

**YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ETİK KODLARI MODELİNİN
ÜNİVERSİTELERDEKİ UYGULAMALARININ PAYDAŞ GRUPLARI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA¹**

*THE IMPACT OF THE APPLICATION OF THE “ACADEMIC INSTITUTIONS
ETHICS CODE MODEL” IN UNIVERSITIES ON STAKEHOLDER GROUPS: A
RESEARCH*

Saim ALTAY*, Oğuzhan AYDEMİR**

*Geliş Tarihi: 16.04.2021
(Received)*

*Kabul Tarihi: 06.06.2022
(Accepted)*

ÖZ: Etik kavramı, son yıllarda yaşamın her alanında olduğu gibi akademik alanda da özellikle sıkça vurgulanmakta ve dile getirilmektedir. İçinde yer aldığımız dünyada, araştırma ve uygulama faaliyetlerinin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için etik kodlara (kurallara) ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca etik kodların bireysel, toplumsal ve kurumsal ilişkilerin geliştirilebilmesi bakımından önemi büyüktür. Çalışmada etik kodların (kuralların) devlet üniversitelerinin paydaş gurupları ile olan ilişkileri üzerindeki etkinliğinin Etik Etkisini Geliştirme Modeli çerçevesinde analiz edilmesi amaçlanmıştır. Son olarak, Etik Etkisini Geliştirme Modeli'nin boyutları bazında devlet üniversitelerinde etik kodların etkililiğini ölçmeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Yükseköğretim Kurumları içerisinde yer alan devlet üniversiteleri, araştırmanın kapsamını oluşturmuştur. Araştırmada 393 akademik ve idari personeli kapsayan anket çalışması ile toplanan veriler SPSS (20.0) programında analiz edilmiştir. Devlet üniversitelerinde uygulanan ankette kullanılan ölçek için öncelikle güvenilirlik analizi açısından Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Ölçek boyutları, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Welch Testi ile üniversiteler arasında oluşan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Farklılık kaynakları araştırması için Bonferroni, Scheffe, LSD ve Tamhane's testleri uygulanarak karar verilmiştir. Etik Etkisini Geliştirme Modeli'ne göre; ankete katılan devlet üniversitelerinin modelin boyutları bazında değerlendirilmesi yapılarak gerçekleştirilen test sonuçlarına göre geliştirilen hipotezlerden dokuzu doğrulanmış ve diğer üçü ise doğrulanamamıştır. Araştırma kapsamındaki 23 üniversitenin etik kodlarının, üniversitenin (3 boyutu dışında) diğer tüm ilişkilerini olumlu etkilediği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Meslek Etiği, Etik Kod, Üniversitelerin Etik Kodları

ABSTRACT: The concept of ethics has been emphasized and cited frequently in the academic field as in all areas of life in recent years. In the world we live in, ethical codes

¹Bu çalışma, Prof. Dr. Oğuzhan AYDEMİR danışmanlığında Dr. Saim ALTAY tarafından Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlanmış 657345 tez numaralı doktora tezinden türetilmiştir.

* Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, saimaltay@nku.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5053-9264.

** Prof. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, oguzhanaydemir@nku.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1404-9000

(rules) are necessary for the successful execution of research and application activities. In addition, ethical codes are of great importance for the development of individual, social and institutional relations. The aim of the study is to analyze the effectiveness of ethical codes (rules) on the relations of state universities with stakeholder groups within the framework of the Development Model of Ethical Effectiveness. Finally, a study has been conducted based on the dimensions of the Development Model of Ethical Effectiveness to measure the effectiveness of ethical codes in state universities. State universities, which are among Higher Education Institutions, constituted the scope of the research. In the research, the data collected by the questionnaire covering 393 academic and administrative staff were analyzed in the SPSS (20.0) program. First, Cronbach's Alpha values for the scale used in the questionnaire applied in state universities were calculated in terms of reliability analysis. Significant differences between universities were determined with the scale sizes, One-Way Analysis of Variance (ANOVA) and Welch Test. Bonferroni, Scheffe, LSD and Tamhane's tests were applied to research the sources of difference. According to the Development Model of Ethical Effectiveness; Nine of the hypotheses developed according to the results of the tests carried out by evaluating the state universities participating in the survey on the basis of the dimensions of the model were confirmed and the other three could not be confirmed. It can be said that the ethical codes of 23 universities within the scope of the study positively affect all other relations of the university (except 3 dimensions).

Key Words: Ethics, Professional Ethics, Code of Ethics, Ethical Codes of Universities

EXTENDED ABSTRACT

The concept of ethics has been emphasized and cited frequently in the academic field as in all areas of life in recent years. In the world we live in, ethical codes (rules) are necessary for the successful execution of research and application activities. The aim of the study is to analyze the effectiveness of ethical codes (rules) on the relations of state universities with stakeholder groups within the framework of the Development Model of Ethical Effectiveness. Universities, by using their specialization power and financial resources more rationally, efficiently and economically, they continue their efforts to raise young generations in accordance with ethical rules in line with the plans and programs implemented by the Higher Education Council. The most important task of universities in today's conditions is to take an active role in cooperating with other organizations in terms of solving the problems by evaluating the country's problems in a scientific, cultural, social and economic perspective. Universities also make suggestions to public institutions and share the results of social benefit-oriented examinations and research revealed within the framework of existing problems with the relevant units in the public. Within the framework of the Higher Education Institutions Ethical Behavior Principles legislation, it should be among the priorities of the institutions to be aware of the ethical rules that determine the behavior of the university personnel and to comply with these rules. Especially in universities, it is of great importance that ethical codes are effective in order to ensure the functionality of scientific research activities, the quality of education and training processes, free exchange of ideas and a strong communication environment. Individuals and institutions pursuing honest and realistic information and striving for perfection offer

equal opportunities and facilities to everyone in working life. In this respect, the implementation of ethical codes without any condition has an important function in the protection of academic freedom.

For this reason, it is important to create an ethical culture and ensure that public officials comply with the determined ethical behavior principles and act in accordance with these principles of behavior while performing their duties. With this study, the importance of effective ethical codes in order to eliminate situations that harm the principles of justice, honesty, transparency and impartiality in order for the personnel to fulfill their duties. With this research conducted within this framework, the effect (effectiveness) of ethical codes (rules) in state universities on their relations with stakeholder groups is evaluated.

In today's conditions where social responsibility awareness is increasing, it is not possible for any organization to ignore ethical principles and rules. Institutions and organizations serving in the public and private sectors are responsible to their employees, target audiences and society. The understanding of social responsibility is closely related to the ethical obligations developed by laws, states and institutions in their internal mechanisms, as well as individual and social moral principles. The Ethical Behavior Principles of Higher Education Institutions are also a manifestation of how the responsibility of universities towards the whole public opinion, together with the target audience consisting of students, academic and administrative staff, will be carried out. The existence of ethical principles and rules cannot be denied in the introduction of educational services, scientific research and technology development activities, innovative and changeable methods, and also in ensuring public-university cooperation. Therefore, the correct understanding of these codes and their realization in accordance with the original will contribute to the establishment of a strong and balanced union both inside and outside the university. However, when there is a holistic change that can include the institutional and the whole society, there is a need for more than ethical codes. This situation requires a radical structuring that covers all educational and managerial processes, starting from the nucleus and continuing throughout their lives.

With this study, a questionnaire was applied to personnel working in 23 state universities in order to measure the effectiveness of ethical codes (rules) in state universities. There are 12 dimensions related to ethics in the questionnaire. Each dimension consists of eight questions (sub-items). In the research, the data collected by the questionnaire covering 393 academic and administrative staff were analyzed in the SPSS (20.0) program. First, Cronbach's Alpha values for the scale used in the questionnaire applied in state universities were calculated in terms of reliability analysis. Significant differences between universities were determined with the scale sizes, One-Way Analysis of Variance (ANOVA) and Welch Test. Bonferroni, Scheffe, LSD and Tamhane's tests were applied to research the sources of difference.

When the dimensions of this research are evaluated in terms of averages regarding their applications in universities, in general terms; It has been determined that the codes of ethics (rules) are in line with the clear organizational values of the universities and positively affect the relations of universities with all internal and external stakeholder groups. However, when determining these codes, no definite data could be reached as to whether the employees' personality values are given importance or not.

The ethical strategy, goals and objectives of the universities and ethical policies and procedures have also positively affected the universities. In addition, it has been determined that there is a structure that supports ethical-based behaviors in universities, and that the ethical impact is regularly monitored and measured. The system that rewards ethical behaviors in universities works fairly and the rules set for ethical decision selection are compulsory and equally applied to everyone. While the ethical climate of the universities is compatible with other jobs, processes and people in the university, it has been observed that leaders carry out their practices according to ethical codes and that the education and orientation system of state universities regarding ethics is active.

In addition, according to the results obtained in this study, nine of the hypotheses (H₁, H₂, H₃, H₅, H₆, H₇, H₈, H₉, H₁₀) were confirmed, while the other three hypotheses (H₄, H₁₁, H₁₂) could not be confirmed. The source of the statistical difference of these three unverifiable hypotheses was explained in the study.

According to the results of our research, it was seen that the ethical codes of 23 universities within the scope of the study positively affected the relations of the university in terms of all dimensions except the 4th, 11th and 12th dimensions of the study. According to the results of this research, the ethical codes, ethical values and honesty included in the ethical standards implemented with the Ethical Behavior Principles of Higher Education Institutions, as a result of the awareness, ownership and increase of their effectiveness by managers and staff, it has been revealed that it contributes to more fair management, honesty in activities, transparency, accountable and reliable business and transactions in state universities.

1. GİRİŞ

Dünyada yaşanan sosyo-ekonomik ve kültürel değişim süreçleri, kamudaki yönetim anlayışında da yeni bir yapılanma ve konumlanma ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Klasik yönetim anlayışından ziyade, modern yönetim süreçlerini hayata geçirmek, bu çerçevede yönetici-çalışan-vatandaş birlikteliğini oluşturmak günümüzün yenilikçi ve sürdürülebilir politikalarının bir gerekliliği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Talimat ve yönergeler üzerine kurulan bir düzenden performans yönetimi, üretkenlik, yaratıcılık ve kaliteli hizmet yaratma anlayışı üzerine evrimlenen kamu yönetiminde aynı zamanda etik davranış kurallarının belirlenmesine katkıda bulunmak, bu kurallara uygun işleyişin sağlanmasına çalışmak aynı derecede öneme sahiptir.

