

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

ÜNİVERSİTELERİN İŞ ETİĞİ ALGILARI VE
UYGULAMALARI: BATI KARADENİZ ÜNİVERSİTELER
BİRLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Berrin Gündoğdu

Düzce

Eylül, 2018

**T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTELERİN İŞ ETİĞİ ALGILARI VE
UYGULAMALARI: BATI KARADENİZ ÜNİVERSİTELER
BİRLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Berrin Gündoğdu

Düzce

Eylül, 2018

Berrin Gündoğdu
Düzce Ünivesitesi, SBE
Yüksek Lisans Tezi
Eylül, 2018

ÜNİVERSİTELERİN İŞ ETİĞİ ALGILARI
VE UYGULAMALARI: BATI KARADENİZ
ÜNİVERSİTELER BİRLİĞİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü 'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Toplam Kalite Anabilim Dalında oy birliği / oy çokluğu ile YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan ()

Üye ()

Üye ()

Üye ()

Üye ()

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

.../.../20..

(İmza)

Doç Dr. Ali ERTUĞRUL

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu araştırmaya, iş ortamında etik kavramının özünün tam anlamıyla kavranamaması sebebiyle olumsuz ve anlamsız tepkilerin sergilendiğinin görölmesi, örneğin, ‘etik değil’ sözünün ‘ahlaksız’ olarak algılanması sonucunda, sert reaksiyon verilmesine neden olan ‘etik’ kelimesinin gerçek anlamına, toplumun gözünde üst düzey bilgi ve kültüre sahip bir kurum olan üniversitenin bir mensubu olarak duyulan merak sonucu başlanmıştır. Literatürde, üniversitelerde örgüt etiği üzerine yapılan bir çalışmaya ulaşılamadığından böyle bir çalışmanın literatüre de katkı sağlayabileceği düşünölerek bu araştırmanın yapılmasına karar verilmiştir.

Böyle bir konuda araştırma yapmama izin veren danışman hocam Prof. Dr. İzzet KILINÇ’ a, verilerin toplanması ve düzenlenmesinde teknik destek veren Ömer UZUN, Sırma USTAOğLU, Nurdan KURÇ, abim Ömer GÜNDOğDU ve Düzce Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı ile Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı çalışanlarına, verilerin analizi ile tez yazımı sürecinde her türlü desteğini esirgemeyen Aslıhan ÜNAL’a ve her konuda olduğu gibi, yüksek lisansa başlamamdan itibaren çalışmalarımın her aşamasında çok büyük manevi destekte bulunan Genel Sekreterimiz Hasan Sadi ATEŞ’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Berrin GÜNDOğDU

ÖZET

ÜNİVERSİTELERİN İŞ ETİĞİ ALGILARI VE
UYGULAMALARI: BATI KARADENİZ ÜNİVERSİTELER
BİRLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

GÜNDOĞDU, Berrin

Yüksek Lisans, Toplam Kalite Yönetimi Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İzzet Kılınc

Eylül 2018, 113 sayfa

Bu çalışmanın temel amacı; Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği'ne üye olan üniversiteleri akademik örgüt dışında birer örgüt olarak ele alıp, iş etiği algılarını belirlemek üzerine yoğunlaşmak, bu alanda yapılan/yapılmayan çalışmaları, iş etiği ilke ve kodları tespit etmektir. Araştırmanın örneklemini tam sayım yöntemiyle seçilen dokuz üniversite oluşturmaktadır. Veri seti olarak, üniversitelerin genel sekreter/genel sekreter yardımcıları ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen veriler ve üniversitelerin resmi web sitelerinden elde edilen dokümanlar kullanılmıştır. Verilerin analizinde nitel analiz yöntemlerinden, içerik analizi ve doküman analizi kullanılmıştır. Görüşme verilerine içerik analizi, dokümanlardan oluşan verilere doküman analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular iki analiz yönteminde de ortak olarak kullanılan 'Etik algısı', 'İş etiği konusunda yapılan çalışmalar ve uygulamalar', 'İş etiği ilke ve kodlar' olmak üzere üç kategori altında yorumlanmış ve karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak; üniversitelerde iş etiği algısının yeterli düzeyde olmadığı, üniversitelerde etik algısının oturmamış olması sebebiyle etik uygulamalarında eksiklik ve hataların bulunduğu, etik ilke ve kodların üniversitelerin kurumsal kültürlerine uygun, özgün bir şekilde hazırlanmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Üniversitelerde Etik Algısı, İş Etiği, İçerik Analizi, Doküman Analizi

ABSTRACT

BUSINESS ETHICS PERCEPTIONS AND PRACTICES OF UNIVERSITIES: A RESEARCH ON WESTERN BLACK SEA UNIVERSITIES UNION

GÜNDOĞDU, Berrin

MA, Total Quality Management

Supervisor: Professor İzzet Kılınç

September 2018, 113 pages

The main purpose of this research is to examine the perceptions of business ethics of universities that are members of Western Black Sea Universities Union by considering them as ‘organization’, and to define activities, principles and codes were adopted or not adopted in the field. The sample of the research consists of nine universities, were selected by total population sampling method. The data of semi-structured interviews with secretary-generals/assistant secretary-generals of universities, and documents that were provided from official web sites of the universities, were used as dataset. Qualitative research methods of content analysis and document analysis were applied to the data. The interview data were analysed with content analysis, and the document data were analyzed with document analysis. The findings were interpreted and compared under three categories that were defined commonly for both analysis: ‘Ethical perception’, ‘Activities and practices of universities on ‘business ethics’, ‘The principles and codes of ‘business ethics.’ Consequently; it was defined that the level of perception of business ethics were not adequate in universities; as the ethical perception was not established adequately in universities, mistakes and deficiencies arose; and ethical principles and codes were not organized properly and uniquely for institutional culture.

Keywords: Ethical Perception in Universities, Business Ethics, Content Analysis, Document Analysis.

İTHAF

Bu çalışmayı; “Gerekirse ceketimi satar yine de okuturum...” diyen ancak, lise mezuniyetimi dahi göremeden bu dünyadan ayrılan babam Nurcema! GÜNDOĞDU’ ya ithaf ediyorum.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	v
ÖNSÖZ	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	viii
İTHAF	ix
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
EKLER LİSTESİ	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Araştırmanın Sayıltıları	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.6. Tanımlar	4
2. LİTERATÜR	6
2.1. Etik	6
2.1.1. Etik Kavramı.....	6
2.1.2. Etik Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	8
2.1.3. Ahlak Kavramı.....	11
2.1.4. Etik Ahlak İlişkisi	12
2.1.5. Etik ve Diğer Kavramlar Arasındaki İlişki	14
2.1.5.1. Etik ve Kültür	14
2.1.5.2. Etik ve Hukuk	14
2.1.5.3. Etik ve Sosyal Sorumluluk.....	15
2.1.5.4. Etik ve Bilim	16
2.1.6. Etik Türleri.....	17

2.1.6.1.Betimleyici Etik	17
2.1.6.2.Normatif Etik	18
2.1.6.3.Meta Etik.....	19
2.1.7.Etik Boyutları.....	19
2.1.7.1. Bireysel Etik.....	19
2.1.7.2.Toplumsal Etik	20
2.1.7.3.İş Etiği	20
2.2. İş Etiği	21
2.2.1. İş Etiği Kavramı.....	21
2.2.2. İş Etiği ve Örgütsel Davranış.....	24
2.2.3 İş Etiği ve Liderlik	25
2.2.4. İş Etiği ve Örgüt Kültürü	27
2.2.4.1. İş Etiği ve Örgüt Kültürü İlişkisi.....	29
2.2.5. Etik Kodlar.....	30
2.3. Üniversite Kavramı ve Yapılanmaları	35
2.3.1. Üniversite Kavramı.....	35
2.3.2. Üniversitelerin Yapılanmaları	39
2.3.2.1. Akademik Teşkilatlanma	40
2.3.2.2. İdari Teşkilatlanma.....	41
2.4. Türkiye'deki Üniversitelerin İş Etiği Alguları ve Uygulamaları	42
3. YÖNTEM.....	50
3.1.Araştırma Modeli	50
3.2. Evren ve Örneklem	51
3.3.Verileri Toplama Araçları	52
3.4.Verilerin Toplanması	53
3.5.Verilerin Analizi.....	54
3.5.1.İçerik Analizi	54
3.5.2.Doküman Analizi.....	57
3.5.3.Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği.....	60
4. BULGULAR VE YORUM.....	63
4.1.İçerik Analizi Bulguları.....	63
4.1.1.Etik Algısı.....	65
4.1.2.İş Etiği Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Uygulamalar.....	66
4.1.3.İş Etiği İlke ve Kodları	67
4.2.Doküman Analizi Bulguları	67
4.3. İçerik Analizi ve Doküman Analizi Bulgularının Karşılaştırılması.....	70
4.3.1. Etik Algısı Bulgularının Karşılaştırılması	70

4.3.2. İş Etiği Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Uygulamalar ile İlgili Bulguların Karşılaştırılması.....	72
4.3.3. İş Etiği İlke ve Kodları ile İlgili Bulguların Karşılaştırılması	73
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	74
5.1. Sonuçlar.....	74
5.2.Öneriler	78
6. KAYNAKÇA.....	83
7. EKLER.....	96
7.1. Ek 1. Görüşme Formu	96



TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Etiğin Tarihsel Gelişimi	8
Tablo 2. Etki Düzeylerine Göre Etik Kodlar	34
Tablo 3. Üniversiteler Üzerine Yapılan Araştırmalar	38
Tablo 4. Türkiye'de Bulunan Üniversitelerin İş Etiği Yönergelerinin İncelenmesi Sonucu Elde Edilen İstatistikler	44
Tablo 5. İçerik Analizi Bulguları	64
Tablo 6. Doküman Analizi Bulguları	68
Tablo 7. Etik Algısı Değerlendirmesi	69
Tablo 8. Etik Algısı Bulguları	70
Tablo 9. İş Etiği Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Uygulamalar ile İlgili Bulgular	72
Tablo 10. İş Etiği İlke ve Kodları ile İlgili Bulguların Karşılaştırılması	73

EKLER LİSTESİ

Sayfa

Ek 1. Görüşme Formu 96



BÖLÜM 1

1.GİRİŞ

Günümüzde etik kelimesi çokça kullanılması ve yaygın bir şekilde uygulama alanına sahip olmasına rağmen tam olarak manası ve amacının anlaşılamadığı gözlemlenmektedir. Etik en kısa tabiri ile ahlak felsefesidir. Etik, ahlak alanında yer alan iyi kötü değer yargıları üzerinde düşünmeyi, sorgulamayı, tartışmayı, değerlendirmeyi, temellendirmeyi ve sonucunda bilinçlenmeyi ifade etmektedir. Ahlak ise, literatürde çeşitli şekillerde tanımlanmakla birlikte; Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde; "1. Bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları, aktöre, sağıtöre. 2. Huylar." olarak tanımlanmaktadır (Ahlak, t.y). Ahlak; belli bir dönemde belli topluluklar tarafından benimsenmiş ve toplum içinde yaşayan insanların eylemlerini ve birbirleriyle ilişkilerini düzenlemek amacıyla başvurulmuş davranış kurallarının ve ilkelerinin bütünü (Gök, 2008: 7) olmasına rağmen, etik kavramı ahlak kavramı ile çokça karıştırılmakta ve ahlak anlamı yerine kullanılmaktadır. Etik, insanlara sosyal ve iş hayatlarında, neyin iyi veya kötü, neyin doğru ya da yanlış olduğu konularında; iletişim, davranış, iç ve dış kaynaklardan meydana gelen sorunların çözümünde yol gösterir, kılavuzluk eder. Ancak kılavuzlar kendi başlarına asla yaptırım uygulamadıkları halde, günümüzde etik kurallara böyle bir misyon da yüklendiği görülmektedir. Bu sebeple etik, yanlışları düzeltme aracı değil tam tersine daha iyiye, daha doğruya ulaşma ve pozitif değerler üretme çabası (Türkeri, 2015: 9) olarak algılanmalıdır.

Etik üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, üniversitelerin akademik yapılarının daha fazla görünür ve bilinir olmasından dolayı çalışmaların yine bu alanlarda yani eğitim, akademik ve bilimsel faaliyetler alanlarında yoğunlaştığı görülmüştür (Arda, 2003; De George, 2003; İnci, 2015; Walker, 2012; Ünal vd., 2012). Bu kapsamda; Yükseköğretim Kurulu tarafından oluşturulan ve tüm üniversitelere gönderilen, Yükseköğretim Kurumları Etik Değer ve İlkeleri

incelendiğinde, öğretim elemanlarının sorumlulukları (örneğin; hizmet etiği bölümünde Öğretim Elemanlarının Hizmet Sunumuna İlişkin Etik Değer ve İlkeler başlığı altında verilmiştir), bilimsel araştırma ve yayın değerlendirme etiği, eğitim ve öğretim etiği, akademik yönetim etiği başlıkları ile karşılaşılmaktadır (YÖK, 2014). 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile bu kanuna dayanılarak çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te sayılan, bu Kanun ve Yönetmelik hükümlerinin haklarında uygulanmayacağı kurumlar arasında üniversiteleri de görmekteyiz.

İş etiği kavramı çerçevesinde, üniversiteler birer örgüt olarak değerlendirilmelidir. En genel anlamıyla örgüt, toplumsal bir gereksinimin karşılanabilmesi için, birden fazla kişinin bir araya gelerek birlikte çalıştıkları toplumsal açık sistemdir (Ülgen ve Mirze, 2013). Örgütler, bir yandan içinde buldukları topluma mal, hizmet ya da düşünce üreterek hizmet ederken, diğer yandan da çeşitli toplumsal sorumlulukları yerine getirirler. Çağımızda üniversiteler eğitim ile bilim ve araştırma faaliyetlerinin yanında, ülkenin sürdürülebilir kalkınmasına ve toplumun gelişmesine katkı sağlamak için sosyal, kültürel, ekonomik, teknolojik ve sağlık gibi alanlarda da hizmetler vermektedirler. Tüm bu açıklamalar ışığında üniversitelerin de başlı başına birer örgüt oldukları söylenebilir. Ancak etik çalışmalar yapılırken, üniversitelerin akademik örgüt dışında da bir örgüt kimliklerinin olduğu göz ardı edilmiştir. Bu nedenle bu araştırmada yalnızca iş etiği kavramı ve uygulamalarına yoğunlaşmıştır.

1.1.Problem

Türkiye'de bulunan üniversitelerde etik denildiğinde öncelikle akademik etiğin anlaşıldığı, bu konularda mevzuat ve uygulamaların daha yaygın ve oturmuş olduğu gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra literatürde üniversitelerdeki etik uygulamalar üzerine yapılan araştırmaların akademik etik çerçevesinde yapıldığı görülmüştür (Alev ve Genç, 2015; Aydın vd., 2014; İnci, 2015; Uçak ve Birinci, 2008; Yaman, 2008).

Üniversitelerin iş etiği uygulamalarına yönelik spesifik araştırmaların olmaması nedeniyle, üniversitelerde iş etiği algısı ve uygulamalarının ne düzeyde olduğunun bilinmemesi bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı; Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği'ne üye dokuz üniversiteyi akademik örgüt dışında birer örgüt olarak ele alıp, kurumların iş etiği algısını belirlemek üzerine yoğunlaşmak, bu alanda yapılan/yapılmayan çalışmaları, iş etiği ilke ve kodları tespit etmektir.

Bu araştırmadan elde edilecek bulguların; üniversitelerde örgütsel etiğin kavramsal olarak anlaşılması, her bir üniversitenin farklı olan örgüt kültürüne göre etik kod ve ilkelerini belirlemesi ve belirlenen bu ilke ve kodların gerçek manada içselleştirilerek uygulanmasının bir gereklilik olduğu algısının oluşmasına katkıda bulunacağı öngörülmektedir. Bunun sonucunda etiğin gerçek misyonu olan kılavuzluk misyonuyla kullanılarak pozitif değer üretilebileceği ve bu sayede daha iyi, daha huzurlu ve daha çalışma isteği uyandıran iş/örgüt ortamı sağlanacağı düşünülmektedir.

1.3.Araştırmanın Önemi

Bu araştırma;

1. Literatürde değinilmemiş bir konu olan üniversitelerde örgütsel etiğin konu edilmiş olması,
2. Üniversitelerde iş etiği kavramının gerçek anlamıyla algılanmasına ve içselleştirilerek uygulanması konusunda katkıda bulunması açısından önem taşımaktadır.

Bu araştırma sayesinde literatürde eksik olan üniversitelerde iş etiği konusuna dikkat çekilecek ve bu alanda daha fazla araştırma yapılmasına ön ayak olmuş olunacaktır. Ayrıca üniversitelerin hali hazırdaki etik algılarında ve iş etiği uygulamalarında yanlışlık ve eksikliklerinin belirlenerek iyileştirme çalışmalarının başlatılacağı umulmaktadır.

1.4.Araştırmanın Sayıtları

Bu araştırmada; Türkiye’de bulunan üniversitelerde etik kavramının gerçek anlamıyla anlaşılmadığı, ayrıca üniversitelerin birer akademik örgüt olarak görüldüğü ve iş örgütü olarak algılanmadığı, bu nedenle de etik ile ilgili yapılan çalışma ve uygulamaların ağırlıklı olarak akademik etik üzerine olduğu varsayılmıştır.

Üniversitelerin Genel Sekreter ve/veya Genel Sekreter Yardımcılarının, araştırma sorularımız ile ulaşmayı hedeflediğimiz üniversitelerin iş etiğı çalışma ve uygulamaları hakkında gerekli bilgilere sahip oldukları varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğı’ne üye 9 (dokuz) üniversite ve bunların Genel Sekreter ve/veya Genel Sekreter Yardımcıları ile sınırlıdır. Ayrıca üniversitelerde irdelenen etik kavramı iş etiğı ile sınırlandırılmış ve akademik etik kavramı araştırmaya dahil edilmemiştir.

1.6. Tanımlar

Etik: En kısa ve genel tanımıyla etik, “ahlak felsefesi” dir. (Cevizci, 2014:, Özlem, 2014:, Feldman, 2013.)

Ahlak: Belli bir dönemde belli topluluklar tarafından benimsenmiş ve toplum içinde yaşayan insanların eylemlerini ve birbirleriyle ilişkilerini düzenlemek amacıyla başvuru olan davranış kurallarının ve ilkelerinin bütünüdür (Gök, 2008: 7).

İlke: Davranışlarımıza, tutumlarımıza kılavuzluk eden şeydir (Türkeri, 2015: 21).

Üniversite: Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde eğitim, öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan fakülte, enstitü, yüksekokul vb. kuruluş ve birimlerden oluşan öğretim kurumudur (Üniversite, ty).

Örgüt: Bireysel veya toplumsal bir ihtiyacın karşılanması için birden fazla kişinin bir araya gelerek oluşturdukları açık çalışma sistemleridir (Aydın, 2014: 185).

İş Etiği: Çalışanlar ve işletmeler arasındaki ilişkilerde işi güzel ve doğru yapabilmek için uyulması beklenen kural, değer ve davranış biçimlerinin ahlaki çerçevesini oluşturan çalışma alanıdır (İştar, 2015: 93).

Etik Kod: Özel davranış kodları olarak da ifade edebileceğimiz etik kodlar, örgütlerin değerlerini kapsayan, sistemleştirilmiş ve resmileştirilmiş ilkelerdir (İstanbul Ticaret Odası, 2009: 192), (TÜSİAD, 2009: 99).



BÖLÜM 2

2. LİTERATÜR

2.1.Etik

Üniversitelerimizdeki etik algılar ve gerçekleştirilen uygulamalara geçmeden önce; çok çeşitli görüşler, kapsamlı çalışmalar ile birbiriyle zaman zaman çakışan zaman zaman ise birbirini tamamlayan yaklaşımlarıyla derin bir konu olan ‘Etik’ in ne olduğunu ya da ne olmadığını, ahlak ile ilişkisi ve etik ile ilgili diğer bazı kavramları ve etik ile ilişkilerini açıklamak ve anlamaya çalışmak faydalı olacaktır.

2.1.1. Etik Kavramı

Etiğin işletmelerin performansı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğuna yönelik farkındalık giderek artmaktadır. Etik, değerler, bütünlük ve sorumluluğun modern işletmelerde gerekli olduğu öncülünü destekleyen araştırmalar mevcuttur (Joyner ve Payne, 2002: 297, Tepe Küçükoğlu, 2012). Etik, sosyal yaşamda da sıkça kullanılan ve genellikle ahlak kelimesi ile karıştırılan bir kavramdır. Etimolojik kökeni Yunanca ‘alışkanlık’, ‘karakter’ anlamına gelen ‘ethos’ kelimesine dayanır.

En kısa tanımıyla etik, “ahlak felsefesi” dir (Özlem, 2014; Feldman, 2013). Felsefe sözcüğünün etimolojik kökenine baktığımızda, felsefenin kavram olarak ne ifade ettiği hakkında bize fikir vermektedir. Grekçe ‘filosofia’ olan felsefe; sevgi anlamına gelen ‘filo’ ile bilgi anlamına gelen ‘sofia’ kavramlarından oluşmuştur. Bilgiyi sevmek, bilginin peşinde koşmak anlamına gelir ve bir bilgi arayışıdır. (Gündoğan, 2011: 20-21) Bir felsefeci ile sıradan bir insanın düşünme farkı, felsefecinin daha genelleyci ve daha sistemli bir düşünce yaklaşımına sahip olmasıdır. Örneğin; sıradan bir insan sadece belli bir soruna odaklanarak çözmeye

çalışırken, belli bir durumda belli bir insan için doğru eylemin ne olduğunu sorarken felsefeci, daha genelleyerek, çözümü tüm insanlar açısından düşünür ve bütün insanlar için iyi hayatın ne olduğunu, ulaşmaları gereken hedeflerin neler olduğunu sorar. Sıradan insanlar gibi felsefeci de etik düşünceye ortak durumlar için akıl yürüterek başlar ancak sonrasında daha genel tartışır. Etik teoriyi bu tür soyut düşünceler oluşturur (Türkeri, 2014: 13)

Bu genel tanımın yanı sıra etik literatürde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örneğin Chippendale (2001: 1) etiği; “davranışların erdemlerine -doğruluklarına ve yanlışlıklarına- göre değerlendirilmesini sağlayan standartlar” olarak tanımlamıştır. Vesilind (1988: 290) ise, etiği eylemleri değerlendirmemizi ve değer yüklü kararların nasıl alınması gerektiğini irdelememize olanak sağlayan bir araç olarak tanımlamıştır.

Bazı filozoflara göre; etik, ahlakın felsefi düzlemde incelenmesidir (Feldman, 2013: 11). Ahlakı konu edinen felsefe dalı olarak da tanımlanan etik, ahlak terimlerini ve ahlaki yargıları analiz eder, takınılan ahlaki tutumların, insan davranış ve eylemlerinin temelinde yatan nedenleri araştırır (Aydın, 2014: 4-5). Felsefe bir düşünce disiplini. Eğer ahlak ilkeleri üzerine yapılan düşünce; derinlikli ve sürekli bir çabaya dayanıyorsa, kavramsal analizlere önem veriyorsa, kanıtlara dayalı görüşler ve tartışmalara yer veriyorsa, sistematik bir bütünlük arz ediyorsa ahlak felsefesi ya da etikten bahsedebiliriz (Yaran, 2010: 10-11). Kesgin (2009: 152), araştırmasında etiğin felsefe ile olan ilişkisini içerisine alacak şekilde kapsamlı bir etik tanımı yapmıştır: “felsefenin, insan eylemleri açısından iyi ya da kötü olan şeyin ne olduğuna, bunların nasıl bir süreçle ortaya çıktığına, davranışların doğru ve yanlış durumunun nasıl meydana geldiğine ve böylece erdemli yaşamın nasıl gerçekleşebileceğine, insan hayatının gerçekte bir amacının var olup olmayacağına ve varsa bu amaçlara ulaşmak için insanın gerçekleştirebileceğinin neler olması gerektiğine ve bunları elde etmede yerine getirilmesi gerekenlerin neler olduğuna karşılık gelen ahlâk felsefesi/etik, insanın ahlaki eylemleri olarak isimlendirilebilecek davranış alanıyla ilgili kavramları analiz eder, iyi ve kötünün anlamlarını açıklama çabası içerisinde olarak bir fiili, iyi ya da kötü yapan ölçütlerin neler olduğu üzerinde yoğunlaşır”. Kesgin (2009) tanımında, öncelikle ahlak felsefesinin (etiğin) felsefe

içerisindeki konumunu belirtmiş, sonrasında da etiğin amacını ve ilgi alanlarını açıklamıştır.

Etik için yapılan bir başka tanım; “davranışı yöneten ilkeler seti” dir. İlke; davranışlarımıza, tutumlarımıza kılavuzluk eden şeydir. Bu açıklamalardan yola çıkarsak; bir konuda etikten söz edebilmek için ilk olarak o konunun ahlaksal tarafının düşünülmesi, sorgulanması, tutarlılığının araştırılması ve temellendirilmesi gerekmektedir. İkinci olarak bir takım ilkelerin var olması şarttır ki bu, bir şeyi etik yapan özellikleri akılda tutmayı sağlar. Üçüncü olarak, ilkelere bağlı bir yerleşik yatkınlığın ve yapının oluşması, son olarak da etiğin kapsamının gündelik hayatı içeriyor olması gerekmektedir (Türkeri, 2015: 21).

2.1.2.Etik Kavramının Tarihsel Gelişimi

Etiğin tarihine bakıldığında, kim oldukları kesin olmamakla birlikte, Atinalı Solon, Lindoslu Kleobulos, Ispartalı Khilon, Miletli Tales, Lesboslu Pittakos, Prineli Bias ve Korinthoslu Periandros’un isimleri geçen, yedi bilgiler olarak bilinen düşünürlerin ahlaki konularla ilgilendikleri görülür. Hesiodos; “Kendine kötülük hazırlar, başkalarına kötülük hazırlayan”, Khilon; “Kendini bil”, Solos; “Hiçbir şeyde aşırı olma” ve Bias; “Yaptığını düşün. Çok dinle, yerinde konuş” sözleri ile düşüncelerini yansıtmışlardır.

Tarihte ahlaki konularla ilgilenen, yani etik üzerine düşünen, fikirler ve kuramlar ortaya koyan düşünürler ile savundukları düşünceleri, Dedeoğlu’nun (2004) kitabından derlenerek tablolaştırılmış ve Tablo 1.’de sunulmuştur.

Tablo 1. Etiğin Tarihsel Gelişimi

Düşünürler/Akımlar	Tarih/Dönem	Savunulan düşünce
Sofistler (Protagoras, Gorgias, Hippias, Prodikos, Euthydemus, Thrasymakhos, Kallikles, Kritias)	5. Yüzyıl	İnsan sorunu üstünde durmuş, doğa felsefesine karşı ve şüpheci olmuşlardır. Doğruluğun tek tek insanlara göre değiştiğini bu nedenle de herkese göre geçerli olan genel doğruların olmadığını savunmuşlar, bilgi, ahlak, hukuk gibi kavramları rölatif (görece) bir anlayışla yorumlamışlardır.

Tablo 1'in devamı

Düşünürler/Akımlar	Tarih/Dönem	Savunulan düşünce
Sokrates	M.Ö.469-399	Nesnel düşünce felsefesini savunmuş, herkes için geçerli olan bir bilgiye ulaşmaya, iyilik, kötülük, erdem gibi ahlaki kavramların herkes için geçerli olan bilgisinin olduğunu, araştırma, eleştiri, sorgulama gibi yöntemlerle bu bilgiye ulaşılabilceğini göstermeye çabalamıştır. Savunduğu temel düşünce; ahlaklı olmanın bilgiye dayandığı, bilgiden kaynaklandığıdır.
Kynik Okulu Düşünürleri	Sokrates sonrası	Yaşamın en önemli anlamının ve amacının erdem olduğunu, erdemli olmak için her türlü bağımlılıktan, gereksinimden kurtulması gerektiğini ve erdemli olmak için hiçbir karşılık beklenmemesi gerektiğini savunmuşlardır.
Kyrene Okulu Düşünürleri	Sokrates sonrası	Kyniklerin katı erdem görüşlerinin karşısı olarak rahat, neşeli bir yaşamın savunucu olmuşlardır.
Platon	M.Ö. 427-347	Sokrates'in düşüncesini benimsemiş, Sokrates'in söylediklerini yazılı hale dönüştürmüştür. Felsefesinin temel ilkesini 'idealar' kuramı oluşturur. Nesnelere değişmeyen bir özü olduğunu, buna 'idea' dendiğini, ideaların akılla kavranabileceğini ve bütün nesnelere ideasının üstünde 'en yüce iyi ideası' bulunduğunu söylemiştir. Platonun üzerinde durduğu ahlak anlayışı, toplumsal ahlaktır. O'na göre önce devlet erdemli olmalı, daha sonra yurttaşların ahlaklı olması beklenmelidir.
Aristoteles	M.Ö. 384-322	Etiği kuramsal felsefeden ayırarak, kendi başına bir felsefe alanı, bağımsız bir disiplin olarak kuran ilk filozoftur. Ahlaklı ve erdemli yaşamın asıl amacının mutluluk olduğunu, ancak bu mutluluğun gerçekleşmesinin insanın kendi özünüyle ilgili olduğunu, kendi özünün gerçekleşmesinin ise akılla olanaklı olduğunu savunur.
Epikürosculuk	M.Ö. 341-270	Ahlak felsefesi, mutluluğa ulaşmaya dayanır. Ahlak, insana mutluluğun ne olduğunu, ne yapması ya da yapmaması gerektiğini, nasıl yaşanması gerektiğini göstermelidir görüşünü savunmuşlar, toplum yaşamını hazcılık açısından değerlendirmişlerdir.
Stoacılık (Kurucusu Kıbrıslı Zenon)	M.Ö. 336-264	Stoa ahlakının temel kavramı doğaya uygun yaşama olmuştur. Sokrates gibi doğru, erdemli eylemi bilgiye bağlamış, bilge ve erdemli olmanın bir olduğunu savunmuşlardır. Stoacılar, ödev kavramını ahlak felsefesine ilk getirerek, olan ve olması gerekeni birbirinden ayırmışlardır.

