

AKADEMİSYENLERİN BİLİMSEL AHLAKA YÖNELİK TUTUMLARININ ANALİZİ : SELÇUK ÜNİVERSİTESİ KARAMAN YUNUS EMRE KAMPUSUNDA AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

Arş.Gör Namık Kemal ERDEMİR

S.Ü. Karaman İ.İ.B.F. İşletme Bölümü,
nkerdemir@selcuk.edu.tr

Arş.Gör Murat ÖZ.

S.Ü. Karaman İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
muratoz@selcuk.edu.tr

Arş.Gör Sevcan GÜLEÇ

S.Ü. Karaman İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü
gulecsevcan@hotmail.com

ÖZET

İnsanların toplum içerisindeki ve birbirleriyle ilgili davranışlarını düzenleyen; davranışları iyi yada kötü, doğru yada yanlış şeklinde sınıflandıran ölçütler bütünü olarak tanımlanan ahlak kuralları birçok alanda tartışılmaktadır. Günlük hayatta sıkça kullandığımız ahlak kavramı son yıllarda iş ve meslek hayatında da sıkça kullanılır olmuştur. Konuyla ilgili olarak meslek ilkeleri ve etik kod çalışmaları oluşturulmaya başlanmıştır. Akademisyenlik mesleğinde de diğer mesleklerde olduğu gibi ahlak kuralları yazılı hale getirilmeye çalışılmaktadır.

Bu çalışmanın amacı ise akademisyenlerin bazı alt ahlak alanlarındaki faaliyetler kapsamında ahlakla ilgili olarak değerlendirilebilecek davranışlara karşı olan tutumlarını belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde ve elde edilen veriler ışığında yaş, cinsiyet ve unvan gibi değişkenlerin akademisyenlerin tutumlarına etkisi de tespit edilmeye çalışılacaktır.

Araştırmanın ana küntlesini Selçuk Üniversitesi Karaman Yunus Emre Kampusu'nda görevli öğretim üye ve yardımcıları oluşturmaktadır. Bunun nedeni ise anket yöntemiyle toplanacak olan verilerin daha kolay elde edileceği düşüncesi ve bu çalışmanın bir pilot çalışma olarak kabul edilmesidir.

Anahtar Kelimeler: Akademik Ahlak, Meslek Etiği, Etik Sorunlar

ABSTRACT

It is discussing in many areas those moral rules as a tool that classifies behaviours of peoples in society and behaves to each other, which one is true or wrong and which one is good or bad. In daily life we use moral concept frequently this term became more using in work and job life. About this topic work principles and codes of ethics started to constitute. In academician job as the other jobs it is wanted to make the moral rules written.

The aim of this study is to evaluate the academicians' behaviours to the sub-moral area activities scope concerned moral rules and determinate their attitudes. In the name of this goal and according to the data, it will be studied to define the variables as age, sex, and title's effects on academician attitudes.

The main group of this research is the academicians working in Selçuk University Karaman Yunus Emre Campus. Because of this is the data that will taken by inquires can be obtain more easily and it is consented that this research is a pilot working.

KeyWords: Academic Moral, Job Ethics, Ethics Problems,

1.GİRİŞ

Toplumlarda neyin iyi yada kötü neyin doğru yada yanlış olduğunun standardının olmadığı kabul edilmekle beraber bazı alanlarla ilgili olarak da evrensel ahlaki standartlar olduğu konusunda uzlaşa sağlanmıştır. Bu çerçevede her mesleğin kendi faaliyet alanına has etik değerleri ve ilkeleri mevcuttur. Meslek üyeleri faaliyetlerini bu değer ve ilkeler doğrultusunda gerçekleştirmektedir.

Akademisyenlik mesleğinde de diğer mesleklerde olduğu gibi ahlak kuralları yazılı hale getirilmeye çalışılmaktadır. Bilimsel araştırmalar ve bilimsel yayınlar üzerinde son yıllarda beliren bir takım etik sorunlar araştırmacıların bu konuya olan ilgisini giderek arttırmaktadır. Günümüzde akademik yükseltmelerin, iş başvurularının, araştırma fonlarına başvuruların ve akademik prestij kaygılarının insanları daha çok yayın yapma baskısı altına aldığı ifade edilmekte ve yaşanan bu baskı etik sorunların temel sebebi olarak kabul edilmektedir (Ruacan; 2004, 5).

Akademisyenlik mesleğinin değer ve ilkelerini akademik ahlak olarak nitelemek yanlış olmayacaktır. Akademisyenlerin temel mesleki değerleri ise gerçekleştirdikleri araştırmalar ile bilime katkıda bulunmak ve öğrencilerin kendi konularındaki eğitim ve yetişmelerini sağlamak şeklinde ifade edilmektedir (Pınar;2003,100).

