

**T.C.**  
**KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**AKADEMİK ETİK DEĞERLERİN, İŞKOLİKLİK VE**  
**PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ İLE İLİŞKİSİNİN**  
**İNCELENMESİ**

**DOKTORA TEZİ**

**Hazırlayan**  
**Edib Ali PEHLİVANLI**

**Danışman**  
**Prof. Dr. Adnan AKIN**

**Ekim 2019**  
**KIRIKKALE**



**T.C.  
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**AKADEMİK ETİK DEĞERLERİN, İŞKOLİKLİK VE  
PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALI İLE İLİŞKİSİNİN  
İNCELENMESİ**

**DOKTORA TEZİ**

**Hazırlayan  
Edib Ali PEHLİVANLI**

**Danışman  
Prof. Dr. Adnan AKIN**

**Ekim 2019  
KIRIKKALE**

KABUL-ONAY

*Prof. Dr. Adnan AKIN* danışmanlığında *Edib Ali PEHLİVANLI* tarafından hazırlanan "Akademik Etik Değerlerin İşkoliklik ve Psikolojik Sözleşme İhlali İle İlişkisinin İncelenmesi" adlı bu çalışma jürimiz tarafından *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında Doktora tezi* olarak kabul edilmiştir.

24/10/2019



Prof. Dr. Muhsin HALİS (Başkan)



Prof. Dr. Adnan AKIN



Doç. Dr. Zehra Nuray NIŞANCI



Doç. Dr. İsmail GÖKDENİZ



Dr. Öğr. Üyesi İbrahim BOZACI

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../20..

Doç.Dr. Abdussamed YEŞİLDAĞ

Enstitü Müdürü

## KİŞİSEL KABUL SAYFASI

Doktora Tezi olarak sunduğum “**Akademik Etik Değerlerin İşkoliklik ve Psikolojik Sözleşme İhlali İle İlişkisinin İncelenmesi**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve faydalandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak faydalanılmış olduğunu beyan ederim.

24/10/2019

  
Edib Anı PEHLİVANLI

## ÖNSÖZ

Doktora tez araştırmasında, akademik etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali algısı ilişkisinin açıklanması amaçlanmıştır. Akademik personelin toplum nezdindeki saygınlığı, mesleğin prestiji ve üniversitelerin toplumun profesyonellerini yetiştiriyor olması nedeniyle, etik değerlerde düzelmenin akademiden başlaması gerektiği düşünüülerek, bu araştırma akademisyenler üzerinde uygulanmıştır.

Bu araştırmanın tasarımından sonuçlandırılmasına kadar tüm süreçlerde çok değerli bilgi, tecrübe ve fikirlerini esirgemeyen, sabırla çalışmama rehberlik eden anlayışlı tez danışmanım Prof. Dr. Adnan AKIN hocam başta olmak üzere, tez izleme komitesi üyeleri Doç Dr. İsmail GÖKDENİZ ve Dr. Öğr. Üyesi İbrahim BOZACI hocalarıma ayrıca değerli vakitlerini ayırarak çalışmama katkı sağlayan Prof. Dr. Muhsin HALİS ve Doç Dr. Zehra Nuray NİŞANCI hocalarıma teşekkür ederim.

Araştırmanın uygulanması sürecinde anketlerimi doldurarak destek veren isimlerini burada sayamayacağım Aksaray Üniversitesi akademik personeline, araştırma izni ve uygulanması sürecinde destek olan Prof. Dr. Engin DELİGÖZ hocama, tezimin tüm süreçlerinde maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen değerli arkadaşlarım Dr. Öğr. Üyesi Murat AYDIN ve Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KERSE'ye teşekkürlerimi sunarım.

Kendilerine ayırmam gereken zamandan alarak tez çalışmasını gerçekleştirdiğim bu sürede yanlarında yeterince bulunamadığım hanımına ve kıymetli çocuklarıma, duasını hep yanımda hissettiğim anneme, tüm arkadaş, dost ve akrabalarıma bu süreçte verdikleri destekler için teşekkürlerimi sunarım.

Merhum babam İshak PEHLİVANLI'nın anısına...

## ÖZET

PEHLİVANLI, Edib Ali, “*Akademik Etik Değerlerin İşkoliklik ve Psikolojik Sözleşme İhlali İle İlişkisinin İncelenmesi*”, Doktora Tezi, Kırıkkale, 2019.

Genel anlamda zarar vermekten kaçınma, vicdanlı ve adil davranış olarak tanımlanan etiğin, iş yaşamına yansması iş etiği, bilime yansması ise bilim etiğidir. Yükseköğretim kurumları olan üniversitelerde çalışan akademik personel açısından ise iş etiği ve bilim etiğinin bileşimi, akademik etik değerler ortaya çıkmaktadır. Günümüz rekabet ortamı, iletişim ve ulaşım imkânları, kültürümüzden gelen çalışmanın kutsallığı ile birleştiğinde, bireyleri çok çalışmaya yönlendirebilmektedir. Çalışmak ve etik değerler bir erdem olarak kabul edilirse, Aristoteles, kaliteli ve iyi bir yaşamın çeşitli erdemlerin dengelenmesi ile mümkün olabileceğini belirtmektedir. Çalışmak ve etik değerler arasında kalan günümüz bireylerinin, çalışmaya ve başarıya odaklanarak, etik değerleri ikinci planda bırakmaları olası görünmektedir. Akademik çevrelerde, son zamanlarda sıklıkla dile getirilen etik ihlallerin yanı sıra, bir diğer sorun akademik personelin kurumundan ve yöneticilerinden beklentileri ve bu beklentilerin karşılanmadığını düşündüklerinde ortaya çıkan küskünlükleridir. Psikolojik sözleşme olarak ifade edilebilecek bu beklentilerin karşılanmaması durumunda ortaya çıkan ihlal algısının, etik değerler ile ilişkisi, ihlalin önlenmesi için önemlidir.

Bu araştırmada, temel olarak *akademik etik değerlerin, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali* ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Literatürden faydalanılarak akademik etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali ölçekleri kullanılmış ve bir devlet üniversitesinde uygulanmıştır. Yüz yüze ve çevrimiçi ortamda toplam 389 anket verisi elde edilmiş, bunlardan 357’si değerlendirmeye alınmıştır. Yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizlerini müteakiben, araştırma modeli *Yapısal Eşitlik Modeli* ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, işkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin boyutlarını pozitif yönde yordadığı, işkolikliğin işe güdülenme boyutunun ise, akademik etik değerlerin boyutlarını negatif yönde yordadığı istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik boyutunun, psikolojik sözleşme ihlalinin negatif yönde yordadığı tespit edilmiş, ancak akademik etik değerlerin diğer boyutlarının psikolojik sözleşme ihlaline etkisi tespit edilememiştir. Akademik etik değerlerin işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali ile ilişkisi bu çalışma ile literatüre kazandırılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Akademik Etik Değerler, İşkoliklik, Psikolojik Sözleşme İhlali.

## ABSTRACT

PEHLIVANLI, Edib Ali, "*Investigation Of The Relationship Between Academical Ethical Values, Workaholism And Psychological Contract Breach*", Doctoral Dissertation, Kırıkkale, 2019.

Ethics, in general, considers avoidance of harm, conscientious and fair behavior. Reflection of ethics to business life is business ethics and reflection to science is science ethics. In terms of academic staff working in universities, the combination of business ethics and science ethics are academic ethical values. Today's competitive environment, communication and transportation facilities, coupled with the sacredness of work from our culture, can lead individuals to work hard. If work and ethical values are accepted as a virtue, Aristotle states that a qualified and good life can be possible by balancing various virtues. It seems likely that today's individuals, who are among working and ethical values, will leave ethical values in the forefront by focusing on work and success. Recently, ethical violations have been reported in academic circles. Another problem encountered in the academy is the expectations of the academic staff from the institution and its managers and the failure to meet these expectations. Failure to meet these expectations, which can be expressed as violation of psychological contract, and its relationship with ethical values, are important for preventing the violation.

In this study, it is aimed to determine the relationship between academic ethical values, workaholism and psychological contract violations. Using the literature, academic ethical values, workaholism and psychological contract violation scales were used and applied in a public state university. A total of 389 questionnaire data were obtained from face to face and online, 357 of which were evaluated. Following the reliability and validity analyzes, the research model was tested with the *Structural Equation Model*. As a result of the analyzes, it was found statistically that the dimension of workaholism work-enjoyment positively predicted the all dimensions of academic ethical values, while the drivenness dimension of workaholism predicted the dimensions of academic ethical values negatively. However, it was found that the dimension of academic ethical values towards the institution negatively predicted the violation of psychological contract, but the effects of other dimensions of academic ethical values on psychological contract violation could not be determined. The relationship between academic ethical values, workaholism and psychological contract violation has been contributed to the literature with this study.

**Keywords:** Academical Ethical Values, Workaholism, Psychological Contract Violation.

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Veri Toplama Aracında Kullanılan Ölçekler.....	65
Tablo 2. Cinsiyetlerine Göre Ana Kütle – Örneklem Karşılaştırması.....	70
Tablo 3. Birime Göre Ana Kütle – Örneklem Karşılaştırması.....	71
Tablo 4. Unvana Göre Ana Kütle – Örneklem Karşılaştırması.....	72
Tablo 5. Tecrübeye Göre Ana Kütle – Örneklem Karşılaştırması.....	73
Tablo 6. Normallik Testi.....	76
Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	78
Tablo 8. Akademik Etik Değerlerin Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılıkları Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	79
Tablo 9. İşkolikliğin Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılıkları Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	80
Tablo 10. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılıkları Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	80
Tablo 11. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	81
Tablo 12. Akademik Etik Değerlerin Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılıkları Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	82
Tablo 13. İşkolikliğin Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılıkları Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	82
Tablo 14. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılıkları Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	83
Tablo 15. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	84
Tablo 16. Akademik Etik Değerlerin Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	85
Tablo 17. Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler Ortalamaları Varyansların Homojenliği Testi.....	86
Tablo 18. Çalışılan Kuruma Yönelik Değerlerin Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları.....	86
Tablo 19. İşkolikliğin Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	87
Tablo 20. İşe Güdülenme Ortalamaları Varyansların Homojenliği Testi.....	88

Tablo 21. İşe Güdülenmenin Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları .....	88
Tablo 22. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	89
Tablo 23. Katılımcıların Deneyim Gruplarına Göre Dağılımı.....	90
Tablo 24. Akademik Etik Değerlerin Deneyim Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	90
Tablo 25. İşkolikliğin Deneyim Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....	92
Tablo 26. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Deneyim Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	93
Tablo 27. Katılımcıların Unvana Göre Dağılımı .....	94
Tablo 28. Akademik Etik Değerlerin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	95
Tablo 29. Akademik Etik Değerler Ortalamaları Varyansların Homojenliği Testi... 96	
Tablo 30. Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerlerin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Tamhane T2 Testi Sonuçları.....	97
Tablo 31. Çalışılan Kuruma Yönelik Değerlerin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları .....	99
Tablo 32. Öğretim Sürecine Yönelik Değerlerin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Tamhane T2 Testi Sonuçları.....	101
Tablo 33. İşkolikliğin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....	103
Tablo 34. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	104
Tablo 35. Psikolojik Sözleşme İhlali Ortalamaları Varyansların Homojenliği Testi .....	104
Tablo 36. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları .....	105
Tablo 37. Katılımcıların alıştıkları Birimlere Göre Dağılımı.....	107
Tablo 38. Akademik Etik Değerlerin Birim Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	108
Tablo 39. Akademik Etik Değerler Ortalamaları Varyansların Homojenliği Testi. 109	

Tablo 40. Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerlerin Birim Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları .....	110
Tablo 41. Çalışılan Kuruma Yönelik Değerlerin Birim Gruplarına Göre Farklılıkları Tamhane T2 Testi Sonuçları .....	111
Tablo 42. İşkolikliğin Birim Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....	112
Tablo 43. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Birim Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları .....	112
Tablo 44. Psikolojik Sözleşme İhlali Ortalamaları Varyansların Homojenliği Testi .....	113
Tablo 45. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları .....	114
Tablo 46. Akademik Etik Değerler Ölçeği KMO ve Bartlett Analizi .....	116
Tablo 47. Akademik Etik Değerler Ölçeği Dönüştürülmüş Faktör Matrisi .....	116
Tablo 48. Akademik Etik Değerler Ölçeği Madde Güvenilirlik İstatistikleri .....	118
Tablo 49. Akademik Etik Değerler Ölçeği Güvenilirlik Analizi .....	119
Tablo 50. Akademik Etik Değerler Ölçeği Madde Basıklık ve Çarpıklık Değerleri .....	120
Tablo 51. Akademik Etik Değerler Ölçeği Standardize Regresyon Ağırlıkları .....	121
Tablo 52. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndeksleri .....	124
Tablo 53. Akademik Etik Değerler Ölçeği Uyum İndeksleri .....	125
Tablo 54. İşkoliklik Ölçeği KMO ve Bartlett Analizi .....	126
Tablo 55. İşkoliklik Ölçeği Dönüştürülmüş Faktör Matrisi .....	126
Tablo 56. İşkoliklik Ölçeği Madde Güvenilirlik İstatistikleri .....	128
Tablo 57. İşkoliklik Ölçeği Güvenilirlik Analizi .....	128
Tablo 58. İşkoliklik Ölçeği Madde Normallik Değerleri .....	129
Tablo 59. İşkoliklik Ölçeği Standardize Regresyon Ağırlıkları .....	130
Tablo 60. İşkoliklik Ölçeği Uyum İndeksleri .....	132
Tablo 61. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği KMO ve Bartlett Analizi .....	133
Tablo 62. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği Faktör Analizi Bileşen Matrisi .....	133
Tablo 63. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Madde Güvenilirlik İstatistikleri .....	134
Tablo 64. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Güvenilirlik Analizi .....	135
Tablo 65. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Madde Normallik Değerleri .....	136
Tablo 66. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Standardize Regresyon Ağırlıkları .....	136
Tablo 67. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Uyum İndeksleri .....	137

Tablo 68. Değişkenler Arası İlişkiler (Spearman Korelasyon Tekniği) .....	138
Tablo 69. Araştırma Modeli Uyum İndeksleri.....	143
Tablo 70. Gizil Değişkenler Arası İlişkiler .....	145
Tablo 71. Gizil Değişkenler Arası Aracılık Etkisi Güven Aralıkları.....	149
Tablo 72. Gizil Değişkenler Arası Etki Dağılımı.....	151
Tablo 73 Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Araştırma Bulguları (Doğrudan Etkiler). 158	
Tablo 74 Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Araştırma Bulguları (Dolaylı Etkiler).....	161

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Araştırmanın Kavramsal Modeli.....	7
Şekil 2 İşlevsel Araştırma Süreci .....	63
Şekil 3 Cinsiyete Göre Dağılım (%) .....	70
Şekil 4 Birime Göre Dağılım (%) .....	71
Şekil 5 Unvana Göre Dağılım (%).....	72
Şekil 6 Tecrübeye Göre Dağılım (%).....	73
Şekil 7 Akademik Etik Değerler Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	123
Şekil 8 İşkoliklik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	131
Şekil 9 Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	137
Şekil 10 Önerilen Yapısal Eşitlik Modeli .....	142
Şekil 11 Önerilen Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Bulguları.....	144

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	viii
İÇİNDEKİLER .....	ix

<b>BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. PROBLEMİN TANIMLANMASI VE ARAŞTIRMA SORULARI.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HEDEFİ.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3. KAVRAMSAL MODEL .....</b>	<b>6</b>
<b>1.4. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ.....</b>	<b>7</b>
<b>1.5. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....</b>	<b>13</b>
<b>1.6. ARAŞTIRMA PLANI.....</b>	<b>14</b>

## İKİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR

<b>TARAMASI.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1. ETİK DEĞERLER İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....</b>	<b>16</b>
2.1.1. Etik Kavramı .....	16
2.1.2. Etik Yaklaşımlar Çerçevesinde Etiğin Konusu.....	18
2.1.3. Ahlak Kavramı .....	19
2.1.4. Etik - Ahlak Kavramı İlişkisi .....	21
2.1.5. Değer Kavramı ve Etik Değer .....	22
2.1.6. Bilim Kavramı ve Bilim Etiği .....	24
2.1.7. Akademik Etik ve Akademik Etik Değerler .....	28
<b>2.2. İŞKOLİKLİK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....</b>	<b>36</b>
2.2.1. İşkoliklik Kavramı .....	36
2.2.2. İşkolikliğin Sebepleri .....	41
2.2.2.1. Kişisel Faktörler .....	41
2.2.2.2. Çevresel Faktörler .....	44
2.2.2.3. Değerler Faktörü .....	45
2.2.3. İşkolikliğin Sonuçları .....	46
<b>2.3. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALI İLE İLGİLİ TEMEL</b>	
<b>KAVRAMLAR.....</b>	<b>49</b>

2.3.1.	Psikolojik Sözleşme Kavramı .....	49
2.3.1.1.	Psikolojik Sözleşme Kavramının Ortaya Çıkışı.....	49
2.3.1.2.	Psikolojik Sözleşme Kavramının Gelişimi .....	52
2.3.1.3.	Psikolojik Sözleşme, Etik Değerler ve Kişisel Değerler.....	54
2.3.2.	Psikolojik Sözleşme İhlali.....	55
2.3.2.1.	Psikolojik Sözleşme İhlalinin Tanımı .....	55
2.3.2.2.	Psikolojik Sözleşme İhlalinin Sebepleri.....	56
2.3.2.3.	Psikolojik Sözleşme İhlalinin Sonuçları .....	58
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ.....</b>		<b>62</b>
<b>3.1.</b>	<b>ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....</b>	<b>62</b>
<b>3.2.</b>	<b>VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ.....</b>	<b>64</b>
<b>3.3.</b>	<b>VERİ TOPLAMA ARACI .....</b>	<b>64</b>
3.3.1.	Akademik Etik Değerler Ölçeği.....	65
3.3.2.	İşkoliklik Ölçeği.....	66
3.3.3.	Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği .....	66
<b>3.4.</b>	<b>ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI.....</b>	<b>66</b>
<b>3.5.</b>	<b>ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEM.....</b>	<b>67</b>
3.5.1.	Toplanan Verilerin Ana Kütleyle Temsil Yeteneği .....	69
3.5.2.	Örneklem Seçim Kriteri .....	69
<b>3.6.</b>	<b>TEST İSTATİSTİKLERİNİN BELİRLENMESİ .....</b>	<b>74</b>
<b>3.7.</b>	<b>VERİLERİN DAĞILIMI VE NORMALLİK TESTİ .....</b>	<b>76</b>
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM ANALİZ VE BULGULAR.....</b>		<b>78</b>
<b>4.1.</b>	<b>KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN İSTATİSTİKİ BULGULAR .....</b>	<b>78</b>
4.1.1.	Cinsiyet Değişkenine İlişkin Demografik Bilgiler ve Farklılıklar .....	78
4.1.2.	Medeni Durum Değişkenine İlişkin Demografik Bilgiler ve Farklılıklar.....	81
4.1.3.	Yaş Grupları Değişkenine İlişkin Demografik Bilgiler ve Farklılıklar .	83
4.1.4.	Deneyim Değişkenine İlişkin Demografik Bilgiler ve Farklılıklar.....	89
4.1.5.	Unvan Değişkenine İlişkin Demografik Bilgiler ve Farklılıklar.....	93
4.1.6.	Çalışılan Birim Değişkenine İlişkin Demografik Bilgiler ve Farklılıklar.....	107

<b>4.2.</b>	<b>AKADEMİK ETİK DEĞERLER ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR</b>	
	<b>114</b>	
4.2.1.	Akademik Etik Değerler Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi.....	115
4.2.2.	Akademik Etik Değerler Ölçeği Güvenilirlik Analizi .....	118
4.2.3.	Akademik Etik Değerler Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	120
<b>4.3.</b>	<b>İŞKOLİKLİK ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR .....</b>	<b>125</b>
4.3.1.	İşkoliklik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi.....	125
4.3.2.	İşkoliklik Ölçeği Güvenilirlik Analizi .....	127
4.3.3.	İşkoliklik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	129
<b>4.4.</b>	<b>PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN</b>	
	<b>BULGULAR.....</b>	<b>132</b>
4.4.1.	Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi .....	132
4.4.2.	Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	134
4.4.3.	Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	135
<b>4.5.</b>	<b>DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLERE İLİŞKİN BULGULAR .....</b>	<b>138</b>
<b>4.6.</b>	<b>YAPISAL EŞİTLİK MODELİNE İLİŞKİN BULGULAR .....</b>	<b>140</b>
4.6.1.	Yapısal Eşitlik Modellemesi .....	140
4.6.2.	Yapısal Eşitlik Model Önerisi.....	141
4.6.3.	Yapısal Eşitlik Modelinin Test Edilmesi, Analiz ve Bulgular.....	143
4.6.4.	Yapısal Eşitlik Modeli İle Dolaylı İlişkilerin Test Edilmesi.....	148
<b>BEŞİNCİ</b>	<b>BÖLÜM SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER .....</b>	<b>153</b>
<b>5.1.</b>	<b>SONUÇ.....</b>	<b>153</b>
<b>5.2.</b>	<b>BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ .....</b>	<b>162</b>
<b>5.3.</b>	<b>ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....</b>	<b>169</b>
<b>5.4.</b>	<b>ÖNERİLER .....</b>	<b>169</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>		<b>172</b>
<b>EKLER.....</b>		<b>188</b>
<b>EK 1 Anket Formu.....</b>		<b>188</b>
<b>EK 2 Ölçek Kullanım İzni Akademik Etik Değerler Ölçeği .....</b>		<b>195</b>
<b>EK 3 Ölçek Kullanım İzni İşkoliklik.....</b>		<b>196</b>
<b>EK 4 Ölçek Kullanım İzni Psikolojik Sözleşme İhlali .....</b>		<b>197</b>

<b>EK 5 Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Uygunluk Yazısı</b>	
.....	<b>198</b>
<b>EK 6 Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu 13.12.2018 Tarihli</b>	
<b>2018/257 Sayılı Kararı .....</b>	<b>199</b>
<b>EK 7 TEMA Vakfı 20 Adet Fidan Bağışı Sertifikası .....</b>	<b>200</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>201</b>

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

Ünlü antikçağ filozofu Aristoteles, iyi, güzel ve kaliteli bir yaşam çeşitli *erdemlerin dengelenmesi* ile elde edilebileceğini belirtmektedir (Aristoteles'ten aktaran Satıcı 2013:37). Günümüz toplumlarında, başarıya verilen değer ve önem arttıkça, başarı çitası giderek yükselmektedir. Mükemmeliyetçiliğe doğru giden bu başarılı olma eğilimi, Aristo'nun bahsettiği erdemlerin dengelenesi olgusunu daha geri plana itmektedir. Erdemli bireyin çalışması sonucu elde edilecek başarı, toplumsal refahın yükseltilmesine olumlu katkı yapacaktır. Ancak yıkıcı rekabete varan bir çalışma ve başarılı olma düzeni, Aristo'nun bahsettiği erdemlerin dengesini bozacaktır ve buna bağlı olarak da toplumsal refahı azaltacaktır. Dolayısıyla aslolan, yapıcı rekabete dayanan bir çalışma ve başarı düzeni olmasıdır. Bu bağlamda, bireyler, çalışmak, başarmak ve bu gayretlerinin karşılığı olarak ekonomik ve sosyal getiriler elde etmek isterler. Buna kültürümüzdeki *çalışmanın kutsallığı* anlayışı da eklendiğinde, bazı bireyler, daha çok başarı için daha fazla çalışmayı bir tutku haline getirebilmektedir. İşkoliklik olarak da tanımlanan bu tutku, bireyin işini sevmesi ile sınırlı kaldığı sürece olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Ancak, bireyin işini sevmenin ötesine geçerek (Machlowitz 1978:17), sürekli işi düşünme veya işte olmadığı zamanlarda kendisini suçlu hissetme gibi, *işe güdülenme* olarak da tanımlanan, saplantılı davranışlara (Burke 1999a:225) dönüşürse bireyin yaşamında sorunlar kendini göstermeye başlayacaktır.

Diğer yandan, işkolikliğin çalışma etiği ile olan ilişkisinin incelenmiş olduğu literatürde, işini yaşamın her safhasının önünde tutan bireylerde, saplantılı davranışların oluştuğu ve bu durumun çalışma etiğine zarar verdiği belirtilmektedir (Porter 2004:431).

Bilindiği gibi, üniversiteler, bilimsel araştırmalar ile bilgi üreten, eğitim-öğretim faaliyetleri veya bilimsel yayınlar ile ürettikleri bilgiyi yayan, topluma yararlı olacak bireyler yetiştiren saygın kurumlardır. Akademisyenlerin davranışları, öğrencilerin değerlerinin oluşmasında etkili olabilmektedir (Swazey vd. 1993). Dolayısıyla, akademisyenler ve bir meslek olarak akademisyenlik, toplum nezdinde saygı görmektedir. Ancak, üniversitelerde bu saygınlığı zedeleyen veya bozan, akademik etik değerlere aykırı bazı tutum ve davranışlar görülebilmektedir. Bu etik dışı tutum ve davranışlardan bazıları; bilimsel araştırmalarda çarpıtma, intihal,

öğrencilerle özel ilişkiler, idari güvensizlik, hizipleşmeler, nepotizm, akademik atama ve yükselmelerde sübjektif tutumlar olarak sıralanabilir. Etik sorunların yanı sıra, üniversiteler, her ne kadar kurumsal kapasiteleri gelişmiş, çalışanlarının süreç ve görev tanımları belirlenmiş kurumlar gibi gözükse de, teamüllerin ve bireysel ilişkilerin etkin olduğu kurumlardır. Bu teamül ve bireysel ilişkiler nedeniyle akademisyenlerde bazı beklentiler oluşabilmektedir. Yönetim pozisyonu, akademik kadro, ders dağılımı, lisansüstü danışmanlıklar gibi beklentilerinin karşılanmaması durumunda ise, akademisyenlerde *psikolojik sözleşme ihlali* olarak da tanımlanan hayal kırıklığı oluşabilmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali algısının, çalışma etiği ile ilişkisini araştıran Suazo ve Turnley (2010:620), çalışma etiği ile psikolojik sözleşme ihlali algısı arasında negatif yönlü ilişki olduğunu belirtmektedir.

Bu araştırmada, işkoliklik, akademik etik ve psikolojik sözleşme ihlali konularının bir arada araştırılmaktadır. Bunun nedeni, çalışmanın kutsallığı inancından kaynaklı olarak toplum tarafından ödüllendirilen işkolik bireylerin, birçok değerden (kutsal değerler de dâhil) taviz verdikleri düşüncesine dayanmaktadır. Bu işkolik bireyler, hem genel kabul görmüş etik ilkelere uygun davranmamakta, hem de kendilerine verilen sözlerin (vaatlerin veya teamüllerin) yerine getirilmesinin sıkı takipçileri olmaktadır. Araştırmanın temel sorunsalı “işkolik veya iş bağımlısı olarak algılanan bireyler, başarı ihtiyacı içerisinde olmaları nedeniyle işlerinde işkolik olmayanlara göre etik dışı yöntemlere daha fazla mı yönelmektedir?” ve “bu bireyler, kendilerine verilen sözlerin yerine getirilmemesinden sıklıkla şikâyet etmekte midir?” sorularıdır. Araştırmanın akademik personel üzerinde uygulanmasının nedenleri ise; öncelikle, akademisyenlerin, öğrencilerine ve topluma rol model olmaları ile akademisyenliğin toplum nezdindeki saygınlığı; daha sonra, üniversitelerin, toplumun gelişmesine katkı sağlayacak bilim üretme ve bilimi yayma görevlerini üstlenmiş olmalarıdır.

Bu çalışmada, *işkolikliğin* etik değerlere etkisine odaklanılmaktadır. Çalışmanın ana kütlesinin akademik personel olması nedeniyle, etik değerlerin akademiye yansımaları olan *akademik etik değerler* konu edilmiştir. Çalışma kapsamında odaklanılan bir diğer konu, akademiye sıkça karşılaşılan, kurumda kendisine karşı olumsuz tutum ve davranışlarda bulunduğu yargısına sahip akademisyenlerin *psikolojik sözleşme ihlali algılarının*, *işkoliklik* ve *etik değerleri* ile ilişkisidir.

Beş bölümden oluşan bu çalışmanın, birinci bölümünde, giriş, problemin tanımlanması ve araştırma soruları, araştırmanın amacı, kavramsal model, araştırma hipotezleri, araştırmanın önemi ve araştırma planı yer almaktadır. İkinci bölümde, akademik etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali kavramları ile ilgili literatür taraması ve kavramsal çerçeve sunulmuştur. Üçüncü bölüm, araştırmanın metodolojisi, araştırma yöntemi, veri toplama yöntemi, veri toplama aracı, araştırmanın uygulanması, ana kütle ve örneklem, test istatistikleri ve verilerin dağılımı alt bölümlerinden oluşmaktadır. Dördüncü bölümde, analiz ve bulgular, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin istatistiki bulgular, akademik etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali ölçeklerine ilişkin bulgular, değişkenler arası ilişkiler ve yapısal eşitlik modellemesine ilişkin bulgular yer almaktadır. Beşinci bölümde ise, sonuç, bulguların değerlendirilmesi ve öneriler ile araştırmanın sınırlılıkları verilmiştir.

### 1.1. PROBLEMİN TANIMLANMASI VE ARAŞTIRMA SORULARI

Bu çalışmada “akademik personelin etik değerleri, işkoliklik düzeyinden etkilenmekte midir?” ve “akademik etik değerler, psikolojik sözleşme ihlalini etkilemekte midir?” sorularına cevap aranacaktır. Bu bağlamda temel araştırma sorusu, “*işkolik veya iş bağımlısı olarak algılanan bireyler, başarı ihtiyacı içerisinde olmaları nedeniyle işlerinde işkolik olmayanlara göre etik dışı yöntemlere daha fazla mı yönelmektedirler?*” ve yine, “*bu bireyler, kendilerine verilen sözlerin yerine getirilmemesinden sıklıkla şikâyet etmekte midirler?*” sorularından oluşmaktadır. Ayrıca, işkolikliğin boyutlarının kendi içindeki ilişkisi ve akademik etik değerlerin boyutlarına etkileri, belirlenmeye çalışılmaktadır.