Tablo 1'in devamı

Düşünürler/Akımlar	Tarih/Dönem	Savunulan düşünce
Aquinolu Thomas	1225-1274	İnsanın ruhsal yetileri arasında istenç ve aklın en üst sırada yer aldığını, insanın istenç özgürlüğüyle seçim yaptığını, bunun ahlakın ön koşulu olduğunu ancak, iyi olanın akla uygun seçimler olduğunu savunur.
Francesco Petrarca	1304-1374	Asıl ilgi alanı ahlak sorunları olmuş, yaşama sanatının kurallarını geliştirebilme üzerine çalışmış, yaşamın en yüksek değeri olan ruh dinginliğine, dış etkilerden, tutkulardan arınılarak varılacağını savunmuştur.
Şeyh Bedrettin	1358/65-1420	Ahlak görüşünde, tasavvuf düşüncesinin ahlak anlayışı mevcuttur. İnsanı en yüce varlık olarak görmüş, iyiliğin ve kötülüğün insan ruhunda çatışma halinde olduğunu, ahlaklı, bilge kişinin vicdanının tutkulara üstün geleceğini savunmuştur.
Rene Descartes	1596-1659	Yeniçağ felsefesinin kurucusu olarak anılır. İlgüdülere boyun eğmeden, iyiye yönelen akılcı istenci erdem olarak tanımlamış ve erdemli olmakla mutluluğa erişileceğini savunmuştur.
Thomes Hobbes	1588-1679	Devlet için iyi olanın iyi, zararlı olanın kötü olduğunu savunur. Ahlakı dinden ayırarak, doğal ahlak sistemini kurmak istemiştir.
Baruch Spinoza	1632-1677	Bilgi ve yöntem anlayışında çıkış noktası Tanrı bilgisi olarak görülür. Bilginin, aklın, tutkuları yenmemizi sağlayacağını böylece ahlaki hayata ulaşılacağını ileri sürmüş, gerçek bilgiyi ve erdemin doruğunu Tanrı bilgisi olarak tanımlamıştır.
Gottfried Wilhelm Leibniz	1646-1716	Ahlak öğretisi rasyonalist nitelikte olarak tanımlanmıştır. O'na göre bilgi, ahlaki istenci doğurur, ahlak ruhun aydınlanmasını sağlar, aydınlanma ise diğer kişilere karşı sevgi duyulmasını, onların iyiliğini istemeyi getirir.
Earl of Shaftesbury	1671-1713	İnsanın; iyi, güzel ve doğruya karşı coşkuyla hayranlık duyduğunu, tümel değerlere yöneldiğini, kişilerin ahlaklı olabilmelerinin, özgeci duyguların akılla yönetilmesiyle gerçekleştiğini savunur.
Francis Hutcheson	1694-1747	Shaftesbury'nin ahlak görüşlerini sistematik hale getirmiştir. İnsanda hem kendi iyiliğini, hem de diğer insanların iyiliğini düşünen özelliklerin bir arada var olduğunu savunur.

Tablo 1'in devamı

Düşünürler/Akımlar	Tarih/Dönem	Savunulan düşünce
La Mettrie	1709-1751	Fransız materyalistlerinin önderi olarak anılır. İnsanın nihai amacının mutluluk olduğunu söyleyerek maddi hazları temel olarak almış, Toplumsal anlamda iyinin, kişisel iyileri istemenin üstünde olduğunu savunarak onur duygusunu incelmış bencillik olarak tanımlamıştır.
John Locke	1632-1704	Ahlakın, Tanrının istencine, yasalara ya da törelerin buyruklarına uyulmasıyla olanaklı olabileceğini savunmuştur.
David Hume	1711-1776	Ahlaki duyguların yapısı üzerine çalışarak, istencin ve tutkuların bağlantılarını araştırmıştır. Kişilerin kendilerinde olup olmamasından bağımsız olarak bir takım değerleri önemli bulduklarını, diğer insanların iyiliğini istemeyi ruhun zorunlu bir hareketi olduğunu savunmuştur.
Immanuel Kant	1724-1804	Yaşamın amacının sadece mutluluğa erişmek olarak kabul edilemeyeceğini, mutluluk için içgüdülerin yeterli olacağını, ancak insanın içgüdülerinin yanı sıra aklı da olduğunu, aklın bize ahlaki olanı gösterdiğini, sorumluluk ve ödevlerimizi bildirdiğini söyler. Kant'ın ahlak anlayışı, ödev bilincine, özgürlüğe, ahlak yasalarına dayalıdır.
J. Stuart Mill	1806-1873	Ahlak duygusunun doğuştan olmadığını, ancak doğal olduğunu savunur.

Kaynak: Dedeoğlu (2004)'dan derlenerek tablo oluşturulmuştur.

2.1.3 Ahlak Kavramı

Ahlak, Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde; "1. Bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları, aktöre, sağıtöre. 2. Huylar." olarak tanımlanmaktadır (Ahlak_a, t.y.). Etimolojik kökeni ise Arapça 'yaradılış, huylar' anlamına gelen 'aḫlāk' 'أخلاق' kelimesine dayanmaktadır (Ahlak_b, t.y.). Ahlak kelimesinin İngilizce literatürdeki karşılığı olan "Moral(s)" kelimesi ise Latince "gelenek" anlamında gelen –"mos-mor" köklerinden türeyen "moralis" kelimesine dayanmaktadır. İngilizce sözlükte anlamı: "Ahlak, doğru ve yanlış davranış prensipleri ile ilgilenir" şeklinde geçmektedir (Moral, t.y.).

Ahlak literatürde de çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlardan örnekler vermek gerekirse: Ahlak; insan doğasındaki kötülüğün arındırılması, iyiliğin

geliştirilmesi, böylece toplumsal ilişkilerin daha az kötü, daha çok iyi biçimde sürdürülmesi için insanlar ile vicdanların çoğunluğunun değerini/önemini/faydasını kabul ettiği; erdemli huylar, faydalı davranışlar ve bunların gerçekleşmesine yönelik normlar, ilkeler, kurallar ve öğütlerdir (Yaran, 2010: 9). Ahlak, belli bir dönemde belli topluluklar tarafından benimsenmiş ve toplum içinde yaşayan insanların eylemlerini ve birbirleriyle ilişkilerini düzenlemek amacıyla başvurulan davranış kurallarının ve ilkelerinin bütünüdür (Gök, 2008: 7). Ahlak teorisinin teorik amacı, bir eylemi iyi veya kötü yapan şeyin ne olduğunu açıklayabilmek amacıyla doğru ve yanlış eylemin doğasını keşfetmektir. Eğer bir eylemi doğru veya yanlış yapan sabit bir dizi özelliğin olduğunu varsayarsak, bunlar doğru veya yanlışın standardı veya ahlak kriteri olarak işlerler. Aynı görüş iyi ve kötü için de geçerlidir (Timmons, 2002:4). Ahlak, kollektif olarak kabul ettiğimiz, geçmişteki tecrübelerle dayanan herşeydir (Chippendale, 2001: 5).

2.1.4 Etik Ahlak İlişkisi

Yapılan tanımlardan da anlaşılacağı gibi, bazen kavram olarak birbirlerinin yerine kullanılsalar da ve bunun doğru olduğu savunulsa da aslında ahlak ve etik kavramları birbirine özdeş kavramlar değildir (Yaran, 2010: 11). Özdeş kavramlar olduğunu savunanlardan biri olan Arslan (2012: 20-21), felsefenin bir alt dalı olan ve batı dillerinde etik (ethics) olarak bilinen disiplinin, yakın zamana kadar dilimizde ahlak ya da ahlakbilim olarak adlandırıldığını ancak son günlerde ahlak veya iş ahlakı gibi terimlerin yerine etik, iş etiği terimlerini kullanma eğiliminin arttığını ifade etmiştir. Bu eğilimin de daha süslü, daha anlaşılmasız ve dolayısıyla daha bilimsel görünme gayretinin bir tezahürü olduğunu iddia etmiştir. Bunun sakıncalarını ise şöyle açıklamıştır; “iş ahlakı yerine iş etiği terimini kullanmak yanlış değildir. Ancak bu durum, kavram kargaşası yaratmakta ve bazı işlevsel sorunlara yol açmaktadır. Ahlak kelimesi, hem genel ahlak kuralları hem de ahlak felsefesi anlamında dilimizde yerleşmişken bunun yerine etik kelimesinin kullanılması, özellikle de iş ahlakı alanında toplumun önemli bir kesiminde herhangi bir çağrışım oluşturmayacaktır. Örneğin Türkiye’de, ‘etik olmayan iş uygulamaları’ gibi bir ifade toplumun geniş kesimlerince anlaşılmayacak ve beklenen toplumsal yaptırım da gerçekleşmeyecektir. İstenen toplumsal tepki ancak ‘iş ahlakı’ teriminin kullanılmasıyla mümkündür” (Arslan, 2012:20-21).

Yine bu konuda Özlem (2014) de etik-ahlak kavramları arasındaki ayrım konusunda düşüncelerini şöyle ifade etmiştir; “özellikle yirminci yüzyılın ilk çeyreğinden sonra felsefeciler tarafından yoğun bir şekilde, etik-ahlak kavramları arasında belirgin bir ayrım yapma çabası olmasına rağmen günlük dilde ve hatta felsefede bu sözcükler birbiri yerine kullanılmaktadır. Süreç içerisinde bu iki kavramı anlam içerikleri bakımından ayırmanın çok güç olduğu görülmüştür. “Ben bu kavramlar arasında belli bir noktaya kadar bir ayrım yapmayı gerekli bulmakla birlikte özellikle tarihselci/göreci açıdan bakıldığında ayrım yapmanın bir noktadan sonra olanaksız olduğunu da düşünüyorum” (Özlem, 2014:174-175).

Arapça kökenli olan ahlak kelimesinin daha ziyade yaşanmakta olan dini-manevi değerlerle ilgili olduğu bir gerçektir. Ancak her toplumda farklılık gösterebilen ahlak olgusu, felsefenin doğuşundan bugüne kadar felsefi tartışmaların konusu olmuştur. Bu tartışma alanı için de “etik” kavramı kullanılmıştır (Yaran, 2010: 11).

Ahlak, iyi-kötü değer ölçütlerinin geçerli olduğu bir alanı kapsamakta; etik bu kapsamdaki şeyler üzerinde konuşmayı, sorgulamayı, değerlendirmeyi ve bilinçlenmeyi ifade etmektedir. Etik, ahlak felsefesi demektir. Dolayısıyla ne ahlak etik anlamına gelir ne de etik ahlak demektir. Ancak, ahlak olmadan etikten de söz etmek mümkün değildir (Türkeri, 2015: 15-16).

Ahlak; yaşanan toplum tarafından genel kabul görmüş doğru-yanlış, iyi-kötü davranışlar ile davranışların sonuçlarını değerlendirirken, etik; kullanılan ahlak terimlerinin ve yargılarının felsefesini yaparak tartışır, analiz eder, ahlaki davranış kalıplarının ardında yatan nedenleri ele alır. Bundan da net bir şekilde anlaşılacağı üzere ahlakın, etiğin araştırma konusu, etiğin ise ahlak felsefesi olmasından dolayı özdeş değillerdir (Aydın, 2014: 4-6). Etik, doğru ve yanlış eylemlerin teorisi, ahlâk ise bu teorilerin uygulamasıdır. Yani, etik; bireyin belli bir durumda ortaya koyduğu değerlerle ilgiliyken, ahlâk; bu değerlerin uygulamasıyla ilgilenmektedir (Aktaş, 2014: 24).

Etiği ahlaktan ayıran yönleri, Özlem (2014: 178-179) şu şekilde ifade etmiştir: “Etik, ahlaksal yargılar vermez; bu yargılarda ne söylemek istendiğini analiz eder. Ahlak kural koyucu, normatiftir; etik ise eleştireldir.”

2.1.5 Etik ve Diğer Kavramlar Arasındaki İlişki

Etik, felsefenin bir alt disiplini olmakla beraber, yapısı gereği başka birçok kavramla ilişki içerisindedir. Bu kavramlardan birkaçı ile olan ilişkisi aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir.

2.1.5.1 Etik ve Kültür

Toplumlar, kendilerini diğer toplumlardan ayıran kendilerine has kültürler geliştirirler (Erdem, 2008). Geniş kapsamlı bakıldığında kültür, insanın yarattıklarının tümü, bir toplumun yaşam biçimidir (Öztürk Başpınar ve Çakıroğlu, 2014: 41). Toplumun bir alt kümesi olarak örgütler de aynı şekilde kendilerini diğer örgütlerden ayıran kültürler geliştirme ve bu kültürü kurum içerisine yerleştirme çabası içerisindedirler (Aydın, 2014; Erdem, 2008). Bu çabanın sebebi, örgütlerin amaçları ve sistemleri kapsamında çevrelerine karşı sorumluluğa sahip olmalarıdır. Bu gerçek aynı zamanda etik ilkelerin kurumlaşmasının gerekliliğini de ortaya koymaktadır (Gül ve Gökçe, 2008).

Etik, toplumsal yükümlülükler ile kabul edilebilir standart davranışları yansıtır (Sökmen, 2016: 25). Birçoğu bunun farkında olmasa da her örgüt bir etik programa sahiptir. Bu programlar, genellikle açık bir şekilde değil örgüt kültürünün ve süreçlerin içerisinde örtülü olarak bulunur (Brenner, 1992).

Örgüt kültürü, “sosyal bir grubun üyeleri arasındaki mübadele ve işlemleri tanzim etmek için geliştirilen kurumsal düzenlemelerden doğar” (Jones, 1983: 455). Örgüt kültürü, örgütün karakterini belirleyen düşünme, hissetme ve tepki verme şekillerinin bir kurgusu olup, üyeleri bir arada tutan bir sosyal yapıştırıcıdır. Diğer bir tanımlama ise; örgüt üyeleri tarafından paylaşılan normlar, inançlar, değerler ve sembollerdir. Bu tanım çerçevesinde bakıldığında, örgüt kültürünü oluşturan temel değerler, etik değerlerinden oluşmaktadır. Bu bağlamda etik bir işletme, örgüt kültürü etik ilkelerle şekillenmiş bir işletmedir (Çiftçioğlu, 2011:105).

2.1.5.2 Etik ve Hukuk

Örf ve gelenekler ile ahlaki değerlerin toplumsal düzeni sağlamada yetersiz kaldığı alanlarda, devlet yetkisi ile oluşturulan kurallar ortaya konulmuştur (Sökmen,

2016:23). En genel tanımıyla hukuk; toplumda düzeni kuran ve gücünü kamudan alan kurallar bütünüdür (Aydın, 2014:128). Etik, toplum tarafından davranışların iyi-kötü, doğru-yanlış şeklinde değerlendirilmesi iken hukuk, toplumsal düzenin sağlanması için gerekli kuralları belirler ve bu kuralların uygulanmasında yaptırım gücüne sahiptir (Filizöz, 2011:6).

İyi-kötü, doğru-yanlış kavramlarıyla açıklanmasından dolayı etik ile hukuk arasında fark olup olmadığı sorusu akla gelmektedir (Erdilek Karabay, 2015: 6). Etik ile hukuk iç içe geçmiş kavramlar olmasına rağmen birbirlerinden farklıdır (Filizöz, 2011:8). Hukuk adaleti gerçekleştirmeyi amaç edinir buna karşın etik iyi ve doğruya ulaşmayı. Bu iki kavramın aynı şey olmadığı etik ilkeler ile hukuk kuralları (yasalar) karşılaştırıldığında daha iyi anlaşılacaktır. Hukuk ile etik arasındaki temel fark, yaptırımlarındadır. Hukukta yaptırım maddi iken genel olarak etikte ise vicdandır. Vicdan, etik değerleri bir yaptırım gücü olmadan koruyabilir. Etik değerlerin birçoğu zamanla hukuki norm haline gelmiştir. Günümüzde de etik standartların belirlenerek, etik davranışların zorunlu hale getirilebilmesi için etik kurallar kanunlaşmaktadır. Buna en iyi örnek 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanundur (Yüksel, 2010: 35-36-37).

2.1.5.3 Etik ve Sosyal Sorumluluk

İşletme ve toplumun ayrı değil iç içe oluşumlar oldukları görüşü sosyal sorumluluk kavramını yaratmıştır. İşletmeler, sosyal gelişim açısından topluma karşı yükümlü olduklarından toplum tarafından, uygun davranış ve sonuçlar ortaya koymaları beklenmektedir. Kavramın tanımlanmasında öncülük eden akademisyenlerden biri olan Sethi (1975: 62) ise; işletmelerin, toplumun beklentilerini, toplum normları ve değerleri çerçevesinde karşılayacak düzeyde davranış sergilemeleri olarak tanımlamıştır (Tak, 2011: 39).

Sosyal sorumluluk yasal, etik ve gönüllü sorumluluklardan oluşur. Yasal sorumluluklar, yasalar tarafından belirlenirken etik ve gönüllü sorumluluklar toplum tarafından işletmelerden beklenen davranış ve etkinliklerdir. Toplum işletmelerden eğitime, spora ve sanata destek vermelerini bekler. Ancak işletmelerin, toplumun bu tür isteklerine karşılık gerekli desteği vermemeleri onların etik dışı davrandıkları anlamına gelmez (Carroll, 1991: 39-42; Aktaran: Kırel, 2000:78)

İşletmeler kalıcı olmak ve yenilenebilmek için toplum değerleri ve istekleri ile uyum içinde olmak zorundadırlar (Çiftçioğlu, 2011: 55). Sosyal sorumluluk bilinciyle yatırımlarını yönlendiren örgütler rekabet güçlerini arttırmaları. Ayrıca örgütlerin çalışma şartları, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişki ve eğitim gibi sosyal alanlarda yapılan, yasal zorunlulukların ötesine geçen faaliyetler verimliliği olumlu yönde etkilemektedir (Öztürk Başpınar ve Çakıroğlu, 2014: 174).

2.1.5.4 Etik ve Bilim

Bilim etiği, “normatif etiğin etkili olduğu önemli alanlardan biridir” (Toplu, 2012: 661). Bilim etiği, bilimle uğraşan insanların bilim yaparken uyması gereken etik talepleri yansıtır (Pieper, 1999: 92; Aktaran: Alev, Genç, 2015). Türkeri (2015:163) ise, sadece bu alanda çalışma yapanların değil, bilime, öğrenmeye, araştırmaya yönelik herkesin bir tavrı olduğunu, bilim etiğinin bu insanları da kapsadığını, her birimizin insan-bilim ilişkisinden pozitif değer üretmeye yönelik tavırlarımızın neler olabileceğinin ortaya konulması gerektiğini belirtmiştir.

Bilim insanı, sadece bilimsel çalışmalarını yürütürken değil, bu çalışmaların yansıdığı topluma karşı sorumluluklarında da etik davranış sergilemek zorundadır. Bilim insanının sorumluluğunun hem içe (bilimsel alanı), hem dışa (toplum), hem kendisine, hem de bütün insanlara karşı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Toplu, 2012:662).

Bilim etiğinin en temel sorunu, bilimsel çalışmalarda beklenen dürüstlüktür. Bu dürüstlükten kasıt; bilimsel çalışma sonuçlarının bilim çevrelerinde ilgi çekmesi, kişiye maddi kazanç sağlaması, şöhret getirmesi gibi bilim dışı amaçlarla saptırılmaması gibi temel beklentilerdir (Aydın, 2014:139).

Bilim etiği ile akademik etik çok sık olarak birbirinin yerine kullanılabilir. Akademik etik, daha çok üniversitelerde görev yapan ve bilimsel-akademik çalışmalar, eğitim faaliyetleri ile üretilen her türlü uygulamalı hizmet sırasında uymak zorunda oldukları normlardır. Akademik etiğin, bilim etiğini de içermesinden dolayı daha geniş kapsamlı olduğu ifade edilmektedir (Alpınar, 2011: 94; Aktaran: Alev ve Genç, 2015).

2.1.6.Etik Türleri

Literatürde etik türleri incelendiğinde genellikle; Normatif Etik ve Betimleyici Etik (Tepe-Küçüköğlü, 2012; Valdez-Martinez vd., 2006), Normatif Etik ve Meta Etik (Garner and Rosen, 1967; Kesgin, 2009); Betimleyici Etik, Normatif Etik ve Meta Etik (Bodur, 2017; Alev ve Genç, 2015) şeklinde sınıflandırıldığı görülmektedir.

Cevizci (2014) de, ahlak kavramını sistematik biçimde inceleyen bir felsefe dalı olan etiğin gerek sistematik gerekse tarihsel yönüyle üç türü olduğuna vurgu yapmaktadır. Bunları; çok büyük bir bölümünü işgal etmesi anlamında özünü oluşturan klasik etiğin icra ediliş şekli açısından iki türü olan betimleyici etik ve normatif etik ile klasik etiğe karşı yirminci yüzyılda alternatif bir yaklaşım olarak geliştirilen metaetik olarak sıralamaktadır (Cevizci, 2014: 25, 26, 35).

Bu başlık altında bu üç etik türü hakkında bilgi verilecektir.

2.1.6.1.Betimleyici Etik

Betimleyici etik; belirli bir toplum ya da kültürün ahlaki ilkelerini inceler, etik alanında bilimsel bir yaklaşımla o toplum ya da kültürde var olan eylemleri gözlemler, eylemlerin sonuçlarını tasvir eder ve açıklar. Olması gereken ya da değerler yerine, olanla ya da olgularla ilgilenir ve değerler biçerek kurallar koymaz. (Cevizci, 2014, 39-40) Betimleyici etik, incelediği ahlaki ilkelerin arasındaki mantıksal ilişkiyi analiz eder ve uygulama alanındaki kapsamını gözlemler. (Akoğlan-Kozak ve Güçlü-Nergiz, 2012: 37). Betimleyici etik, ahlaki davranışın fiili bir tanımı ve açıklamasıdır. Bu sebeple, normatif olmayan bir etik yaklaşımıdır. Ahlaki bir duruş sergilemeden olguyu açıklamaya çalışır (De Graaf, 2006: 246).

Literatürde yapılan tanımlar, betimleyici etiğin var olan ahlaki ilkeleri, bu ilkeler ile gerçekleştirilen tutum ve davranışları ortaya koymaya ve bunların nedenlerini incelemeye çalışan bir yaklaşım olduğunu göstermektedir. Bu özellikleri ile çözümleyici veya analitik bir tutum sergiler.

Etiğin betimleyici olarak ele alınabilmesi için, bazı normların var olması gerekir. Önceden belirlenmiş olan ahlaki normlar, etiğin ön şartını oluşturur. Bu

durum, normatif etiğin betimleyici etik için var olması gerekliliğini ortaya koyar (Kesgin, 2009: 154).

2.1.6.2. Normatif Etik

Betimleyici etik; insanların fiilen ne yaptıklarını ve nasıl yaptıklarını betimlerken, normatif etik; insanların ne yapmaları gerektiğini cevaplamayı amaç edinir (Valdez-Martinez, 2006: 96). Normatif etik, bireysel olarak karşılaştığımız durumlarla ilgili yargılar oluşturmada ve yapacağımız eylemlerle ilgili karar vermede bizlere rehberlik eder (Frankena, 2007, 33). Ancak normatif etik, hangi davranışın iyi-doğru veya kötü-yanlış olduğu ile ilgilenmez, iyinin-doğrunun ya da kötü ve yanlışın ne olduğu sorularına cevap bulmaya çalışır (Akdoğan Kozak ve Güçlü Nergiz, 2012: 37).

Normatif etik, ahlak ilkelerini değerlendirerek neyin doğru neyin yanlış, neyin iyi ya da kötü olduğunu söyleyerek, belirli durumlarda ne yapıp ne yapılmaması gerektiğini belirler ve insanlara hangi amaçların peşinden gitmeleri, hayatlarını nasıl sürdürmeleri gerektiği konusunda bilgi verip onların ahlaki davranışları için normlar ve ilkeler belirler. Kısacası normatif etik, kural koyar, yaşama biçimi geliştirir ve insanlara ahlaki bakımdan rehberlik eder (Cevizci, 2014: 42-43).

Nasıl yaşamamız gerektiğini belirten ahlaki ilkeleri inceleyen Normatif Etik, hayatta daha fazla değerli olanın ne olduğu, kişileri ahlaklı yapan değerlerin neler olduğu, bu değerlerin nasıl olması gerektiği üzerinde durur ve etiği normlar ve standartlar ile ilişkilendirir (İştar, 2015: 93).

Normatif etik, öncelikle; “hırsızlık kötüdür”, “insanlar başka insanları bir araç olarak değil de bir amaç olarak görmelidirler”, “haz iyidir”, “nihai amaç en yüksek sayıda insanın mutluluğudur” gibi ahlaki yargılar ortaya koyar. Bu ve benzeri yargılara dayanılarak hazcılık, yararcılık vb. normatif etik görüşleri oluşturulur (Alev ve Genç, 2015: 138).

2.1.6.3.Meta Etik.

Felsefeciler ahlak üzerine teoriler geliştirirken neyin iyi neyin kötü olduğu konusunda bir duruş sergilemezler. Bu teoriler, ‘ahlakın neye gereksinim duyduğu’ ile ilgili iddiada bulunmaz, bunun yerine ‘ahlakın neye gereksinim duyduğu hakkındaki iddialar’ ile ilgilenir. Etiğin bu üst düzey iddialar ile ilgilenen dalı meta etikdir (Sher, 2012: 237). İnsanların etik denildiğinde aklına gelen esasında normatif etikdir. Neyin doğru, neyin yanlış neyin iyi neyin kötü, neyin değerli neyin değersiz olduğu üzerine konuşulur. Meta etik de etik ile ilgilenir; fakat etiğe bakış açısı, bizim etik denildiğinde aklımıza gelen bu normatif sorulardan çok daha kapsamlıdır. Etiğin doğasını inceler. Örneğin, bazı insanlar etik doğruların olmadığını veya etik doğruların inançlı insanlar ile ilgilendiğini düşünürler. Meta etik, bu tür ‘etiğin doğası’ ile ilgili meseleleri irdeler (Van Roojen, 2015: 1).

Ahlaki kavramların anlamını dil ve ahlak ilişkisi içinde analiz eder. Bunu yaparken ahlak yargıları ortaya koymaktan ve ahlaki argümanlar geliştirmekten ziyade, ahlaki ifadeler üzerine yargılar ortaya koyarak ahlaki argümanlar üzerine akıl yürütür (Cevizci, 2014: 183).

2.1.7.Etik Boyutları

Literatürde etik genel olarak; bireysel etik, toplumsal etik ve iş etiği olmak üzere üç boyut altında yorumlanmaktadır (Gül ve Gökçe, 2008; Tepe-Küçükoglu, 2012). Bu başlık altında etiğin bu üç boyutu ile ilgili bilgiler verilecektir.

2.1.7.1. Bireysel Etik

Bireysel etik, bireyin ahlaki değerleri ve vicdanında oluşturduğu ahlaki standartları kapsar (Erdilek Karabay, 2015: 18). Vicdan, iyiyi kötüden ayırma yeteneğidir ve başkasının ne yapması gerektiğine dair değil, kişinin kendisinin ne yapması gerektiğine dair yargıda bulunur (Aydın, 2014: 34-35).

Bireysel etik, bireyin davranışlarına esas teşkil eden ve onları şekillendiren var olan kuralların etkisiyle bireyin, doğru ya da iyinin ne olduğu konusundaki kişisel değer ve inançlarının oluşmasıdır (Akdoğan Kozak ve Güçlü Nergiz, 2012: 66).

Etik ilkeler, öncelikle sosyal hayatı düzenlemek amacı taşıyıcılar da etiğin bireysel boyutu hiçbir zaman göz ardı edilmemelidir. Teorik olarak ortaya konulan etik ilkeler işlevsellik kazanabilmek için bireysel eylemlere ihtiyaç duyarlar (Tepe-Küçüköğlü, 2012: 179).

2.1.7.2.Toplumsal Etik

İnsanoğlu dünyada yalnız değildir. Hayat; arkadaşlıklardan, ortaklıklardan, evliliklerden, birlikteliklerden, örgütlerden, kurumlardan, tanışıklıklardan oluşmaktadır. İnsan ilişkilerini dışlayan bir “iyi hayat” kavramı acınası ve gerçek dışıdır ve tüm bu ilişkiler güveni gerektirir (Solomon ve Flores, 2001). İnsan sosyal bir varlık olarak, içinde yaşadığı ve parçası olduğu toplumun genel kurallarına uygun olarak davranmak zorundadır. Bireylerin toplum içindeki davranışları ve ahlaki algılayışları, gelişim gösterdiği toplumsal yapının bir ürünü olarak, daha önceden kazanmış olduğu değer yargıları ve normlar çerçevesinde şekillenmektedir. Bu nedenle toplumsal yapı, bireylerin davranış kalıplarının gelişiminde büyük ölçüde belirleyici rol oynamaktadır. Toplumsal etik, tarihi geçmişi, ekonomik, sosyal ve kültürel nitelikleri ile birlikte toplumun değer yargılarını kapsar (Erdilek Karabay, 2015: 38)

2.1.7.3.İş Etiği

İş etiği literatürde; çalışma etiği, meslek etiği, örgüt etiği, yönetim etiği gibi başlıkları da kapsamaktadır. Örgütler, farklı kültürlerden çalışanların bir araya gelmesiyle oluşan yapılardır. Örgüt içerisinde çalışanlar arasında uyumun sağlanması ve örgütün faaliyet gösterdiği çevre ile uyum içerisinde olması, mal ve hizmetlerin üretilmesi ve sunulması için gerekli bir unsurdur. Bu gereklilik, etik ilkelerin önemini vurgulamaktadır. İş etiğinin temel amacı, farklı kültürlerden gelen insanların uyum içerisinde çalışmalarını sağlamaktır (Tepe-Küçüköğlü, 2012: 179). ‘Etik sorumluluğa sahip yönetim nedir?’ ‘Ekonomik bir misyona sahip işletmeler, etik meselelere gereken önemi vererek nasıl yönetilir?’ gibi sorular iş etiği alanının merkezinde yer alan sorulardır (Goodpaster, 1991: 53).

