



## **AKADEMİSYENLERİN MESLEK AHLAKINA AYKIRI OLAN DAVRANIŞLARA İLİŞKİN ALGILARI (ÇOMÜ EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖRNEĞİ) \***

*İlknur MAYA\*\**

### **ÖZET**

Araştırmada, akademisyenlerin gerçekleştirdikleri eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet gibi etkinliklerde meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışların neler olduğunun, nedenlerinin ve nasıl önlenebileceğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca çalışmada, akademisyenlerin yaşadıkları etik ikilemlerin neler olduğunun saptanmasına çalışılmaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Çalışma grubunu, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapmakta olan yüz akademisyenden kartopu örnekleme yoluyla seçilmiş elli kişi oluşturmaktadır. Verilerin analizinde, içerik analizi türlerinden tümevarımcı analiz kullanılmıştır. Akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışlar, en çok eğitim-öğretim işleri daha sonra araştırma işlerinde görülmektedir. Akademisyenler, eğitim-öğretim işleri bakımından en çok mazeretsiz ders yapmamak, mazeretsiz derse geç girmek / dersten erken çıkmak, dersi etkili ve nitelikli olarak yürütmek, üniversite dışında çalışma nedeniyle üniversitedeki sorumluluklarını yerine getirmemek ve öğrencilere eşit / adil davranmamak davranışlarını meslek ahlakına aykırı bulmaktadır. Akademisyenler, araştırma işleri bakımından en çok araştırmada alıntı ve kaynakları doğru vermemek, nitelikli ve özgün araştırmalar yapmamak ve araştırma verileri üzerinde oynamak davranışlarını meslek ahlakına aykırı bulmaktadır. Akademisyenler, topluma hizmet işleri bakımından topluma hizmet anlamında hiçbir çalışma yapmamak davranışını meslek ahlakına aykırı bulmaktadır. Akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışların nedenleri, en çok sırasıyla kişisel özellikler, kısa zamanda yükselme isteği ve zaman yetersizliği, ekonomik yetersizlikler ve kurumsal beklentilerdir. Akademisyenler, meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışların kurumsal kültürün oluşması, yöneticilerin ve çalışanların rol model olması, kurumsal alt yapının olması, kurumun etik değerlerinin olması, vicdani sorgulama, değerler ve karakter eğitimi ve düzenli denetimlerle önlenebileceğini belirtmektedir. Akademisyenler, görevlerini yerine getirirken en çok sırasıyla eğitim-öğretim işleri ve araştırma işleri, üniversitedeki görevleri

\* Bu makale Crosscheck sistemi tarafından taranmış ve bu sistem sonuçlarına göre orijinal bir makale olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırma, 26-28 Ekim 2011 tarihinde Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından düzenlenen Değerler Eğitimi Sempozyumu'nda sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

\*\* Yrd. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, El-mek: mayailknur@gmail.com



ve özel sektörde görev alma ve yöneticilerin baskısı ve kişisel değerleri arasında tercih yapma durumunda ahlaki ikilem yaşamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Akademisyen, meslek ahlakı, algı, davranışlar, ahlaki ikilem.

## **ACADEMICIANS' PERCEPTIONS OF BEHAVIOURS AGAINST OCCUPATIONAL ETHICS (A CASE IN COMU, FACULTY OF EDUCATION)**

### **ABSTRACT**

This study aims at determining what academicians consider to be against ethics in activities that they perform (such as educational activities, research and social service) and their causes as well as how to prevent them. It also makes an attempt at identifying the dilemmas academicians might have concerning ethics. The research uses a semi-structured interview technique, one of the qualitative research methods. The research group was composed of the 50 subjects chosen through snowball sampling from the 100 academicians group working in the Faculty of Education in Canakkale Onsekiz Mart University. Inductive analysis, a type of content analysis, was conducted in the analysis of the data. The behaviours that the academicians considered to be against occupational ethics were mostly related with educational activities, and second mostly related with research activities. The academicians consider refusing to teach with no excuse, coming to class late without an excuse/ leaving the classroom early, not conducting the instruction effectively and qualitatively, failing to fulfill the responsibilities at university due to working outside the University, not treating students equally / fairly against professional ethics most in terms of educational-instructional activities. They consider not giving the quotations and resources correctly, not conducting high quality and original research studies and making changes in the research data unprofessional most in terms of research- related activities. Besides, they find doing nothing for social service against professional ethics in terms of service to the society. The causes for such behaviours were listed as personal characteristics, desiring to promote quickly and time insufficiency, economic insufficiency, and institutional expectations. The academicians stated that those behaviours could be prevented through the formation of an institutional culture, having role-models among administrators especially and among employees, the formation of an institutional infrastructure, ethic values of an institution, questioning one's conscience, values education and character education, and regular supervision. It was found that academicians experienced ethical dilemmas between educational activities and research activities, between their work at university and willingness to work in private sector, and between administrators' pressures and their personal values in fulfilling their duties; respectively.

**Key Word:** Academicians, occupational ethics, perception, behaviours, ethical dilemmas.

### **Turkish Studies**

*International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013*



## Giriş

Meslek ahlakı, meslek sahiplerinin mal ve hizmet üretiminde ve satışında ahlaki davranmalarını öğütleyen bir disiplin, herhangi bir mesleğe yönelik ahlak kaideleri, ilkeleri ve standartları olarak tanımlanmaktadır (Seyyar, 2003). Başka bir tanımda meslek ahlakı, belli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu, meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimleri sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki değerler ve ilkeler bütünü şeklinde ifade edilmektedir (Pehlivan, 1998).

Meslek ahlakının temelinde, insanlarla ilişki yatar. Aynı meslekten bireylerin, birbirleriyle ilişkilerinde belli davranış kurallarına uymaları meslek ahlakının gereğidir (Aydm, 1993). Mesleki ahlakı, iş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele alır. Meslek ahlakı, bütün ilişkilerde dürüstlük, sözünde durmak, doğaya ve insanlara saygılı olmak, hakça davranmak ve haksızlıklara karşı koymayı gerektirir (Mc Hugh, 1992).

Meslek ahlakı, bir meslek grubunun eseri olduğu için bir grup ne kadar güçlü kurulmuşsa ahlak ilkeleri de o kadar etkili olmaktadır. Aynı zamanda grup ne kadar uyumlu ise, onu oluşturan bireyler o kadar sıkı ve devamlı bir iletişim halinde olmaktadır. Böylece iletişimin sürekliliği ve içtenliği, grupta paylaşılan düşüncelerin ve duyguların o derece yoğun yaşanmasına neden olabilir.

Meslek ahlakı ilkeleri, mesleklere ve örgütlere göre farklılık gösterir. Bu nedenle meslek ahlakına yönelik ilkeler, mutlak değil görelidirler. Meslek ahlakında önemli olan, bu ilkelerin tüm kamu tarafından değil meslek mensupları tarafından bilinmesi ve uygulanmasıdır. Aksi halde meslek ahlakı ilkeleri, meslek grubu üyeleri tarafından uygulanmadığında hukuk kuralları gibi cezai yaptırımlar uygulanmaz, bunun yerine ahlakın yaptırımında meslek sahiplerinin vicdanlarına seslenme durumu yer alır (Arslan, 2005). Bu çerçeveden bakıldığında birey, davranışlarının hesabını vicdanına verebiliyor ve onda mutluluk duyuyorsa mesleki açıdan ahlak kurallarına uymakta olduğu söylenebilir (Yıldırım, 2001). Ne var ki meslek ahlakı, yalnızca kişilerin vicdanlarına bırakılmayacak kadar önemli bir konudur. Çünkü kurumlarda bireysel ve kurumsal performansı artırmanın yolu, meslek ahlakı ilkelerine uygun politika ve stratejiler geliştirmek ve bunları uygulamaktır (Şahin ve Yıldırım, 2008; Tunçay, 2009).

Meslek ahlakının temelinde yatan düşünce, meslek sahiplerinin mesleklerini yaparken kendine ihtiyaç duyanlara gereken hizmeti vermeleri ve kamu yararına çalışmalarınıdır (Arslan, 2005). Bu nedenle meslek ahlakı, hem belli bir meslek grubunun üyelerine hem de bu grubun topluma karşı olan görev ve sorumluluklarına ilişkin kuralları düzenlemektedir (Altun, 1995; Armağan, 2006).

Bir mesleğin toplumda sağladığı avantajlarla, toplumun o meslekten elde ettiği avantajlar arasındaki ilişki o meslek ile toplum arasında bir tür sosyal sözleşmenin varlığına işaret etmektedir. Bu sözleşme, belli bir meslek ile toplum arasındaki ilişkilerde ahlaki bir alt yapı oluşturmaktadır. Böylece sözleşme, meslek sahiplerinin topluma karşı özel bir ahlaki sorumlulukları olduğunu göstermektedir (Nalbant, 2005).

Meslek ahlakı konusunda sıkça varsayılan bir durum, bir kurumun hukuka uygun ve saygılı olmasıyla meslek ahlakına uygunluğunun aynı şey olduğudur. Oysa yasalara uygun davranmak, meslek ahlakı için yeterli bir koşul değildir. Ahlaken doğru yapılması gereken bir şey hukuktan, yasalardan ve diğer düzenlemelerden daha farklı bir kavramdır (Arslan, 2005).