Bu kapsamda aşağıda yer alan araştırma sorularına cevap aranmaktadır;

1. İşkolikliğin işten zevk alma boyutu, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunu nasıl etkiler?
2. İşkolikliğin işten zevk alma boyutu, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunu nasıl etkiler?
3. İşkolikliğin işten zevk alma boyutu, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutunu nasıl etkiler?
4. İşkolikliğin işten zevk alma boyutu, işkolikliğin işe güdülenme boyutunu nasıl etkiler?

5. İşkolikliğin işe güdülenme boyutu, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunu nasıl etkiler?
6. İşkolikliğin işe güdülenme boyutu, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunu nasıl etkiler?
7. İşkolikliğin işe güdülenme boyutu, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutunu nasıl etkiler?
8. Akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, psikolojik sözleşme ihlalini nasıl etkiler?
9. Akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, psikolojik sözleşme ihlalini nasıl etkiler?
10. Akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutu, psikolojik sözleşme ihlalini nasıl etkiler?

Araştırmada ayrıca, işkolikliğin işten zevk alma boyutunun akademik etik değerler üzerine etkisi olması durumunda aşağıdaki sorulara da cevap aranacaktır.

11. İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutuna etkisinde, işkolikliğin işe güdülenme boyutunun aracılık etkisi var mıdır?
12. İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutuna etkisinde, işkolikliğin işe güdülenme boyutunun aracılık etkisi var mıdır?
13. İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutuna etkisinde, işkolikliğin işe güdülenme boyutunun aracılık etkisi var mıdır?

## **1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HEDEFİ**

Bu araştırmanın temel amacı, etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme algısı arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Genel anlamda, zarar vermekten kaçınma, vicdanlı ve adil davranış (Carroll 1991:42) şeklinde tanımlanan *etiğin*, iş hayatının doğasındaki değişmelere, ekonomik zorluklara ve rekabet koşullarının getirdiği baskılara rağmen, iyi çalışma yaşamı için gerekliliği literatürde (Joyner ve Payne 2002) önemle vurgulanmaktadır.

Etigin, iş yaşamına yansımaları *iş etiği*, bilime yansımaları ise *bilim etiği*dir. Yükseköğretim kurumları olan üniversitelerde çalışan akademik personel açısından ise iş etiği ve bilim etiğinin bileşimi, *akademik etik değerler* ortaya çıkmaktadır.

Profesyonel Etik Beyanı adlı çalışma, Amerikan Üniversite Profesörleri Birliği tarafından 1966 yılında yayınlanmış ve akademisyenlerin etik değerleri üzerine yapılan çalışmaların temeli olarak kabul edilmektedir (Callahan 1982; Dill 1982; Engle ve Smith 1990; Loeb 1994; Shen 1994). 1966'dan günümüze kadar akademik etik üzerine yapılan araştırmalar (Aydın 2016; Callahan 1982; Mason, Bearden, ve Richardson 1990; Yıldırım 2010) akademik etiğe olan ihtiyacı göstermektedir. Bu çerçevede, akademik etiğin araştırılması, çalışmanın temelini oluşturmaktadır.

İletişim olanaklarının gelişmesinin işlerimizi kolaylaştırdığı düşünülmeyle birlikte, Porter (2001:148) iletişim olanakları sayesinde insanların bir güne her şeyi sığdırmaya çalıştıklarını, aşırı çalışmaya yönlendiren bu davranışın, başarının ön koşulu haline geldiğini, neticede bireylerin kendilerini işten alamadıklarını düşünmektedir. İş, ekonomik kaygının ötesinde sosyal saygınlık, hayatta kalma dürtüsü ve çalışmanın kutsallığı gibi farklı nedenlerle insanları güdülemektedir. Bazı insanlar bu güdüler sonucu yapmak zorunda hissettikleri işi zevk alarak yerine getirirken, bazıları zevk almasalar dahi kendilerini işe bağlama ve sürekli iş düşünme eğilimindedirler. Bu yönüyle, işkoliklik Spence ve Robbins (1992:168) tarafından, işe güdülenme, iş bağımlılığı ve işten zevk alma olarak üç boyutta incelenirse de kültürümüzdeki yansımaları işten zevk alma ve işe güdülenme (Müge Ersoy-Kart 2005:615) şeklinde iki boyutta kendini göstermektedir. İşkolikliğin bu iki boyutundan, işten zevk alma boyutunun, işkolikliğin olumsuz sonuçlarını azalttığı, işe güdülenme boyutunun ise artırdığı ifade edilmektedir (Burke 1999a:238). Bu bağlamda, işkolikliğin işten zevk alma boyutunun işe güdülenme boyutuna etkisini ve işkolikliğin işe güdülenme boyutunun akademik etik değerler üzerine etkisinde işe güdülenmenin aracılığını araştırmak çalışmanın alt amaçları arasındadır.

Diğer taraftan, Schein (1980:21) tarafından, çalışan ile örgüt arasında yazılı olmayan karşılıklı beklentiler olarak tanımlanan psikolojik sözleşme, örgütteki davranışları anlama ve yönetme konusunda oldukça önemlidir. Rousseau (1989:123), Schein'in tanımını geliştirerek, psikolojik sözleşmeyi çalışanın işveren ile arasında var olan karşılıklı yükümlülüklerle ilgili inançları şeklinde tanımlamaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali ise, genellikle, çalışanın bakış açısından, çalışanda amirin

veya işverenin yükümlülüklerini yerine getirmediği zaman ortaya çıkan hayal kırıklığı durumu şeklinde tanımlanmaktadır. Akademide her ne kadar yönetici-işgören ilişkileri yazılı olarak (yasa, yönetmelik ve yönergelerle) tanımlanmış olsa da, amirin yetkileri ve tercih hakkı sebebiyle bireysel beklentiler oluşmaktadır. Üniversite, sürekli kendini geliştirmeyi ve yükselmeyi doğası gereği içinde barındırdığından, akademide gelişmenin ve yükselmenin karşılığı olan akademik kariyer basamakları, beklentilerin fazlaca olduğu aşamalardır. Yalnızca akademik kariyer basamakları değil, yönetim pozisyonu beklentileri, adil muamele görme ve eleştirme hakkı gibi konular, akademide psikolojik sözleşme ihlalinin oluşmasını destekleyecek sebepler arasında sayılabilir.

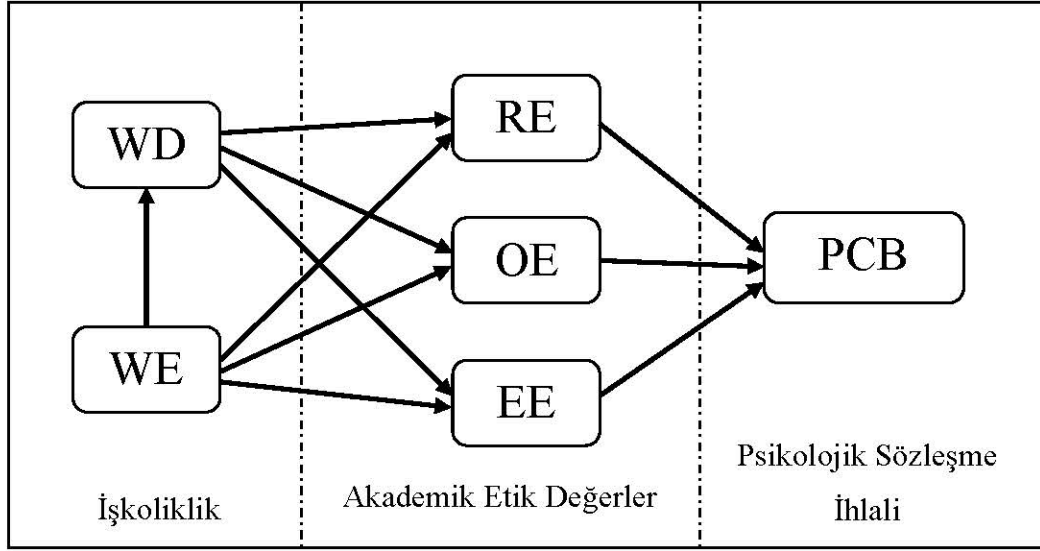
Akademik etik değerlerin, akademik sorumlulukları kapsamı nedeniyle sorumluluk bilinci yüksek, mesleğine değer veren ve işini seven akademisyenlerde diğer akademisyenlerden daha yüksek olması beklenir. Psikolojik sözleşme ihlali ise yazılı olmayan bir sözleşmeden kaynaklı beklentilerin karşılanmaması olarak ifade edildiğinde, akademik etik değerleri yüksek olan akademisyenlerde psikolojik sözleşme ihlalinin düşük çıkması olağandır. Bu yönüyle, çalışmada, akademik etik değerler ile psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkinin, etik değerlerin sözleşme ihlali üzerine etkisi çerçevesinde incelenmesi, alt amaçlar arasında yer almaktadır.

Bu çalışmada, etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme algısı arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu kapsamda, *işkolikliğin akademik etik değerlere olan etkisi* ve akademik etik değerlerin *psikolojik sözleşme ihlali algısı* üzerine etkisi araştırılacaktır. Bununla birlikte, işkolikliğin işten zevk alma boyutunun akademik etik değerlere etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun aracılık rolü ortaya konmaya çalışılacaktır.

### 1.3. KAVRAMSAL MODEL

Araştırmanın amacına uygun ve araştırma sorularını kapsayacak şekilde, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi gösterir şekilde oluşturulan kavramsal model aşağıdaki gibidir.

Şekil 1 Araştırmanın Kavramsal Modeli



Alan araştırmasında toplanan veriler ile incelenecek değişkenler arası ilişkiler regresyon yönleri ile birlikte Şekil 1’de yer alan modelde gösterilmektedir. İşkolikliğin işten zevk alma (WE) ve işe güdülenme (WD) boyutları ile akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler (RE) boyutu, çalışılan kuruma yönelik değerler (OE) boyutu ve öğretim sürecine yönelik değerler (EE) boyutlarına ve yine akademik etik değerlerin alt boyutlarından psikolojik sözleşme ihlali (PCB) ile regresyon ilişkileri Şekil 1’deki gibi model halinde gösterilmektedir.

#### 1.4. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Hipotez kelime anlamı itibari ile denence, varsayım, önsav, önerme anlamlarına gelmektedir. Kalaycı (2018:65), hipotez testini uygulayabilmek için öncelikle sıfır (null) hipotezinin ve alternatif hipotezin (alternative) belirlenmesi gerektiğini, sıfır hipotezinin belirlenen parametrik değer ile gerçekleşen arasında “fark yoktur” ilkesine dayandığını belirtmektedir. Field (2009:27) ise, yokluk hipotezine ihtiyaç duyulmasının nedenini, alternatif hipotezi kanıtlayamamamız olarak açıklamaktadır. Araştırmada elde edilen veriler ve bu veriler kullanılarak gerçekleştirilen analizler yokluk hipotezini reddedecek kanıt sağlarsa, alternatif hipotez desteklenmiş olur. Yokluk hipotezinin reddedilmesi alternatif hipotezin kanıtlandığı anlamına gelmez, yalnızca alternatif hipotez desteklenmiş olur (Field 2009:27). Araştırma hipotezleri kurulurken yokluk hipotezi “0” indisi ile alternatif hipotez ise “a” indisi ile belirtilmiştir.

Burke (1999a:225), işkolikliğin, işe güdülenme ve işten zevk alma boyutlarının sonuçlarını araştırdığı çalışmasında, işkolikliğin işe güdülenme boyutunun iyi oluş (well-being) ile negatif ilişkili olduğunu, işten zevk alma boyutunun ise iyi oluş ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmektedir. İşkolikliğin boyutlarını olumlu ve olumsuz işkoliklik olarak ele alan Porter (2004:424) ise, olumsuz işkolikliğin çalışma etiğine zarar verdiğini, sürekli işte bulunmanın veya işin her şeyin önünde olması gibi saplantılı davranışların çalışma etiği açısından olumsuz olduğuna işaret etmektedir. Ali ve Al-Kazemi (2005:71) ise, iş değerleri ile çok çalışmak arasında yüksek seviyede pozitif yönlü ilişki olduğunu ifade etmektedir.

İşkolikliğin olumlu yönlerine değinen Machlowitz (1978:50) işkoliklerde, işkolik olmayanlara göre daha yüksek çalışma etiği gelişebileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde, Huhtala (2013:60), Finli yöneticiler üzerinde yaptığı çalışmada, örgütte etik kültürün güçlü olmasının, işe bağlılıkta artışa neden olduğunu belirtmektedir. Uzun süre çalışmanın sorun olmadığını belirten Golden (2009:223) ise, işkolikliğin, çalışma süresinin ötesine geçtiğinde sorun olabileceğini, sorun olan bu işkoliklik tipinin, çalışmaya saplantılı şekilde bağımlılıkla ilişkisini vurgulamaktadır.

İşkolikliğin iki boyutu olan, *işe güdülenme* ve *işten zevk alma* boyutlarının, bireylerin iyi oluşları üzerine etkilerinin zıt yönde olduğu (Burke 1999a:238) gibi, akademisyenlerin işe yönelik sorumluluklarının etik bağlamda yansımaları olan akademik etik değerler üzerine etkilerinin de ters yönde olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, işkolikliğin işten zevk alma boyutunun akademik etik değerleri pozitif yönlü, işkolikliğin işe güdülenme boyutunun ise akademik etik değerleri negatif yönlü etkileyeceği beklenmektedir. Bu çerçevede, işkolikliğin işten zevk alma boyutunun, bireylerin işini sevmesi olduğu göz önünde bulundurulduğunda, işini seven akademisyenlerin, işine tüm yönleriyle daha fazla özen göstereceği ve işinin gereksinimlerini yerine getirme düzeyinin yani akademik etik değerlerin de yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu düşüncelerden yola çıkılarak, işkolikliğin akademik etik değerlerin yordayıcısı olabileceği, işkolikliğin işten zevk alma boyutunun akademik etik değerlere pozitif yönde etki edeceği varsayılarak üç hipotez (H1, H2, H3) kurulmuştur.

Hipotez 1:

H1<sub>0</sub>: *İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi yoktur.*

H1<sub>a</sub>: *İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.*

Hipotez 2:

H2<sub>0</sub>: *İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik etik değerler boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi yoktur.*

H2<sub>a</sub>: *İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik etik değerler boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.*

Hipotez 3:

H3<sub>0</sub>: *İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik etik değerler boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi yoktur.*

H3<sub>a</sub>: *İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik etik değerler boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.*

İşkolikliğin işten zevk alma ve işe güdülenme boyutları her ne kadar aynı olgunun bileşenleri olsa da, birbirine zıt etkileri olduğu daha önce yapılan araştırmalarla (Burke 1999a; Machlowitz 1978; Porter 2004) ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, işkolikliğin işe güdülenme ve işten zevk alma boyutları arasındaki pozitif yönlü ilişki Spence ve Robbins (1992:168) tarafından tespit edilmiştir. *İşten zevk alma*, tutku ile işi sevme, buna bağlı olarak işe olan ilginin fazla olması olarak ifade edilebilir. İşten zevk alma ile oluşan tutku, işte olmadığı zaman bile işi düşünme gibi saplantıya dönüştüğünde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun artacağı düşünülmektedir. İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, işkolikliğin işe güdülenme boyutunu artıracığı varsayımı ile bir hipotez (H4) şu şekilde kurulmuştur.

Hipotez 4:

H4<sub>0</sub>: *İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, işkolikliğin işe güdülenme boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi yoktur.*

H4<sub>a</sub>: *İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, işkolikliğin işe güdülenme boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.*

İşkolikliğin boyutlarının etkilerinin zıt yönde olacağı (Burke 1999a:238) ve işten zevk alma boyutunun akademik etik değerleri pozitif yönde etkileyeceği (H1, H2, H3) düşüncesi birlikte değerlendirildiğinde, işkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerler üzerine etkisinin negatif yönde olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, işkolikliğin işe güdülenme boyutunun, saplantılı şekilde işe motive olma olduğu ve bu güdü sonucu oluşan içsel motivasyonun (baskı) işin keyfiyetinden (nitelik) çok kemiyetine (nicelik) etki edeceği düşünülmektedir. Diğer bir deyişle, işe güdülenme düzeyi yüksek olan akademisyen, işin gerekleri ve etik ilkeleri (dolayısı ile etik değerlerin akademisyenin görevleri üzerine yansımaları olan akademik etik değerleri) gözetmeksizin çok çalışmaya ve işte olmadığı zaman bile işi düşünmeye odaklanacaktır. Bu düşünceler çerçevesinde, işkolikliğin işe güdülenme boyutunun akademik etik değerlerin tüm boyutları üzerine negatif yönde etki edeceğini öneren şu üç hipotez (H5, H6, H7) kurulmuştur.

Hipotez 5:

H5<sub>0</sub>: *İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi yoktur.*

H5<sub>a</sub>: *İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.*

Hipotez 6:

H6<sub>0</sub>: *İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik etik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi yoktur.*

H6<sub>a</sub>: *İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik etik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.*

Hipotez 7:

H7<sub>0</sub>: *İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik etik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi yoktur.*

H7<sub>a</sub>: *İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik etik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.*

Suazo ve Turnley (2010:620), psikolojik sözleşme ihlali ile kişisel farklılıklar arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, çalışma etiğinin bir türü olan protestan çalışma etiği ile psikolojik sözleşme ihlali arasında negatif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Onlara göre, protestan çalışma etiği, psikolojik sözleşme ihlalinin negatif

yönlü yordayıcısıdır. Psikolojik sözleşme ihlali, çalışanın, kendisine verilen vaatlerin veya teamüllerin yerine getirilmediğini düşünmesi durumunda ortaya çıkan hayal kırıklığı olarak ifade edilebilir. Her ne kadar protestan çalışma ahlakı ve akademik etik değerler farklı kavramlar olsa da, protestan çalışma ahlakı, akademik etik değerler ile ilişkili olduğu düşünülen dürüstlük, üretkenlik gibi kavramlarla ilişkilidir. Bu çerçevede, akademik etik değerleri düşük olan bireylerin, verilen vaatlerin veya teamüllerin yerine getirilmesinin takibi noktasında, akademik etik değerleri yüksek olan bireylerden daha hassas davranacağı düşünülmektedir. Bu düşünceyle, akademik etik değerleri yüksek olan bireylerin, psikolojik sözleşme ihlali algılarının düşük olacağını varsayan üç hipotez (H8, H9, H10), aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

Hipotez 8:

H8<sub>0</sub>: *Akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde anlamlı etkisi yoktur.*

H8<sub>a</sub>: *Akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.*

Hipotez 9:

H9<sub>0</sub>: *Akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde anlamlı etkisi yoktur.*

H9<sub>a</sub>: *Akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.*

Hipotez 10:

H10<sub>0</sub>: *Akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde anlamlı etkisi yoktur.*

H10<sub>a</sub>: *Akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.*

Doğrudan etkilere yönelik önermeler, yukarıdaki şekilde hipotezlere dönüştürüldükten sonra, dolaylı etkilere geçilmiştir. İşkolikliğin akademik etik değerlerle ilişkisi üzerine kurulan doğrudan etkilere yönelik hipotezler, temel iki grupta toplanmaktadır. Bunlardan birincisi, işkolikliğin işten zevk alma ve işe güdülenme boyutlarının akademik etik değerler üzerine farklı yönlerde etki oluşturabileceğidir. Bu bağlamda, işkolikliğin işten zevk alma boyutunun akademik etik değerlerin tüm boyutları üzerine pozitif yönde etki edeceğine yönelik hipotezler (H1, H2, H3) ve işkolikliğin işe güdülenme boyutunun akademik etik değerlerin tüm

boyutları üzerine negatif yönde etki edeceğine yönelik hipotezler (H5, H6, H7) kurulmuştur. İkincisi ise, işkolikliğin işten zevk alma boyutunun, işkolikliğin işe güdülenme boyutunu pozitif yönde etkileyebileceğidir. Bu bağlamda, kurulan hipotez (H4), işkolikliğin işten zevk alma boyutunun, işkolikliğin işe güdülenme boyutuna pozitif yönde etki edeceği şeklindedir.

Bu iki grup varsayım çerçevesinde, işkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerler üzerine pozitif yönlü etkisinde, işkolikliğin işe güdülenme boyutunun aracı rolü olabileceği varsayılmaktadır. Bu varsayımda, işini seven akademisyenin, işinin gereklerini yerine getirmekte daha özenli davranacağı ve akademik etik değerleri ön planda tutacağı, ancak işini severken işe güdülenen akademisyenin ise, işten gelen güdü (baskı) ile etik normları göz ardı edebileceği, bu nedenle, işten zevk almanın akademik etik değerlere etkisinde işe güdülenmenin olumsuz yönde aracılık edebileceği düşünülmektedir. Şöyle ki; akademisyenlerin işten zevk alma düzeyleri arttıkça, akademik etik değer düzeylerinin artacağı, bu ilişkide işe güdülenmenin ise, negatif yönde aracılık etkisi olacağı varsayılarak, üç hipotez (H11, H12, H13) şu şekilde kurulmuştur.

Hipotez 11:

H11<sub>0</sub>: *İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutuna etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun negatif yönde aracılık etkisi yoktur.*

H11<sub>a</sub>: *İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutuna etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun negatif yönde aracılık etkisi vardır.*

Hipotez 12:

H12<sub>0</sub>: *İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutuna etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun negatif yönde aracılık etkisi yoktur.*

H12<sub>a</sub>: *İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutuna etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun negatif yönde aracılık etkisi vardır.*

Hipotez 13:

H13<sub>0</sub>: *İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutuna etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun negatif yönde aracılık etkisi yoktur.*

H13<sub>a</sub>: *İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutuna etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun negatif yönde aracılık etkisi vardır.*

## 1.5. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Dill (1982:256), akademisyenliği, toplum nezdinde yüksek prestijli profesyonel bir meslek olarak görürken, bu mesleğin, mensuplarına yalnızca sosyal ve ekonomik değil, yasal ve politik üstünlükler sağladığını belirtmektedir. Burnaz, Atakan ve Topçu (2010:137) ise, yükseköğretim kurumlarını, profesyonel dürüstlüğü ilkelerini simgeleyen yapılar olarak görmektedirler. Mason vd. (1990:195) akademisyenlerin, öğrencilerinin rol modeli olduklarını ve gelecekteki davranışlarından sorumlu olduklarını, ancak akademiye, not için rüşvet almaktan, atıf yapmadan alıntı yapmaya kadar birçok etik dışı davranış sergilendiğini belirtmektedirler. Light'a (1974:4) göre ise, akademisyenlerin görevleri arasında, araştırma yapmak, öğretmen yetiştirmek ve toplumun profesyonellerini yetiştirmek bulunmaktadır. Akademisyenin topluma rol model olmasının yanı sıra yetiştirdiği profesyoneller ve öğretmenler de toplumun rol modelleri olacaktır. Akademisyenlerin toplumun profesyonellerini ve öğretmenleri yetiştirdiği, akademisyenlikle birlikte bu mesleklerin toplum nezdindeki prestiji düşünüldüğünde akademiye etiğin önemi ortaya çıkmaktadır.

Kavramın ilk tanımlamasını yapan Oates (1968:17) tarafından, kısaca, "işten gelen ve kontrol edilemeyen sürekli çalışma ihtiyacı ve çalışma bağlılığı" şeklinde ifade edilen işkoliklik, bazı araştırmacılar (Oates 1968; Robinson ve Wolfe Morrison 2000; Scott, Moore, ve Miceli 1997) tarafından olumsuz olarak ele alınmakla birlikte, bazı araştırmacılar (Aziz ve Tronzo 2011; Baruch 2011; Kiev 1974; Machlowitz 1978; Tziner ve Tanami 2013; Wojdylo vd. 2013; Yüksel 2014) tarafından olumlu olarak ele alınmaktadır. İşkoliklerin işten zevk almadığını belirten Spence ve Robbins'e (1992) karşın, Machlowitz (1978) ve Friedman ve Lobel (2003) işkoliklerin işten zevk aldıklarını savunurlar. İşkolikliğin olumlu-olumsuz tartışması ve işkoliklerin işini sevip-sevmediği aynı tartışmanın iki farklı yansımasıdır. İşkolikliğin boyutlarının işe güdülenme ve işten zevk alma gibi aslında birbirine zıt boyutlar olması, ancak ikisinin de kişinin işe bağlılığını ölçmesi bakımından benzemesi de farklılığın temelidir. Bu çalışma ile işkolikliğin boyutları arasındaki

ilişki ve işkolikliğın işten zevk alma boyutunun işe güdülenme boyutu üzerine etkisinin araştırılması, literatüre önemli katkı sağlayacaktır.

Psikolojik sözleşme, farklı tanımları olmakla birlikte beklentiler, inançlar, karşılık ve yükümlülükler kavramları etrafında geçmektedir. Çalışanın, iş ilişkisine ilişkin anlayışları, psikolojik sözleşmenin kısa tanımı olarak ifade edilebilir. Çalışanın perspektifinden, psikolojik sözleşme ihlali, amirin veya işverenin söz verdiği yükümlülükleri yerine getirmemesi (Robinson 1996:576) olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali algısı, bireyin örgüte verdiği katkının karşılığını alamadığını hissettiğinde ortaya çıkan ve işten ayrılma niyetinde artış, düşük performans, düşük örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumsuz çıktıları olan eşitsizlik algısıdır. Akademide psikolojik sözleşme ihlali algısı, yönetim kademesi pozisyonu beklentisi, kadro beklentisi, unvan beklentisi ve bu beklentilerin karşılanmaması ile oluşan, kuruma (veya amire) karşı öfke ve kendini soyutlama olarak sonuçlanmaktadır.

Akademik etik değerlerin, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali ile ilişkisini incelemeyi amaçlayan bu çalışmada, ayrıca, işkolikliğın işten zevk alma ve işe güdülenme boyutları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmaktadır.

## 1.6. ARAŞTIRMA PLANI

Tez çalışması kapsamında, akademik etik değerler ile işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali arasında ilişkinin yanı sıra, işkolikliğın işten zevk alma ve işe güdülenme boyutları arasındaki ilişkinin tespiti için 2006 yılı sonrasında kurulmuş yeni bir üniversite ve bu yapının akademik personeli ana kütle olarak seçilmiş ve incelenmiştir. Bu yapının seçilme nedeni, araştırma konusu olan ve örgütsel davranış alanında incelenen kavramların arasındaki ilişkinin aynı örgüt içinde araştırılmasının hedeflenmiş olmasıdır. Buradan yola çıkarak, ilgili akademik personelden sağlanacak verilerin, birbirinden farklı algı ve değerlendirmeleri içerebileceği, bu yolla, tez kapsamında incelenen kavramlar arası seviye farklılıklarının karşılaştırılmasına imkân sağlayabileceği varsayılmaktadır.

Tez beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın gerekçesi, amacı, modeli, hipotezleri, önemi ve planı sunulmuştur. İkinci bölümde, akademik etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali kavramlarına ilişkin kavramsal bilgilendirme yapılmıştır. Üçüncü bölüm, araştırma metodolojisi, veri toplama

aracının geliştirilmesi, araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları, varsayımları, evren-örneklemi kısımlarından oluşmaktadır. Dördüncü bölümde, analiz ve bulgular, verilerin analizi, analiz sonucu elde edilen bulgular şematik ve tablo şeklinde sunulmuştur. Beşinci bölümde, değerlendirme, istatistiki analizler sonucu elde edilen bulgulara ilişkin yorumlar, değerlendirme, literatürdeki yakın-benzer araştırmalar ile karşılaştırmalar ve buradan yola çıkarak, gelecek çalışmalara ilişkin öneriler yer almaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

#### 2.1. ETİK DEĞERLER İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Bu bölümde, etik değerlere ilişkin kavramsal bir bilgilendirme çalışması yapılmıştır. Günlük yaşamımızda da sıkça kullandığımız “etik” kavramının ne anlam ifade ettiği, ahlak kavramı ile ilişkisi, değer kavramı, meslek etiği, bilim etiği ve akademik etik değerler kavramları tartışılmıştır. Bu kapsamdaki kavramsal bilgilendirme, çalışmamıza konu akademik etik değerler kavramının anlaşılabilmesi ve yorumlanabilmesi için önem taşımaktadır. Bölüm sonunda akademik etik değerler üzerine yapılan literatür taraması sonuçlarına yer verilmiştir.

##### 2.1.1. Etik Kavramı

Etik, genel anlamda, Carroll (1991:42) tarafından, zarar vermekten kaçınma, doğru, vicdanlı ve adil davranış olarak tanımlanmıştır. Modern çalışma hayatında kâr elde etmekten başka örgütsel değerlere de ihtiyaç olduğunu belirten Joyner ve Payne (2002:298), iş hayatının hızla değişen doğası, artan karmaşıklığı, ekonomik bunalımları ve bunların getirdiği baskılar nedeniyle sürdürülebilir uygulama zorlukları olmakla birlikte *iyi bir çalışma hayatı için iyi bir etiğe ihtiyaç olduğu* konusunda gün geçtikçe farkındalığın arttığını belirtmektedirler.

