

## Üniversitelerin İş Etiği Algıları ve Uygulamaları: Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği Üzerine Bir Araştırma\*

Berrin Gündoğdu<sup>1</sup>  
Düzce Üniversitesi

Aslıhan Ünal<sup>2</sup>  
Düzce Üniversitesi

İzzet Kılınç<sup>3</sup>  
Düzce Üniversitesi

### Öz

Bu çalışmanın temel amacı; Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği'ne üye olan üniversiteleri akademik bir örgüt olmalarının dışında birer iş örgütü olarak ele alıp, iş etiği algılarını belirlemek üzerine yoğunlaşmak, bu alanda yapılan/yapılmayan çalışmaları tespit etmektir. Araştırmanın evrenini Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği'ne üye olan dokuz üniversite oluşturmaktadır. Evrenin ulaşılabilir olması sebebiyle, tam sayım yöntemi izlenerek dokuz üniversite de araştırmaya dâhil edilmiştir. Veri seti olarak, üniversitelerin genel sekreter/genel sekreter yardımcılığı 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', 'iş etiği konusunda yapılan çalışmalar ve uygulamalar', 'iş etiği ilke ve kodlar' olmak üzere üç kategori altında yorumlanmış ve karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak; evren dâhilindeki üniversitelerde etik algısının yeterli düzeyde olmadığı, iş etiği uygulamalarında eksiklik olduğu, etik ilke ve kodların üniversitelerin kurumsal kültürlerine uygun, özgün bir şekilde hazırlanmadığı belirlenmiştir.

### Anahtar Kelimeler

Üniversitelerde etik algısı • İş etiği • İçerik analizi • Doküman analizi • Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği

\* Bu çalışma Berrin Gündoğdu'nun Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalında Prof. Dr. İzzet Kılınç danışmanlığında yürüttüğü, Eylül, 2018 tarihinde tamamlanan "Üniversitelerin İş Etiği Algıları ve Uygulamaları: Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden geliştirilmiştir.

1 Düzce Üniversitesi, Rektörlük Binası, Konuralp Yerleşkesi, Konuralp 81620 Düzce. Eposta: berringundogdu@duzce.edu.tr

2 Yetkilendirilmiş yazar: Aslıhan Ünal, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Rektörlük Binası, Konuralp Yerleşkesi, Konuralp 81620 Düzce, Eposta: aslihanunal80@hotmail.com

3 Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Konuralp Yerleşkesi, Konuralp 81620 Düzce. Eposta: izzetkilinc@duzce.edu.tr

Atf: Gündoğdu, B., Ünal, A. ve Kılınç, İ. (2018). Üniversitelerin iş etiği algıları ve uygulamaları: Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği üzerine bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi* 11, 193–226. <http://dx.doi.org/10.12711/tjbe.2018.11.2.0028>

Günümüzde etik kelimesi çokça kullanılması ve yaygın bir şekilde uygulama alanına sahip olmasına rağmen tam olarak manası ve amacının anlaşılacağı gözlemlenmektedir. Etik en kısa tabiri ile ahlak felsefesidir. Etik, ahlak alanında yer alan iyi veya 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). 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 uygulayamadıkları 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, s. 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; Ünal, Toprak ve Başpınar, 2012; Walker, 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 (Yüksek Öğretim Kurumu [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 görmektediriz.

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 üretmekle 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.

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, Alkın-Şahin ve Demirkasımoğlu, 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. 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.

## **Etik Kavramı**

Etik, sosyal yaşamda da sıkça kullanılan ve genellikle ahlak kelimesi ile karıştırılan bir kavramdır. ‘Etik’ sözcüğünün etimolojik kökeni, Yunanca ‘ethos’ sözcüğüne dayanır. Ahlak kelimesinin Fransızca karşılığı olan ‘moral’ ise Latince ‘mos’ sözcüğünden gelmektedir. “Her iki sözcük de gelenek, görenek, alışkanlık anlamalarında kullanılmaktadır”. ‘Moral’ in Türkçe karşılığı olan ‘ahlak’ sözcüğü de “Arapça ‘hulk’ kökünden gelmekte, bu sözcük de yine gelenek, görenek, alışkanlık vb. anlamlarına gelmektedir. Etimolojik olarak bakıldığında ‘ethos’ (etik) ile ‘mos’ (moral-ahlak) arasında bir anlam farkı yoktur; ama sözcüklerin kullanım bağlamlarına bakıldığında, onların farklı şeyleri nitelemek için kullanıldığı” görülmektedir (Kesgin, 2009, s. 145).

Etik, en kısa tanımıyla “ahlak felsefesi” dir (Feldman, 2013; Özlem, 2014). 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,

s. 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, çözümlü 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, s. 13). Bununla ilişkili olarak, bazı filozoflar etiği, ahlakın felsefi düzlemde incelenmesi olarak değerlendirmişlerdir (Feldman, 2013, s. 11). 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, s. 10–11).