Akademik ahlak; eğitim ahlakı, bilimsel araştırma ahlakı, öğrenci ve öğretmen ahlakı ve araştırmacı ahlakı gibi alt ahlak alanlarından oluşmakta ve “eğitim ahlakı” ve “araştırma ahlakı” olarak sınıflandırılmaktadır (Aktan; 2004, 2). Eğitim ahlakı, eğitim ve öğretim alanında uyulması gereken (ya da uyulması beklenen) ahlaki davranış ve eylemleri içerirken araştırma ahlakı , araştırma yapan kurumların ve bu kurumlarda bilim adamı ve araştırmacı olarak çalışan kişilerin uymaları gereken ahlaki kuralları içermektedir. (Aktan; 2004, 2).

Akademisyenlerin, bir disiplinin üyeleri, öğreticiler, meslektaşlar, kurumun ve toplumun birer ferdi olarak bir takım sorumlulukları bulunmaktadır. TÜBA akademisyenlerin gerçekleştirdikleri araştırmalarla ilgili sorumluluklarını aşağıdaki şekilde sıralamaktadır (Bakan, Taşhyan ve Büyükmeşe ; 2003, 383) :

- Araştırmanın tasarımı ve yürütülmesinde en yüksek mesleki standartlara sahip olmak,
- Araştırmanın yapılışı ve bulguların analizi sırasında özeleştirici, dürüstlük ve açıklığı elden bırakmamak,
- Aynı konu üzerinde araştırma yapmış ve yapmakta olan diğer araştırmacılara karşı, onların katkılarına içtenlikle ve açıkça teslim edici bir tavır içinde olmak; bu tavırlarını bilimsel makale yazımında tam olarak korumak.

Üniversitelerde yaşanan araştırma ahlakı sorunlarının temelinde yukarıda sayılan sorumlulukların tam olarak yerine getirilememesi yer almaktadır. Yaşanan bu sorunlar ise aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Ruacan; 2004, 2 ; Bakan, Taşhyan ve Büyükmeşe ; 2003, 383):

- Yazarlık Hakkı Sorunları (Sorumsuz Yazarlık)
- Korsanlık (plajjerizm)
- Uydurmacılık (fabrikasyon)
- Çoklu yayın (duplikasyon)
- Bölerek yayınlama (salamizasyon)
- İnsan-hayvan etiğine saygısızlık
- Kaynakların taraflı seçilmesi
- Taraflı yayın (çıkar çatışması)

Eğitim ahlakı ile ilgili sorunlar ise genel olarak aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Aktan; 2004, 2):

- Derslere gereken özenin gösterilmemesi,
- Ders programları yapılırken öğrenciye yarardan ziyade bir takım çıkarılardan hareketle (örneğin, ek ders ücreti alma vs.) karar alınması,
- Okutulan ders kitabının öğrenciye sağlayacağı yarardan ziyade bir takım çıkarılardan hareketle (örneğin, ders kitabını satarak para kazanma vs.) karar alınması,
- Öğrencileri küçük düşürücü ve hakaret edici davranış ve eylemlerde bulunulması,
- Sınav kağıtlarının okunmadan değerlendirilmemesi,
- Sınavlarda torpil yapılması vs.

Birçok ülkede bilimsel ahlakla ilgili bu tür sorunların yaşandığı ifade edilmektedir. Bu tür sorunları azaltmak ve ortadan kaldırmak için çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmekte bir çok alanda olduğu gibi akademik hayatta da etik kod çalışmaları yapılmaktadır. Pek çok üniversitede bilim ahlak kurulları oluşturmakta ve bu

kurullar, akademisyenlik mesleğinin saygınlığını artırma , çalışmaların kalitesini yükseltme, birçok karmaşık ahlaki sorun ve ikilemi çözmeye önemli işlevleri yerine getirmektedir (Özgener;2003, 137).

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı, akademisyenlerin akademik sorunlara bakış açılarını, akademik bakımdan ahlaki yargılarını yaş, cinsiyet, çalışma süresi ve kariyer bakımından bir ayrıma tabi tutmak ve buradan yola çıkarak bu sorunların genel bir çerçevesini çizmek, çözüm yollarına ilişkin öneriler geliştirerek iş tatminsizliğine yol açan nedenleri ortadan kaldırmaya yönelik öneriler geliştirmektir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ ve ÖRNEKLEM KÜTLESİ

Araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Dört bölümden oluşan anketin ilk bölümünde demografik bilgilerin toplanmasına yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümde ise, Çalışma Ortamında İş Tatminsizliğine Yol Açan Ahlakî Olmayan Etmenler ile ilgili beşli likert ölçeğine göre sıralanmış yargılar bulunmaktadır. Üçüncü bölümde, Meslek Etiği ve İş Ahlakına Aykırı Tutumlar sıralanmıştır. Dördüncü bölümde, Akademik Alanda Etik Olmayan Davranışların Sergilenmesine Yol Açan Faktörler başlığı altında yargılar sıralanmıştır. Anket çalışması Selçuk Üniversitesi Karaman Yunus Emre Kampusu'nda bulunan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu ve Meslek Yüksek Okulu'nda görev yapmakta olan, Okutman, Uzman, Araştırma Görevlisi, Araştırma Görevlisi Doktor, Öğretim Görevlisi, Yardımcı Doçent Doktor, Doçent Doktor, Profesör Doktor unvanına sahip akademisyenlere uygulanması amaçlanmıştır. Toplam 82 kişiden oluşan ana kütlemin 50'si üzerinde uygulanan anketin sonuçları SPSS 11.0 for Windows paket programı ile değerlendirilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Tablo 1. Ankete Katılanların Yaş Grupları İtibari İle Dağılımı

Yaşınız		Frekans	Yüzde
	20 - 25	7	14,0
26-30	17	34,0	
31-35	14	28,0	
36-40	7	14,0	
41+	5	10,0	
Toplam	50	100,0	

Anketi cevaplayanların %48'i 30 yaş ve altındadır. (20 – 25 Arası 7 kişi; 26 – 30 Arası 17 Kişi) Bu araştırmada cevap verenlerin büyük çoğunluğunu genç olması araştırmanın daha önce yapılmış olan araştırmalardan farklı olan bir yanıdır. Çünkü ülkemizdeki genel kuralların bir çoğu modernleşen dünyayla birlikte farklılaşmaktadır. Burada cevap verenlerin 30 yaş altında olmasının önemi ise bu kesimin değişime en çok maruz kalan kütlemin ilk temsilcileri olmasıdır. (Tablo 1)

Tablo 2. Ankete Katılanların Cinsiyetlere Göre Dağılımı

Cinsiyet		Frekans	Yüzde
	Bay	36	72,0
Bayan	14	28,0	
Toplam	50	100,0	

Ankete katılanların cinsiyetlere göre dağılımı Tablo 2'de yer almaktadır. Buna göre, ankete katılan 50 akademik personelden 36'sı bay (%72), 14'ü (%28)ise bayanlardan oluşmaktadır.

Tablo 3. Ankete Katılanların Unvanlara Göre Dağılımı

Unvan		Frekans	Yüzde
	Uzman	2	4,0
Arş. Gör	25	50,0	
Arş. Gör. Dr	3	6,0	
Öğr. Gör	10	20,0	
Yrd. Doç. Dr	7	14,0	
Doç. Dr	3	6,0	
Toplam	50	100,0	

Tablo 3'te ankete katılan akademik personelin unvanlarına göre dağılımları verilmektedir. Ankete 2 Uzman personel , 25 Araştırma Görevlisi, 3 Araştırma Görevlisi Doktor, 10 Öğretim Görevlisi, 7 Yardımcı Doçent Doktor ve 3 adette Doçent Doktor katılmıştır. Ankete katılan akademik personelin unvanlara göre dağılımının yüzdeleri ise sırasıyla %4, %25, %50,%6, %20, %14 ve %6 şeklindedir.

Tablo 4. Ankete Katılanların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Süre		Frekans	Yüzde
	1 Yıldan Az	6	12,0
1 - 5 Yıl	18	36,0	
6 - 10 Yıl	15	30,0	
11 - 15 Yıl	8	16,0	
16 Yıl ve Üzeri	3	6,0	
Toplam	50	100,0	

1 yıldan az çalışan 6 akademik personel ankete katılanların %12'sini oluşturmaktadır. 1 – 5 yıl arasında çalışma süresine sahip personel ise 18 kişidir ve bu rakam %36'ya karşılık gelmektedir. 6 – 10 yıl arası çalışan personel 15 kişidir. (%30) 11 – 15 yıl arası çalışan 8 personel %16, 16 ve üzerinde hizmet süresine sahip personel ise 3 kişidir.(%6). (Tablo 4)

Tablo 5. Çalışma Ortamında Tatminsizliğe Yol Açan Nedenler

	N	Ortalama	Sta. Sapma
Akademik kurumların finansal kaynaklarının kıt ve bu kaynakların kullanımının zor olması	50	4,2000	,94761
İş ortamında gerekli ödül ve ceza sisteminin olmayışı veya varolan sistemin etkin olmayışı	50	4,1600	1,18425
Yönetimin çalışanlar arasında çatışmaya yol açacak şekilde imtiyazlı davranması	50	4,1200	1,27199
Yenilikçi ve yaratıcı fikirlerin destek görmemesi	50	4,1000	,83910
Sosyal imkanların yetersizliği	50	4,0600	,89008
Görev ve iş yükü dağılımında adaletsizlik	50	4,0600	1,07684
Öğrencilerin yetersiz donanıma sahip olmaları	50	4,0400	,96806
Objektif olmayan işe alma ve yükseltme kriterlerinin varlığı	50	3,9600	1,15987
Akademisyenler arasındaki kıskançlıklar	50	3,8200	1,20695
Akademisyenler arası yetersiz akademik rekabet	50	3,8000	1,08797
Klikleşme ve illegal ilişkilerin varlığı	50	3,7400	1,22574
Akademik personelin yeterli düzeyde bilgi birikimine sahip olmadığına duyulan inanç ve özgüven eksikliği	50	3,6000	1,16058