Alan yazını incelendiğinde, etiğin farklı tanımları bulunmakla birlikte etimolojik olarak etik sözcüğünün eski Yunancadaki ethos sözcüğünden geldiği bilinmektedir. Pieper (1999:30), Özlem (2004:22), Delius (1990:311) ve Akarsu (1988:74) etimolojik olarak incelendiğinde, etiğin Yunanca “ethos”, moral sözcüğünün ise Latince “mos” sözcüğünden meydana geldiğini belirtirler. Bunlara göre, “ethos” da, “mos” da, töre, gelenek, görenek, alışkanlık yerleşik hale gelmiş duygululuk hali, karakter, huy, mizaç anlamlarına gelmektedir. Etik, töre bilimi, çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar

bütünü, etik bilimi ve sıfat olarak ahlaki, ahlakla ilgili anlamlarına (TDK, Büyük Türkçe Sözlük) gelmektedir.

Pieper (1999:30–31), ethos sözcüğünün iki farklı kullanımı olduğunu bunlardan birincisinin, “εθος” şeklinde yazılarak (ahlak/töre) alışkanlık, töre, görenek anlamlarını taşıdığını ifade eder. O’na göre, eylemlerini antik kentteki geçerli olan töreye uygun olarak eğitim yoluyla düzenlemeye alışkın olan kişi, genel olarak kabul gören “ahlâk yasası” normlarını izlediği müddetçe “etiğe” göre davranmaktadır. İkinci kullanımı “ηθος” ise (ahlakilik/töresellik) etiğe göre eylemde bulunan ve davranan kişidir. Ancak burada kişi, aktarılan eylem kurallarını ve değer ölçülerini sorgulamadan uygulamak yerine kavrayarak ve üzerinde düşünerek talep edilen iyiyi gerçekleştirmek için onları kendinde alışkanlığa dönüştürmektedir. Bu şekilde, alışkanlık, görenek ve töre karakter anlamını da almakta, erdemli olmanın temel davranışı olarak pekişmektedir. Ahlâk-Töre kavramlarının içerik bakımından anlamı alışkanlık, töre, görenek yani birinci kullanıma (εθος) benzemekte iken, ahlakilik-töresellik kavramları içerik bakımından karakter sözcüğünün anlamına daha yakındır ve ikinci kullanıma (ηθος) benzemektedir. Etik ve Ahlak ilişkisi ileri bölümlerde kapsamlı olarak ayrıca incelenmiştir.

Davranışların, kendi yararımıza olmakla birlikte diğerlerinin zararına olmaması gerektiğini, kendi ilgi ve çıkarlarımıza ters olsa da başkalarının yararını gözetmemiz gerektiğini belirten Delius (1990:311), bu inanışın toplumlarda töre, kural, buyruk, ödev vb. farklı kılıflarda kendini gösterdiğini, bu inançların insani ilgiler ile paralellik göstererek birkaç inancın bileşimi ile en yüksek iyiyi oluşturduğunu belirtmektedir. O’na göre, en yüksek iyinin kültürel ve dinsel yansımaları *ahlakı*, genelgeçer bir toplumsal olgu hali ise *etiği* oluşturur.

Bir başka yaklaşımda bulunan, Badiou (2002), kelime anlamı olarak etiğin Yunancada “*iyi bir varlık arayışının bilge yolu*” olarak tanımlandığını, felsefenin bir parçası olarak etiğin ise, yaratıcının etrafındaki varoluşu temsil ettiğini belirtmektedir. O’na göre günümüzde etik, Hegel’in karar etiğinden Kant’ın yargılama etiğine daha yakın olmakla birlikte, etik, olup bitenle nasıl ilişki kurduğumuzu belirleyen, toplumsal (toplum etiği) olaylara, bilimsel (bilim, araştırma ve biyo etik) olaylara, tarihsel (insan hakları bağlamında) olaylara vb. yorumlarımızı şekillendirmektedir. O’na göre, etik, olmuş olanı yargılamak yerine, olacak olanı etik çerçevede değerlendirerek karar verilmesini gerektirir.

Tanımında tam uzlaşma sağlanamamış olmakla birlikte, etik, bir kişinin davranışını veya faaliyetini yargılayan ilkeler yolu ile davranışın doğru veya yanlış olduğunun saptanması şeklinde tanımlanabilir. Bu ahlaki ilkeler belirli bir alana, gruba veya davranış biçimine yönelik olabilir. Bilim etiği, araştırma etiği, biyo-etik, toplumsal etik, her bir mesleğe yönelik meslek etikleri vb. genel etik ilkelerin ilgili alan çerçevesinde ele alınması ve normların ortaya konması ile oluşturulmuştur.

### **2.1.2. Etik Yaklaşımlar Çerçevesinde Etiğin Konusu**

Bir felsefe olan etiğin konusunu ve neyi araştırdığını belirtirken, etiğin insanın eylemlerini konu aldığını, karakteristik bir eylem kuramı sayılmayacağını, bunun yanı sıra her türlü insan faaliyeti ve eyleminin değil, öncelikle ahlâkî eylemlerin etiği oluşturduğunu belirten Pieper (1999:17), bir eylemi ahlaki açıdan iyi bir eylem yapan niteliksel durumu sormakta olan etiğin, ahlâk, iyi ödev ve gereklilik gibi kavramları ele aldığını belirtmiştir.

Pieper (1999), Aristoteles'i, etiği kuramsal felsefeden yani fizik, mantık, matematik ve metafizikten ayırarak kendi başına bir felsefe alanı olarak ele alan ilk filozof olarak görmektedir. O'na göre, Platon'un etik üzerine araştırmalarının varlığından söz edilmekle birlikte, Platon, etiği sistematik olarak ele alıp incelememiştir. Pieper, Aristoteles'in, insan pratiği ile sofistlerin ve Platon'un iyi üzerine tezlerinden yola çıkarak pratik felsefeyi kuramsal felsefeden ayırdığını ve etiği bağımsız bir alan olarak kurup öncelikle etik üzerine dersler verdiğini belirtmektedir. Özlem (2004:20), her şeyin ölçüsünün insan olduğunu kabul eden sofistlerin bir doğa felsefesi olarak başlayan ve her konuda doğayı ölçüt kılan Grek felsefesinde insanı ölçüt kılan felsefe tarzı geliştirirlerken, etik göreceliliğin de ilk temsilcileri olduğunu düşünmektedir. O'na göre, bu düşünce karşısında; insanın ahlaksal yaşamını, bireysel/kişiye özgü değil, evrensel ilkeler bağlamında düzenleyen evrensel ahlak geliştirme çabasında olan Sokrates ve Platon, etik evrenselciliğin temsilcileridir.

Ahlakın, bir kimsenin, grubun, halkın, toplumsal sınıfın, ulusun vd. belirli bir tarihsel dönemde yaşamlarına giren ve eylemlerini yönlendiren inanç, değer, norm, buyruk, yasak ve fikirler topluluğu olduğunu belirten Özlem'e (2004:19) göre, ahlak, her alanda yaşamımızın içindedir. Tarihsel olarak kişisel ve toplumsal düzeyde yaşanır ve yaşandığı dönemde, her insan topluluğunda mutlaka rastlanır. İslam

ahlakı, Hristiyan ahlakı, Budizm ahlakı, Konfüyüsçü ahlak olduğu gibi hümanist ahlak, köle ahlakı, burjuva ahlakı olduğunu söyleyenler de vardır. Bunlara iş ahlakı, meslek ahlakı, tıp ahlakı, ticaret ahlakı, bilim ahlakı da eklenebilir. Etik içine adım atmış, yani ahlak üzerine düşünmeye başlamış kişinin ilk tespitlerinden biri bu ahlakların çokluğudur. Bu durum karşısında, kişi, ahlaki ilkelerin göreliliği (etik görecelilik) çıkarımında bulunabilir veya bu göreliliği aşacak tüm insanlık için birleştirici olabilecek evrensel ahlak (etik evrenselcilik) ilkeleri belirlemeye ve bu ahlak çokluğundan kurtulmaya çalışabilir. Etik görecelilik (relativizm) ve etik evrenselcilik (üniversalizm) ilk çağdan beri süre gelen iki etik yönelim olmuştur.

Felsefe tarihi bakımından, Kucuradi (1999:2), antik Yunan etiğinin yerini, önce, Kant'ın ödev etiğinin aldığını, daha sonra yirminci yüzyılda ise, Max Scheler ve Nicola Hartmann öncülüğünde değerler etiğinin öne çıktığını belirtmektedir. O'na göre, günümüzde, etiğin ulaştığı son nokta, normların önermelerini analiz etmeyi, doğrulamayı veya bulmayı deneyen meta etikdir.

Beauchamp'a (1980, akt. Nantel ve Weeks (1996:12)) göre, etik teoriler faydacılık (utilitarian) ve ödev (deontoloji) teori olmak üzere temelde ikiye ayrılır. O'na göre, faydacılık teorisi eylemlerin sonuçları ile ilgilenirken, Kant'ın ödev teorisi eylemlerin ödev (norma) uygun olup olmaması ile ilgilenir. Nantel ve Weeks'e (1996:14) göre, profesyonel iş hayatında etik kurallar çoğunlukla deontolojik etik yaklaşım üzerine temellenir. Pınar (2002:6), akademisyenlerin davranışlarını, teleolojik ve deontolojik etik yaklaşımları açısından değerlendirdiğinde, temel ilkeleri yansıtmaları açısından deontolojik, sonuçları bakımından ise teleolojik olduğunu belirtir.

Etiğin göreceli mi yoksa evrensel mi olduğu felsefe tarihi boyunca ve halen tartışılmış bir konu olmakla birlikte betimleyici, normatif veya metaetik gibi ve başkaca sınıflandırmalar bulunmaktadır. Bu sınıflandırmaların çokluğu, karmaşıklığı ve halen tartışılıyor olması günümüzde etikle ilgili sorunlar yaşandığı gerçeğini veya etiğe olan ihtiyacı ortadan kaldırmaz.

### **2.1.3. Ahlak Kavramı**

Ahlak sözcüğü, bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları anlamlarına (TDK, Büyük Türkçe Sözlük) gelmektedir. Ahlak sözcüğünün Arapça "h-l-k" harflerinden oluşan kelimedenden türemiş "hulk"

kelimesinin çoğulu ve seciye, karakter, gidişat ve huy anlamlarına geldiği bilinmektedir (Erdoğan 2015:400; Özlem 2004:175).

Etiğin görevinin ana çerçevesini belirtmek için ahlak ve ahlakilik ilişkisinin kavramsal yapısına bakılması gerektiğini beliren Pieper'a (1999:45–46) göre, ahlak kavramını (alışkanlık/töre) belirleyen üç durum söz konusudur. Bunlar;

- a. Ahlak kavramı, doğal olarak oluşan, uzlaşım ile belirlenmiş ve gelenekle aktarılmış karşılıklı kabullenme süreçlerinin neticesinde ortaya çıkan düzen ve anlam yapıtlarının bütünüdür. Bunlar, maddi değer ve norm arayışlarından ve tasarımlarından oluşan bir katalog olarak, topluluğun gereksinimlerini nasıl karşılayacağını belirten kuralları düzenlerken, diğer yandan bu kuralların bağlayıcı (ödev) olduğunu kabul eden topluluğun özgürlüğe yaklaşımı hakkında bilgi verir.
- b. Bir düzen kavramı olan ahlak kavramı, bir ilke kavramı değildir. Devlet, bilgi, sanat gibi düzen kavramları da ahlak gibi belirli bir anlam bütünü oluşturur. Devlet, bir toplumun hukuksal, siyasal, ekonomik ilişkilerin modeli iken; sanat, hayal gücü ve yaratıcılık aracılığıyla oluşturulan ürünleri; bilgi ise, bilimsel araştırma ve entelektüel faaliyetler yoluyla hedeflenen sonuçların modelidir. Düzen kavramları olan devlet, bilgi ve sanat için sırasıyla adalet, geçerlilik ve güzellik kavramları düzen kavramının anlamını ortaya çıkaran ilke kavramlarıdır.
- c. Ahlak kavramının içeriği, ahlaka duyulan talep sabit kalmakla birlikte değişebilir. Geçerlilik taleplerinin içeriği veya uygulanma şekli zaman aşımına uğrayabilir. Ancak, bu, ilerleyen zamanda hiçbir ahlaki geçerlilik talebinin kalmayacağı anlamına gelmez. Kurallar, bir eylem topluluğunun ekseriyeti tarafından benimsendiği ve onlara uyulduğu sürece geçerlidir.

Ahlaklar değişebilir, ayrıca bir gruptan başka bir gruba farklılık gösterebilir. İnsani eylem, bir insanın eylem ve davranışının anlamını belirleyecek bir ahlaka dayanmadan nitelik kazanmaz. Eylemi gerçekleştirenin koyduğu normlara göre gerçekleştirilecek bir eylem, insana özgü özgürlüğün belirtisidir ve bu keyfilik anlamında değildir. Özneler üzeri ilişkilerin oluşturduğu özgürlüğün benimsenmesidir ki bu şekliyle ahlakiliktir. Pieper'a (1999:46–47) göre, ahlak kavramı bir düzen kavramı iken, ahlakilik kavramı (bir diğer deyişle etik) bir ilke kavramıdır.

Divân'ı Lüğati't Türk'de bulunan ahlak terimlerini araştıran Erdoğan (2015:400–401), Kaşgarlı Mahmud'un eserinde kullanılan ahlak terimlerinden bazılarını “yorık”, “kılınç”, “kılık” (kılık) ve “tadu” olarak tanımlamıştır. O'na göre, bu kelimelerden “yorık”, eserde en çok kullanılanıdır. Ahlâk anlamında kullanılan diğer bir kelime olan “kılık” (kılık) ise halkla geçinme, gidişat ve huy anlamlarındadır. Güzel ahlak anlamında kullanılan “edgü kılınç” nitelemesindeki “kılınç” ise ahlâk, tabiat, huy ve davranış anlamındadır. İnsanın karakteri, huyu ve tabiatı anlamına gelen diğer bir kelime ise “tadu” kelimesidir.

Ahlaki davranış, insanların toplum halinde yaşamaya başlaması ve sosyal bir ortamda kendisi dışındakileri de düşünme gerekliliği hissetmesi ile ortaya çıktığını belirten Aydın'a (2016:45) göre, insanın toplum halinde yaşamaya başlaması, karar ve eylemlerinde diğer insanları da düşünme, dikkate alma, eylemlerinin sonuçlarından kendisini sorumlu hissetme gereği de gündeme gelmiştir.

#### **2.1.4. Etik - Ahlak Kavramı İlişkisi**

Ahlak ve etik kavramları günlük yaşamda biri diğerinin yerine kullanılmakla birlikte, felsefede bu iki kavram birbirinden farklıdır. Çalışmasında, etik ve ahlak (moral) sözcüklerinin anlamlarını ayırmak üzere yapılan çalışmalara rağmen bunların günlük dilde ve felsefede dahi birbirlerinin yerine kullanıldığını belirten Özlem (2004), aslında, epistemolojik olarak da bu sözcüklerin yakın almaları sahip olduğunu vurgular.

Buna rağmen, Billington (2011:46), bu iki kavram arasındaki farkı, “etik, doğru ve yanlış davranış teorisi; ahlak, bu teorinin pratiğidir” şeklinde tanımlamıştır. “Ahlaki ilke” ve “etik davranış” kavramlarının yanlış olduğuna dikkat çeken Billington, “ahlaki davranış” ve “etik ilkeler” kavramlarının kullanımının doğru olacağını vurgulamıştır. Pieper (1999:60) ise, etiğin ele aldığı ahlak ve ahlakilik ilişkisinin ne olduğu sorusunu; “ahlâkî eylemler, bu eylemelere ilişkin ahlâkî yargılarla bağlantılı olarak gerektiği gibi tematize edilebilir” düşüncesi ile belirtmiştir. O'na göre, eylem (pratik) ile ilişkisi bakımından etik, bir eylem felsefesi veya bilimi olarak tanımlanmıştır. Pieper, insan eyleminin bütününe değil, yalnızca ahlaki eylemler olarak tanımlanan sınıftaki eylemleri etiğin alanında görmektedir. Benzer şekilde Arslan (2002:119), ahlak felsefesini, ahlak ile ilgili davranışları inceleyen felsefi disiplin dalı olarak görmektedir.

Delius (1990:313), moral (ahlak) ve etik sözcükleri arasında günlük dildeki anlam karmaşıklığına rağmen Ahlak'ın olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir şey olmasına karşılık "etik"i bu olguya yönelen felsefe disiplinin adı olduğunu belirtir. Günlük dilde "ahlaksal problem"den bahsederken aslında "etiğe ait bir problem" diğer bir deyişle "etik problemi" demenin anlaşılacağını vurgular.

Yine, etimolojik olarak, her iki sözcüğün de "töre" "gelenek", "alışkanlık", vb anlamlarına sahip olduğunu ileri sürse de, Hartmann'ın (1949) "morallerin (ahlakların) çokluğuna karşılık etiğin tekliğini savunduğundan bahseden Delius'a (1990:314) göre, bir felsefe disiplini olarak etik tektir ve görevi herhangi bir türde "moral" (ahlak) geliştirmek ve bu morale (ahlaka) uyulmasını öğütlemek değil; tersine, ahlaksal (moralisch) bağlantıların niteliği üzerine genel görüş elde etmektir. Yine, etik disiplini tek tek "moraller"e değil, universal etik bağıntılara yönelir ve bu tutumuyla felsefi etik, kesinlikle teolojik etikten ayrılır. Teolojik etiğin konusu olan sayısız problem, aynı zamanda felsefi etiğin de konusudur. Ancak, teolojik etik, kaynağını, felsefi etik gibi eleştirme ve inceleme isteğinden değil de ilahi vahiyde bulur ve bu özelliğiyle felsefi etikten daha çok morale (ahlaka) yakındır. Çilingir (2003:12) ise, ahlak ve ahlak felsefesinin ayrımını diğer bir deyişle ahlak ve etik ayrımını yaparken, ahlakın ve törenin iyi ve kötünün ne olduğunu söylemekle yetinirken, ahlak felsefesinin yani etiğin bir davranışın iyi veya kötü olduğu yargısına nasıl vardığını incelediğini, ahlak felsefesinin, insanı tutum, tavır ve davranışlarını gerek bireysel gerekse toplumsal alanda inceleme konusu yaptığını, insan eylemlerinde etkin olan insanın istek ve arzularını ve sonuçta onlarında arkasındaki amaç ve niyetlerini sorguladığını, iyinin ve kötünün erdemli ve erdemsizin ne anlama geldiğini belirleyerek genel ilkelere ulaşmaya çalıştığını belirtmektedir.

### **2.1.5. Değer Kavramı ve Etik Değer**

Değer, "*bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet*" anlamlarına (TDK, Büyük Türkçe Sözlük) gelmektedir. Hançerlioğlu (1976:275), değer sözcüğünün nesne ve olayların insanca önemini ifade ettiğini belirtmiştir. Ekonomiden Finansa, Ruhbiliminden Toplumbilimine kadar Sosyal Bilimlerde çok farklı alanlarda, ancak yakın anlamlarda kullanılan değer kavramı çalışmamızda, etiğin ölçüsünü, kıymetini ve önemini ifade etmektedir.

Olguları araştıran, nesnel yöntemler kullanan ve bilgi-fikir birliği sağlayan bilimde, önemli etik sorunlar çıkmayacağını belirten Resnik'e (2004) göre, bilim nesnelidir, etik ise iyi-kötü, güzel-çirkin gibi değerleri ele almaktadır.

Resnik, etiği, dört boyutta incelemektedir. Bunlar, davranış standardı, ahlak felsefesi, karar verme süreci ve karakter durumudur. O'na göre, etik kavramının açıklanabilmesi için değer kavramının üzerinde durulması gerekmektedir (akt. Aydın 2016:50). Değer kavramını ahlak kavramına yakın görmekle birlikte, ahlakın bir anlamda değerler dünyasının bir parçası olduğunu ifade eden Ural (1999:41), bunun nedeninin ise iyi-kötü gibi ahlaki yargıların birer değer olmasından kaynaklandığını belirterek, değeri, bireyin amaç edindiği özellik; ahlakı ise, hangi tür değerlerin amaç olarak belirlenmesi gerektiğine yönelik tutum olarak değerlendirmektedir.

Mitcham (2005), kişisel değerleri, toplumdaki tutumların farklılaştığı durumlardaki özel kararlar olarak tanımlamıştır. O'na göre, bu kararlarda parçalanmış kültürel, dini ve duygusal yanlılıklar değerleri yansıtır. Değerler, zevkler ve arzular gibi kişisel tercihlere göre değişebilir ve sağlık, verimlilik, gelişim, gerçeklik, güzellik gibi daha objektif şeylere ihtiyaç duyar.

Değerin, ancak sezgisel bir duygu ile kavranabileceğini belirten Cevizci (2002:320) ve Akarsu (1988:49), Scheler'in değerleri, iyi-kötü, güzel-çirkin, yararlı-yararsız, olumlu-olumsuz şeklinde ikiye ayırdığını belirtmektedirler. Onlara göre Scheler, değerleri, niceliksel ve niteliksel ölçütlere göre sınıflamaktadır. Niceliksel ölçütlerden birincisi süredir, uzun süreli değerler, gelip geçici (kısa süreli) değerlerden daha yüksektir (Cevizci 2002). Yani aşağı değerler gelip geçen değerler, ezeli-ebedi değerler ise, en yüksek değerlerdir. İkinci niceliksel ölçüt kapsam ve bölünmezliktir. Buna göre, bir değer az bölünebildiği kadar yüksektir. Diğer bir ifade ile, bir değerden herkesin pay alması, değerin bölünmesini ne kadar az gerektiriyorsa, değer o ölçüde yüksek bir değerdir. Mesela bir sanat yapıtı bölünmezdir ve değeri ancak onu parçalamadan anlaşılır. Scheler'e göre üçüncü ölçüt değerin temel olmasıdır; üçüncü ölçüte göre başka bir değere temel teşkil eden değer, daha değerlidir. Scheler'e göre, derinliği daha fazla olan diğer bir deyişle daha tatmin edici değer daha yüksek bir değerdir. Scheler değerleri niteliksel olarak da sıralar ve niteliksel sıralamada alttan üste doğru değerler, duygusal değerler, dirimsel değerler, tinsel değerler ve en tepede dinsel değerlerdir. Duyusal değerler insanların nesnelere hoş ve nahoş, yararlı ve yararsız bulmalarından kaynaklanır ki bu değerler sonunda hazza ulaşılır. Dirimsel değerler ise insanın sağlığı, gücü, refahı ve

hayatidir. Tinsel değerler daha çok sosyo-kültürel bir ortamda ortaya çıkar. Bu değerler, ayrıca değer sıralamasına göre estetik, adalet ve salt bilgi değerleridir. Scheler'in niteliksel sınıflandırmasındaki son (en st) değer, dini değerlerdir (Akarsu 1988; Cevizci 2002).

Buna karşılık, Olgree (2005:2540), değerleri duyusal, organik, kişisel, kişilerarası, sosyal ve kültürel olarak sınıflandırmaktadır. Ona göre, sosyal değerlerin, ekonomik, siyasi, hukuki ve ailesel alt grupları vardır. Benzer Şekilde, kültürel değerler dini, ahlaki, kognitif (bilişsel) ve estetik değerleri kapsamaktadır.

Değer sözcüğünü, trdeşler arasındaki özel değer olarak tanımlayan Kucuradi (2015:183), etik değerleri ikiye ayırmaktadır. O'na göre, etik değerlerin, dürüst, saygılı, güvenilirlik gibi kişisel etik değerler ve saygı, sevgi, güven, vefa gibi etik ilişki değerleri olmak üzere iki çeşidi vardır.

Arslan (2002:129) ise, değerleri amaç ve araç olarak sınıflandırmıştır. Amaç ve araç sınıflandırmasını Aristoteles'in "amaç olan sağlığa kavuşmak için, bir araç olan beden eğitiminin değerli olmayacağı, buna karşılık, amaç olan sağlığın değerli olacağı" rneği ile açıklar. Benzer Şekilde, bilgisayar bizi bilgiye götüren bir araçtır ve kendiliğinden değerli değildir, ancak bilgi kendiliğinden değerlidir.

McCabe, Trevino ve Butterfield (1996), etik değerlerin örgüt için önemli olabileceğini ve genellikle etik kodlar, kurumsal raporlar ve beyanatlarda açık bir Şekilde gösterilmesine rağmen, günlük uygulamaların ve davranışların sunulan "vitrin" ile kıyaslandığında farklı olabileceğini, bunun ise, etiği, vitrinle sınırlayabileceği uyarısında bulunmuştur.

### **2.1.6. Bilim Kavramı ve Bilim Etiği**

Akademisyenin etik değerleri üzerine yapılan bu çalışmada "araştırma etiği", "akademik etik" veya "akademisyen etiği" kavramları "bilim etiği" ile ilişkili olmakla birlikte, birbiri yerine kullanılan kavramlardır. Bu nedenle, kavramların açıklanması amacıyla bilim etiğinin kavramsal incelemesi yapılmıştır.

Bilimin yaygın iki tanımı, "organize bilgi bütünü" ve "gerçeği arama etkinliği" tanımlarıdır (Casebeer 2005; Tutar 2014; Yıldıırım 1991).

Yıldıırım (1991:15) nl bir bilgin olarak nitelediği Einstein'ın ve bir düşünür olarak nitelediği Russel (2008:11)'in bilim tanımlarını şu Şekilde aktarmaktadır.

*“Her türlü düzenden yoksun algılar ile mantıksal olarak düzenli düşünme arasında uygunluk sağlama çabası. (Einstein)*

*Gözlem ve gözleme dayalı uslama (akıl yürütme) yoluyla önce dünyaya ilişkin olguları sonra bu olguları birbirine bağlayan yasaları bulma çabası. (Russell)”*

Her iki tanımı karşılaştırarak sorgulayan Yıldırım (1991:16) kendi tanımını *“Denetimli gözlem ve sonuçlarına dayalı mantıksal düşünme yolundan giderek olguları açıklama gücü taşıyan hipotezler bulma ve bunları doğrulama yöntemi”* şeklinde yapmaktadır.

Günümüzde birçok yazar (Casebeer 2005; Demir 1992; Tutar 2014) bilimin yaygın *“organize bilgi bütünü”* tanımını yeterli bulmamıştır. Demir (1992:9) bilimi yaygın *“organize bilgi bütünü”* tanımının ötesinde, sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel birliğin özünü oluşturduğunu ve doğüstü değerlerle sahip bir varlık olduğunu belirtmiştir. Tutar (2014:83) ise, bilimi, sistematik olarak toplanmış bilgi değil, bilimsel bilgilerle bir teori ve yasaya ulaşma etkinliği şeklinde tanımlamaktadır. Bilimin nerede başlayıp nerede bittiğini tartışan Tutar (2014), bir teoriye veya yasaya ulaştıktan sonra yapılan çalışmanın bilim olmayacağını, özellikle bilimi öğrenmenin ve öğretmenin bilim olmayacağını, bilimin araştırma yoluyla (yeni) bilgi üretmek olduğunu vurgulamıştır.

Yıldırım (1991:66), bilimin amacının doğrunun bilinmesinden öte, güvenilir metotlarla tespit edilmiş olmasının gerektiğini belirtir. Tutar (2014:79–80) ise, bilimin amacını, olayları anlamak ve olguları açıklamak olarak görürken, bu anlama ve açıklamanın yeni bir bilgi olmasını ve bilgi üretmesini temel almıştır. Ona göre, yeni bilgi üretmemiş etkinlik, hiçbir formda bilim olamaz.

Bilimin amacı ve konusunu nesnelere bilgisine ulaşmak olarak gören Weber, bilgiye ulaşmak için, bilimin olgularla ilgili neden-sonuç ilişkilerini ortaya koyması gerektiğini belirtir (Tutar 2014:101). Weber, bilimin en önemli amacının empirik veya kuramsal araştırma yolu ile yasaya ulaşmak olarak görmektedir.

Peki, bilim ne için yapılır? Bilim için mi? İnsan için mi? Toplum için mi? Woodruff (2005:1553), bilimin bilim için yapılması yaygın kanaatinin aksine bilimin amacının bilimin artırılması olmadığını, onun yerine refahın artırılması olması gerektiğini belirtmektedir. Merton’un (1940) ilkelerinden *“insancılık”* ilkesi de Woodruff’a benzer şekilde, bilimin insan yararı için yapılması gerektiğini vurgular (akt. Arslan 1992:77).

Hızla gelişen bilimin, insanlığın yararına kullanılabilceği gibi, insanları öldürmek, tehlikeli silahlar geliştirmek vb. için de kullanılabilceğini belirten Aydın'a (2016:69) göre, bilim/teknolojinin art niyetli insanların elinde geçmesi kaygısı ile tamamen engellenmesi de düşünülemez. Heikkerö (2005:2046) ise “Eğer bilim kâr taleplerine bağımlı hale gelirse ve yeni buluşlar ticari ve askeri amaçla gizli tutulursa o zaman gerçeğe ne olur?” sorusunu sorarak bilimin ortaya çıkması konusundaki endişesini belirtmektedir. Aydın'da (2016:69) etiğin kılavuzluğunda bilimin gelişmesi gerektiğini savunmaktadır.

Chadwick'e (2005:92) göre, uygulamalı etik, son zamanlarda ortaya çıkmış bir olgu gibi görünse de, gerçekte felsefenin her zaman uygulamaları olmuştur. Platon'dan bugüne filozoflar, gerçek dünyada yaşama sorunu ile ilgilenmektedir. Örneğin, Platon, “Devlet” isimli eserinde adaletin doğası gereği, nasıl yaşanması gerektiğini tartışmıştır. Uygulamalı etik, literatürde biyoetik ile özdeşleşse de, çevre etiği, gıda etiği, bilişim etiği, tarım etiği nükleer etik gibi birçok alanda mevcuttur.

Bilim etiği, bilim yaparken uygulanan yöntemlerin ahlakiliği (etiği) ile ilgilidir. Bu bağlamda, bilim etiği araştırma etiği, meslek etiği, siyaset etiği, biyoetik vb. gibi alt dalları olan uygulamalı etiğin konusu olarak düşünülebilir.