2.2. İş Etiği

Son yıllarda etik kavramının hayatın her alanında uygulama alanı bulması, toplumun bu konularda daha fazla bilinçlenmesi ile işletme ve organizasyonlardan daha fazla etik davranış talep etmelerine yol açmış, etik uygulamaların organizasyonlara sağladığı avantajların keşfedilmesi ile de çalışma hayatında iş etiği olarak kendine yer bulmuştur. Örgütlerin paydaşları, ortakları, yöneticileri ve çalışanlarının talep ve davranışları ile yaptıkları eylemler tam da iş etiğinin alanına girmektedir. Bu bölümde iş etiği kavramını açıklamaya çalıştıktan sonra iş etiği ile örgütsel davranış, liderlik ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiler irdelenecektir.

2.2.1. İş Etiği Kavramı

Günümüzde iş etiği kavramı globalleşmenin de etkisiyle işletmelerin önem verdiği bir kavram haline gelmiştir. Özellikle etik kodlar, işletmelerin etik bir duruş kazanabilmek için başvurdukları önemli amaçlardan bir tanesi olmuştur. İşletmeleri bu çabaya sevk eden en önemli faktör, etik işletmelerin uzun vadede başarılı olacakları yönündeki düşüncelerdir (Bayraktaroğlu ve Yılmaz, 2012: 117). İstatistikler; etik, değerler, bütünleşme ve sorumluluğun modern iş ortamında gerekli olduğu önermesini desteklemektedir (Joyner ve Payne, 2002). Etik ilkeler benimseyen ve benimsemeyen işletmeler üzerinde yapılan araştırma bulguları ise değişkendir. Bu durum, kodun içeriğinin ve uygulamanın yetersiz olmasının da dahil olduğu çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir (Erwin, 2011:535). Literatürde etiğe bağlı işletmelerinin daha yüksek işgücü performansı ve finansal performans sergilediklerine yönelik de çok sayıda araştırma mevcuttur (Carrol,1979; Eren ve Hayatoğlu, 2011; Eroğlu ve Yılmaz, 2015; Erwin, 2011; Sayılı vd., 2009; Verschoor, 1998).

İş etiği; bir toplumda iş ve çalışmaya ilişkin değerler ve tutumlar olup, toplumun kültür ve değerlerinden etkilenir. Bu bakımdan işe yönelik tutumlar toplumdan topluma farklılıklar gösterebilir. (TÜSİAD, 2009: 36). Genel olarak, iş yerinde neyin doğru neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapma çabası olarak tanımlanabilir (Erdilek Karabay, 2015: 21). Daha detaylı bir tanım vermek gerekirse iş etiği; çalışanlar ve işletmeler arasındaki ilişkilerde işi güzel ve doğru yapabilmek için uyulması beklenen kural, değer ve davranış biçimlerinin ahlaki

çerçevesini oluşturan çalışma alanıdır (İştar, 2015: 93). İş etiği, stratejik kararların uygulanmasında anahtar görevi görebildiği gibi örgütün sürekliliğinin sağlanmasında riski en aza indiren yönetsel bir araç olarak da kullanılabilir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008: 145).

İş etiği ile genel etik arasında farklılıklar var mıdır, hangi noktalarda ayrılırlar? Bu konuda Kuçuradi (2003:7) önemli bir noktaya değinmiştir. Günlük yaşamda ve iş hayatında karşılaşılan etik problemlerle bir filozofun ele aldığı etik problemlerin türce birbirinden farklı olduğuna dikkat çekmiştir. Birinci durumda karşılaşılan problemler, gerçek ve bir defalık problemlerdir. Belirli durumlarda kişinin probleme bulduğu çözüm, o duruma özel bir çözümdür. Her durumda problemin yeniden çözülmesi gerekir. İkinci türden etik problemler ise genel ve teorik problemlerdir. Verilen cevap felsefi bilgi oluşturur. Örneğin “Doğru nedir?” sorusu gibi. Günlü yaşantıda karşılaşılan etik sorular ise “Bu durumda benim ne yapmam doğru olur?” şeklindedir. Kuçuradi’nin (2013) yaptığı bu ayırım genel etik ile iş etiği arasındaki farklılığı ortaya koyması açısından önemlidir.

Filizöz (2011: 18) ise iş etiğinin genel etik konulardan çok da farklı olmadığını belirtmiştir. Etik, genel olarak birey veya toplum tarafından kabul edilen ya da reddedilen değerler üzerinde dururken, iş etiği bunun işe yansıtılmış halidir. İş etiğinin iş yerinde etik kuralların irdelenmesi ve oluşturulması olarak tanımlanabileceğini belirtmiştir.

Erdilek Karabay (2015: 21) iş etiğinin, işletmeler ve davranışlar üzerine yoğunlaşan bir alan olması nedeniyle, belirli iş uygulamalarının etik açıdan kabul edilebilir olup olmadığını incelediğini ifade etmiştir. Ancak iş etiğinin sınırlarını net olarak göstermenin zor olması nedeniyle iş yaşamındaki önemini yanı sıra yanlış yorumlanmaya en açık konulardan biri olduğunu vurgulamıştır.

Literatürde iş etiği alanında yapılan araştırmaların ‘ampirik’ ve ‘normatif’ olmak üzere iki önemli yaklaşım üzerinde şekillendiği görülmektedir. Normatif yaklaşım, felsefi eğitim almış araştırmacılar tarafından benimsenmiştir. Araştırmacılar, tamamen kuralcı ve gözlemsel olmayan yöntemlerle iş etiği alanında çalışmalar gerçekleştirmiştir. Bu çalışmaların odağı hukuk etiği ve tıp etiği olmuştur. Aynı dönemde, alternatif bir bakış açısıyla, ampirik eğitim almış olan işletme

ekolünden araştırmacılar, kullandıkları yöntemleri kurumsal ve iş etiği ile ilgili önemli sorunlar üzerinde uygulamışlardır (Donaldson ve Dunfee, 1994: 253). Beauchamp ve Brenkert (2010) da, iş etiği alanının gelişiminde önemli katkısı olan iki bakış açasından söz etmiştir. Bu bakış aılları; Donaldson ve Dunfee'nin (1994) de belirttiği gibi, felsefi açıdan yaklaşan araştırmacılar ve iş etiğine iş dünyası bakış açısıyla yaklaşan araştırmacılar oluşmaktadır. Felsefi eğilim, tamamen adalet, fayda, haklar, zorunluluklar, kişisel erdem gibi kategorileri kullanarak ahlak problemlerini ve örnek olayları analiz etmek ile ilgilenir. Bu kavramlar ile ilgili iş etiği problemleri; işe alımda ve terfide ayrımcılık gibi dahili meseleler ve tüketiciler, devlet ve evre ile ilgili harici problemleri içerir. İş dünyası yönelimli bakış açısı ise aksine, iş dünyasında sıklıkla yer alan çeşitli ilişkileri merkezine alır. Bu anlayışta iş etiği, işveren-çalışan, idareci-işçi, denetçi-denetlenen arasındaki ilişkiler ile ilgilidir (Donaldson ve Dunfee, 1994: 3-4).

İş etiği, örgüt performansını artırma hususunda önemli bir role sahiptir. Etik, ahlak ilkelerini açıklığa kavuşturarak, gerçekte ne olduklarını keşfetmemizi bu sayede tutarsız ilkelere arınmamızı sağlar (Feldman, 2013: 29). İş hayatında neyin iyi neyin kötü, neyin doğru neyin yanlış olduğuna dair inançların farklılığı ciddi bir sorun haline gelmiştir. İş etiği ilkeleri ahlaki boyut çerçevesinde, örgütün içinden ve dışından kaynaklanan sorunların çözümünde, örgüt ve çalışanların gereksinim duydukları bir yol çizer. Bu yol, örgüt kültürünü önemli lde etkileyerek çalışanları etik ilkelere uygun davranmaya iten bir etkiye sahiptir. Etik ilkelerin benimsenmesi hem örgütün hem de bireylerin ihtiyaçlarından kaynaklanan eylemler nedeniyle zorda kalmalarını engeller (Aydın, 2014, 185-187).

Bazı insanlar, güçlü etik değerlere sahip çalışanları olan organizasyonların tüm paydaşlarına daha faydalı olduklarını düşünmektedir (Erdilek Karabay, 2015: 23). Yöneticiler sürekli olarak başkalarını yakından etkileyen kararlar almak, bu kararları herkesin yararına olacak şekilde uygulamak, kaynakları amaç ve hedefler doğrultusunda maksimum faydayı sağlayacak şekilde kullanmak, karşılaştıkları sorunları hem birey hem de örgütün çıkar ve yararlarını gözeterek çözüme ulaştırmak zorunda kalmaktadırlar (Aydın, 2014: 53). İş etiği de yöneticilere, karşılaştıkları sorunları doğru analiz etme, doğru teşhis koyma ve doğru çözümler üretme noktasında gerekli olan bilgi ve araçları sağlar (Erdilek Karabay, 2015: 23).

Etik çalışmaları yalnızca özel sektörde değil, kamu sektöründe de kendisine hızlı ve önemli bir yer bulmuştur. Devlette etiği ele alan Yüksel (2010), kamu yönetiminde etiğin önemini şöyle anlatmaktadır;

“Kamu yönetiminde etik dışı davranışlar, hukuk sistemine ve devlete olan güveni azaltmaktadır. Bu güvenin azalması, tüm alanlarda bireylerin kuralları çiğneme eğilimlerini arttırmaktadır. Kamu yönetiminde etik dışı faaliyetler, ülkenin kalkınmasını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Etik dışı davranışlar, kamu yönetimi işlevlerinin verimli olarak yerine getirilmesini ve bunun yarattığı bürokrasi kalkınmayı engeller (Yüksel, 2010: 38-39)”.

Yüksel (2010: 38) yalnızca “Kamu Yönetimi” için değil, her türlü işletme ve tüm organizasyonlar adına da dikkatle ele alabileceğimiz etiğin önemi ve yararları konusunda görüşlerini şu şekilde paylaşmaktadır:

“Kamu görevlileri, çalışmaları esnasında, kamu kaynaklarının yönetilmesi, paydaşlarla ilişkiler gibi bazı durumlarda takdir yetkisi kullanırlar. Etik, bu kamu gücünün yanlış veya kamu yararına aykırı kullanılmasını engelleyerek kontrol altına alınmasını sağlar. Kamu yönetiminde etik, bir faaliyet alanı olarak başarı ve devamlılıkta son derece önemlidir.”

İş etiğinin, iş dünyası yönelimli bakış açısı ile incelendiği bu araştırmada; iş etiği alanının teorik temelleri ve literatürde yapılan tanımlamaları ile ilgili verilen bilgiler sonrasında diğer örgütsel faktörler olan örgütsel davranış, liderlik ve örgüt kültürü ile olan ilişkilerinin incelenmesi uygun görülmüştür.

2.2.2. İş Etiği ve Örgütsel Davranış

Örgüt, en genel tanımıyla; bireysel veya toplumsal bir ihtiyacın karşılanması için birden fazla kişinin bir araya gelerek oluşturdukları açık çalışma sistemleridir. Karşılığında belli girdiler elde etmek için mal veya hizmet üretmek üzere kurulmuş olan örgütlerin, içinde buldukları çevreye zarar vermemeleri ve topluma zarar verecek eylem veya oluşumları da desteklememeleri beklenir (Aydın, 2014: 185).

Örgütsel davranış ise; bir örgüt içinde yer alan, yöneten ve yönetilenler olmak üzere tüm çalışanların ve grupların davranışları ile bu davranışların örgüt davranışlarına etkisini inceleyen bir disiplindir (Eren, 2012: V).

Yapılan tanımlamalardan sonra; iş etiğinin günümüzde, örgütsel davranışları ve bu davranışları etkileyen ya da etkilediği tüm konular ile yakın bir bağı olduğunu

söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü insan faktörünün dahil olduğu tüm faaliyetler etik kavramını da içerir. (Kirel, 2000: 67) Bu nedenledir ki, etik konusunda çalışanlar, örgütsel davranış disiplini içinde yer alan, karar alma süreçleri, yönetim, işletme ve çalışan performansı, motivasyon, çalışan memnuniyeti, güven, örgütsel bağlılık, örgüt iklimi gibi konular ile iş etiği arasında anlamlı ilişki olup olmadığını araştırmışlardır (Akbaş, 2010; Bektaş ve Köseoğlu, 2007; Büte, 2011; Çakırel: 2009; Dickson vd., 2001; Jin ve Drozdenko, 2009; Woiceshyn, 2011).

Yönetim, başkalarını etkileyen kararlar almayı gerektirir. Alınacak kararların, örgüt, çalışan ve paydaşların ihtiyaç ve beklentilerini adil, tarafsız ve güven verici şekilde karşılması gereklidir. Ayrıca kaynakların örgüt amaçları doğrultusunda, verimli ve örgüt varlığının sürdürülebilirliğine hizmet edecek şekilde kullanımını sağlaması da gerekmektedir. Tüm bunları yerine getirecek olan yöneticilerin örgütte örnek olma sorumluluğu ile hareket ederek, karar verme sürecinde etik ilkeleri rehber edinmeleri hem doğru kararlar almaları, hem örgüt adına güven vermeleri, hem de çalışanların davranışlarına yön vermeleri bakımından çok önemlidir.

Strateji-etik ilişkisini inceleyen Hosmer (1994: 17), yönetimin karar alma sürecinde sadece ekonomik kaygıların değil, etik kaygıların da dahil edilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Bu durum, çalışanların ve diğer paydaşların işletmeye olan güvenini arttıracak, bu güven artışı örgütsel bağlılığın ve dolayısıyla da performansın artmasına neden olacaktır. Etik ilkelere bağlı işletmeler nitelikli insan kaynağının tercihi olmakta, dolayısıyla işe gelmeme, işten ayrılma, işe alma ve eğitim gibi masraflar azalmaktadır. Ayrıca etik işletmelerin sahip oldukları etik itibar çok iyi bir pazarlama aracı olarak müşteri tatmini ve sadakatini sağlayabilir. Bununla birlikte etik işletmeler, yüksek kaliteli tedarikçiler ve yatırımcıları da kendilerine çeker ve onların beklentilerini tatmin ederek sadakatlerini arttırırlar (Nemli Çalışkan, 2011: 88-94-95). Tüm bunlar üst üste konularak değerlendirildiğinde; etik ilkelere bağlı işletmelerin performansı üzerinde iş etiğinin, pozitif anlamda etki sağladığını söylemek yanlış olmayacaktır.

2.2.3 İş Etiği ve Liderlik

Liderlik çok yönlü ve zengin bir kavram olduğundan araştırmacılar tarafından farklı bakış açıları ile incelenerek tanımı yapılmaktadır (Erdilek Karabay, 2015: 55-

56). Eren (2012: 435) yapılan bu tanımların incelenerek bir sentez oluşturulduğu taktirde liderliğin; bir grup insanın belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme yetenek ve bilgilerinin toplamı olarak tanımlanabileceğini belirtmiştir.

Brown ve diğerleri (2005: 120) etik liderliği “kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler aracılığıyla normatif olarak uygun tutumun sergilenmesi ve bu tutumun takipçilere iki yönlü iletişim, takviye ve karar alma yoluyla geçirilmesi” olarak tanımlamışlardır. Tanımda bahsi geçen “normatif olarak uygun” ifadesi dürüstlük, güvenilirlik, adalet, özen göstermek vb. gibi tutumları ifade etmekle birlikte uygun tutum kavramının içeriği bağlama göre değişiklik gösterebilmektedir. Çalışanların performansını etkileyebilen bir etik lider olabilmek için lider; normatif olarak uygun tutum sergileyen ve etik mesajı belirgin hale getiren çekici, güvenilir ve meşru bir rol model olarak görülmelidir (Browns vd., 2005).

Etik liderlik, liderin etik davranışlarının yanı sıra liderin, hem ahlaki hem de etik özellik ve karakterini içerecek şekilde tanımlanmaktadır. Bu nedenle etik liderlik hem değer hem de davranış odaklıdır. (Gül, İnce, 2014: 129). Ciulla (2006) etik liderliği, diğerlerinin haklarını ve haysiyetini gözeterek liderlik yapmak olarak tanımlar ve “doğru şeyi, doğru yolla ve doğru nedenle” yapan lidere ahlaklı lider der. (Ciulla, 2006: 60; Aktaran: Özdaşlı ve Derya, 2011: 70)

Örgüt içerisinde bir liderin etkin olabilmesi için ahlaki değerlerin bilincinde olması, bu değerlere inanması ve sahip olduğu gücü çalışanlar üzerinde adil, ahlaklı bir şekilde kullanması gerekmektedir. Kırrel (2000: 65-66) bir liderin cesur, umutlu, ölçülü, adil, sadık, hayırsever ve sağduyu sahibi olmak gibi ahlaki özelliklere sahip bir kişi olması gerektiğini söylemektedir.

Örgütte liderlerin, belirlenen amaçlara ulaşabilmek için örgütü oluşturan her şeyi harekete geçirme kabiliyetinin yanında tüm bunları yönetebilme yeteneğine de sahip olmaları gerekmektedir. Aydın'ın (2014: 61-84) yönetimde uyulması gereken ve aynı zamanda bir yönetici olarak liderin de uyması gereken kurallar olarak tanımladığı temel etik kavramların bir kaçını şöyle sıralayabiliriz: Adalet, dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, sorumluluk, bağlılık, sevgi, hoşgörü, saygı, yasa dışı emirlere direnme, mahremiyet-gizlilik.

Adil ve güvenilir olmak gibi temel ahlaki özelliklerinin yanında, kişilerarası ilişkilerde paylaşılan değerlere uygun davranışları ile personelle bütünleşmeyi ve çalışanlarının algılarını yönlendirmeyi başaran liderler, onları iyi davranışlara hal ve tavırları ile özendiren, benimseten, etik hareket etmelerine ilham olarak tüm örgüt içerisinde bu davranışların yaygınlaşmasını sağlayan kimselerdir. (Özdaşlı ve Derya, 2011: 74)

Örgütlerde üretilen mal, hizmet ya da düşünce çalışanlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle üretimin niteliği çalışanların nitelikleri ile doğrudan ilişkilidir (Aydın, 2014: 57). Çalışanların çalışmaları esnasında karşılaştıkları etik ikilemlerde doğru kararı vererek doğru davranışı sergileyebilmeleri için, davranışları ile örnek olan etik liderlere ihtiyaç duyarlar. Çalışanlara iyi davranışları konusunda ilham olan etik liderler bu ve diğer özellikleri ile çalışanların örgüte bağlılık ve gurur duyma düzeylerini, iş değerleri üzerindeki güçlü etkileri ile de verimlilik ve motivasyonlarını arttırmırlar (Özdaşlı ve Derya, 2011: 74-75).

Etik liderliğin itibar ile de oldukça yakın bir ilişkisi vardır. Bu ilişki, liderin örgüt içi paydaşlar kadar, örgüt dışındaki tedarikçi, müşteri, örgüt ile ilişki içindeki tüm kurum ve kuruluşlardan oluşan dış paydaşlar için de temsil figürü ve rol model olmasından kaynaklanır (Erdilek Karabay, 2015: 87).

Literatürde, etik liderliğin örgüt performansını artırdığına yönelik bulgular sunan çok sayıda araştırma olduğu görülmektedir (Walumbwa vd., 2011; Kim ve Brymer, 2011; Eisenbeiss vd., 2015; Shin vd., 2015). Bu nedenle etik lidere sahip olmayan örgütlerin uzun vadeli etkilerini kaybettikleri söylenebilir (Erdilek Karabay, 2015: 87).

2.2.4. İş Etiği ve Örgüt Kültürü

Kültür olgusunun nesnel olamayacak kadar soyut olması, farklı toplumsal içerikler taşıması ve sosyologların yaşadıkları çevre ile dayandıkları perspektif farklılaşması gibi nedenlerle kültür konusunda nesnel bir yaklaşım sergilenemediği, farklı tanım ve yorumların geliştirildiği gözlenmektedir (Özkul, 2013: 27-28). Bu farklı tanımlardan bir kaçını şöyle sıralanabilir: Kültür; en genel anlamda, insanın

yarattıklarının tümü (Kongar, 1982: 16; Aktaran; Aydın; 2014: 12) geniş kapsamlı bakıldığında ise, toplumun duygu, düşünce ve hareketlerinden oluşan kalıplar ile bir toplumun bütün yaşam biçimidir (Tezcan, 1993: 13, Aktaran: Aydın; 2014: 12)

Kültür, toplumu oluşturan bireylerin bilmesi gereken değerleri, inançları, sembolleri ve davranışları nitelemektedir (Ülgen, Mirze; 2013: 484). Özkul (2013) Kant'ın, kültürü (Kant, 1952: 94); insanın sahip olduğu kendi rasyonel ve mantıklı özü ile özgürce hayata geçirebileceği bütün amaç ve idealleri olarak tanımladığını aktarmaktadır. Çiftçiöğlü (2011) da kültürü; bir grup ya da toplumun üyesi olan insanların temel yaşam sorunlarının çözüm biçimini gösteren bir olgu ya da araç olarak tanımlamaktadır.

Örgütler de toplumun bir alt sistemi olarak kendilerine özgü ve ayırt edici özelliğe sahip kültürle sahiptirler ve bu kültürün örgüt içerisinde benimsenmesi ve yerleşmesi için uğraş verirler. Örgüt kültürü için yapılan tanımlar birbirlerinden farklılık göstermekle birlikte, üzerinde uzlaşılan bir takım noktalar da bulunmaktadır. Bu ortak noktalar esas alındığında; “bir grup (örgüt) tarafından çevreyle uyum ve içsel bütünleşme sorunlarının çözümü sürecinde icat edilmiş, keşfedilmiş veya öğrenilmiş, işlevselliği nedeniyle dikkate alınan ve bu yüzden de grup üyelerine öğretilmesi istenen, doğru algılama, düşünme, duygu, ilişkiler, değerler ve temel varsayım kalıplarıdır” şeklinde yapılan tanım geniş bir kabul görmüştür” (Schein, 1990: 12; Aktaran: Doğan, 2012: 104). Eren (2013: 445) ise örgüt kültürünü, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ana değerler, standartlar, normlar, inanç ve anlayışlar topluluğu olarak tanımlamaktadır.

Örgüt kültürü aynı zamanda, örgüt içerisinde ortaya çıkan bazı durumlar ile yaşanan olayların açıklanmasında, sorunların çözülmesinde örgüt üyelerine temel algı dayanağı ve referansları oluşturan ve örgüt içinde yer alan bireylerce paylaşılan değerler, normlar, inanışlar ve semboller olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, farklı yaşam tarzlarından beslenen bu sebeple de farklı kültürle sahip bireylerin ortak bir amaca ulaşmak için bir araya geldiği her örgüt bir kültüre sahiptir (Çiftçiöğlü, 2011: 105).

Örgüt kültürü, örgüt içerisinde ortaya çıkan durumların, yaşanan sorunların çözümünde örgüt üyelerinin olayları algılama biçimlerini etkilemekte ve bunlara karşı oluşturacakları davranışlar ile alacakları kararlarına rehberlik etmektedir

(Çiftçiöglü, 2011: 105). Örgüt kültürü, örgütü farklı kılarak diğer örgütlerden ayırt edilmesini sağlayan özellikler kazandırır. Çalışanların belirli norm, değer ve standartları anlamlarını ve böylelikle örgüt içinde uyumu yakalamalarını sağlar (Bozkurt, 2016: 35-36).

Eren (2012:166) ise, örgütlerin amaç ve stratejilerini belirlemelerinde önemli bir etkiye sahip olan örgüt kültürünün rekabet avantajı sağladığını belirterek bunun nedenini şu şekilde açıklar; örgütsel kültürü zayıf organizasyonlarda örgüt üyeleri neyi nasıl yapacaklarını belirlemeye çalışırken zaman kaybeder, ortak değer ve davranışlara sahip olmadıklarından, güçlü örgüt kültürüne sahip organizasyonlara kıyasla örgüt içi ve örgüt dışı ilişkilerde davranış çabukluğu ve ataklığı gösteremedikleri için rakiplerinin gerisinde kalırlar.

2.2.4.1. İş Etiği ve Örgüt Kültürü İlişkisi

Etik ve örgüt kültürü arasında doğrudan bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Bir örgütün sahip olduğu kültürün dinamikleri, o örgütte var olan iş etiğini anlamada, güçlü etik tepkiler geliştirmede ve yeni yaklaşımlar belirlemede etkili olur. Örgüt kültürü, etik davranış ve tutumları yansıtabildiği ölçüde, işletme çalışanları kadar örgütün ilişki içinde olduğu tüm gruplar örgüte güven duyarlar (Sökmen, 2003: 52; Aktaran: Öztürk-Başpınar ve Çakıroğlu, 2014: 146-147).

Örgüt üyelerinin, amaç ve hedeflere ulaşmada karşılaşacakları durumlarda en doğru şekilde hareket edebilmek için örgütün etik değerlerine ihtiyaç duyarlar. Güçlü bir örgüt kültüründen bahsedebilmek için etik değerlerin tüm örgüt üyeleri tarafından doğru algılanması, doğru uygulanması, geliştirilmesi ve kuvvetlendirilmesi gerekmektedir. İyi bir etik performans göstermek isteyen örgütler, örgüt kültürü ile etik değerleri arasında gerçekçi ve kuvvetli bağlar kurmak zorundadırlar. Güçlü bir örgüt kültürü, örgütteki etik değerlerle oluşmaktadır. (Çiftçiöglü, 2011: 105-106)

Etik kurallar, örgüt içinde yaşanan her probleme çözüm getiremezler belki ama, örgüt üyelerinin özellikle de yöneticilerin sorun çözmede rehberleri olarak yol gösterebilirler. Bu nedenle artık günümüzde, içselleştirilmiş, kültürü ile uyumlu, geliştirilebilir, pozitif değerler üretmeye katkı sağlayan etik kurallar örgütleri güçlendirmekte ve sürdürülebilirliğini arttırmaktadır.

2.2.5. Etik Kodlar

Örgütsel çevre, kurumsal etik değerler ve etik karar almada kritik role sahip etik kodların uygulanması yoluyla şekillenir (Jung vd., 2010). Hunt ve diğerleri (1989: 79) kurumsal etik değeri “yöneticilerin kişisel etik değerleri ve örgüt etiği üzerine yapılmış biçimsel ve biçimsel olmayan politikaların bir bileşimi” olarak tanımlamışlardır.

Etik kavramı değerlerle ilgili olduğu kadar etik kod, kural ve standartlarla da ilgilidir. Etiğin günlük hayatta uygulanabilmesinde bu kavramlara ihtiyaç duyulmaktadır. İlkeler, değerlerin eyleme geçmesini sağlayan ve eylemleri yönlendiren temel düşüncelerdir. Standartlar ise beklenen davranışların yerine getirilmesi, istenmeyen davranışlardan kaçınılması konusunda kılavuzluk eden sistemlerdir. Bu etik öğelerin bir araya getirilmesiyle oluşturulan yazılı dizgeler ise etik kod olarak adlandırılır (Aydın, 2014: 18, 20, 21, 98). Örneğin; etik davranış ilkeleri, etik kodlar halinde düzenlendiğinde ve bununla ilgili olarak bir izleme ve kontrol mekanizması oluşturulduğunda, kurumlarda istihdamı düzenleyen mevzuatın resmi bir parçası olurlar (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 35).

İşletmeler içerisinde buldukları toplumun geleneklerinden, alışkanlıklarından ve ahlakından etkilenirler. Dolayısıyla, işletmelerde karar mercilerinde görev yapan kişiler karar alırken, içinde buldukları koşullar ve toplumun değer yargılarını da göz önünde bulundururlar (Ülgen ve Mirze, 2013: 487). Aynı zamanda yöneticiler, yönetim sürecinde kendilerine kılavuzluk edecek ve doğru kararlar almalarını sağlayacak yönlendiricilere ihtiyaç duyarlar. Etik kodların oluşturulması ve etik değerler ile yönetim bu açıdan önemlidir (Sayılı ve Uğurlu, 2007: 76). İş dünyasında stratejik bir konum elde edebilmek ise alınan kararların niteliği ile yakından ilişkilidir. Bu sebeple, alınan kararları etkileyen faktörlerin tatmin edici bir düzeye ulaşması önem arz etmektedir. Kararların etik açıdan değerlendirilmesi ve etik olgusunun karar sürecinin her aşamasında vurgulanması bunu mümkün kılmaktadır. Etik karar alma sürecinde, çalışanların özelliklerinin işletme lehine kullanılabilmesi açısından en güçlü araç etik kodlardır. Etik kodların, işletmenin misyon ve vizyonu ile birleşmesi halinde stratejik düşünme tarzı oluşacak ve işletmenin hedeflerine ilkeli bir şekilde ulaşmasını sağlayacaktır (Bektaş ve Köseoğlu, 2007: 96).