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

Ahlaki 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, s. 4–5). Kesgin (2009, s. 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”.

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, s. 21).

## İş Etiği

Literatürde etik genel olarak; bireysel etik, toplumsal etik ve iş etiği olmak üzere üç boyut altında yorumlanmaktadır (Gül ve Gökçe, 2008; Tepe-Küçüköğlü, 2012). Bireysel etik, bireyin ahlaki değerleri ve vicdanında oluşturduğu ahlaki standartları kapsar (Erdilek-Karabay, 2015, s. 18). Toplumsal etik, tarihi geçmiş, ekonomik, sosyal ve kültürel nitelikleri ile birlikte toplumun değer yargılarını içerir (Erdilek-Karabay, 2015, s. 38). Araştırmanın konusu olan iş etiği ise genel olarak; iş yerinde neyin doğru neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapma çabası olarak tanımlanabilir (Erdilek-Karabay, 2015, s. 21).

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, s. 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, s. 53).

Son yıllarda etik kavramının hayatın her alanında uygulama alanı bulması ve toplumun bu konularda daha fazla bilinçlenmesi, işletme ve organizasyonlardan daha fazla etik davranış talep edilmesine yol açmıştır. Etik uygulamaların organizasyonlara sağladığı avantajların keşfedilmesi ile çalışma hayatında “iş etiği” kendine yer bulmuştur.

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. (Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği [TÜSİAD], 2009, s. 36). 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, s. 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, s. 145).

Özellikle etik kodlar, işletmelerin etik bir duruş kazanabilmek için başvurdukları önemli amaçlardan bir tanesi olmuştur. İşletmeleri bu çabaya sevk eden en önem-

li faktör, etik işletmelerin uzun vadede başarılı olacakları yönündeki düşüncelerdir (Bayraktaroğlu ve Yılmaz, 2012, s. 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, s. 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; Eroğluer ve Yılmaz, 2015; Erwin, 2011; Saylı, Ağca, Kızıldağ ve Yaşar-Uğurlu, 2009; Verschoor, 1998).

İş etiği ile genel etik arasında farklılıklar ve ayrılıkları noktalar ile ilgili olarak Kuçuradi (2003, s. 7) günlük yaşamda ve iş hayatında karşılaşılan etik problemlerle bir filozofun ele aldığı etik problemlerin türce birbirinden farklı olduğuna dikkat çekerek önemli bir noktaya değinmiştir. Birinci durumda karşılaşılan problemler, gerçek ve bir defalık problemlerdir. Belirli durumlarda kişinin probleme bulunduğu 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, s. 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, s. 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 da 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, s. 253).

Beauchamp ve Brenkert de (2010) iş etiği alanının gelişiminde önemli katkısı olan iki bakış açısından söz etmiştir. Bu bakış açıları; Donaldson ve Dunfee'nin (1994) de belirttiği gibi, felsefi açıdan yaklaşan araştırmacılar ve iş etiğine iş dünyası bakışıyla yaklaşan araştırmacılardan 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 dâhili meseleler ve tüketici, devlet ve çevre 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, s. 3-4).

İş etiği, örgüt performansını artırma hususunda önemli bir role sahiptir. Etik; ahlak ilkelerini açıklığa kavuşturarak, gerçekte ne olduklarını keşfetmemizi bu sayede tutarsız ilkelerden arınmamızı sağlar (Feldman, 2013, s. 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 ölçüde etkileyerek çalışanları etik ilkelere uygun davranmaya iten bir etkiye sahiptir. Etik ilkelerin benimsenmesi hem örgütün hem de bireylerin ihtiyaçlarından kaynaklanan eylemler nedeniyle zor da kalmalarını engeller (Aydın, 2014, s. 185-187).

### **İş Etiği ve Örgütsel Davranış**

Örgütler; insanların ihtiyaçları karşılamak için, ortak bir amaç etrafında birleşerek bir araya geldikleri ve sahip oldukları maddi ve manevi kaynakları bu amacı gerçekleştirmek üzere paylaştıkları dinamik ve açık sosyal sistemlerdir (Karcıoğlu, 2001, s. 267). Karşılığında belli girdiler elde etmek için mal veya hizmet üretmek üzere kurulmuş olan örgütlerden, içinde buldukları çevreye zarar vermemeleri ve topluma zarar verecek eylem veya oluşumları da desteklememeleri beklenir (Aydın, 2014, s. 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, s. V).