İ) Ölçekte 1- Hiç Etkili Değil 5- Çok Etkili şeklinde sıralanmaktadır

Anketin ikinci bölümünde çalışma ortamında iş tatminsizliğine yol açan ahlaki olmayan etkenler sıralanmış bu yargılara cevaplayıcıların ölçekteki gibi derecelendirmeleri istenmiştir.

Anketi cevaplayanlar, çalışma ortamında tatminsizliğe yol açan en büyük nedenin, “Akademik kurumların finansal kaynaklarının kıt ve bu kaynakların kullanımının zor olması” şeklinde olduğunu belirtmişlerdir. (Ortalama;4,2000) Daha sonra sırasıyla; “İş ortamında gerekli ödül ve ceza sisteminin olmayışı veya varolan sistemin etkin olmayışı” (Ortalama;4,1600) ve “Yönetimin, çalışanlar arasında çatışmaya yol açacak şekilde imtiyazlı davranması” (Ortalama;4,1200) çalışma ortamında tatminsizliğe yol açan diğer önemli

etkenler olarak oluşmuştur. Burada sıralanan tüm yargıların, çalışma ortamındaki tatminsizliğin sebepleri arasında görülmesi ise dikkat çekicidir. (Tablo 5)

Tablo 6. Meslek Etiği ve İş Ahlakına Aykırı Tutumlar

	N	Ortalama	Sta. Sapma
Siyasal görüş benzerliği, akrabalık, hemşerilik vb. nedenlerden dolayı belirli öğrencilere imtiyazlı davranma	50	3,8000	1,32480
Ders yükü dağılımında adaletsiz davranılması	50	3,7800	1,18304
Jurnal faaliyetlerinde bulunulması jurnalizmin yönetim tarafından itibar görmesi	50	3,7400	1,20898
Öğrencilere kendi araştırmaları ile ilgili ödevler hazırlatılarak bunlardan faydalanılması	50	3,7200	1,22957
Çalışmalarda kaynak göstermeden alıntı yapılması	50	3,7200	1,37083
Uygulamalı araştırmalarda uygulamaların yapılmadan yapılmış gibi davranılması	50	3,6600	1,22241
Haksız rekabete yola açan bir iş kültürünün oluşturulması	50	3,6600	1,27151
Araştırma kaynaklarının dağıtımında personel arası farklılıklar yaşanması	50	3,6600	1,15370
Üzerindeki derslere kendi yerine başka elemanların sokulması	50	3,6400	1,32110
Çalışan kurum adını kullanarak çıkar sağlamak	50	3,5400	1,35842
Öğretim elemanlarının kendilerini çalıştıkları birime ait hissetmemeleri	50	3,5200	1,01499
Karşı cinsten öğrencilerle duygusal ilişkiler kurulması	50	3,4800	1,44618
Yapılan araştırmalarda veri toplanması ve sonuçların yayınlanması esnasında yanıltıcı faaliyetlerde bulunma	50	3,4600	1,21571
Akademisyenler arası cinsel ayırım yapılması	50	3,4600	1,31258

İ) Ölçekte 1- Kesinlikle Katılmıyorum 5 – Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir.

Bu bölümde cevaplayıcıların, Meslek etiği ve iş ahlakına aykırı tutumlara ilişkin yargılara cevap vermeleri istenmiştir. Ankete cevap verenler arasında “Siyasal görüş benzerliği, akrabalık, hemşerilik vb. nedenlerden dolayı belirli öğrencilere imtiyazlı davranma” iş ahlakına en uygunsuz davranış olarak görülmektedir. (Ortalama;3,800) “Yapılan araştırmalarda veri toplanması ve sonuçların yayınlanması esnasında yanıltıcı faaliyetlerde bulunma” ve “Akademisyenler arası cinsel ayırım yapılması” yargıları ise iş ahlakına aykırı tutumlar olarak görülmele birlikte daha az önem derecesine sahiptirler. (Tablo 6)

Tablo 7. Akademik Alanda Etik Olmayan Davranışların Sergilenmesine Yol Açan Faktörler