Meslek ahlakı, günümüzde değişen değerlerle birlikte tüm sektörlerde önem kazanan araştırma konusudur (Özgener, 2004): Bunun nedenlerinden biri, ahlakın beraberinde yapılan iş bağlamında sosyal sorumluluk kavramını önemli kılmıştır. İkinci neden, iyi ahlakın bir meslekte başarıyı getirdiği yönündeki kanıtlardır. Üçüncü neden, meslek ahlakının, ahlaki sorunları çözmek

## Turkish Studies

*International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*  
Volume 8/6 Spring 2013



için stratejiler sunmasıdır (Dean, 1997). Son olarak da, günümüzde başarılı yöneticilerin meslek ahlakı konusundaki tartışmaları bir tehdit veya sorun şeklinde görmek yerine, ürün ve hizmetlerde niteliği arttırmak için bir araç olarak görmesinden kaynaklanmaktadır (Tierney, 1997). Aksi halde, bir kurumda ahlaki iklim oluşturulup ahlaki değerler benimsenemezse, bireysel düzeyde stres, motivasyon düşüklüğü, kurumsal bağlılığın azalması, saldırganlık, devamsızlık ve işi hakkıyla yerine getirmeme gibi davranışlar görülebilir ve bu tür olumsuz sonuçlar kuruma zarar verebilir (Turgut, 2007).

Meslek ahlakına ilişkin sorunlar, bir örgütün değerleri ve beklentileriyle o örgütte çalışan bireylerin ahlaki değerleri ve beklentileri arasında uyumsuzluk olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla meslek ahlakının anlaşılıp açıklanması, öncelikle ahlaki sorunların bilinmesini gerekli kılmaktadır. Örneğin, örgüt politikalarının ve süreçlerinin işleyiş şekli ve örgütteki bireylerin öfke, kıskançlık, kin, intikam ve aşırı hırs duyguları taşıması meslek ahlakına aykırı davranışların kaynağı olabilir. Ayrıca hediye verme, ayrımcılık ve hile yapma gibi davranışların meslek ahlakına aykırı başka davranışların kaynakları olduğu söylenebilir (Ferrel ve Fraedrich, 1994).

Meslek ahlakı konusunda, ele alınması gereken diğer bir olgu ise, ahlaki ikilemdir. Ahlaki ikilem, birisinin seçenekler arasında seçim yapmak istediğinde karşılaştığı sorun olarak tanımlanabilir. Ahlaki ikilemler, karmaşık ve belirsizdir (Akt: Özgener, 2004). Bu nedenle, bir örgütte yönetici veya çalışanların ahlaki ikilemler yaşaması, bir anlamda meslek ahlakına aykırı davranışların oluşması durumlarına ilişkin ipuçları vermektedir.

#### **Akademik Yaşamda Meslek Ahlakı**

Türkiye’de son yıllarda, yükseköğretime olan talepteki artış, hesap verilebilirlik ve kalite arayışlarına rağmen akademik yaşamda meslek ahlakı ihlalleri konusuna yönelik düzenlemelerde belirgin bir düzenleme açığı ve uygulama karmaşası bulunmaktadır (Ünal, Toprak ve Başpınar, 2012). Bunun bir sonucu olarak, bilimsel alanda meslek ahlakına aykırı davranışların son dönemde giderek arttığı ve yaygınlaştığı yönündeki haberlerin basında yer aldığı söylenebilir.

Meslek ahlakı üniversitelerde eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve topluma hizmet kapsamında yürütülen faaliyetlerin genel ahlak felsefesine ve meslek ahlakına uygun olarak yapılması şeklinde tanımlanabilir (Büken, 2006). Bu bağlamda, akademik camiada meslek ahlakını eğitim-öğretimde ahlak, araştırmada ahlak ve topluma hizmet anlamında ahlak şeklinde boyutlandırmak mümkündür.

İlgili literatüre bakıldığında, eğitim-öğretim alanında meslek ahlakına aykırı davranışlar, eğitim ve öğretime gereken önemi vermemek (kendini yenilememek), derslere zamanında girmemek ve zamanında bitirmemek, ders yükünü fazla göstermek, girmedeği dersin ücretini almak, derse asistanını göndermek, dersleri öğretmen merkezli işlemek, öğrenciyi araştırmaya yönlendirmemek, değerlendirmede objektif olmamak ve öğrenciyle bireysel olarak ilgilenmemek şeklinde belirtilmektedir (Branstetter ve Handeslman, 2000; Büken, 2006; Owen ve Zwhar-Castro, 2007; Özcan, Balyer ve Servi, 2003; Pınar, 2002). Araştırma alanında ise, gerçeği aykırı açıklama yapma, sahtecilik, aşırma/intihal, gizli amaç gütmek, haksız yazarlık, başkalarının çalışmalarını tekrarlama, dilimleme, yayın etiğine aykırılık, standartlara uymama, izinsiz kullanım, özensiz ve disiplinsiz çalışma gibi davranışlar üniversitelerde meslek ahlakına aykırı davranışlar olarak gösterilmektedir (Büken, 2006; Ünal, Toprak ve Başpınar, 2012). Akademisyenlerin, eğitim-öğretim ve araştırma görevleri dışında önemli diğer bir görevi topluma hizmet etkinlikleridir. Bu bağlamda, akademisyenlerden beklenen toplumsal sorunların farkında olmaları ve bu sorunlara çözüm üretebilmeleridir.

Akademisyenlik mesleği, eğitim süresinin uzun ve sürekli olması ve yoğun emekle birlikte gerektirdiği entellektüel beceri açısından saygınlığı yüksek olan bir meslektir. Bu çerçevede

#### **Turkish Studies**

*International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*  
Volume 8/6 Spring 2013



akademisyenler, elde ettikleri yüksek prestij kadar toplum içinde birçok ayrıcalıklar, sosyal, ekonomik, yasal ve politik üstünlüklere sahiptir (Pınar, 2002). Ne var ki, toplumun akademisyenlere verdiği değer kadar akademisyenlerin de topluma karşı özel ahlaki sorumlulukları bulunmakta (Arslan, 2005) ve bu sorumluluklarının temelinde ise toplumsal ahlaki değerler yatmaktadır. Akademisyenlerin, eğitim düzeyinin yüksek olması ve model olma rolleri (Erdem, 2012) onların ahlaki sorumluluklarını daha da önemli kılmaktadır.

Bilim adamı olan akademisyenler, eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet süreçlerinde meslek ahlaki ilkelerine uymak, bu ilkeleri yetiştirdikleri bireylere öğretmek ve meslek ahlakına aykırı davranışlara duyarlı olmak sorumluluğu taşımaktadır. Kaldı ki Yüksek Öğretim Yeterlilikler Çerçevesi'ne göre, yükseköğretim kurumları lisans ve lisansüstü düzeylerde öğrencilerin etik değerler konusunda yetiştirilmesini hedeflemektedir (Gerçek ve diğerleri, 2011). Üniversitelerde bu görevi yerine getirecek kişiler, akademisyenlerdir.

Belli bir meslek alanına eleman yetiştiren akademisyenlerin görevi, sadece mesleğin bilgilerini ve becerilerini öğretmekle sınırlı değildir. Akademisyenlerin aynı zamanda, uygun ahlaki davranışları öğrencilerine kazandırmak ve rol model olmak için ahlaki davranışlar sergilemeyi öncelikle kendi mesleki kimliklerinin bir parçası haline dönüştürmeleri gerekmektedir (Pehlivan, 1998).

Üniversitelerde meslek ahlakına aykırı davranışların önlenmesine yönelik temel yasal düzenleme 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'dur. Bunun dışında üniversitelerde yapılan eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet gibi etkinliklerin yasal-yönetimsel metinlere uygunluğunu denetleyen Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK), Üniversiteler Arası Kurul (ÜAK), TÜBİTAK ve TÜBA kurum ve kurullar bulunmaktadır. Ayrıca, her üniversitenin bilim etik kurulu şeklinde yapılanmaları olduğu görülmektedir (Ünal, Toprak ve Başpınar, 2012). Ancak, bilim etik kurullarının daha çok bilimsel araştırmalara ve yayınlara yönelik uyulması gerekenler üzerinde çalışmalarını yürüttüğü görülmektedir (Gerçek ve diğerleri, 2011).

Alan yazın taraması, ülkemizde eğitim fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışlar konusundaki araştırmaların yeterli olmadığını göstermektedir. Kaldı ki ülkemizde, eğitim kurumlarında meslek ahlakı veya etik konusunda yapılan araştırmaların (Özcan, Balyer ve Servi, 2013; Pınar, 2002; Uğurlu, 2008; Yaman, Mermer ve Mutlugil, 2009) az sayıda olduğu anlaşılmaktadır. Böylece bu araştırma, hem alan yazınına katkı sunabilir hem de akademisyenlerin kendi davranışlarını ve meslek ahlakına uygun olmayan davranışları gözden geçirmelerine hizmet edebilir. Diğer taraftan araştırma, kurum yöneticilerinin meslek ahlakının inşa edilmesi konusunda önlem almalarını sağlayabilir.