Etiğin insan davranışlarını konu alan bir alan olması nedeniyle, iş etiğinin örgütsel davranış ile ilgili tüm konular ile yakın bir bağı olduğu söylenebilir. (Kırel, 2000, s. 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, Smith, Grojean ve Ehrhart, 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 karşılaması 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, s. 17), yönetimin karar alma sürecinde sadece ekonomik kaygıların değil, etik kaygıların da dâhil edilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Bu durum, çalışanların ve diğer paydaşların işletmeye olan güvenini arttıracak, bu güven artışı ise 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, s. 88–95). Tüm bunlar değerlendirildiğinde; etik ilkelere bağlı işletmelerin performansı üzerinde iş etiğinin, pozitif anlamda etki sağladığı görülmektedir.

### **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. Türkiye’de (Nisan 2018 itibarı ile) bulunan 180 (yüz seksen) adet devlet ve vakıf üniversitesinin yönergeleri, araştırmanın amacına yönelik olarak belirlenen ve belirlenme nedenleri aşağıda verilen kategoriler çerçevesinde incelenmiş olup verilerden elde edilen istatistiki bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

- 1- Yalnızca iş etiği alanında yönergesi olan üniversiteler: Araştırmanın amacının, üniversitelerin iş etiği alanında yaptıkları çalışmaları 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 görüşe kanıt sağlayacağı değerlendirilmiştir.

Tablo 1  
Türkiye'de Bulunan Üniversitelerin İş Etiği Yönergelerinin İncelenmesi Sonucu Elde Edilen Veriler

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

- 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 yaptırma yer veren üniversiteler: Üniversitelerin etiğin ruhunu, amacını, varlık sebebini doğru şekilde algılayıp algılamadıklarının bu kategori altında ölçülebileceği değerlendirilmiştir.
- 6- Etik kurulunda idari personel, öğrenci vd. yer veren üniversiteler: Üniversitelerin, üniversiteleri birer iş örgütü olarak görüp görmedikleri, iş etiğini doğru şekilde algılayıp algılamadıklarının bu kategori altında ölçülebileceği değerlendirilmiştir.

İncelenen toplam 180 üniversitenin 110 tanesi devlet, 70 tanesi vakıf üniversitesidir. Bu üniversitelerden iş etiği üzerine yönergesi olanlar bu istatistik çalışmasına dâhil 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 yaptırma 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 yaptırma 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 belirlenmiştir. 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 karşılaşmamış, yine birbirine çok benzer ya da tıpa tıp aynı ifadelerin yer aldığı görülmüştür.

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 olarak ya da adres göstererek yönergelerinde etik kod olarak yer vermişlerdir. Oysaki örgüt kültürü örgüte ayırt edici özellik kazandırarak onları farklı kılar (Bozkurt, 2016, s. 33). Bu bağlamda etik yönergeler ile içlerinde yer alan etik ilke ve kodlara bakıldığında, üniversitelerin örgütsel kültür ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak hazırlanmadığı görülmektedir. 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 rastlanmış olmasıdır. 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, imzalandıktan 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 incelemede, 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 dâhil 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 bulmadığı 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 hâlihazırdaki 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; yönergelerini; "... 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 raporör 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.

## Yöntem

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, "insanların günlük yaşantılarında ne yaptıkları ve eylemlerinin onlara ne ifade ettiğini keşfet-

meyi ve anlatı yoluyla açıklamayı amaçlar.” Nitel kelimesinin İngilizce karşılığı olan ‘quality’ Latince ‘qualitas’ sözcüğünden türemiştir ve varlıkların niteliklerine, özelliklerine öncelikli olarak odaklanmak anlamına gelir. (Erickson, 2018, s. 87).

Araştırmada üniversitelerin iş etiği algıları ve uygulamaları konularında derinlemesine bilgi elde etmek amacıyla Fenomenoloji (olgubilim) deseni izlenmiştir. Fenomenoloji “bize tümüyle yabancı olmayan aynı zamanda da tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan” çalışmalar için uygun bir araştırma desendir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 78) ve “bireylerin olayları, durumları nasıl algıladığını anlamaya çalışır.” (Bal, 2013, s. 27). Araştırmada üniversitelerin iş etiği algısı, idari birimin başında bulunan Genel Sekreter ve Genel Sekreterin görüşme verileri üzerinden incelenmiştir, sonrasında ise ilgili üniversitelerin etik yönergeleri incelenerek karşılaştırma yapılmıştır. Dolayısıyla, elde edilen iki varlıklı veri setine (görüşme verisi ve doküman verisi) nitel analiz yöntemlerinden içerik analizi ve doküman analizi uygulanmıştır. Kategorilerin oluşturulmasında tümden gelimci akıl yürütme yaklaşımı izlenmiş ve veri içerisinde aranacak kategoriler önceden belirlenmiştir.

## **Evren**

Bu araştırmanın evrenini Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği’ne üye dokuz üniversite oluşturmaktadır. Araştırmada tam sayım yöntemi izlenerek dokuz üniversite de araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmanın evrenini 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 Yardımcılarından görüşme talep edilmiştir.

## Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşme, beşeri ve sosyal bilimlerde anlam üretmek için kullanılan yöntemlerden en yaygın olanıdır. 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, s. 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, s. 149–150).

Araştırmanın desenine 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 on adet açık uçlu soru ve bu soruları destekleyen sonda sorulardan oluşmaktadır. Hazırlanan sorular, iş etiği alanında akademik çalışmaları bulunan ve fakültelerinde ilgili alanda dersler veren iki akademisyene gönderilerek görüşleri alınmıştır. Onlardan gelen öneriler değerlendirilerek, görüşme formuna son şekli verilmiştir. Hazırlanan görüşme formunun, araştırma sorularına uygunluğunun test edilmesi amacıyla Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği Üyesi olan bir üniversitenin Genel Sekreteri ile pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. 40 dakika süren görüşme sonucunda, hazırlanan soruların araştırmanın amacına uygun verilerin toplanması için uygun olduğuna karar verilerek soru formunda herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

## Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında, zaman ve maddi maliyetler ile mevsim koşulları göz önüne alınarak internet üzerinden online görüşme yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırmacılar tarafından hazırlanan soruların da eklendiği bir dilekçe ile etik kurul kararı ve Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği’ne üye üniversitelerden gerekli araştırma izni araştırmacıların görev yaptığı Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nden 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 iki üniversiteden geri dönüş alınmamıştır. Sonuç olarak ikisi yüz yüze, beşi online yöntemle olmak üzere yedi üniversite ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze yapılan görüşmelerden bir tanesi, kullanılabilir veri elde edilememesi sebebiyle iptal edilmiştir. Sonuç olarak, toplamda altı üniversiteden görüşme verisi elde edilmiştir. 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 alınmamıştır.

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

### **İçerik Analizi**

İçerik analizi yönteminin ana düşüncesi, dilsel materyal ve metinleri sistematik olarak analiz etmektir. Veri, belirli adımlar izlenerek derinlemesine incelenir (Bal, 2013). İçerik analizi, görüşme verilerinin analizinde en çok kullanılan yöntemdir (Berg, 2000). Bu çalışmada, 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. Analiz adımlarında yönlendirici içerik analizi (tümdengelimci kategori uygulaması) yaklaşımı benimsenmiştir. Yönlendirmeci (directive) kodlama analizinde kategoriler, bir teoriye veya alan literatürüne dayanılarak önceden oluşturulur (Hsieh ve Shannon, 2005, s. 1277) ve “tümünden gelimci kategori uygulaması” (Mayring, 2014) olarak da adlandırılır. Dolayısıyla, görüşme verileri önceden belirlenen temalar üzerinden araştırılmıştır ve bu temalar araştırma sorularını cevaplayabilecek şekilde 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 üç araştırma sorusu doğrultusunda veride üç ana kategori 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 sorulara verdikleri cevaplar ile literatürde bulunan etik kavramı tanımlamaları karşılaştırılmıştır ve katılımcıların etik algısı bu kategori altında yorumlanmıştır.
2. İkinci araştırma sorusunu temsilen ‘iş etiği konusunda yapılan çalışmalar ve uygulamalar’ teması: Bu kategori altında, evren dâhilindeki 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 kategori altında, evren dâhilindeki üniversitelerin iş etiği alanında ilke ve kodlar belirleyip belirlemedikleri, belirleyenlerin ise bu kodları nasıl belirledikleri ve kodların şekilleri incelenmiş ve yorumlanmıştır.

### **Doküman Analizi**

Dokümanlar, “araştırmacının müdahalesi olmadan kaydedilen metin ve imgelerden oluşur” (Bowen, 2009, s. 27). Doküman analizi araştırmada hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren materyallerin analizini kapsayan bir nitel araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). 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, Coyle, DeVriese ve Schneider, 2008). Doküman analizi; yüzeysel inceleme, derinlemesine okuma ve yorumlama aşamalarından oluşur (Bowen, 2009, s. 32).

Doküman incelemesi, tek başına bir araştırma yöntemi olarak kullanılabilirdiği gibi diğer nitel yöntemlerin kullanıldığı araştırmalarda ek bilgi kaynağı olarak da işe yarayabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 217). Analiz süreci; dokümanların içerdiği verinin bulunması, seçilmesi, anlamlandırılması ve sentezlenmesi aşamalarını içerir. Analiz sonucunda, veri içerik analizinden geçirilerek ana temalar, kategoriler ve vaka örnekleri olarak düzenlenir (Labuschagne, 2003’ten akt., Bowen, 2009, s. 28). Fenomenoloji deseni izlendiği bu araştırmada da görüşme yöntemi ile elde edilen veriler içerik analizi uygulanmış, elde edilen bulguları desteklemek amacıyla araştırmaya dâhil edilen üniversitelerin etik yönergeleri doküman analizine tabi tutulmuştur. İki analiz yönteminin birbirinden ayrıldığı nokta toplanan verinin yapısı ve elde edilmiş biçimidir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular karşılaştırılmıştır. Bu sebeple doküman analizinde kullanılan kategoriler, içerik analizinde kullanılan kategorilerle aynıdır. Verilerin toplanması süreci sonrasında izlenen süreçler iki analiz yönteminde de aynıdır. Sadece ‘İş Etiği Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Uygulamalar’ kate-