“Misyon”, “vizyon”, “etik iklimi” ve “etik kod” kavramları işletmenin mevcut durumda ön planda olan işlerine ve karar alma sürecine rehberlik eden etik arka planının oluşturulma çabasını temsil eder. Bir örgütün etik iklimi (çevre, örgütlenme biçimi ve örgüt geçmişi) veya etik geçmişi, mevcut işleyişinde gerekli bir unsurdur. Çünkü çalışanlar, grup ve kurum prensiplerinin açık bir şekilde ifade edilmesini isterler. Açık bir örgütlenme prensibi ortaya koyan örgütler, birbiri ile uyumsuz kriterlerin ortaya çıkmasına da engel olacaktır. Örneğin, misyon ifadesi bu türden bir örgütlenme prensibidir (Fritz vd., 1999: 290). Bu sebeple; “işletmenin varoluş nedeni” ni açıklayan misyon (Ülgen ve Mirze, 2013: 68) ve “işletmelerin gelecekte olmasını arzu ettikleri durumun ifadesi” (Ülgen ve Mirze, 2013: 69) olan vizyon ile etik kodların oluşturulması yakından ilişkilidir.

Etik kodlar, şirketlerin kendileri tarafından belirlenen şirket politikalarını kapsayan yükümlülüklerin yazılı olduğu metinlerdir. Özel davranış kodları olarak da ifade edebileceğimiz etik kodlar, 1980 sonrası dünya ekonomisinde gerçekleşen değişimin bir sonucudur (İstanbul Ticaret Odası, 2009: 192). Etik kodlar, benzer olaylar karşısında takınılacak benzer tutumları tanımlayan sistemlerdir. Etiğe dayalı bir yönetim sisteminin oluşturulabilmesi için, yöneticiler dahil tüm çalışanların benzer olaylar karşısında benzer davranışları sergilemelerinin sağlanması, yani belirlenen etik kodların standartlaştırılması gerekmektedir. (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 93)

Etik kod, işletmenin değerlerini kapsayan, sistemleştirilmiş ve resmileştirilmiş ilkelere dir. İşletmenin değerlerini yansıttığı için kimliğini tanımlar, işlerin hangi ilke ve esaslara göre yürütüleceğini, iş yaşamındaki süreçlerde hangi eylemlerin kabul edilebilir olduğunu belirtir (TÜSİAD, 2009: 99). Örgütün sahip olduğu değer ve ilkeler doğrultusunda, çalışanlara ‘iyi’ yi uygulamak ve ‘kötü’ den uzak durmak için kılavuzluk eder, değerler arasında bir çatışma olduğunda da karar alıcılara yol gösterir (Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 243).

Örgütsel standartların oluşturulması, etik davranışları teşvik edebilir. Bu standartlar, etik kodların düzenlenmesidir. Standartların oluşturulmaması ya da oluşturulan standartların uygulanmalarının sağlanamaması, çalışanların iş ortamında hangi davranışın kabul edilebilir olduğunu saptamalarını zorlaştırır. Etik kodlar

karşılaşılan her problemi çözemez belki ama koyduğu kurallar ile çalışanlara yol gösterir (Kirel, 2000: 89). Etik kurallar, yüksek bir amaca ulaşmayı hedefleyen ideal bir yapıda olabileceği gibi, tam tersi yasalara mutlak bağlılık ve zorlayıcılık özellikleri de taşıyabilir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 93). Kanunlar minimum standartların uygulanmasını sağlayan ve sınırları çizen, ancak esnek olmayan araçlardır. Bu noktada, kanunların çizdiği çerçeve doğrultusunda etik davranış standartlarını daha ayrıntılı olarak açıklayan ve kanunlara göre nispeten daha esnek olan etik davranış kodları devreye girer (Yüksel, 2010: 71).

Örgüt içerisindeki bireylerin, öncelikle etik ilkeleri ve sosyal sorumluluğu benimsemesi gerekir. Böylelikle daha etik davranışlar sergilerler ve sorumluluk konusunda da duyarlı hale gelirler. Bu durumda örgüte de önemli görevler düşmektedir. Eğer, örgüt etik olmayı taahhüt ediyorsa, bunun çalışanların davranışları üzerinde doğrudan etkisi olacaktır (Vitel ve Hidalgo, 2006: 32). O'Fallon ve Butterfield (2005) etik karar alma üzerine yaptıkları literatür incelemesi sonucunda, araştırmaların büyük çoğunluğunun etik kodların varlığı ile etik karar alma arasında pozitif bir ilişki tespit ettikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Etik ilkeler işletmeden işletmeye farklılık gösterebilir. Kodların oluşturulmasında yöneticilere de sorumluluklar düşmektedir ve gerektiğinde etik ilkelerin oluşturulması ve işletme içerisinde uygulanabilmesi konusunda eğitim almaları da gerekebilir. Bu durumda etik kodları; yönetici, eğitimci ve çalışanların birbirlerini yasalar haricinde denetlemelerine olanak sağlayan birleştirici bir olgu olarak da tanımlayabiliriz. Etik ilkelerin bu özelliği performans değerlemesi ve otokontrolün birlikte gerçekleştirilmesine imkan sağlaması bakımından önem taşımaktadır (Gül ve Gökçe, 2008: 384). Etik kodların işletmelere ayrı bir ruh vererek diğer işletmelerden farklılaşması, yöneticiler dahil tüm çalışanlara kılavuzluk etmesi gibi bilinen yararlarının yanında, kamunun iş dünyası ve işletmeler hakkında daha olumlu görüşlere sahip olmasını sağlama potansiyeli vardır. Özel sektörün sağlayacağı bu güven ortamı, toplumun ekonomik refahına ve demokratik gelişimine katkıda bulunacaktır (TÜSİAD, 2009: 101-102). Kamuda ise etik davranış kodları, kamu kurumlarında idari davranış standartlarını yükselterek, Devlete güven duyulmasını sağlar. Bir diğer önemi ise, yasaların kimi zaman yetersiz kaldığı özel durumları etik davranış kodları düzenlemektedir (Yüksel, 2010: 76-77).

Araştırmalar etik kodlara sahip işletmelerde de etik dışı davranışların olabildiğini açığa çıkarmıştır. İşletmelerdeki etik programların yetersizliği ve etkisiz etik kültürü, kod ile uygulama arasında kopukluğa sebebiyet vermektedir. Bu kopukluğun başlıca sebebi, yetersiz düzenlenmiş kodlar ve standartlardır. Bu tür kodlar sadece takip edilmesi gereken kurallar koyar ve değer tabanlı bir kültür oluşturamaz. Yanlış sebeplerle oluşturulan kodlar da genel olarak etkisiz kalırlar. Başarılı bir etik kod oluşturabilmenin yolu tüm paydaşları ve en önemlisi çalışanları dahil etmekten geçer (Mika, 2010:44). Etik kodların hazırlanma aşamasında dikkat edilmesi gereken bazı noktalar bulunmaktadır.

Etik kodlar, hukuki terimlere boğulmamalı, gerekçeleri açıklanmalıdır (TÜSİAD, 2009: 101-102). Belirlenecek standartlarda açık ve anlaşılır bir dil kullanılmalı, mümkünse örneklerle açıklanmalıdır (Bowman, 1983; Steinberg ve Austern, 1996; Aktaran: Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 93). Etik kodların kısa, öz ancak açık anlatımlı olması, etkileyici, pozitif ifadeler içermesi, muhatapları tarafından anlaşılması, benimsenmesi ve uygulanmasında oldukça etkilidir (Çiftçiöglü, 2011: 113-114).

Etik kodların geliştirilmesinde etkili olan birçok faktör vardır. Katılımcıların çeşitliliği, meselelerin kapsamı, kurumsal davranışı veya performansı değerlendirmede kullanılan standartlar, önemli hükümlerin detaylandırılması, etkili uygulama ve yürütülen yönetim; eğitim, gözlem ve uygulamaya ayrılan kaynak; şeffaflık ve açıklık, uyum maliyetleri, halkla ilişkiler gibi faktörler bunlardan bazılarıdır (Mamic, 2004: 37).

Etik kodların, hedef grup ve kullanım amacı göz önünde bulundurularak hazırlanması gerekir. İşletmenin hedefleri ile örtüşmeyen etik kodların etki gücü de düşük olacaktır (Köseoğlu, 2007). Ayrıca; dürüstlüğü ve ahlaki sorumluluğu ifade eden ilke ve standartlar, toplum tarafından genel kabul görmüş ilke ve değerlerle örtüşmelidir. Belirlenecek ilke ve standartların uygulanabilir olması, başarılması mümkün amaçlar içermesi ve kendi içinde çelişmemesi de önemlidir (Bowman, 1983; Aktaran: Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 93). Belirlenen etik ilke ve standartlar birbiri ile çeliştiği takdirde hem örgüt hem de örgüt üyeleri açısından ikilemlere yol

açarak hangi etik kodun kullanılacağına karar verilmesi noktasında sorunlar yaratacaktır (Çiftçioğlu, 2011: 114).

Köseoğlu (2007) etik kodları, etki düzeylerine göre; 1) Esnek kodlar, 2) Katı/düzenleyici kodlar, 3) Hikayesel, örnek olay, öykü veya anekdotal yaklaşım, 4) Altın kurallar, 5) Soru ve cevap yaklaşımı olmak üzere 5 başlık altında sınıflandırmıştır. Tablo 2’de bu sınıflandırmaya ait kodlar ve açıklamaları gösterilmektedir.

Tablo 2. Etki Düzeylerine Göre Etik Kodlar

KOD	KOD İLE İLGİLİ KISA AÇIKLAMA
1- Esnek Kodlar	Davranışlar için genellikle rehberlik ederler. Bu tip kodlar yoruma açıktır ve işletmeleri farklı yollara sevk edebilirler. Diğer bir ifadeyle herkes kendi çıkarlarına göre yorumlayabilmektedir.
2- Katı/Düzenleyici Kodlar	Normatif kod tipindedir ve genellikle “yapmalı ve yapmamalı” gibi cümlelere karşılık gelir. Bu katı formlar, işletmelerin çevre ve paydaşlarla imzaladığı kontratlarda görülebilir.
3- Hikâyesel, Örnek Olay, Öykü veya Anekdotal Yaklaşım.	Bu tip kodlar, etiksel farklılığın bilincinde olan eğitim kurumları tarafından uygulanır. Etiksel çıkmaz ve ilgilerin karmaşıklığı ile ilgili çalışmalar yönetim okullarının kurslarında geniş bir şekilde kullanılmıştır.
4- Altın Kurallar	Bu yaklaşım şu şekilde temellendirilir: “şimdi veya gelecekte işletmemi utandıracak ve zarar verecek hiçbir şey yapmayacağım” veya “diğerlerinin yapmak istemediklerimi yaptırmasına izin vermeyeceğim”. Bu içgüdüsel etik kodları uygulayıcılar tarafından hızlı bir şekilde asimile edilebilir; fakat bunlar herhangi bir işletmede düşünceli etiksel davranışın kurulmasına izin vermez.
5- Soru ve Cevap Yaklaşımı	Bu yaklaşım, (Nash’ın geliştirdiği) 12 soruyu cevaplayarak, bir kararın kişisel değerlendirilmesi ile ilgilidir. Bu tip bir süreç kişilere problemleri kararlarla karşılaştıklarında yardımcı olur.

Kaynak: Köseoğlu (2007)’ndan alınarak tablolatırılmıştır.

Genel olarak etik kodların uygulanmasında yaşanan problem, belirlenen etik ilke ve kurallar ile örgütsel faaliyet süreçlerindeki tutumlar arasında anlam birliğinin eksikliğidir. Teori ağırlıklı olan bu tür etik kodların uygulanması oldukça zordur. Ancak buradan hareketle uygulamalara ağırlık vererek oluşturulacak etik kodlar hukuk kurallarından fazlasıyla etkilenecek uygulamada yetersiz ya da çok katı kurallar içereceklerdir. Uygulamada karşılaşılan bir diğer önemli problem ise diğer

örgütlerin etik kodlarını, örgüte uygunluğunu, örgüt üyelerinin karşılaşacağı etik sorunlara çözüm üretip üretemeyeceğini denetlemeden kopyalanmasıdır. Tüm bunlar birlikte değerlendirilerek, örgüt için en yararlı ve etkili etik kodların oluşturulabilmesi için tüm metotların birleştiği bir yöntemin uygulanması en doğru yol olacaktır (Çiftçioğlu, 2011: 111).

2.3. Üniversite Kavramı ve Yapılanmaları

Bu bölümde, üniversitelerin tarihsel gelişimi ve günümüz oluşumları ile teşkilatlanma yapıları incelenecektir.

2.3.1. Üniversite Kavramı

Üniversite kavramı çeşitli kaynaklarda, benzer şekillerde tanımlanmaktadır. Bu kaynaklardan birkaçına bakacak olursak; Türk Dil Kurumu'nun güncel Türkçe sözlüğünde, "Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde eğitim, öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan fakülte, enstitü, yüksekokul vb. kuruluş ve birimlerden oluşan öğretim kurumu" olarak tanımlanmaktadır (Üniversite, t.y.).

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 3. maddesi d fıkrasında; "Üniversite: Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur" (Yükseköğretim Kanunu, 1981: madde 3).

AnaBritannica Ansiklopedisi'nde ise üniversite; "bilim ve sanat dallarında öğretim yapan, meslek eğitim ve lisansüstü programları bulunan ve çeşitli dallarda diploma veren yükseköğretim kurumu" şeklinde tanımlanmaktadır (Üniversite, 1994: 470).

Günel (2013: 14), üniversitenin, çeşitli kaynak ve sözlüklerdeki tanımında yer alan bilimsel özerklik, tüzel kişilik, yüksek düzeyde eğitim, bilimsel araştırma, yayın, fakülte, enstitü, yüksekokul vb. alt birimlerden oluşmayı kapsadığını ve bu tanımın günümüze ait olduğunu ancak başlangıcından itibaren üniversite kavramındaki değişimleri içerdiğini vurgulayarak bu tanımın içine derece verme işlevinin de eklendiğini belirtmiştir. Kavrama, sözcük kökeninden yola çıkarak açıklık getirebilmek için etimolojik açıklamasını ise şöyle yapar; "İngilizcedeki yazılı kaynaklara ilk geçişinin, Puttenham'ın The Arte of English Poesie kitabında olduğu kabul edilir; kitapta Latince de aynı anlama gelen 'universum' sözcüğü doğrudan aktarılmıştır. Burada, bir örnek olan ve

‘bir’ veya ‘tam’ anlamındaki ‘unus’ ile dönüşüm anlamındaki ‘vertere’ fiilin ‘past participant şekli olan ‘versus’ sonekinin bir araya gelmesiyle ‘bir ve/veya tama dönüşüm’ anlamı oluşturulmuştur” (Günel, 2013:14). Günel (2013) tarihsel açıdan üniversite kavramının başlangıcının; öğrenmek isteyenler ile öğretecek bir şeyi olanların, stadium adı verilen yerlerde bir araya gelmeleri olarak değerlendirildiğini, üniversite kavramının tanımlanmasındaki tüm bu farklılıklardan dolayı da, ilk üniversitenin nerede kurulduğu ile ilgili görüş birliği bulunmadığı belirtilmektedir.

Tekeli (2003) ise üniversite teriminin Latince “universitas” sözcüğünden türediğini ve “lonca” sözcüğünü karşılığını belirtmiştir. Lonca, Türk Dil Kurumu sözlüğünde, “belli bir iş kolunda usta, kalfa ve çırakları içine alan dernek, korporasyon” olarak tanımlanmaktadır (Lonca,t.y.). Tekeli (2003),ilk üniversitelerin faaliyetlerini düzenlemek için öğretmenlerden (magister) ve öğrencilerden (scolari) oluşan loncaların bir araya gelmesiyle ortaya çıktığını ifade etmiştir. İlerleyen dönemlerde ise öğrencilerin denetiminden oluşan “Bologna Üniversitesi (1088) modeli” ile öğretim üyelerinin denetiminde olan “Paris Üniversitesi (1160)” lonca modeli gelişmiştir.

İyi (2002), Batıda kurulan ilk üniversitenin 11. Yüzyılda kurulduğunu belirtmiştir. Berkay (2002) Bologna Üniversitesi ile birlikte 12. Yüzyıl başlarından itibaren sosyal bir kurum olarak üniversitelerin ortaya çıktığını söylemiştir. Günel (2013) ise üniversitenin en yüksek eğitimi veren kurum olarak nitelendirilmesi durumunda, neolitik dönemin ilk eğitim kurumlarına kadar gidilmesi gerektiğini, bu takdirde de kesin tarih ve yerden bahsedilemeyeceğini ifade etmiştir. Yine Günel (2013) Derece/diploma verme özelliği göz önünde bulundurulduğunda, İtalya’da Bologna Üniversitesi’nin (1088) başlangıç olarak alınması gerektiğini, eğer ilk kurulduklarında diploma vermeyen, ancak zaman içerisinde vermeye başlayan kurumlar da dahil edilecek olursa, MÖ 7. yüzyılda Pakistan’da kurulan Taksasila’nın ilk üniversite sayılabileceğini belirtmiştir. Bunun yanı sıra kimi kaynaklarda Eflatun’un *Academia*’sı (MÖ 400). Aristoteles’in *Lyceum*’u (MÖ 387) ilk üniversite olarak gösterilirken, araştırma amacı ön planda olan İstenderiye Müzesi de (MÖ 330) ilk üniversite kabul edilmektedir. Mezopotamya’da 4. Yüzyılda kurulan Nsibin (Nusaybin), Urhoy (Urfa), Antiyuxya (Antakya) ve İran’daki Gundişapur Akademileri de bu liste içerisinde (Günel, 2013: 15, 17). Günel (2013) ayrıca,

yukarıda değinilen eğitim kurumlarının hiçbirinin gerçek ve tam anlamında üniversiteyi yansıtmadığını, hepsinin özgün katkılarıyla (öğrencilerin yönetime katılması, bilgi üretimi vs.) üniversite kavramını geliştirdiğini öne sürmüştür.

Literatürde, 900 yılı aşkın bir geçmişi olan üniversite kurumunun yapılanması genel olarak üç başlık altında incelenmektedir (Arap, 2010; Çiftçi, 2010; Tekeli, 2003, Wissema, 2009)

1. Orta Çağın kilise merkezli üniversitesi,
2. Ulus devletler üniversitesi (Humbolt Üniversitesi modeli)
3. Bilgi toplumu üniversitesi (Multiversite, girişimci üniversite).

Literatürde yapılan bu sınıflandırmalar üniversite kavramının Batı kültürü içerisinde doğduğunu ileri sürse de kimi yazarlar, Türk-İslam geleneğinde eğitimin yapıldığı yerler olan medreselerin Doğu'daki üniversite sistemi olduğunu ve Batı'daki üniversitelerin bunları model alarak geliştirildiğini iddia etmişlerdir. Türklerin İslamiyeti kabul etmelerinden sonra ilk medrese Karahanlılar zamanında kurulmuştur. Osmanlı Devleti'nde ise ilk medrese Orhan Bey zamanında, 1330 yılında İznik'te, Orhan Gazi Medresesi adıyla kurulmuştur (Günel, 2013: 59-62).

Tanzimat'ın ilanından (1839) sonra, modern üniversitenin öncüsü sayılan *Darülfünun-ı Osmani* Ocak 1863'te kurulmuştur. Türkiye'nin çok partili siyasal yaşama geçtiği II. Dünya Savaşı sonrasında, reformun açtığı yeni süreçle yükseköğretim alanında yaşanan hızlı gelişmeler, üniversite sisteminin yeni bir bakış açısıyla değerlendirilmesini zorunlu kıldı. Bu kapsamda 1946'da çıkarılan 4936 sayılı yasayla üniversite kurumunun özerkliğini ve tüzel kişiliğini güvence altına alan bir düzenleme getirildi (Üniversite, 1994:471).

Üniversitelerin örgüt çerçevesinde değerlendirilmesi ve bu konu üzerine yapılan araştırmalar ile ilgili olarak Jensen (2010) 1960 yılından itibaren yapılan çalışmaları sınıflandırmıştır. Üniversitelerin örgüt yapısı üzerine yapılan araştırmalar, ilgili kaynaktan faydalanılarak dönemler halinde gruplandırılmış, belirleyici özellikler ve öne çıkan araştırmalar ile birlikte Tablo 3' te sunulmuştur.

Tablo 3. Üniversiteler Üzerine Yapılan Araştırmalar

Dönem	Araştırmaların Kapsamı	Öne Çıkan Araştırmalar
1960'lar	<p>-Pastoral İmaj-</p> <p>Üniversiteler, dışarıdan yönetilmeye veya hiyerarşik bir bürokrasiye ihtiyaç duymayan kendi kendini düzenleyen akademik topluluklar olarak değerlendirilmişlerdir.</p> <p>Eşit oranda yetkiye sahip, üyeler arasında sonu gelmeyen tartışmaların olduğu, uzlaşmacı karar alma yönteminin benimsendiği kurumlar.</p>	<p>P. Goodmann (1962) The Community of Scholars</p> <p>.D. Millett (1962) The Academic Community</p>
1970'ler	<p>-Politik Arena-</p> <p>Akademik saygınlık ve dış fonlar gibi dış faktörlerin, iç çatışmaların çözülmesinde rol oynadığı dönem. Bu dönemde üniversiteler kıt kaynaklar için rekabet eden rasyonel örgütler olarak değerlendirilmiştir. Bu yöndeki analizlere ağır eleştiri almış ve ilerleyen dönemde "anarşik modele dayalı" bir dizi araştırma gerçekleştirilmiştir.</p> <p>-Örgütlü Anarşi-</p> <p>Bu araştırmalar özellikle üniversiteler olmak üzere eğitim kurumlarına koordinasyon eksikliğini vurgulamaktadır. Örgütsel anarşi modeli, yönetimin zayıf veya tamamen sembolik olması durumunu tanımlar.</p>	<p>J.V. Baldrige's (1971) Power and Conflict in the University</p> <p>Karl Weick (1976)</p> <p>M.D. Cohen and J. March (1974)</p>
1980'ler	<p>-Sibernetik Örgütlü Anarşi-</p> <p>Örgütsel anarşi kavramı ağır eleştiriler almış olsa da 1980'lerde yapılan araştırmalar da bu çizgisinde ilerlemiştir.</p> <p>Sibernetik örgütlü anarşi modelinde, üniversiteler fazlasıyla kendi kendini düzenleyen etkin örgütler olmaları nedeniyle, 'yönetim kası' işlevsiz hale gelmektedir. Bu sebeple de sembolik bir yönetim söz konusudur.</p>	<p>Birnbaum (1998) -In How Colleges Work. The Cybernetics of Academic Organization and Leadership</p>
1990'lar	<p>-Girişimci Üniversite-</p> <p>Bu dönemde yapılan araştırmalar; kamu kaynaklarında meydana gelen kesintiler ve diğer kısıtlamalar, artan öğrenci sayısı, eğitimin küreselleşmesi ve ticarileşmesi gibi dış faktörlerin etkisiyle üniversitelerin klasik kolej modelinden girişimci üniversite modeline dönüşmekte olduklarını göstermektedir. Bu model eskisine göre daha çok iş örgütlerine benzemektedir.</p> <p>Bazı araştırmacılar, üniversitelerin etkin olabilmeleri için stratejiler geliştirmelerinin, stratejik yönetim ve karşılaştırmalı değerlendirme yöntemini benimsemelerinin, masrafların azaltılmasının, araştırma ve eğitimin kalitesinin değerlendirilmesi nin gerekliliğini vurgulamışlardır.</p> <p>Bu araştırmalar, eski kolej değerlerinin terkedilip yerine daha yönetsel değerlerin benimsenmesi konusunda tepkiler almıştır.</p>	<p>B.R. Clark (1998) Creating Entrepreneurial Universities</p> <p>H. Etzkowitz and Leydesdorff (1997) Universities and the Global Knowledge Economy A Triple Helix of University-Industry-Government Relations.</p>

Kaynak: Jensen (2010)'den alınarak tablolştırılmıştır.

Tablo 3’te üniversitelerin 1960’lı yıllardan itibaren örgütsel anlamda değişim yaşadıkları görülmektedir. 1960’lı yıllarda gözlenen kendi kendini düzenleyen, uzlaşmacı yapılanma, 1970’li yıllarla birlikte öncelikle kıt kaynaklar için mücadele eden rekabetçi bir yapıya dönüşmüştür. 70’li yılların ikinci yarısında ise yönetim işlevinin sembolik olarak nitelendirildiği örgütlü anarşi durumu akademik çevrelerde tartışılmaya başlanmıştır. 1980’li yıllarda bu anlayış varlığını sürdürmeye devam etmiştir. Üniversiteler kendi kendini düzenleyebilen etkin anarşik örgütlerdir ve bu durum yönetim işlevini etkisiz hale getirmektedir. 1990’lı yıllarla birlikte dış çevrede yaşanan gelişmeler yeni bir üniversite modelini doğurmuştur: Girişimci Üniversite. Bu örgüt türünde, üniversiteler geleneksel misyonlarından sıyrılarak iş dünyasının değerlerini benimsemekte ve etkinliklerini sürdürmektedirler. 1990’lı yıllarda gözlenmeye başlanan bu dönüşüm ve yapılan araştırmalar 2000 ve 2010’lu yıllarda da devam etmiştir ve etmektedir (Etzkowitz vd., 2000; Holley ve Tierney, 2005; Odabaşı, 2006; Özer, 2011; Mets, 2010; Yıldırım ve Aşkun, 2012; Ünal ve Çatı, 2016).

Toplumsal bir yapıya sahip üniversiteler, diğer yapılar gibi tarih içinde değişime uğramıştır. Günümüzde üniversiteler, kültürün yaratılması, insanın insanlaşmasını sağlayan faaliyetlerin yapılması ve insanın eğitilmesi gibi faaliyetlerin asıl amacına uygun bir şekilde yürütülebilmesi için kurulan örgütlü yapılardır. Toplumu ve onu oluşturan insanı geliştirme amacıyla olan üniversiteler, kültür ve uygarlığın oluşumuna katkıda bulunarak her türlü yerelliği aşan evrensel birer aydınlanma merkezi durumundadırlar (İyi, 2002: 4)

2.3.2. Üniversitelerin Yapılanmaları

Üniversitelerde, eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, geliştirme ve yayın gibi akademik faaliyetlerin yanı sıra, öğrenci işleri, bütçeleme, satın alma, özlük işleri, kültürel ve sportif faaliyetler ile bina, yol yapımı gibi faaliyetler de yürütülmektedir. Bu nedenle de üniversiteler, akademik faaliyet hizmetlerinin yürütülmesi için akademik teşkilatlanma, diğer hizmetlerin yürütülebilmesi için de idari teşkilatlanmaya sahiptir. Bu teşkilatlanmaların yapısı, görevleri 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu (Yükseköğretim Kanunu, 1981) ile Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Akademik Teşkilatlanma ve

İdari Teşkilatlanma başlıkları altında yer alan tanımlar ilgili kanundan faydalanılarak hazırlanmıştır.

2.3.2.1. Akademik Teşkilatlanma

Üniversite idaresinin başı, Cumhurbaşkanı tarafından 4 yıllığına atanan Rektördür. Rektörün, çalışmalarında kendisine yardım etmek üzere seçtiği en çok üç rektör yardımcısı bulunur

Üniversite idaresinin başı Rektör olmakla beraber, tüm kararlar tek başına Rektör tarafından alınmaz. Üniversitenin eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetlerinin esasları hakkında karar alan, Üniversitenin bütününe ilgilendiren kanun ve yönetmelik taslaklarını hazırlayan veya görüş bildiren Senato ile; faaliyet plan ve programlarının uygulanmasını sağlayan, üniversiteye bağlı birimlerin önerilerini dikkate alarak yatırım programını, bütçe tasarısı taslağını inceleyerek kendi önerileri ile birlikte rektörlüğe, vakıf üniversitelerinde ise mütevelli heyetine sunan, Üniversite yönetimi ile ilgili rektörün getireceği konularda karar alan Üniversite Yönetim Kurulu bulunmaktadır.

Eğitim-öğretim faaliyetinde bulunan Üniversiteler bu faaliyetlerini; alanlarına göre 4, 5 ve 6 yıllık lisans eğitimi programı yürüten, başında Dekan olan Fakülteler, 4 yıllık Lisans eğitimi programını çeşitli alanlarda yürüten, başında Müdür olan Yüksekokullar, ülkenin ara eleman ihtiyacını karşılamak üzere çeşitli meslek dallarına yönelik 2 yıllık önlisans eğitimi veren, başında Müdür olan Meslek Yüksekokulları ile farklı bilim dallarında lisansüstü eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama yapan, başında Enstitü Müdürü olan Enstitüler aracılığı ile yapar.

Bunların dışında, üniversitenin ve hizmet verdiği iç ve dış paydaşlarının talep ve ihtiyaçları doğrultusunda araştırma-geliştirme, uygulama, iyileştirme gibi eğitim-öğretim dışındaki faaliyetleri yürüten, araştırma ve uygulama merkezleri ile koordinatörlükler de bulunmaktadır.

2.3.2.2. İdari Teşkilatlanma

Üniversite idari teşkilatının başı Genel Sekreterdir. Üniversite idari teşkilatında bulunan birimlerin verimli, düzenli ve uyumlu şekilde çalışmasından Rektöre karşı sorumludur ve en fazla iki yardımcısı bulunur.