Merton (1940), bilimsel topluluğun normlarını “bilimin ethosu” şeklinde adlandırmıştır. O'na göre, bilimsel topluluk bir normlar topluluğudur (akt. Tutar 2014:150). Yannacone (1999:164), yaptığı çalışmada, bilim insanlarının, halka, tarafsız bilgi, veri ve rehberlik sağlamakla sorumlu olduğunu belirtmektedir. Arslan'a (1992) göre, bilim insanlarının faaliyetlerine rehberlik eden normlar, bilimsel topluluğun temel değerlerini teşkil eder ve bilimsel topluluğun varlığını sürdürmesi bu normların akademisyenler tarafından özümsemesine bağlıdır.

Merton'cu geleneğin öne sürdüğü CUDOSH olarak kısaltılabilecek bilim normları şu şekilde sıralanmaktadır (Calhoun 2010; Gaston 2005);

- a. Communality/Komünalite: Bilginin kamusalılığı ilkesidir. Buna göre, araştırmacı bilgi üzerinde bir hak iddia etmemelidir, herkes bilgiyi (atıf ile) çalışmalarında kullanabilmelidir.
- b. Universalism/Evrensellik: Yaş, cinsiyet, ırk veya inanç, bilimsel bilginin kabulü veya reddi hakkındaki bir kararı etkilemesini gerektirir. Yalnızca argümanın mantıksal yapısı ve verilerin kalitesi önemlidir. Bilginin objektifliği ilkesidir.

- c. Disinterestedness/Önyargısızlık, Tarafsızlık: Bilgi, bilgi içindir ilkesidir. Bilim adamlarının kişisel kazanç elde etmek için değil bilgiyi genişletmek için motive olmasını gerektirir.
- d. Originality/Özgünlük: Yapılan çalışmanın bilim olabilmesi için yeni bir bilim olması gerekir, malumun ilamı bilim olmaz.
- e. Skepticism/Şüphecilik: Yeni bilgi talebinin kaynağına bakılmaksızın tetkik edilmesi gerekir.
- f. Humanity/İnsancılık: Yapılan çalışmanın insan yararı için olması gerekir, insanlığa zarar verecek bir çalışma bilim olamaz.

Merton ve akımını savunanların vurguladığı bu bilimsel normlar kümesi sayesinde bilimin içeriği, bilim dışı etkilerden korunmaktadır. Bu normlar kümesi pozitivist bilimin ideallerini yansıtır ki Merton sonrası yapılan çalışmalar bilimin bu normlar kümesinden özellikle tarafsızlık/önyargısızlık normuna uymadığını göstermektedir. Çünkü, yüksek düzeydeki rekabet bilim insanlarının tarafsızlığını ve önyargısızlığını ortadan kaldırarak kendi alanlarına yönelmelerine neden olmaktadır. Bilimde özgün teoriler bilim insanlarınca ya görmezden gelinir ya da yok sayılır ki, bu da, özgünlük normu ile çelişmektedir, bilimin çıktılarının herkese ait olması gerektiğini belirten bilginin kamusalılığı normu ile ekonomik veya askeri gerekçelerle gizli tutulan bilgiler çelişmektedir. Bilim insanları bu normlar kümesine uymak yerine kendi camialarında geçerli geleneklere uyarlar ki bu gelenekler de zaman ve camiaya göre değişkenlik gösterir (Arslan 1992:97–98). Merton'un normlar kümesinin aksine, Mitroff (1974), bilim insanlarının daha yaratıcı olmalarını sağlayan şeyin, çatışan normlar olduğunu ileri sürmektedir. Bu görüşe göre, Mitroff evrenselliğe karşı belirli bir fikre bağlılığı, tarafsızlığa karşı taraflılığı, bireyciliğe karşı toplumsalcılığı savunmaktadır. Merton'un görüşlerinin daha sonra eleştirilmesi, bilimin normları olduğu veya olması gerektiği gerçeğini ortadan kaldırmaz. Ayrıca, bütün zamanlarda ve kültürlerde geçerli bir evrensel bilimsel normlar yoktur. Bilimsel normlar, zamana, bilim topluluğuna ve bağlama göre değişmektedir (Arslan 1992).

Dill (1982:256), toplum nezdinde yüksek prestijli profesyonel bir meslek olarak gördüğü akademisyenliğin, akademisyenlere sosyal, ekonomik, yasal, politik üstünlükler sağladığını belirtmektedir. O'na göre, akademisyen toplumun ortak bilinci ve ortak değerlerinden uzaklaşırsa, sahip olduğu prestij ve gücün altında yatan sosyal destek ortadan kalkabilir.

Akademisyenin karşılığının öğretim elemanı olduğu düşünülürse, akademik etik kavramının bilim etiğinden ayrıldığı söylenebilir. Akademik personel bilim üretmenin yanı sıra ders vermek, öğrenci yetiştirmek, kurumu ile ilişkiler, topluma karşı sorumlulukları, araştırma sponsoru ile ilişkileri, yayıncı ile ilişkiler gibi görevleri vardır. Bu bağlamda, akademik personelin etiği bilim etiğinin yanı sıra, öğrenci ile ilişkide etik davranışlar, kurumla ilişkide etik davranışlar, topluma karşı sorumluluklar gibi diğer etik başlıkları da kapsar. Bir sonraki kısımda akademik etik ve akademik etik değerlerin yanı sıra akademisyenin görevleri tartışılacaktır.

### **2.1.7. Akademik Etik ve Akademik Etik Değerler**

Akademik etik, akademisyenlerin ortak kurumsal yaşamda davranışlarını sorgulayan, meslek etiğinin akademideki yansıması olarak tanımlanabilir. Amerikan Üniversite Profesörleri Birliği'nin 1966 yılında geliştirdiği "Profesyonel Etik Beyanı" (Statement on Professional Ethics- <https://www.aaup.org/report/statement-professional-ethics>) 1987 ve 2009 yıllarında revize edilerek birliğin genel kurulunda kabul edilmiştir. Bu çalışma, akademisyenlerin etik değerleri üzerine yapılan çalışmaların temelini oluşturmaktadır (Callahan 1982; Dill 1982; Engle ve Smith 1990; Loeb 1994; Shenan 1994).

Tarih boyunca, bir mesleğin etik davranışlarının tanımlanmasına büyük önem verildiğini belirten Shenan'a (1994:27) göre, etik kodlar, bir mesleğin ideallerini tanımlayarak, mesleği kurumsallaştırması yanında, mesleğin mensuplarının uygulamalarını standartlaştırır, meslek mensuplarının kendi aralarındaki ve paydaşları ile ilişkilerini tanımlar. Yine, ona göre, etik kodlar bu kadar açıklayıcı olmasına rağmen, bu alanda kamusal endişe her geçen gün atmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarını, profesyonel dürüstlüğün ilkelerini simgeleyen ve düzenli olarak uygulayan bir kurum olarak gören Burnaz vd. (2010:137), öğretim üyelerini ise akademik camiadaki bilginin ilerlemesinden sorumlu aktörler ve öğrencileri için önemli rol modeller olarak tanımlamaktadır.

Amerikan Üniversite Profesörleri Birliği, akademik camiaya mensup kişilerin diğer bir deyişle akademisyenlerin bazı özel sorumluluklar taşıdığını belirtmektedir. Bu özel sorumluluklar, akademisyenin bir vatandaş olarak söylemleri, meslektaşlarına veya öğrencilerine karşı sorumlulukları, çalıştığı kurumla veya araştırmasını destekleyen kurumla ilişkileri olabilmektedir.

Amerikan Üniversite Profesörleri Birliği, akademisyenin etik sorumluluklarını beş ana başlıkta değerlendirmektedir. Bu başlıklar; bilimsel araştırmaya ilişkin sorumluluklar, eğitim sürecine karşı sorumluluklar, meslektaşlarına karşı sorumluluklar, çalıştığı kuruma karşı sorumluluklar ve topluma karşı sorumluluklardır.

Light (1974:11), akademisyenliği, öğretim üyeliği ve araştırmacılığın kesişimi olarak görmektedir. Parsons ve Platt'ın, "akademisyen teorisine" göre ideal bir üniversitenin dört fonksiyonun bileşimidir (akt. Light 1974). Bu fonksiyonlar şu şekilde sıralanmaktadır.

- a. Yalın Araştırma
- b. Yarının Akademisyen ve Öğretmenlerinin Yetiştirilmesi
- c. Lisans Öğrencileri Yetiştirmek (Eğitilmiş Vatandaş/Profesyonel)
- d. Meslek Teknisyenleri Yetiştirmek

Bu dört fonksiyonun birbiri ile çelişkili olduğunu belirten Light'a (1974:5), göre, araştırmaya ayrılan zamanın öğretime ayrılan zamandan taviz verilmesini gerektirmektedir. Bazı fakülteler bu ikilemi ortadan kaldırmak için gece ve hafta sonu ders koymakta, ancak, bu durum, akademisyenlerin ailelerine zaman ayıramamasına sebep olmaktadır. İyi bir öğretmenin iyi bir araştırmacı olduğunu varsaymazsak, yarının öğretmenlerini yetiştirmek, yarının araştırmacılarını yetiştirmek ile çelişmektedir.

Akademisyenin öğretim, araştırma ve endüstri ile ilişkilerinin üçünü aynı anda devam ettirmeye çalışan bir görevi olduğunu belirten Burnaz vd. (2010)'ne göre eğitimci olarak akademisyen, alanının gerektirdiği en yüksek standartları araştırırken öğrencilerini de sınırsız öğrenme konusunda teşvik etmektedir. Alanında araştırma faaliyetleri yürütürken danışmanlık ve dış istihdamdan bilgi elde etmektedir. Etik, akademisyenlerin üniversite içi ve üniversite dışındaki faaliyetlerinde yol gösterici olmalıdır. Ancak, akademisyenlerin bu yoğunlukları onları işlerinin pek çok alanında etik ikilemlerle karşı karşıya bırakmaktadır. Akademisyenlerden beklenen kaliteli eğitim, araştırma talepleri, yayın baskısı, sektör ihtiyaçları onları sürekli etik ikilemde bırakmaktadır (Burnaz vd. 2010:138).

Akademisyenlerin karşı karşıya kaldıkları değer çatışmasının potansiyel kaynaklarını belirlenmesi ve akademik etik değerlerin tanımlanması üzerine çalışan Dill (1982:255–56), yaptığı çalışmada, akademik etik değerlerin temelde iki şekilde

tanımlanabileceğini belirtmektedir. O'na göre bunlardan birincisi, belirli alandaki akademisyenleri bir araya getirerek, sorunlarını ve gerginliklerini belirlemek ve doğru davranış biçimlerinden tümevarım yöntemi ile akademik etik değerleri tespit etmektir. İkincisi ise, bir tündengelim yöntemiyle klasik etik değer kavramları üzerinden akademisyenliğe özgü etik değerlerin akademisyenler grubu ile tartışılarak belirlenmesidir.

Burnaz vd. (2010:138) ise, fakülte etiği olarak tanımladığı akademik etiği, öğretim üyelerinin eğitim etiği, araştırma eğiti ve dış istihdam etiği şeklinde üç kısımda incelemiştir.

Dill'e (1982:261-62) göre ise, akademisyenin araştırma, öğretim ve hizmet olmak üzere üç temel rolü vardır. Bu rollerdeki paydaşlar ise araştırma sponsorları, kurumsal meslektaşlar, akademik disiplin üyeleri, hizmet sağlanan müşteriler, kurumsal yönetim ve öğrencilerdir. Örneğin, öğretim faaliyetleri bağlamında kurumsal talepler ve öğrenci beklentileri veya araştırma faaliyetleri bağlamında profesyonel davranış ve alandaki meslektaşların beklentileri akademisyenleri sürekli seçim yapmaya zorlamaktadır.

Laczniak (1983, akt. Mason vd. 1990:187; Nantel ve Weeks 1996:15), çoğunlukla uzun ve karmaşık olan mesleki etik kodların daha da çoğaltılmasını engellemek için meslektaşların kendi etik tutumlarını sorgulamalarına imkân vermeyi amaçlayan ilginç bir kavramsal çerçeve önermektedir. O'na göre, yalnızca faydacı değil aynı zamanda deontolojik bir rehber sunulabilirse bu yaklaşım her organizasyonun karmaşık yapısına uyum sağlayabilmektedir. Laczniak, yalnızca faydacı değil, aynı zamanda deontolojik yaklaşımı da kapsayan etik teoriyi savunan Ross ve Garrett gibi filozoflardan etkilenmiştir.

Mason vd. (1990), pazarlama fakültesi akademisyenlerinin profesyonel etik algısını ölçmek amacı ile uyguladığı ve 742 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, akademik etik değerleri, eğitim süreci, üniversite kaynaklarının kullanımı, meslektaşlarla ilişkiler, araştırma ve yayın faaliyetleri ve öğrenci ile ilişkiler olmak üzere beş sınıfa ayırmışlardır. Anket bulgularına göre, etik dışı bulunan davranışlar not karşılığı öğrenciyi cinsel ilişkiye zorlamak, not karşılığı rüşvet almak, atıf olmaksızın alıntı yapmak ve hak etmediği halde doktor unvanını kullanmak şeklindedir. Onlara göre, akademisyenler öğrencilerin rol modelleridir ve birçoğu öğrencilerin gelecekteki davranışlarından sorumludur.

Ross (1930:15), “baş görevler” (prima facie) olarak adlandırdığı her koşulda geçerli etik görevleri, bir başka ifade ile etik şemsiyeyi; doğruluk/kesinlik/vefa görevi, şükran/minnettarlık görevi, adalet görevi, hayırseverlik/yardımseverlik görevi, kişisel gelişim görevi ve son olarak yardımseverlik görevinden ayrılamayacak olan bilerek başkalarına zarar vermeme görevi şeklinde sıralamaktadır. Ross, etik değerlerin bu altı görevi de yerine getirecek, kapsayacak nitelikte olmasını aksi halde değer, kesin etik değer olamayacağını savunurlar.

Callahan (1982:340), akademik etik kuralların gerekliliğini tartıştığı çalışmada, Amerika’daki kadrosuz akademisyenlerden muhteşem bir eğitmen olmaları ve sınıflarını doldurmaları beklenirken aynı zamanda üniversitede kalmanın bedeli olarak hızlı yayın yapmalarının da beklendiğini, bunun da akademisyenlerdeki ikilemi ve stresi artırdığını belirtmektedir. Callahan, bu çalışmada, yükseköğretimdeki bu yoğun taleplerin ve ikilemlerin önceki yıllara göre arttığını ve önceki yıllarda beş ya da altı ahlaki değişken söz konusuysen, bu çalışmayı yaptığı 1982 yılında bu sayının çok arttığını ve çok karmaşık bir hal aldığını belirtmektedir. O, yaptığı çalışmada, akademisyenlerin etik sorunlarını/ikilemlerini, baş edilmesi güç olarak vurgulayarak, iletişim yoğunluğunun ve küresel rekabetin yaşandığı günümüz akademik dünyasında, bu baskıların arttığına ve bu ortamda akademik etik değerler üzerine yapılacak çalışmaların önemine işaret etmektedir.

Engle ve Smith (1990:8), muhasebe akademisyenlerinin etik standartlarını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, akademisyenlerin karşılaşılabilecekleri 29 etik ile ilgili sorun/eylem karşısındaki tutumlarını tartışmıştır. Bu çalışmada, akademisyenlerin karşılaşılabilecekleri etik tutumları ile ilgili 29 durum, araştırma, seyahat, dış istihdam, yayıncılar ile olan ilişkiler ve öğrenciler ile olan ilişkiler olmak üzere beş alt başlıkta incelenmiştir. Araştırmada etik dışı olarak nitelenen ve yaygın görülen davranışlar, intihal (aşırma-plagiarizing), araştırma verilerini çarpıtma (falsifying research data) ve araştırma hibeleri için araştırma belgelerini saptırma (falsifying documentation for research grants) şeklinde sıralanmaktadır. Araştırmada, seyahat ile ilgili etik dışı davranışlarda, harcamaların şişirilmesi, üniversite desteği ile gidilen bilimsel toplantılarda gezme, ön plana çıkmaktadır. Ayrıca, dış istihdam konusunda ön plana çıkan etik dışı davranışlar ise, dış istihdamdan dolayı üniversite sorumluluklarını ihmal etmek ve üniversite ekipmanlarını kişisel çıkarları için kullanmayı içermektedir. Yayıncı ile ilişkiler konusunda en etik dışı davranış bir yayınevinden ders kitabının kabulü için rüşvet

almak görülmüştür. Çalışmada, Engle ve Smith öğrenci ile ilişkili faaliyetleri dört alt grupta toplamıştır. Bunlar; eğitim ve danışmanlık, not için hediye almak (veya ilişkiye girmek), öğrenci ile flört ve öğrenci ile karşılıklı ilişkilerdir. Öğretim ve danışmanlık alt başlığında en fazla etik dışı görülen davranışlar sırasıyla uyuşturucu veya alkol etkisinde derse girmek, miadını doldurmuş ders kitabı okutmak ve ciddi bir gerekçe olmaksızın boş ders geçirmek olarak görülmüştür. Ayrıca, not karşılığı öğrenciden hediye almak veya ilişkiye girmek katılımcıların % 93'ü tarafından etik dışı görülmüştür. Araştırmada, katılımcıların % 16'sı öğretim üyesinin sınıfındaki öğrencisi ile flört etmesinde mahzur görmezken bu oran bölümündeki öğrencide % 44'e ve bölüm dışı öğrencide % 70'e çıkmaktadır. Amerika'da yapılan bu çalışma, öğretim üyesinin öğrencisi ile flört etmesinin değil de flört edilen öğrencinin objektif değerlendirilmemesini etik dışı görmektedir. Bu çalışmaya göre, diğer etik dışı davranışlar, öğrencinin bir firmaya yönlendirilmesi, asistanın özel işlerde kullanılması, sınıftaki yakını veya akrabasına imtiyaz gösterilmesi ve asistana yanlı not vermesini içermektedir.

Bilişim sistemleri akademisyenlerinin etik değerlerini ve bu değerler karşısında akademisyenlerin tutumlarını belirlemeye çalışan Shenan (1994:28), Engle ve Smith'in (1990) yılında yaptığı çalışmayı bilişim sistemleri akademisyenleri üzerinde uygulamış ve benzer sonuçları elde etmiştir. O'na göre, bilişim sistemleri sektörü yazılımların kopyalanabilmesi, yetkisiz şekilde yazılım ve bilgiye erişim gibi özel birçok etik sorun barındırmaktadır. Shenan, bu nedenle, çalışmasında, Engle ve Smith tarafından geliştirilen ölçeğe, bilişim sistemlerine özel ölçek soruları da eklemiştir.

Callahan'a (1982:342) göre ise, akademisyenlerin etik değerlerinin (etik kodlarının) tanımlanması bir ihtiyaç olmakla birlikte, çok detaylı bir kodun oluşturulması ve uygulanması pek mümkün görünmemektedir. Tersine, çok kısa bir kod ise genel geçer ifadelerden oluşur ve bu da pek etkili olmaz. Callahan akademik etik kodlar tanımlamak yerine, iki yılda bir bütün üniversitelerin ve çalışanlarının bir araya gelerek akademik etiği tartıştığı, genel prensipleri belirlediği, uygulamada ortaya çıkan aksaklıklara çözüm önerileri sunduğu bir forumun üniversiteler ve paydaşları için akademik etik açısından daha faydalı olacağını düşünmektedir.

Light'ın (1974) ve Callahan'ın (1982) belirttiği bu çelişkiler, akademisyenlerin etik değerlerini yitirmesine veya zayıflamasına neden olabilmektedir. Birçok görevi ve sorumluluğu bulunan akademisyen gece veya hafta

sonu çalışarak bu sorumlulukları mümkün olabildiğince yerine getirmeye çalışırken ailesini ve kendisini ihmal edebilmektedir. İşkolikliğin de kapsamına giren bu davranışlar akademisyenin etik değerleri ile nasıl değişmektedir?

Akademisyenleri yayın yapma konusunda baskı altına bırakan diğer bir unsur da akademik çevrelerde “ya yayın yaparsın ya da silinir gidersin prensibidir” (publish or perish principle) (Bryne 2002; Callaghan 2016; Keiser 2017; Razinsky 2016; Remus 1977). Calabrese ve Roberts (2004:340), bu prensibe kapılmış akademisyenleri, Platon’un Mağara alegorisindeki tutsaklara benzetmektedir.

“Publish or perish” yaklaşımının Türkiye’deki benzer uygulaması akademik personelin unvanda yükselme kriterleridir. Üniversiteler arası kurul tarafından belirlenmiş olan akademik yükselme kriterlerinden (www.uak.gov.tr 2017) doçentlik başvuru şartlarında sosyal, beşeri ve idari bilimler temel alanında adayın en az toplam yüz puana sahip olması gerekmektedir. Bu yüz puanın en az doksan altısı uluslararası/ulusal makaleler, lisansüstü tezden üretilmiş yayınlar, kitap/kitap bölümleri, atıflar, lisansüstü tez danışmanlığı, bilimsel araştırma projesi, bilimsel toplantılardaki sunumlar gibi araştırma faaliyetlerinden sağlanmalıdır. En fazla dört puan ise lisans/lisansüstü eğitim-öğretim faaliyetlerinden sağlanabilmektedir. Bu şartlarda akademik olarak yükselmek isteyen akademisyenin araştırma faaliyetlerinden uzak kalması mümkün değildir. Bunun yanı sıra, akademik personelin zorunlu ders yükü yardımcı doçent ve doçent için haftalık on saat, öğretim görevlisi için haftalık on iki saattir (www.bumko.gov.tr 2017). Haftalık on-on iki saat kaliteli bir eğitim-öğretim faaliyeti yürütebilmesi için akademisyenin ders ön hazırlıkları, derse düzenli devam ve ders değerlendirmelerini yapması gerekmektedir. Ancak, bu eğitim-öğretim faaliyetinin, akademisyenin yükselmesindeki etkisi en fazla yüzde dördttür. Eğitim-öğretim faaliyeti ile bilimsel araştırma faaliyetleri baskısı altında akademisyenin etik değerlerini koruması ne kadar mümkün gözükmektedir?

Amerikan Connecticut eyaleti eğitim-öğretim dairesinden Wentzel (2017) tarafından yayınlanmış olan öğretmenler için mesleki sorumluluk kodu standardında, eğitim mesleğinin toplum nezdinde en üst seviyede profesyonellik gerektiren bir güven ve sorumlulukla sağlanabileceğini, dolayısıyla eğitimcinin mümkün olan en üst düzeyde etik davranış sergilemesi gerektiğini bu etik davranışların öğrenciye, mesleğine, topluma ve ailesine olmak üzere dört başlıkta toplanabileceğini belirtmektedir.

Calabrese ve Roberts (2004:340), köklü kültüre sahip ve küresel bir meslek olan akademisyenlikte yapılan çalışmaların daha önce yapılmış çalışmaların güvenilirliği üzerine temellendirildiğini, bu nedenle akademisyenlerden en yüksek etik standartların beklendiğini belirtmektedir.

Genellikle dergi, kitap, tez, monografi gibi şekillerde yazılı olarak veya çalıştay, bildiri, ders sunumu bölgesel veya ulusal bilim toplantıları, bilirkşi ifadeleri gibi şekillerde sözlü olarak sunulan bilimsel çalışmaları araştırma olarak tanımlayan Loeb (1994:818), etik dışı davranışları şu şekilde sıralamaktadır;

**Eğitim ve öğrenci ilişkileri başlığındaki etik dışı davranışlar;**

- a. Araştırma-danışmanlığa yoğunlaşarak eğitimi aksatmak,
- b. Ders kitabı önerisi için yayıncılardan çıkar sağlamak,
- c. Öğrenciden not karşılığı hediye beklemek/istemek,
- d. Derse hazırlık yapmamak için güncel olmayan konular anlatmak,
- e. Öğrenciyi bir firmaya yönlendirmek şeklinde sıralamıştır.

**Araştırma başlığında etik dışı davranışlar;**

- f. Araştırma hataları, dolandırıcılık ve intihal,
- g. İnsan deneklere karşı etik sorumluluklar,
- h. Öğrenci ile yazılan bir makalede isim, yazarlık, isim sıralaması,
- i. Araştırma sonuçlarını bütünlük içinde analiz etmek,
- j. Araştırma destekçisi kurum veya firma ile yapılan sözleşme şartlarını yerine getirmemek,
- k. Haksız yazarlık vermek,
- l. Atıf olmaksızın alıntı yapmak,
- m. Yayınlanmış bir materyali mevcut telif hakkını ihlal edecek şekilde kullanmak.

**Diğer etik dışı davranışlar;**

- n. Üniversitenin kaynaklarının kendi çıkarları için kullanması,
- o. Diğer bir öğretim üyesini araştırma desteklerini kesmek tehdidi ile yönlendirmek,
- p. Çalışırken alkol kullanmak,
- q. Akademik ilerlemede adil davranmamak.

Loeb (1994:818), akademik etiği, araştırma, eğitim-öğrenci ilişkileri ve diğer konular olmak üzere üç başlık altında değerlendirmektedir. Her birinde sayısız bireysel etik konular içeren bu başlıkları özetleyerek incelemek gerektiğini belirten

Loeb, öğrenci ile çok yazarlı makaleler gibi konuların ise bu başlıklardan hem araştırma hem de öğrenci ilişkileri gibi birden fazla başlığı kapsayabileceğini, bu nedenle, bu başlıkların yalnızca bir ön ayırım yaptığını belirtmektedir.

## 2.2. İŞKOLİKLİK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Bu bölümde işkolikliğe ilişkin kavramsal bir bilgilendirme çalışması yapılmıştır. Çalışma süresinden daha çok, bireyin, aşırı çalışma, sürekli işi düşünme ve kontrol edilemeyen çalışma güdüsü şeklinde çalışmaya yönelik yaklaşımları olarak tanımlanabilen işkoliklik kavramının, ne anlam ifade ettiği ve diğer kavramlarla ilişkisi bu bölümde tartışılmıştır. Bu kavramsal bilgilendirme, çalışmaya konu işkoliklik kavramının anlaşılabilmesi ve yorumlanabilmesi için önem taşımaktadır.

### 2.2.1. İşkoliklik Kavramı

İş, *bir ücret karşılığı çalışma* olarak tanımlansa ve bazı insanlar için salt *ekonomik bir olgu* olarak kabul edilse de; elde edilen ürünlerin bireylere sağladığı sosyal statü, hayatta kalmak için insanı çalışmaya güdüleyen gerçeklik hissi, sosyal saygınlık ve bireyin sosyal durumunu belirlemesi açısından, iş, yalnızca ekonomik değil aynı zamanda *sosyal bir olgudur*. İşin, fiziksel yaşamı sürdürme konusundaki doğal arzuların önüne geçmesi, insanı diğer hayvanlardan ayıran nadir özelliklerden biri olduğu söylenebilir. Kimilerine göre iş, yalnızca ekonomik bir olgu olarak kabul edilse de başta hayatta kalmak için insanı çalışmaya güdüleyen gerçeklik hissi ve sosyal saygınlık gibi birçok sebep vardır.

İşin, hayatımızdaki yeri tarih boyunca değişmiştir. Bir güne her şeyi sığdırma çabasının günümüzde yaşam felsefesine dönüştüğünü belirten Porter (2001), aşırı çalışmanın başarı için ön koşul olarak görüldüğünü, bunun sonucunda bireylerin kendilerini işten alamadıklarını belirtmektedir. O, iş yerinde çok zaman geçirmenin her bireyde aynı sonucu doğurmayacağını, “iş’te çok zaman” ifadesinin aşırı çalışma ve buna bağlı istenmeyen sonuçlar doğurması anlamına geldiğini belirtmektedir. İşkolikle ilgili literatürün işten zevk alma ve mükemmeliyetçilik şeklinde karşımıza çıktığını belirten Porter, bunların her ikisinin de işte uzun süre çalışmaya yol açtığını belirtmektedir.

Sosyal ve ekonomik çevrenin, işkolikliği teşvik edebilecek baskılara sahip olduğunu belirten Zedeck ve Masier (1990:240), geleneksel aileden çalışan çiftlere

geçilmesinin, çalışan üzerindeki baskıyı artırdığını belirtmektedir. İşkolikliğin negatif bir karakteri olduğunu düşünen Del. Libano vd. (2012:689) ise işyerlerinin, ekonomik sorunlar ve artan iş yükü nedeniyle gün geçtikçe daha stresli bir ortam haline dönüştüğünü, teknolojinin hayatımıza girmesinin ve gün boyu çevrimiçi olmanın stresi artırdığını ifade etmektedirler. Khan ve Agha'ya (2013:103) göre ise, işveren, çalışanlardan sürekli zaman ve enerji konusunda daha fedakâr olmalarını beklemektedir. İşverenin taleplerinin artmasının, iş-aile çatışmasına sebep olabileceğini belirten Hakanen ve Peeters (2015:601), modern toplumdaki talep artışının ve doyumsuzluğun bu duruma sebep olduğu görüşünü savunmaktadırlar.

Oates (1968, 1971), tarafından 1970'lerde aşırı çalışma gereksinimi ile yaşam fonksiyonunu engelleyen bireyi tanımlanmak için kullanılmasından bu güne, işkoliklik, popüler basında, çevrimiçi ortamda ve bilimsel literatürde artarak kullanılan bir tanım haline gelmiştir (Burke 2001:113; Porter 2001:150). Doerfler ve Kammer'e (1986) ve Spence ve Robbins'e (1992) göre, örgütün, yöneticilerin veya toplumun işkolikliğe artan ilgisi farklı gerekçelerle olabilmekle birlikte işkolikliğin diğer kavramlarla ilişkisini inceleyen az sayıda araştırma bulunmaktadır.