Bugün birçok ülkede kamu kuruluşları uluslararası organizasyonların ve kuruluşların da katkısı ile yönetim ilke ve metotlar kapsamında değerlendirildiğinde, etik değerler konusunda önemli araştırmalar ve faaliyetler ortaya koymuşlardır.

Tüm kamu kurumlarında yöneticiler ve çalışanlar arasında kontrol ve koordinasyon sürecini gerçekleştirerek toplumsal hesap verilebilirlik boyutunda daha kaliteli, daha rasyonel hizmetler sunmak, tüm kademelerde etik değerlerin yerleştirilmesi ile birlikte iş yaşamında kârlılığı, imajı ve rekabet avantajını

geliştirmek mümkün olabilecektir. Etik değerlere bağlı bir kamu yönetimi sisteminin yolsuzluk ve usulsüzlüklerin önlenmesinde, kamu görevlilerine karşı duyulan güven duygusunun tazelenmesinde, daha demokratik, daha çağdaş ve katılımcı bir örgüt ve ülke modelinin oluşmasında katkısı önemli olacaktır.

Temel etik ilkelerinden ödün vermeksizin görevlerini yerine getiren, tarafsız, dürüst, objektif, katılımcı, hukuka ve insan haklarına saygılı bireyler bugünün ve geleceğin bilgi toplumlarının lokomotif unsurlarını oluşturacaktır.

Üniversitelerde geleceğin analitik zekaya sahip, inovatif, çağdaş ve sorumluluk sahibi bireylerini yetiştiren akademik ve idari personelin evrensel toplumun ihtiyaçları, çağın ilke ve gerekliliklerine uygun eğitim-öğretim, araştırma, yayın ve danışmanlık ve diğer hizmetleri etik kodlar çerçevesinde en üst seviyede yürütmesi, geliştirmesi oldukça önemlidir.

Bu araştırma ile ülkemiz devlet üniversitelerindeki etik kodlarının (kurallarının), Etik Etkisini Geliştirme Modeli çerçevesinde etkinliğini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaçla modelin boyutları bazında devlet üniversitelerinin etik kodların (kuralların) etkililiğini ölçmeye yönelik bir araştırma yapılarak devlet üniversitelerindeki akademik ve idari personele yönelik anket uygulaması yapılmıştır.

Yapılan araştırma sonucuna göre etik kodların, Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri ile hayata geçirilen etik standartları içerisinde yer alan etik değerlerin ve dürüstlüğü, yöneticiler ve personel tarafından bilinmesinin, sahiplenilmesinin ve etkinliğinin artırılmasının devlet üniversitelerinde daha adil yönetim, faaliyetlerde dürüstlük, saydamlık, hesap verebilir ve güvenilir iş ve işlemlerin yapılmasına katkı sağladığı ortaya çıkmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Günümüzde özellikle de son yıllarda etik kavramından hem disiplinler arasında hem de gündelik yaşamın birçok ayrıntısında sıkça bahsedildiği görülmektedir. Bundan kırk yıl öncesine kadar bu terimin böylesine yaygın bir biçimde kullanıldığını söylemek mümkün değildi. Sadece birkaç düşünürün önemseddiği disiplin adı olarak ifade edilen ve onlar tarafından dillendirilen bir sözcük olarak bilinmekteydi. Etiği bir bilgi alanı olarak gören düşünürler dışında, çoğu düşünür ve bilim insanının ilgi alanında dahi yer almıyordu. Ancak günümüzde etik hem felsefe ve bilim çevrelerinde hem de gündelik yaşamda en sık başvurulan bir araştırma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Etik, beşeri ve sosyal bilimler ile doğa bilimleri ve uygulamalı bilimler disiplin alanları için vazgeçilmez bir öneme sahiptir (İyi, 2015: 3). Felsefi açıdan etik; mevcut yaşantımızda ortaya çıkan bireysel ve toplumsal davranışlarla ilgili olarak doğru-yanlış, iyi-kötü, beğenilen-beğenilmeyen konuları anlamak, analiz etmek ve ayırt etmek için tanımlanan sistematik bir yaklaşımdır. Etik, statik bir durumdan ziyade aktif bir süreçtir (Rich ve Butts, 2012: 4).

Etik, yeni bir kavram değil, insan yaşamının başlangıcından beri toplumsal hayatı mümkün kılan ilkeleri tanımlayan tarihsel, sosyal ve dinamik bir süreçtir. Bu süreçte, etik değerlerin ihlali ile ilgili uyumsuzluğun sosyal yaşamı olumsuz etkilediği durumlarda, bu olumsuz etkilerin önüne geçmek için toplum adına kuvvet kullanma hakkı anlamında kanunlar çıkarılmakta ve yasal kurallar geliştirilmektedir. Her ne kadar yasal kurallar ve yasal yaptırımlar olsa da onlara dayanan değer yargıları, insanların etik ve ahlaki anlayışında etkili olup, sosyal hayatta tek başına etik ve ahlaki değerlerin yerini alamazlar. Etik ve ahlâk, her zaman toplumdaki en önemli değerleri ifade eden, kişilerarası ilişkilerin temelini oluşturan sosyal yaşamda bir süreç olarak yer alır (TMMOB, 2004: 13).

Toplumsal ve örgütsel açıdan etik kavramını irdelediğimizde, “Bir grup, meslek veya toplumun üyelerine rehberlik eden doğru ve yanlış davranış ilkeleri” kapsamında bir tanımlama ortaya koymak daha doğru olacaktır (Molander, 1987: 619). Bir diğer ifadeyle etik; çevremizde olup biten her şeyi daha iyi görmemizi, anlamamızı ve insani bir unsur olarak gerçekliği tecrübe etmemizi sağlayan düşünsel bir yaklaşımdır. İnsan yaşamının dengesini oluşturan ahlâki fikir ve davranışları ayakta tutan, temel yapı taşları olarak nitelendirilen ahlâk kuralları bu bütünlük içinde ele alınmaktadır. İnsanlık aleminin ahlaki boyutunu ölçen tüm normlar, değerler, prensipler, kurallar ve yetkinlikler etiğin ilgi alanına girmektedir. Etik, doğuştan itibaren insancıl bir biçimde nasıl yaşanacağını ve bu yaşamın nasıl devam ettirileceğini bilme konusunda mantıklı bir girişimdir (Alba ve Quinn, 2010: 19-20). Etik, temel olarak ihlal edilmesi durumunda bir kişinin istihdamının sona ermesiyle sonuçlanacak bir kurallar listesi olarak görülebilir. Etik kodlar (kurallar), yazılı ve yazılı olmayan türde her meslek içinde varlığını sürdürmektedir. Bireyler mevcut işlerinden ve mesleklerinden atılmamak için iş hayatının kendine özgü etik standartlarını dikkate almak durumundadırlar (Aktaran: Crawford, 2015: 4).

Meslek etiği, kabul görmüş ve başarılı bir mesleki faaliyetin ahlâki açıdan vazgeçilmez şartlarının neler olduğunu sormaktır (Ahlf, 2000: 46). Genel olarak ahlâk ve etik arasındaki ayrımı, iş ahlâki ve iş etiği mevzusunda da yapmak mümkündür. İş ahlâki, çalışma sırasında uyulması gereken normlar ve standartlar olarak tanımlanır. İş etiği ise, sosyal sorumluluk ruhuna uygun olarak çalışma hayatı ile ilgili değerleri, normları ve kuralları geliştirme süreci şeklinde ifade edilebilir (Yılmaz, 2007: 37). Meslek etiği aslında belirli bir meslek grubunu tanımlayan ve koruyan, meslek sahiplerini belirli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan bir özelliğe sahiptir. Ayrıca bu kapsamda mesleğin gerekliliklerini yerine getirmeyen yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten hariç tutan, hizmet içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini koruyan bir dizi mesleki ilkedен oluşmaktadır (Aydın, 2012: 4). İş etiği ilkeleri, kurumsal değerlerin tanımlanması ve benimsetilmesinde, çalışanların etik ikilemlerine çözümler

sunmada, iş yerinde güvenin tesis edilmesinde ve örgüt için güvenilir, kalıcı bir itibar oluşturulmasında büyük öneme sahiptir (Çetintaş, 2016: 167). İş etiğinin iş dünyasında ön plana çıkması ve akademik bir disiplin içinde tartışılması çok önemlidir.

Özellikle son yıllarda sıkça görülen cezalar, normal çalışma programından sapmalar, iş ahlakının bozulması, şirketlerin yönetimleri ve mülkiyetleri ele geçirmede yaşanan artış iş etiği ilkelerinin sorgulanmasını beraberinde getirmektedir. Ayrıca firma itibarına yönelik güveninin azalması, işletmelerde mahkemelere kadar yansıyan üzücü ve utanç verici olayların ortaya çıkması bu tartışmayı harekete geçiren nedenlerin başında gelmektedir. Hisse senedi ve tahvillerin ticareti ile ilgili gizli bilgilerin içeriden ifşa edilmesi (insidertrading), rüşvet, resmi bazı belgelerin yok edilmesi, aldatıcı reklamcılık ve kusurlu ürünler ahlâki standartların çöküşünü hızlandırmaktadır. Bütün bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak için hazırlanan etik kuralların rastgele düzenlemeler çerçevesinde değil, kesinlikle akademik bir bütünlük içinde ele alınmasını zorunlu kılmaktadır (Kapu, 2009: 52-53).

Bir etik kodun gücü sadece, yazılı kurallarla sınırlı olmamaktadır. Bu güç aynı zamanda etik koda (kurallara) tabi olan kişilerin nezdinde meşruiyetinin ve işlevselliğinin kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır. Etik kodlar, bireylerin kendi kişisel değerlerinin üstünde ve ötesinde çalışma hayatında uymakla yükümlü oldukları kurallar bütünüdür. Etik kodların ihlal edilmesi durumunda, karşılaşılabilecek yaptırımlar da açıkça ifade edilmelidir. Toplumsal değerlerden hukuksal sürece kadar uzanan bir dizi yaptırım söz konusu olduğunda etik kodların bireyler üzerindeki inandırıcılığı ve işlevselliği daha da artmaktadır. Etik kodlar, belli bir meslek koluna ilişkin hem genel uygulamaları hem de spesifik uygulamaları içeren bir rehber niteliğindedir (Molander, 1987: 619-620).