	N	Ortalama	Sta. Sapma
Akademik yükselmenin objektif şartlara değil üst kademedeki akademisyenlerle ilişkiye dayalı olması	50	4,3000	,93131
Kişisel yetersizlikler ve zaafılar	50	4,2400	,71600
Yönetim boşlukları	50	4,2000	,78246
İş ortamında adaletsiz karar verilen bir mekanizmaya sahip olduğuna duyulan inanç	50	4,1400	,90373
Görevde başarılı olan akademik personele ayrıcalık tanınmaması ve ödüllendirmeme	50	4,0800	,85332
Liyakatten ziyade kıdeme önem verilmesi	50	4,0000	1,04978
Akademik personelle ilgili yasal düzenlemelerin yetersizliği	50	3,9800	,91451
Siyasi baskılar	50	3,8400	1,07590
Gelir düzeyinin düşük , sosyal statünün yetersiz görülmesi	50	3,6600	1,22241
Kurum kültürünün ve akademik kültürün birebir yerel kültürle örtüşmemesi	50	3,5800	1,21370

İ) Ölçekte 1- Hiç Etkili Değil 5- Çok Etkili şeklinde sıralanmaktadır

Tablo 7’de akademik alanda etik olmayan davranışların sergilenmesine yol açan faktörlere ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar görülmektedir. Tablo 7’den de anlaşılacağı gibi, “Akademik yükselmenin objektif şartlara değil üst kademedeki akademisyenlerle ilişkiye dayalı olması” etik olmayan davranışların sergilenmesine yol açan en önemli faktördür.

Tablo 8. Cinsiyete Göre Çalışma Ortamında Tatminsizliğe Yol Açan Nedenlere İlişkin T Testi Sonuçları

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Sta Sapma</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Yönetimin, çalışanlar arasında çatışmaya yol açacak şekilde imtiyazlı davranması	Bay	36	4,1389	1,26836	1,033	0,868*
	Bayan	14	4,0714	1,32806		
Objektif olmayan işe alma ve yükseltme kriterlerinin varlığı	Bay	36	4,0278	1,10805	0,495	0,513*
	Bayan	14	3,7857	1,31140		
İş ortamında gerekli ödül ve ceza sisteminin olmayışı veya varolan sistemin etkin olmayışı	Bay	36	4,1944	1,11661	0,558	0,745*
	Bayan	14	4,0714	1,38477		
Görev ve iş yükü dağılımında adaletsizlik	Bay	36	4,0556	1,09400	0,231	0,963*
	Bayan	14	4,0714	1,07161		
Akademisyenler arası yetersiz akademik rekabet	Bay	36	4,0000	1,04198	0,656	0,036**
	Bayan	14	3,2857	1,06904		
Akademisyenler arasındaki kıskançlıklar	Bay	36	4,0000	1,09545	3,191	0,091*
	Bayan	14	3,3571	1,39268		
Klikleşme ve illegal ilişkilerin varlığı	Bay	36	3,8056	1,23796	0,003	0,550*
	Bayan	14	3,5714	1,22250		
Akademik personelin yeterli düzeyde bilgi birikimine sahip olmadığına duyulan inanç ve özgüven eksikliği	Bay	36	3,7500	1,02470	4,342	0,215*
	Bayan	14	3,2143	1,42389		
Öğrencilerin yetersiz donanıma sahip olmaları	Bay	36	4,0556	1,09400	7,659	0,814*
	Bayan	14	4,0000	,55470		
Akademik kurumların finansal kaynaklarının kıt ve bu kaynakların kullanımının zor olması	Bay	36	4,2222	,95950	0,000	0,793*
	Bayan	14	4,1429	,94926		
Sosyal imkanların yetersizliği	Bay	36	4,0556	,92410	0,613	0,956*
	Bayan	14	4,0714	,82874		
Yenilikçi ve yaratıcı fikirlerin destek görmemesi	Bay	36	4,1111	,85449	0,938	0,882*
	Bayan	14	4,0714	,82874		

İ) Ölçekte 1- Hiç Etkili Değil 5- Çok Etkili şeklinde sıralanmaktadır

İİ) Independent Samples T Test sonuçları istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

İİİ) * $p > 0,005$, ** $p < 0,005$

Akademisyenler arası yetersiz akademik rekabetin çalışma ortamında tatminsizliğe yol açan etmen olduğu konusunda bay ve bayanların farklı düşündükleri yapılan test sonucunda ortaya çıkmıştır. ($p=0,036$). Buna göre erkekler bu faktörün tatminsizliğe yol açtığı konusunda hem fikirdirler. 36 Erkek cevaplayıcıdan 14'ü bu yargının tatminsizlikte etkili olduğunu, 17'si ise çok etkili olduğunu belirtirken, 14 bayandan 6'sı etkili yada çok etkili şeklinde cevap vermişlerdir. Diğer yargılarda cinsiyetlere göre farklı bir düşünce yoktur. Görev ve iş yükü dağılımındaki adaletsizlik ($p=0,963$), sosyal imkanların yetersizliği yargıları ($p=0,956$) bayan ve erkeklerin birbirine daha fazla yakın cevapların olduğu bir dağılım sergilemektedirler. (Tablo 8)

Tablo 9. Unvana Göre Meslek Etiği Ve İş Ahlakına Aykırı Tutumlara İlişkin T Testi Sonuçları