Üniversitede çeşitli hizmetlerin yürütülmesinden sorumlu idari teşkilatta yer alan birimler ve görevlerini şöyle sıralayabiliriz:

Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı; Üniversite bina ve tesislerinin projelerini yapmak, inşaatları kontrol etmek ve teslim almak, bakım ve onarım işlerini yapmak, kalorifer, kazan dairesi, soğuk oda, jeneratör, havalandırma sistemleri ile telefon santralı, çevre düzenleme ve araç işletme, asansör bakım ve onarımı ile benzer işleri yürütmek.

Personel Daire Başkanlığı; Üniversitenin insan gücü planlaması ve personel politikasıyla ilgili çalışmalar yapmak, personelin atama, özlük ve emeklilik işleriyle ilgili işlemleri yapmak, idari personelin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimi programlarını düzenlemek ve uygulamak.

Komptrolörlük (Strateji Geliştirme) Daire Başkanlığı; Hizmet ve faaliyetlerin ekonomik ve etkin bir şekilde yerine getirilmesi için insan, para ve malzeme gibi mevcut kaynakların en uygun ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlamak üzere üniversiteye ait bütçe tasarılarını plan ve program esasına göre hazırlamak ve uygulanmasını izlemek. Yatırım programlarının finansman kaynakları ile ilgili ve gerekli bilgi, belge ve istatistikleri toplamak ve değerlendirmek.

Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı; Öğrencilerin yeni kayıt, kabul ve ders durumları ile ilgili gerekli işleri yapmak, mezuniyet, kimlik, burs, mezunların izlenmesi işlemlerini yürütmek.

Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı; Öğrencilerin ve personelin, sağlık işleri ve tedavileri ile ilgili hizmetleri yürütmek, barınma, yemek, spor, kültürel, sosyal ve benzeri ihtiyaçlarını karşılamak.

Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı; Üniversite kütüphanelerinin gerekli her türlü hizmetlerini karşılamak.

Bilgi İşlem Daire Başkanlığı; Üniversitedeki bilgi işlem sistemini işletmek; eğitim, öğretim ve araştırmalara destek olmak.

Hukuk Müşavirliği; Üniversitenin öğrencileri, diğer kişi ve kurumlarla olan anlaşmazlık ve uyuşmazlıklarında adli ve idari mercilerde üniversitenin haklarını savunmak, Üniversitenin tasarruflarının yürürlükteki kanunlara uygun olarak icrasında, idareye yardımcı olmak.

Destek Hizmetleri (İdari ve Mali İşler) Daire Başkanlığı; Araç, gereç ve malzemenin temini ile ilgili hizmetleri yürütmek. Temizlik, aydınlatma, ısıtma, bakım, onarım, sivil savunma, güvenlik ve çevre kontrolü ile benzeri hizmetleri yapmak.

Üniversite Hastanesi Başmüdürlüğü; Hastanenin düzenli işlemlerini ve iyi hizmet vermesini, kayıtların düzgün tutulmasını ve benzeri hizmetlerin görülmesini sağlamak.

Fakülte, Yüksekokul, Enstitü Sekreteri; Fakülte, Enstitü ve yüksekokullarda, fakülte, enstitü ve yüksekokul sekreterine bağlı yeteri kadar uzman ve personelden oluşan sekreterlik, fakültenin, enstitünün veya yüksekokulun idari işlerini yürütmek.

2.4. Türkiye’deki Üniversitelerin İş Etiği Algıları ve Uygulamaları

Türkiye’de bulunan üniversitelerin iş etiği algıları veya uygulamalarına yönelik derinlemesine bir araştırmaya ulaşılamadığından, üniversitelerin resmi web sayfalarından bu konuda çıkarmış oldukları etik yönergelerinin incelenmesi uygun görülmüştür. Bu başlık altında Türkiye’de bulunan 180 (yüz seksen) adet devlet ve vakıf üniversitesinin yönergeleri, çalışmamızın amacına yönelik olarak belirlenen ve belirlenme nedenleri aşağıda verilen kategoriler çerçevesinde incelenmiş olup verilerden elde edilen istatistiki bilgiler Tablo 4’te sunulmuştur.

- 1- Yalnızca iş etiği alanında yönergesi olan üniversiteler: Çalışmamızın amacının, üniversitelerin iş etiği alanında yaptıkları çalışmalarını araştırmak

olması nedeniyle yönergeler bu alanda çalışma yapıldığı yönünde kanıt olarak değerlendirilmiştir.

- 2- 5176 sayılı kanunu yönergesine dayanak alan üniversiteler: 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun hükümlerinin üniversiteler tarafından kullanılmayacağı hüküm altına alınmasına rağmen, bazı üniversitelerin yönergelerinde yer vermesinin, iş etiği alanında yapılan çalışmaların özgünlüğü, kurumsallığı, işlevselliği, konu hakkındaki bilgi ve araştırma düzeyi gibi konularda üniversitelerin yeterli seviyede olmadığı hakkındaki görüşümüze kanıt sağlayacağı değerlendirilmiştir.
- 3- Etik ilke, değer, kod vb. belirleyen üniversiteler: Etik kodların belirlenmesi, üniversitelerde iş etiğinin uygulandığının bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir.
- 4- Pozitif ayrımcılığa yer veren üniversiteler: Üniversitelerin etiği gerçek manası ile algılayıp algılamadıkları ve yönergelerinin özgün olup olmadığının bu kategori altında ölçülebileceği değerlendirilmiştir.
- 5- Yönergesinde yaptırıma yer veren üniversiteler: Üniversitelerin etiğin ruhunu, amacını, varlık sebebini doğru şekilde algılayıp algılamadıklarının bu kategori altında ölçülebileceği değerlendirilmiştir.
- 6- Etik kurulunda idari personel, öğrenci v.d. yer veren üniversiteler: Üniversitelerin, üniversiteleri birer iş örgütü olarak görüp görmedikleri, iş etiğini doğru şekilde algılayıp algılamadıklarının bu kategori altında ölçülebileceği değerlendirilmiştir.

Tablo 4. Türkiye'de Bulunan Üniversitelerin İş Etiği Yönergelerinin İncelenmesi Sonucu Elde Edilen İstatistikler

Araştırmaya Dahil Edilen Ünv.		Yönergesi Olan Ünv.		5176 S.K.'nu Dayanak Alan Ünv.		Etik İlke, Değer Kod v.b. Belirleyen Ünv.		Pozitif Ayrımcılık'a Yer Veren Ünv.		Yönergesinde Yaptırıma Yer Veren Ünv.		Etik Kurulunda İdari Personel ya da Öğrenciye Yer Veren Ünv.	
Devlet:	110	Devlet :	50	Devlet:	21	Devlet:	44	Devlet:	0	Devlet:	13	Devlet:	21
Vakıf :	70	Vakıf :	12	Vakıf:	0	Vakıf:	8	Vakıf:	0	Vakıf:	3	Vakıf:	4
Toplam :	180	Toplam:	62	Toplam:	21	Toplam:	52	Toplam:	0	Toplam:	16	Toplam:	25
		Devlet	45,45%	Devlet	42,00%	Devlet	88,00%	Devlet	0,00%	Devlet	26,00%	Devlet	42,00%
		Vakıf	17,14%	Vakıf	0,00%	Vakıf	66,67%	Vakıf	0,00%	Vakıf	25,00%	Vakıf	33,33%
		Tümü	34,44%	Tümü	33,87%	Tümü	83,87%	Tümü	0,00%	Tümü	25,81%	Tümü	40,32%

İncelenen toplam 180 üniversitenin 110 tanesi devlet, 70 tanesi vakıf üniversitesidir. Bu üniversitelerden iş etiği üzerine yönergesi olanlar bu istatistik çalışmasına dahil edilmiştir. Bu kapsamda, devlet üniversitelerinin %45,45'nin, vakıf üniversitelerinin ise %17,14'ünün etik yönerge çıkardıkları tespit edilmiştir. Yönergesi olan devlet üniversitelerinin ise %42'si yönergesinde dayanak olarak 5176 Sayılı Kanunu da kullanmış, %88'i etik ilke, değer, kod vb.'ni belirlemiş, hiçbiri pozitif ayrımcılığa yer vermemiş, %25,49'u yönergesinde yaptırıma yer vermiş, %42'si etik kuruluna idari personel, öğrenci vd.'ni üye olarak seçmişlerdir. Yönergesi olan vakıf üniversiteleri incelendiğinde ise; 5176 Sayılı Kanunu dayanak alan hiçbir üniversite bulunmadığı, %66,67'si etik ilke, değer, kod vb. belirlediği, burada da hiçbirinin pozitif ayrımcılığa yer vermediği, %25'inin yönergesinde yaptırıma yer verdiği, %33,33'ünün etik kurulunda akademik personel dışındaki personeli, öğrenci vd.'ni üye olarak seçtikleri görülmüştür.

Türkiye'de yer alan tüm üniversitelerin iş etiği alanına giren yönergeleri ve etik kurulları incelendiğinde, etiğin gerçek anlamı ile algılanmadığı değerlendirilmiştir. Yönergeler incelendiğinde, birçok üniversitenin yönergesinin benzer olduğu görülmüş, hatta iki üniversitenin yönergelerinde yer alan yazım hatalarının dahi aynı olduğu tespit edilmiştir. Biraz daha ayrıntılı örnek vermek gerekirse; hem devlet hem de vakıf üniversitelerinin, yönergenin hazırlanma amacını da veren kapsam kısmını 8-10 maddede düzenledikleri, bu maddeler karşılaştırıldığında ise ya birbirinin kopyası ya da birbirine çok benzer ifadeler oldukları görülmüş, özgün bir maddeye rastlanmamıştır. Kapsam kısmını maddelere bölmek yerine tek bir paragrafta toplayan üniversitelere baktığımızda ise farklı bir durum ile karşılaşılmamış, yine birbirine çok benzer ya da tıpa tıp aynı ifadelerin yer aldığı görülmüştür.

Farklı toplum kültürleri, o toplumun birer üyesi olan çalışanları da etkileyerek, çeşitli çalışan profilleri ortaya çıkarmaktadır. Örgüt kültürü, ulusal kültür ile değerler açısından benzerlikler gösterse de uygulamada bazı farklılıklar ortaya çıkabilmektedir (Bozkurt, 2016: 33). Türkiye'de bulunan tüm üniversiteler Yükseköğretim Kuruluna bağlı ve faaliyetleri yönünden aynı mevzuat hükümlerine tabi olmalarına rağmen, gerek coğrafi farklılık, gerek içinde buldukları toplumun

sosyo-kültürel farklılıkları nedeniyle kurum kültürleri farklılık göstermektedir. Üniversitelerin etikle ilgili yönergeleri incelendiğinde, etik ilke ve kodların da genel mevzuatta yer alan birçok madde ve diğer üniversitelerin belirledikleri ilke ve kodlarla aynı olduğu görülmüştür. Örneğin; bir kısım üniversite, YÖK tarafından hazırlanarak Üniversitelere gönderilen Etik Davranış İlkeleri veya 5176 Sayılı Kanunda sıralanan Etik Davranış ilkelerine, ya birebir alarak ya da adres göstererek yönergelerinde etik kod olarak yer vermişlerdir. Oysa ki örgüt kültürü örgüte ayırtedici özellik kazandırarak onları farklı kılar (Bozkurt, 2016:33). Bu bağlamda etik yönergeler ile içlerinde yer alan etik ilke ve kodlara bakıldığında, üniversitelerin örgütsel kültür ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak hazırlanmadığı değerlendirilmektedir. Buna en güçlü ve şaşırtıcı örneğe ise; cinsel tacize karşı etik kurul yönergesi, taciz ve ayrımcılığı önleme politikası, cinsel tacizin önlenmesi beyannamesi gibi ifadeler ile yönerge çıkaran veya yönergesinde yer veren, içinde vakıf ve devlet üniversitelerinin bulunduğu birkaç üniversitede rastlanmıştır. Yasalar ile suç tanımı ve yaptırımları belirlenen böyle bir konunun etik yönergelerine başlık veya konu olması anlaşılır değildir.

5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun Amaç ve Kapsam başlıklı 1. Maddesinin son bendinde "... ve üniversiteler hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz" hükmü yer almaktadır. Bu hüküm ile bu kanunun üniversitelerde uygulanmayacağı açık bir şekilde belirtilmesine rağmen birçok üniversite yönergesini bu kanuna dayandırmış, hatta personeline, kanun ile bu kanuna dayanılarak çıkartılan yönetmelikte yer alan etik sözleşmeyi imzalamayı zorunlu kılmış ve böylelikle hukuki bir sakınca yaratmışlardır. Bununla birlikte bahsi geçen sözleşmeye bakıldığında, kamu görevlisinin nasıl davranacağı, neleri yerine getireceği, nasıl hizmet sunacağı hakkında tek taraflı bir 'taahhütname' olduğu görülmektedir. Hukukta, yerine getirilmediği takdirde bir yaptırımı olan taahhütler için 'sözleşme' yapılabildiği halde, burada 'sözleşme' adı altında alınan taahhütlerin yerine getirilmemesi durumunda ne tür bir yaptırımı olacağına dair herhangi bir hüküm bulunmadığından bu belgeye 'sözleşme' demenin ne kadar doğru ve hukuka uygun olacağı tartışılabilir. Ayrıca, imzalatıldıktan sonra sadece özlük dosyasına konulan, kişinin çalışmaları esnasında tavır ve davranışlarına etik katkı veremeyecek, vicdani yönünü

harekete geçirmeyecek böyle bir belgenin işlevsellik açısından gerekliliği de düşündürücüdür. Bu açıklamalar ışığında, bu belgenin imzalatılma amacının da açıklamaya muhtaç olduğu değerlendirilmektedir.

Yine yapılan araştırmada bazı üniversitelerin yönergelerinde etik kurulların, hazırladıkları rapor ya da aldıkları kararların danışma, görüş veya öneri niteliğinde olduğu, yaptırım gücü ya da yetkisi olmadığı vurgulanmasına rağmen aynı yönergede uygulanacak yaptırımların da maddeler halinde hüküm altına alındığı, çok büyük bir çelişki olarak tespit edilmiştir. Örneğin; bir devlet üniversitesinin etik ile ilgili yönergesinde yer alan bir maddede, etik kurul kararlarının danışma niteliğinde olduğu belirtilmesine rağmen aynı yönergede etik kurulun görevleri arasında; “Etik ilke ve standartlara aykırı tutum ve davranışlarda bulunduğu tespit halinde uygulanacak yaptırımları belirler” maddesinin sayılması oldukça dikkat çekicidir. Bu ve benzer ifadelere başka devlet ve vakıf üniversitelerinde de rastlanmıştır.

Bir başka örnekte ise, yine bir devlet üniversitesi tarafından çıkarılan yönergede; etik kurulun kararlarını görüş ve öneri niteliğinde raporladığı, yaptırım gücü ya da yetkisi olmadığı belirtilmesine karşın, rektöre sunulan rapor, yalnızca bilimsel etik ihlali ile sınırlı olmak üzere, yönetim kurulu tarafından onaylandığı takdirde yine yönetim kurulu kararı ile uygulanacak yaptırımları ayrı bir maddede sıralanmıştır. ‘...Üniversitesi Etik İlkeleri ve Etik Kurul Yönergesi’ başlığı ile hazırlanan bir yönergenin yalnızca etik ilkeleri, etik kurulun kuruluşu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma esasları gibi konuları içermesi gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda, öngörülen yaptırımlar ile uygulayıcıların (Rektör, Yönetim Kurulu, Senato vb.) rolleri, yetki ve sorumlulukları farklı bir yönerge, yönetmelik vb. mevzuatlarda düzenlenmesi daha uygun olacaktır.

Üniversitelerin belirlediği etik kodlar incelendiğinde ise, mevzuatlarda yer alan, karşılığında cezai yaptırımları olan, örneğin; “Öğretim elemanları, öğrenciler ve personel arasında ırk, dil, din, cinsiyet, politik ve ideolojik görüş ayrımı yapılamaz”, “Üniversitenin olanakları kişisel çıkarlar için kullanılmaz, kaynakları israf edilmez, malları özenle korunur” gibi maddelerin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Örnekte de yer alan dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce vb. konularda eşitlik Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında yer alan madde hükmü ile güvence altına alınmıştır (T.C. Anayasası, 1982).

İncelemeye dahil edilen üniversiteler tarafından, misyon, vizyon, örgüt kültürü gibi değerlerin göz önünde bulundurulmadığı, bu nedenle etiğin ruhuna uygun maddelerin belirlenmediği ve bu ruha uygun olabileceği düşünülen, daima gelenek ve göreneklerimizde de yer bulan, yaşlılık, hamilelik, engellilik vb. özel durumu bulunanlara, iş sürecinde yer alan işlemlerde sıra önceliği, oturma önceliği, iletişimde hassasiyet, üniversite içinde özel durumlarını kolaylaştırıcı önlemlerin alınması gibi pozitif ayrımcılık türünde uygulamaların etik yönergelerde yer bulamadığı gibi bu tür uygulamaları engelleyici hükümlere yer verildiği tespit edilmiştir. Örneğin; bir üniversitenin; “... hamilelik... engellilik... yaş ve benzeri temellere dayalı her tür ayrımcı söz ve davranışa karşı koruyucu bir eğitim, öğretim, çalışma, iş ve değerlendirme ortamı sağlamayı taahhüt eder” ifadeleri ile pozitif ayrımcılığı tamamen reddettiği değerlendirilmiştir. Ancak aynı üniversite daha sonra aynı yönergede; “engelli öğrenciler, öğrenci adayları ve çalışanlar için gerekli makul düzenlemeler yapılır” ifadesine yer vererek halihazırdaki ve olası mensuplarından bir kısmına esneklik tanımaktadır. Pozitif ayrımcılığa bu denli mesafeli duran bu üniversitenin sahip olduğu, Etik Destek Hattı ile resmi web sitesinde yer alan web’ den ve telefon ile yapılabilecek başvurular için bilgilendirme sayfası uygulamalarına başka hiçbir üniversitede rastlanmamıştır.

İncelenen yönergelerin etik ruhtan ve özgünlükten uzak, konusu bakımından suç tanımı ve yaptırımları yapılan yasalara yakın olmanın yanında birtakım çelişki ve eksiklikleri de barındırdığı tespit edilmiştir. Örneğin; yönergesini; “... Üniversitesi Etik Kurul Yönergesi” gibi isim ile çıkarmasına ve içinde “.. üniversitede görev yapan akademik ve idari birim çalışanları ile üretilen hizmetten faydalanan bütün kişilerin genel ve akademik etik normlarla bağdaşmayan davranışları ve etkinlikleri ile etiğe aykırı olduğu ileri sürülen diğer konulardaki şikayet başvuruları”nın Etik Kurul’a yapılacağı ifade edilmesine rağmen, Fen, Sağlık, Sosyal Bilimler etik kurullarının başka bir maddede sayılması, “bilimsel çalışmalarda etik kuruldan onay almak için yapılan başvurular” ve etik kurulun görevlerinin sayıldığı madde incelendiğinde, iş etiği yönergesi mi yoksa bilimsel araştırmalara yönelik bir yönerge mi olduğu konusunda tereddüte düşürdüğünden bir çelişki olarak değerlendirilmiştir.

Etik Kurul ile ilgili çelişkilerin yer aldığı örneklerden birkaçı şöyle sıralanabilir: Birçok üniversitenin yönergesinin çıkarılış amacında veya kapsamında;

“iç ve dış paydaşlar, etkileşim içinde olunan herkes” gibi ifadelerle yer verilmesine rağmen bunu yazan üniversitelerin çoğunda da etik kurul üyelerinin yalnızca akademik personel olduğu görülmüş, bazı üniversitelerde ise etik kurul üyelerinin sadece sayısı verilmiş, akademik-idari-işçi personel, öğrenci, dış paydaş vb. belirtilmemiştir. Üyelerin hangi kriterlere göre seçildikleri belli değildir. Etik kurul üyeleri konusunda bir başka çelişkiye birkaç üniversitenin yönergesinde rastlanmıştır. Etik kurulda idari personele yer verildiği halde, akademik personelin etik ihlalinin değerlendirildiği toplantıya katılmaları yasaklanmakta, oy hakkı olmaksızın sadece raportör olarak katılabilmektedirler. Ancak akademik personel için böyle bir sınırlama bulunmamaktadır.

Yönergesinin birkaç maddesinde; “mevzuattaki tanımlarla yerel standart ve temayüllerle yetinmeyi reddeder” cümlesi ile bir tür taahhüt altına girmesine rağmen, üniversitenin yetinmeyerek, standart ve temayüllerin üzerine koyacağı çalışma ve hizmetleri belirtmemesi bir eksiklik olarak değerlendirilmiştir.

Tüm bu tespit ve örnekler ışığında; etik ruhtan ve özgünlükten uzak, konusu bakımından suç tanımı ve yaptırımları yapılan yasalara yakın oldukları örnekler ile ortaya konulan, incelenen yönergeler içinde özgün etik yönerge, ilke veya kodların bulunmadığı tespit edilmiştir.

BÖLÜM 3

3. YÖNTEM

3.1.Araştırma Modeli

Bu araştırmada; Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğine üye üniversitelerin etik algıları ve bu alanda yapmış oldukları uygulamaların tespiti amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, “insanların günlük yaşantılarında ne yaptıkları ve eylemlerinin onlara ne ifade ettiğini keşfetmeyi ve anlatı yoluyla açıklamayı amaçlar.” Nitel kelimesinin İngilizce karşılığı olan ‘quality’ Latince ‘qualitas’ sözcüğünden türemiştir ve varlıkların niteliklerine, özelliklerine öncelikli olarak odaklanmak anlamına gelir. ‘Qualitas’ kelimesinin zıttı olan ve nicel (quantitative) sözcüğünün kökeni olan ‘quantitas’ ise öncelikli olarak miktardaki farklılıklara odaklanmak anlamına gelir (Erickson, 2018: 87).

Araştırmanın amacı doğrultusunda derinlemesine bilgi elde etmek amaçlandığından nitel analiz yönteminin izlenmesi uygun görülmüştür. Araştırma sorularının hazırlanmasından bulguların yorumlanması kadar tüm adımlarda nitel analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır. Birinci grup verilerin toplanmasında mülakat yöntemi benimsenmiş olup, araştırma amacına yönelik hazırlanan görüşme soruları örneklem içinde yer alan katılımcılara yöneltilmiştir. Bunun yanı sıra elde edilen verileri desteklemek için, Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğinde yer alan tüm üniversitelerin resmi web siteleri ziyaret edilerek, araştırmamızın konusu dışında kalan akademik etik haricinde hazırladıkları etik kurul, etik yönerge veya etik davranış ilkeleri incelenmiştir. Bu kapsamda aşağıdaki araştırma sorularının cevapları aranmıştır:

- 1- Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğine üye üniversiteler etiği nasıl algulamaktadırlar?
- 2- Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğine üye üniversitelerde, iş etiği konusunda yapılan çalışmalar ve uygulamalar nelerdir?
- 3- Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğine üye üniversitelerin iş etiği ile ilgili uyguladıkları ilke ve kodlar nelerdir?

Elde edilen veriler nitel analiz yöntemlerinden içerik analizi ve doküman analiz yöntemleri ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde ve bulguların yorumlanmasında “verilerin tümdengelim yöntemi kullanılarak hazırlanan kategori sistemi ile incelendiği” ‘betimleyici desen’ izlenmiştir (Mayring, 2014: 12). Nitel analiz yöntemleri belirli bir model öngörmediği için bu araştırmada bir model sunulmamıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği’ne üye 9 (dokuz) üniversite oluşturmaktadır. Örneklem olarak, Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği’ne üye olan 9 (dokuz) üniversite tam sayım örnekleme yöntemiyle araştırmaya dahil edilmiştir. Örneklemenin seçilme sebebi, araştırmacının Genel Sekreter Yardımcısı olarak çalışmakta olduğu Düzce Üniversitesi’nin de Karadeniz Üniversiteler Birliği’ne üye olması nedeniyle diğer üye üniversitelere erişimin ve iletişimin daha kolay olacağı öngörülmüştür.

Araştırmanın örneklemini oluşturan Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğine üye üniversiteler aşağıda sıralanmıştır.

- 1- Düzce Üniversitesi
- 2- Bartın Üniversitesi
- 3- Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
- 4- Bülent Ecevit Üniversitesi
- 5- Karabük Üniversitesi
- 6- Kastamonu Üniversitesi
- 7- Kocaeli Üniversitesi
- 8- Sakarya Üniversitesi
- 9- Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Araştırmanın amacına uygun olarak yukarıda listelenen üniversitelerin Genel Sekreter veya Genel Sekreter Yardımcıları ile görüşme talep edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yarı biçimlendirilmiş görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşme, beşeri ve sosyal bilimlerde anlam üretmek için kullanılan yöntemlerden en yaygın olanıdır. Eğitim, sosyoloji, iletişim, antropoloji, ve diğer birçok alanda sıklıkla veri toplama yöntemi olarak tercih edilir. r. Yapılandırılmış ve standartlaştırılmış görüşme yöntemi uzun zamandır geleneksel olarak kullanılmaktadır. Fakat aynı zamanda daha esnek yapısı ve diyaloga açık olması nedeniyle nitel görüşme yöntemi de birçok disiplinde uygulanan bir yöntem haline gelmiştir. (Brinkmann, 2018: 998-999).

Görüşme yöntemi genel olarak yapılandırılmamış ve yarı yapılandırılmış görüşme olarak ikiye ayrılmaktadır (Bal, 2013; Creswell, 2018). Yapılandırılmamış görüşmede önceden belirlenmiş sorular yoktur. Sorular, görüşmenin doğal akışı içinde doğaçlama gelişir. Bu görüşme türü araştırmacının araştırma ortamında uzun süre kalabileceği durumlarda tercih edilir. Yarı yapılandırılmış görüşme yönteminde araştırmacı, hem önceden hazırlanan görüşme formuna sadık kalır, hem de daha ayrıntılı bilgi almak amacıyla ek sorular sorabilir. Araştırmacı görüşme sırasında soruların cümle yapısını ve sırasını değiştirebilir, gerekli gördüğü yerlerde ayrıntıya girebilir veya sohbet tarzı bir yöntemi benimseyebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 149-150). Görüşme, görüşülen kişilerce hazırlanan bir form çerçevesinde gerçekleştirilir. Eğer gerekli görülürse pilot uygulama yapılır. Görüşmede amaç olguyu, problemi ayrıntılarıyla belirlemektir. Güven verici bir ortam içerisinde görüşme gerçekleştirilir. Görüşme az sorulu olabileceği gibi, konuya ve görüşülen kişinin konumuna göre çok sorulu da olabilir. Burada önemli olan, görüşülen kişinin kendisini güvende ve rahat hissetmesini sağlayabilmektir. Yarı yapılandırılmış görüşmede aynı zamanda kişilerin olayları algılama biçimi, nesne ve olaylara yükledikleri anlamlar, meşrulaştırmak veya ötekileştirmek için kullandıkları yöntemler hakkında da araştırmacıya bilgiler verir (Bal, 2013: 74).

Araştırmanın amacına uygun olarak en iyi veri toplama yönteminin ‘Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yöntemi’ olduğuna karar verilmiş ve veri toplama aracı olarak görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu araştırma soruları göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Form toplam 10 (on) adet açık uçlu soru ve bu soruları destekleyen sonda sorulardan oluşmaktadır. Hazırlanan sorular, bu alanda uzman iki akademisyene gönderilerek görüşleri alınmıştır. Onlardan gelen öneriler değerlendirilerek, görüşme formuna son şekli verilmiştir.

3.4.Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında, zaman ve maddi maliyetler ile mevsim koşulları göz önüne alınarak internet üzerinden online görüşme yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırmacı tarafından, hazırlanan soruların da eklendiği bir dilekçe ile etik kurul kararı ve Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği’ne üye üniversitelerden gerekli araştırma izninin alınması talep edilmiştir. Alınan etik kurul kararı, talep edilen üniversitelere araştırma izni verilmesi için resmi bir yazı ile gönderilmiştir. Görüşme talebini tüm üniversiteler kabul etmiş, araştırmacının çalıştığı kurum olan Düzce Üniversitesi ve online görüşmeyi kabul etmeyen bir üniversite ile yüz yüze, görüşme gerçekleştirilmiştir. Online görüşmeyi kabul eden diğer üniversiteler ile görüşmenin yapılabileceği gün ve saatin belirlenmesi amacıyla yapılan istişareler sonucunda gerekli randevular verilmiş ancak tekrarlı aramalara rağmen 2 (iki) üniversiteden geri dönüş alınamamıştır. Sonuç olarak ikisi yüz yüze, beşi online yöntemle olmak üzere toplam yedi üniversite ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Online yapılan görüşmeler Düzce Üniversitesi Uzaktan Eğitim Merkezi’nde kullanılan konferans uygulaması üzerinden, yüz yüze görüşmeler ise, muhatapların makamlarında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama yarım saat sürmüştür. Online görüşmeler sistem üzerinden görüntülü, yüz yüze görüşme ses kaydı kullanılarak ve tüm katılımcılardan izin alınarak kayıt altına alınmıştır. Yüz yüze görüşme yapılan bir katılımcının kabul etmemesi üzerine ses kaydı alınamamıştır.

Elde edilen görüşme kayıtları deşifre edilerek Word dosyasına aktarılmış ve ilgililerine onaylanmak üzere gönderilmiştir. Onaylanan veriler analize tabi tutulmuştur.

Görüşmelerden elde edilen verileri desteklemek amacıyla Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğine üye 9 üniversitenin iş etiği konulu yönergeleri, kurulları ve etik davranış ilkeleri, her bir üniversitenin resmi web sitesinden alınarak veri olarak araştırmaya dahil edilmiştir.