Etik kodlar hem yazın alanında hem de sosyal yaşam sürecinde giderek daha fazla aşına olunan bir özellik kazanmaktadır. “Tıbbi etik”, “yargı etiği”, “biyoetik”, “bilişim etiği”, “medya etiği”, “siyasi etik”, “insan hakları etiği”, “sosyal yaşam etiği” gibi birçok farklı tanımlamaları da bu çerçevede yer almaktadır. Etik kodlar, yaşamın hemen hemen her alanında insan ilişkilerini ve davranışlarını düzenleyen, gündelik hayatta bilinçli bir insan faaliyeti, iş yaşamında ise organizasyonel ve sistematik etkileşim olarak nitelendirilebilecek soyut ve genel ahlâki standartları ifade etmektedir (Yüksel, 2015: 10). Etik kodların, kurum veya kuruluş çalışanlarının üzerinde fonksiyonel bir etkisi var olmaktadır. Kurum çalışanlarının davranışlarını şekillendirmesinin yanında aslında çalışma hayatında bir çalışandan sergilenmesi beklenen davranış özelliğini anlatan bir mesaj taşımaktadır. Etik kodlar, aynı zamanda bir kurumun kültürünü temsil eder ve bu kültürün etik yapısını içte çalışanlara, dışta müşterilere ve halka duyurmak için bir araç vazifesini görmektedir. Bir kurum veya kuruluşun çevresiyle sağlıklı ve güçlü

iletişim kurmasının ve sosyalleşmesinin bir parçası olarak etik kodların varlığı ve uygulanma süreci büyük önem taşımaktadır. Etik olmayan davranışları engelleme, çalışanların ahlaki farkındalığını artırma, tüketicinin hizmete ve kuruma olan inancını koruma yönetici açısından da oldukça kıymetli bir anlam taşımaktadır. Çünkü etik kodlara duyulan inanç ve bağlılık gerek kısa vadede gerekse uzun vadede yöneticinin ve kurumun itibarını geliştiren güçlü bir potansiyel konumundadır (Malloy ve Fennell, 1998: 453-454).

Üniversitenin geleneksel açıdan tanımına bakıldığında; kamu yararı için bilgi üreten, bilgiyi topluma ileten ve yayan özerk bir eğitim ve araştırma kurumu olarak ifade edilmektedir. Üniversitenin topluma ve dünyaya karşı esas yükümlülüğü, eğitimde bilimsel tutarlılığı ve kaliteyi sağlamaktır. Bu yükümlülüğü yerine getirmek amacı, ile 1988 yılında Bolonya'da 29 Avrupa Üniversitesi Rektörü tarafından "Magna Charta Universitatum" imzalanmış ve bu husus imzalanan belgede açıkça belirtilmiştir. Üniversitelerin akademik eğitim ve öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama yönündeki sorumluluğu ahlaki ve entelektüel açıdan herhangi bir siyasi ve ekonomik etkiden bağımsız olmasına bağlıdır (Aktan, 2006: 55-56).

Üniversite camiasında kimi zaman bazı yöneticilerin herkesin bildiği ve gördüğü hususları bilmezlikten ve görmezlikten gelmesi, diğerlerinin de statükonun devamlılığı için bu duruma ses çıkaramaması gibi durumlar söz konusu olabilmektedir. Bilimi yanaltıcı, özensiz ve disiplin dışı araştırmalar, bilimsel sahtecilik, akademik intihal, çıkar çatışmaları, ikram yazarlık, yazarlık hakkı ve sırasının önemsenmemesi gibi durumlarda etik kodların önemi, daha fazla anlaşılmaktadır. Bilimsel ve sosyal yaşamın her alanında herkes için geçerli olan etik, bilimsel alanda vazgeçilmez bir değere sahiptir. Özellikle akademik camia, etiğin önemli olduğu kulvarlardan biridir. Çünkü gerçek bilim, her zaman toplumda hak ettiği yeri alır. Bu da büyük ölçüde akademik ve etik değerlerin akademik yaşamda tam anlamı ile gerçekleştirilmesine bağlıdır. Akademi dünyasında herkes akademik görgü kuralları çerçevesinde önyargısız, kişisel çıkar ve çatışmalardan uzak, belli bir saygı çerçevesinde birbirine yaklaşmalıdır. Tarafsızlık ilkesi göz ardı edilmeden, etik ilke ve kurallar çerçevesinde gerekenler yapılmalıdır. Akademik etik, tüm akademisyenlerin azami ölçüde özen göstermesi gereken bilimsel özgürlükler- bilimsel ve sosyal sorumlulukları çerçevesinde belirtilen temel değerleri kapsamaktadır. Toplumla doğrudan etkileşime giren, bir başka deyişle toplumu doğrudan etkileme gücü bulunan akademisyenler, akademik çalışmalarına ilişkin olarak bir bakıma otokontrol vazifesi görecek bir sistem oluşturmak zorundadırlar (Büken, 2006: 166-167).

Günümüz dünyası, etik perspektifini yeniden oluşturmaktadır. Piyasa ekonomisi, pozitif ve sosyal bilimlerdeki teorik çalışmalar ve uygulamalar da değerler sorunsalını yeniden şekillendirmektedir. Buna göre teori üretme, veri

toplama, literatür taraması, analiz yapma, deneysel süreçler, denek seçimi ve deneklere bilgi verilmesi, varsayımların kanıtlanması ve verilerin uygulanmasında kullanılacak kriterler bilim çevrelerinde dikkate alınması gereken bir konu haline gelmektedir. Bilim etiği veya akademik etik denildiğinde; bireylerin genel ahlak felsefesi ve meslek etiğine uygun olarak başta üniversiteler olmak üzere tüm eğitim ve bilim kurumlarında gerçekleştirilecek faaliyetlerle ilgili davranış ya da etik standartlar tanımlanmaktadır (Büken, 2006: 166-167). Magna Carta'dan yola çıkarak yükseköğretim kurumlarındaki tüm aktörlerin etik davranış ilkeleri ile ilgili olarak şu başlıklar dile getirilebilir. Bunlar; bütünlük, dürüstlük, doğruluk, şeffaflık, diğerlerine saygı duyma, güven, sorumluluk, adalet, eşitlik, sosyal adalet, eğitim sistemi ve eğitim kurumlarının demokratik ve etik yönetimi, kaliteli eğitim, bireylerin ve sistemin geliştirilmesi, kurumsal özerklik/kurumsal bağımsızlık, uluslararası iş birliği, bencil olmama, tarafsızlık, açıklık, liderlik ve akademik özgürlüğün korunması amacıyla yönelik ilkeler olarak ortaya konulmaktadır. Yükseköğretim mevzuatı hükümlerine göre oluşturulan yönetim organlarının ve yöneticilerin genel etik davranış ilkelerine uygun olarak hareket etmeleri beklenir. Bu ilkeler (Farrington, Anapiosyan ve Aleksanyan, 2016: 5-7);

- Kurumun yönetim birimlerine,
- Akademik ve idari personeline,
- Öğrencilere,
- Yükseköğretim kurumu bünyesinde sözleşmeye dayalı işleyişler varsa bu sözleşmeye tabi olan kişiler, sendika temsilcileri, geçici süreli çalışanlar, yarı zamanlı statüde görev yapan çalışan grupları ve yöneticiler bazında uygulanabilmelidir

Yükseköğretim kurumlarından üniversiteler, bilimsel araştırma ve yayın, eğitim-öğretim ve topluma hizmet konularında önemli bir rol üstlenmişler. Bu rol, yükseköğretim kurumlarından üniversitelerdeki çalışanlarını güven ilkesi ve sorumluluk bilincine dayalı olarak muhataplarına karşı etik davranış standartlarına uygun hareket etme yükümlülüğü altına sokmaktadır. Yükseköğretim Kurumları Davranış İlkeleri Modeli baz alınarak yazılı hale getirilmiş olan etik değer ve ilkeler, yükseköğretim kurumlarından üniversitelerdeki çalışanlarına, çalışma ortamında karşılaştıkları etik problemlerin çözümünde ve çalışma arkadaşları ile öğrenciler, üniversitelerdeki idarecileri, üniversite dışındaki kurum ve şahıslar ile ulusal ve uluslararası toplumla ilişkilerinde rehberlik eder. Yükseköğretim kurumlarından üniversite çalışanları, eğitim ve öğretim sürecinde çalışma arkadaşları, öğrenciler, aileler ve eğitim-öğretim ağı içerisindeki diğer paydaşların güveni ve saygısını kazanmasını mümkün kılacak davranışlar sergileme ve bunu sürdürülebilir kılma hedefine yönelik olarak burada yer alan etik değer ve ilkeleri rehber edinmelidir (YÖK. 2014: 2).

Bu açıklamalar çerçevesinde bu çalışma ile devlet üniversitelerindeki etik kodların (kuralların) paydaş grupları üzerindeki etkisi (etkinliği) araştırılmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Yöntemi

Bu araştırma ile devlet üniversitelerindeki etik kodların (kuralların) paydaş grupları ile olan ilişkileri üzerinde olumlu etkisi (etkinliği) olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri mevzuatı çerçevesinde üniversite personelinin davranışlarını belirleyen etik kuralların personel tarafından bilinmesi ve bu kurallara uyulması kurumların öncelikleri arasında olmalıdır. Özellikle üniversitelerde bilimsel araştırma faaliyetlerinin işlerliği, eğitim-öğretim süreçlerinin kalitesi, özgür fikir alışverişi ve güçlü bir iletişim ortamının oluşturulabilmesi için etik kodların etkin olmasının önemi büyüktür. Dürüst ve gerçekçi bilginin peşinde olan ve mükemmele ulaşma yönünde çaba gösteren bireyler ve kurumlar, çalışma hayatında herkese eşit fırsatlar ve imkanlar sunulması bakımından etik kodların herhangi bir şart ileri sürülmeksizin uygulanmasının akademik özgürlüğün korunmasında ne kadar önemli bir fonksiyon üstlendiğinin farkındadırlar.

Bu nedenle etik kültürünü oluşturarak, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken belirlenen etik davranış ilkelerine uyulmasını ve bu davranış ilkelerine göre hareket etmelerini sağlamak önem arz etmektedir. Bu çalışma ile personelin görevlerini yerine getirmeleri için adalet, dürüstlük, şeffaflık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren durumların ortadan kaldırılması için etik kodların etkin olmasının önemi ortaya konulmuştur.