	Unvan	N	Ort.	Sta Sapma	F	P
Karşı cinsten öğrencilerle duygusal ilişkiler kurulması	Yardımcı	30	3,5000	1,19626	10,880	,913*
	Üye	20	3,4500	1,79106		
Siyasal görüş benzerliği, akrabalık, hemşerilik vb. nedenlerden dolayı belirli öğrencilere imtiyazlı davranma	Yardımcı	30	3,8333	1,23409	1,736	,830*
	Üye	20	3,7500	1,48235		
Jurnal faaliyetlerinde bulunulması ve jurnalizmin yönetim tarafından itibar görmesi	Yardımcı	30	3,7667	1,13512	1,603	,851*
	Üye	20	3,7000	1,34164		
Araştırma kaynaklarının dağıtımında personel arası farklılıklar yaşanması	Yardımcı	30	3,3333	1,18419	2,648	,013**
	Üye	20	4,1500	,93330		
Üzerindeki derslere kendi yerine başka elemanların sokulması	Yardımcı	30	3,3333	1,39786	4,768	,043**
	Üye	20	4,1000	1,07115		
Yapılan araştırmalarda veri toplanması ve sonuçların yayınlanması esnasında yanıltıcı faaliyetlerde bulunma	Yardımcı	30	3,2333	1,22287	,091	,107*
	Üye	20	3,8000	1,15166		
Uygulamalı araştırmalarda uygulamaların yapılmadan yapılmış gibi davranılması	Yardımcı	30	3,5333	1,30604	1,020	,375*
	Üye	20	3,8500	1,08942		
Öğretim elemanlarının kendilerini çalıştıkları birime ait hissetmemeleri	Yardımcı	30	3,4333	1,00630	,007	,465*
	Üye	20	3,6500	1,03999		
Ders yükü dağılımında adaletsiz davranılması	Yardımcı	30	3,3000	1,17884	4,537	,000**
	Üye	20	4,5000	,76089		
Çalışmalarda kaynak göstermeden alıntı yapılması	Yardımcı	30	3,3333	1,42232	2,881	,013**
	Üye	20	4,3000	1,08094		
Çalışan kurum adını kullanarak çıkar sağlamak	Yardımcı	30	3,0000	1,31306	1,057	,000**
	Üye	20	4,3500	,98809		
Akademisyenler arası cinsel ayırım yapılması	Yardımcı	30	3,3000	1,34293	,594	,296*
	Üye	20	3,7000	1,26074		
Haksız rekabete yola açan bir iş kültürünün oluşturulması	Yardımcı	30	3,4000	1,24845	,091	,076*
	Üye	20	4,0500	1,23438		
Öğrencilere kendi araştırmaları ile ilgili ödevler hazırlatılarak bunlardan faydalanılması	Yardımcı	30	3,6333	1,27261	,783	,547*
	Üye	20	3,8500	1,18210		

İ) Ölçekte 1- Kesinlikle Ahlaki 5-Kesinlikle Ahlak Dışı şeklinde sıralanmaktadır

İİ) Independent Samples T Test sonuçları istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

İİİ) * $p > 0,005$, ** $p < 0,005$

Tablo 9'dan Araştırma kaynaklarının dağıtımında personel arası farklılıklar yaşanması, ($p=0,013$) Üzerindeki derslere kendi yerine başka elemanların sokulması, ($p=0,043$) Ders yükü dağılımında adaletsiz davranılması ($p=0,000$), Çalışmalarda kaynak göstermeden alıntı yapılması ($p=0,013$) ve Çalışan kurum adını kullanarak çıkar sağlamak konularında öğretim üyeleri ve öğretim yardımcıları ($p=0,000$) farklı düşünmekte oldukları görülmektedir. Araştırma kaynaklarının dağıtımında personel arası farklılıklar olması yargısında öğretim üye yardımcılarının ahlaki olup olmadığı noktasında kararsızlık içinde olmalarına karşın, öğretim üyeleri bu durumun ahlaki olmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretim üyesinin kendi dersine başka bir elemanı görevlendirmesi konusunda da yine öğretim üye yardımcılarını kararsızlık yönünde eğilim gösterirken, öğretim üyeleri bunun ahlaki olmadığını belirtmişlerdir. Diğer yargılarda da öğretim üyelerinin ahlaki olmadığı yönünde görüş belirtmelerine karşılık, öğretim üye yardımcılarını kararsızlık yönünde fikir belirtmişlerdir. Burada özellikle öğretim üyelerinin derse başka bir elemanı görevlendirme ve kaynak dağılımında adaletsizlik yargılarının ahlaki olmadığını belirtirken uygulamada bu konudan daha çok etkilenen öğretim üye yardımcılarının kararsız olmaları ilginçtir.