Bu araştırmada, akademisyenlerin gerçekleştirdikleri çeşitli etkinliklerde (eğitim-öğretim, araştırma, topluma hizmet) meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışların neler olduğunun, nedenlerinin ve nasıl önlenebileceğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca araştırmada, akademisyenlerin yaşadıkları ahlaki ikilemlerin neler olduğunun saptanmasına çalışılmaktadır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için, aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Akademisyenlerin görev alanlarına giren, eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet etkinliklerinde meslek ahlakına aykırı olan davranışlara ilişkin algıları nelerdir?
2. Akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olan davranışların nedenlerine ilişkin algıları nelerdir?
3. Akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olan davranışların nasıl önlenebileceğine ilişkin algıları nelerdir?
4. Akademisyenlerin yaşadıkları ahlaki ikilemler nelerdir?

### **Turkish Studies**

*International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*  
Volume 8/6 Spring 2013



## Yöntem

Nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim türündeki araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, küçük örnekler üzerinden çalışsa da olgu, durum ve olayları derinlemesine analiz ve sentez etme güçleri bu tür araştırmaların en güçlü yönü olarak bilinir. Olgu bilim deseni farkında olduğunuz, ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaya olanak sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

## Evren ve Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapmakta olan yüz akademisyen oluşturmaktadır. Çalışma grubunu, bu evrenden kartopu örnekleme yoluyla seçilmiş elli kişi oluşturmaktadır. Aşağıda Tablo 1'e bakıldığında, araştırmaya katılan akademisyenlerin %70'i erkek ve %30'u kadındır. Katılımcıların %70'i 11-20 yıl, %20'si 21 ve üzeri yıl ve %10'u 1-10 yıl kıdeme sahiptir. Aynı zamanda, katılımcıların bu kurumdaki çalışma süresi %60'ının 0-5 yıl, %40'ının 6 ve üzeri yıl olduğu görülmektedir.

**Tablo 1. Demografik Dağılım**

		f	%
Cinsiyet	Kadın	15	30
	Erkek	35	70
Mesleki Kıdem	1-10 Yıl	5	10
	11-20 Yıl	35	70
	21 ve üzeri yıl	10	20
Kurumdaki Çalışma Süresi	0-5 yıl	30	60
	6 ve üzeri yıl	20	40

## Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak, yarı yapılandırılmış nitel bir görüşme formu tasarlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, farklı insanlardan aynı tür bilgilerin alınmasına olanak sağlar (Avcı, 2008). Formun hazırlanması ve uygulanması aşamasında iç ve dış geçerliliği artıracak tedbirlerin alınmasına dikkat edilmiştir. Geçerliliği yüksek bir form oluşturmak için, görüşme formunda yer alan sorular hazırlanmadan önce, akademisyenlerin görev alanları ve meslek ahlakı ile ilgili detaylı bir alan yazın taraması yapılmıştır. Çalışmanın amacı dikkate alınarak, hazırlanan forma ilişkin eğitim programlarından 1 ve eğitim yönetimi anabilim dalından 2 olmak üzere toplam üç öğretim üyesine uzman görüşü için başvurularak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ardından, asıl görüşmeye katılmayan 5 akademisyenle pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Uygulama sonrasında gelen dönütlere dayanarak, görüşme formu üzerinde son düzeltmeler yapılmıştır. Görüşme formu, altı açık uçlu sorudan meydana gelmektedir. Formun son diliminde akademisyenlerin kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik üç açık uçlu soru yer almaktadır.

## İşlem

Verilerin elde edilmesinde, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapmakta olan elli akademisyenle görüşülmüştür. Görüşmeler, akademisyenlerden randevu alınarak odalarında yüz yüze ve birebir gerçekleştirilmiş olup, ortalama 30 dk. sürmüştür. Yapılan görüşmeler, öncelikle, ses kayıt cihazına alınmış, bu kayıtlar daha sonra yazılı hale getirilerek kontrol etmeleri için görüşülen akademisyenlere gösterilmiş ve onayları alınmıştır.

## Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013



Tüm görüşmeler ve kodlamalar, aynı araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Ayrıca kodlamalar, nitel araştırma konusunda deneyimli bir öğretim üyesi tarafından da yapılmıştır. Verilerin, betimsel analizine başvuru çalışmada görüşme formundan elde edilen veriler önce yazıya dökülmüş, listelendikten sonra da kategorilere ayrılmıştır. Böylece her kategoride belirtilen davranışlar gruplanmıştır. Bu sayede kodların sıklık dereceleri belirlenmiştir. Sorulara verilmiş cevaplarda, çeşitlilik çok olmadığı için cevapların frekans ve yüzdeleri belirlenmiştir. Dolayısıyla verilerin kategorize edilmesi ve ana başlıklarda gruplanması stratejilerine başvurulmuştur. Soruların cevapları sırayla her katılımcı için tek tek deşifre edilmiştir.

### **Geçerlilik ve Güvenilirlik**

Araştırmanın iç geçerliliğini artırmak için, görüşme formu geliştirilirken ilgili alan yazın incelenmiş ve sorular konu ile ilgili kavramsal çerçeve dikkate alınarak belirlenmiştir. Görüşme sonrası akademisyenlerin söyledikleri, yazılı hale getirilmiş ve bu metin ilgili akademisyenlere gösterilerek kontrol etmeleri istenmiştir. Bu şekilde, katılımcı onayının alınması ile araştırmanın iç geçerliliğinin yükseltilmesine çalışılmıştır. Ayrıca, akademisyenlerin bakış açılarını kendi cümleleri ile sunmak ve çarpıcı görüşlerini ortaya koymak için zaman zaman akademisyenlerin ifadelerine yer verilmiştir. Araştırmanın dış geçerliliğini artırmak için araştırmanın yöntemi, evren ve çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin analizi ve yorumlanması ayrıntılı olarak verilmiştir.

Araştırmanın zamana bağlı güvenilirliğini artırmak için, görüşmeler tamamlanır tamamlanmaz verilerin betimsel analizine başlanmıştır. Araştırmanın iç güvenilirliğini artırmak için elde edilen veriler üzerinde araştırmacı ve nitel araştırma konusunda bir öğretim üyesi ayrı ayrı kodlamalar yapmış ve kodlamalar karşılaştırılarak tutarlılık oranı hesaplanmıştır. Araştırmanın dış güvenilirliğini artırmak için, araştırmacı süreçte yapılanları ayrıntılı olarak tanımlamıştır. Ayrıca elde edilen ham veriler ve kodlamalar, başkaları tarafından incelenebilecek şekilde araştırmacı tarafından saklanmaktadır.

### **Verilerin Analizi ve Yorumlanması**

Verilerin analizinde, içerik analizi türlerinden tümevarımcı analiz kullanılmıştır. Tümevarımcı analiz, kodlama yoluyla verilerin altında yatan kavramları ve bu kavramlarla arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla yapılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu analiz üç aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada, ilk önce araştırmacı verileri kodlamış, daha sonra veriler aynı alanda bir uzman tarafından daha kodlanmıştır. Sonrasında araştırmacı ve uzman kişi tarafından yapılan kodlamalar üzerinde Güvenilirlik = Görüş birliği / Görüş birliği + Görüş ayrılığı x 100 formülü uygulanmıştır (Miles ve Huberman, 1994). İki kodlayıcı arasındaki uyum yüzdesi %94 olarak hesaplanmıştır. Uyum yüzdesinin %70 veya daha yüksek olması yeterli görüldüğünden, veri analizi için güvenilirlik sağlanmıştır. Araştırmacı ve uzman öğretim üyesi tarafından belirlenen kodlara dayalı olarak temalar belirlenmiştir. Bulguların yorumlanmasında, alan yazın taraması ve ilgili araştırma sonuçları dikkate alınmıştır.

### **Bulgular**

#### **1. Akademisyenlerin Meslek Ahlakına Aykırı Olarak Algıladıkları Davranışlar**

Akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışlar, eğitim-öğretim işleri, araştırma işleri ve topluma hizmet işleri bakımından ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu çerçevede aşağıdaki sorular sorulmuştur. Tablo 2’de akademisyenlerin, eğitim-öğretim işlerine ilişkin meslek ahlakına aykırı olarak algıladığı davranışlar verilmiştir.