Araştırmada kullanılan model Frank Navran tarafından geliştirilen ve Ethic Resource Center (ERC) tarafından 1997 yılından beri işletmelere uygulanan bir modeldir. Bu çalışma ile Frank Navran'ın Etik Etkisini Geliştirme Modeli etik kodları bulunan devlet üniversitelerine uyumlaştırılmaya çalışılmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu mevcut şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Çepni, 2014: 72; Karasar, 1999: 77).

Etik Etkisini Geliştirme Modeli'nde 12 boyut, her boyutta ise sekiz ayrı değerlendirme (Alt Madde) yer almaktadır. Bu boyutlar işletmeler için gereken etik ile ilgili tüm konuları kapsamaktadır (Turan Somer, 2011: 163-164). Anket formu 6'sı demografik özellikler olmak üzere toplam 102 sorudan meydana gelmektedir. Araştırma anketinde 7'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçek (1=Hiç katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen katılmıyorum, 4=Emin değilim, 5=Kısmen katılıyorum, 6=Katılıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum) değerlendirmelerinden oluşmaktadır. "Etik Etkisini Geliştirme Modeli" kapsamında geliştirilen hipotezler şu şekildedir. Bunlar;

H₁: Üniversitenin yazılı etik kodları, üniversitenin içi ve çevresiyle (açık organizasyon değerleriyle) uyumludur.

H₂: Üniversitenin etik stratejisi, hedef ve amaçları üniversiteyi olumlu etkilemektedir.

H₃: Üniversitenin etik politika ve prosedürleri üniversiteyi olumlu etkilemektedir.

H₄: Üniversitenin etiğe dayalı etkisi düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmektedir.

H₅: Üniversitenin etiğe uygun davranışları ödüllendiren sistemi, adaletli bir biçimde çalışmaktadır.

H₆: Üniversitenin etiğe dayalı karar seçimi için koyduğu kurallar kesindir ve herkese eşit biçimde uygulanmaktadır.

H₇: Üniversitenin etik iklimi, üniversitedeki diğer işler ve kişilerle uyumludur.

H₈: Üniversitenin etiğe dayalı davranışları destekleyici bir yapı bulunmaktadır.

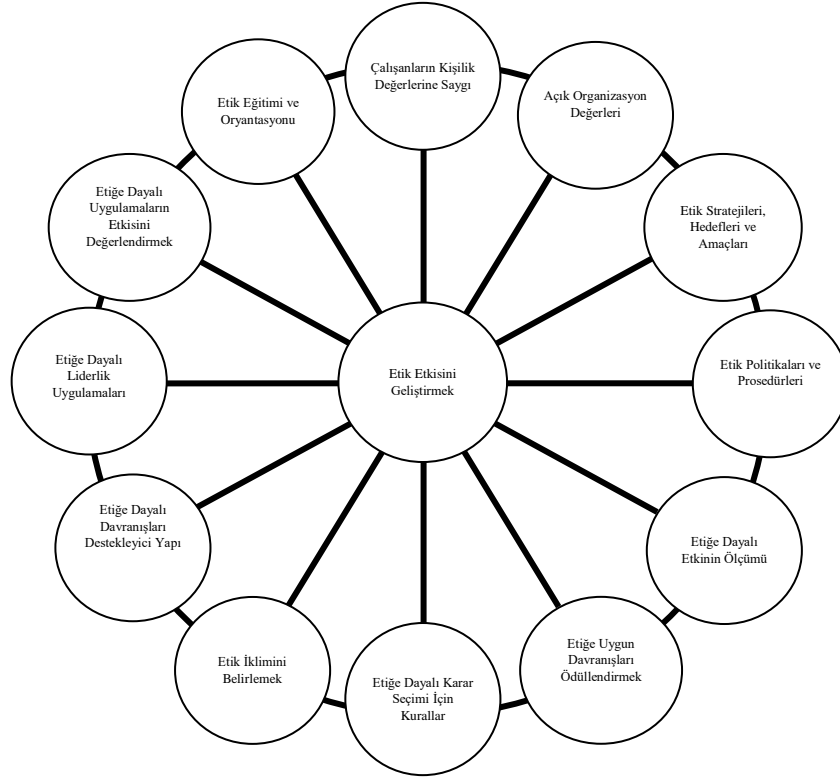
H₉: Üniversitedeki liderler, uygulamalarını etik kodlara göre gerçekleştirirler.

H₁₀: Üniversitenin etiğe dayalı uygulamaları, iletişim içinde buldukları bütün ilişkileri olumlu etkiler.

H₁₁: Üniversitenin etik ile ilgili bir eğitim ve oryantasyon sistemi vardır.

H₁₂: Üniversite yazılı etik kodlarını belirlerken, çalışanlarının kişilik değerlerine önem verir.

Şekil 1'de gösterilen Etik Etkisini Geliştirme Modeli, toplam oniki boyuttan oluşmaktadır. Modelin şekilsel gösterimi Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1: Etik Etkisini Geliştirme Modeli

Kaynak: Arıcıoğlu ve Tutan, 2008: 50; Turan Somer, 2011: 166.

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS (20.0) programında analiz edilmiştir. Devlet üniversitelerinde uygulanan anket kapsamında kullanılan ölçek için öncelikle güvenilirlik analizi açısından Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Ölçek boyutları arasında Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Welch testi ile üniversiteler arasında oluşan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Farklılık kaynakları araştırması için Bonferroni, Scheffe, LSD ve Tamhane's testleri uygulanmıştır. Araştırma kapsamında verilerin normal dağılımlı olup olmamasına Skewness ve Kurtosis değerleri hesaplanarak karar verilmiştir.

Araştırma kapsamındaki modelin öncelikle normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadığına bakılmıştır.

Tablo 1: Boyutların Çarpıklık Katsayısı (Skewness) ve Basıklık Katsayısı (Kurtosis) Ölçütü Değerleri

| Boyutlar | Skewness | | Kurtosis | |
|--|---------------|------------|-----------|------------|
| | Statisti c | Std. Error | Statistic | Std. Error |
| Açık Organizasyon Değerleri | -,755 | ,123 | ,247 | ,246 |
| Etik Stratejileri, Hedef ve Amaçları | -,778 | ,123 | ,289 | ,246 |
| Etik Politikaları ve Prosedürleri | -,531 | ,123 | -,262 | ,246 |
| Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü | -,587 | ,123 | -,215 | ,246 |
| Etiğe Uygun Davranışları Ödüllendirmek | -,377 | ,123 | -,481 | ,246 |
| Etiğe Dayalı Karar Seçimi İçin Kurallar | -,772 | ,123 | ,280 | ,246 |
| Etik İklimini Belirlemek | -,711 | ,123 | ,050 | ,246 |
| Etiğe Dayalı Davranışları Destekleyici Yapı | -,582 | ,123 | -,161 | ,246 |
| Etiğe Dayalı Liderlik Uygulamaları | -,632 | ,123 | -,481 | ,246 |
| Etiğe Dayalı Uygulamaların Etkisini Değerlendirmek | -,634 | ,123 | -,054 | ,246 |
| Etik Eğitimi ve Oryantasyonu | -,388 | ,123 | -,816 | ,246 |
| Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı | -,303 | ,123 | -,832 | ,246 |

Tablo 1'deki boyutların tamamında Çarpıklık Katsayısı (Skewness) ve Basıklık Katsayısı (Kurtosis) değerleri (-1; +1) aralığında yer aldığı görülmektedir. Bu nedenle basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 değerleri arasında olmasının tüm boyut ortalamalarının normal dağılıma uyduğu anlaşılmaktadır (Aktaran: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2021: 16).

3.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Yükseköğretim kurumları etik ilkeleri baz alınarak etik kodları bulunan devlet üniversitelerindeki etik kod (kuralların) etkinliğini ölçümlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırma kapsamına alınabilecek, Yükseköğretim Kurulu'nun web sitesinde 2019 yılı sonu itibarıyla etik kodları olan ve anket uygulamasına katılan (<https://istatistik.yok.gov.tr/>) 23 üniversitenin görev yapan akademik ve idari personeli araştırmanın evrenini, anketi yanıtlayan akademik ve idari personeli ise araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır. Çalışma neticesinde 393 akademik ve idari personel tarafından anket formu doldurulmak suretiyle sorular cevaplandırılmıştır.

Araştırmada yer alan ana kütle, ilgili üniversitelerin 2020 Performans Programlarında gösterilen verilerle hazırlanmış, üniversite ve personel bilgileri baz alınmıştır. Güvenilirlik derecelerine göre örneklem büyüklüklerinin

belirlenmesinde %95 güvenirlilik düzeyinde en az örneklem büyüklüğü 383 olarak belirlenmiştir (Akalin, 2015: 100). Araştırmada elde edilen örneklem sayısı ise 393 kişiden oluşmakta olup yeterli sayıya ulaşmıştır.

4. BULGULAR ve TARTIŞMA

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Değerlendirmeler

Bu bölümde elde edilen anket ile hipotezlerin karşılaştırılmasına dair değerlendirmeler yapılmaktadır. Bu bölümde araştırmaya katılan devlet üniversitelerinde çalışan 393 akademik ve idari personelin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, hizmet sınıfı, çalışma süresi ve bağlı buldukları üniversiteye göre sosyo-demografik verilerine Tablo 2’de yer verilmiştir.

Cinsiyet dağılımı bakımından katılımcıların %32,6’sı kadın, %67,4’ü ise erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Yaş grupları dağılımında ise en az katılım %0,5 oran ile 25 yaş altı grubunda, en fazla katılım ise %32,3 oran ile 46 ve üstü yaş grubunda olmuştur (Tablo 2).