Sonuç olarak analizler, iki veri seti üzerinden gerçekleştirilmiştir. Birinci veri seti; görüşmelerden elde edilen veriler, ikinci veri seti; üniversitelerin web sayfalarından alınan iş etiği konulu yönergeler, kurullar ve etik davranış ilkelerinden oluşmaktadır.

3.5.Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen iki ayrı veri setine iki ayrı nitel analiz yöntemi uygulanmıştır. Görüşmelerden oluşan birinci grup veri için içerik analizi, web sitelerinden alınan veriler için doküman analizinin uygulanması uygun görülmüştür.

3.5.1.İçerik Analizi

İçerik analizinin ana düşüncesi, dilsel materyal ve metinleri sistematik olarak analiz eden bir araştırma yöntemidir. İçerik analiz başlangıçta nicel analize uygun gelişmiştir. Nicel içerik analizinde metin içerisinde yer alan motiflerin ne sıklıkta tekrar edildiğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Nitel içerik analizinde ise, bu yöntemin avantajları sayılaştırma eğilimine girmeden kullanılmaktadır. Her iki içerik analizi yöntemi de veriyi derinlemesine denetler ve belirli adımlara göre ilerler (Bal, 2013: 185).

Görüşme verilerinin analiz edilmesinde en çok kullanılan yöntem içerik analizidir (Berg, 2000: 103). Görüşmeler, alan notları ve daha birçok örtülü veri türü, içerdikleri bilgi süzülüp ve sistematik olarak karşılaştırılabilir hale getirilmeden analiz edilmeye uygun değildir. Notlara veya veriye objektif bir kodlama şeması uygulanması gerekir. Bu süreç yaygın olarak 'içerik analizi' olarak adlandırılır (Berg, 2000: 239).

Yaygın olarak kullanılan bir araştırma yöntemi olan içerik analizi uygulamalarında tek bir yöntem kullanılmamakta, geleneksel (conventional),

yönlendirici (directive) ve özetleyici (summative) olmak üzere üç ayrı yaklaşım benimsenmekte ve uygulanmaktadır. Bu üç yaklaşım da verinin içeriğindeki anlamı yorumlamayı amaçlar ve dolayısıyla natüralistik (doğalcılık) paradigmaya bağlı kalır. Bu üç yaklaşım arasındaki başlıca farklılıklar kodlama şemaları, kodların kaynağı ve güvenilirlik konusundadır (Hsieh ve Shannon, 2005: 1277).

Geleneksel kodlama analizinde, kategoriler doğrudan veriden elde edilir (Hsieh ve Shannon, 2005: 1277). Bu yöntem “Tümevarımsal kategori geliştirme” olarak da adlandırılır (Mayring, 2014). Yönlendirmeci kodlama analizinde ise kategoriler bir teoriye veya alan literatürüne dayandırılarak göre önceden oluşturulur (Hsieh ve Shannon, 2005: 1277). ve “tümden gelimci kategori uygulaması” (Mayring, 2014) olarak da adlandırılır. Özetleyici içerik analizi ise veri içerisinde anahtar sözcüklerin veya belirli bir içeriğin aranması ve frekanslarının belirlenerek karşılaştırılmalar yapılması ve bulguların yorumlanması şeklinde gerçekleştirilir (Hsieh ve Shannon, 2005: 1277).

Bu araştırmada, üniversitelerde iş etiği algılamaları ve uygulamalarının hangi düzeyde olduğunu derinlemesine inceleyebilmek amacıyla, Genel Sekreter veya Genel Sekreter Yardımcıları ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veri setine nitel içerik analizi uygulanmıştır.

Nitel içerik analizinde temel amaç, elde edilen verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Nitel araştırma verileri dört aşamada analiz edilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 260):

- 1- Verilerin kodlanması
- 2- Temaların bulunması
- 3- Kodların ve temaların düzenlenmesi
- 4- Bulguların tanımlanması ve yorumlanması

İçerik analizi kodlama şeması çerçevesinde ilerler. Kodlama şemaları, veriyi düzenlemek ve açık kodlama işlemi tamamlandıktan sonra bulguları tanımlamak için kullanılır. İlk kodlama genellikle tüm verinin incelenerek başarılı birkaç

sınıflandırmanın yapıldığı çok seviyeli bir süreçtir. Araştırmacılar analize veriyi belirli sınıflar halinde gruplandırarak başlarlar (Berg, 2000 : 253).

Birinci aşama olan verilerin kodlanmasında iki yol tercih edilir. Birincisi, metin içerisinde çıkarılan kavramlardan (kodlardan) hareketle kategorilere ulaşma şeklindedir. Burada esas olan, araştırmanın amacı doğrultusunda incelenen veride kodları bulmak ve sonrasında bu kodları temsil eden temaları belirlemektir (Bal, 2013: 185).

İkinci kodlama yöntemi ise; önceden belirlenmiş kategorilere göre yapılmış kodlamadır. Bu kodlama türü, belirli bir kuram ya da kavramsal çerçevenin olduğu durumlarda tercih edilir. Veriler toplanmadan önce bir kod listesi çıkartılır ve verinin içerisinde bu önceden belirlenen kodlar aranır (Bal, 2013: 191-193).

Bu araştırmada, yönlendirici içerik analizi (tümdengelimci kategori uygulama) yaklaşımı benimsenmiştir. Dolayısıyla, veriler önceden belirlenen temalar üzerinden araştırılmıştır ve bu temalar araştırma sorularına göre belirlenmiştir.

Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği'ne üye üniversiteler;

- 1- Etiği nasıl algılamaktadır?
- 2- İş etiği konusunda hangi çalışmaları ve uygulamaları yapmışlardır?
- 3- İş etiği ilke ve kodlar belirlemişler midir?

Yukarıda belirtilen sorular doğrultusunda veride üç ana tema aranmıştır.

Bunlar:

- 1- Birinci araştırma sorusunu temsilen '**etik algısı**' teması: Etik algısı teması üniversitelerde etiğin ne düzeyde algılandığını belirlemek için kullanılan bir temadır. Veride katılımcıların etik kavramı ile ilgili sorulan sorulara verdikleri cevaplar ile literatürde bulunan etik kavramı tanımlamaları karşılaştırılmıştır ve katılımcıların etik algısı bu tema altında yorumlanmıştır.
- 2- İkinci araştırma sorusunu temsilen '**iş etiği konusunda yapılan çalışmalar ve uygulamalar**' teması: Bu tema altında, örneklem dahilindeki üniversitelerin etik kurulu, etik yönergesi ile ilgili

yaptıkları/yapmadıkları çalışmalar ve iş etiği üzerine yaptıkları uygulamalar incelenmiş ve yorumlanmıştır.

- 3- Üçüncü araştırma sorusunu temsilen '**iş etiği ilke ve kodlar**' teması: Bu tema altında, örnekleme dahilindeki üniversitelerin iş etiği alanında ilke ve kodlar belirleyip belirlemedikleri, belirleyenlerin ise bu kodları nasıl belirledikleri ve kodların şekilleri incelenmiş ve yorumlanmıştır.

3.5.2.Doküman Analizi

Doküman analizi araştırmada hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren materyallerin analizini kapsayan bir nitel araştırma yöntemidir. Genel olarak tarihçilerin, antropologların, dilbilimcilerin kullandığı bir yöntem olarak görülse de, sosyologlar ve psikologlar da bu yöntemi kullanarak önemli kuramlar geliştirmişlerdir. Marx ve Engels, Durkheim ile Weber'in çalışmaları buna örnek olarak verilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 217)

Doküman analizinde kullanılan materyaller hem basılı, hem görsel hem de dijital olabilir. Reklamlar, ajandalar, görüşme kayıtları, kitap ve broşürler, günlük ve dergiler, mektuplar ve anılar, gazeteler, haritalar, çizelgeler, başvuru formları, radyo televizyon program kayıtları, örgütsel ve kurumsal raporlar, araştırma verileri ve çeşitli halka açık raporlar kullanılan materyallere örnek olarak verilebilir (Bowen, 2009: 27).

Doküman analizi keşfe ve açıklamaya odaklanır. İçerikleri incelemek, anlamları, desenleri, süreçleri vurgulamak bunun içerisinde yer alır. İki veya daha fazla değişken arasındaki sadece sayısal ve nicel ilişkileri inceleyen nicel içerik analizinden bu yönüyle ayrılmaktadır (Altheide, vd. 2008: 128).

Doküman incelemesi, tek başına bir araştırma yöntemi olarak kullanılabileceği gibi diğer nitel yöntemlerin kullanıldığı araştırmalarda ek bilgi kaynağı olarak da işe yarayabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 217). Bu araştırmada da görüşme yöntemi ile elde edilen verilere öncelikle içerik analizi uygulanmış, bulguları desteklemek amacıyla araştırmaya dahil edilen üniversitelerin etik

yönergeleri doküman analizine tabi tutulmuştur. Sonrasında iki analiz yöntemi ile elde edilen bulgular karşılaştırılmıştır.

Doküman analizi; yüzeysel inceleme, derinlemesine okuma ve yorumlama aşamalarından oluşur (Bowen, 2009: 32). Analiz sürecinde izlenecek aşamalar, araştırma probleminin niteliğine, araştırmanın amacına, araştırmacının dokümanları ne kadar kapsamlı ve derinlemesine incelemek istediğine göre yeniden yorumlanabilir. Doküman incelemesi, genel olarak beş adımda gerçekleştirilir (Yıldırım ve Şimşek 2013: 225-231). İlk iki aşaması verilerin toplanması, sonraki üç aşama analiz edilmesi ile ilgilidir:

- 1- **Dokümanlara ulaşma:** Araştırmacı doküman incelemesine başlamadan önce, araştırmada dokümanlara neden ihtiyaç duyulduğuna, ne tür dokümanlar kullanılacağına, bu dokümanlara nereden ve nasıl ulaşacağına cevap verebilmelidir. Bu sorulara tatmin edici bir şekilde cevap verdikten sonra dokümanlara erişim aşamasına geçilebilir.
- 2- **Orijinalliğini kontrol etme:** Dokümanlara ulaşan araştırmacı, elde ettiği verinin özgün olup olmadığını kontrol etmelidir. Özgünlük, verinin asıl kaynağından elde edilmesi veya aslının aynı olması, değiştirilmemiş olması, yetkili kişi tarafından hazırlanmış olması gibi şartları sağlaması ile elde edilir. Bu şartları sağlayan araştırmanın güvenilirliği de sağlanmış olacaktır.
- 3- **Dokümanları anlama:** Elde edilen dokümanlar, belirlenen çerçevede birbirleriyle karşılaştırılarak çözümlenmelidir. Eğer elde edilen dokümanlar başka veri toplama yöntemleri ile birlikte kullanılacaksa, iki veri seti birbiriyle karşılaştırılmalıdır. Bu verinin geçerliliğini ve güvenilirliğini arttıran bir yöntemdir.
- 4- **Veriyi analiz etme:** Eğer dokümanlar başka nitel analiz yöntemleriyle birlikte kullanılacaksa karmaşık bir veri analizine ihtiyaç olmayabilir. Araştırmacı dokümanlardan elde edeceği verileri diğer verileri desteklemek, çürütmek veya alternatif açıklamalar getirmek için kullanacaktır. Bu gibi durumlarda araştırmacı veriyi nasıl analiz edeceğini önceden belirlediği problem ve alt problemler yoluyla belirlemiştir. Yani

kategori ve temalar zaten bellidir. Diğer durumda ise, dokümanlar tek başına araştırmanın veri setini oluşturuyorsa veriler, araştırmanın amacına uygun olacak şekilde kapsamlı bir içerik analizine tabi tutulur. Bu durumda dokümanlar dört aşamada analiz edilir: Analize konu olan veriden örneklem seçme, kategorilerin geliştirilmesi, analiz biriminin saptanması ve sayısallaştırma.

- 5- Veriyi kullanma:** Veriler araştırmada kullanılmadan önce mutlaka ilgili kişi, kurum ve kuruluşların onayı alınmalıdır. Dokümanlarda adı geçen veya konu edilen kişi, grup veya kurumların isimleri gizli tutulmalı, raporda kullanılacaksa gerçek isimler yerine kod isimleri verilmelidir.

Bu araştırmada, görüşme yoluyla elde edilen bulgular, doküman analiziyle elde edilen bulgularla karşılaştırılarak yorumlanmıştır. İçerik analizi ile doküman analizi bulguların yorumlanmasında birlikte kullanılmıştır. Bu sebeple doküman analizinde kullanılan kategoriler, içerik analizinde kullanılan kategorilerle aynıdır. Bu araştırmada izlenen doküman analizi yöntemi aşağıdaki adımlar izlenerek gerçekleştirilmiştir.

- 1- Dokümanlara ulaşma:** Yapılan içerik analizinin bulgularını desteklemek amacıyla Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği'ne üye üniversitelerin resmi web sitelerinde yayınlanmış olan, bilimsel veya akademik etik dışında hazırlanan etik yönergeleri ve etik kurulları ile ilgili dokümanların araştırmaya dahil edilmesine karar verilmiştir. İlgili dokümanlar üniversitelerin web sitelerinde halka açık olarak paylaşılmıştır. Araştırmaya dahil edilen toplam dokuz üniversiteden üç üniversitenin etik ile ilgili yönergelerinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Diğer üniversitelere ait dokümanlar Word ve PDF dosyası olarak kaydedilmiştir. Toplamda 6 adet veri elde edilmiştir.

- 2- Orijinalliğini Kontrol Etme:** Dokümanlar üniversitelerin kendi resmi web sitelerinden elde edilmiştir. Dolayısıyla kullanılan veriler birinci kaynaktan ve özgündür.

- 3- Dokümanları Anlama:** Dokümanlar, birbirleri ile karşılaştırılarak önceden belirlenen çerçevede çözümlenmiştir. Bulgular, araştırmanın diğer bir yöntemi olan içerik analizi bulguları ile karşılaştırılmış ve yorumlanmıştır.
- 4- Veriyi Analiz Etme:** Doküman analizi araştırmada kullanılan tek yöntem olmadığı için, içerik analizinde kullanılan kategoriler doküman analizinde de kullanılmıştır. Karşılaştırmanın daha rahat yapılabilmesi için, dokümanların analiz edilmesinde, içerik analizi sürecinde araştırma sorularına uygun bir şekilde oluşturulan kategorilerden faydalanılmıştır. Veriler bu kategoriler çerçevesinde analiz edilerek yorumlanmıştır.
- 5- Veriyi Kullanma:** Elde edilen dokümanlar, üniversitelerin resmi web sitelerinde halka açık olarak paylaşılmıştır. Bulgular yorumlanırken, üniversitelerin isimleri doğrudan verilmemiş, her bir üniversite için kod ismi kullanılmıştır. Kod isimleri üniversiteyi temsil eden “Ü” harfi ve 1 ile 9 arasından rastgele seçilen rakamlar birleştirilerek elde edilmiştir. Örneğin; Ü-1, araştırmaya dahil edilen toplam dokuz adet üniversiteden birini temsil etmektedir.

3.5.3. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

İçerik analizi yönteminin güvenilirliği büyük ölçüde kodlama işlemi ile ilgilidir. Bu ise kodlayıcının ve kodlama kategorilerinin güvenilirliğine bağlıdır. Kodlayıcının güvenilirliği analiz edilen veriyi farklı zamanlarda aynı şekilde kodlaması veya farklı kodlayıcıların aynı metne aynı şekilde kodlamasını gerektirir. Belirlenen kategorilerin ise açık ve net olması gerekir. İçerik analizinin geçerliliği ise, amaç ve kullanılan yöntemin birbirine uygun olması ile ilgilidir. İçerik analizinde kullanılan yöntem, mesajı bozmadan amaca ulaşmayı sağlayabilmelidir. İçerik analizi için diğer yöntemlerde olduğu gibi çeşitli geçerlilik türlerinden söz edilebilir. Bunlar; içerik geçerliliği, tahmin geçerliliği, karşılaştırma geçerliliği ve yorum geçerliliğidir (Bilgin, 2014: 16-17).

İçerik analizinin güvenilirliğinin sağlanabilmesi açısından araştırmacı, görüşme verilerini farklı zamanlarda kodlamış ve aynı kategoriler altında aynı içerikleri kodlamıştır. Bunun yanı sıra verilerin, başka bir araştırmacı tarafından da kodlanması istenmiş ve benzer bulgular elde edilmiştir. Belirlenen kategori isimleri, araştırma soruları doğrultusunda açık ve net bir şekilde belirlenmiştir.

İçerik analizinin geçerliliğinin sağlanabilmesi açısından araştırmacı, elde edilen görüşme verilerinin yorumlanmasına uygun bir yöntem izlemiştir. Kategorilerin önceden belirlenmesi, araştırmacının amacına ulaşmasında kolaylaştırıcı bir etken olmuştur. Kategorilerin altında toplanan veriler, kategorinin ismini temsil edecek ve araştırılan olguya uygun olacak özellik taşımaktadır.

Doküman analizinin güvenilirliğinin sağlanması amacıyla, araştırmanın amacına uygun olacak dokümanlar seçilmiş ve araştırmaya dahil edilen üniversitelerin resmi web sitelerinden temin edilmiştir. Analizde kullanılan kategoriler, karşılaştırma açısından kolaylık sağlaması için içerik analizinde kullanılan kategoriler doküman analizinde de kullanılmıştır. İçerikler, kategorilere uygun olarak belirlenmiştir.

Nitel araştırmalarda geçerlilik, araştırmacının olguyu olabildiğince tarafsız gözlemlemesi ve olduğu biçimiyle araştırmaya konu edilmesi şeklinde sağlanır. Bu sebeple araştırmacı elde ettiği verileri ve ulaştığı sonucu, çeşitleme, katılımcı teyidi, meslektaş teyidi vb. yöntemlerle teyit etme yoluna gider (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 289-290). Bu araştırmada geçerliliğin sağlanabilmesi için veri çeşitlemesi yöntemi kullanılmış, görüşme ve doküman olmak üzere iki ayrı veri setinden faydalanılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler, word dosyasına aktarıldıktan sonra, katılımcılara e-posta üzerinden gönderilmiş ve onayları istenmiştir. Ayrıca, görüşme soruları hazırlanırken meslektaş teyidine başvurulmuş ve bu alanda uzman iki akademisyenin görüşleri istenmiştir. Araştırmanın iç geçerliliğinin sağlanabilmesi amacıyla, araştırma yönteminin, veri toplama aracının analiz yönteminde izlenen adımların elde edilen bulguların, araştırmanın amacıyla uyum içerisinde olmasına dikkat edilmiştir. Tutarlılığın sağlanması açısından, veri toplama süreci, veri analizi süreci ayrıntılarıyla araştırma raporunda açıklanmıştır. Dış geçerliliğin sağlanabilmesi açısından, araştırmanın başka araştırmacılar tarafından farklı örneklerde

uygulanabilmesini sağlayabilmek için araştırma süreci detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Araştırmanın sınırlılıkları belirtilmiştir. Araştırma sonuçları, araştırma sorusu ile tutarlılık göstermektedir. Bulgular, başka araştırmalarla karşılaştırılabilmesi için açıklayıcı bir şekilde sunulmuştur.



BÖLÜM 4

4. BULGULAR VE YORUM

Katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizine, üniversitelerin resmi web sitelerinden alınan veriler doküman analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen bulgular bu başlık altında yorumlanmıştır. Bu bölümde öncelikle içerik analizi bulguları sunulacak sonrasında doküman analizi bulguları yorumlanıp iki analizin bulguları karşılaştırılacaktır.

4.1.İçerik Analizi Bulguları

Araştırmanın örneklemini oluşturan 9 (dokuz) üniversitenin 7 (yedi)'sinin Genel Sekreter veya Genel Sekreter Yardımcıları ile görüşme gerçekleştirilebilmiştir. Elde edilen verilere içerik analizi uygulanmış, bulgular önceden belirlenen üç kategori altında yorumlanmıştır. Araştırma sorularına uygun olarak belirlenen bu kategoriler aşağıda belirtildiği gibidir:

- 1- Etik algısı
- 2- İş etiği konusunda yapılan çalışmalar ve uygulamalar
 - Üniversite algısı
 - Etik Kurul
 - Yönerge
- 3- İş etiği ilke ve kodlar.

Bu başlıklar altında yorumlanan bulgular Tablo 5'te özet olarak sunulmuştur.

Tablo 5. İçerik Analizi Bulguları

Üniversiteler	Etik Algısı	İş Etiği Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Uygulamalar			İş Etiği İlke ve Kodlar
		Üniversite Algısı	Etik Kurul	Yönerge	
Ü-1	1	2	Var	Var	Var
Ü-2	1	2	Var	Var	Var
Ü-3	--	--	--	--	--
Ü-4	0	2	Var	Yok	Var
Ü-5	1	2	Yok	Yok	Yok
Ü-6	0	2	Yok	Yok	Yok
Ü-7	--	--	--	--	--
Ü-8	0	2	Yok	Yok	Yok
Ü-9	--	--	--	--	--

Tablo 5’te, görüşme gerçekleştirilemeyen üniversiteler de dahil edilmiş ve bulguları bulunmadığından ilgili yerlere ‘--’ işareti konulmuştur. Online görüşmeyi kabul etmeyen bir üniversite ile yapılan yüz yüze görüşmede elde edilen kısıtlı veriler, gerçek muhatap olan Genel Sekreter Yardımcısı dışındaki kişilerin de muhatap gösterilerek görüşmeye dahil edilmeleri, gerçek muhatabın görüşmenin kayıt altına alınmasına izin vermemesi ve görüşmenin araştırma yöntemi dışında yöntemler ile gerçekleştirilmeye çalışılması gibi nedenlerle kullanılamamış ve bu üniversite için de ilgili yerlere ‘--’ işareti konulmuştur.

Tablo 5’te ilk sütunda üniversiteler ve sonraki sütunlarda üç kategori altında bulgular verilmiştir. Etik algısı ile ilgili bulgular 0 (sıfır) 1 (bir) ve 2 (iki) derecelendirmesine göre değerlendirilmiştir.0 (sıfır), katılımcının etik algısının olmadığını, 1 (bir) belli bir düzeye kadar var olduğunu, 2 (iki) etik algısının tamamen var olduğunu ifade etmektedir. Buna göre, katılımcıların hiçbirinin tam anlamıyla etik algıya sahip olmadıkları görülmektedir.

İş etiği konusunda yapılan çalışmalar ve uygulamalar isimli kategori, Üniversite algısı, etik kurul ve yönerge kodlarından oluşmaktadır. Üniversite algısı kodu, katılımcıların üniversite kurumunu, bir örgüt olarak görüp görmediklerini göstermektedir. Bu kodda 0 (sıfır) 1 (bir) ve 2 (iki) olmak üzere üç derecede değerlendirilmiştir. 0 (sıfır), katılımcıların üniversiteleri bir örgüt olarak görmediklerini, 1 (bir) katılımcıların örgüt algısının bir düzeye kadar olduğunu, 2 (iki) ise katılımcıların üniversiteleri örgüt olarak gördüklerini göstermektedir. Tablo

5'te görüldüğü gibi görüşme yapılan muhatapların hepsi üniversiteleri örgüt olarak tanımlamışlardır.

Etik kurul başlıklı kod, üniversitelerin akademik etik dışında kalan alanlar için oluşturdukları bir etik kurulun olup olmadığını göstermektedir. Tablo 5'te görüldüğü gibi, üç üniversite etik kurula sahip iken, üç üniversite sahip değildir.

Yönerge başlıklı kod, üniversitelerin akademik alan dışında yapılan etik çalışmalar ile ilgili hazırladıkları yönergelerin olup olmadığını göstermektedir. Tablo 5'te görüldüğü üzere, iki üniversite ilgili yönergeye sahip iken, dört üniversite sahip değildir.

İş etiği ilke ve kodları başlıklı kategori, üniversitelerin iş etiği alanı ile ilgili etik ilke ve kodlarını belirleyip belirlemediklerini göstermektedir. Üç üniversite etik ilke ve kodlarını belirlemişken, üç üniversite belirlememiştir. Bundan sonraki bölümlerde kategoriler ile ilgili bulgular yorumlanacaktır.

4.1.1.Etik Algısı

Analiz bulgularına göre katılımcıların tam anlamıyla etik algısına sahip olmadıkları belirlenmiştir. Katılımcılar belirli bir düzeye kadar etik hakkında bilgiye sahip olmalarına rağmen, bazı noktalarda etik kavramı ile ilgili yanlış değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Etik ile ilgili yapılan yanlış değerlendirmeler genel olarak, ahlak kavramı ile karıştırılması ve etiğin uygulama alanıyla ilgili yaptırımların gerekli olduğu yönündeki beyanlardır. Örneğin Ü-4 üniversitesinde görev yapmakta olan katılımcı etik ve ahlak ayrımı ile ilgili şu sözleri söylemiştir;

“Etik kelimesini ben çok kullanmıyorum, ahlak daha uygun bir kelime. Etik dışardan gelen bir kelime olduğu için çok da bize uymadığını düşünüyorum...”

Etiğin uygulama alanında yaptırımın gerekliliği konusunda Ü-1 üniversitesinde görev yapmakta olan katılımcı, fikrini çok net bir şekilde şöyle ifade etmiştir;

“Tabi ki mutlaka yaptırım olması gerekiyor.”

4.1.2.İş Etiği Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Uygulamalar

İş etiği konusunda yapılan çalışmalar ve uygulamaları temsil eden bu kategori üç kod altında yorumlanmıştır: Üniversite algısı, etik kurul ve yönerge.

Üniversite algısı. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, görüşme yapılan tüm katılımcıların üniversiteleri tam anlamıyla bir örgüt olarak tanımladıkları tespit edilmiştir. Örneğin Ü-8 üniversitesinde görev yapmakta olan katılımcı üniversiteyi şu şekilde açıklamıştır:

“Örgüt insanların bir araya gelip bir amaç uğruna kurdukları ve bir araya geldikleri yapı olarak düşünürsek tabii ki üniversitenin de paydaşlarının da hepsinin çalışanlarının hepsinin bir ortak amacı vardır ve bu ortak amacı gerçekleştirmek için hareket etmek durumundadırlar ve bunun da örgütsel çalışma olduğunu düşünüyorum Üniversiteler yaşayan örgütlerdir. Sadece akademik hayatın olmadığı bunun yanında... bir takım katkılarda bulunmak üzere kurulmuş örgütsel yapılar olduğunu düşünüyorum.”

Diğer katılımcılar da üniversitelerin yalnızca akademik işlevi olan bir kurum değil, ortak bir amaç etrafında toplanan birer örgüt olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların bu konuda vurguladıkları bir diğer husus ise, üniversitelerde akademik ve idari kadrolar arasında ciddi boyutlarda ayrımcılık olduğu, akademisyenlerin yaptıkları iş ile daha fazla görünür oldukları oysa idari kadrolarda çalışanların da üniversitenin işleyişinde ciddi bir iş yükü yüklenmelerine rağmen arka planda bırakıldıklarıdır. Örneğin Ü-1 üniversitesinde görev yapmakta olan katılımcı bu durumu bir benzetme ile şu şekilde ifade etmiştir:

“Ben Üniversiteleri tiyatro sahnesine benzetiyorum benim kendi şahsi düşüncem tiyatro sahnesinin perdenin arka kısmında görev yapan herkesi idari personel olarak düşünüyorum sahnedeki oyuncular da akademik personel olarak düşünüyorum. Sahnedeki kişiler tek başlarına tiyatrodaki herhangi bir şey yapamazlar... Ayırt etmek istemiyorum ama maalesef günümüzde akademik ve idari personel ayrımı bütün Üniversitelerde vardır ayrı bir gözle bakılıyor bu bence yanlış bir tiyatro sahnesi olarak düşünülürse ne tiyatronun arkasındaki kişiler ne de sahnedeki kişiler aynı anda düşünülmesi gerekiyor. Toplu olarak düşünülmesi gerekiyor.”

Etik Kurul. Üniversitelerde akademik etik dışında kalan iş etiği alanında çalışma yapacak etik kurulların olup olmadığına ilişkin bulgular, üç üniversitede etik kurul kurulduğu, üç üniversitede ise kurulmadığı yönündedir.

Yönerge. Üniversitelerde akademik etik dışında kalan iş etiği ile ilgili yapılan çalışmaları kapsayacak bir yönergenin çıkarılıp çıkarılmadığına ilişkin bulgular, iki üniversitenin yönergesinin olduğu, dört üniversitede ise olmadığı yönündedir.

4.1.3.İş Etiği İlke ve Kodları

Bu kategori altında, üniversitelerin iş etiği ilke ve kodlarını belirleyip belirlemedikleri incelenmiştir. Analiz bulgularına göre, üç üniversitenin iş etiği ilke ve kodlarını belirlediği, üç üniversitenin ise belirlemediği tespit edilmiştir.