gorisine 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

### **Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği**

İçerik analizinin güvenilirliğinin sağlanabilmesi açısından, görüşme verileri farklı zamanlarda kodlanmış ve sonucunda ve aynı kategoriler altında aynı içerikler elde edilmiştir. 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, elde edilen görüşme verilerinin yorumlanmasına uygun bir yöntem izlemiştir. Kategorilerin önceden belirlenmesi, araştırmanın amacına ulaşılmasında 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 dâhil 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.

### **Bulgular**

Katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizine, üniversitelerin resmi web sitelerinden alınan veriler doküman analizine tabi tutulmuştur. Bu bölümde içerik analizi ve doküman analizi bulguları karşılaştırılarak yorumlanacaktır.

### **Etik Algısı Kategorisi Kapsamında Elde Edilen Bulgular**

‘Etik algısı’ kategorisi altında elde edilen içerik analizi ve doküman analizi bulguları Tablo 2’de karşılaştırılmıştır. İçerik analizi ile elde edilen bulgular, derecelendirilerek sunulmuştur. 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. Doküman analizi kapsamında; “etik algısı kodu” 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 Tablo 2’de 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 algısının eksik olduğu belirlenmiştir. 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 2  
*Etik Algısı Kategorisi Kapsamında Elde Edilen Bulgular*

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 2’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 karşılaştırılamamıştır.

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.

### İş Etiği Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Uygulamalar Kategorisi Kapsamında Elde Edilen Bulgular

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 3’te karşılaştırılmaktadır.

Tablo 3  
İş Etiği Konusunda Yapılan Çalışmalar Kategorisi 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 karşılaştırılamamıştır.

Karşılaştırılan bu iki alt kategori haricine içerik analizi kapsamında üniversite algısı, doküman analizi kapsamında etik kurul üyeleri olmak üzere iki kod da “iş etiği konusunda yapılan çalışmalar” kategorisi altında incelenmiştir. İçerik analizine dâhil edilen “üniversite algısı” kodu, doküman analizi kapsamında elde edilen verilerden çıkarılmayacağı için onun yerine “etik kurul üyeleri1 kodu eklenmiş ve incelenmiştir. Dolayısıyla, bu iki kod karşılaştırılmamış, analiz bulguları ayrı ayrı verilmiştir.

Üniversite algısı kodu, katılımcıların üniversite kurumunu, bir örgüt olarak görüp görmediklerini göstermektedir. Bu kodda 0 (sıfır) 1 (bir) ve 2 (iki) olmak üzere üç de-

recede 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. Üniversite algısı koduna ilişkin elde edilen içerik analizi bulguları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4  
*Üniversite Algısı Koduna İlişkin İçerik Analizi Bulguları*

Üniversiteler	Üniversite Algısı
Ü-1	2
Ü-2	2
Ü-3	--
Ü-4	2
Ü-5	2
Ü-6	2
Ü-7	--
Ü-8	2
Ü-9	--

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 oyuncularını 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.

Üniversitelerin etik kurulu üyelerinin sadece akademik üyelere mi yoksa idari birim çalışanları, öğrenciler, iç ve dış paydaşlar gibi etkileşim içinde olunan üyelere de yer verip vermediklerini incelemek amacıyla oluşturulan “etik kurul üyeleri” kodu ile ilgili bulgular ise Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5  
*Etik Kurul Üyeleri Koduna İlişkin Doküman Analizi Bulguları*

Üniversiteler	Etik Kurul Üyeleri
Ü-1	Akademik
Ü-2	Akademik
Ü-3	Akademik
Ü-4	Yok
Ü-5	Yok
Ü-6	Akademik
Ü-7	Net ayırım belirtilmemiş
Ü-8	Yok
Ü-9	Akademik

Tablo 6’da görüldüğü gibi, 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 İlke ve Kodları Kategorisi Kapsamında Elde Edilen Bulgular**

Bu kategori altında, üniversitelerin iş etiği ilke ve kodlarını belirleyip belirlemedikleri incelenmiştir. İş Etiği İlke ve Kodları kategorisine ait içerik analizi ve doküman analizi bulguları Tablo 6’da karşılaştırılmaktadır.