İşkoliklik tanımının ilk olarak Oates (1968:16) tarafından, kendi işe bağımlılığını tanımlamak için, alkol bağımlılığından türetmiş olduğu "workaholism" kelimesiyle literatüre girdiği kabul edilmektedir. İşkoliklik kavramının 1968'den günümüze birçok bilim insanı tarafından farklı tanımları sunulmakla birlikte genel geçer bir tanımı bulunmamaktadır (Aziz ve Tronzo 2011; Harpaz ve Snir 2003; Patel vd. 2012).

Oates (1968:16), işkolikliği, "çalışma bağımlılığı, içten gelen veya kontrol edilemeyen sürekli çalışma ihtiyacı" şeklinde tanımlamakta, işkolik bireyin işe olan bağımlılığının beden sağlığına, kişisel mutluluğuna, kişilerarası ilişkilerine ve sosyal işlevine ciddi rahatsızlık veya müdahale oluşturduğunu belirtmektedir. Onun bu yaklaşımı, bazı araştırmacılar tarafından kabul edilmekte ve bazı araştırmacılar tarafından ise eleştirilmekle birlikte, üzerinden yarım asır geçmiş olmasına rağmen işkoliklik kavramı üzerinde uzlaşılabilmiş bir tanım bulunmamaktadır.

Van Wijhe, Peeters ve Schaufeli (2014:157), işkolik insanı, zorlayıcı bir işsel dürtü ile kendini çalışmaya mecbur hisseden birey olarak tanımlarlarken; Hamermesh vd. (2008:4), çok çalışma sonucunda elde edilen ve müteakip çalışmalarda artarak kendini gösteren iş bağımlılığı olarak tanımlamaktadırlar. Her zaman ve her yerde çalışma (veya işi düşünme) eğilimi olarak işkolikliği tanımlayan

McMillan vd. (2001:71) işkoliklerin işten ayrılmak istemediklerini belirtmektedirler. Aziz ve Tronzo (2011:71) ise, işkolikleri sürekli işi düşünen, işine bağlı ancak işten zevk almayan, bu nedenle aile ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde sorunlar yaşayan bireyler olarak tanımlamaktadır. Waddell’de (1993) işkolikliği, “her geçen gün daha kötüye giden bir hastalık” olarak tanımlamaktadır.

Spence ve Robbins (1992), işkolik bireyleri diğerlerinden ayıran üç özelliği; işkolik bireylerin diğer insanlarla kıyaslandığında işe olan ilgisinin daha yüksek olması, içsel baskılarla kendini işe zorlanmış veya güdülenmiş hissetmesi ve işten zevk alma düzeylerinin düşük olması şeklinde sıralamışlardır. Baruch (2011), bu tanımın literatürde en yaygın kullanılan işkoliklik tanımı olduğunu belirtmektedir. İşkoliklerin yaygın görüşün aksine dışsal güdüler tarafından desteklenmediğini belirten Porter (1996:71) ise, işkoliklerin düşük benlik saygısını güçlendirmek amacıyla işe güdülendiklerini vurgulamaktadır.

İşkoliklik tanımlarının çoğu “diğer aktiviteleri göz ardı edilecek düzeyde aşırı çalışma” etrafında dönmektedir. Buna karşın hiçbir tanımın işkoliklik olgusunu tam olarak kapsadığı düşünülemez. Örneğin, Spence ve Robbins (1992) ve Aziz ve Tronzo (2011), işkoliklerin işten zevk alma düzeyinin düştüğünü belirtmelerine karşın, Machlowitz (1978) ve Baruch (2011) işkoliklerin işten zevk aldıklarını belirtmektedirler.

Wojdylo vd. (2013:547) işkolikleri, işe takıntılı, muhtemel olumsuz sonuçlarına rağmen işle ilgili olumsuz düşünmeyen bireyler olarak tanımlayarak, işkolikliği, işe duyulan tutku şeklinde kavramsallaştırmışlardır. Baruch (2011:574) ise, işkolikliği çikolata bağımlılığı ile karşılaştırırken, çikolata yemekten zevk alan bir bireyin aşırı çikolata tüketimi yapması durumunda oluşabilecek sağlık problemlerini, işkolik bireyin yaşaması muhtemel sağlık sorunlarına benzetmektedir. Tziner ve Tanami (2013:72), 139 kamu çalışanı üzerine yaptığı araştırmasında işkolikleri “sadece çalışmaktan hoşlanan bireyler” olarak tanımlamaktadırlar. Onlar, işkolikliğin, bir bağımlılık, işe yönelik tutumlar dizisi, davranış biçimi veya bir sendrom olarak ifade edilebileceğini belirtmektedirler. Bununla birlikte, başlangıçtan beri birçok araştırmacı (Hamermesh vd. 2008; Oates 1968; Spence ve Robbins 1992; Yüksel 2014) tarafından işkoliklik, bağımlılık olarak ifade edilmiştir. Yüksel (2014:121), işkolikliğin, dürtü veya itici güç olarak kendini göstermesinin diğer bağımlılıklarla örtüşüğünü, bağımlılığın sonucunda kişi üzerinde sosyal, duygusal ve ruhsal etki bıraktığını belirtmektedir. Buna rağmen, işkolikliği bir kişilik özelliği

(Aziz ve Tronzo 2011) veya sadece işlerini seven bireyler (Kiev 1974; Tziner ve Tanami 2013) olarak tanımlayan araştırmacılar bulunmaktadır. Kiev (1974), işkolikleri, çalışmaktan rahatsızlık duymayan, işini hobi edinmiş ve işi ile tatmin olan bireyler olarak tanımlamaktadır.

Machlowitz (1978:7-9), işkolikleri şu özellikleri ile karakterize eder;

- a. Gergin, çalışkan, rekabetçi ve işe güdülenmiş,
- b. Kendinden şüphe eden,
- c. Boşa vakit geçirmektense çalışmayı tercih eden,
- d. Her zaman her yerde çalışabilen,
- e. Çalışmak için zaman yaratan,
- f. İşten zevk alan, bireylerdir.

Yine Machlowitz (1978), işkoliklerin sağlık problemleri yaşadığı yaygın görüşünün aksine, işkoliklerin önemsiz sağlık sorunlarını çalışmamak (işten kaytarmak) için bahane etmediklerini belirtmektedir.

İşkolikliğin iş yaşamındaki önemini vurgulayan Naughton (1987) farklı işkoliklik tiplerine farklı müdahaleler gerektiğini, bireyin kariyeri boyunca farklı tiplerde işkoliklik davranışı sergileyebileceğini, işkoliklikle yüzleşmek için bireyin bir dizi sorunla yüzleşmesi gerektiğini belirtmiştir. Waddell (1993), işkoliklerin stres yönetimi alıştırmaları ile işkolikliğin olumsuz yönlerini dönüştürebileceklerini belirterek, alışkanlıklarını tamamen değiştirmek için bir dizi öneride bulunmaktadır. Bu öneriler; eğlenceye zaman ayırmak, astların işlerini yapmaktansa onları yönlendirmeye çalışmak, işe erken gidip eve erken dönmek, stresi en aza indirmek, oturmak, düşünmek ve hayal kurmak için zaman ayırmak, işe yönelik davranış değişikliğini ödüllendirmek, sınırlarını keşfetmek ve sınırları kabul etmek şeklinde sıralanmaktadır.

İşkoliklik, örgütsel davranış dışında klinik psikolojinin de alanına girmektedir. Bununla birlikte, işkolikliğin klinik tanımlamaları bazı çelişkiler içermektedir. Bunların başında, obsesif kompulsif bozukluğu nevrozu ile kişilik yönelimi ayrımı yapılmasının önemine değinen Naughton (1987:181), işkolikliğin psikoloji literatüründe obsesif kompulsifin, kişisel yönelimin yerine kullanıldığını belirterek, obsesif kompulsif bozukluğunu “bireyin endişelenmesine sebep olan ve durup dururken aklına gelen düşünceler (obsesyonlar) ile bunu bastırmak için bireyin sergilediği karşı konulması güç tekrarlayıcı eylemler (kompulsiyonlar)” olarak tanımlamaktadır. Pollak (1979:225), obsesif kompulsif kişiliğin çoğunlukla belirti

vermeyen (sessiz seyreden) kabul edildiğini, bireyin özellikleri, davranış kalıpları, savunma mekanizmaları ve yaşam tarzı ile kısmen ortaya çıktığını belirtmektedir.

Klinik tanımlamaların yetersiz kalmasının nedeni, araştırmacıların, bu semptomları gösteren kişilerle yaşadıkları deneyimlere dayanıyor olması ve işkolikliğin klinik alanda işlevsel bir tanımının bulunmamasıdır. Bununla birlikte, klinik psikolojide işkolikliğin tedavi edilmesi gereken bir hastalık olarak görülmesi uygun değildir. Şöyle ki; sıra dışı sağlık problemi yaşayan birkaç denekle/vaka ile yapılan araştırmalar, işkolikliğin tanımlanması ve fiziksel sorunlara neden olarak gösterilmesi için yeterli olmayabilir. Andreassen vd. (2016:11) psikiyatrik bozukluk belirtileri ile işkoliklik arasındaki ilişkileri inceledikleri Norveçli 16.400 yetişkine uyguladığı geniş alan araştırmasında, dikkat eksikliği/hiperaktivite bozukluğu (ADHD), obsesif kompulsif bozukluğu (OCD), kaygı bozukluğu ve depresyon belirtilerinin, işkolikliğin toplam varyansının %17'sini açıklayabildiğini, sosyo-demografik değişkenlerin kontrol altına alındığında ise ancak %7,8'ini açıklayabildiğini, çalışmanın bulgularının işkoliklik ile psikiyatrik bozukluk semptomları arasında zayıf ilişki gösterdiğini tespit etmişlerdir.

1960'lardan beri tartışılan işkolikliği, günümüzde iş sağlığı psikolojisi alanında, işçi ve örgütsel refahı olumsuz etkileyebilecek bireysel bir faktör olarak ifade eden Quick (1999:123), iş sağlığı psikolojisi alanının, sağlıklı işyerini tesis etmeye çalıştığını belirtmektedir. Hansen (1995:139) ise, işkolikliğin, psikolojik danışmanlığın ve iş sağlığı psikolojisinin gelişmeye açık bir alt alanı olacağını ifade etmektedir.

İşkolikliğin, hangi alanın konusu olduğu tartışmasının yanında, üzerinde tartışılan diğer bir konu ise, işkoliklik ve çalışma süresi ilişkisidir. Snir ve Harpaz (2012:234) ve Baruch (2011), çalışma süresinin doğrudan işkoliklikle ilişkilendirilemeyeceğini belirtmektedirler. Çocukları için birden çok işte çalışmak zorunda olan anne örneğinde olduğu gibi, bireyin çalışma (veya ekstra çalışma) ihtiyacının, çalışma arzusunun önüne geçebileceğini belirten Van Wijhe vd. (2011), bu çerçevede işkolikliğin, işe bağımlılığın dışında, işten zevk alma veya kendini gerçekleştirme, arzusundan kaynaklanabileceğini ifade etmektedirler.

Özet olarak, işkolikliğin genel geçer bir tanımı bulunmamakla birlikte, genellikle işe bağımlılığı ifade etmektedir. Bunun dışındaki tanımlar işkolikliğin farklı yönlerini sunmakla birlikte, hiçbir tanımın kapsayıcı olduğu söylenemez. Tziner ve Tanami'ye (2013) göre, tanımlardaki farklılıkların büyük bir kısmı,

işkolikliğin alt boyutları ve ölçümü konusundaki fikirbirliği eksikliğinden kaynaklanmaktadır.

İşkolikliğin ilişkili olduğu pek çok kavramın yanı sıra, işkolikliğin birçok sebebi ve sonucu vardır. Araştırmacılar, işkolikliği daha iyi anlatabilmek için, kişilik özellikleri, sosyal ve çevresel faktörler, davranış kalıpları ve kültürel farklılıklar gibi işkoliklikle ilişkili olduğu kabul edilen (Burke 2001; Ng, Sorensen, ve Feldman 2007), tüm yönleri incelemek istemektedirler.

### **2.2.2. İşkolikliğin Sebepleri**

İşkolikliğin sebeplerinin araştırılması ve diğer kavramlarla ilişkisinin belirlenmesi, bu olgunun anlaşılması için önemlidir. Önceki çalışmaların, bireyin işkolikliğe yönelmesine katkıda bulunan birçok öncülü tanımladığını belirten Burke (2000b), işkoliklik olgusunun, davranışsal yatkınlık, sosyal deneyimler ve davranış kalıplarının karma bir sonucu olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle, bazı araştırmacılar (Burnwell ve Chen 2008; Clark vd. 2016) işkolikliğin içsel ve dışsal faktörlerden etkilendiğini belirtmektedirler.

Mükemmeliyetçilik, A Tipi kişilik ve dışa dönüklük gibi özellikler genellikle işkoliklikle ilişkilidir (Bovornusvakool vd. 2012; Clark vd. 2016). Stresli çalışma ortamı ve yüksek çalışma baskısı gibi sosyal ve çevresel faktörleri işkoliklikle ilişkilendiren Kanai ve Wakabayashi (2004) makroekonomik durum ve işsizlik oranlarını işkoliklikle ilişkilendirmişlerdir.

#### **2.2.2.1. Kişisel Faktörler**

Burke vd. (2006:1223) yaptıkları araştırmada, işkolikliğin bazı kişilik özellikleri ile ilişkili olduğunu, ayrıca işkolikliğin kendisinin bir kişilik özelliği olabileceğini tespit etmişlerdir. Mükemmeliyetçilik, işkolikliğin en yaygın göstergelerindedir. Mükemmeliyetçiler kendileri için yüksek performans beklentileri veya standartları belirlerler, daha sonra bu performans/standarda ulaşmak amacıyla aşırı çalışma eğilimine girerler ve ayrıntılara aşırı önem verirler. Oates'da (1968), mükemmeliyetçiliği, iş bağımlılığının temel göstergesi olarak kabul etmektedir. Burke vd. (2006) ve Clark vd. (2016), mükemmeliyetçi bireylerin, bu özelliği taşımayan meslektaşlarına kıyasla işkolik olma ihtimalinin anlamlı derecede

daha yüksek olacağını, mükemmeliyetçilik ile işkoliklik arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadırlar. Burke'ye (2000) göre, mükemmeliyetçi eğilimlere sahip bireyler, iş arkadaşının görevi tamamlamasına izin verirlerse, işin tatmin edici veya ayrıntılı olmayacağı endişesi ile yetki devrinden kaçınırlar. Yaptıkları araştırmada, işkoliklerin diğerlerine göre daha fazla mükemmeliyetçilik gösterdiklerini, bununla birlikte işleri başkasına devretmek istemediklerini belirten Spence ve Robbins (1992:163), işkoliklerin kendilerini işe adadıklarında ve standartlarını yükseltecek katı kurallar koyduklarında ortaya çıkan kompulsif davranışın, mükemmeliyetçiliğe neden olduğunu belirtmektedirler.

Clark vd. (2016:1844) ve Robinson (1999), A Tipi kişilik özelliği gösterenlerin başarı odaklı olması ve buna bağlı olarak uzun saatler ve zor şartlarda çalışmalarının, sürekli işi düşünmelerinin, onları işkolikliğe daha yatkın kıldığını belirtmektedirler. Bununla birlikte işkoliklerde, sabırsızlık, hırslılık, rekabetçilik, çalışkanlık ve hiperaktivite gibi A Tipi kişilik özellikleri, rahatlık ve kaygısızlık gibi B tipi kişilik özelliklerine kıyasla daha sık görülmektedir (Clark vd. 2016; Robinson 1999; Scott vd. 1997; Spence ve Robbins 1992).

Mükemmeliyetçilikle benzer şekilde A tipi kişilik özelliği gösteren bireyler stresli, rekabetçi, hırslı ve sıklıkla sağlık problemleri yaşayan bireylerdir (Machlowitz 1978; Robinson 1999).

Price'e (1982) göre, A tipi kişilik özelliği gösteren bireyler, olumsuz düşüncelerden etkilenirler. Ayrıca bu bireyler, kendilerini kanıtlamak amacıyla sosyalleşme ve korkularıyla başa çıkmak isterler ve bu noktada A tipi davranışlar sergilemektedirler.

Kişilik tiplerinin dışında, beş faktör kişilik özelliği ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar da vardır. İngilizce baş harfleri ocean olan beş faktör kişilik özelliklerini Basım, Çetin ve Tabak (2009:20) ve Doğan (2012), deneyime açıklık – openness, sorumluluk (özdisiplin)–consciousness, dışa dönüklük–extraversion, yumuşak başlılık (uyumluluk)–agreeableness ve nörotiklik (duygusal dengesizlik)–neuroticism olarak sıralamışlardır. Beş faktör kişilik özelliğinin işkoliklik ile ilişkisini inceleyen araştırmalarda nörotiklik (duygusal dengesizlik) ile iş bağımlılığı (Aziz ve Tronzo 2011), işe güdülenme (Burke vd. 2006) ve tükenmişlik (Bakker vd. 2006) arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (Aziz ve Tronzo 2011; Clark vd. 2016).

Aziz ve Tronzo (2011:269), ayrıca nörotiklik ile işten zevk alma arasında negatif yönde, uyumluluk ve sorumluluk ile iş bağımlılığı arasında pozitif yönde, sorumluluk ve deneyime açıklık ile işe güdülenme arasında pozitif yönde, yumuşak başlılık, deneyime açıklık ve sorumlulukla işten zevk alma arasında negatif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sayede, Spence ve Robbins'in (1992) tespit ettiği sorumluluk ve deneyime açıklık ile işkoliklik arasındaki pozitif yönde ilişki doğrulanmıştır.

Burke vd. (2006), dışa dönüklük ile iş bağımlılığı arasında pozitif yönde ilişki tespit etmelerine karşın, daha sonra Aziz ve Tronzo (2011), dışa dönüklük ile iş bağımlılığı arasında negatif yönde ilişki tespit etmişlerdir.

Beş faktör kişilik özellikleri arasında olmamasına rağmen, düşük benlik saygının, işkolikliğin başlangıcı olduğu da yaygın bir düşüncedir. Judge vd. (2001), bireyin kendini değerlendirmesinin ve yaşadığı toplumdaki değerinin, kişinin düşüncelerini, motivasyon araçlarını ve dışa dönük davranışlarını etkileyebileceği görüşündedirler. Van Wijhe vd. (2014), işkoliklerin, iş tanımlarının dışına çıktıkları için sınırlarını belirlemede zorlandıklarını ve hiçbir zaman yeterince çaba gösterdiklerini hissetmediklerini, bu nedenle kendilerini işten alamadıklarını belirtmektedirler. Clark vd. (2016) ise, benlik saygısı düşük olanların, pozitif benlik algısı sağlamak ve değersizlik duygusundan kaçınmak için, işlerini hayatın diğer tüm yönlerinin üzerinde tuttuğunu, onların hayatlarını bu yolla kontrol altında tuttuklarını belirtmektedirler. İşyerinde kendini sürekli ispat etme konusundaki bu içsel baskı, sosyal destek eksikliği veya ailevi sorunlardan kaynaklanmış olabilir. Tanımı gereği, işkoliklerin çok çalıştığı düşünüldüğünde, işkoliklerin performans-tabanlı benlik-saygısına sahip olmasının, bireyi işkolikliğe yönlendirebileceğini belirten Van Wijhe vd. (2014:173), benlik saygısını sürekli sürdürmek zorunda kalan bireylerin, çalışmayı, kendilerini kanıtlamanın bir yolu olarak gördüklerini belirtirler. Onlar, katı kişisel inançların işkolikliğin en önemli yatkınlık faktörü olduğunu belirtmektedirler.

Cinsiyetin kişisel bir faktör olduğu kabul edilirse, işkolikliğin cinsiyetle ilişkisini inceleyen Snir ve Harpaz (2006:386), erkeklerin kadınlara kıyasla işkolik olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. Cinsiyet faktörü farklı kültürlerde (ataerkil toplum gibi) toplumun cinsiyete bağlı beklentileri nedeniyle çevresel faktör olarak da kabul edilebilir.

### 2.2.2.2. Çevresel Faktörler

Kişisel özelliklerin kişinin yönelim ve davranışlarını önemli ölçüde etkilediğini belirten Chen (2006), bu faktörlerin, işkoliklik eğilimlerin başlamasından tek başına sorumlu tutulamayacağını belirtmektedir. Kişilik özelliklerinin yanı sıra bazı çevresel faktörlerin de işkolikle ilişkili olduğu tespit eden Burnwell ve Chen (2008), çalışma ortamı ve sosyal hayat gibi faktörlerinde, bireyde işkoliklik gelişmesinde etkin rolü olduğunu vurgulamaktadırlar. Robinson (1999) ise, hareketli, rekabetçi ve zorlayıcı işlerin, işkolikliğe sebep olduğunu öne sürmektedir.

Yöneticiler, astlarının önemli zamanlarını işe adanmalarını hoş bir davranış olarak görmektedir. Bu durumun çalışanların iş dışı faaliyetlerde bulduklarında kendilerini suçlu hissetmelerine sebep olacağını belirten Aziz ve Zickar (2006) rekabetçi bireylerin, hatta yalnızca başarılı olanın ödüllendirildiği örgüt kültürü teşvik edilirse, bu durumun örgüt iklimindeki bozulmayı besleyeceğini belirtmektedirler. Scott vd. (1997) işyerindeki bu kültürün, örgüt iklimindeki bozulmanın ötesinde uzun saatler ve çok çalışmanın toplumda önemli bir özellik olarak görülebileceğini ve aşırı çalışma konusunda toplumsal baskı oluşturabileceğini belirtmektedirler. Aziz ve Zickar (2006) çok çalışmaktan alınan övgünün, işe bağlanma ile ilgili saplantılı düşünceleri sürekli hale getirebileceğini belirtmektedirler. Burnwell ve Chen (2008) çevresel faktörlerin işyeri ikliminde bozulmaya neden olmasa dahi, bozulmaya neden ortamların sürekli hale gelmesine sebep olacağını belirtmektedirler. Bu tür iş özellikleri her ne kadar işkolikliği beslese de, işkolikliğin nedeni olarak gösterilemez. İş ortamının uzun saatler ve çok çalışmayı teşvik etmeye devam etmesi durumunda işkolikliğe yatkın olan bireylerin, işkoliklik eğilimleri geliştirebileceğini belirten Chen (2017) bu bireylerin yüksek enerjili işleri tercih etmesinin, altta yatan işkoliklik eğiliminin ortaya çıkmasına destek olabileceğini belirtmektedir. İşkoliklik eğilimi ve kariyer seçimi arasındaki bu muhtemel bağlantı hakkında pek çalışma bulunmasa da, işkoliklerin işe bağımlılıktan kurtulmak için kariyer planlaması yapması faydalı olabilmektedir.

“İşkolik toplum” terimi gibi toplumsal normların ve beklentilerin bugünün çalışma hayatında işkolikliğin artmasında rol oynayabileceğini belirten Burnwell ve Chen (2008) ise, yaptıkları araştırmada, toplumsal ve kültürel inançların işkolikliği beslediğini, bunun yanı sıra çok çalışmanın gereklilik olarak görüldüğünü belirtmektedirler.

### 2.2.2.3. Değerler Faktörü

Kişisel ve çevresel faktörler işkolikliğın önemli faktörleri olarak kabul edilse de, değerlerin de aynı zamanda işkolikliğe etkisi olabilmektedir. Değer veya değerler sistemi kavramları tüm sosyal bilimler disiplinlerinde kullanılan çok az sayıdaki psikolojik kavramlardan biri olduğunu belirten Rokeach ve Ball-Rokeach'a (1989:775) göre, sosyal bilimciler, siyaset bilimciler ve örgütsel veya bireysel psikologların hepsi farklı düzeydeki değerleri veya değer sistemlerini ele alır. Onlara göre bu değerler, kültürel, toplumsal/örgütsel ve bireysel değerler olarak sınıflandırılabilir. Meglino ve Ravlin (1998) ise değerlerin, kısmen genetik kısmen de kişisel ve sosyal deneyimlerle elde edildiğini savunmaktadırlar. Onlara göre, değerler hiyerarşik olarak yapılandırılmıştır. Diğer bir deyişle insanlar, değerleri, farklı şekillerde önceliklendirirler. Üst değerlerin davranış üzerindeki etkilerinin daha yüksek olduğunu savunan Roccas vd. (2002) değerler ve kişilik özelliklerini ampirik olarak yakından ilişkili bulsa da, teorik olarak farklı yapılarda olduklarını belirtmektedirler.

McMillan ve O'Driscoll (2006:103) işten zevk alma ve işe güdülenmenin işkolikliği tetikleyen öncüller olabileceğini, bunların ise, çok çalışmayı, sürekli işi düşünmeyi, sürekli iş hakkında konuşmayı, başarı arayışını ve güçlü bir iş etiğı göstermeyi içerdiğini belirtmektedirler. Tarih boyunca, bir mesleğın etik davranışlarının tanımlanmasına büyük önem verildiğini belirten Shenas (1994:27) etik kodların bir mesleğın ideallerini tanımladığını, mesleğı kurumsallaştırdığını, mesleğın mensuplarının uygulamalarını standartlaştırdığını, meslek mensuplarının kendi aralarındaki ve paydaşları ile ilişkilerini tanımladığını ifade etmektedir.

Çalışma değerlerini, bireyin doğru ile yanlış ayırt etmek veya önceliklendirmek amacıyla iş veya iş ortamına ilişkin değerlendirmeleri olarak tanımlayan Liang ve Chu (2009) çalışma değerlerinin, iş standartları veya işyeri iklimi ile ilişkili olduğunu belirtmektedirler. Ali ve Al-Kazemi (2005), örgüt çalışanlarının çalışma değerlerini tam olarak anlamalarının, onların işe bağlılıklarını, verimliliklerini, başarılarını ve yaratıcılıklarını etkileyeceğini belirtirlerken, Brown (2002) ise bu değerlerin tam olarak anlaşılmasının motivasyon, performans ve iş tatminini etkileyeceğini vurgulamaktadır.

Çalışma/iş değerleri içsel ve dışsal olarak iki kısımda incelenebilir. İçsel iş değerleri inisiyatif kullanma ve sorumluluk alma arzusu, işe karşı ilgi duyma ve

güdülenme iken, dışsal iş değerleri uzun tatiller, cazip çalışma saatleri, gelir gibi daha maddi öncelikleri içermektedir. Martin ve Goodell (1991) iş tatminini, içsel iş değerlerinin bir fonksiyonu olarak ifade etmektedirler. Benzer şekilde Putti, Aryee ve Liang'e (1989) göre içsel iş değerleri, örgütsel bağlılıkla ilişkilidir. Buradan yola çıkarak Liang ve Chu (2009) içsel iş değerlerine daha fazla bağlılık gösterenlerin işkolik olma ihtimallerinin daha yüksek olduğunu, bu bireylerin başarı odaklı, hırslı ve etkili olma arzusuna sahip olduklarını vurgulamışlardır.

### 2.2.3. İşkolikliğin Sonuçları

Literatürde sosyal kabul edilebilirliğin yanı sıra, işverenler ve yöneticiler tarafından daha çok beğenilen ve arzu edilen bir davranışa dönüşen işkolikliğin, iş tatmini, kariyer tatmini ve iş performansında kısa vadeli olumlu sonuçları olduğunu savunan çalışmalar (Ng vd. 2007) olmakla birlikte daha sonra yapılan araştırmalar (Clark vd. 2016) işkolikliğin bu kısa vadeli sonuçlarını tartışmalı hale getirmiştir.

Spence ve Robbins (1992), her ne kadar işkoliklerin işten zevk almadıklarını belirtse de, Friedman ve Lobel'e (2003) göre işe güdülenme ve işten zevk alma ile motivasyon, yaratıcılık ve verimlilik arasında ilişki vardır. Yine, Machlowitz (1978) yaptığı araştırmada işkoliklerin neşeli ve verimli olduklarını belirtmektedir. Bununla birlikte işkoliklik yüksek iş stresi (Aziz ve Zickar 2006; Burke 2001; Mcmillan vd. 2002; Spence ve Robbins 1992) ve yüksek iş-aile çatışması (Aziz ve Zickar 2006; Buelens ve Poelmans 2004) ile ilişkilendirilmektedir. İşkolikliğin kişinin hayatının birçok yönünü olumsuz yönde etkileyecek olması, onların düşük iyi oluş (Mcmillan vd. 2002) ve yaşam doyumu (Aziz ve Zickar 2006) hissetmelerine neden olduğu düşünülse de, düşük yaşam doyumu işkolik bireylerde sıkça görülen obsesif kompulsif davranışla (Scott vd. 1997) ilişkilendirilmektedir.

Literatürde çokça yer alan ve işkoliklikle ilişkilendirilen diğer bir sonuç ise, tükenmişliktir. Shen vd. (2015) tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış duygusal kaynaklar nedeniyle azalmış kişisel başarı olarak açıklamaktadırlar. Bazı araştırmacılara (Nagy ve Davis 1985; Taris, Schaufeli, ve Verhoeven 2005) göre ise, işkolikler, işte uzun zaman geçirmeleri ve boş vakit aktivitelerinden yoksun kalmaları nedeniyle, kendilerini tükenmiş hissetmektedirler. İnsanların kendilerini toparlamaları için, iş dışında zaman geçirmeleri gerekir.

İşkolikler, kendilerini iş'ten alamadıkları için, kendilerini toparlayamamakta ve tükenmiş hissetmektedirler.

Olumsuz sonuçlarına rağmen işkolikliklerin, işkolik olmayanlarına göre başarılı olup olmadıkları net olarak ortaya konamamıştır. Bazı araştırmalar uzun çalışma saatleri nedeniyle işkoliklerin işte daha verimli ve daha donanımlı (Ng vd. 2007) olduğunu belirtse de, diğer araştırmalar işkoliklerin kendilerine gereksiz işler yarattıklarını ve basit görevleri karmaşık hale getirdiklerini (Fassel 1990; akt. Gini 1998) savunur. Benzer şekilde, Spence ve Robbins (1992) işkoliklerin yaptığı işlerde kemiyetin artmasına rağmen, keyfiyetin artmadığını savunurlar.