Araştırmaya katılanların %5,1’i lise, %7,3’ü ön lisans, %26’sı lisans, %28’i yüksek lisans ve %33,6’sı ise doktora mezunudur. Katılımcıların %24,9’unu ise bilgisayar işletmeni ve memur, %50,3’ünü akademik personel oluşturmaktadır. Bu durumun ise üniversitede çalışan sayılar ile kıyaslandığında orantılı olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü üniversite çalışan sayılarına bakıldığında akademik personel sayısı ilk sırada yer alır. Araştırmaya katılan akademik ve idari personelin bağlı buldukları üniversitelere göre en az katılım %1,3 ile Fırat Üniversitesi ve Mersin Üniversitesi, en fazla katılım ise %9,2 ile Uşak Üniversitesi, %10,2 ile Trakya Üniversitesi çalışanlarından oluşmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Verilere Göre Dağılımı ve Çalıştıkları Üniversiteler

| Değişken | Grup | Frekans (n) | Frekans (%) |
|----------------|----------------|-------------|-------------|
| Cinsiyet | Kadın | 128 | 32,60% |
| | Erkek | 265 | 67,40% |
| Yaş grupları | 25 altı | 2 | 0,50% |
| | 25-30 | 34 | 8,70% |
| | 31-35 | 73 | 18,60% |
| | 36-40 | 84 | 21,30% |
| | 41-45 | 73 | 18,60% |
| | 46 üstü | 127 | 32,30% |
| Öğrenim durumu | Lise | 20 | 5,10% |
| | Ön lisans | 29 | 7,30% |
| | Lisans | 102 | 26,00% |
| | Yüksek Lisans | 110 | 28,00% |
| Hizmet sınıfı | Doktora | 132 | 33,60% |
| | Prof. Dr. | 20 | 5,10% |
| | Doç. Dr. | 24 | 6,10% |
| | Dr. Öğr. Üyesi | 45 | 11,40% |

| | | | |
|----------------------------------|--|--------|--------|
| | Öğretim Görevlisi | 85 | 21,60% |
| | Araştırma Görevlisi | 24 | 6,10% |
| | Genel Sekreter, Gen.Sek.Yrd., İç Denetçi, Daire Başkanı, Avukat | 7 | 1,80% |
| | Fakülte, Yüksekokul ve Enstitü Sekreteri, Şube Müdürü, Şef | 49 | 12,50% |
| | Mühendis, Mimar, Teknisyen | 22 | 5,60% |
| | Bilg.İşlt., Memur | 98 | 24,90% |
| | Biyolog, Psikolog, Ebe, Hemşire, Sağlık Teknikeri, Sağlık Teknisyeni, | 3 | 0,80% |
| | Şoför, Hizmetli | 4 | 1,00% |
| | Diğer | 12 | 3,10% |
| Çalışma süresi | 0-5 | 95 | 24,20% |
| | 6-10 | 106 | 27,00% |
| | 11-15 | 55 | 14,00% |
| | 16-20 | 32 | 8,10% |
| | 21-25 | 53 | 13,50% |
| | 26+ | 52 | 13,20% |
| Üniversite | Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi | 9 | 2,30% |
| | Afyon Kocatepe Üniversitesi | 28 | 7,10% |
| | Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi | 7 | 1,80% |
| | Bingöl Üniversitesi | 8 | 2,00% |
| | Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi | 25 | 6,40% |
| | Eskişehir Osmangazi Üniversitesi | 16 | 4,10% |
| | Fırat Üniversitesi | 5 | 1,30% |
| | Gazi Üniversitesi | 10 | 2,50% |
| | Harran Üniversitesi | 14 | 3,60% |
| | Karabük Üniversitesi | 26 | 6,60% |
| | Kütahya Dumlupınar Üniversitesi | 12 | 3,10% |
| | Manisa Celal Bayar Üniversitesi | 34 | 8,60% |
| | Mersin Üniversitesi | 5 | 1,30% |
| | Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi | 15 | 3,80% |
| | Ordu Üniversitesi | 11 | 2,80% |
| | Pamukkale Üniversitesi | 18 | 4,60% |
| | Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi | 21 | 5,30% |
| | Sinop Üniversitesi | 19 | 4,80% |
| | Sivas Cumhuriyet Üniversitesi | 11 | 2,80% |
| | Süleyman Demirel Üniversitesi | 6 | 1,50% |
| Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi | 17 | 4,30% | |
| Trakya Üniversitesi | 40 | 10,20% | |
| Uşak Üniversitesi | 36 | 9,20% | |

4.2. Araştırma Kapsamındaki Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliğine Yönelik Sonuçlar

Yapılan çalışmalarda geçerlilik ve güvenilirlik gibi iki özel konuya önem verilmektedir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroglu ve Yıldırım 2007: 113). Bir ölçek

kullanılmadan önce güvenilirlik ve geçerlilik bakımından sınanmalıdır. Bir ölçeğin güvenilirliği, o ölçeğin farklı zamanlarda ve farklı gözlemcilerin aynı örnekleme uygulandığı durumda aynı sonuçları verme derecesini göstermektedir. Bu anlamda güvenilirlik, bir değişkeni ölçmek için sorulan soruların ne derecede doğru ve içtenlikle cevaplandırıldığına bir göstergesidir (Özdoğan ve Tüzün, 2007: 644).

Ölçek boyutlarında ve ölçeğin tamamında güvenilirlik değeri olarak Cronbach's Alpha değerleri Tablo 3'de hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamında 96 maddeden hesaplanan güvenilirlik değeri (,959) yüksek güvenilirlik düzeyindedir. Ölçek alt boyutlarının tamamında da yine güvenilirlik değerlerinin yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Cronbach's Alpha değerinin 0,60 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir (Kayış, 2018: 405). Ölçeğin geçerliliği bakımından değerlendirmesi ise kullanılan ölçeğin, ölçümün kurallara uygun olduğunu ve verilerin ölçülmek istenen özelliğe uygunluğunu ifade eder (İslamoğlu, 2009:136). Geçerlilik testinin güvenilirlik testinde olduğu gibi dayandığı belli bir katsayı yoktur. Bu nedenle geçerlilik testi, kuramsal analizlerle yapılmaktadır (Özdoğan ve Tüzün, 2007: 644).

En yüksek güvenilirlik değerine sahip ölçek boyutu, (,964) değeri ile "Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı" boyutunda tespit edilmiştir. En düşük güvenilirlik değerine sahip ölçek boyutu, (,902) değeri ile "Etik Stratejileri, Hedef ve Amaçlar" boyutudur (Tablo 3).

Tablo 3: Ölçek Boyutlarının Güvenilirlik Değerleri (Cronbach's Alpha)

| Boyut No | Boyut | n | Cronbach's |
|----------|--|----|------------|
| 1 | Açık Organizasyon Değerleri | 8 | ,923 |
| 2 | Etik Stratejileri, Hedef ve Amaçlar | 8 | ,902 |
| 3 | Etik Politika ve Prosedürleri | 8 | ,930 |
| 4 | Etığe Dayalı Etkinin Ölçümü | 8 | ,952 |
| 5 | Etığe Uygun Davranışları Ödüllendirmek | 8 | ,915 |
| 6 | Etığe Dayalı Karar Seçimi İçin Kurallar | 8 | ,940 |
| 7 | Etik İklimini Belirlemek | 8 | ,950 |
| 8 | Etığe Dayalı Davranışları Destekleyici Yapı | 8 | ,933 |
| 9 | Etığe Dayalı Liderlik Uygulamaları | 8 | ,961 |
| 10 | Etığe Dayalı Uygulamaların Etkisini Değerlendirmek | 8 | ,943 |
| 11 | Etik Eğitimi ve Oryantasyonu | 8 | ,963 |
| 12 | Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı | 8 | ,964 |
| Toplam | | 96 | ,959 |

Araştırma kapsamındaki hipotezleri sınamak amacıyla ülkemizde bulunan 129 devlet üniversitesinden anket uygulanan 23 üniversitenin akademik ve idari personelinden alınan 393 katılımcıya ait datalarla hipotezler test edilmiştir.

Araştırmada yer alan üniversitelerin isimleri alfabetik sıraya göre sıralanmıştır. Bu üniversiteler sırasıyla; Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (ATÜ), Afyon Kocatepe Üniversitesi (AKÜ), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (AĞRI Ü.), Bingöl Üniversitesi (BİNGÖL Ü.), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (OGÜ), Fırat Üniversitesi (FIRAT Ü.), Gazi Üniversitesi (GAZİ Ü.), Harran Üniversitesi (HARRAN Ü.), Karabük Üniversitesi (KARABÜK Ü.), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (DUMLUPINAR Ü.), Manisa Celâl Bayar Üniversitesi (CBÜ), Mersin Üniversitesi (MERSİN Ü.), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (MÜ), Ordu Üniversitesi (ODÜ), Pamukkale Üniversitesi (PAÜ), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi (ERDOĞAN Ü.), Sinop Üniversitesi (SİNOP Ü.), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (CUMHURİYET Ü.), Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (GOP), Trakya Üniversitesi (TRAKYA Ü.), Uşak Üniversitesi'nden (UŞAK Ü.) oluşmaktadır. Araştırma kapsamında yer alan bu üniversitelerin akademik ve idari personelinden alınan anket sonuçları SPSS (20.0) programıyla çözümlenmiştir.

Ölçekte yer alan 12 boyut ve boyutların içinde yer alan alt maddelerde üniversitelere göre karşılaştırma ve değerlendirmeler yapılırken tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testi kullanılmıştır. Bu testlerden sigma değeri $p > 0,05$ 'den büyük ise hipotez kabul edilip üniversiteler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılır. Eğer sigma değeri $p < 0,05$ 'den küçük ise hipotez reddedilip farklılık bulunan üniversitelerde farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe, LSD ve Tamhane's testleri ile incelenmiştir.