Tablo 6  
*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	Yok	Var
Ü-7	--	Var
Ü-8	Yok	Yok
Ü-9	--	Var

Tablo 6’da sunulan içerik analizi bulguları, üç üniversitenin iş etiği ilke ve kodlarını belirlediğini, üç üniversitenin ise belirlemediğini göstermektedir. Doküman analizi bulgularına göre ise altı üniversitenin iş etiği ilke ve kodları belirlediği, üç üniversitenin ise belirlemediği tespit edilmiştir.

‘İş Etiği İlke ve Kodları’ ile ilgili içerik analizi ve doküman analizi bulguları Ü-1, Ü-2, Ü-5 ve Ü-8 üniversitelerinde birbiri ile uyuşmaktadır. 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. Ü-4 ve Ü-6 üniversitelerinde ise bulgular uyuşmamaktadır. Ü-4 üniversitesinde görev yapmakta olan katılımcı iş etiği ilke ve kodların belirlendiğini belirtmesine rağmen, üniversitenin resmi sayfasından elde edilen bilgiler olmadığını göstermektedir. Ü-6 üniversitesinde ise katılımcı etik ilke kodların belirlenmediğini söylemesine rağmen, doküman analizi bulguları üniversitenin etik ilke ve kodları belirlediğini göstermektedir. Bu durum, çalışan ile üniversite arasında tutarsızlık olduğunu göstermektedir.

### Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın amacı; Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğine üye üniversitelerin etik algıları ve bu alanda yapmış oldukları uygulamaları tespit etmektir. Araştırmanın evrenini Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği’ ne üye üniversiteler oluşturmaktadır. Tam sayım yöntemi izlenerek birliğe üye olan 9 üniversite de araştırmaya dâhil edilmiştir. 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 istatistikler karşılaştırıldığında büyük farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.

Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğini esas alan analiz bulgularında, 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

edilen 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, evren dâhilinde 2 üniversitede, hükümlerinin Üniversitelerde uygulanmayacağı 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 anlaşılmadığı, konu hakkında bilgi ve araştırma düzeyinin yeterli seviyede olmadığı görüşümüzü desteklemektedir.

Hem bu araştırmanın evreninde 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, araştırma dâhilinde iki 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 Kurulu 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 karşılaşılmamasına mantıklı bir izah bulunamamıştır.

Etik uygulamaları ile ilgili olarak, araştırmanın evreninde 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 evren dâhilinde 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 şikâyet 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 yönergesinin 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, Sivil Toplum Kuruluşu (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 ‘taahhüt-name’ olduğu görülmektedir. Hukukta, yerine getirilmediği takdirde bir yaptırım olan taahhütler için ‘sözleşme’ yapılabildiği halde, burada ‘sözleşme’ adı altında alınan taahhütlerin yerine getirilmemesi durumunda ne tür bir yaptırım 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 algısının daha yüksek görüldüğü, 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 ruhtan, 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.

### Öneriler

Etik algının oluşturulması, uygulamaların daha fazla yaygınlaştırılması ve gerçek işlevi ile hayatımızda yer alması için, iş etiği alanında uzman kişilerce etik algısı üzerine eğitimlerin verilebileceği değerlendirilmiştir. Bunun ise nasıl yapılması gerektiğini Türkeri (2015, s. 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

tutumuna sahip olmaları, çalışanlar ve kurum için olumlu bir etki yaratarak etik iklimin oluşturulmasını kolaylaştıracaktır.

Bilimsel ve akademik etik konularına daha fazla ağırlık veren 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, 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 uygulanmayacağı 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 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 garipliktir’, ‘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.

Yüksel (2010, s. 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 evrenlerde yapılacak araştırmaların, bulguların karşılaştırılması ve yeni öneriler sunulabilmesi açısından faydalı olacaktır.

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.

## Extended Abstract

# Universities' Perceptions and Applications of Business Ethics: Research on the Black Sea Universities Network\*

Berrin Gündoğdu<sup>1</sup>  
Düzce University

Aslıhan Ünal<sup>2</sup>  
Düzce University

İzzet Kılınç<sup>3</sup>  
Düzce University

## Abstract

The main purpose of this research is to examine the business-ethics perceptions of universities belonging to the Black Sea Universities Network by considering them as organizations and to define the activities, principles, and codes they adopt or don't adopt in the field. The population of the research consists of nine universities registered in the network. Data from online interviews with seven of the universities' secretary-generals and assistant secretary-generals and documents provided from these universities' official web sites have been used as the dataset. The semi-structured interview method has been followed in collecting the interview data. The interview form consists of 10 open-ended questions and is supported by probing questions; the form has not been strictly adhered to during the interviews. The interview data have been analyzed using qualitative content analysis following a deductive approach. The predetermined categories of ethical perceptions, activities and practices of universities on business ethics, and the principles and codes of business ethics were searched in the data. As a result of content analysis, universities have been identified as having inadequate ethical perceptions, four universities to have organized ethical committees, and three universities to have issued directives on business ethics.