---

### **Turkish Studies**

*International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*  
Volume 8/6 Spring 2013



**Soru 1: Eğitim-öğretim işleri bakımından meslek ahlakına aykırı olarak algıladığımız davranışlar nelerdir?**

**Tablo 2.** *Eğitim-Öğretim İşleri Bakımından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlar*

<b>Eğitim-Öğretim İşleri</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
•Mazeretsiz ders yapmamak	50	100
•Mazeretsiz derse geç girmek veya dersten erken çıkmak	50	100
•Dersi etkin ve nitelikli olarak yürütmemek	50	100
•Üniversite dışında çalışma nedeniyle üniversitedeki sorumluluklarını yerine getirmemek	48	96
•Öğrencilere eşit veya adil davranmamak	45	90
•Özel dershanede çalışmak veya öğrencilerine özel dershanede ders vermek	43	86
•Kongre /sempozyum nedeniyle dersi ihmal etmek	40	80
•Öğrencilerini kendi kitabını almaya zorlamak	40	80
•Öğrencilerle uygunsuz ilişkilerde (parasal ilişkiler veya sevgili, eş gibi özel ilişkiler) bulunmak	40	80
•Tez danışmanlık görevini tam olarak yerine getirmemek veya yürütülen tezin süresini gereksiz yere uzatmak	15	30
•Uzmanlık alanlarına uygun olmayan derslere girmek	15	30
•Öğrencilere danışmanlık hizmeti vermemek	15	30
•Maddi destekle yürütülen çalışmalarda gerçeği çarpıtarak daha çok kazanç elde etmeye çalışmak	5	10
•Yöneticilere hediye vermek	5	10
•Özel seyahatleri bilimsel çalışma gibi göstererek üniversiteden maddi destek sağlamak	3	6

Tablo 2’de görüldüğü gibi, akademisyenler eğitim-öğretim işleri bakımından meslek ahlakına aykırı olarak çok sayıda davranış algılamışlardır. Bu durum, akademisyenlerin eğitim-öğretim işlerini görev alanları içerisinde öncelikli görmelerinden kaynaklanabilir. Nitekim Kurnaz (2010) araştırmasında buna benzer sonuçlar göstermiş ve araştırmaya katılan akademisyenlerin ve lisansüstü mezunların üniversiteleri araştırma yapan kurumlardan çok öğretim yapan kurumlar olarak düşündükleri anlaşılmıştır.

Bu araştırmada akademisyenlerin eğitim-öğretim işleri bakımından meslek ahlakına aykırı olarak gördükleri davranışlar sırasıyla; en çok mazeretsiz ders yapmamak, mazeretsiz derse geç girmek veya dersten erken çıkmak, dersi etkin ve nitelikli olarak yürütmemek, üniversite dışında çalışma nedeniyle üniversitedeki sorumluluklarını yerine getirmemek, öğrencilere eşit veya adil davranmamak, özel dershanede çalışmak veya öğrencilerine özel dershanede ders vermek, kongre/sempozyum nedeniyle dersi ihmal etmek, öğrencilerini kendi kitabını almaya zorlamak ve öğrencilerle uygunsuz ilişkilerde (parasal ilişkiler veya sevgili, eş gibi özel ilişkiler) bulunmak olduğu görülmektedir. Ek olarak, tez danışmanlık görevini tam olarak yerine getirmemek veya yürütülen tezin süresini gereksiz yere uzatmak, uzmanlık alanlarına uygun olmayan derslere

**Turkish Studies**

*International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*  
Volume 8/6 Spring 2013





girmek, öğrencilere danışmanlık hizmeti vermemek, maddi destekle yürütülen çalışmalarda gerçeği çarpıtarak daha çok kazanç elde etmeye çalışmak, yöneticilere hediye vermek ve özel seyahatleri bilimsel çalışma gibi göstererek üniversiteden maddi destek sağlamak davranışları akademisyenler tarafından meslek ahlakına aykırı olarak algılanan diğer davranışlardır.

Araştırmadan elde edilen bulgu, literatür ile benzerlik göstermektedir. İlgili araştırmalar (Branstetter ve Handeslman, 2000; Owen ve Zwhar-Castro, 2007; Özcan, Balyer ve Servi, 2013), üniversitelerde fakülte üyelerinin mazaretsiz derse geç gelmesi ya da derse hazırlık yapmaması davranışlarının öğrenciler tarafından en çok gözlenen meslek ahlakı problemleri olduğunu göstermektedir. Pınar (2002) çalışmasında, eğitim-öğretim işleri bakımından akademisyenlerin etik dışı olarak belirttiği davranışların en çoktan en aza doğru sırasıyla not karşılığı maddi çıkar sağlamak, tanıdık öğrencilerin dersleri geçmeleri için diğer öğretim üyelerinden kolaylık istemek, akraba ve tanıdık öğrencilere ayrıcalıklı muamele etmek, kendi öğrencilerine para karşılığı özel ders vermek, öğretim üyelerinin geçerli mazereti olmaksızın derse girmemeleri, öğrenciler ile flört etmek, ders kitaplarının seçiminde yayıncılardan bireysel yarar sağlamak, dışarıda çalışma nedeni ile üniversitedeki sorumluluklarını ihmal etmek ve öğrencileri kendi kitabını almaya zorlamak davranışları olduğunu belirtmektedir.

Mazaretsiz ders yapmamak, derse geç girmek veya dersten erken çıkmak davranışını, meslek ahlakına aykırı davranış olarak belirten iki akademisyenin konuyla ilgili görüşleri şöyledir: “Zaman zaman da olsa, hiçbir neden olmaksızın, bir akademisyenin keyfi ders yapmaması meslek ahlakına aykırıdır. Bir bilim adamının, rol-model olması nedeniyle eğitim-öğretim yükümlülüğünü aksatmadan yerine getirmesi gerekir” (A2). “Derse geç girmek veya erken çıkmak meslek ahlakına aykırıdır. Derse ayrılan zaman o ders için amaca yönelik, etkili ve verimli olarak kullanılmalıdır” (A7).

Tez danışmanlık görevini tam olarak yerine getirmemek veya yürütülen tezin süresini gereksiz yere uzatmak davranışını meslek ahlakına aykırı davranış olarak belirten bir akademisyenin konuyla ilgili görüşleri şöyledir: “Bazen öğretim üyelerinin danışmanlık görevini yerine getirmemesi ve daha uzun süre ücret alabilmek için yürütülen tezin süresini gereksiz yere uzatması durumları yaşanabiliyor. Tabii bu durumda, hem öğrenci olması gerektiği gibi yetişemiyor hem de hayatından bazı yılları boş yere harcamış oluyor. Belki de bu süreçte, kadroya atanma gibi bazı fırsatları kaçırabiliyor” (A11).

## Soru 2: Araştırma işleri bakımından meslek ahlakına aykırı olarak algıladığımız davranışlar nelerdir?

Akademisyenlerin, araştırma işleri bakımından meslek ahlakına aykırı olarak algıladığı davranışlar Tablo 3’te verilmektedir.

**Tablo 3. Araştırma İşleri Bakımından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlar**

Araştırma İşleri	f	%
•Araştırmada alıntı ve kaynakları doğru vermemek	48	96
•Nitelikli ve özgün araştırmalar yapmamak	40	80
•Araştırma verileri üzerinde oynamak	40	80
•Yayınlarda katkısı olmadığı halde ortak olmayı istemek ya da ortak yapmak	35	70
•Maddi destekle yürütülen araştırmalarda, gerçeği çarpıtarak daha çok kazanç elde etmeye çalışmak	30	60
•Özel seyahatleri bilimsel çalışma gibi göstererek, üniversiteden maddi destek sağlamak	20	40
•Hiç araştırma yapmamak	5	10

### Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013



Tablo 3'e göre akademisyenler, sırasıyla en çok araştırmada alıntı ve kaynakları doğru vermemek, nitelikli ve özgün araştırmalar yapmamak, araştırma verileri üzerinde oynamak ve yayınlarda katkısı olmadığı halde ortak olmayı istemek ya da ortak yapmak davranışlarını meslek ahlakına aykırı davranışlar olarak göstermişlerdir. En çok önemsenen bu davranışların, temelde araştırma etiği ile ilgili olduğu görülmektedir. Bilimsel araştırmalar, temelde bağımsız düşünce, özgünlük, bilimsel yöntemin kullanımı, tarafsızlık, nesnellik, dürüstlük ve ciddiyet özelliklerini taşımaktadır (Kargı, 2003; Resnik, 2004). Bu bulgunun ortaya çıkmasının nedeni olarak, söz konusu davranışların akademisyenlerin eğitim alanında yapılmış veya hali hazırda yürütülen bilimsel araştırmalarda en çok gözledikleri hatalar olmasından kaynaklanabilir.

İlgili araştırmalarda (Aypay, 2008; Keskinlik ve Ertürk, 2009; Nartgün, 2010; Sezgin, Kavgacı ve Kılınç, 2011) görüldüğü gibi, yukarıda belirtilen bu bulgu genel olarak akademisyenlerin eğitimleri boyunca araştırma yöntemlerine ilişkin sadece bir ders almalarından, yöntembilim ve istatistik bilgilerinin yetersizliğinden kaynaklanabilir. Diğer taraftan, akademisyenlerin daha çok yayın yapma arzusu kendilerini yanlış davranışların içine itmiş olabilir. Bu davranışın temelinde yatan neden ise, atama ve yükselme ölçütlerinin akademisyenlerde yayın yapmaya yönelik bir baskıya yol açması gösterilebilir (Kurnaz, 2010). Söz konusu davranışla ilgili bir akademisyenin görüşü şöyledir: *“Bir araştırma yapılırken, yararlanılan kaynakları ve alıntıları göstermemek en çok yapılan yanlışlardan biri bence. Böyle olunca da, araştırmacı yazdıklarını kendi özgün düşüncesiymiş gibi gösteriyor ve okuyucuyu da yanıltmış oluyor”* (A 17).

