun etik konusunda eğitim alma durumuna göre akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H12b. Araştırma grubunun etik konusunda eğitim alma durumuna göre akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H12c. Araştırma grubunun etik konusunda eğitim alma durumuna göre akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H12d. Araştırma grubunun etik konusunda eğitim alma durumuna göre akademik etik algısı, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H12e. Araştırma grubunun etik konusunda eğitim alma durumuna göre iş tatmini		X

boyutlarından içsel tatmini, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		
H12f. Araştırma grubunun etik konusunda eğitim alma durumuna göre iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	X	
H12g. Araştırma grubunun etik konusunda eğitim alma durumuna göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H13a. Araştırma grubunun etik konusunda aldıkları eğitimin türüne göre akademik etik algısı alt boyutlarından bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H13b. Araştırma grubunun etik konusunda aldıkları eğitimin türüne göre akademik etik algısı alt boyutlarından çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H13c. Araştırma grubunun etik konusunda aldıkları eğitimin türüne göre akademik etik algısı alt boyutlarından öğretim sürecine yönelik değerler boyutu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	X	
H13d. Araştırma grubunun etik konusunda aldıkları eğitimin türüne göre akademik etik algısı, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H13e. Araştırma grubunun etik konusunda aldıkları eğitimin türüne göre iş tatmini boyutlarından içsel tatmini, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H13f. Araştırma grubunun etik konusunda aldıkları eğitimin türüne göre iş tatmini boyutlarından dışsal tatmini istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H13g. Araştırma grubunun etik konusunda aldıkları eğitimin türüne göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.		X
H14. Araştırma grubunun akademik etik değer algısı ve iş tatmini arasında ilişki vardır.	X	