## Keywords

Perception of business ethics in universities • Business ethics • Content analysis • Document analysis • Black Sea Universities Network

\* This is an extended abstract of the paper entitled "Üniversitelerin İş Etiği Algıları ve Uygulamaları Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği Üzerine Bir Araştırma" published in *Turkish Journal of Business Ethics*.

**Manuscript received:** September 12, 2018 / **Accepted:** December 25, 2018 / **OnlineFirst:** December 30, 2018.

1 Düzce University, Konuralp Yerleşkesi, Konuralp, Düzce 81620 Turkey. Email: [berringundogdu@duzce.edu.tr](mailto:berringundogdu@duzce.edu.tr)

2 **Correspondence to:** Aslıhan Ünal, Department of Business Administration, Institute of Social Sciences, Düzce University, Konuralp Yerleşkesi, Konuralp, Düzce 81620 Turkey. Email: [aslihanunal80@hotmail.com](mailto:aslihanunal80@hotmail.com)

3 Management Information System, Faculty of Business, Düzce University, Konuralp Yerleşkesi, Konuralp, Düzce 81620 Turkey. Email: [izzetkilinc@duzce.edu.tr](mailto:izzetkilinc@duzce.edu.tr)

**To cite this article:** Gündoğdu, B., Ünal, A., & Kılınç, İ. (2018). Universities' perceptions and applications of business ethics: Research on the Black Sea Universities Network. *Turkish Journal of Business Ethics*, 11, 193–226.  
<http://dx.doi.org/10.12711/tjbe.2018.11.2.0028>

Ethics is commonly considered as a mere academic issue in universities in Turkey. Regulations and practices on academic ethics are more prevalent and established, and the academic literature also supports this belief. Research on ethical practices in universities is centered on academic ethics. This research has been conducted in order to fill this gap in the literature and to draw attention to the fact that universities are organizations that do not consist only of academic staff, and to emphasize the importance of business ethics as a holistic concept.

To support the content analysis findings, documents regarding directives on business ethics, ethical committees, and ethical codes of conduct have been downloaded from nine of these universities' official web sites and analyzed through document analysis. The same categories were searched in the data used in content analysis in order to compare the findings. As a result of the document analysis, the universities' ethical perceptions were identified as inadequate. Six universities have also been identified as having ethical codes of conduct, as having organized ethical committees (administrative member titles were not mentioned on the list), and as having issued directives on business ethics. In addition, some disagreements have been identified between the participants' statements and their university's official statements. For example, one participant stated an ethics committee had performed in the university, but no ethical committee statement was detected on the university's official documents. This kind of misunderstanding also indicates a conflict regarding ethical perceptions and organizational culture in universities.

Consequently, the findings from the research reveal universities to have an inadequate level of business-ethics perceptions; because ethical perceptions were not established adequately, mistakes and deficiencies have arisen, and ethical principles and codes have not been organized properly or uniquely for institutional culture.

### Kaynakça/References

- Arda, B. (2003). Üniversitelerin araştırma ahlakı ve etik. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 7–11.
- Ahlak (t.y.). *Güncel Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu. [http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ba8139875d5c6.23733033](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ba8139875d5c6.23733033) adresinden edinilmiştir.
- 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*, 2, 121–137.
- Akoğlan-Kozak, M. ve Güçlü-Nergiz, H. (2012). *Turizmde etik: Kavramlar, ilkeler, standartlar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alev, B. ve Genç, F. N. (2015). Türkiye'de üniversite etik kurulları üzerine bir inceleme. *Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, 135–182.
- Altheide, D., Coyle, M., DeVriese, K., & Schneider, C. (2008). Emergent qualitative document analysis. In S. Hesse-Biber & P. Leavy (Eds.), *Handbook of emergent methods* (pp. 127–154). New York, NY: The Guilford Press.