4.2.Doküman Analizi Bulguları

Üniversitelerin resmi web sitelerinden elde edilen verilere doküman analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 6’da sunulmuştur. Doküman analizi uygulanırken karşılaştırmanın daha kolay olması amacıyla içerik analizinde kullanılan kategoriler aynen alınmıştır. Sadece ‘İş Etiği Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Uygulamalar’ kategorisine ait ‘Üniversite Algısı’ kodu, eldeki verilerden çıkartılamayacağı için onun yerine ‘Etik Kurul Üyeleri’ kodu eklenmiştir. Sonuç olarak analiz, aşağıda belirtilen kategori ve kodlar altında yorumlanmıştır:

- 1- Etik Algısı
- 2- Örgüt Etik Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Uygulamalar
 - Etik Kurul
 - Yönerge
 - Etik Kurul Üyeleri
- 3- İş Etiği İlke ve Kodları

Tablo 6. Doküman Analizi Bulguları

Üniversiteler	Etik Algısı	İş Etiği Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Uygulamalar			İş Etiği İlke ve Kodları
		Etik Kurul	Yönerge	Etik Kurul Üyeleri	
Ü-1	1	Var	Var	Akademik	Var
Ü-2	2	Var	Var	Akademik	Var
Ü-3	2	Var	Var	Akademik	Var
Ü-4	--	Yok	Yok	Yok	Yok
Ü-5	--	Yok	Yok	Yok	Yok
Ü-6	0	Var	Var	Akademik	Var
Ü-7	2	Var	Var	Net ayırım belirtilmemiş	Var
Ü-8	--	Yok	Yok	Yok	Yok
Ü-9	1	Var	Var	Akademik	Var

Tablo 6’da Etik Algısı sütünü; üniversiteler ile ilgili dokümanlarda bu üniversiteler tarafından çıkartılan yönergeler incelendiğinde, yönergelerin 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile bu kanuna dayanılarak çıkartılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’e dayandırıp dayandırılmadığı ve yaptırım içerip içermedikleri göz önünde bulundurularak değerlendirilmiştir. Üniversitelerin etik algıları tabloda 0 (sıfır) etik algısı yok, 1 (bir) belirli bir düzeye kadar var, 2 (iki) etik algısı var olarak gösterilmiştir. Üniversitelerden 5176 Sayılı Kanununu ve bu kanuna dayanılarak çıkartılan yönetmeliği etik yönergelerinde dayanak olarak kullananların etik algısı eksik olarak değerlendirilmiştir. Bunun nedeni ise; kanunun birinci maddesi ile yönetmeliğin ikinci maddesinde yer alan “... ve üniversiteler hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz” hükmü gereğince üniversitelerde uygulanamayacak olan mevzuat maddelerinin yönergeye dayanak teşkil ettirilmesidir. Bunun yanı sıra, literatürdeki tanımları incelendiğinde ‘kılavuzluk’ görevi olan etiğe misyonunun haricinde disiplin görevi yüklenerek, yönergelere yaptırımların eklendiği belirlenmiştir. Bunu uygulayan üniversitelerin etik algıları da eksik kabul edilmiştir. Tablo 7’de etik algısını belirlerken yararlanılan bu iki unsur karşılaştırılmış ve 0 (sıfır), 1 (bir), 2 (iki) olarak derecelendirilmiştir. Tablo 6’da, Ü-4, Ü-5 ve Ü-8 üniversitelerinin yönergelerinin olmaması ve etik algılarının ne düzeyde olduğunu gösterecek bir veriye ulaşamaması nedeniyle değerlendirme dışı tutulmuş ve ‘--’ ile gösterilmiştir.

Tablo 7. Etik Algısı Değerlendirmesi

Üniversiteler	5176	Yaptırım	Değerlendirme
Ü-1	Yok	Var	1
Ü-2	Yok	Yok	2
Ü-3	Yok	Yok	2
Ü-4	Var	--	0
Ü-6	Var	Var	0
Ü-7	Yok	Yok	2
Ü-9	Var	Yok	1

Tablo 7’de görüldüğü gibi Ü-6 üniversitesi 5176 Sayılı Kanunu yönergesine dayanak yapması ve ayrıca yaptırım uygulaması sebebiyle etik algısı 0 (sıfır) olarak değerlendirilmiştir. Ü-2, Ü-3 ve Ü-7 üniversiteleri hem 5176 Sayılı Kanunu yönergelerine dayanak yapmamaları hem de yaptırım uygulamamaları sebebiyle etik algıları 2 (iki) olarak değerlendirilmiştir. Ü-1 üniversitesi 5176 Sayılı Kanunu yönergesine dayanak yapmamasına rağmen yaptırım uygulaması, Ü-9 üniversitesinin ise 5176 Sayılı Kanunu yönergesine dayanak yapmasına rağmen yaptırım uygulamaması nedeniyle belirli bir derecede etik algısına sahip oldukları değerlendirilerek 1 (bir) ile ifade edilmiştir. Ü-4 üniversitesinde ise etik yönerge olmamasına rağmen, hükümlerinin üniversitelerde uygulanmayacağını belirten 5176 sayılı kanun ile bu kanuna dayanılarak çıkartılan yönetmeliğin uygulandığı üniversitenin resmi web sitesinden tespit edilmiştir. Bu uygulama tek başına üniversitenin etik algısının olmadığını göstermektedir. Bu sebeple Ü-4’ün etik algısı 0 (sıfır) olarak değerlendirilmiştir.

İş etiği konusunda yapılan çalışmalar ve uygulamalar kategorisi altında üniversitelerin bu alanda etik kurul ve yönergeye sahip olup olmadıkları ve etik kurul üyelerinin çeşitliliği incelenmiştir. Tablo 6’da görüldüğü gibi, verilerine ulaşılabilen altı üniversitenin hepsi etik kurul ve yönergeye sahiptir. Etik kurulları ise Ü-7 haricinde sadece akademik personel üyelerden oluşmaktadır. Ü-7 üniversitesi ise etik kurulun oluşumundan bahsetmekle birlikte üyelerin kimlerden seçileceği hakkında bilgi vermemektedir.

İş etiği ilke ve kodlar kategorisi altında, üniversitelerin etik ilke ve kodlarını belirleyip belirlemedikleri incelenmiştir. Toplam altı üniversitenin etik ilke ve kodlarını belirlediği tespit edilmiştir.

4.3. İçerik Analizi ve Doküman Analizi Bulgularının Karşılaştırılması

Bu başlık altında iki analiz sonucunda elde edilen bulgular kategoriler altında karşılaştırılmış ve farklılıklar yorumlanmıştır.

4.3.1. Etik Algısı Bulgularının Karşılaştırılması

Etik Algısı kategorisi altında elde edilen içerik analizi ve doküman analizi bulguları Tablo 8’de karşılaştırılmıştır.

Tablo 8. Etik Algısı Bulguları

Üniversiteler	İçerik Analizi	Doküman analizi
	Etik Algısı	Etik Algısı
Ü-1	1	1
Ü-2	1	2
Ü-3	--	2
Ü-4	0	0
Ü-5	1	--
Ü-6	0	0
Ü-7	--	2
Ü-8	0	--
Ü-9	--	1

Tablo 8’de gösterilen etik algısı değerleri, içerik analizinde katılımcının etik algısını, doküman analizinde ise üniversitenin etik algısını göstermektedir. Bu durumda, Ü-1 üniversitesi için hem çalışanın hem de üniversitenin belirli düzeyde etik algısına sahip olduğu görülmektedir. Analiz bulguları birbiri ile tutarlıdır.

Ü-2 üniversitesi için, personelin etik algısının belirli düzeye kadar var olduğu, üniversite etik algısının ise var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda, üniversitenin etik kültürünü tam manasıyla tabana yayamadığı değerlendirilmektedir.

Ü-3 üniversitesi için, görüşme gerçekleştirilemediğinden içerik analizi bulguları elde edilememiş ve bu sebeple karşılaştırma yapılamamıştır. Ü-3 üniversitesi araştırmacının araştırma izin talebine olumlu cevap vermiş ancak görüşme yapılacak muhatap olan Genel Sekreter Yardımcısı, görüşmeyi sürüncemede bırakmış ve sonrasında yapılan tüm girişimlere rağmen kendisiyle

iletişim kurulamamıştır. Bu durum üniversite ile çalışanları arasında etik algısı yönünden uyumsuzluk olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Ü-4 üniversitesi için, içerik analiz bulguları katılımcının, doküman analizi bulguları da üniversitenin etik algısının olmadığını göstermektedir. Sonuçlar birbiriyle tutarlıdır. Bu durumda üniversitenin etik kültürünün oluşturulması ve yayılması konusunda çalışmalar yürütmesi gerekmektedir.

Ü-5 üniversitesi için, içerik analizi bulgusu katılımcının etik algısının olduğunu göstermektedir. Doküman analizi ise üniversitenin yönergesi olmadığı için gerçekleştirilememiştir.

Ü-6 üniversitesi için, içerik analizi ve doküman analizi bulguları hem katılımcının hem de üniversitenin etik algısının bulunmadığını göstermektedir.

Ü-7 üniversitesi için, içerik analizi gerçekleştirilememiştir. Üniversite araştırmacının araştırma izin talebine, online değil yüz yüze görüşme olması şartı ile olumlu cevap vermiş fakat üniversiteye gidildiğinde araştırmacı konu ile ilgili farklı muhataplara yönlendirilmiştir. Sonrasında, muhatap olan Genel Sekreter Yardımcısı görüşme yapmayı kabul etmesine rağmen ses kaydı yapılmasına izin vermemiş ve yeniden başka muhataplara yönlendirmiş, araştırmacı tarafından kabul edilmeyen, sorulara yazılı cevap verme teklif edilerek araştırma yöntemi dışına çıkılmaya çalışılmıştır. Bu sebeple verimli bir görüşme gerçekleştirilememiş ve kullanılabilir veri elde edilemediğinden analiz dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak, içerik analizi bulgusu ile doküman analizi bulgusu karşılaştırılmamıştır.

Ü-8 üniversitesi için, içerik analizi bulgusu katılımcının etik algısının olmadığını göstermektedir. Doküman analizi ise üniversitenin yönergesi olmadığı için gerçekleştirilememiştir.

Ü-9 üniversitesi için, içerik analizi gerçekleştirilememiştir. Üniversite araştırmacının araştırma izin talebine olumlu cevap vermiş ancak, görüşülecek Genel Sekreter Yardımcısı görüşmeyi kabul edip soruları talep etmesi ve soruların gönderilmesine rağmen, görüşme tarihinin belirlenmesi konusunda tüm çabalar sonuçsuz kalmış, kendisiyle bir daha iletişim kurulamamıştır. Doküman analizi

bulgusu ise üniversitenin etik algısının belirli bir düzeye kadar var olduğunu göstermektedir. Görüşme verisi elde edilemediği için karşılaştırma yapılamamaktadır.

4.3.2. İş Etiği Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Uygulamalar ile İlgili Bulguların Karşılaştırılması

İçerik analizi ve doküman analizi sonucunda ‘İş Etiği Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Uygulamalar’ kategorisi altında yer alan ‘Etik Kurul’ ve ‘Yönerge’ kodlarına ilişkin bulgular Tablo 9’da karşılaştırılmaktadır.

Tablo 9. İş Etiği Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Uygulamalar ile İlgili Bulgular

Üniversiteler	İçerik Analizi		Doküman Analizi	
	Etik Kurul	Yönerge	Etik Kurul	Yönerge
Ü-1	Var	Var	Var	Var
Ü-2	Var	Var	Var	Var
Ü-3	--	--	Var	Var
Ü-4	Var	Yok	Yok	Yok
Ü-5	Yok	Yok	Yok	Yok
Ü-6	Var	Var	Var	Var
Ü-7	--	--	Var	Var
Ü-8	Yok	Yok	Yok	Yok
Ü-9	--	--	Var	Var

‘Etik Kurul’ ve ‘Yönerge’ ile ilgili içerik analizi ve doküman analizi bulguları Ü-1, Ü-2, Ü-5, Ü-6 ve Ü-8 üniversitelerinde birbiri ile uyumaktadır. Ü-6 üniversitesinde katılımcı, etik kurul ve yönergenin bulunduğunu fakat yalnızca akademik etik alanında uygulama alanı bulunduğunu beyan etmiştir. Ü-4 üniversitesinde görüşmenin gerçekleştirildiği katılımcının etik kurulun var olduğu yönünde görüş bildirmesine karşılık, doküman analizi bulguları etik kurulun olmadığını göstermektedir. Bu durumda üniversitenin resmi beyanı ile görüşmecinin görüşü uyumamaktadır. İlgili kişinin etik algısı ile ilgili bulgunun da olumsuz yönde çıkması, üniversitenin etik kültürünün oluşturulması ve yayılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ü-7 ve Ü-9 üniversiteleri ile görüşme gerçekleştirilemediği için içerik analizi yapılamamıştır. Bu sebeple doküman analizi bulgularıyla karşılaştırılmamıştır.

4.3.3.İş Etiği İlke ve Kodları ile İlgili Bulguların Karşılaştırılması

İş Etiği İlke ve Kodları kategorisine ait içerik analizi ve doküman analizi bulguları Tablo 10’da karşılaştırılmaktadır.

Tablo 10. İş Etiği İlke ve Kodları ile İlgili Bulguların Karşılaştırılması

Üniversiteler	İçerik Analizi	Doküman Analizi
	İş Etiği İlke ve Kodları	İş Etiği İlke ve Kodları
Ü-1	Var	Var
Ü-2	Var	Var
Ü-3	--	Var
Ü-4	Var	Yok
Ü-5	Yok	Yok
Ü-6	Var	Var
Ü-7	--	Var
Ü-8	Yok	Yok
Ü-9	--	Var

‘İş Etiği İlke ve Kodları’ ile ilgili içerik analizi ve doküman analizi bulguları Ü-1, Ü-2, Ü-5, Ü-6 ve Ü-8 üniversitelerinde birbiri ile uyumaktadır. Ü-3 ve Ü-9 üniversiteleri ile görüşme gerçekleştirilemediği, Ü-7 üniversitesi ile yapılan görüşmeden elde edilen veriler, yukarıda açıklanan sebeplerle kullanılmadığı için içerik analizi yapılamamış, bu nedenle doküman analizi bulgularıyla karşılaştırılmamıştır.

BÖLÜM 5

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

İş ortamında etik kavramının özünün tam anlamıyla kavranamaması sebebiyle olumsuz ve anlamsız tepkiler sergilenebilmektedir. Örneğin, ‘etik değil’ sözü ‘ahlaksız’ olarak algılanabilmektedir. Bu durum etik kavramının tam olarak anlaşılmadığının bir göstergesidir. Bu nedenle de ‘etik’ kavramının gerçek manasında anlaşılabilmesine katkı sağlayacak çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Literatürde örgüt etiği üzerine yapılan çalışmalar mevcuttur. Fakat üniversitelerdeki örgüt etiği algısı üzerine yapılan bir çalışmaya ulaşılamadığından bu araştırmanın yapılmasına karar verilmiştir.

Bu araştırmanın amacı; Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğine üye üniversitelerin etik algıları ve bu alanda yapmış oldukları uygulamaları tespit etmektir. Araştırmanın evrenini ve örneklemini Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği’ne üye üniversiteler oluşturmaktadır. Araştırmanın veri setini, yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi ile elde edilen veriler ve üniversitelerin resmi web sitelerinde yayınladıkları yönergeler oluşturmaktadır. Daha derinlemesine bir araştırma yapabilmek için araştırmada iki yöntem kullanılması uygun görülmüştür. Görüşme verilerine içerik analizi, üniversitelerin resmi web sitelerinden elde edilen verilere de doküman analizi uygulanmıştır.

Analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda maddeler halinde özetlenmiştir:

Araştırma kapsamındaki üniversitelerde;

- Etik algısının tam olarak oturmadığı belirlenmiştir.
- Etik algısının oturmamış olması sebebiyle etik uygulamalarında eksiklik ve hatalara rastlanmıştır.
- Etik ilke ve kodlar, üniversitelerin kurumsal kültürlerine uygun, özgün bir şekilde hazırlanmamıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular, Türkiye genelindeki üniversitelerin yönergelerinden elde edilen bilgiler ile oluşturulan istatistiklerle karşılaştırıldığında, büyük farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.

Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğini esas aldığımız analiz bulgularımızda, belirli bir düzeye kadar etik algısı var olmakla birlikte iş etiği algısının tam manasıyla oluşturulmadığı görülmüştür. Bu alanda bir çalışma yapıldığına dair ilk kanıt olarak kabul ettiğimiz etik yönergelerine yönelik inceleme yapıldığında Türkiye genelinde toplam 180 üniversitenin %34.44'ünün, Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğine üye 9 üniversitenin ise 6'sının yönerge çıkardığı görülmüştür. Bununla birlikte, Türkiye genelinde %33.87, örneklemimizde 2 üniversitede, hükümlerinin Üniversitelerde uygulanmayacağını bir maddesinde açıkça belirtmesine rağmen 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun yönergelere dayanak gösterilmesi, konunun tam olarak anlaşılamadığı, konu hakkında bilgi ve araştırma düzeyinin yeterli seviyede olmadığı görüşümüzü desteklemektedir.

Hem bu araştırmanın örnekleminde hem de Türkiye genelini kapsayan istatistik çalışmasında yer alan üniversitelerde iş etiği algısının, gerçek ruhunu yansıtan pozitif değer yaratma çabasından ve gerçek amacı olan daha iyiye ve daha güzele ulaşma yolunda kılavuzluk etmekten çok uzak olduğu görülmüştür. Türkiye genelindeki üniversitelerin %25.81'i yönergelerinde yaptırıma yer verirken, örneklemimizde de 2 üniversite yer vermiş ancak hiçbir üniversitede pozitif ayrımcılığa rastlanmamıştır. Hatta bazı üniversitelerin yönergelerinde pozitif ayrımcılığı engelleyici hükümler tespit edilmiştir. Bir vakıf üniversitesinin yönergesinde yaptırımlara tıpkı bir disiplin yönetmeliğindeki yaptırımlar gibi yer

verilmesi, hatta etik ilkeleri ihlal etmekten dolayı 3 kez uyarı alıp 4. Kez etik ihlalinde bulunanların sözleşmesinin fesih edileceğinin hüküm altına alınması, etiğin pozitif değer yaratma anlamı bakımından algı düzeyini net bir şekilde sunmaktadır.

Türkiye’de bulunan tüm üniversiteler faaliyetleri yönünden aynı mevzuat hükümlerine tabi ve Yükseköğretim Kuruluna bağlı olmalarına rağmen farklı kurum kültürleri, misyon ve vizyonları mevcuttur. Bu durum, henüz pilot uygulama aşamasında olmakla birlikte, Bölgesel Kalkınma ve Misyon Farklılaşması projesi ile Yükseköğretim Kurulu tarafından da desteklenmektedir. Ancak her iki grupta yer alan üniversitelerin iş etiği yönergeleri incelendiğinde örgüt kültürü, misyon ve vizyonları değerlendirilmeden, kurumsal ihtiyaçlar göz önünde bulundurulmadan hazırlandığı, birbirlerinin benzerleri ve hatta aynıları olduğu görülmüştür. Etik ilke ve kodlarının da, tıpkı yönergeler gibi özgünlükten uzak, Yükseköğretim Kurul tarafından hazırlanarak üniversitelere gönderilen etik davranış ilkeleri, 5176 Sayılı Kanun ve bu kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmelikte yer alan ilkeler ile ya birebir aynı ya da alıntılanmış olduğu tespit edilmiştir. Yasalar ile suç tanımı ve yaptırımları belirlenen, din, dil, ırk, siyasi düşünce vb. ayrımcılık, cinsel taciz gibi bazı konuların yönergelerde etik ilke veya kod olarak yer bulmasına, ya da başlı başına bir etik yönerge şeklinde karşılaşılmasına mantıklı bir izah bulunamamıştır.

Etik uygulamaları ile ilgili olarak, araştırmamızın örnekleminde yer alan üniversitelerin hiçbirinde etik kurullarında idari personel, öğrenci veya dış paydaş gibi üyelere yer verilmediği görülürken yer verenlerin Türkiye genelindeki üniversitelerdeki oranı %38.71’dir. Etik kurullarında, akademik personel dışında, idari personel, öğrenci, sendika temsilcisi, üniversite kurucu ailesine mensup kişilerin de üye olarak yer aldıkları görülmüştür. Bununla birlikte bazı üniversitelerde üye olmamalarına rağmen gerekli görüldüğü durumlarda öğrenci konsey başkanı veya idari personel değerlendirme için kurula davet edilirken, akademik personelin etik ihlali görüşmelerinde, varsa etik kurulun idari personel üyesinin oturuma katılmasının ve oy kullanmasının yasaklandığı tespit edilmiştir. Bu durum üniversitelerde bilimsel veya akademik etik algısının daha baskın olduğu yönünde bir kanaat oluşturmuştur.

Bunların dışında, hem örnekleminiz hem de Türkiye genelinde yer alan üniversitelerin incelenen yönergelerinde çeşitli çelişkilerin de olduğu tespit edilmiştir. Bunların birkaçı aşağıda özetlenmiştir.

‘... Üniversitesi Etik Kurul Yönergesi’ ismi ile çıkarılmasına, akademik ve idari birim çalışanları ile üretilen hizmetten faydalanan bütün kişilerin genel ve akademik etik normlarla bağdaşmayan davranışları..., etiğe aykırı olduğu ileri sürülen diğer konulardaki şikayet başvurularının etik kurula yapılacağı belirtilmesine rağmen, bilimsel çalışmalarda etik kuruldan onay almak için yapılan başvurular ve etik kurulun görevlerinin sayıldığı madde incelendiğinde bilimsel araştırmalara yönelik bir yönerge mi yoksa iş etiği yönergesi mi olduğu konusunda kendi içinde çelişkiye düşen etik yönergelerine rastlanmıştır.

Birçok üniversitenin yönergelerinin çıkarılış amacında; akademik ve idari birim çalışanları, öğrenciler, iç ve dış paydaşlar, etkileşim içinde olunan herkes vb ifadeler yer verilmesine rağmen, etik kurul üyelerinin yalnızca akademik personel olması bir çelişki olarak görülmüştür. Bazı üniversitelerde ise, etik kurul üyelerinin sadece sayısı verilmiş, akademik ve/veya idari personel, öğrenci, sendika temsilcisi, STK temsilcisi vb. katılımcılar belirtilmemiştir.

Yönergesinde; “... Mevzuattaki tanımlarla yerel standart ve temayüllerle yetinmeyi reddeder...” ifadesi ile bir nevi taahhüt altına girmesine rağmen, yetinmeyip, standart ve temayüllerin üzerine koyacağı çalışma ve hizmetleri belirtmeyen üniversite tespit edilmiştir.

Bazı üniversitelerde yönerge kapsamına öğrenciler de katılmasına rağmen uygulamada, personelin etik davranış ilkelerine uymakla yükümlü oldukları, uymayanlara genel mevzuat hükümleri çerçevesinde işlem yapılacağı belirtilmiştir. Uygulamada yalnızca personelden bahsedilerek bir çelişki yaratılmıştır.

Maddelerinin üniversitelerde uygulanmayacağı hüküm altına alınan 5176 Sayılı Kanun ve bu kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmelikte yer alan sözleşmenin personel tarafından imzalanmasının zorunlu kılınması da bir başka çelişkidir. Ayrıca imzalanması zorunlu kılınan sözleşme incelendiğinde, bunun bir sözleşme değil,

kamu görevlisinin nasıl hizmet sunacağı, neleri yerine getireceğinin tarif edildiği tek taraflı bir ‘taahhütname’ olduğu görülmektedir. Hukukta, yerine getirilmediği takdirde bir yaptırımı olan taahhütler için ‘sözleşme’ yapılabildiği halde, burada ‘sözleşme’ adı altında alınan taahhütlerin yerine getirilmemesi durumunda ne tür bir yaptırımı olacağına dair herhangi bir hüküm bulunmadığından bu belgeye ‘sözleşme’ demek, doğruluğu ve hukuka uygunluğu açısından tartışılır. Bununla birlikte, kişinin çalışmaları esnasında tavır ve davranışlarına etik katkı vermeyecek, vicdani yönünü harekete geçirmeyecek böyle bir belgenin işlevsellik açısından gerekliliği de bir başka tartışma konusudur.

Yönergesinde Yükseköğretim Kurumları, Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğini de dayanak gösteren, Türkiye genelinde tek bir üniversiteye rastlanmıştır. Anılan bu yönetmelik 20.10.2017 tarihinde yürürlükten kaldırıldığı halde, 07.03.2018 tarihinde Üniversitenin resmi internet sitesine yapılan erişimde, yönergenin revize edilerek güncellenmediği tespit edilmiştir.

Tüm bu tespitler ışığında; üniversitelerde etiğin gerçek manası ile anlaşamadığı, bilimsel araştırma ve akademik etik algının daha güçlü olduğu, iş etiği alanında ise yapılması veya düzeltilmesi gereken çok şeyin olduğu değerlendirilmiştir. Bunların yanı sıra, yönergelerin değişen koşul ve ihtiyaçlar çerçevesinde belirli aralıklarla gözden geçirilip revize edilerek güncellenmedikleri görülmüştür. Üniversitelerin iş etiği çalışmalarının etik ruhan, kurum kültürü, misyon ve vizyon gibi değerlerden uzak oldukları tespit edilmiştir. Konusu bakımından, suç tanımı yapılan ve yaptırımları yasalarla belirlenen konulara yakın oldukları örnekler ile ortaya konulan, incelenen yönergeler içinde özgün etik yönerge, ilke veya kodlara rastlanmamıştır.

5.2.Öneriler

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayanılarak; etik algısının yeterli düzeyde olmadığı ve gerçek manası ile anlaşamadığı tespit edilmiştir. Etik algının oluşturulması, uygulamaların daha fazla yaygınlaştırılması ve gerçek işlevi ile hayatımızda yer alması için, alanında uzman kişilerce etik algısı üzerine eğitimlerin verilebileceği değerlendirilmiştir. Bunun ise nasıl yapılması gerektiğini Türkeri

(2015:9) çok güzel bir şekilde tarif etmektedir; “Etik insanın gündelik hayatında ve meslek hayatında olumsuzlukları gidermesinden öte, pozitif değer üretmesini gerektirir. Bundan dolayı ‘etik ihlaller’, ‘etik yanlışlar’ dediğimiz şeyleri yapmamak asıl hedefi oluşturmaz. Çünkü bu, negatif bir şeydir. Asıl olan, etik ile birlikte anılan yanlışların pozitiflerinin, onların altında yatan asıl değerlerin vurgulanmasıdır.” Bu, özellikle de yönergelerine yaptırımlar ekleyerek etiğe farklı anlam ve misyon yükleyen üniversiteler tarafından dikkate alınmalı, yönergeler, farklı bir yaklaşımla yeniden gözden geçirilmelidir.

Etik algısını etkileyen faktörlerin başında gelen örgüt kültürünün tüm üniversiteye yaygınlaştırılması ve benimsenmesinin sağlanmasında üst yönetime de büyük görevler düşmektedir. İlk olarak, çalışanlar için birer rol model olan yöneticilerin etik tutuma sahip olmaları, çalışanlar ve kurum için olumlu bir etki yaratarak etik iklimin oluşturulmasını kolaylaştıracaktır. Her karar ve davranışına etik ilkelerinin klavuzluk ettiği yöneticilerin aldıkları kararlar, yarattığı adil ve güven ortamı sayesinde daha hızlı kabul görecektir, kararlara gönüllü katılma, uygulamalara samimi emek katma artacaktır. Bu nedenlerle örgüt kültürü ile uyumlu kurum etik kültürünün oluşturulması ve içselleştirilmesi büyük önem taşımakta olup, bunun için gerekli tüm şartlar tesis edilmelidir.

Bilimsel ve akademik etik alanında oldukça yol kat eden üniversitelerin, üniversiteleri birer örgüt olarak kabul etmeleri ve iş etiği alanında da çalışmalar ortaya koymaları gerekmektedir. Türkiye’de bulunan üniversitelerin iş etiği alanını biraz ihmal ettikleri, bilimsel ve akademik etiğe verdikleri kadar önem vermedikleri, mesai harcamadıkları değerlendirilmektedir. Bu nedendir ki iş etiği alanında almaları gereken çok uzun bir yol vardır.

İş etiği alanında yapılacak çalışmalar yalnızca yasal zorunluluklar göz önünde bulundurularak yapılmamalıdır. Böyle yapıldığı takdirde çalışmalar, bugün olduğu gibi, ya yasaları veya diğer üniversitelerin çalışmalarını taklitten öteye gidemeyecektir. Her üniversite, örgüt kültürü, misyon ve vizyonları ile farklı olduğunun bilincine vararak, bu farklılıkları ortaya koyacak özgün çalışmalara imza atmalıdır.

Üniversitelerde hazırlanan etik yönergelerin, yürürlüğe konulmadan önce hukuk müşavirlikleri tarafından da incelenerek hukuki görüşleri alınmalıdır. Hukuk müşavirlikleri ise yönergeleri, yalnızca metin içeriklerinin hukuki yönden değerlendirmesini yapmak üzere değil, amaçtan kapsama, dayanaktan tanımlara, yürürlükten yürütmeye kadar tüm bölümleri incelemelidir. Böyle bir incelemenin, maddelerinin üniversitelerde uygulanmayacağını hüküm altına alan 5176 Sayılı Kanun gibi mevzuatların yönergelerde dayanak olarak kullanılmasının ve diğer başka hataların da önüne geçebileceği değerlendirilmektedir.

Üniversitelerde oluşturulan etik kurullarda, akademik-idari-işçi vd personel, öğrenci, iç ve/veya dış paydaş vb.'nin temsil edilmesi, etiğin ruhuna daha uygun olduğu gibi, daha fazla etik değer üretilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Etik kurulda temsil edilmek her bir bireyde, göz ardı edilmediği, ötekileştirilmediği, varlığının ve fikirlerinin üniversite için ayrı bir değer olduğu algısı yaratacaktır. Bunun da kişiler üzerinde yaratacağı olumlu etkiler ile üniversitelerin örgütsel kültürüne, kurumsal değer ve hizmet kalitelerine pozitif katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bir diğer pozitif katkının ise, etiğin amacını da içeren daha iyiye ve daha güzele ulaşma çabalarında yarışmak olduğu düşünülmektedir. 'İyilik gariptir', 'iyilik yap denize at', 'besle kargayı oysun gözünü' gibi insanı iyilik yapmaya teşvik etmek bir yana, onu bu yoldan alıkoyacak atasözleri ve deyimlerimiz olmasına rağmen, insanoğluna bahşedilmiş en büyük değerlerden biri olan vicdanın sesine iyilikte ve güzellikte yarışabilmek için daha fazla kulak verilmelidir. Yine bu yolda, iyilik yapmak özendirilmeli, güzel bir şeyler ortaya koymanın hazzı ve ruhu nasıl doyurduğu iyi anlatılmalıdır.