İş ile ilgili sonuçlarına ek olarak, işkolikliğin aile ve bireysel sonuçları da vardır. İşkolikliğin kötü aile ilişkileri, evlilikte çatışma, bozuk aile düzeni ile ilişkili olduğunu gösteren araştırmaların (Aziz ve Zickar 2006; Bonebright, Clay, ve Ankenmann 2000; Robinson, Carroll, ve Flowers 2001; Robinson ve Post 1995) temel gerekçesi, işkoliklerin ailevi yükümlülüklerini yerine getirmek amacıyla çalıştıkları düşüncesi olsa da, Aziz ve Zickar (2006), ailesi olmayan bireylerde de işkolikliğin olumsuz sonuçları olabileceğini ve işkolikliğin yaşam doyumunu azalttığını vurgulamışlardır.

İşkoliklik, kişinin refah durumuna ek olarak fiziksel sağlık sorunlarıyla da ilişkilendirilmiştir. Chamberlin ve Zhang'a (2009) göre işkolikler, işkolik olmayanlara göre daha fazla sağlık problemi yaşamaya meyillidirler. Burke, Davis ve Flett (2008), işkolikliğin özelliklerinden olan uzun süre çalışmanın, sigara içme, zayıf beslenme ve uyku problemleri gibi sağlık açısından riskli olduğu bilinen davranışları desteklediğini belirtmektedir.

İşkolikliğin sonuçlarının araştırıldığı bazı çalışmalarda, işten zevk alma durumunun, işkolikliğin sonuçlarını etkilemekte olduğu görülmektedir. Burke (2000a), işten zevk alan işkolikler ile işe güdümlü işkolikleri, duygusal ve fiziksel refah açısından karşılaştırdığında işten zevk alan işkoliklerin daha müreffeh olduklarını bulmuştur. Diğer araştırmalarda (Spence ve Robbins 1992; Taris vd. 2005) ise, işkoliklik sağlık açısından olumsuz sonuçlar ile ilişkilendirilse de, bazılarında işkoliklerin sağlık problemlerinin, sağlıklarına yeterli zaman ayırmamasından kaynaklandığını belirten araştırmalar (Machlowitz 1978) da vardır. Yine, diğer bir görüşte de, işkolikliğin sebeplerinin sağlık sorunları ile ilişkili olduğu savunulmaktadır; Price (1982), A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin koroner kalp rahatsızlıklarına daha yatkın olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte, işkolikliğin

öncüllerinden sayılan A tipi kişilik özelliğinin bir sonucu olan koroner kalp rahatsızlığın işkolikliğın sonucu olarak görülmesi de yanıltıcı olacaktır.

İşkoliklerin aşırı çalışmalarının takdir edilmesi, işte olmadıkları zaman suçlu hissetmelerine neden olur ki, bu bir kısır döngü oluşturur. İşkolikler, daha zorlu işleri seçerek (veya işe gönüllü olarak) işkolikliğın öncüllerini (kişisel, çevresel veya değerler faktörleri) daha da pekiştirmektedirler.

Bunlara ek olarak, McMillan ve O'Driscoll (2008), inançların, yanlış varsayımların ve istemsiz düşüncenin de işkolikliğe neden olabileceğini savunmaktadırlar. Onlar ayrıca, işkolikliğın, güçlü bir iş etiğı göstermenin tetikleyicisi olabileceğini belirtmektedirler.

Çok çalışmayı bir erdem olarak gören Killinger'e (1991:14) göre, iş etiğı, çok çalışma ve uzun saatler çalışmayı teşvik etmektedir. Bu nedenle işkoliklerin, çoğı zaman mükemmeliyetçi iş etiğı gösterdiğini belirtmektedir. Yine O, işkoliklerin, çok çalışarak, zayıf etiğın üstesinden gelmek istediklerini ifade eder. McMillan ve O'Driscoll (2006:103), çok çalışmanın, sürekli iş ile ilgili düşünmenin, sürekli iş hakkında konuşmanın ve başarı arayışının, güçlü bir iş etiğı göstermeyi tetikleyebileceğini belirtmektedirler.

## **2.3. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR**

Bu bölümde psikolojik sözleşme ihlali algısına ilişkin kavramsal bir bilgilendirme çalışması ortaya konmuştur. Kısaca, çalışanın kendisine verilen vaatlerle ilgili beklentilerinin gerçekleşmediğini düşündüğünde ortaya çıkan bu olgu, çalışanın motivasyonunu etkilemektedir. Dolayısıyla, bu kısımda psikolojik sözleşme, gelişimi, psikolojik sözleşme ihlali kavramlarına yer verilmiştir.

### **2.3.1. Psikolojik Sözleşme Kavramı**

Birçok araştırmacı tarafından farklı tanımları yapılsa da, psikolojik sözleşme tanımlarının çoğu beklentiler, inançlar, mütekabiliyet ve zorunluluklar etrafında dönmektedir. Genel olarak, çalışanın iş ilişkisine ilişkin anlayışları ve özellikle de çalışan ile amiri arasındaki karşılıklı yükümlülüklerle ilgilidir.

#### **2.3.1.1. Psikolojik Sözleşme Kavramının Ortaya Çıkışı**

Barnard'ın (1938:85) denge kuramı, örgüt çalışanlarının işe katılımlarını sürdürmelerini sağlayacak koşulları açıklamada, mübadele yaklaşımını kullanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, her çalışan, yaptığı katkı karşılığında örgütün teşviklerinden faydalanmaktadır. Çalışan, kendisine sunulan teşvikler (ücret vb.), örgüte yaptığı katkılardan büyük olduğunu düşündüğü sürece (çalışanın değerleri ile ölçülmektedir) işe katılıma devam etmektedir. March ve Simon, "Örgüt" isimli kitabında (1958) teşvik-katkı modeli olarak ifade ettiği çalışanın örgüte katılma kararını etkileyen mübadelenin özelliklerini, Barnard'ın denge kuramı üzerine inşa etmişlerdir. March ve Simon, örgüt ve çalışan arasında yazılı olmayan sözleşmeden doğan yükümlülükler kavramını teyit etmektedirler (Roehling 1997:205). Barnard'ın denge kuramı ve March – Simon'un teşvik katkı modeli Blau (1964) tarafından geliştirilen sosyal mübadele kuramının temelleri olarak kabul edilmekle birlikte, psikolojik sözleşme kavramının gelişmesinde etken olmuştur.

Karl Menninger (1958) Theory of Psychoanalytic Technique isimli kitabında, sözleşmelerin ve sözleşmeye bağlı ilişkilerin maddi/somut varlıkların yanında maddi

olmayan manevi/soyut varlıkların da değişimini içerdiğini belirtmektedir. Menninger sözleşmeye dayalı ilişkilerin, diğer bir ifade ile taraflar arasındaki değişimin devam etmesi için, tarafların ihtiyaçlarının karşılıklı olarak giderilmesi gerektiğini, basit bir elma alımı veya berber-müşteri ilişkisine indirgeyerek anlatmakta, tarafların ihtiyaçlarının somut ve soyut (keyif gibi) yollarla karşılandığını belirterek, sözleşmedeki değişimi şu şekilde açıklamaktadır (akt. Roehling 1997:206);

*“İki birey arasındaki sözleşmeye dayalı alışveriş (değişim) ilişkisinde, her iki tarafta, ihtiyaçlarının karşılıklı bir şekilde karşılanmasıyla, değişim veya alışveriş gerçekleşir. Bu dengeye ulaşamadığı ya da tarafların birinde değişimde adil olunmadığı yönünde bir his oluşması durumunda, sözleşmeden erken ayrılma eğilimi doğar (Menninger 1958:21).”*

Psikolojik sözleşme kavramının, literatüre, Chris Argyris’in (1960:96) “formenlerin, çalışanları en ideal üretime yönlendirdiğini, çalışanın bunu kabul etmesi durumunda, pasif liderliğin bir sonucu olarak, formen ve çalışan arasında yazılı olmayan bir psikolojik iş sözleşmesi oluştuğunu” belirttiği “psikolojik iş sözleşmesi” kavramı ile girdiği kabul edilir. Levinson vd. (1962) ise, psikolojik sözleşmeyi, kurumun yerine getirmek durumunda olduğunu düşündükleri beklentileri çerçevesinde, “tarafların kendilerinin pek farkında olmadıkları ancak birbirleri ile ilişkilerini yöneten bir dizi beklenti” şeklinde tanımlamaktadır (akt. Roehling 1997:207).

Araştırma yaptığı işyerinde, formenin pasif veya anlayışlı liderlik tarzına sahip olduğunu gözlemleyen Argyris, tüm formenlerin yazılı olmayan bir iş kültüründen etkilendiğini, çalışanların davranışlarını arzu edilen şekilde kontrol etmek için formenlerin bu kültüre göre davrandığını, kültürün normlarını ihlal etmek istemediklerini fark etmiştir. O’na göre, formenlerin, üst yönetimden gelen baskılarla çalışan üzerindeki baskısını artırması ve çalışanların yaptıkları iş üzerindeki kontrolün gasp edildiğini hissetmeleri sonucunda formen ve çalışan arasındaki psikolojik iş sözleşmesi ihlal edilmiş olmaktadır. Yine, Argyris’e göre sözleşmeye taraf olanlar, belirli normları paylaşan bireylerdir ve bu bireylerin oluşturduğu iş yerinde oluşan iş kültürü, psikolojik iş sözleşmesini beslemektedir. Benzer şekilde Kotter (1973:92), psikolojik sözleşmeyi, bir birey ile örgüt arasında karşılıklı ilişkilerinde birbirlerine ne vermeyi ve karşılığında ne almayı beklediklerini belirten sözleşme olarak tanımlamıştır.

Levinson, Price, Munden, Mandl ve Solley (1962), psikolojik sözleşmeyi, “Men, Management and Mental Health” isimli kitapta kavramsallaştırmışlardır. Onlar, 874 çalışan ile yaptıkları, iş deneyiminin akıl sağlığı üzerine etkilerini araştırdığı çalışmalarında, çalışanların işleri hakkında konuşurken beklentilerinden bahsettiklerini, çalışanların çalıştıkları şirketin bu beklentileri yerine getirme konusunda zorunlu olduğunu düşündüklerini gözlemlemişler, bu gözlem, onlara, Menninger’in (1958) sözleşmeye dayalı ilişkilerde maddi olmayan varlıkların değişimi görüşünü hatırlatmıştır (Roehling 1997:206). Levinson vd. (1962:21), psikolojik sözleşmeyi “ilişkili tarafların, kendilerinin de pek farkında olmadıkları ancak, birbirleriyle ilişkilerini yöneten karşılıklı beklentiler dizisi” şeklinde tanımlandığını belirten Roehling (1997:207), beklentilerin çalışanın ve işyerinin beklentileri olmak üzere iki taraflı olduğunu, bu beklentilerin psikolojik sözleşmenin bileşenleri olduğunu vurgular. Levinson vd. beklentilerin (karşılıklı talepler olarak da ifade edilebilir), psikolojik sözleşmenin taraflarının karşılıklı olarak kabul etmesine bağlı olduğunu, ayrıca psikolojik sözleşmede yer alan beklentilerin iki önemli özelliğinin, çoğunlukla konuşulmamış olması ve çalışan ile işyeri arasında sezgisel olduğunu vurgulamaktadırlar.

Levinson vd. (1962), çalışan beklentilerinin, bilinçli ve bilinçsiz beklentiler dizilerinden oluştuğunu, bilinçsiz beklentilerin risk veya doyum gibi psikolojik beklentilerden, bilinçli beklentilerin ise, iş performansı, özel becerilerin kullanımı, işyerindeki sosyal ilişkiler, iş güvenliği ve ekonomik teşvikler gibi daha açık beklentilerden oluştuğunu belirtmektedirler (akt. Roehling 1997:207). Levinson vd. (1962), işyerinin beklentilerinin ise, işyerinin geçmişi ve örgüt ikliminden doğduğunu, işyerinin politika ve uygulamalarının, değerlerinin, yöneticilerin ve çalışanlarının tutumlarının bu beklentilerin şekillenmesinde etken olduğunu ifade etmektedirler. Bununla birlikte Levinson vd. (1962), görüşme yaptıkları işyerlerinin çalışanlarından beklentilerinin, topluma yararlı bireyler olmaları, maliyet kontrolü ve verimliliği konusunda duyarlı olmaları, yöneticilik becerileri kazanmaları ve özel sektör prensiplerini kabul etmeleri şeklinde sıralamaktadırlar (akt. Roehling 1997:208).

Schein (1980), psikolojik sözleşmenin, örgütteki davranışları anlama ve yönetme konusundaki önemini vurgulamaktadır. Schein’e (1980:21–22) göre, psikolojik sözleşme, çalışan ile örgüt arasında yazılı olmayan karşılıklı beklentilerdir. Roehling (1997) psikolojik sözleşme alanındaki literatürde Schein’in

hâkimiyetini göstermek için, 1970-1980'lerde bu alanda yapılan yayınların tamamında Schein'e atıf yapıldığını vurgulamaktadır.

Psikolojik sözleşmenin ilk tanımlamaları, kavramın konuşulmamış, yazılmamış ve üstü kapalı olduğu üzerinedir. Argyris (1960), psikolojik sözleşmeyi bir grup çalışan arasında paylaşılan benzer beklentiler olarak tanımlarken, Levinson vd. (1962), Kotter (1973) ve Schein (1980) beklentilerin grup beklentileri değil, bireysel beklentiler olduğunu savunurlar. Bununla birlikte, Levinson vd., beklentilerin iki taraflı (örgüt ve çalışan) olduğunu, çalışanın örgütten adil bir maaş beklemesinin ve örgütün ise çalışandan performans beklemesinin psikolojik sözleşme kapsamında değerlendirileceğini belirtmektedirler.

### **2.3.1.2. Psikolojik Sözleşme Kavramının Gelişimi**

Rousseau (1989), psikolojik sözleşmenin ilk tanımlamalarının aksine klasik çalışma hayatından modern çalışma hayatında farklılaştığını belirtir ki, Coyle-Shairo ve Parzefall (2008:20) bunu psikolojik sözleşmeye yeni bir yaklaşım olarak kabul etmektedirler. Rousseau (1989:123), psikolojik sözleşmeyi, çalışanın işveren ile arasında var olan karşılıklı yükümlülüklerle ilişkin inançları olarak tanımlamaktadır. O'na göre bu yükümlülükler, bir sözün açıkça veya örtük olarak verildiği ve bir tarafın söz verme yükümlülüklerinin yerine getirilmesi şartının, diğer tarafın yerine getirmesine bağlı olduğu inancından kaynaklanmaktadır. Diğer bir anlatımla, Rousseau'nun yaklaşımında, verilen sözlerin yerine getirilmesinin şartı, karşılıklı yükümlülükler dizisinin yerine getirilmesine bağlanması inancıdır. Bu nedenle, psikolojik sözleşme, bir bireyin işvereniyle takas halinde var olan karşılıklı yükümlülükleri algılayışını içermektedir.

Rousseau'nun yaklaşımı, ilk tanımlamalardan birkaç yönüyle farklılık göstermektedir. Conway ve Briner'in (2005) belirttiği gibi, psikolojik sözleşme literatüründe ilk çalışmalar beklentileri vurgularken, Rousseau yükümlülüklerle dikkat çekmiştir. Rousseau bu yönü ile Levinson vd. (1962) tarafından, beklentilerin yerine getirilme zorunluluğu fikrine yakın görünmektedir. Levinson vd. (1962), beklentilerin kaynağını ihtiyaçlar olarak görürlerken, Rousseau (1989), yükümlülüklerin verilen sözlere dayanak oluşturduğunu belirtmektedir. Yükümlülüklerle odaklanması, Rousseau'nun tanımını, Blau'nun (1964) sosyal mübadele teorisine yaklaştırmaktadır. Blau ve Rousseau, değişim (mübadele)

konusunda yakın görüşlere sahip olmakla birlikte, değişimin (mübadelenin) ortaya çıkışı konusunda farklılıklar vardır. Blau'da (1964), yükümlülükler elde edilen fayda ile kıyaslanmasının dışında açık değildir. Rousseau'da (1989) ise, yükümlülüklerin verilen sözlerle kıyaslandığı açık biçimde belirtmektedir.

Robinson, Rousseau ve Kraatz (1994:138), psikolojik sözleşmenin doğası gereği öznel olduğunu, yerine getirilmesi veya ihlal edilmesinin çalışanın algılarına dayandığını belirtirler. Burada, inançlar örtülü, verilen sözler ise açıktır. Örtük inançlar, bir çalışana teklif edilmesi gerekenlerle ilgili beklentileri, açık sözler ise, çalışana amiri tarafından verilen sözleri ifade etmektedir. Örtük inançların ve açık sözlerin uyumlu olmaması durumunda da psikolojik sözleşme ihlali algısı ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda, çalışan, psikolojik sözleşmenin yerine getirilip getirilmediğine örtük inançları ve kendisine verilen sözleri karşılaştırarak karar vermektedir.

Psikolojik sözleşme, yalnızca çalışanın amiri tarafından verilen sözlerden beklentilerini değil, ayrıca çalışanın vermesi gereken katkılar hakkındaki inançları da içerir. Çünkü psikolojik sözleşme, çalışanın perspektifinden, amirinin sunduğu sözlere karşılık katkılarıdır.

Rousseau (2004:120) psikolojik sözleşmenin tanımlayıcı özelliklerinin altı başlık altında toplanabileceğini belirtmektedir. Psikolojik sözleşme yapmanın, çalışan tarafından gönüllü bir seçim olduğunu ifade eden Rousseau (2004), birinci özelliği, gönüllü seçim (voluntary choice) olarak isimlendirmektedir. İkinci özellik, sözleşmenin karşılıklı olduğu düşüncesidir. Buna göre, psikolojik sözleşme çalışan perspektifinden karşılıklıdır ve amiri, çalışanın katkılarına karşılık vereceği anlamına gelir. Üçüncüsü noksanlıktır, bu da psikolojik sözleşmenin kurulduğunda eksiksiz kurgulanamayacağını, süreç içinde değişmez olmadığını, her an sözleşmeye eklenen ve çıkarılan öğeler bulunduğunu ifade eder. Dördüncüsü de karakteristik çoklu sözleşme yapıcıları olarak ifade edilebilir. Amir, üst yönetim, insan kaynakları, kısım amiri gibi farklı birim temsilcileri çalışanla psikolojik sözleşme yapabilir, bu nedenle, psikolojik sözleşmede birden fazla sözleşme yapıcı vardır. Psikolojik sözleşmenin başarısız olması durumunda, hasarın yönetimi beşincisidir. O'na göre, psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda, çalışana motive etmek için hasarın yönetilmesi gerekmektedir. Rousseau'ya (2004) göre, sonuncusu, psikolojik sözleşmenin, iş ilişkisi sunması ve çalışan-amir davranışlarına rehberlik etmek için

zihinsel bir model yaratabilecek olması nedeniyle, iş ilişkisinin bir modeli olarak ele alınmasıdır.

Rousseau'nun (1989) modern psikolojik sözleşme tanımı ile önceki tanımlar arasında benzerlikler de vardır. Örneğin, Levinson vd. (1962) ve Kotter (1973), psikolojik sözleşmenin bireysel bir olgu olduğunu belirtirler, benzer şekilde, Rousseau'da (1989), her çalışanın kendi görüşlerinin olduğunu ve psikolojik sözleşmenin öznel olduğunu vurgulamaktadır. Buna ek olarak, ilk tanımlamalar beklentiler üzerine kurulu iken Rousseau (1989) psikolojik sözleşmeyi tanımlarken yükümlülükler üzerine vurgu yapmaktadır. O'na göre, beklentiler çalışanın genel kabullerine dayanmakta iken, yükümlülükler amirin çalışanın katkılarını vermekle yükümlü olduğu karşılıklardır.

### **2.3.1.3. Psikolojik Sözleşme, Etik Değerler ve Kişisel Değerler**

Raja, Johns ve Ntalianis (2004) ve Coyle-Shapiro ve Neuman (2004), çalışan ile işveren arasındaki mübadele ilişkisini anlamak için psikolojik sözleşme kavramına kişilik ve değerlerin dâhil edilmesini önermişlerdir. Birçok araştırmacı bu öneri üzerine bilimsel çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Tallman ve Bruning (2008), geliştirdikleri psikolojik sözleşme ölçeğinin, dokuz alt boyutundan beş tanesinin kişilik özellikleriyle ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, Conway ve Briner (2005, 2009), bireysel farklılıkların, çalışanların görev tercihlerini ve sözleşme şartlarını etkileyerek psikolojik sözleşmeye ilişkin algıları etkilediğini belirtmektedirler. Kişilik özelliklerinin ve bireysel farklılıkların, bireylerin örgütün çalışanlarına verdiği değer ile ilgili algılarıyla ilişkili olduğunu belirten Suazo ve Turnley'e (2010) göre, iş etiği psikolojik sözleşme ihlalinin yordayıcısıdır. Ayrıca, onlara göre algılanan örgütsel desteğin bu ilişkide aracı rolü olabilir. Örgütün çalışanlarına verdiği değer ile ilgili algı, örgütün psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi için gerçekleştirdiği davranışların yorumlanmasıdır. O'Donohue ve Nelson (2009), örgütün eylemlerinin bireyin etik değerleri ve inançlarına uygun olması (veya uygun olarak algılanması) durumunda, bu eylemlerin psikolojik sözleşmenin ihlali olarak algılanmayabileceğini ifade etmektedirler.

### 2.3.2. Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşme ihlali, psikolojik sözleşme literatürünün merkezinde yer almaktadır. Rousseau'ya (1989) göre, örgütlerde amir ve çalışan tarafından karşılıklı belirli sözler verilir ve taraflarca kabul edilir, ancak, psikolojik sözleşmenin öznel olması nedeniyle, amirin ve çalışanın verilen sözlerle ilgili anlayışları farklı olabilmektedir. Anlayış farklılıkları, zaman içinde, psikolojik sözleşme ihlali olarak algılanmaktadır. Yanlış anlaşılma olmasa dahi, çalışanın beklentileri çeşitli sebeplerle yerine getirilemeyebilir. Ekonomik koşullar, çalışanın performansının düşük olması veya amirin yeterli çaba göstermemesi gibi durumlarda çalışanın beklentileri karşılanmayabilir. Bu durumda psikolojik sözleşmenin ihlali oluşabilmektedir.

#### 2.3.2.1. Psikolojik Sözleşme İhhalinin Tanımı

Psikolojik sözleşme ihlali, birçok araştırmacı tarafından çalışanın perspektifinden tanımlanmıştır. Bu nedenle, psikolojik sözleşme ihlalinde çalışanın algısı dikkate alınmaktadır (Morrison ve Robinson 1997; Robinson 1996; Rousseau 1989). Morrison ve Robinson'a (1997) göre psikolojik sözleşme ihlali iki yönlüdür; birincisi amir tarafından yapılan açık ihlal, ikincisi ise çalışanın ihlal algısıdır. Açık ihlal, amirin yükümlülüklerini yerine getirmediği veya çalışanın beklentilerini yerine getirmediği anlamına gelir. Algılanan ihlal ise, *çalışanın amiri tarafından verilen vaadin gerçekleşmemiş olduğu algısı* ile ilgilidir. Psikolojik sözleşme literatüründe, neredeyse tüm araştırmalar algılanan ihlale odaklanmıştır. Conway ve Briner'e (2005) göre, bu alanda yapılan araştırmalarda, psikolojik sözleşme ihlali doğrudan ölçülememekte, çalışanın bakış açısından psikolojik sözleşme ihlali algısı oluşmaktadır. Morrison ve Robinson'un (1997), algılanan ihlal tanımlamasına benzer şekilde, Robinson (1996) psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin, bireyin, karşı tarafın söz verdiği yükümlülükleri yerine getirmediği konusundaki algısını temel alan öznel bir deneyim olduğunu belirtmişlerdir. Rousseau'ya (1989:128) göre, psikolojik sözleşmenin ihlali, çalışanın katkısına çalışanın inandığı şekilde cevap verilmemesidir. Psikolojik sözleşme ihlalinde, çoğunlukla, çalışanın ihlalin gerçekleştiğine dair inancı ön plandadır.

### 2.3.2.2. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Sebepleri

Psikolojik sözleşme ihlalinin öncülleri, ihlale sebep olduğu düşünülen faktörler olarak tanımlanabilir. Psikolojik sözleşme ihlalinin sonuçları çok tartışılrsa da öncüllerini inceleyen çalışma sayısı oldukça azdır. Psikolojik sözleşme ihlalinin öncüllerinin araştırılması, ihlallerin önlenmesi için önemlidir. Yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olması, psikolojik sözleşme ihlaline neyin sebep olduğunu veya ihlalin nasıl geliştiği hakkında fazla bilgi sahibi olmadığımızın göstergesi olarak kabul edilebilir.

Robinson (1996), çalışanın işverene olan ilk güveninin psikolojik sözleşme ihlali algısı ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Çalışanın işverene güveninin 18 aylık istihdamın ardından algılanan psikolojik sözleşme ihlali ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu belirten Robinson (1996), bu bulguyu güven vermeyen işverenlerin sözleşmeyi ihlal etmelerinin daha olası olduğu veya güveni düşük çalışanların psikolojik sözleşmedeki görece küçük ihlalleri göz ardı etmeyip ihlal olarak algılamalarına bağlamaktadır.

Conway ve Briner'e (2005:66–67) göre, yaptıkları deneysel çalışmalardan elde edilen bulgular göstermektedir ki, sözleşme ihlalinin nedenleri, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının yetersizliği, örgütsel desteğin ve yönetici desteğinin yetersizliği, örgüt dışı etkenler ve çalışanların anlaşmalarını diğer çalışanlarla kıyaslaması olarak sıralanabilir.

Guest ve Conway (2002), insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamalarının işyerinde benimsenmesinin, psikolojik sözleşmenin yerine getirildiği algısını güçlendirdiğini belirtmektedirler. Buna karşın, psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesinde, insan kaynakları uygulamalarının benimsenmesinin yanı sıra, İKY biriminin yönetimle iletişiminin önemine değinen bazı araştırmacılar (Grant 1999; Greene, Ackers, ve Black 2001), İKY uygulamaları ile yönetimin çalışanlara yaklaşımı arasında farklılık olması durumunda, bunun psikolojik sözleşme ihlali algısına neden olduğunu belirtmektedirler.

Çalışanların örgütten ve yöneticilerinden destek görmemesi, psikolojik sözleşme ihlaline yol açan ikinci etken olarak kabul edilmektedir. Tekleab, Takeuchi ve Taylor (2005), algılanan örgütsel desteğin, psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesinin öncülü olduğunu belirtmişlerdir. Bu görüşe göre, çalışanların örgütün desteğini hissetmeleri durumunda psikolojik sözleşme ihlaline konu vaatlerin yerine

getirildiğini hissetmeleri daha olasıdır. Örgütsel desteğin psikolojik sözleşme ihlalinin olumsuz öncülü olduğu konusunda bir diğer yaklaşım Conway ve Briner (2005:67) tarafından ortaya atılmıştır. Onlar örgütsel destek algısının, çalışanların küçük ihlalleri görmemelerine veya büyük ihlalleri bir defaya mahsus affetmelerine neden olmasına dayandırmaktadırlar. Benzer şekilde, Sutton ve Griffin (2004), yönetici desteğinin, çalışanların psikolojik sözleşme ihlallerini göz ardı etmelerine neden olduğunu belirtmişlerdir.

Örgütün dışında meydana gelen olaylar veya örgütün çalışmanı olmadan önce başından geçen deneyimleri, psikolojik sözleşme ihlaline yol açan üçüncü etken olarak kabul edilebilir. Örgüt dışı unsurlar olarak ifade edilebilecek bu olaylar, Robinson ve Morrison'a (2000) göre, çalışanın daha önce çalıştığı örgütte yaşadığı psikolojik sözleşme ihlaline ve çalışanın çalışabileceği alternatif işyerleri olduğu düşüncesine dayanmaktadır. Onlara göre, geçmişte iş ilişkisinde ihlal algısı bulunan çalışan, mevcut çalıştığı işyerine daha az güvenecek, bunun sonucunda, mevcut çalıştığı işyerinin davranışlarını daha dikkatli izleyecektir. Normal farkındalık düzeyinde fark edilemeyecek ihlaller, bu çalışanlar tarafından ihlal olarak algılanabilecektir.

Psikolojik sözleşme ihlali algısını azaltan örgüt dışı unsurlar arasında, kötü ekonomik koşullar, yüksek işsizlik oranı ve alternatif işlerin az olması gibi başka etkenlerin de olduğunu belirten Conway ve Briner (2005), bu gibi ortamlarda çalışanların ihlalleri görmemezlikten gelebileceklerini, buna karşın iş alternatifi olan (iyi ekonomik koşullar nedeniyle yüksek talep, düşük işsizlik veya alternatif iş pozisyonlarının çok olması) çalışanların, işyerinin verdiği sözleri daha dikkatli takip edeceklerini, dolayısı ile ihlali tespit etmeye daha yatkın olacaklarını belirtmektedirler.

Psikolojik sözleşme ihlali algısının oluşmasında dördüncü etken olarak çalışanın anlaşmasını diğer çalışanla karşılaştırılması sayılabilir. Ho (2005) yaptığı çalışmada, çalışanın kendilerine sunulan vaatleri diğer çalışanla kıyasladığında, diğerinden daha kötü bir anlaşma elde ettiği sonucuna varırsa, o halde ihlal algılayacağını belirtmektedir. Bununla birlikte çalışan, yaptığı kıyaslamada daha iyi anlaşma yaptığını hissederse, bu durumda da sözleşmenin yerine getirildiğini hissedecektir. Conway ve Briner (2005), sosyal karşılaştırmanın psikolojik sözleşme üzerine etkisinin doğrudan araştırıldığı bir çalışma bulunmamasına rağmen, aynı işi yapan farklı çalışma programlarında çalışan (yarı zamanlı, tam zamanlı gibi)

Çalışanları karşılaştıran çalışmalardan yararlanılabileceğini belirtmektedirler. Yine Onlar, diğer bir araştırmalarında (2002b), yarı zamanlı çalışanların, tam zamanlı çalışanlara psikolojik sözleşme ihlallerini haber verdiklerini tespit etmişlerdir. Onlara göre, yarı zamanlı çalışanlar, tam zamanlı çalışanlardan daha fazla psikolojik sözleşmenin yerine getirildiğini algırlar. Bunun nedeni, yarı zamanlı çalışanların örgüte katkılarının ve beklentilerinin tam zamanlı olanlara göre sınırlı olmasıdır.