Akademisyenlerin yarıdan fazlası, maddi destekle yürütülen araştırmalarda gerçeği çarpıtarak daha çok kazanç elde etmeye çalışmak davranışını meslek ahlakına aykırı bir davranış olarak belirtmişlerdir. Bu durum, akademisyenlerin araştırmalarda gördükleri desteğin yetersizliğinden ve maddi yönden sıkıntı yaşamalarından kaynaklanabilir (Balyer, 2011; Kurnaz, 2010). Yine az sayıda akademisyen, hiç araştırma yapmamayı meslek ahlakına aykırı bulmuştur. Bu durum, genel olarak akademisyenlerin ders yükünün çokluğu ve onların araştırma etkinliklerine yeterince zaman ayıramamaları ile açıklanabilir. Nitekim, Türkiye’de öğretim elemanlarının genel olarak büyük illerdeki üniversitelerde yoğunlaşması, diğer illerdeki üniversitelerde hem akademisyen başına düşen öğrenci sayısını hem de ders yükünü çoğaltmakta ve akademisyenlerin araştırma kapasitelerini düşürmektedir (Özer, 2011).

Pınar (2002) tarafından yürütülen araştırma sonucunda akademisyenlerin etik dışı olarak belirttikleri davranışlardan araştırma işleri ile ilgili olan davranışlar en çoktan en aza doğru şöyle olmaktadır: Araştırma verilerini tahrif ederek sonuçları bozmak, özel seyahatleri bilimsel çalışma gibi gösterip, üniversiteden maddi destek sağlamak, maddi destekle yürütülen araştırmalarda dokümanları tahrif ederek yüksek mali destek sağlamak, çalıntı eser yazmak, üniversite desteğiyle yapılan seyahatlerde harcamaları aşırı göstermek, yayınlarda katkısı olan öğrencileri belirtmeme, yayınlarda katkısı olmadığı halde meslektaşlarına ortak yazar statüsü vermek, üniversite desteğiyle gidilen kongrelerde oturumlara katılmamak ve aynı tebliği birden çok kongrede sunmak.

Hiç araştırma yapmama ile ilgili görüş bildiren bir akademisyenin açıklaması şöyle olmuştur: *“Bir akademisyenin görev alanlarından biri de özgün araştırmalar yapmaktır. Bakıyorsunuz, bu görev alanımız yokmuş gibi davranılıyor ve sadece öğretim işiyle ilgileniliyor. Böyle davranmak, meslek ahlakına uygun değildir”* (A18).

### **Soru 3: Topluma hizmet işleri bakımından meslek ahlakına aykırı olarak algıladığınız davranışlar nelerdir?**

Akademisyenlerin, topluma hizmet işleri bakımından meslek ahlakına aykırı olarak algıladığı davranışlar Tablo 4’te verilmektedir.

## **Turkish Studies**

*International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*  
Volume 8/6 Spring 2013



**Tablo 4.** *Topluma Hizmet İşleri Bakımından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlar***Topluma Hizmet İşleri**

•Topluma hizmet anlamında hiçbir çalışma yapmamak	5	0
---	---	---

Tablo 4’te görüldüğü gibi, akademisyenlerin çoğunluğu topluma hizmet işleri bakımından meslek ahlakına aykırı olarak tek bir davranış algılamışlardır. Az sayıda (5) akademisyen ise, bu konuda meslek ahlakına aykırı bir davranış algılamadığını belirtmiştir. Bu bulgu, akademisyenlerin yoğun ders yükü etkinlikleri nedeniyle topluma hizmet görevlerini yerine getirememelerinden kaynaklanabilir. Kaldı ki, Türkiye’de 2006-2007 yılında programa dahil edilip, 2008-2009 eğitim-öğretim yılından itibaren de eğitim fakültelerinde öğrencilerin uygulamaları bağlamında topluma hizmet çalışmaları yapılmaktadır. Akademisyenlerin, yapılan söz konusu etkinlikleri sadece ders kapsamında yürütülen ve rutin yapılması gereken bir iş olarak görerek bu dersi etkili yürütememeleri (Akkocaoğlu, Albayrak ve Kaptan, 2010; Elma ve diğerleri, 2010; Tanrıseven, Üredi ve Yanpar-Yelken, 2010; Yılmaz, 2011) bu bulgunun ortaya çıkmasının başka bir nedeni olabilir. Topluma hizmet anlamında hiçbir çalışma yapmamak davranışını meslek ahlakına aykırı davranış olarak belirten bir akademisyenin konuyla ilgili görüşleri şöyledir: “*Bir kez akademisyenlerin görevlerinden biri de topluma hizmet çalışmalarındır. Ancak, ben bu konuda akademisyenlerin hiçbir şekilde topluma hizmet sunduklarını düşünmüyorum. Bu bizlerin en büyük eksiği diye düşünüyorum*” (A25).

**2. Meslek Ahlakına Aykırı Olarak Algılanan Davranışların Nedenleri**

Akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışların nedenlerini belirlemek için aşağıdaki soru sorulmuştur ve ilgili bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

**Soru 4: Meslek ahlakına aykırı olarak algıladığınız davranışların nedenleri nelerdir?**

Tablo 5’e göre akademisyenlerin, meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışların kaynağına ilişkin birçok neden gösterdikleri görülmektedir. Bu nedenler en çoktan en aza doğru sırasıyla; kişisel (hırs, rekabet, güç elde etme isteği) özellikler, kısa zamanda yükselme isteği ve zaman yetersizliği, ekonomik yetersizlikler, kurumsal beklentilerin (ders yükü, yöneticilik gibi) yüksek olması, kurumsallaşmanın (kurumsal kültürün) olmaması veya yetersizliği, küreselleşme ile değerlerin değişmesi, yöneticilerin kurumda kaynak ve görev dağıtımında adaletsiz uygulamaları, uzmanlık alanlarının yeterince kullanılmaması, mesleki yetersizlikler, alışkanlıklar veya iyi olmayan rol modeller, iç denetim yetersizliği ve çevreden gelen baskılardır.

**Tablo 5.** *Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Nedenleri*

Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Nedenleri	f	%
•Kişisel (hırs, rekabet, güç elde etme isteği) özellikler	50	100
•Kısa zamanda yükselme isteği ve zaman yetersizliği	45	90
•Ekonomik yetersizlikler	43	86
•Kurumsal beklentilerin (ders yükü, yöneticilik gibi) yüksek olması	40	80
•Kurumsallaşmanın (kurumsal kültürün) olmaması veya yetersizliği	35	70
•Küreselleşme ile değerlerin değişmesi	33	66
•Yöneticilerin kurumda kaynak ve görev dağıtımında adaletsiz uygulamaları	25	50
•Uzmanlık alanlarının yeterince kullanılmaması	20	40

**Turkish Studies**

•Mesleki yetersizlikler	13	26
•Alışkanlıklar veya iyi olmayan rol modeller	10	20
•İç denetim yetersizliği	10	20
•Çevreden gelen baskılar	5	10

Akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışların en başta gelen nedenleri olarak, kişisel (hırs, rekabet, güç elde etme isteği) özellikleri, kısa zamanda yükselme isteği ve zaman yetersizliğini göstermeleri onların bireysel beklentileri ile kurumsal beklentilerin uyumlu olmamasından kaynaklanabilir. Yine akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışların bir başka nedeni olarak, kurumsal beklentilerin (ders yükü, yöneticilik gibi) yüksek olmasını göstermeleri bu ifadeyi doğrulamaktadır. Bu bulgunun başka bir nedeni, akademisyenlerin kurumsal değerlerden daha çok bireysel değerleri önemsemeleri olabilir.

Kurumsal kültürün, bireylerin örgüte olan bağlılıklarını, doyumlarını, sadakatli olmalarını (Balcı, 2002; Çetin, 2004) ve meslek ahlakına uygun davranışların sergilenmesini artıracığından akademisyenlerin bunu fark edip belirtmeleri anlamlıdır. Bu anlamda, araştırmanın yürütüldüğü kurumun henüz kurumsallaşma ve kurumsal kültürünü oluşturma aşamasında olduğu söylenebilir. Nitekim Yıldırım (2001) tarafından yapılan araştırma, lise öğretmenlerinin yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini başarılı bulmaları ile onların meslek ahlakı algıları arasında yüksek düzeyde ve olumlu ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre bir okulda yöneticiler, kültürel değerleri ne ölçüde liderlik amaçlı kullanabiliyorlarsa, öğretmenlerin meslek ahlakı değerlerini o ölçüde benimzedikleri anlaşılmaktadır.

Akademisyenlerin en çok ifade ettikleri nedenlerden biri olarak, küreselleşme ile değerlerin değişmesinin meslek ahlakında bozulmalara neden olduğu şeklindedir. Bu ahlaki sorunları, bireysel ve toplum bazında görmek mümkündür (Köylü, 2006). Çünkü küreselleşme ya da post-modern çağ, geçmiş dönem insanın ahlakına sahip değildir. Yeniçağın, sıkı çalışmaya ve işgücüne çok ihtiyaç duymadığı söylenebilir (Bozkurt, 2000).