Tablo 10. Akademik Alanda Etik Olmayan Davranışların Sergilenmesine Yol Açan Faktörlere İlişkin T Testi Sonuçları

	SÜRE	N	Ort	Sta.sapma	F	P
İş ortamında adaletsiz karar verilen bir mekanizmaya sahip olduğuna duyulan inanç	1 - 5 Yıl	18	4,0000	1,02899	1,502	,199*
	6 - 10 Yıl	15	4,4000	,63246		
Kişisel yetersizlikler ve zaafılar	1 - 5 Yıl	18	4,2778	,75190	1,453	,784*
	6 - 10 Yıl	15	4,2000	,86189		
Gelir düzeyinin düşük , sosyal statünün yetersiz görülmesi	1 - 5 Yıl	18	3,6111	1,24328	,021	,981*
	6 - 10 Yıl	15	3,6000	1,35225		
Yönetim boşlukları	1 - 5 Yıl	18	4,1667	,70711	,016	,902*
	6 - 10 Yıl	15	4,1333	,83381		
Liyakatten ziyade kıdeme önem verilmesi	1 - 5 Yıl	18	4,0000	1,18818	,034	,738*
	6 - 10 Yıl	15	3,8667	1,06010		
Akademik personelle ilgili yasal düzenlemelerin yetersizliği	1 - 5 Yıl	18	4,1667	,70711	2,212	,049**
	6 - 10 Yıl	15	3,5333	1,06010		
Görevde başarılı olan akademik personele ayrıcalık tanınmaması ve ödüllendirmeme	1 - 5 Yıl	18	4,0556	,80237	,000	,680*
	6 - 10 Yıl	15	3,9333	,88372		
Akademik yükselmenin objektif şartlara değil üst kademedeki akademisyenlerle ilişkiye dayalı olması	1 - 5 Yıl	18	4,1667	1,15045	,948	,296*
	6 - 10 Yıl	15	4,5333	,74322		
Siyasi baskılar	1 - 5 Yıl	18	3,8889	1,18266	,037	,480*
	6 - 10 Yıl	15	3,6000	1,12122		
Kurum kültürünün ve akademik kültürün birebir yerel kültürle örtüşmemesi	1 - 5 Yıl	18	3,6111	1,28973	,014	,737*
	6 - 10 Yıl	15	3,4667	1,12546		

İ) Ölçekte 1- Hiç Etkili Değil 5- Çok Etkili şeklinde sıralanmaktadır

İİ) Independent Samples T Test sonuçları istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

İİİ) * $p > 0,005$, ** $p < 0,005$

Tablo 10'da ise Akademik Alanda Etik Olmayan Davranışların Sergilenmesine Yol Açan Faktörlere İlişkin T Testi Sonuçları verilmiştir. Burada karşılaştırma yaptığımız kriter ise, akademik personelin çalışma süreleridir. Çalışma süreleri bakımından karşılaştırılan personelin farklı düşündüğü tek yargı, Akademik personelle ilgili yasal düzenlemelerin yetersizliği noktasındadır. ($p = ,049$) Karşılaştırılan gruplardan, daha yeni olanı yasal düzenlemelerin yetersizliğinin, ahlaki olmayan davranışların sergilenmesinde etkili olacağını ifade ederken, diğer gruba nispetle daha eski olan personel, yasal boşluk veya düzenleme yetersizliklerinin ahlaki olmayan davranışların nedeni olabileceği konusunda çekimser kalmaktadır. Diğer yargılarda belirtilen unsurların ise, akademik personelin ahlak dışı davranışında etkili olacağı konusunda gerek eski gerek yeni personel fikir birliği içindedir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüzde en çok rağbet görülen ve araştırma konusu yapılan başlıklardan birisi de, akademik alanda yapılan çalışmaların ve bu çalışmaları yapan kişilerin bilimsel ahlaka önem verip vermedikleridir. Yapılan çalışmalardan çıkan ortak sonuçlar ise, akademisyenlerin genel ahlak kurallarına ve meslek etiğine uygun davranışları gerektiğidir. Uygulamada ve gerçek hayata ise konu ile ilgili olarak, hızlı yükselme isteği, toplumsal prestij sağlama ve akademik saygınlık kazanma istekleri nedenleriyle zaman zaman akademik personelin iş ahlakına aykırı davrandıkları durumlarla karşılaşabilmektedir.

Anket başlıklarına göre genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Çalışma ortamında tatminsizliğe yol açan en önemli faktörler; Finansal kaynakların sınırlılığı, Ödül ve ceza sisteminin aksaklıkları veya bu sistemin hiç olmayışı ve Çalışanlara ayrıcalıklı davranışlar olarak sınırlanmaktadır.

Meslek etiği ve iş ahlakına aykırı görülen tutumlar ise, Siyasal görüş benzerliği, akrabalık, hemşerilik vb. nedenlerden dolayı belirli öğrencilere imtiyazlı davranma, Ders yükü dağılımında adaletsiz davranılması, Jurnal faaliyetlerinde bulunulması jurnalizmin yönetim tarafından itibar görmesi ve çalışmalarda kaynak göstermeden alıntı yapılmasıdır.