Robinson ve Morrison (2000), psikolojik sözleşme ihlaline neden olabilecek iki faktörü, örgütün amaç ve hedefleri doğrultusundaki performansının zayıflığı sonucunda verilen boş vaatler ve örgütsel sosyalleşme yetersizliği ile işe alım öncesi yanılıcı etkileşim sonucunda oluşan uyumsuzluk olarak ifade etmişlerdir. Onlara göre, örgütün veya çalışanın performansının beklenenden düşük olması, verilen taahhütlerin artmasına, fazladan verilen taahhütler psikolojik sözleşme ihlaline sebep olmaktadır. Yine Onlara göre, bir diğer etken ise, çalışan ve örgüt beklentileri arasındaki farkın artırılarak, psikolojik sözleşme ihlaline neden olduğu düşünülen, işe alım öncesi iletişim yetersizliğinden veya örgütsel sosyalleşme eksikliğinden kaynaklanan algılama bozukluklarıdır.

Bazı araştırmacılar (Edwards vd. 2003; Morrison ve Robinson 1997), psikolojik sözleşme ihlaline neden olan faktörler silsilesinin başka değişkenler tarafından yönlendirildiğini belirtmektedir. Örgütsel değişim veya yeniden örgütlenme psikolojik sözleşme ihlaline neden olmakla birlikte hangi lde ihlale neden olduğu belirlenmelidir. Edwards vd. (2003), çalışanın işverene az bağlı olması gerektiği ve kendi karar verebilmesini ifade eden çalışan özgüvenini incelemektedirler. Anket ve deneye dayalı çalışmalarında Edwards vd. (2003), çalışan öz güveninin çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algısı hissetmesi olasılığını azalttığını belirtmektedirler. Edwards vd. (2003) personel sayısında küçülmeye gidilse dahi (alışanın veya arkadaşının işten çıkarılma halinde), öz güveni yüksek çalışanların, psikolojik sözleşme ihlali algılama olasılığının düştüğünü tespit etmişlerdir.

### **2.3.2.3. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Sonuçları**

Psikolojik sözleşme ihlalinin, çalışanlar ve örgütler için önemli sonuçları olduğu kabul edilmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali, çalışanlar tarafından sözleşmelerinin durumunu değerlendirmesinin ve psikolojik sözleşmelerin

sonuçlarının çalışanları nasıl etkilediğinin en önemli göstergesidir. Bu çerçevede, birçok araştırma psikolojik sözleşmenin sonuçlarını ortaya koymaktır; psikolojik sözleşme ihlalinin, düşük iş tatmini (Conway, Guest, ve Trenberth 2011; Robinson ve Rousseau 1994; Tekleab ve Taylor 2003; Turnley ve Feldman 1999), düşük örgütsel bağlılık (Johnson ve O’Leary-Kelly 2003; Lester vd. 2002; Restubog, Bordia, ve Tang 2006; Suazo ve Turnley 2010), düşük iş performansı (Lester vd. 2002; Robinson 1996; Tekleab ve Taylor 2003), düşük örgütsel vatandaşlık davranışı (Restubog vd. 2006; Robinson 1996; Tekleab ve Taylor 2003) ve yüksek işten ayrılma niyeti (Robinson ve Rousseau 1994; Tekleab ve Taylor 2003; Turnley ve Feldman 1999) gibi çalışan refahı ve işe-örgüte karşı olumsuz tutumlarla ilişkili olduğunu göstermektedir.

İhlal sonrası, çalışanlar aşırı duygusal tepkiler yaşamaktadır. Bu durumun, çalışanın örgüte karşı olumsuz tutum geliştirmesi ve ihlal sonrası çeşitli olumlu davranışlardan kendini çekmesine neden olduğu düşünülmektedir. Wanous vd. (1992), verilen sözlerin çalışanlarda beklenti oluşturduğunu, yerine getirilmeyen sözlerin ise ihlal olarak algılanarak, iş tatmini ve performansında düşüklüğe sebep olacağını ifade etmektedirler. Robinson ve Rousseau (1994), ihlalin sonuçlarının güvenin azalması yönünde olduğunu söylemektedirler. Bu iki çalışma (Robinson ve Rousseau 1994; Wanous vd. 1992), Conway ve Briner (2005:70) tarafından, psikolojik sözleşme ihlalinin sonuçlarının ilk tanımlamaları olarak kabul edilmektedir. Conway ve Briner (2005:70)’e göre, psikolojik sözleşmeler, tarafların vaatlerini yerine getirecekleri konusunda belirli ölçüde güven gerektirmektedir. Rousseau (1989), çalışanın örgüte duyduğu güvenin psikolojik sözleşme ihlali algısı ile azaldığını ve psikolojik sözleşme ihlali sonrasında, çalışanların duygusal ve davranışsal olarak işverenle ilişkilerini geliştirmeye daha az yatkın olduklarını söylemektedir. Buna göre, bazı sıra dışı durumlarda, çalışanlar aldatıldıklarını veya ihanete uğradıklarını düşünerek örgüte karşı intikam duygusuyla hareket edilebilmektedirler.

Robinson, Kraatz ve Rousseau (1994), psikolojik sözleşme ihlali algısını, “örgütün anlaşmanın karşılığını çalışana sunmadığı zaman ortaya çıkan eşitsizlik algısı” şeklinde tanımlamaktadırlar. Onlara göre, çalışanlar eşitsizliği ortadan kaldırmak için iş performanslarını azaltarak (niteliksel veya niceliksel olarak) dengeyi bulmaya çalışmaktadırlar.

Robinson ve Rousseau (1994), psikolojik sözleşme ihlalinin, çalışanların önemli motivasyon kaynaklarından olan teşviklerden mahrum olmasına sebep olduğunu belirtmektedirler. O'na göre, ihlal sonrası denge arayışında performansı azalan çalışan teşviklere ulaşamaz ve iş tatmini düşük olmaktadır. Benzer şekilde Conway ve Briner (2002a), ihlalin çalışanın terfi gibi önemli hedeflere ulaşmasını engelleyebileceğini ifade etmektedirler. Onlara göre, psikolojik sözleşme ihlalinin sebep olduğu sonuçların temel nedenleri, karşılanmayan beklentiler, güven kaybı, eşitsizlik duygusu ve hedefe engel olması şeklinde sıralanabilirler.

Psikolojik sözleşme ihlali sonucunda ortaya çıkabilecek olumsuz duygusal çıktıları Conway ve Briner (2002b), öfke, hakkına tecavüz ve depresyon olarak sıralamaktadırlar. Diğer çalışmalarında, Conway ve Briner (2002a), yukarıda bahsi geçen üç sonucun dışında, psikolojik iyi oluşun azalmasını psikolojik sözleşme ihlali sonuçları arasında saymaktadır.

Psikolojik sözleşme ihlali sonucunda ortaya çıkabilecek örgüte karşı olumsuz tutumlar, örgüte güvenin azalması (Deery, Iverson, ve Walsh 2006; Grimmer ve Oddy 2007; Robinson 1996), örgütsel bağlılığın azalması (Grimmer ve Oddy 2007; Lester vd. 2002; Turnley ve Feldman 1999), azalan iş tatmini (Tekleab ve Taylor 2003) ve kuruma karşı alaycı tutumların geliştirilmesi (Johnson ve O'Leary-Kelly 2003) olarak sıralanabilir.

Literatürde, psikolojik sözleşme ihlali sonucunda ortaya çıkabilecek kendini çekme niyeti ve davranışları, örgüte karşı yükümlülükleri azaltmak (Coyle-Shapiro ve Kessler 2002; Robinson vd. 1994), bilgi paylaşımı ve yenilikte düşük performans (Thompson ve Heron 2006), düşük öz değerlendirme rol içi performansı (Restubog vd. 2006; Robinson 1996; Turnley ve Feldman 1999, 2000), yönetici tarafından değerlendirilen rol içi performans düşüklüğü (Lester vd. 2002; Restubog vd. 2006) ve örgütsel vatandaşlık davranışında veya rol dışı davranışlarda azalma (Robinson 1996; Turnley ve Feldman 2000) şeklinde çalışmalar yer almaktadır.

Psikolojik sözleşme ihlali sonucu, işten ayrılma niyetinde ve bazı durumlarda gerçekten işten ayrılma davranışında artış olduğu birçok araştırmacı tarafından (Robinson 1996; Robinson ve Rousseau 1994; Tekleab ve Taylor 2003; Turnley ve Feldman 1999) bildirilmiştir.

İkinci bölüm kapsamında, araştırmanın değişkenleri olan akademik etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali kavramları ile ilgili kavramsal değerlendirme yapılmış olup, kavramların gelişimi ve dönüşümü incelenmiştir. Etik

kavramının günlük kullanımı, ahlak kavramı ile ilişkisi, değer kavramı, bilim etiği ve akademik etik değerler kavramları incelenmiştir. İşkoliklik kavramının ortaya çıkışı, kavrama olumlu ve olumsuz bakış açıları, sebepleri ve sonuçları değerlendirilmiştir. Psikolojik sözleşmenin ortaya çıkışı, gelişimi, örgütsel davranış alanındaki yeri ve öneminin yanı sıra, alanda psikolojik sözleşme kavramın *ihlal* ile birlikte ele alınmasının nedenleri ve psikolojik sözleşme ihlalinin sonuçları incelenmiştir. Ayrıca bu bölümde kavramlar arası ilişkiler, kavramla ilgili bölümde (ikinci bölüm sayfa:45) ele alınmıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu bölümde araştırma sorularının yanıtını alabilmek için yürütülen çalışma yöntemi verilmiştir. Bu bağlamda, araştırmaya ilişkin olarak gerçekleştirilen aşamalar, veri toplama yöntemi, veri toplama aracının hazırlanması, ana kütlenin tanımlanması, örneklem seçimi, pilot uygulama, ana uygulama ve analizlere ilişkin bilgiler bu bölüm altında yer almaktadır.

#### 3.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

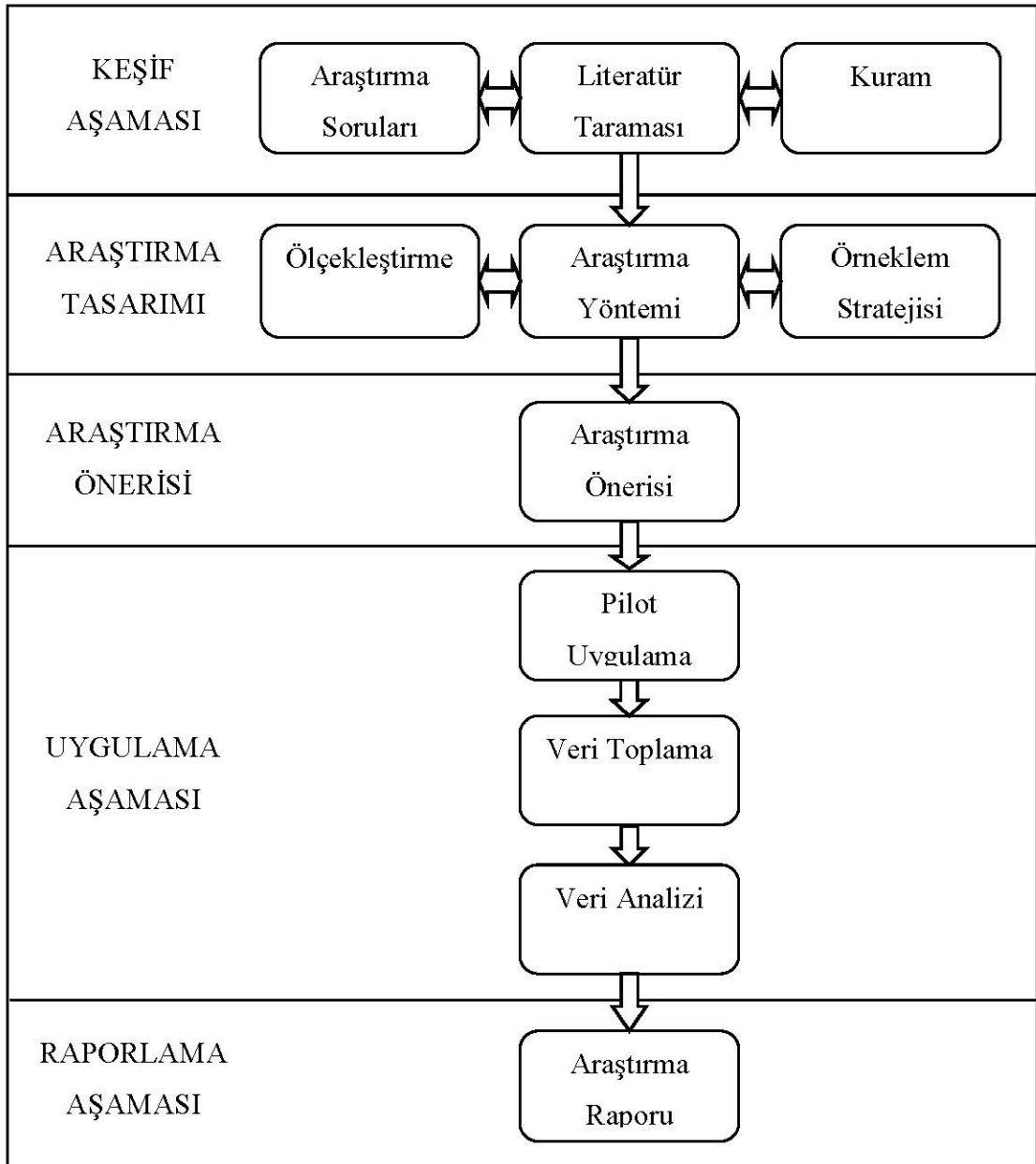
Sosyal bilimlerde araştırma sürecini keşif, tasarım, öneri, uygulama ve raporlama olarak sıralayan Bhattacharjee (2012), keşif aşamasında araştırma sorusu sorulması, sorgulama alanındaki literatürün taranması ve araştırma sorularına cevap olabilecek kuramların geliştirilmesi şeklinde ele almaktadır. İkinci aşama, araştırma tasarımı aşamasında keşif aşamasında belirlenen araştırma sorularını tatmin edici bir şekilde cevaplamak için geliştirilecek faaliyetlerin planını oluşturmak amacıyla araştırma yönteminin seçimi, ölçek seçimi veya geliştirilmesini ve örneklem seçimi süreçlerini içerir.

Uygulama aşaması, çalışılacak konunun, ölçüm yönteminin ve veri toplama yöntemine karar verdikten sonra, ölçüm aracının pilot testinin yapılması, verilerin toplanması ve verilerin analiz edilmesi aşamalarını içerir. Raporlama aşaması ise, tüm araştırma sürecini ve bulgularını bir araştırma makalesi veya tez olarak hazırlanmasıdır. Bhattacharjee (2012) bu raporda, araştırma sürecinde yapılan tüm seçimlerin ve araştırma sürecinin her bir aşamasının sonuçlarının ve nedeninin ayrıntılı olarak içermesi gerektiğini belirtir. O'na göre, araştırma sürecinin ve sonuçlarının belgelenmediği araştırmanın bir değeri yoktur. Bununla birlikte, bilimin ilerlemesi için de raporlama gereklidir. Ayrıca Bhattacharjee (2012), pilot çalışmanın sıklıkla gözden kaçtığını, araştırma tasarımının seçilen örnekleme uygun olup olmadığının belirlenmesinde ve muhtemel sorunların önceden belirlenmesinde pilot uygulamanın hayati öneme sahip olduğunu vurgular. White, Woodfield ve Ritchie (2003) ise raporlama aşamasının, araştırma sürecinin en zor aşamalarından biri olduğunu, bu süreçte veri analizinden bulgulara kapsamlı ve açık bir sunum

yapılması gerektiğini belirtir. Onlara göre raporlama aşamasında takip edilecek aşamalar olmakla birlikte, tek bir model yoktur.

Bhattacharjee tarafından sunulan sosyal bilimlerde araştırma sürecinin şematik olarak gösterimi Şekil 2’de verilmiştir.

**Şekil 2 İşlevsel Araştırma Süreci**



Kaynak: Bhattacharjee, 2012:20

Bu tez çalışmasında, Şekil 2’de görülen *işlevsel araştırma süreci* takip edilmiştir. Öncelikle, literatür taraması yapılmış, araştırmaya gerek duyulan alanlar tespit edilmiştir. Etik ve etiğin akademide yansımaları akademik etik alanında görülen

boşluğun giderilmesi, akademik etiğin öncüllerinden ve ardıllarından olabilecek kavramların araştırması yapılarak, işkolikliğin, akademik etik üzerine etkisi olabileceği değerlendirilmiştir. Daha sonra, psikolojik sözleşme ihlalinin akademik personelde küskünlüğe yol açtığı ve bunun akademik etikle ilişkisinin araştırılması yapılan literatür taramaları neticesinde belirlenmiştir.

### **3.2. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ**

Sosyal bilimlerde uygulanan bilimsel yöntem, nitel veya nicel verilerin toplanması ve analizi için çeşitli yaklaşımlar, araçlar ve teknikleri Bhattacharjee (2012:5), laboratuvar deneyleri, saha araştırmaları, vaka araştırması, etnografik araştırma, eylem araştırması şeklinde sıralamaktadır. O, araştırmacının araştırmanın ilk aşamalarında literatürde araştırma problemini açıklayacak iyi bir kuram bulamadığında, kendi kuramını test etmek için anket araştırmasının veya ikincil verilerin analizinin seçenekler arasında olduğunu belirterek, bunların kombinasyonlarının da kullanılabileceğini ifade etmektedir.

Ritchie vd. (2013), tarama (survey) araştırmasının insanların tercihleri, düşünceleri ve davranışları hakkında sistematik veri elde etmek için standartlaştırılmış anket veya görüşmeleri içeren araştırma yöntemi olduğunu belirtirler. Onlara göre gizil değişkenlerin ölçülebilmesi için en iyi yol anket tekniğidir. Ayrıca, Bhattacharjee'ye (2012) göre, anket tekniğini, gözlem yapamayacak kadar büyük kitlelerden veri toplamak için de en iyi yöntemdir ve ekonomiktir. İşkoliklik, akademik etik ve psikolojik sözleşme ihlali bireylerin düşünce ve algıları ile ilgili olması sebebiyle, birincil veri kaynaklarından tarama araştırması yöntemi ve anket uygulama tekniği tercih edilmiştir.

### **3.3. VERİ TOPLAMA ARACI**

Araştırma sorularına cevap bulabilecek veri toplama aracı (ankette), yer alması muhtemel anket formları kapsamında literatür incelemesi yapılmış, incelenen konuyu ölçmeye yarayacak ölçekler tespit edilmiş en uygun ölçekler tercih edilmiştir. Geliştirilen anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, demografik değişkenler; ikinci bölümde, akademik etik değerler; üçüncü bölümde, işkoliklik ve dördüncü bölümde ise, psikolojik sözleşme ihlali ölçeği yer almaktadır.

Veri toplama aracı geliştirilirken kullanılan ölçekler Tablo 1’de yer almaktadır. Kullanılan ölçeklerin her biri için geliştiren veya Türkçeye uyarlayan araştırmacılardan ölçek kullanım izinleri alınmıştır. Ölçek kullanım izinleri tezin ekleri (EK 2, EK 3, EK 4) arasında verilmiştir. Ölçekler 5’li Likert (kesinklikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum) ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. Ölçek maddelerini içerir anket formu EK 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1. Veri Toplama Aracında Kullanılan Ölçekler**

<b>Ölçek</b>	<b>Kaynak</b>	<b>Madde Sayısı</b>
<b>Akademik Etik Değerler</b>	Engle ve Smith (1990), Sevim (2014)	28
<b>İşkoliklik</b>	Spence ve Robbins (1992), Ersoy-Kart (2005)	20
<b>Psikolojik Sözleşme İhlali</b>	Robinson ve Rousseau (1994), Çetinkaya (2014)	9

### **3.3.1. Akademik Etik Değerler Ölçeği**

Amerikan Üniversite Profesörleri Birliği (AAUP) tarafından 1966 yılında ortaya atılan *Profesyonel Etik Beyanı*, Engle ve Smith (1990) akademik etik standartlara dönüştürülmüş, Sevim (2014) tarafından ise, geliştirilerek Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte yer alan akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler boyutu 9 maddeden oluşmakta iken yapılan pilot uygulamada güvenilirlik, geçerlilik çalışması sonucu faktör yükü düşük olan maddeler çıkarılmış, güvenilirliği düşük olan maddelerin anlaşılmadığı değerlendirilerek geri dönüşler ile birlikte 6 maddeye düşürülmüştür. Çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu 9 maddeden oluşmakta iken, faktör yükü düşük olan bir madde çıkarılarak ölçek 8 maddeye düşürülmüştür. Öğretim sürecine yönelik değerler boyutu 14 maddeden oluşmaktadır.

### **3.3.2. İşkoliklik Ölçeği**

İşkoliklik ölçeği Spence ve Robbins (1992) tarafından üç boyutlu olarak geliştirilen çalışma bataryası (WorkBat) ölçeğinin, Ersoy-Kart (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmış iki boyutlu formu kullanılmıştır. Ölçek, gerçekleştirilen pilot çalışmada iki faktörlü yapısının korunduğu ve güvenilirlik katsayısının yeterli olması nedeniyle herhangi bir değişiklik yapılmadan kullanılmıştır. Ölçek, 10 maddesi işe güdülenme, 10 maddesi işten zevk alma olmak üzere toplam 20 maddeden oluşmaktadır.

### **3.3.3. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği**

Psikolojik sözleşme ihlali ölçekleri incelenmiş, akademisyenin kurumla yazılı olmayan beklentilerini ve bu beklentileri karşılama düzeyini en iyi açıkladığı düşünülen Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilen ve Çetinkaya (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan 9 maddeden oluşan Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek maddelerinde pilot çalışmada değişiklik yapılması gerekli madde bulunmamıştır.

## **3.4. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI**

Seçilen ölçeklerin örneklem ile uygunluğunun araştırılması amacıyla önce pilot uygulama gerçekleştirilmiş, pilot uygulamada anlaşılmayan ölçek maddelerinden bazıları daha anlaşılır şekilde tekrar kurulmuş, özellikle faktör yükü düşük olan bazı ölçek maddeleri çıkartılmıştır.

Araştırmanın ana uygulanmasını yapılması amacıyla Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'na başvuru yapılmış, başvurunun 13.12.2018 tarihli kurulda kabul edilmesi (EK 5 ve EK 6) sonrasında anket formu (online) Aksaray Üniversitesi personeline e-posta kanalıyla ulaştırılmıştır. Ankete katılım oranını artırmak amacıyla her 20 anket katılımına TEMA vakfından bir adet fidan bağıışı yapılacağı belirtilmiştir. Buna rağmen, online ankete katılım oranı (% 10) düşük kalmıştır. Daha sonra, anket formu basılı hale getirilmiş (EK 1) akademik personele dağıtılmış ve geri dönüşler sonucu toplanmıştır. İnternet ortamında ve yüz yüze

toplam 386 anket verisi elde edilmiştir. Buna karşılık 20 adet fidan bağışu araştırmacı tarafından tez adına TEMA vakfına (EK 7) bağışlanmıştır.

### 3.5. ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEM

Araştırmada incelenmek istenen örgütler Yükseköğretim Kurumlarıdır. Yükseköğretim Kurumları 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda, “Üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokullarıdır (2547 Sayılı Kanun 3/c)” şeklinde tanımlanmaktadır.

Araştırmanın ana kütesini (evrenini), 795 akademik personeli (Aksaray Üniversitesi 2018 Yılı Faaliyet Raporu) bulunan Aksaray Üniversitesi oluşturmaktadır. Aksaray Üniversitesi 2006 yılında kurulan bir devlet üniversitesi olmakla birlikte, 30 yılı aşkın bir süreye ulaşan “örgüt kültürü” vardır. Kurumda örgüt kültürü, her birimde oluşturulan stratejik plan çalışma grupları ile desteklenmektedir. Bununla birlikte, stratejik hedefleri gerçekleştirmek için kalite güvence sistemi kurum tarafından benimsenmiştir. Kurumun eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve yönetim politikaları belirlenmiştir. Kurumsal kapasitesi Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Standardı belgesi ile tescillenen Aksaray Üniversitesinin temelleri 1986-87 öğretim yılında Selçuk Üniversitesinin Teknik Programlar Bölümü ile atılmış, 1991 tarihinde Niğde Üniversitesi’ne bağlanmıştır. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 1992 yılında, Ortaköy Meslek Yüksekokulu 1993 yılında, Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yüksekokulu adıyla 1996 yılında, Spor Bilimleri Fakültesi 1996 yılında, Eğitim Bilimleri Fakültesi 1998 yılında, Fen-Edebiyat Fakültesi 1999 yılında Niğde Üniversitesine bağlı olarak kurulmuştur. Evrenin, örgütsel davranış alanında araştırma yapmak için yeterli olduğu değerlendirilmiştir. Ana kütenin tek bir devlet üniversitesi seçilmesinin nedeni, *araştırma konusu örgütsel davranış kavramları arasındaki ilişkinin aynı örgüt içinde araştırılmasının* hedeflenmiş olmasıdır. Buradan yola çıkarak, ilgili akademik personelden sağlanacak verilerin, birbirinden farklı algı ve değerlendirmeleri içerebileceği, bu yolla, tez kapsamında incelenen

kavramlar arası seviye farklılıklarının karşılaştırılmasına imkan sağlayabileceği varsayılmaktadır.

Üniversite akademik personelinin tamamına ulaşmanın zaman, maliyet ve emek yönünden mümkün olmaması ve akademik personellerden bazılarının araştırma amacıyla yurtdışında olması nedeniyle ana kütleyi temsil eden bir örneklem seçilmiştir. Örneklem seçiminde, cinsiyet, birim, unvan ve tecrübeye göre tabakalı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örneklem seçim kriterleri hakkında ilerleyen bölümde bilgilendirme yapılmıştır.

Anketler matbu olarak akademik personelin odasında ziyaretler ile doldurulmuş aynı zamanda internet ortamında akademik personele mail atılmıştır. İnternet ortamında doldurulan anket sayısı 89 adet, basılı form üzerinden yüz yüze doldurulan anket sayısı 297 adettir.

Büyüköztürk vd. (2014) sürekli değişkenlerde örneklem büyüklüğü (n) hesaplamasını;

$$n_0 = [(t \times S) / d]^2$$

$$n = [n_0 / (1 + (n_0 / N))]$$

N: Evren büyüklüğü N=795

S: Evren için tahmin edilen standart sapma değeri (0.5)

d: doğruluk derecesi (%95 güven aralığı için 0,05)

t: güven düzeyine karşılık gelen tablo değeri (% 95 güven için 1,96)

(Büyüköztürk vd. 2014:95)

$$n_0 = [(t \times S) / d]^2$$

$$n_0 = [(1,96 \times 0,5) / 0,05]^2 = 384,16$$

$$n = [n_0 / (1 + n_0/N)] = [384,16 / (1 + 384,16/795)] = 259$$

Yapılan hesaplama sonucunda 259 anket verisinin yeterli olduğu görülmüştür. Cohen, Manion ve Morrison (2002) 800 evren büyüklüğünde % 95 güven aralığında 260 örneklem büyüklüğünün yeterli olacağını belirtmektedirler. Uygulama sırasında toplam 386 anket doldurulmuş olup, anketlerden 29 tanesi yeterli veri olmaması veya özensiz doldurulmuş olması nedeniyle elenmiştir. Araştırmaya, 357 anket verisi dâhil edilmiş olup örneklem büyüklüğü yeterlidir. Elenen anketlerin çoğu, akademik etik değerlerden öğretim sürecindeki sorulara

cevap vermek istemeyen araştırma görevlileri tarafından doldurulan ve eksik veri bulunan anketlerden oluşmaktadır.

### **3.5.1. Toplanan Verilerin Ana Kütleli Temsil Yeteneği**

En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi ile *Yapısal Eşitlik Modellemesinde* yeterli örneklem büyüklüğünün soru sayısının 20 katı olması gerektiği, bunun mümkün olmaması durumunda soru sayısının 10 katı örneklem büyüklüğünün de kabul edilebileceğini belirten Kline (2015), yapısal eşitlik modellemesi için minimum örneklem büyüklüğünün ise 200 olması gerektiğini, 200'ün altındaki örneklemin çalışmayı sınırladığını belirtmektedir.

Araştırmada, yapısal eşitlik modelinde yer alan madde sayısı akademik etik için 28, işkoliklik için 20, psikolojik sözleşme ihlali için 9'dur. Olması gereken örneklem sayısı  $28*20=560$  anket olmakla birlikte akademik personelin yoğunlukları ve anket doldurmak istememeleri nedeniyle, madde sayısının 10 katı anket verisi  $28*10=280$  üzeri anket verisinin kabul edilebilir olması ve minimum örneklem sayısı 200'ün üzerinde olması nedeniyle örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ( $n=357$ ) değerlendirilmiştir.

### **3.5.2. Örneklem Seçim Kriteri**

Katılımcıların ana kütleli temsil yeteneğinin tespit edilmesi amacıyla örneklem seçiminde tabakalı örneklem yöntemi seçilmiştir. Tabakalı örnekleme, evrendeki alt grupların belirlenip bunların evrendeki oranlarının örnekleme temsil edilmelerini sağlamayı amaçlamaktadır (Büyüköztürk vd. 2014:86).