Tablo 4: Araştırma Hipotezlerinin Analiz Edilmesi

| Üniversiteler | Boyutlar | | | | | | | | | | | |
|---------------|--------------------------------|--|----------------------------------|--------------------------------|---|--|-----------------------------|--|---------------------------------------|--|----------------------------------|--|
| | 1. Açık Organizasyon Değerleri | 2. Etik Stratejileri, Hedef ve Amaçlar | 3. Etik Politika ve Prosedürleri | 4. Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü | 5. Etiğe Uygun Davranışları Ödüllendirmek | 6. Etiğe Dayalı Karar Seçimi için Kurallar | 7. Etik İklimini Belirlemek | 8. Etiğe Dayalı Davranışları Destekleyici Yapı | 9. Etiğe Dayalı Liderlik Uygulamaları | 10. Etiğe Dayalı Uygulamaların Etkisini Değerlendirmek | 11. Etik Eğitimi ve Oryantasyonu | 12. Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı |
| ATÜ | 5,26 | 4,88 | 4,93 | 5,11 | 4,58 | 4,85 | 4,54 | 4,71 | 4,76 | 4,40 | 4,31 | 4,56 |
| AKÜ | 4,73 | 4,96 | 4,56 | 4,54 | 4,43 | 4,80 | 4,52 | 4,40 | 4,59 | 4,58 | 4,58 | 4,26 |
| AĞRI Ü. | 5,59 | 5,38 | 5,21 | 5,43 | 5,09 | 5,27 | 5,09 | 5,11 | 4,88 | 5,07 | 4,77 | 5,00 |
| BİNGÖL Ü. | 3,84 | 4,02 | 4,06 | 3,80 | 3,83 | 3,98 | 3,73 | 3,88 | 3,75 | 3,69 | 3,55 | 3,55 |
| ÇOMÜ | 4,78 | 4,89 | 4,71 | 4,69 | 4,67 | 4,95 | 4,79 | 4,69 | 4,48 | 4,68 | 4,34 | 4,22 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| OGÜ | 4,88 | 4,89 | 4,57 | 4,63 | 4,30 | 4,71 | 4,83 | 4,64 | 4,76 | 4,49 | 4,34 | 4,06 |
| FIRAT Ü. | 3,73 | 3,55 | 3,55 | 3,08 | 2,90 | 3,28 | 3,30 | 3,40 | 2,83 | 3,20 | 2,80 | 2,70 |
| GAZİ Ü. | 5,13 | 5,24 | 4,86 | 4,66 | 4,54 | 4,91 | 4,78 | 4,73 | 4,53 | 4,38 | 4,69 | 4,30 |
| HARRAN Ü. | 4,52 | 4,58 | 4,09 | 4,12 | 3,73 | 4,22 | 3,90 | 3,96 | 3,88 | 4,05 | 3,63 | 3,34 |
| KARABÜK Ü. | 4,10 | 4,24 | 4,01 | 4,21 | 3,90 | 3,98 | 4,01 | 3,89 | 4,07 | 4,02 | 3,63 | 3,68 |
| DUMLUPINAR Ü. | 4,60 | 4,40 | 4,05 | 4,02 | 3,81 | 4,16 | 3,96 | 4,09 | 3,73 | 3,82 | 2,96 | 3,40 |
| CBÜ | 4,64 | 4,82 | 4,50 | 4,53 | 4,13 | 4,63 | 4,51 | 4,34 | 4,65 | 4,50 | 4,29 | 4,18 |
| MERSİN Ü. | 5,23 | 4,93 | 4,85 | 4,90 | 4,78 | 5,10 | 5,15 | 5,23 | 5,18 | 5,18 | 5,40 | 4,23 |
| MÜ | 4,39 | 4,63 | 4,07 | 4,20 | 4,09 | 4,34 | 4,25 | 4,18 | 4,18 | 4,15 | 3,79 | 3,80 |
| ODÜ | 4,36 | 4,48 | 3,98 | 3,67 | 3,44 | 4,02 | 3,81 | 3,99 | 3,63 | 3,77 | 3,17 | 2,99 |
| PAÜ | 4,51 | 4,50 | 4,34 | 4,30 | 4,35 | 4,18 | 4,22 | 4,36 | 4,10 | 4,35 | 4,06 | 4,07 |
| ERDOĞAN Ü. | 4,85 | 5,04 | 4,42 | 4,29 | 4,34 | 4,56 | 4,47 | 4,38 | 4,23 | 4,36 | 4,03 | 3,92 |
| SİNOP Ü. | 5,11 | 5,38 | 5,05 | 5,12 | 4,56 | 4,99 | 4,79 | 4,98 | 5,02 | 4,73 | 4,72 | 4,68 |
| CUMHURİYET Ü. | 4,36 | 4,33 | 4,23 | 4,59 | 4,48 | 4,35 | 4,43 | 4,66 | 4,66 | 4,09 | 4,25 | 3,63 |
| SDÜ | 4,54 | 4,73 | 4,15 | 3,85 | 4,29 | 4,42 | 3,73 | 3,88 | 3,69 | 3,48 | 3,65 | 3,65 |
| GOP Ü. | 4,90 | 5,10 | 5,00 | 5,15 | 5,04 | 5,04 | 5,05 | 5,12 | 5,15 | 4,96 | 4,99 | 5,05 |
| TRAKYA Ü. | 4,51 | 4,57 | 4,33 | 4,21 | 4,28 | 4,55 | 4,46 | 4,40 | 4,28 | 4,28 | 4,01 | 3,94 |
| UŞAK Ü. | 4,92 | 4,86 | 4,72 | 4,79 | 4,51 | 4,89 | 4,81 | 4,75 | 4,65 | 4,81 | 4,62 | 4,51 |
| \bar{x} | 4,67 | 4,71 | 4,44 | 4,43 | 4,26 | 4,53 | 4,40 | 4,42 | 4,33 | 4,31 | 4,11 | 3,99 |
| F veya Welch | 1,397 ^a | 1,544 ^a | 1,246 ^a | 1,640 ^a | 1,366 ^a | 1,795 ^a | 1,397 ^b | 1,544 ^b | 1,246 ^b | 1,640 ^a | 2,020 ^a | 1,795 ^b |
| P | ,111 | ,057 | ,205 | ,036* | ,127 | ,072 | ,138 | ,189 | ,172 | ,194 | ,005** | ,025* |

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ α : One Way ANOVA test β : Welch test

Tablo 4'deki araştırma ölçeğinden hesaplanan boyut ortalamalarının değerlendirilmesi yapılmıştır. Her boyut için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ya da Welch testi uygulanmıştır. Bu çerçevede üniversitelerin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p < 0,05$) bulunan boyutlar; “4. Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü” boyutu ($F=1,640$); “11. Etik Eğitimi ve Oryantasyonu” boyutu ($F=2,020$) ve “12. Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı” boyutu ($W=1,795$) olarak belirlenmiştir. Bu nedenle 4., 11. ve 12'nci boyutların H_4 , H_{11} , ve H_{12} hipotezleri (Red edilen) doğrulanmamıştır. Bu boyutlardaki farklılığın kaynağı aşağıda belirtildiği şekilde detaylandırılmıştır. Bunlar;

• **Boyut 4'de** “Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü” boyutundaki farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Buna göre Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

(5,15), Sinop Üniversitesi (5,12), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,11) katılım ortalamalarının; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (4,20), Harran Üniversitesi (4,12), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (4,02), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,85), Bingöl Üniversitesi (3,80), Ordu Üniversitesi (3,67) ve Fırat Üniversitesi'nin (3,08) katılım ortalamalarından büyük oldukları görülmektedir.

• **Boyut 11'de** "Etik Eğitimi ve Oryantasyonu" boyutundaki farklılığın kaynağı Bonferroni, Scheffe testleri ile bulunamadığından LSD testi ile incelenmiştir. Elde edilen verilere göre Mersin Üniversitesi (5,40), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,99), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,77), Sinop Üniversitesi (4,72) katılım ortalamalarının; Harran Üniversitesi (3,63), Karabük Üniversitesi (3,63), Bingöl Üniversitesi (3,55), Ordu Üniversitesi (3,17), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,96) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,80) katılım ortalamalarından büyük oldukları görülmektedir.

• **Boyut 12'de** "Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı" değerlendirmesindeki farklılığın kaynağı Tamhane's testi ile incelenmiştir. Buna göre Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,05), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00), Sinop Üniversitesi (4,68) katılım ortalamalarının; Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (3,63), Bingöl Üniversitesi (3,55), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,40), Harran Üniversitesi (3,34), Ordu Üniversitesi (2,99) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,70) katılım ortalamalarından büyük oldukları görülmektedir.

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinde sadece 4., 11. ve 12'nci boyutlarda üniversiteler arasındaki ortalamalarda istatistiksel anlamda farklılıklar bulunmakta ($p < 0,05$) olup, diğer 1., 2., 3., 5., 6., 7., 8., 9. ve 10'uncu boyutlarda ise istatistiksel anlamda herhangi bir farklılığın bulunmadığı ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Araştırmada doğrulanan (kabul edilen) hipotezlerle ilgili olarak;

H₁: Üniversitenin yazılı etik kodları, üniversitenin içi ve çevresiyle (açık organizasyon değerleriyle) uyumludur.

- Üniversitelerin yazılı etik kodlarının, üniversitelerin içi ve çevresiyle uyumlu olduğu söylenebilir ($p > 0,05$). **H₁** hipotezi doğrulanmıştır. Turan Somer, (2011: 198)'in yaptıkları araştırmada ise (Hipotez kabul edilmiştir) aynı sonuç elde edilmiştir.

H₂: Üniversitenin etik stratejisi, hedef ve amaçları üniversiteyi olumlu etkilemektedir.

-Üniversitelerin etik stratejisi, hedef ve amaçlarının üniversiteyi olumlu etkilediği söylenebilir ($p > 0,05$). **H₂** hipotezi doğrulanmıştır. Ortaya çıkan sonuç, Turan Somer, (2011: 198)'in çalışmasından elde edilen sonuçla (Hipotez kabul edilmiştir) benzerlik göstermektedir.

H₃: Üniversitenin etik politika ve prosedürleri üniversiteyi olumlu etkilemektedir.

-Üniversitelerin etik politika ve prosedürlerinin, üniversiteleri olumlu yönde etkilediği söylenebilir ($p>0,05$). **H₃** hipotezi doğrulanmıştır. Bu çalışma ile, M. Atilla ve Aydan, (2008: 59)'ın yaptıkları çalışma (Hipotez kabul edilmiştir) ile benzer sonuç elde edilmiştir.

H₄: Üniversitenin etiğe dayalı etkisi düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmektedir.

- İstatistiksel anlamda üniversitenin etiğe dayalı etkisi düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmekte olduğu söylenemez ($p<0,05$). Bu nedenle **H₄** hipotezi (Red edilen) doğrulanmamıştır. Bu çerçevede “Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü” boyutun farklılık kaynağı şu şekilde detaylandırılmıştır. Bunlar; Tablo 4'deki boyut 4'de “Etiğe Dayalı Etkinin Ölçümü” boyutundaki farklılığın kaynağı LSD testi ile incelenmiştir. Buna göre Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,43), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,15), Sinop Üniversitesi (5,12), Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (5,11) katılım ortalamalarının; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (4,20), Harran Üniversitesi (4,12), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (4,02), Süleyman Demirel Üniversitesi (3,85), Bingöl Üniversitesi (3,80), Ordu Üniversitesi (3,67) ve Fırat Üniversitesi'nin (3,08) katılım ortalamalarından büyük oldukları görülmektedir.