Bir kurumda, ahlaki uygulamaların gerçekleşmesinde en önemli rol oynayan kişiler olarak yöneticiler görülmektedir (Güney, 2006). Bu nedenle de akademisyenlerin yarısı, yöneticilerin bu tür uygun olmayan davranışlarının (kaynak ve görev dağıtımında adaletsiz uygulamaları) akademisyenler arasında meslek ahlakına aykırı davranışların sergilenmesine yol açacağını düşünmektedir. Kişisel özellikleri, meslek ahlakına aykırı davranışların nedeni olarak belirten bir akademisyenin görüşleri şöyledir: “*Kişisel hırs ve güç elde etme isteği, akademisyenleri meslek ahlakına uygun olmayan davranışlara iten birinci etken bence. Bazı kişiler için, ön planda olma ve güç elde etme her şeyden önemli hale gelebiliyor*” (A13).

### 3. Meslek Ahlakına Aykırı Olarak Algılanan Davranışların Önlenmesi

Akademisyenlerin, meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışların önlenmesi için neler yapılması gerektiği ile ilgili aşağıdaki soru sorulmuş ve bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

**Soru 5: Meslek ahlakına aykırı olarak algıladığınız davranışların önlenmesi için neler yapılmalıdır?**

Tablo 6’da görüldüğü gibi, akademisyenler meslek ahlakına aykırı davranışların önlenmesi için öncelikle kurumsal düzeyde birtakım düzenlemeler yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Gerçekte kurumsal kültürün, yöneticilerin rol model olmasının, yapılan işlerin, gerekli alt yapının kurulmasının ve kurumsal değerlerin ahlaki kültürün kurumsallaşmasında önemli olduğu bilinmektedir (Kirel, 2000; Türker, 2007). Bu bulgular, akademisyenlerin bu etkenleri yüksek düzeyde önemsemelerinden kaynaklanabilir.

## Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013



**Tablo 6. Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Önlenmesi İçin Yapılması Gerekenler**

Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Önlenmesi İçin Yapılması Gerekenler	f	%
•Kurumsallaşmanın (kurumsal kültürün) olması	48	96
•Yöneticiler rol model olmalı ve kurumda rol modeller yaygınlaştırılmalı	47	94
•Kurumsal alt yapı (ders yükü, araştırma olanakları gibi bakımdan) yeterli olmalı	45	90
•Kurumun etik değerlerinin olması	40	80
•Vidani sorgulama olmalı	35	70
•Değerler ve karakter eğitimi olmalı	21	42
•Düzenli denetim	15	30
•Akademisyenlerin mesleki yeterlilikleri (araştırma ve İngilizce dil) olmalı	6	12

Vidani sorgulama, değerler ve karakter eğitiminin önemi, düzenli denetim ve mesleki yeterliliklerin sağlanması kurumda meslek ahlakının sağlanmasında akademisyenler tarafından önemli olarak ifade edilen diğer bulgulardır. Sözü edilen bulguların, daha çok akademisyenlerin kendilerine yönelik düzenlemeleri içerdiği söylenebilir. Meslek ahlakına aykırı davranışların önlenmesi için kurumsallaşmanın (kurumsal kültürün) olmasını ifade eden bir akademisyenin görüşleri şöyledir: “*Kurumsal kültür, akademisyenleri belli değerlere bağlayabilir ve bu değerleri bilen bir akademisyen meslek ahlakına aykırı davranışlardan kaçınacaktır*” (A32).

#### 4. Akademisyenlerin Yaşadıkları Ahlaki İkilemler

Ahlaki ikilem, bireyin seçim yaparken bazı değerli amaçlardan vazgeçerek karar seçeneklerinden birini seçmesi durumunda kalması ve bu seçimde zorluk yaşadığında ortaya çıkmaktadır (Cranston, Ehrich ve Kimber, 2006; Hoy ve Miskel, 2010). Bu bağlamda akademisyenlerin, yaşadıkları ahlaki ikilemlerle ilgili aşağıdaki soru sorulmuş ve bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

#### Soru 6: Akademisyenlik mesleğini yürütürken, yaşadığınız ahlaki ikilemler nelerdir?

Tablo 7 akademisyenlerin, yarından fazlasının akademisyenlik mesleğini yürütürken ahlaki ikilemlerle karşılaştıklarını ve bunları önemsediklerini göstermektedir. Genel olarak araştırmaların (Cranston, Ehrich ve Kimber, 2006; Hoy ve Miskel, 2010) gösterdiği gibi, akademisyenlerin karşılaştıkları ahlaki ikilemlerin örgütsel politikalar ve akademisyenlerin özgür olma istekleri arasındaki çatışmadan kaynaklandığı söylenebilir. Bu durum, aynı zamanda akademisyenlerin genel olarak genç olması ve deneyimlerinin azlığına bağlı olarak mesleki değerleri içselleştirememelerinden ve terfi süreçlerine bağlı olarak yaşadıkları streslerden kaynaklanabilir.

**Tablo 7. Akademisyenlerin Yaşadıkları Ahlaki İkilemler**

Akademisyenlerin Yaşadıkları Ahlaki İkilemler	f	%
•Eğitim-öğretim işleri ile araştırma işleri arasında zamanı kullanma	37	74
•Özel sektörde görev alıp almama	30	60
•Herhangi bir karara yönelik yöneticilerin baskısı ve kişisel değerler arasında tercih yapma	10	20
•Fen-edebiyat fakültesi öğrencileri için verilen formasyon dersinde görev alıp almama	5	10

#### Turkish Studies

Eğitim-öğretim hizmetlerini yürütmek ve standartları yakalamak, araştırma yapmak, terfi etmek ve erdemli olmak yükseköğretimde görülebilecek ahlaki çatışma alanları olduğu söylenebilir (Reybold, 2007). Yapılan araştırmalar, eğitim liderlerinin yaşadıkları ahlaki ikilemlerin genel olarak birey merkezli ve değerlerin mücadelesi şeklinde olduğunu göstermektedir. Bu ikilemler, daha çok öğrenciler ile eğitimci kadro arasındaki ilişkiler bağlamında ele alınmaktadır (Cranston, Ehrich ve Kimber, 2006; Dempster ve Berry, 2003).

Bu araştırmada, akademisyenlerin yaşadıkları ahlaki ikilemlerin daha çok eğitim-öğretim işleri ve araştırma arasında zamanı kullanma ya da özel sektörde görev alıp almama konuları arasında yoğunlaşmış olduğu görülmektedir. Bu durum, akademisyenlerin önemsedikleri değerlerle ilgili olabilir ve bu değerlere bağlı olarak açıklanabilir. Eğitim-öğretim işleri ile araştırma işleri arasında zamanı kullanma konusunda ahlaki ikilemle karşılaştığını ifade eden bir akademisyenin görüşleri şöyledir: “Eğitim-öğretim işleri yoğun ders yükümüz nedeniyle zamanımızın bir çoğunu alıyor. Diğer taraftan, araştırma yapmamız görevlerimiz arasında. O nedenle zamanımı nasıl kullanacağım konusunda sürekli ahlaki ikilemler yaşıyorum” (A37).

Özel sektörde görev alıp almama konusunda ahlaki ikilemle karşılaştığını ifade eden bir akademisyenin görüşleri şöyledir: “Bence, akademisyenler birikimli kişiler olarak aldıkları eğitimi okullara destek vermek anlamında kullanmalıdırlar. Ayrıca üniversite dışında kıramayacağınız kişiler oluyor. Bu durum baskı yaratabiliyor” (A48).

### Tartışma

Araştırmanın ilk bulgusu, akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışların en çok eğitim-öğretim işleri, daha sonra araştırma işleri ile ilgili olduğudur. İlginçtir ki akademisyenler, topluma hizmet uygulamaları kapsamında mesleğe aykırı hiçbir davranış belirtmemişlerdir. Bu çerçevede, topluma hizmet etmeme davranışını mesleki anlamda ahlaka uygun olmayan bir davranış olarak göstermişlerdir. Bu durum açıkça göstermektedir ki, akademisyenlerin topluma hizmet kapsamındaki çalışmaları çok yetersizdir. Oysaki akademisyenler, üniversite-toplum ilişkilerini kurmalı ve olumlu bir rol oynamalıdır (Aydın, 2002).

Eğitim-öğretim işlerinin, en çok meslek ahlakına aykırı davranış sergilendiği etkinlikler olması üniversitedeki çalışmaların bu yönde yoğunlaşması gösterilebilir. Kurnaz (2010) araştırmasında, akademisyenlerin ve lisansüstü mezunların üniversiteleri araştırma yapan kurumlardan çok öğretim yapan kurumlar olarak düşündüklerini bulmuştur. Pınar (2002) tarafından yapılan araştırmada ise, eğitim-öğretim işleri bakımından akademisyenlerin etik dışı olarak sergiledikleri davranışlara ilişkin bulguların bu çalışmayla benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Akademisyenlerin, ikinci sırada meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışların araştırma işleriyle ilgili olduğu görülmüştür. Bu davranışların nedeni, Aypay (2008) tarafından yapılan araştırmada görüldüğü gibi akademisyenlerin yetişme sürecinde aldıkları araştırma derslerinin yetersizliğinden veya onların daha çok yayın yapma arzusunun kendilerini mesleğe uygun olmayan davranışlara yöneltmesinden kaynaklanabilir (Kurnaz, 2010).