Araştırmalarımız sonucunda özgün etik yönerge, ilke ve kodlara rastlanmadığı elde edilen bulgular ile ortaya konulmuştu. Etik yönerge, ilke ve kodlarının, ağırlıklı olarak üniversitelerde kurulan etik kurul tarafından oluşturulduğu yine araştırmalarımız sonucunda belirlenmiştir. Bu alanda yapılacak çalışmalarda etik kurullarda farklı grupların temsil edilmesi bir adım iken, diğer bir adım ise, örgüt kültürünü oluşturan, üniversitelerin etkileşim içinde olduğu çalışan, öğrenci ve dış paydaşlar gibi grupların fikirlerine başvurulması olmalıdır. Bu uygulama

üniversitelerin sahip olacakları etik yönerge, ilke ve kodlarının özgünlüğünü garantileyecektir.

Yüksel (2010:36), bir çok temel etik değerın zamanla hukuki norma dönüştüklerini belirtmektedir. Hukuki norm haline gelen etik değerlerin artık birer etik değer olmadıkları, onların yalnızca hukuk kuralları olarak kabul edilmeleri gerektiği değerlendirilmektedir. Bu nedenle araştırmamıza konu olan yönergelerde yer alan etik ilke ve değerlerin yeniden incelenerek, hukuki norm haline gelenlerin yönergelerden çıkarılması gerektiği düşünülmektedir.

Araştırma bulgularımız ile ortaya konulan, yönergelerdeki hata ve çelişkilerin giderilmesi için, konu üzerinde daha fazla odaklanılması ve mesai harcanması gerekmektedir. Ayrıca belirli zaman periyotlarında, ihtiyaç halinde veya değişen şartlar oluştuğunda yönergeler, etik ilke ve kodlar yeniden gözden geçirilmeli, gerekiyorsa revize edilmelidir.

Alan literatüründe, üniversitelerde iş etiği üzerine çalışmaların daha fazla ve çeşitte yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Farklı örneklemlerde yapılacak araştırmaların, bulguların karşılaştırılması ve yeni öneriler sunulabilmesi açısından faydalı olacaktır.

Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği'ne üye üniversitelerin bir araya gelerek, etiğin ve etik kodun ne olduğu, gerekliliği, üniversitelere ne tür katkıları olabileceği, üniversitelerin örgütsel veya iş etiği algıları, bu konularda yapılan ya da yapılması planlanan çalışmaların, fikirler ve tecrübelerin paylaşıldığı çalıştayların düzenlenebileceği değerlendirilmektedir. Düzenlenecek bu çalıştayların Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğine üye üniversitelerin örgütsel/iş etiği algısını güçlendireceği gibi bu alanda özgün yönergelerin çıkarılması, etik kodların belirlenmesinde büyük katkı sağlayacaktır.

Günümüzde, yapılan eylemlerin ahlaki sonuçlarının olabileceğinin görmezden gelinmesi, ahlaki sorumluluğun üstlenilmemesi, sorumluluktan kaçmak için sonuca mazeret üretilmesi anlamına gelen ahlaki çözümlere sıkça rastlanılmaktadır. Gönüllülük ve vicdani yönü baskın olan etik, ahlaki çözümlere

veya diğer tüm sorunlara tek başına çare olamaz belki ama, etik tutum içerisinde bulunmak, olaylara, karşılaşılan durumlara farklı yaklaşımlar sergilememizi sağlayarak hayatımıza pozitif değerler katacak, onu kolaylaştıracak ve bizlere daha yaşanabilir bir dünya sunacaktır.



6. KAYNAKÇA

- Ahlak_a. (t.y.). *Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlük* içinde. Erişim adresi: http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ba8139875d5c6.23733033 (Erişim Tarihi: 15.06.2016).
- Ahlak_b. (t.y.). *Etimoloji Türkçe sözlük* içinde. Erişim adresi: <https://www.etimolojiturkce.com/kelime/ahlak> (Erişim Tarihi: 15.06.2016).
- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 121-137.
- Akoğlan-Kozak, M. ve Güçlü-Nergiz, H. (2012). Turizmde etik: kavramlar, ilkeler, standartlar. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aktaş, K. (2014). Etik-Ahlâk İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, s.24. (Erişim Tarihi; 26.02.2017)
- Alev, B. ve Genç, F.N. (2015). Türkiye’de Üniversite Etik Kurulları Üzerine Bir İnceleme. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. (31) 2015, 135-182.
- Alpınar, Z. (2011). *Etiğin Anlamı ve Anlamsızlığı (1. basım)*. Ankara: Efil Yayınevi.
- Altheide, D., Coyle, M., DeVriese, K. and Schneider, C. (2008). Emergent qualitative document analysis. In S.N. Hesse-Biber and P. Leavy (Eds.), *Handbook of Emergent Methods*, USA: The Guilford Press.
- Arap, K.S. (2010). Türkiye yeni üniversitelerine kavuşurken: Türkiye’de yeni üniversiteler ve kuruluş gerekçeleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 1-29
- Arda, B. (2003). Üniversitenin araştırma işlevi ve etik. *C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi* 25(4), 7-11.

- Arslan, M. (2012) *İş ve Meslek Ahlakı, Dünya ve Türkiye Örneği* (3. Baskı) Ankara: Siyasal Kitabevi
- Aydın, İ., Alkın-Şahin, S. ve Demirkasımoğlu, N. (2014). Üniversitelerde karşılaşılan etik dışı davranışlara ilişkin akademisyen görüşleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (43).
- Aydın, A. (2014) *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik* (6. Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Bal, H. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemi*. Isparta: Fakülte Kitabevi.
- Başpınar, N.Ö. ve Çakıroğlu, D. (2014) *Meslek Etiği* (3. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic.Ltd.Şti.
- Bayraktaroğlu, S. ve Yılmaz, S. E. (2012). İnsan kaynakları yönetiminde iş etiği uygulamaları ile örgütsel performans arasındaki ilişki: Fortune Türkiye en büyük 500 şirket örneği. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 117-148.
- Beauchamp, T. L. and Brenkert, G. G. (2010). *The Oxford Handbook of Business Ethics*. New York: Oxford University Press.
- Berg, B.L. (2001). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences* (4th Edition). MA, USA: Allyn & Bacon.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. A. (2007). Etik Kodlarının Yönetmel Karar Alma Sürecine Etkileri ve Bir Model Önerisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(2), 94-115.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. A. (2008). İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 145-158.
- Berkay, F. (2002). *Üniversite ve Etik, Küreselleşme ve Üniversite, Felsefe ve Bilim*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi (11-20).
- Bilgin, N. (2014) *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi: Teknikler ve Örnek Çalışmalar* (Genişletilmiş 3. Basım). Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Bodur, H. (2017). Etiğin alet çantasına bakmak: Ahlâk, etik ve ilintili temel kavramlar üzerine notlar. *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*, (7), 155-190.
- Bowen, G.A. (2009). Document Analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Method*, 9(2), 27-40.
- Brown, M.E., Treviño, L. K. and Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Bozkurt, Ö. (2016). Girişimcilik kültürü. (Editör: Prof. Dr. Kahraman Çatı). *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic.Ltd.Şti, 31-47.
- Bowman, J.S. (1983). Ethical issues for the public manager. In W. B. Eddy (Ed.) *Handbook Of Organization Management*. New York: Marcel Dekker, 69-104.
- Brenner, S. N. (1992). Ethics programs and their dimensions. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 391-399.
- Brinkmann, S. (2018) The interview. . In N.K. Denzin and Y.S. Lincoln (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th Edition). USA: SAGE, pp. 997-1038.
- Büte, M. (2011). Algılanan örgüt ikliminin etik olmayan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 25(2), 103-122.
- Carroll, A.B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.
- Carroll, A.B. (1991). The pyramid of social responsibility. *Business Horizons*, 34(4), 39-42.
- Cevizci, A. (2014). *Etik Ahlak Felsefesi* (2. Basım). İstanbul: Say Yayınları.
- Chippendale, P. (2001). On values, ethics, morals & principles. A values Inventory. https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33597043/On_Values_Ethics_Morals_and_Principles.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&E

xpires=1533261824&Signature=rQ83kzvMEMOjxG46vsUHRcxD15A%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DOn_Values_Ethics_Morals_and_Principles_B.pdf (Erişim tarihi: 16.03.2018).

Creswell, J.W. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşıma Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni* (3. Baskıdan Çeviri, 4.Basım) Ankara: Siyasal Kitabevi.

Ciulla, J.B. (2006). Ethics and effectiveness: The fabric of leadership, *World Ethics Form Conference Proceedings*, 57-72.

Çakırel, Y. (2009). Mesleki Etik Kapsamında Etik ve Etik Kodların Büro Çalışanlarının İş Doyumuna Etkisi. Yüksekisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çiftçi, M. (2010). Girişimci Üniversite ve Üçüncü Kuşak Üniversiteler. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 341-347.

Çiftçioğlu, B. Aydem, (2011). Örgüt kültürü ve etik (Editör: Prof.Dr.Zeyyat Sabuncuoğlu) *İşletme Etiği*. İstanbul: Beta Basım A.ř., 105-119.

De George, R. T. (2003). Ethics, academic freedom and academic tenure. *Journal of Academic Ethics*, 1(1), 11-25.

De Graaf, G. (2006). Discourse and descriptive business ethics. *Business Ethics: A European Review*, 13(3), 246-257.

Dedeoğlu, G. (2004). *Etik Düşünce ve Postmodernizm*. İstanbul: Telos Yayıncılık.

Dickson, M. W., Smith, D. B., Grojean, M. W. and Ehrhart, M. (2001). An organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values and the practices that reflect them. *The Leadership Quarterly*, 12(2), 197-217.

Donaldson, T. and Dunfee, T. W. (1994). Toward a unified conception of business ethics: Integrative social contracts theory. *Academy of Management Review*, 19(2), 252-284.

Doğan, B. (2012) *Örgüt Kültürü* İstanbul: Beta Basım A.ř.

- Eisenbeiss, S.A., Van Knippenberg, D. and Fahrbach, C.M. (2015). Doing well by doing good? Analyzing the relationship between CEO ethical leadership and firm performance. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 635-651.
- Erdem, A.R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 55-72.
- Erdilek Karabay, M. (2015). *İşletmelerde Etik ve Etik Liderlik Sigortacılık Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Eren, S.S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik ikliminin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama. *Zonguldak Karaelmas University Journal of Social Sciences*, 7(14), 109-128.
- Eren, E. (2012) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (13. Basım). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Eren, E. (2013) *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası* (9. Basım) İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Erickson, F. (2018). A history of qualitative inquiry in social and educational research¹. In N.K. Denzin and Y.S. Lincoln (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research*, 5th Edition. USA: SAGE, 87-141.
- Eroğluer, K. ve Yılmaz, Ö. (2015). Etik liderlik davranışlarının algılanan örgüt iklimi üzerine etkisine yönelik bir uygulama: İş yaşamında yalnızlık duygusunun aracılık etkisi. *Journal of Business Research-Turk*, 7(1), 280-308.
- Erwin, P.M. (2011). Corporate codes of conduct: The effects of code content and quality on ethical performance. *Journal of Business Ethics*, 99(4), 535-548.
- Eryılmaz, B. ve Biricikoğlu, H. (2011). Kamu yönetiminde hesap verebilirlik ve etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 19-45.
- Etzkowitz, H., Webster, A., Gebhardt, C. and Terra, B. R. C. (2000). The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. *Research policy*, 29(2), 313-330.

- Feldman, F. (2013). *Etik Nedir?*, 2. Baskı. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Filizöz, B. (2011). Etik ve Etiğe İlişkin Temel Kavramlar. (Editör: Prof.Dr.Zeyyat Sabuncuoğlu). İşletme Etiği. İstanbul: Beta Basım A.Ş., 1-38.
- Fritz, J. M. H., Arnett, R. C. and Conkel, M. (1999). Organizational ethical standards and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 289-299.
- Frankena, W. (2007). *Etik*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Garner, R.T. and Rosen, B. (1967). *Moral Philosophy: A Systematic Introduction to Normative Ethics and Meta-ethics*. New York: Macmillan.
- Goodpaster, K.E. (1991). Business Ethics and Stakeholder Analysis. *Business Ethics Quarterly*, 53-73.
- Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1). Erişim: <http://www.insanbilimleri.com> (Erişim Tarihi; 04.02.2016)
- Gül, H. ve İnce, M. (2014) Etik liderlik ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 127-150.
- Gül, H. ve Gökçe, H. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 377-389.
- Günel, İ. (2013). *50 Soruda Üniversite*. İstanbul: 7 Renk Basım Yayın ve Filmcilik Ltd.Şti.
- Gündoğan, A.O. (2011) *Felsefeye Giriş* (2. Basım). İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Holley, K. A. and Tierney, W. G. (2005). Sustaining change in universities: Continuities in case studies and concepts (review). *The Review of Higher Education*, 28(4), 634-636.
- Hosmer, L.T. (1994). Strategic planning as if ethics mattered. *Strategic Management Journal*, 15(S2), 17-34.

- Hsieh, H.F. and Shanon, S.E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288.
- Hunt, S.D., Wood, V.R. and L.B. Chonko, L.B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing, *Journal of Marketing*, 53 (3), 79-90.
- İnci, O. (2015). Bilimsel yayın etiği. *Türk Kütüphaneciliği*, 29 (2), 282-295.
- İstanbul Ticaret Odası. (2009). *İşletmelerde İş Etiği*. İstanbul.
- İştar, E. (2015). *İşletme Ortaklıklarının Sürdürülebilirliğinde İş Etiği*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- İyi, S. (2002). *Üniversite ve Etik, Küreselleşme ve Üniversite, Felsefe ve Bilim*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi (3-10).
- Jensen, H.S. (2010). *The organisation of the university, 1st Edition*. (Working Papers on University Reform No. 14). Denmark: EPOKE, Department of Education, Aarhus University.
http://edu.au.dk/fileadmin/www.dpu.dk/forskning/forskningsprogrammer/epoke/workingpapers/WP_14.pdf adresinden alınmıştır.
- Jin, K. G. and Drozdenko, R. G. (2010). Relationships among perceived organizational core values, corporate social responsibility, ethics, and organizational performance outcomes: An empirical study of information technology professionals. *Journal of Business Ethics*, 92(3), 341-359.
- Jones, G. R. (1983). Transaction costs, property rights, and organizational culture: An exchange perspective. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 454-467.
- Joyner, B. E. and Payne, D. (2002). Evolution and implementation: A study of values, business ethics and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 297-311.

- Jung, H.S., Namkung, Y. and Yoon, H. H. (2010). The effects of employees' business ethical value on person–organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 538-546.
- Kant, I. (1952) *The Critique of Judgment*, tr. by Jamer Creed Meredith, Oxford: Clarendon Press.
- Kesgin, A. (2009). Etik üstüne. *Dini Araştırmalar*, 12(35), 143-160.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Merkezi.
- Kim, W.G. and Brymer, R.A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026.
- Kuçuradi, İ. (2011). *Etik*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Kongar, E. (1982). *Kültür Üzerine*. İstanbul: Çağdaş Yayınları.
- Köseoğlu, M.A. (2007). *Etik Kodların Rekabet Stratejilerine Etkileri Ve Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Lonca (t.y). *Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlük* içinde. Erişim adresi: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ba7c6f5761ec0.89299131 (Erişim Tarihi: 08.05.2016).
- Mamic, İ. (2004). *Implementing Codes of Conduct: How Businesses Manage Social Performance in Global Supply Chains*. Switzerland: International Labour Office in Association with Greenleaf Publishing.
- Mayring, P. (2014). *Qualitative Content Analysis Theoretical Foundation, Basic Procedures and Software Solution*. Klagenfurt, Austria. Erişim: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-395173> (Erişim Tarihi: 26.05.2017).

- Mets, T. (2010). Entrepreneurial business model for classical research university. *Engineering Economics*, 21(1), 80-89.
- Mika, A. (2010). *Examination of the Need of Business Ethics and the Efficient Usage of Codes of Ethics for Good Corporate Governance*. Berlin, Germany: Bachelor + Master Publishing.
- Moral (t.y.). *Oxford Dictionary* içinde <https://en.oxforddictionaries.com/definition/moral> (Erişim Tarihi: 15.06.2016).
- Nemli Çalışkan, E. (2011). Etik ve etiğe ilişkin temel kavramlar. (Editör: Prof.Dr.Zeyyat Sabuncuoğlu) *İşletme Etiği*. İstanbul: Beta Basım A.Ş. , 85-103.
- Odabaşı, Y. (2006). Değişimin ve dönüşümün aracı olarak girişimci üniversite. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 87-104.
- O'Fallon, M.J. and Butterfield, K.D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996–2003. *Journal of Business Ethics*, 59(4), 375-413.
- Özdaşlı, K. ve Derya, S. (2011). *Yönetim ve Etik*. (Editör: Prof.Dr.Zeyyat Sabuncuoğlu) *İşletme Etiği*. İstanbul: Beta Basım A.Ş., 67-84.
- Özer, Y.E. (2011). Girişimci üniversite modeli ve Türkiye. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(2), 85-100.
- Özkul, O. (2013). *Kültür ve Küreselleşme* (2. Basım). İstanbul: Açılım Kitap, 23-30.
- Özlem, D. (2014). *Etik – Ahlak Felsefesi*. İstanbul: Notos Kitap Yayınevi.
- Öztürk-Başpınar, N. ve Çakıroğlu, D. (2014). *Meslek etiği* (3. Basım). Ankara: Nobel.
- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş* (1. Basım), Çev. V. Atayman ve G. Sezer, Ayrıntı Yayınları.
- Saylı, H. ve Uğurlu, Ö.Y. (2007). Kurumsal itibar ve yönetsel etik ilişkisinin analizine yönelik bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 75-96.

- Saylı, H., Ağca, V., Kızıldağ, D. ve Uğurlu, Ö.Y. (2009). Etik, Kurumsal İtibar ve Kurumsal Performans İlişkisini Belirlemeye Yönelik İlk 500 İşletme İçinde Yapılmış Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 172-180.
- Saylı, H. ve Kızıldağ, D. (2007) Yönetmel Etik Ve Yönetmel Etiğın Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 231-251.
- Schein, E.H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Sethi, S.P. (1975). Dimensions of corporate social performance: An analytic framework. *California Management Review*, 17, 58-64.
- Sher, G. (2012). *Ethics: Essential Readings in Moral Theory* (Ed. George Sher). New York: Routledge.
- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N. and Kim, M. S. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43-57.
- Solomon, R.C. and Flores, F. (2001). *Building Trust: In Business, Politics, Relationships, and Life*. New York: Oxford University Press.
- Sökmen, A. ve Tarakçioğlu, S. (2013). *Mesleki Etik: Etik, Yönetmel Etik, Sosyal Sorumluluk*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sökmen, A. (2003). *Yönetici Etik Davranış ve Eğitimin Sınır Birim İşğörenleri Tarafından Değerlendirilmesi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Ampirik Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sökmen, A. (2016). *Meslek Etiği, Örgütsel ve Yönetmel Etik Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Steinberg, S.S. and Austern, D.T. (1996). *Hükümet, Ahlak ve Yöneticiler*. (Çeviren: H. Özden). Ankara: TODAİ Yayını No: 264.

- Tak, B. (2011). *İşletmelerin sosyal sorumlulukları ve etik* (Editör: Zeyyat Sabuncuoğlu). İşletme Etiği, İstanbul: Beta, 39-53.
- Tekeli, İ. (2003). Dünya’da ve Türkiye’de üniversite üzerinde konuşmanın değişik yolları. *Toplum ve Bilim Dergisi*, 97, 123-143.
- Tepe-Küçüköğlü, M. (2012). Etik değerler ve etiğin kurumsallaşması. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 177-185.
- Tezcan, M. (1993). *Kültür ve Kişilik*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Timmons, M. (2002). *Moral Theory: An Introduction*, U.S.A: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Toplu, M. (2012). Bilim etiği: İnternetin bilim etiği üzerine etkileri. *Türk Kütüphaneciliği*, 26(4), 654-698.
- Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi*. İstanbul: TÜSİAD.
- Türkeri, M. (2014). *Etik Kuramları* (3. Basım). Kaş-Antalya: Lotus Yayınevi
- Türkeri, M. (2015). *Etik Değer Açısından Eğitim, Siyaset, Kamu, Çalışma Hayatı ve Bilim*. Kaş-Antalya: Lotus Yayınevi
- Uçak, N.Ö.ve Birinci, H.G. (2008). Bilimsel etik ve intihal. *Türk kütüphaneciliği*, 22(2), 187-204.
- Ülgen, H. ve Mirze, S.K. (2013) *İşletmelerde Stratejik Yönetim* (8. Basım). İstanbul: Beta Basım.
- Ünal, A. ve Çatı, K. (2016). Türkiye’deki üniversitelerin girişimcilik serüveni: Bir gömülü teori araştırması. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 11(1), 84-121.
- Ünal, M., Toprak, M. ve Başpınar, V. (2012). Bilim etiğine aykırı davranışlar ve yaptırımlar: Sosyal ve beşeri bilimler için bir çerçeve önerisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(3), 1-27.

- Üniversite. (t.y). *Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlük* içinde. Erişim adresi: http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.568c1bf01735d3.74437991 (Erişim Tarihi: 05.01.2016).
- Üniversite. (1994). AnaBritannica Ansiklopedisi içinde. Cilt 21. s: 470, 471.
- Valdez-Martinez, E., Turnbull, B., Garduno-Espinosa, J., and Porter, J.D.H. (2006). Descriptive ethics: A qualitative study of local research ethics committees in Mexico. *Developing World Bioethics*, 6(2), 95-105.
- Van Roojen, M. (2015). *Metaethics: A Contemporary Introduction*. New York: Routledge.
- Verschoor, C.C. (1998). A study of the link between a corporation's financial performance and its commitment to ethics. *Journal of Business Ethics*, 17(13), 1509-1516.
- Vesilind, P. A. (1988). Rules, ethics and morals in engineering education. *Engineering Education*, 78(5), 289-93.
- Vitell, S. J. and Hidalgo, E. R. (2006). The impact of corporate ethical values and enforcement of ethical codes on the perceived importance of ethics in business: A comparison of US and Spanish managers. *Journal of Business Ethics*, 64(1), 31-43.
- Walker, M. (2012). Universities and a human development ethics: A capabilities approach to curriculum. *European Journal of Education*, 47(3), 448-461.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K. and Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204-213.
- Wissema, J.G. (2009) *Üçüncü Kuşak Üniversitelere Doğru*. (Çeviri: Özyeğin Üniversitesi). İstanbul: Özyeğin Üniversitesi Yayınları.
- Woiceshyn, J. (2011). A model for ethical decision making in business: Reasoning, intuition, and rational moral principles. *Journal of business Ethics*, 104(3), 311-323.

- Yaman, E. (2008). Üniversiteler ve etik: Baskılar ya da psikolojik şiddet. *İş Ahlakı*, 1(1), 81-97.
- Yaran, .C.S. (2010). *Ahlak ve Etik*. İstanbul: Rağbet Yayınları
- Yıldırım, N. and Aşkun, O. B. (2012). Entrepreneurship intentions of public universities in turkey: Going beyond education and research? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*,58, 953-963.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (9. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yükseköğretim Kanunu (1981). T.C. Resmi Gazete, 17506, 6 Kasım 1981. Erişim: <http://www.yok.gov.tr/documents/10279/29816/2547+say%C4%B1%C4%B1%20Y%C3%BCksek%C3%B6%C4%9Fretim+Kanunu/> (Erişim Tarihi: 28.09.2016)
- YÖK, (2014). *Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri*. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın 22.10.2014 tarih ve 339-62074 sayılı yazısı. Erişim: <http://kurul.odu.edu.tr/files/akademik-etik-ilkeler.pdf> (Erişim Tarihi: 23.09.2016).
- Yüksel, C. (2010). *Devlette Etik 'Dünyada ve Türkiye'de Kamu Yönetiminde Etik, Yasal Altyapı ve Uluslararası Uygulamalar'* (1. Basım). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.

7. EKLER

7.1. Ek 1. Görüşme Formu

Araştırmanın amacı:

Türkiye’de yer alan üniversiteleri akademik işlevleri dışında birer örgüt olarak ele alıp; örgütsel etik (iş etiği) üzerine yoğunlaşmak; bu alanda yapılan/yapılmayan çalışmaları, örgütsel etik ilke ve kodları tespit etmek.

GİRİŞ

Merhaba, benim adım Berrin Gündoğdu. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi programı yüksek lisans öğrencisiyim. Aynı zamanda Düzce Üniversitesi idari kadrosunda Genel Sekreter Yardımcısı olarak görev yapmaktayım Sizden görüşme talep etmemin nedeni, yüksek lisans tez araştırmam için veri toplamak. Araştırmamızın amacı; Türkiye’de yer alan üniversiteleri akademik işlevleri dışında birer örgüt olarak ele alıp; örgütsel etik (iş etiği) üzerine yoğunlaşmak; bu alanda yapılan/yapılmayan çalışmaları, örgütsel etik ilke ve kodları tespit etmektir. Bu sebeple, Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği’ne bağlı üniversitelerin Genel Sekreterleri ile görüşmeler gerçekleştiriyorum. Araştırmamız sonucunda elde edilecek bulguların, üniversitelerin örgütsel etik uygulamalarına ve alan literatürüne katkıda bulunacağını ümit ediyorum. Bu sebeple sizinle yaklaşık bir saat sürecek bir görüşme gerçekleştireceğim.

- Görüşme sürecinde söyledikleriniz tamamen gizli tutulacaktır ve araştırmacılar dışında kimse görmeyecektir.

- Kimliğiniz araştırma raporuna yansıtılmayacak, verilecek kod isimler ile temsil edilecektir.
- Görüşme sırasında veri kaybını önlemek amacıyla, izniniz olursa ses kayıt cihazı kullanmak istiyorum.
- Görüşme sonrasında görüşmemiz word dosyasına aktarılacak ve onayınız için analizden önce size gönderilecektir.
- Görüşmeye başlamadan önce, söylediklerim ile ilgili belirlemek istediğiniz bir düşünce veya soru var mı?
- İzninizle görüşmeye başlamak istiyorum.

GÖRÜŞME SORULARI

1) Etik kelimesi sizin için ne ifade ediyor?

Alternatif soru: Etik kelimesi size neyi çağrıştırıyor?

Sonda soru: 1) Etik ve ahlak arasında bir ayrım olduğunu düşünüyor musunuz?

Sonda soru 2) Sizce etik yaptırım içerir mi?

2) Üniversiteleri “örgüt” başlığı altında nasıl değerlendiriyorsunuz?

Sonda soru 1) Üniversiteler yaşayan örgütsel yapılar mıdır? Üniversitelere neden “örgüttür” diyebiliriz? Veya neden diyemeyiz?

Sonda soru 2) Üniversiteler akademik çalışmaların yapıldığı örgütsel yapılanmalar mıdır?

3) Üniversite çatısı altında, idari birimlerin konumunu akademik birimlerle karşılaştırıldığında nasıl değerlendiriyorsunuz?

4) Üniversitenin işleyişinde “etik kuralları” nasıl değerlendiriyorsunuz?

Sonda soru 1) Etik, bir gereklilik midir?

Sonda soru 2) Etik, yasal bir zorunluluk mudur? Olmalı mıdır?

Sonda soru 3) Akademik birimlerin işleyişinde etiğin yerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Sonda soru 4) idari birimlerin işleyişinde etiğin yerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

5) Etik kuralların, üniversite bünyesinde (akademik, idari, eğitim, vs.) uygulanmasının etkileri nelerdir?

Sonda soru 1) Etik, işleyişte gerekli bir unsur mudur?

Sonda soru 2) Etik kuralların üniversite personeli tarafından benimsenmesi pozitif bir değer sağlar mı?

Sonda soru 3) Etik kuralların uygulanması ile ilgili bir örnek verebilir misiniz?

Sonda soru 4) Üniversitenizde uygulanan etik kurallar, sizi diğer üniversitelerden ayırdığını düşünüyor musunuz?

6) Üniversitenizde etik kuralların belirlenmesine yönelik hangi çalışmalar yürütülüyor?

Sonda soru 1) Resmi uygulamalar nelerdir?

Sonda soru 2) Eksiklikler nelerdir?

Sonda soru 3) Resmi olarak belirtilmeyen fakat uygulamada olan etik davranışlara örnek verebilir misiniz?

7) Üniversitenizde belirlenmiş olan etik kodlar hakkında bilgi verebilir misiniz?

Sonda soru 1) Üniversitenizde etik kodlar nasıl belirlenir?

Sonda soru 2) Üniversitenizde uygulanan etik kodların şekli nedir?

Sonda soru 3) Üniversitenizde uygulanan etik kodlar ile ilgili örnek verebilir misiniz?

8) Üniversitenizin değerlerinin etik kodların oluşturulması üzerinde ne gibi etkilerinin olduğunu düşünüyorsunuz?

9) Etik kodların üniversite personeli tarafından benimsenmesinin ve uygulanmasının gelecekte ne gibi etkileri olabilir?

10) Konuştuklarımız haricinde eklemek istediğiniz bir şey var mı?