Turan Somer, (2011: 198)'in çalışmasında ise ANOVA testi sonucunda E Bankası ile H Bankası arasında anlamlı bir fark ortaya koyarken ileri sürülen hipotez doğrulanmış ve kabul edilmiştir.

H₅: Üniversitenin etiğe uygun davranışları ödüllendiren sistemi, adaletli bir biçimde çalışmaktadır.

-Üniversitelerin etiğe uygun davranışları ödüllendiren sistemlerinin hakkaniyetli bir şekilde çalıştığı söylenebilir ($p>0,05$). **H₅** hipotezi doğrulanmıştır. Bu çalışma ile, M. Atilla ve Aydan, (2008: 63)'ın yaptıkları çalışma (Hipotez kabul edilmiştir) ile benzer sonuç elde edilmiştir.

H₆: Üniversitenin etiğe dayalı karar seçimi için koyduğu kurallar kesindir ve herkese eşit biçimde uygulanmaktadır.

- Üniversitelerin etiğe dayalı karar seçimi için ortaya koyduğu kuralların kesin ve herkese eşit bir biçimde uygulanmakta olduğu söylenebilir ($p>0,05$). **H₆** hipotezi doğrulanmıştır. Ortaya çıkan sonuç, Turan Somer, (2011: 199)'in çalışmasından elde edilen sonuçla (Hipotez kabul edilmiştir) benzerlik göstermektedir.

H₇: Üniversitenin etik iklimi, üniversitedeki diğer işler ve kişilerle uyumludur.

-Üniversitelerin etik ikliminin, üniversitelerdeki diğer işler ve kişilerle uyumlu olduğu söylenebilir ($p>0,05$). **H₇** hipotezi doğrulanmıştır. Araştırmadaki sonuç ile, Turan Somer, (2011: 199)'in çalışmasından elde edilen sonuçla (Hipotez kabul edilmiştir) benzerlik göstermektedir.

H₈: Üniversitenin etiğe dayalı davranışları destekleyici bir yapı bulunmaktadır.

-Üniversitelerde etiğe uygun davranışları destekleyici bir yapı bulunmakta olduğu söylenebilir ($p>0,05$). **H₈** hipotezi doğrulanmıştır. Bu çalışma ile, M. Atilla ve

Aydan, (2008: 67)'in yaptıkları çalışma (Hipotez kabul edilmiştir) ile benzer sonuç elde edilmiştir.

H₉: Üniversitedeki liderler, uygulamalarını etik kodlara göre gerçekleştirirler.

-Üniversitelerde liderlerin, uygulamalarını etik kurallara göre yerine getirdikleri söylenebilir ($p>0,05$). **H₉** hipotezi doğrulanmıştır. Bu çalışma ile, M. Atilla ve Aydan, (2008: 68)'in yaptıkları çalışma (Hipotez kabul edilmiştir) ile benzer sonuç elde edilmiştir.

H₁₀: Üniversitenin etiğe dayalı uygulamaları, iletişim içinde buldukları bütün ilişkilerini olumlu etkiler.

-Üniversitelerin etiğe dayalı uygulamalarının iletişim içinde buldukları bütün ilişkilerini olumlu etkilediği söylenebilir ($p>0,05$). **H₁₀** hipotezi doğrulanmıştır. Araştırmadaki sonuç ile, Turan Somer, (2011: 200)'in çalışmasından elde edilen sonuçla (Hipotez kabul edilmiştir) benzerlik göstermektedir.

H₁₁: Üniversitenin etik ile ilgili bir eğitim ve oryantasyon sistemi vardır.

-İstatistiksel anlamda Üniversitelerde Etik Eğitimi ve Oryantasyonunun yapılması ile ilgili faaliyetlerin var olduğu söylenemez ($p>0,05$). Bu nedenle **H₁₁** hipotezi (Red edilen) doğrulanmamıştır. Bu kapsamda "Etik Eğitimi ve Oryantasyonu" boyutundaki farklılığın kaynağı şu şekilde detaylandırılmıştır. Bunlar; Tablo 4'deki 11 no'lu boyuttaki farklılığın kaynağı LSD testi ile incelenmiştir. Elde edilen verilere göre Mersin Üniversitesi (5,40), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (4,99), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (4,77), Sinop Üniversitesi (4,72) katılım ortalamalarının; Harran Üniversitesi (3,63), Karabük Üniversitesi (3,63), Bingöl Üniversitesi (3,55), Ordu Üniversitesi (3,17), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (2,96) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,80) katılım ortalamalarından büyük oldukları görülmektedir. Turan Somer, (2011: 201)'in çalışmasında ise ANOVA testi sonucunda bankalar arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamış olup ileri sürülen hipotez doğrulanmış ve kabul edilmiştir.

H₁₂: Üniversite yazılı etik kodlarını belirlerken, çalışanlarının kişilik değerlerine önem verir.

-İstatistiksel anlamda Üniversite yazılı etik kodlarını belirlerken, çalışanlarının kişilik değerlerine saygı boyutunda üniversiteler arasında anlamlı bir farklılığın varlığına rastlanılmıştır ($p>0,05$). Bu çerçevede "Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı" değerlendirmesindeki Tablo 4'deki 12 no'lu boyuttaki farklılığın kaynağı Tamhane's testi ile incelenmiştir. Buna göre Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (5,05), Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (5,00), Sinop Üniversitesi (4,68) katılım ortalamalarının; Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (3,63), Bingöl Üniversitesi (3,55), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (3,40), Harran Üniversitesi (3,34), Ordu Üniversitesi (2,99) ve Fırat Üniversitesi'nin (2,70) katılım ortalamalarından büyük oldukları görülmektedir. Turan Somer, (2011: 201)'in çalışmasında ise ANOVA

testi sonucunda bankalar arasında anlamlı bir fark ortaya konulmamış olup ileri sürülen hipotez doğrulanmış ve kabul edilmiştir.

Tüm bu açıklamalar çerçevesinde araştırmannın hipotez sonuçları tablo (Tablo 5) halindeki gösterimi ise aşağıda belirtilmektedir.

Tablo 5: Araştırmannın Hipotez Kabul/Red Sonuçları

| Boyut No | Boyut | p | Hipotez Kabul / Red |
|-----------|--|------------------|---------------------------|
| 1 | Açık Organizasyon Değerleri | p>0,05 | H ₁ Kabul |
| 2 | Etik Stratejileri, Hedef ve Amaçlar | p>0,05 | H ₂ Kabul |
| 3 | Etik Politika ve Prosedürleri | p>0,05 | H ₃ Kabul |
| 4 | Etige Dayalı Etkinin Ölçümü | p<0,05 | H₄ Red |
| 5 | Etige Uygun Davranışları Ödüllendirmek | p>0,05 | H ₅ Kabul |
| 6 | Etige Dayalı Karar Seçimi İçin Kurallar | p>0,05 | H ₆ Kabul |
| 7 | Etik İklimini Belirlemek | p>0,05 | H ₇ Kabul |
| 8 | Etige Dayalı Davranışları Destekleyici Yapı | p>0,05 | H ₈ Kabul |
| 9 | Etige Dayalı Liderlik Uygulamaları | p>0,05 | H ₉ Kabul |
| 10 | Etige Dayalı Uygulamaların Etkisini Değerlendirmek | p>0,05 | H ₁₀ Kabul |
| 11 | Etik Eğitimi ve Oryantasyonu | p<0,05 | H₁₁ Red |
| 12 | Çalışanların Kişilik Değerlerine Saygı | p<0,05 | H₁₂ Red |

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Sosyal sorumluluk bilincinin giderek daha da arttığı günümüz koşullarında hiçbir örgütün etik ilke ve kuralları gözardı etmesi mümkün değildir. Kamuda ve özel sektörde hizmet veren kurum ve kuruluşlar çalışanlarına, hedef kitlelerine ve topluma karşı sorumludurlar. Sosyal sorumluluk anlayışının bireysel ve toplumsal ahlâk esaslarının yanı sıra yasaların, devletlerin ve kurumların kendi iç mekanizmalarında geliştirdikleri etik yükümlülüklerle yakından ilişkisi bulunmaktadır. Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri de üniversitelerin öğrenci, akademik ve idari personelden oluşan hedef kitlesi ile birlikte tüm kamuoyuna karşı olan sorumluluğunun ne şekilde işletileceğinin bir tezahürüdür. Eğitim-öğretim hizmetlerinin, bilimsel araştırmalar ve teknoloji geliştirme faaliyetlerinin, yenilikçi ve değişebilir metotların ortaya konulmasında ve ayrıca halk-üniversite işbirliğinin sağlanmasında etik ilke ve kuralların varlığı yadsınamaz. Dolayısı ile bu kodların doğru anlaşılması ve aslına uygun bir şekilde hayata geçirilmesi hem üniversite içinde hem de üniversite dışında güçlü ve dengeli bir birlikteliğin tesis edilmesine katkı sağlayacaktır. Fakat kurumsal ve tüm toplumu da içine alabilecek ölçütte bütüncül bir değişim söz konusu olduğunda etik kodlardan daha fazlasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu durum, bir toplumu oluşturan

bireylerin çekirdekten başlayarak yaşamları boyunca devam eden, tüm eğitsel ve yönetsel süreçleri kapsayan köklü bir yapılanmayı gerektirmektedir.

Bu çalışma ile devlet üniversitelerindeki etik kodların (kuralların) etkinliğinin ölçülmesi amacıyla 23 devlet üniversitesinde çalışan personele yönelik anket uygulanmıştır. Ankette etik ile ilgili 12 boyut bulunmaktadır. Her boyut sekiz sorudan (alt madde) oluşmaktadır.