Araştırmanın ikinci bulgusu, akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışların nedenleri olarak sırasıyla kişisel özellikler, kısa zamanda yükselme isteği ve zaman yetersizliği, ekonomik yetersizlikler, kurumsal beklentiler, küreselleşme ile değerlerin değişmesi, yöneticilerin adaletsiz uygulamaları, rol modellerin eksik olması, iç denetim yetersizliği ve çevre baskıları olduğunu göstermektedir. Kişisel özelliklerin, bu tür istenmeyen davranışların kaynağı olarak en çok gösterilmesi akademisyenlerin değerler veya meslek ahlakına ilişkin eğitim gereksinimlerinden kaynaklanabilir. Bu nedenle meslek ahlakına uygun davranışlar, karakter ve değerler eğitimi gibi programlar yoluyla pekiştirilmeli ve topluma hizmet gibi fedakârlık gerektiren meslek ahlakına uygun davranışlar ödüllendirilmelidir.

### Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013



Akademisyenlerin, kurumsal beklentilerin yüksek olmasına bağlı olarak istemeden ya da farkında olmadan meslek ahlakına aykırı davranışlar sergileyebilecekleri göz önüne alındığında, öncelikle onların ders yüklerinin azaltılması ve araştırma teşvik fonlarının yükseltilmesi gibi çalışma ortamına ilişkin düzenlemeler yapılmalıdır.

Meslek ahlakına uygun davranışların kazanılmasında, aynı zamanda kurumsal kültürün yerleşmesinin gerekli olduğu belirtilebilir. Bunun için, kurumsal değerlere açıklık getirilmeli ve mesleğe özgü etik kodlar oluşturulmalıdır. Bu çerçevede üniversitelerde, “bilimsel”, “insani” ve “ahlaki” değerler ön plana çıkarılabilir. Yönetimsel süreçlerde, üniversite yönetimlerinin bu değerlere dayalı uygulamalara yer vermesi önem arz etmektedir (Erdem, 2007).

Toplumun gereksinim duyduğu yüksek nitelikli insan gücünü yetiştiren ve toplum üzerinde büyük etkisi olan üniversitelerde, meslek ahlakına uygun davranışların sürekliliği için kurumda çalışan yöneticilerin ve akademisyenlerin öz-değerlerinin belirlenmesi sağlanmalı ve bu değerlerin kurumsal değerler ile uyumlu hale getirilmesi önemsenmelidir. Ülkemizde bu konudaki araştırmaların yetersizliği nedeniyle (Turan, Durceylan ve Şişman, 2005), araştırmalarda bu konulara öncelik verilmelidir. Gerçekte de Yıldırım (2001) tarafından yapılan araştırma, lise öğretmenlerinin yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini başarılı bulmalarıyla onların meslek ahlakı algıları arasında yüksek düzeyde ve olumlu ilişki bulunduğunu belirlenmiştir.

Yöneticilerin, kurumsal bağlılığı sağlamaya yönelik önlemler alması bir başka önemli düzenleme olduğu söylenebilir. Çünkü kurumsal bağlılık, akademisyenlerin daha doyumlu, üretken, sadakatli ve kurumsal değerleri benimsemiş olmalarını sağlayarak (Balcı, 2002), onların meslek ahlakına aykırı davranışlar sergilemelerini önleyen bir mekanizma olarak işlev görebilir.

Araştırmanın üçüncü bulgusunda, akademisyenler meslek ahlakına aykırı olarak algıladıkları davranışların kurumsal kültürün oluşması, başta yöneticiler ve diğer çalışanlarda rol modellerin olması, kurumsal alt yapının oluşması, vicdani sorgulama, değerler ve karakter eğitimi ve düzenli denetim ile önlenebileceğini belirttikleri görülmektedir. Bu çerçevede, akademisyenlerin önerilerinin ikinci bulguyu destekler şekilde olduğu söylenebilir.

Araştırmanın son bulgusuna göre, akademisyenler görevini yerine getirirken sırasıyla eğitim-öğretim işleri ile araştırma işleri, üniversitedeki görevleri ile özel sektörde görev alma, yöneticilerin baskısı ile kişisel değerleri ve fen-edebiyat fakültesi öğrencileri için verilen formasyon dersinde görev alıp almama arasında tercih durumunda ikilem yaşamaktadır. Bu durum, akademisyenlerin önemsedikleri değerlere bağlı olarak açıklanabilir. Aynı zamanda bazı akademisyenlerin, iç huzursuzluk durumuyla herhangi bir karara yönelik yöneticilerin baskısı ve kendi kişisel değerleri arasında tercih yapma konusunda çatışma yaşamaları, onların sahip oldukları değerlere ve meslek ahlakına uygun olmayan bir durumda bulunmalarından kaynaklanabilir. Nitekim, Reybold (2007) araştırmasında akademisyenlerin değerleri ile mesleki ahlaki değerlerinin uyumlu olduğunu bulmuştur.

Yapılan araştırmalarda, eğitim liderlerinin yaşadıkları ahlaki ikilemlerin genel olarak birey merkezli ve değerlerin mücadelesi şeklinde olduğu ve bu ikilemlerin, daha çok öğrenciler ile eğitimci kadro arasındaki ilişkiler bağlamında ele alındığı anlaşılmaktadır (Cranston, Ehrich ve Kimber, 2006; Dempster ve Berry, 2003). Diğer taraftan yükseköğretimde ahlak üzerine olan alan yazın, öğrencilerin kopya çekmesi, öğretmenlerin uygunsuz davranışları ve yöneticilerin yanlış yönetim uygulamaları üzerine yoğunlaşmaktadır (Schnake, Fredenberger ve Dumler, 2004; Young, 2006). Yükseköğretimde var olan bu sorunlar, çok iyi yönetilmeli ve çözümlenmelidir. Aksi halde bu durum, kurumlar ve programlar için kötü itibar oluşturabilir (Reybold, Halx ve Jimenez, 2008).

Son olarak, yükseköğretime olan talebin son yıllarda giderek arttığı görülmekte ve önümüzdeki yıllarda daha da artacağı tahmin edilmektedir. Bu nokta dikkate alındığında, üniversiteler arasında rekabet durumunun ve kalite arayışlarının daha belirgin olarak gündeme

### **Turkish Studies**

*International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*  
Volume 8/6 Spring 2013



gelmesi beklenmektedir. Bu durum, üniversitelerin hesap verme sistemini, üniversitelerde kaliteli eğitim verilmesini ve araştırma yapılmasını önemli kılmaktadır (Kavak, 2011). Tüm bu süreçlerin etkili işlenmesinin, ancak akademisyenlerin meslek ahlakına uygun davranışlar sergilemesiyle mümkün olabileceği söylenebilir.

Bu çalışmada, akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olan davranışların neler olduğuna, bunların nelerden kaynaklandığına, nasıl çözümlenebileceğine ve onların yaşadıkları ahlaki ikilemlere ilişkin algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlarının incelenmesi söz konusu değildir. Bundan sonraki çalışmalarda, akademisyenlerin değerleriyle mesleki ahlaki değerlerin uyumluluğu ve akademisyenlerin değerlerinin kurumun başarısına etkisine ilişkin araştırmalar yapılması önerilebilir. Ek olarak, fakültelerde akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olarak gösterdikleri davranışlara ilişkin üniversite öğrencileriyle araştırmalar yürütülebilir.

### KAYNAKÇA

- AKKOCAOĞLU, N., ALBAYRAK, A. ve KAPTAN, F. (2010). *Topluma Hizmet Uygulamaları Dersini Alan Öğretmen Adaylarının Toplumsal Duyarlılık Düzeyleri Üzerine Nitel Bir Çalışma (H.Ü. İlköğretim Bölümü Örneği)*. II. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu'nda Sunulmuş Bildiri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara, Türkiye.
- ALTUN, A. (1995). *Türkiye'de Gazetecilik ve Gazeteler*. Ankara: Çağdaş Gazeteciler Derneği Yayınları, No:15.
- ARMAĞAN, C. (2006). *Muhasebe Meslek Ahlakının Kadın ve Erkek Meslek Mensupları Tarafından Algılanış Biçimlerine İlişkin Bir Saha Çalışması*, (Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- ARSLAN, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- AVCI, M. (2008). Bilimsel Araştırmalarda Veri Toplama Araçları. *Araştırma Teknikleri.*, (Edt. O. KILIÇ ve M. CİHANOĞLU), İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- AYDIN, İ. (2002). *Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- AYDIN, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Pegem Yayın No:4.
- AYPAY, A. (2008). *Methodological Knowledge and Needs of The Faculty Members in Faculties of Education*. International Symposium on Social Sciences Education, May 14-16, Çanakkale.
- BAKİOĞLU, A. ve GÜRDAL, A. (2001). Lisansüstü Tezlerde Danışman ve Öğrencilerin Rol Algıları: Yönetim İçin Göstergeler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 9-18.
- BALCI, A. (2002). *Etkili Okul*. Ankara: Pegem-A Yayıncılık.
- BALYER, A. (2011). Academic Freedom: Perceptions of Academics in Turkey. *Eğitim ve Bilim*, 36(162), 138-148.
- BOZKURT, V. (2000). Küreselleşme: Kavram, Gelişim ve Yaklaşımlar. *Küreselleşmenin İnsani Yüzü*. İstanbul: Alfa Kitabevi.
- BRANSTETTER, S. A. ve HANDELSMAN, M. M. (2000). Graduate Teaching Asistants: Ethical Training, Beliefs, and Practices. *Ethics & Behavior*, 10(1), 27-50.

### Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013





- BÜKEN, N. Ö. (2006). Türkiye Örneğinde Akademik Dünya ve Akademik Etik. *Hacettepe Tıp Dergisi*, 37, 164-170.
- CRANSTON, N., EHRİCH, L. C. ve KİMBER, M. (2006). Ethical Dilemmas: The “Bread and Butter” of Educational Leaders’ Live. *Journal of Educational Administration*, 44(2), 106-121.
- ÇETİN, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- DEAN, P. J. (1997). Examining The Profession and The Practice of Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 16, 137-149.
- DEMPSTER, N. ve BERRY, V. (2003). Blindfolded in A Minefield: Principals’ Ethical Decision-Making. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 457-477.
- ELMA, C., KESTEN, A., KIROĞLU, K., UZUN, E. M., DİCLE, A. N. ve PALAVAN, Ö. (2010). Öğretmen Adaylarının Toplum Hizmet Uygulamaları Dersine İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(2), 231-252.
- ERDEM, A. R. (2007). Eğitim Fakültesi Kültürünün Önemli Bir Ögesi: Değerler (Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği). *Eğitim Araştırmaları Dergisi. EJER*, 7(26), 95-108.
- ERDEM, A. R. (2012). Bilim İnsanı Yetiştirmede Araştırma Etiği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(3), 80-88.
- ERTEKİN C., BERKER N., TOLUN A. ve ÜLKÜ, D. (2002). *Bilimsel Araştırmada Etik ve Sorunları*. Ankara: TÜBİTAK Matbaası, TÜBA (Türkiye Bilimler Akademisi) Yayınları, No:1, Mart: 12.
- FERREL, O. C. ve FRAEDRİCH, J. (1994). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*. Second Edition, Boston: Houghton Mifflin Company.
- GERÇEK, H., GÜVEN, M. H., ÖZDAMAR, Ş. O., YANPAR-YELKEN, T. ve KORKMAZ, T. (2011). Yükseköğretim Kurumlarında Etik İlkeler, Sorumluluklar ve Davranış Kuralları. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(2), 80-88.
- GÜNEY, S. (2006). Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlaki Yönetimde Liderliğin Rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 135-148.
- HOY, W. K. ve MİSKEL, C. G. (2010). *Educational Administration. Eğitim Yönetimi. Teori, Araştırma ve Uygulama*. (Çev. Edt. S. TURAN), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Tic. Ltd. Şti.
- KARGI, F. (2003). *Bilimsel Araştırmalarda Etik. Bilimsel Düşünce ve Araştırmada Etik*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- KAVAK, Y. (2011). Türkiye’de Yükseköğretimin Görünümü ve Geleceğe Bakış. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(2), 55-58.
- KESKİNKILIÇ, S. B. ve ERTÜRK, A. (2009). Eğitim Bilimleri Doktora Öğrencilerinin İstatistiksel Bilgi Yeterlilikleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 10(1), 141-151.
- KIREL, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1211.

---

### Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013



- KÖYLÜ, M. (2006). Küreselleşme ve Ahlakî Değerler. *Küreselleşme, Ahlak ve Değerler*, (Edt: Y. MEHMEDOĞLU ve A. U. MEHMEDOĞLU), İstanbul: Litera Yayıncılık, Yayıncılık Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
- KURNAZ, Ö. (2010). *Yükseköğretimde Araştırma Kalitesinin İncelenmesi*, (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- LİCKONA, T. (1997). The Teachers Role in Character Education. *Journal of Education*, 179(2), 63-80.
- MC HUGH, F. P. (1992). *İş Ahlakı*. İstanbul: TÜSİAD – T 92, 8-15.
- MİLES, M. B. ve HUBERMAN, M. A. (1994). *An Expanded Sourcebook Qualitative Data Analysis*. London: Sage Pub.
- MORGAN, B. L. ve KORSCHGEN, A. J. (2001). The Ethics of Faculty Behavior: Students' and Professors' Views. *College Student Journal*, 35(3), 418-423.
- NALBANT, Z. E. (2005). İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1), 193-201.
- NARTGÜN, Z. (2010). Sınıf İçi Durum Belirleme Tekniklerine Dayalı Öğretimin Öğrencilerin Araştırma Teknikleri Yeterlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 35(157), 113-127.
- OWEN, P. R. ve ZWAHR-CASTRO, J. (2007). Boundary Issues in Academia: Student Perceptions of Faculty-Student Boundary Crossing. *Ethics & Behavior*, 17(2), 117-129.
- ÖZCAN, K., BALYER, A. ve SERVİ, T. (2013). Faculty Members' Ethical Behaviors: A Survey Based on Students' Perceptions at Universities in Turkey. *International Education Studies*, 6(3), 129-142.
- ÖZER, M. (2011). Türkiye'de Yükseköğretimde Büyüme ve Öğretim Üyesi Arzı. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 23-26.
- ÖZGENER, Ş. (2004). *İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayın No: 642.
- ÖZMEN, Ö. T., ÖZER, P. S. ve YAŞAR, Ö. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.
- PEHLİVAN, İ. (1998). *Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Özel Eğitim ve Hizmetleri Tic. Ltd. Şti., Önder Matbaacılık.
- PINAR, İ. (2002). Akademisyenlerin Etik Değerleri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim*, 13(43), 5-19.
- RESNİK, D. B. (2004). *Bilim Etiği*. (Çev: V. MUTLU), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- RESNİK, D. B. (2007). What is Ethics in Research and Why is it Important? <http://www.niehs.nih.gov/research/broethics/whatis.cfm> Erişim Tarihi: 06.01.2008
- REYBOLD, L. E. (2007). The Social and Political Structuring of Faculty Ethicality in Education. *Innovative Higher Education*, 32, 279-295.
- REYBOLD, L. E., HALX, M. D. ve JİMENEZ, A. L. (2008). Professional Integrity in Higher Education: A Study of Administrative Staff Ethics in Student Affairs. *Journal of College Student Development*, 49(2), 110.

### Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013



- SCHNAKE, M. E., FREDENBERGER, W. B. ve DUMLER, M. P. (2004). Dimensions of Student Perceptions of Faculty Ethical Behaviour: Refining a Measure and Relationships with Selected Outcome Variables. *Academy of Educational Leadership Journal*, 8(2), 1-16.
- SEYYAR, A. (2003). *Ahlak Terimleri Ansiklopedik Sözlük*. Ankara: Beta Yayınları. Sayı.293.
- SEZGİN, F., KAVGACI, H. ve KILINÇ, A. Ç. (2011). Türkiye’de Eğitim Yönetimi ve Denetimi Lisansüstü Öğrencilerinin Öz- Değerlendirmeleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3), 161-169.
- ŞAHİN, L. ve YILDIRIM, K. (2008). İşletmelerde İş Ahlakı Uygulamaları İçin Genel Çerçeve. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(1), Mayıs.
- TANRISEVEN, I., ÜREDİ, L. ve YANPAR-YELKEN, T. (2010). *Öğretmen Adaylarının Toplum Hizmet Dersine İlişkin Kazanımları, Karşılaştıkları Güçlükler ve Çözüm Önerileri*. 1.Ulusal Eğitim Programları ve Öğretim Kongresi’nde Sunulan Bildiri. Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, Türkiye. <http://www.pegem.net/akademi>. Erişim tarihi:11 Kasım 2012.
- TIERNEY, E. P. (1997). *İş Ahlakı*. (Çev: G. GÜNAY), İstanbul: Rota Yayınları.
- TUNÇAY, S. (2009). *İş Ahlakı Uygulamalarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Fatih Üniversitesi, İstanbul.
- TURAN, S., DURCEYLAN, B. ve ŞİŞMAN, M. (2005). Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri İdari ve Kültürel Değerler. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 181-202.
- TURGUT, T. (2007). Kurumlarda Ahlaka Aykırı Davranışlar ve Saldırganlık. *İş Hayatında Etik*, (Edt: S. TEVRÜZ), İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- TÜRKER, M. (2007). Yöneticilik ve etik. *İş Hayatında Etik*, (Edt: S. TEVRÜZ), İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- UĞURLU, C. T. (2008). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Öğretmenlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2), 367-378.
- ÜNAL, M., TOPRAK, M. ve BAŞPINAR, V. (2012). Bilim Etiğine Aykırı Davranışlar ve Yaptırımlar: Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Bir Çerçeve Önerisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(3), 1-27.
- YAMAN, E., MERMER E. Ç. ve MUTLUGİL, S. (2009). İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Etik Davranışlara İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Araştırma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(17), 93-108.
- YILDIRIM, A. ve ŞİMŞEK, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.
- YILDIRIM, B. (2001). *Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi*, (Doktora Tezi), Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- YILMAZ, K. (2011). Eğitim Fakültelerinin Sosyal Sorumluluğu ve Toplum Hizmet Uygulamaları Dersi: Nitel Bir Araştırma. *Kuramsal Eğitimbilim*, 4(2), 86-108.
- YOUNG, P. (2006). Out of Balance: Lecturers’ Perceptions of Differential Status and Rewards in Relation to Teaching and Research. *Teaching in Higher Education*, 11(2), 191-202.

---

### Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013