- Aydın, A. (2014) *Yöneltil, mesleki ve örgütsel etik* (6. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, İ., Alkın-Şahin, S. & Demirkasimoğlu, N. (2014). Üniversitelerde karşılaşılan etik dışı davranışlara ilişkin akademisyen görüşleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 43.
- Bal, H. (2013). *Nitel araştırma yöntemi*. Isparta: Fakülte Kitabevi.
- 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., & Brenkert, G. G. (2010). *The Oxford handbook of business ethics*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. A. (2007). Etik kodlarının yönetsel karar alma sürecine etkileri ve bir model önerisi. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(2), 94–115.
- Berg, B. L. (2001). *Qualitative research methods for the social sciences* (4th ed.). Massachusetts, MA: Allyn & Bacon.
- Bozkurt, Ö. (2016). Girişimcilik kültürü. K. Çatı (Ed.), *Girişimcilik ve inovasyon yönetimi* içinde. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Method*, 9(2), 27–40.
- Brinkmann, S. (2018). The interview. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed., pp. 997–1038). California, CA: SAGE.
- 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.
- Chippendale, P. (2001). On values, ethics, morals & principles. A values Inventory. Retrieved from [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33597043/On\\_Values\\_Ethics\\_Morals\\_and\\_Principles.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1533261824&Signature=rQ83kzvMEMOjxG46vsUHRcxD15A%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DOn\\_Values\\_Ethics\\_Morals\\_and\\_Principles\\_B.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33597043/On_Values_Ethics_Morals_and_Principles.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1533261824&Signature=rQ83kzvMEMOjxG46vsUHRcxD15A%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DOn_Values_Ethics_Morals_and_Principles_B.pdf)
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (3. Baskıdan Çeviri). (4. basım). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çakırel, Y. (2009). *Mesleki etik kapsamında etik ve etik kodların büro çalışanlarının iş doyumuna etkisi* (Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- De George, R. T. (2003). Ethics, academic freedom and academic tenure. *Journal of Academic Ethics*, 1(1), 11–25.
- Dickson, M. W., Smith, D. B., Grojean, M. W., & 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., & Dunfee, T. W. (1994). Toward a unified conception of business ethics: Integrative social contracts theory. *Academy of Management Review*, 19(2), 252–284.
- Erdilek-Karabay, M. (2015). *İşletmelerde etik ve etik liderlik sigortacılık sektöründe bir araştırma*. İstanbul: Beta Basım.

- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (13. basım). 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.
- 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, pp. 87-141). California, CA: SAGE.
- 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.
- Feldman, F. (2013). *Etik nedir?* (2. basım). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Filizöz, B. (2011). Etik ve etiğe ilişkin temel kavramlar. Z. Sabuncuoğlu (Ed.), *İşletme etiği* içinde (s. 1–38). İstanbul: Beta Basım.
- Goodpaster, K. E. (1991). Business ethics and stakeholder analysis. *Business Ethics Quarterly*, 1(1), 53–73.
- Gül, H. ve Gökçe, H. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 377–389.
- Gündoğan, A. O. (2011). *Felsefeye giriş* (2. basım). İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Hosmer, L.T. (1994). Strategic planning as if ethics mattered. *Strategic Management Journal*, 15(2), 17–34.
- Hsieh, H. F., & Shanon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288.
- İnci, O. (2015). Bilimsel yayın etiği. *Türk Kütüphaneciliği*, 29(2), 282–295.
- İştar, E. (2015). *İşletme ortaklıklarının sürdürülebilirliğinde iş etiği*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Jin, K. G., & 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.
- Joyner, B. E., & Payne, D. (2002). Evolution and implementation: A study of values, business ethics and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 297–311.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi. *Atatürk üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1-2), 265–283.
- 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.
- Kuçuradi, İ. (2011). *Etik*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Mayring, P. (2014). Qualitative content analysis theoretical foundation, basic procedures and software solution. Austria: Klagenfurt.
- Nemli-Çalışkan, E. (2011). Etik ve etiğe ilişkin temel kavramlar. Z. Sabuncuoğlu (Ed.), *İşletme etiği* içinde (s. 85–103). İstanbul: Beta Basım.
- Özlem, D. (2014). *Etik-ahlak felsefesi*. İstanbul: Notos Kitap Yayınevi.

- Saylı, H., Ağca, V., Kızıldağ, D. ve Yaşar-Uğurlu, Ö. (2009). Etik, kurumsal itibar ve kurumsal performans ilişkisini belirlemeye yönelik ilk 500 işletme içinde yapılmış bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171–180.
- Tepe-Küçükkoğlu, M. (2012). Etik değerler ve etiğin kurumsallaşması. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 177–185.
- Türkeri, M. (2015). *Etik değer açısından eğitim, siyaset, kamu, çalışma hayatı ve bilim*. Antalya: Lotus Yayınevi.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). [https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa\\_2018.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf) adresinden edinilmiştir.
- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi*. İstanbul: Yazar.
- 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.
- 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.
- 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), 289–293.
- Walker, M. (2012). Universities and a human development ethics: A capabilities approach to curriculum. *European Journal of Education*, 47(3), 448–461.
- 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, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüksek Öğretim Kurumu. (2014). *Yükseköğretim kurumları etik davranış ilkeleri*. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 22.10.2014 tarih ve 339-62074 sayılı yazısı.
- Yüksel, C. (2010). *Devlette etik ‘Dünyada ve Türkiye’de kamu yönetiminde etik, yasal altyapı ve uluslararası uygulamalar’*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.