Tablo 4'deki boyutların üniversitelerdeki uygulamaları ile ilgili olarak ortalamalar bakımından değerlendirilmesi genel anlamda yapıldığında; etik kodları (kuralları) üniversitelerin açık organizasyon değerleriyle uyumlu olduğu, üniversitelerin bağlantılı olduğu tüm iç ve dış paydaş grupları ile olan ilişkilerini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Ancak bu kodlar belirlenirken çalışanların kişilik değerlerine önem verilip verilmediği hususunda kesin bir veriye ulaşılamamıştır. Üniversitelerin etik stratejisi, hedef ve amaçları ile etik politika ve prosedürler de üniversiteleri olumlu yönde etkilemiştir. Ayrıca üniversitelerde etiğe dayalı davranışları destekleyici bir yapının olduğu, etiğe dayalı etkinin ise düzenli olarak izlenmekte ve ölçülmekte olduğu tespit edilmiştir. Üniversitelerde etiğe uygun davranışları ödüllendiren sistem adil bir şekilde çalışmakta ve etiğe dayalı karar seçimi için konulan kurallar zorunlu olarak ve herkese eşit biçimde uygulanmaktadır. Üniversitelerin etik iklimi üniversitedeki diğer iş, işlem ve kişilerle uyumluyken, liderlerin uygulamalarını etik kodlara göre gerçekleştirdikleri ve devlet üniversitelerinin etik ile ilgili eğitim ve oryantasyon sisteminin aktif olduğu gözlenmiştir.

Ayrıca bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre öne sürülen hipotezlerden 9'u (H₁, H₂, H₃, H₅, H₆, H₇, H₈, H₉, H₁₀) doğrulanmış olup, diğer 3 hipotez ise (H₄, H₁₁, H₁₂) doğrulanamamıştır. Doğrulanamayan bu üç hipotezin istatistiksel anlamda farklılığın kaynağı araştırmada açıklanmıştır.

Araştırmamızın sonucuna göre çalışma kapsamındaki 23 üniversitenin etik kodlarının araştırmanın 4'üncü, 11'inci ve 12'nci boyutları haricindeki diğer tüm boyutlar açısından üniversitenin ilişkilerini olumlu etkilediği görülmüştür.

Yapılan araştırma sonucuna göre etik kodların, Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri ile hayata geçirilen etik standartları içerisinde yer alan etik değerlerin ve dürüstlüğü, yöneticiler ve personel tarafından bilinmesi, sahiplenilmesi ve etkinliğinin artırılması neticesinde devlet üniversitelerinde daha adil yönetim, faaliyetlerde dürüstlük, saydamlık, hesap verebilir ve güvenilir iş ve işlemlerin yapılmasına katkı sağladığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, Arıcıoğlu ve Tutan'ın (2008) Türkiye geneli bir inşaat işletmesinde, Turan Somer'in (2011) özel bankacılık sektöründe çalışanlar üzerinde yapmış oldukları araştırma sonuçları ile benzerlik göstermiştir. Yapılan diğer çalışmalar; Yüksel'in (2006) yaptığı derleme çalışmasında ise kamu yönetiminde etik davranış ilkelerinin uygulama alanında etkin olabilmesi için öncelikle yapılması gereken güçlü bir etik altyapının önemini

ortaya koymuştur. Ayrıca Başaran, İkinci ve Arıkan'ın (2017) yaptığı çalışmada ortaya konulan sonuçlar, öğretim elemanları ve öğrencilere göre öğretim elemanlarının öğrencilere karşı sorumluluklarıyla ilgili etik ilkeler çerçevesinde davranma düzeylerinin benzer, eğitim-öğretim sorumlulukları kapsamında davranma düzeylerinin farklı olduğunu göstermiştir. Koçoğlu ve Avcı'nın (2018) yaptığı çalışmada ise Kastamonu Üniversitesi Turizm Fakültesinde kayıtlı öğrencilere yönelik yapılan bu çalışmada ortaya çıkan sonucun, öğrencilerin Turizmde Küresel Etik İlkelerin uygulandığına çoğunlukla katıldıklarını belirtmişler. Bu çerçevede farklı sektörlerde uygulanan etik ilkelerin etkin olduğu görülmüş olup yapılan çalışmayı (Yükseköğretim Kurumları Etik Kodları Modelinin Üniversitelerdeki Uygulamalarının Paydaş Grupları Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma) destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

Bu araştırma çerçevesinde sunulabilecek öneriler; üniversiteler çalışan tüm personelin ortak kabul gören değerlerini iş etiği ile uyumlu hale getirerek, zamanla değişen değerleri de dikkate almak sureti ile, iş etiğiyle ilgili temel değerleri yok etmeden yapılması gereken düzenlemeleri hayata geçirmelidirler. Aynı şekilde üniversiteler etik ile ilgili geliştirdiği politikalarını, stratejilerini, prosedürlerini, misyon ve vizyonlarını da gözden geçirmeli ve gerekiyorsa bunları değiştirmelidirler.

Üniversitelerin etik kuralları bazen yapılan uygulamalar ile oluşur, bazen ise kurum dışından alınan desteklerle somutlaştırılabilir. Bu kodlar (kurallar), tüm eğitim süreçleri ile kurumun akademik ve idari birimlerine iletilmeli ve eğitim programlarına katılan her yeni personel konu ile ilgili uyumlaştırma çabaları konusunda bilgilendirilmelidir.

Etik kodların liderler tarafından tam anlamıyla önemsenip benimsenmesi halinde, diğer tüm akademik ve idari birimler tarafından da bu kodların daha etkili bir şekilde özümseceği unutulmamalıdır. Böylece etik kodların etkinliği daha da artacaktır. Etik kodları etkin olan bir üniversitenin, her zaman kendi yaşam alanı içinde iyi ve doğru olanı barındıracağı ifade edilebilir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da birtakım sınırlılıkları olduğundan bahsedilmiştir. Bu sınırlılıklar daha da daraltılabilir. Örneğin, anket uygulamalarının yapılacağı evrenin daraltılması, çalışmaya daha az sayıda üniversitenin dahil edilmesi ve örneklem sayısının artırılması halinde bundan sonra yapılacak çalışmaların daha kapsayıcı bir nitelik taşıyabileceği söylenebilir.

Etik kodların etkinliğinin devamlı olması için kurum personeline belli zaman periyotlarında etik kuralları ile ilgili eğitim verilmelidir.

Ayrıca, yapılacak çalışmaların hem özel hem de devlet üniversitelerini konu edinecek şekilde, hatta farklı alanlarda faaliyette bulunan kurum ve kuruluşlar boyutunda genişletilmesi, etik kod uygulamalarının etkinliği hakkında

araştırmaların yapılması alanla ilgili gelişmelerin yaygın bir biçimde benimsenmesi ve ortaya konulması açısından önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Ahlf, E. H. (2000). *Ethik im Polizei Management* (1.Baskı). Çeviren: Mehmet Öztürk. Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi.
- Aktan, C. C. (2006). *Özlenen Üniversite, Yaşanan Üniversite*. Yeni Türkiye Yayınları.
- Alba, J. M. G. & Quinn, W. (2010). *Professional Ethics: Fundamental Part, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente*. E-Book, 9786077808299.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007): *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları* (5.Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arıcıoğlu, M. A. & Tutan, A. (2008). Etik Etkisini Geliştirme Modeli ve Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Ocak-Haziran 2008 (30), s. 47-76.
- Aydın, İ. (2012). *Yöneltilmiş Mesleki ve Örgütsel Etik* (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Başaran, S.T., Ekinci, N., & Arıkan, S. (2017). Öğretim Elemanlarının Etik İlkelere Uygun Davranma Düzeyi Üzerine Bir Araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(3), 197-208.
- Büken, N.Ö. (2006). Türkiye örneğinde akademik dünya ve akademik etik. *Hacettepe Tıp Dergisi*, 37, 164-170.
- Crawford, M. A. (2015). Professional Ethics- Role and Importance. Walden University, 1-9.
https://www.researchgate.net/publication/279531343_Professional_Ethics_-_Role_and_Importance, (23.04.2019).
- Çepni, S. (2014). *Araştırma ve proje çalışmalarına giriş* (7. baskı). Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Çetintaş, H. B. (2016). Etik Kodları Bağlamında Kurumsal Etik İlkelerin İncelenmesi İstanbul Sanayi Odası Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Örneği, *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11/8, 167-186.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, S. (2021). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları* (6. baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Farrington, D., Anapioşyan, A. & Aleksanyan, N. (2016). A Code of Practise For Ethical Conduct In Higher Education Institutions: Recommendations For The Ministry of Education And Science of The Republic of Armenia,1-19.
<https://rm.coe.int/16806c85cb>, (11.04.2019).

- <https://istatistik.yok.gov.tr/>, (31.12.2019).
- İslamoğlu, A.H. (2009). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (1.Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- İyi, S. (2015). Etik Nedir? İ. Kuçuradi, D. Taşdelen (Ed), *Etik* (5.baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Kapu, H. (2009). Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlâkı. S. Orman & Z. Parlak (Ed.), *İşletmelerde İş Etiği* (52- 55), İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel araştırma yöntemi* (9. baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayış, A. (2018). Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis). Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Dinamik Yay. Dağıtım.
- Koçoğlu, C.M. ve Avcı, M. (2018). Turizmde Küresel Etik Kodların Uygulanma Düzeyleri: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*,7(1), 539-553.
- Malloy, D. C. & Fennel, D. A. (1998) Codes Of Ethics And Tourism: An Exploratory Content Analysis. *Tourism Management*, 19 (5), 453- 461.
- Molander, E. A. (1987). A Paradigm for Design, Promulgation and Enforcement of Ethical Codes. *Journal of Business Ethics*, 6(8), 619-631.
- Özdoğan. F. B. & Tüzün, İ. K. (2007). Öğrencilerin Üniversitelerine Duydukları Güven Üzerine Bir Araştırma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 639-650.
- Rich, K. L. & Butts, J. B. (2012). *Nursing Ethics* (3rd (third) Edition). United States: Jones & Bartlett Learning.
- TMMOB. (2004). *Küreselleşme Etik Kodlar ve Örgütler* (1.Baskı). Ankara: Şafak Organizasyon Matbaacılık Ltd. Şti.
- Turan Somer, A. T. (2011). Bankacılık sektöründe etik kodların karakteristiği ve etik etkisini geliştirme modelinin özel sermayeli mevduat bankaları üzerine uygulanması. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi/ Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, G. (2007). Akademisyenlik Mesleğine Yönelik Etik Kodların Geliştirilmesine İlişkin Bir Görgül Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- YÖK. (2014). Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri. http://www.ktu.edu.tr/dosyalar/02_00_00_27533.pdf, 28.01.2019.
- Yüksel, C. (2006). Kamu Yönetiminde Etik ve Türk Kamu Yönetiminde Etik Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler. *İÜHFİM*, C.LXIV, S.2, 167-212.
- Yüksel, M. (2015). Etik Kodlar, Ahlak ve Hukuk. *Hacettepe HFD*, 5 (1), 9-26.