Akademik alanda etik olmayan davranışların sergilenmesine, akademik yükselmenin objektif şartlara değil üst kademedeki akademisyenlerle ilişkiye dayalı olması, yönetim boşlukları, kişisel yetersizlikler ve zaafılar iş ortamında adaletsiz karar verilen bir mekanizmaya sahip olduğuna duyulan inanç faktörleri yol açmaktadır.

Akademisyenlerin bilimsel ahlaka ve etiğe aykırı davranmalarının önemli sebeplerinden birisi de bizce ortaklaşa kullanılabilecek yazılı argümanların yokluğundan kaynaklanmaktadır. Genel olarak herkesçe kabul görmüş ortak ilkelerin varlığına rağmen, kişisel görüşlere ve zamana göre değişebilecek olan meslek uygulamalarının ve kişisel tercihlerin varlığı, eğer uygulama birliği sağlanılmak isteniyorsa genel kabul görmüş kurallar haricinde, diğer uygulamaları da yazılı hale getirmeyi zorunlu kılmaktadır.

Akademik kurumlar, ideal bir kurum kültürü ve çalışma ortamını oluşturmak ve bilimsel ahlaki sağlamak için üzerlerine düşeni yapmalıdırlar. Çalışanların kendilerini çalıştıkları ortama ait hissetmeleri, kuruma ait işleri yaparken kendi işlerin yapıyor gibi yapmaları büyük ölçüde buna bağlıdır. Bunun için yapılması gerekenleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Personel arasında ayırım yapılmamalı, yapılacaksa bile bu subjektif şartlara değil, kuruma değer katan ve katmayan personel şeklinde yapılmalı,
- Etkin bir ödül ve ceza sistemi getirilmeli ve bu sistem kati surette ve adaletli bir şekilde uygulanmalı,
- Personeli çalışmaya teşvik edecek mekanizmalar devreye sokulmalı,
- Gruplaşmaların önüne geçmek ve sinerji etkisi oluşturmak için amaç birliği sağlanmalı,
- Kurumda çalışmanın bir ayrıcalık olduğu, burada çalışmanın bir ödül olduğu personele hissettirilerek gerekli motivasyon sağlanmalı,
- Zaman zaman akademik ortam dışında da kurumsal katılımın olduğu sosyal aktiviteler gerçekleştirilmeli,
- Çalışanlara çalışmanın önemli olduğu ama sadece bunu yeterli olmayacağı, bunun yanında samimiyet ve dürüstlüğün önemli olduğu çeşitli şekillerde vurgulanmalı ve hissettirilmeli,
- Gerek kurum içi gerekse tüm akademik kurumlar arasında ortak platformlar düzenlenmeli ve bu platformlarda, akademisyenlerin sorunları, akademik sorunlar ve ahlaki kaygılarla ilgili ortak tavır alınmalıdır.

KAYNAKÇA

AKTAN Coşkun Can (2004), “ Akademik Ahlak”

http://www.canaktan.org/egitim/universite-reform/aka_ahlak.htm , Erişim Tarihi: 24.5.2004

ARDIÇ Kadir , Türker **BAŞ** (2004), Job Satisfaction In Public And Private University Academics Of Turkey: A

Comparative Study” , http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/ardic5.doc , Erişim Tarihi: 24.5.2004

BAKAN İsmail, Mustafa **TAŞLIYAN** ve Tuba **BÜYÜKBEŞE** (2003), “Bilimsel Araştırmalarda Etik Değerler Konusunda Akademisyenlerin Görüşleri” **Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi 17-19 Eylül 2003,Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Araştırma ve Uygulama Merkezi- Ankara**, ss.382-392.

ÖZGENER Şevki (2003), “Akademisyenlerin Meslek Ahlakına Aykırı Karar Verme Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma” **Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi 17-19 Eylül 2003,Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Araştırma ve Uygulama Merkezi- Ankara**, ss.135-146

PINAR İbrahim (2003), “Meslek Etiği Çerçevesinde Akademisyenlerin Etik Sorunlara Karşı Tutumları Üzerine Bir Araştırma” **Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi 17-19 Eylül 2003,Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Araştırma ve Uygulama Merkezi- Ankara**, ss.98-110.

ROBIE CHET and **ROLAND E. KIDWELL, JR.**(2003), “The “Ethical” Professor And The Undergraduate Student: Current Perceptions Of Moral Behavior Among Business School Faculty”, **Journal of Academic Ethics** 1: 153–173.

RUACAN Şevket (2004), “Bilimsel Araştırma ve Yayınlarında Etik İlkeler”,

<http://www.ulakbim.gov.tr/servisler/uvt/tip/sempozyum/sruacan2.pdf> , Erişim Tarihi: 24.5.2004