Araştırma konusu olgulardan birisi olan akademik etik değerler olgusunun sağlıklı ölçülebilmesi amacıyla, anket uygulanan akademik personelin tanımlayıcı bilgilere anket formunda yer verilmemiştir. Anket formunda yer verilen demografik değişkenlerden çalışılan birim, unvan, cinsiyet ve tecrübenin araştırma konusu değişkenlere göre farklılık gösterebileceği varsayımıyla her tabakanın temsil oranları aşağıdaki tablolarda karşılaştırılmıştır. Yıldırım ve Şimşek (2005:205), belirlenen tabakalardan seçilen örneklem basit tesadüfi yöntemle seçilebileceğini belirtmektedir. Belirlenen tabakalardan örneklem basit tesadüfi örnekleme ile seçilmiştir. Seçilen örneklemin tabakaları temsil edip edemediğini karşılaştırmak için

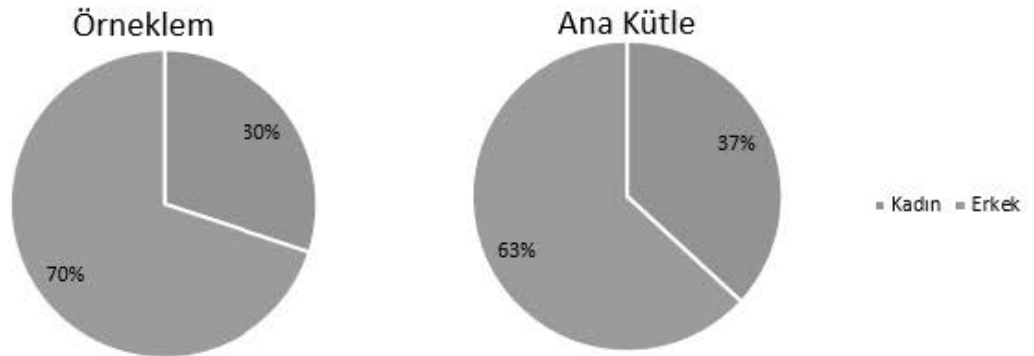
belirlenen tabakalar için ana kütlede dağılım oranları örneklem içindeki dağılım oranları ile Tablo 2’de, dairesel grafik gösterimi ise Şekil 3’te gösterilmiştir.

**Tablo 2. Cinsiyetlerine Göre Ana Kütle – Örneklem Karşılaştırması**

Cinsiyet	Örneklem		Ana Kütle	
	Frenkans	Yüzde	Frenkans	Yüzde
<b>Kadın</b>	107	30,0	293	36,8
<b>Erkek</b>	249	69,7	502	63,2
<b>Cevap Yok</b>	1	0,3	0	0
<b>Toplam</b>	357	100,0	795	100

Cinsiyete göre ana kütle ve örneklemin karşılaştırmasını içeren Tablo 2 incelendiğinde, örneklem içinde kadın akademik personel oranının %30 ve ana kütle içinde kadın akademik personel oranının %36 olduğu görülmüştür. Erkek akademisyen oranının örneklem için % 69,7 ve ana kütle için % 63,2 olduğu görülmüştür.

**Şekil 3 Cinsiyete Göre Dağılım (%)**



Araştırma grubumuzda bulunan katılımcıların cinsiyete göre yüzdelerle dağılımı Şekil 3’te görülmektedir. Cinsiyete göre tabakalandırma yapıldığında her iki cinsinde örneklem içinde temsil edildiği ve oranların ana kütleyle yakın olduğu görülmüştür.

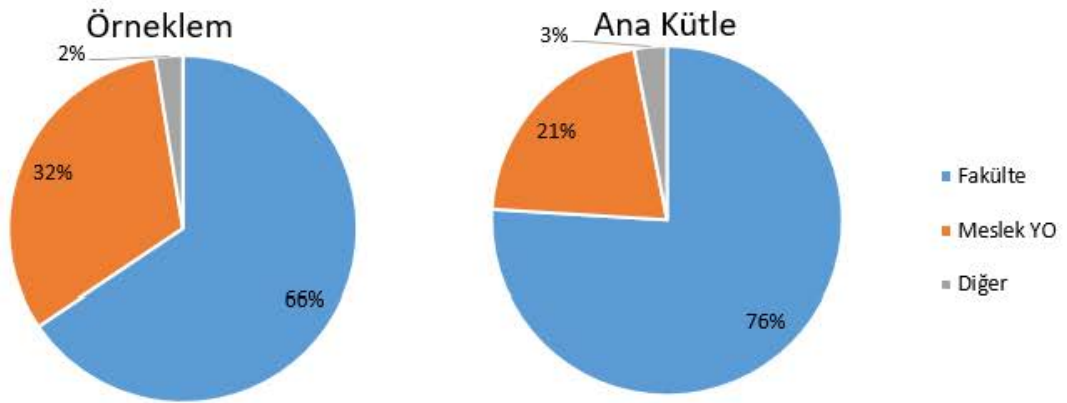
Seçilen örneklemin tabakaları temsil edip edemediğini karşılaştırmak için birime göre örneklem ve ana kütle içindeki dağılım oranları Tablo 3’de, dairesel grafik gösterimi ise Şekil 4’te gösterilmiştir.

**Tablo 3. Birime Göre Ana Kütle – Örneklem Karşılaştırması**

Birim	Örneklem		Ana Kütle	
	Frenkans	Yüzde	Frenkans	Yüzde
Fakülte	234	65,5	604	76,0
Meslek YO	114	31,9	167	21,0
Diğer	9	2,6	24	3,0
Toplam	357	100,0	795	100

Birime göre ana kütle ve örneklemin karşılaştırmasını içeren Tablo 3 incelendiğinde örneklem içinde fakültede çalışan akademik personel oranının % 65,5 ana kütle içinde % 76 olduğu görülmüştür. Meslek yüksekokulunda çalışan akademik personel oranının örneklem için % 31,9 ana kütle için % 21 olduğu görülmüştür. Diğer birimlerde çalışan akademik personel oranının örneklem için % 2,6 ana kütle içinde % 3 olduğu görülmüştür.

**Şekil 4 Birime Göre Dağılım (%)**

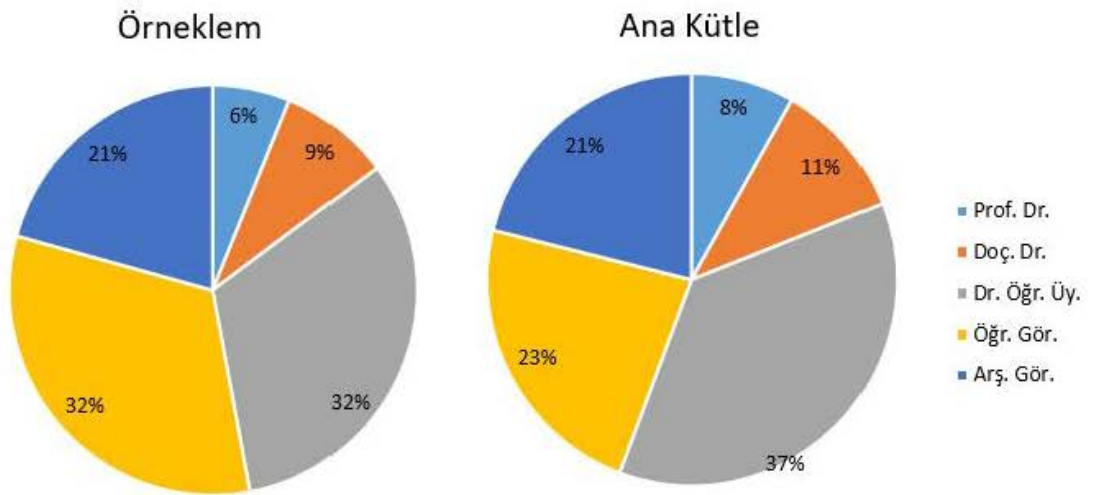


Katılımcıların birime göre yüzdelik dağılımı Şekil 4'de görülmektedir. Birime göre tabakalandırma yapıldığında, birimlerin örneklem içinde temsil edildiği ve oranların ana kütleyle yakın olduğu görülmüştür.

**Tablo 4. Unvana Göre Ana Kütle – Örneklem Karşılaştırması**

Unvan	Örneklem		Ana Kütle	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Prof. Dr.	22	6,2	65	8,2
Doç. Dr.	31	8,7	86	10,8
Dr. Öğr. Üy.	115	32,2	292	36,7
Öğr. Gör.	115	32,2	184	23,1
Arş. Gör.	74	20,7	168	21,1
<b>Toplam</b>	<b>357</b>	<b>100,0</b>	<b>795</b>	<b>100</b>

Unvana göre ana kütle ve örneklemin karşılaştırmasını içeren Tablo 4 incelendiğinde örneklem içinde profesör oranının % 6,2 ve ana kütle içinde % 8,2 olduğu; doçent unvanının örneklem içinde % 8,7 ve ana kütle içinde %10,8 olduğu; doktor öğretim üyesi oranının örneklem için % 32,2 ve ana kütle içinde % 36,7 olduğu; öğretim görevlisi oranının örneklem için % 32,2 ve ana kütle içinde 23,1 olduğu; ve araştırma görevlisi oranının örneklem için % 20,7 ve ana kütle için % 21,1 olduğu görülmektedir.

**Şekil 5 Unvana Göre Dağılım (%)**

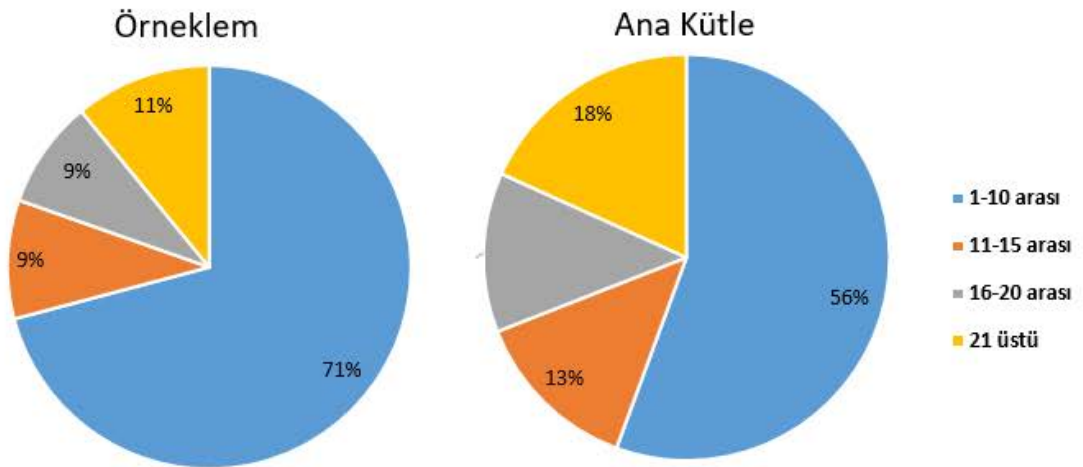
Katılımcıların unvana göre yüzdelik dağılımı Şekil 5’de görülmektedir. Unvana göre tabakalandırma yapıldığında, akademik unvanların örneklem içinde temsil edildiği ve oranların ana kütleyle yakın olduğu görülmüştür.

**Tablo 5. Tecrübeye Göre Ana Kütle – Örneklem Karşılaştırması**

Deneyim	Örneklem		Ana Kütle	
	Frenkans	Yüzde	Frenkans	Yüzde
1-10 arası	253	70,9	442	55,6
11-15 arası	34	9,5	107	13,5
16-20 arası	31	8,7	101	12,7
21 üstü	39	10,9	145	18,2
<b>Toplam</b>	<b>357</b>	<b>100,0</b>	<b>795</b>	<b>100</b>

Tecrübeye göre ana kütle ve örneklemin karşılaştırmasını içeren Tablo 5 incelendiğinde örneklem içinde tecrübesi 1-10 yıl arası oranının % 70,9 ve ana kütle içinde % 55,6 olduğu; 11-15 yıl arası oranın örneklem içinde % 9,5 ve ana kütle içinde % 13,5 olduğu; 16-20 yıl arası oranının örneklem için % 8,7 ve ana kütle için % 12,7 olduğu; 21 yıl ve üzeri oranının örneklem için % 10,9 ve ana kütle için % 18,2 olduğu görülmüştür. Katılımcıların tecrübeye göre yüzdelik dağılımı Şekil 6'da görülmektedir.

**Şekil 6 Tecrübeye Göre Dağılım (%)**



Şekil 6'dan görüldüğü üzere, tecrübeye göre katılımcıların dağılımı yapıldığında, farklı tecrübe gruplarının örneklem içinde temsil edildiği ve oranların ana kütleyle yakın olduğu görülmüştür. 1-10 yıl arası tecrübeye sahip akademik personelin yüzde oranının örnekleme düşük çıkmasının nedeninin 10 yıl üzeri (tecrübeli) akademik personelin idari görevlerinin olması, idari görev makamlarında

bulunmaları (rektörlük, dekanlık, bölüm başkanlığı gibi) ve iş yoğunluğu nedeniyle ankete katılımlarının düşük olduğu görülmektedir.

### 3.6. TEST İSTATİSTİKLERİNİN BELİRLENMESİ

Araştırmada elde edilen veriler SPSS ve AMOS yazılımları yardımıyla analizler gerçekleştirilmiştir. Neuman (2014:211), kullanılan ölçeklerin farklı örneklem için aynı sonucu verip vermediğinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılması gerektiğini belirtmektedir. Yapılan analizlerde, öncelikle demografik değişkenlere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmiş, daha sonra araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi eşzamanlı gerçekleştirilmiş olup güvenilirlik analizi veya faktör dağılımında çıkarılması gereken maddeler varsa çıkarılarak yeni yapı hem güvenilirlik hem faktör dağılımı bakımından tekrar kontrol edilmiştir.

Analizlerin sıralaması her ne kadar açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizi olarak sıralanmış olsa da, açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi birlikte değerlendirilerek doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Ölçülmeye çalışılan olgunun genellikle soyut kavramlar olduğu sosyal bilimlerde, ölçülebilir maddeler ile gizil olgular ölçülmektedir. Ölçekler gizil değişkenlerin ölçülebilir olması için kullanılan araçlardır. Field (2009:627) davranış bilimlerinde gizil değişkenleri ölçmek için kullanılan araçların tek bir değişkeni yansıtmayı yansıtmadığını belirlemek için yapılan analizlerin açıklayıcı (açımlayıcı, keşfedici) faktör analizi olduğunu belirtir. Faktör analizinin amacı, birbiri ile ilişkili olan değişkenlerin daha genel bir değişken veya olguda toplanması anlamına gelmekle birlikte, diğer bir amacı tüm değişkenlerin yer aldığı uzayın boyut sayısını daha az sayıda değişken ile uzay hakkında yorum yapmaya imkân sağlayabilmesidir (Aksu, Eser, ve Güzeller 2017:1,2). Kline (2015:190–91), gözlenebilen değişkenlerin gizil değişkenlere dönüştürülmesinde ve gizil değişken sayısının belirlenmesinde kullanılan açıklayıcı faktör analizinin yanı sıra, literatürde yer alan çalışmalardan geliştirilen ölçeklerin veri seti ile uygunluğunun denetlenmesinde ise doğrulayıcı faktör analizinin kullanılması gerektiğini belirtmektedir.

Kline (2015), yapısal eşitlik modelinin, yalnızca tek bir test yöntemi olmadığını, kovaryans analizi, kovaryans yapı modellemesi ve kovaryans yapı modellemeleri teknikleri içeren bir dizi testi tanımlamak için kullanılan yöntem

olduğunu belirtir. Aksu vd. (2017), yapısal eşitlik modelinin doğrudan gözlemlenemeyen gizil değişkenler arası ilişkili ortaya koyması ve diğer çok değişkenli istatistiklerden ayırt eden temel özellik olduğunu belirtir. O'na göre, yapısal eşitlik modelleri ölçme modelleri ve yapısal modeller olmak üzere ikiye ayrılır; ölçme modellerinde, ölçülebilen değişkenlerin gizil değişkenleri ne oranda temsil ettiği, bunun, aynı ölçek altındaki örtük değişkenler (faktörler) ile ilişkisinin incelenmesi ise doğrulayıcı faktör analizidir.

### 3.7. VERİLERİN DAĞILIMI VE NORMALLİK TESTİ

Field (2009:144), verilerin analizinde kullanılacak yöntemin belirlenmesi amacıyla Kolmogorov Smirnov testinin yapılması gerektiğini, test sonucunun anlamlı çıkması durumunda, verilerin normal dağılımdan saptığını, test sonucunun anlamsız olması durumunda ise, verilerin normal dağılımdan sapma göstermediğini belirtmektedir. Elde edilen normallik testi sonuçları Tablo 6’da görülmektedir.

**Tablo 6. Normallik Testi**

	Kolmogorov-Smirnov		Ölçek
	İstatistik	Anlamlılık	Ortalamaları
<b>Akademik Etik Değerler</b>	,082	,000	4,40
<b>Araştırmaya Yönelik Değerler</b>	,167	,000	4,34
<b>Boyutu</b>			
<b>Kuruma Yönelik Değerler Boyutu</b>	,154	,000	4,30
<b>Öğretim Sürecine Yönelik</b>	,174	,000	4,57
<b>Değerler Boyutu</b>			
<b>İşkoliklik</b>	,034	,200*	3,34
<b>İşe Güdülenme Boyutu</b>	,069	,000	3,09
<b>İşten Zevk Alma Boyutu</b>	,075	,000	3,58
<b>Psikolojik Sözleşme İhlali</b>	,115	,000	2,33

Tablo 6’da verilen normallik testi sonuçları incelendiğinde, genel işkoliklik normal dağılım sergilemiş ( $p=0,200$ ) olduğu, diğer veriler normal dağılım sergilemediği ( $p<0,05$ ) gözlemlenmiştir. Verilerin normal dağılım sergilememesi, yapılacak korelasyon testinde parametrik olmayan (non-parametric) Spearman korelasyon yönteminin, gruplara göre farklılıkların analizinde ise, Mann-Whitney U veya Kruskal Wallis yönteminin tercih sebebi olacaktır. Yapısal eşitlik modellerinde ise çoklu normallik istenmekte olup basıklık ve çarpıklık değerlerinin çarpıklık için 3’den, basıklık için 10’dan küçük olması kabul edilmektedir (Harrington 2009:72). Yapısal eşitlik modeline ilişkin değerlendirme ilgili bölümde gerçekleştirilmiştir.

Verilerin ortalamaları incelendiğinde, akademik etik değerlerin ortalamasının yüksek olduğu ( $ort=4,40$ ) görülmektedir. Akademik etik değerlerin alt boyutlarından

öğretim sürecine yönelik değerlerin en yüksek boyut olduğu (ort=4,57), daha sonra araştırmaya yönelik etik değerler boyutu (ort=4,34) ve kuruma yönelik etik değerler boyutu (ort=4,30) olduğu görülmektedir. Buradan, akademisyenlerin etik değerler bağlamında öğretim sürecini gördüğü, bunu, araştırma etiği ve kuruma yönelik etik değerlerin sırasıyla takip ettiği görülmektedir. Akademik etik değerler ve alt boyutlarına verilen cevapların ortalaması “4-Katılıyorum” ve “5-Kesinlikle Katılıyorum” arasında olması, akademisyenlerin etik değerlere yönelik sorulara pozitif yaklaştığını göstermektedir. Akademisyenlerin etik değerler önceliklerinin sıralanması durumunda, birinci önceliğin öğretim sürecine yönelik değerlerde, ikinci önceliğin bilimsel araştırmaya yönelik değerlerde üçüncü önceliğin ise kuruma yönelik değerlerde olduğu söylenebilir.

İşkoliklik ölçeğine verilen cevaplar incelendiğinde, işten zevk alma boyutunun (WE) ortalamasının üzerinde (ort=3,58) olduğu, işe güdülenme boyutunun (WD) ise kısmen yüksek olduğu (ort=3,09) ancak işten zevk alma boyutundan düşük olduğu görülmektedir. Akademik personelin işkolikliğin ölçek ortalamasının ortalamasının (3-Kararsızım) üzerinde olması, akademisyenlerde işkoliklik olduğunu, alt boyutların incelenmesinde ise, her iki boyutta da işkolikliğin mevcut olduğunu ancak işten zevk almanın daha yüksek olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak akademisyenlerin işkoliklik düzeyinin ortalamasının üzerinde olduğunu ve çoğunlukla işten zevk aldıklarını söylemek mümkündür.

Psikolojik sözleşme ihlali (PCB) ölçeğine ilişkin veriler incelendiğinde, akademik personelin psikolojik sözleşme ihlali algısının nispeten düşük olduğu (ort=2,33) görülmektedir. Psikolojik sözleşme ortalamasının üçün altında olması, psikolojik sözleşme ihlalinin akademik personelde düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum akademisyenlerin, çalıştıkları kurum veya amir tarafından verilen sözlerin genellikle yerine getirildiğini düşündüklerini göstermektedir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM ANALİZ VE BULGULAR

Çalışmanın analiz ve bulgularını içeren dördüncü bölüm, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular, araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin açıklayıcı faktör analizi, ölçek güvenilirlikleri ve doğrulayıcı faktör analizlerinin ardından kavramsal modelin yapısal eşitlik modeli yöntemi ile hipotezlerin test edilmesi alt bölümlerinden oluşmaktadır.

### 4.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN İSTATİSTİKİ BULGULAR

Araştırma, katılımcılarının cinsiyet, medeni durum, yaş, tecrübe, unvan ve çalıştığı birimlere ilişkin olmak üzere demografik bilgilerin de öğrenilmesini kapsamaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerinin araştırma değişkenleri açısından dağılımı ve değişkenlerin demografik gruplar arasındaki farklılıkları ortaya konmuştur.

#### 4.1.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Demografik Bilgiler ve Farklılıklar

Araştırma grubundaki katılımcıların cinsiyete göre dağılımı Tablo 7’de gösterilmektedir.

**Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Frenkans	Yüzde
<b>Kadın</b>	107	30,0
<b>Erkek</b>	249	69,7
<b>Cevap Yok</b>	1	0,3
<b>Toplam</b>	357	100,0

Tablo 7’den görüldüğü üzere, araştırmaya katılan akademisyenlerin % 30’unun kadın, % 69,7’sinin erkek olduğu, % 0,3’ünün ise cinsiyet değişkenine ilişkin soruya cevap vermemesinden dolayı cinsiyet bilgilerine ulaşılamamıştır. Araştırmada yer alan akademik etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali

değişkenlerinin, cinsiyet değişkenine göre, farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gruplar arası karşılaştırmalar, Mann-Whitney U testi kullanılarak analiz edilmiştir. Önceki bölümlerde, verilerin normal dağılım sergilemediği tespit edildiği için, parametrik olmayan test yöntemi kullanılmıştır. Mann Whitney U testinin, iki bağımsız grup arasındaki karşılaştırmalar için kullanıldığını belirten Kalaycı (2018:99), bu testin bağımsız örneklem için kullanılan t-testlerinin, parametrik olmayan (non-parametrik) alternatifi olduğunu belirtmektedir. Tablo 8’de araştırmaya katılan akademisyenlerin akademik etik değerlerin cinsiyet gruplarına ait Mann-Whitney U testi sonuçları gösterilmiştir.

**Tablo 8. Akademik Etik Değerlerin Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılıkları**  
**Mann-Whitney U Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıra	Sıra	U	p
			Ortalaması	Toplamı		
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	Kadın	107	196,10	20982,50	11438,5	,033*
	Erkek	249	170,94	42563,50		
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	Kadın	107	195,07	20872,50	11548,5	,044*
	Erkek	249	171,38	42673,50		
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	Kadın	107	181,46	19416,00	13005,0	,720
	Erkek	249	177,23	44130,00		

\*p<,05

Tablo 8 incelendiğinde, araştırma gruplarındaki akademisyenlerin sıra ortalamalarının, akademik etik değerlerin her üç boyutunda, kadınların, erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, “Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler” ve “Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler” boyutlarında cinsiyet gruplarına göre farklılığın, % 95 güven seviyesinde ( $p<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı olduğu, “Öğretim Sürecine Yönelik Değerler” boyutunda farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ( $p>0,05$ ) görülmektedir. Akademik personelin, akademik etik değerlerine yönelik alt boyutlarının cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının analizi sonuçlarına göre, kadınların her üç boyutta sıra ortalamalarının erkeklerden yüksek olduğu, “bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ve “çalışılan kuruma yönelik

değerler” boyutlarındaki cinsiyete göre farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Dolayısıyla kadın akademisyenlerin, bilimsel araştırmaya ve çalışılan kuruma yönelik etik değerlere daha duyarlı olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin işkolikliğinin cinsiyet gruplarına ait Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

**Tablo 9. İşkolikliğin Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılıkları Mann-Whitney U Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıra	Sıra	U	p
			Ortalaması	Toplamı		
İşe Güdülenme	Kadın	107	173,47	18561,00	12783,0	,545
	Erkek	249	180,66	44985,00		
İşten Zevk Alma	Kadın	107	171,41	18340,50	12562,5	,393
	Erkek	249	181,55	45205,50		

Tablo 9 incelendiğinde, sıra ortalamalarının, işkolikliğin her iki boyutunda, erkeklerin, kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, bu farklılık, % 95 güven seviyesinde ( $p>0,05$ ) anlamlı değildir. Akademik personelin işkolik alt boyutlarının seviyesinin, cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının analizi sonuçlarına göre, erkeklerin her iki boyutta sıra ortalamalarının kadınlardan daha yüksek olduğu, ancak farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan akademisyenlerin psikolojik sözleşme ihlalinin cinsiyet gruplarına ait Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

**Tablo 10. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılıkları Mann-Whitney U Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıra	Sıra	U	p
			Ortalaması	Toplamı		
Psikolojik Sözleşme İhlali	Kadın	107	163,16	17458,50	11680,5	,065
	Erkek	249	185,09	46087,50		

Tablo 10 incelendiğinde, sıra ortalamalarının, psikolojik sözleşme ihlalinde, erkeklerin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, bu farklılık % 95

güven seviyesinde ( $p>0,05$ ) anlamlı değildir. Akademik personelin psikolojik sözleşme ihlali algısı seviyesinin cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının analizi sonuçlarına göre, erkeklerin sıra ortalamalarının kadınlardan daha yüksek olduğu, ancak farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. İşkolikliğin ve psikolojik sözleşme ihlalinin, cinsiyete göre farklılaşmaması, cinsiyetten başka demografik değişkenlerin işkoliklikte ve psikolojik sözleşme ihlalinde etkili olabileceğini göstermektedir.

#### **4.1.2. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Demografik Bilgiler ve Farklılıklar**

Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durum değişkenine göre dağılımı Tablo 11’de gösterilmiştir.

**Tablo 11. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı**

<b>Medeni Durum</b>	<b>Frenkans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Evli</b>	283	79,3
<b>Bekar</b>	61	17,1
<b>Diğer</b>	13	3,6
<b>Toplam</b>	357	100,0

Tablo 11 incelendiğinde katılımcıların % 79,3’ünün evli, % 17,1’inin bekar, % 3,6’sının ise cevap vermediği görülmektedir. Araştırmada yer alan akademik etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali değişkenlerinin, medeni durum değişkenine göre, farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gruplar arası karşılaştırmalar, Mann-Whitney U testi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin akademik etik değerlerin medeni durum gruplarına ait Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir.

**Tablo 12. Akademik Etik Değerlerin Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılıkları Mann-Whitney U Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	Evli	283	171,02	48399,00	8213,0	,548
	Bekâr	61	179,36	10941,00		
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	Evli	283	172,75	48888,00	8561,0	,919
	Bekâr	61	171,34	10452,00		
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	Evli	283	173,99	49240,50	8208,5	,545
	Bekâr	61	165,57	10099,50		

Tablo 12 incelendiğinde, sıra ortalamalarının, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunda bekâr akademik personelin, evli akademik personelden daha yüksek olduğu, çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu ve öğretim sürecine yönelik değerler boyutlarında evli akademik personelin, bekar akademik personelden, daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak, bu farklılık, % 95 güven seviyesinde ( $p>0,05$ ) anlamlı değildir. Akademik personelin akademik etik değerlerine yönelik alt boyutlarının, medeni durum gruplarına göre farklılıklarının analizi sonuçlarına göre, farklılıkların, istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan akademisyenlerin işkolikliğinin medeni durum gruplarına ait Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 13’de gösterilmiştir.

**Tablo 13. İşkolikliğin Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılıkları Mann-Whitney U Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
İşe Güdülenme	Evli	283	167,24	47329,50	7143,5	,034*
	Bekâr	61	196,89	12010,50		
İşten Zevk Alma	Evli	283	169,91	48084,50	7898,5	,297
	Bekâr	61	184,52	11255,50		

\* $p<0,05$

Tablo 13 incelendiğinde, sıra ortalamalarının, işkolikliğinin her iki boyutunda, bekâr akademik personelin, evli akademik personelden daha yüksek olduğu görülmektedir. “İşe Güdülenme” boyutunda farklılık % 95 güven seviyesinde ( $p<0,05$ ) anlamlıdır. Akademik personelin işkoliklik seviyesinin alt boyutlarının, medeni durum gruplarına göre farklılıklarının analizi sonuçlarına göre, bekar akademik personelin, işkolikliğinin her iki boyutunda ortalamaların, evli akademik personelden daha yüksek olduğu, “işe güdülenme” boyutundaki medeni duruma göre farklılığın ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Evli akademisyenlerin üzerindeki sorumluluğun iş dışında, aile, eş ve/veya çocuklarla paylaşılmasının işkolikliğinin olumsuz yönü olan işe güdülenmede azalmaya neden olduğu düşünülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin psikolojik sözleşme ihlalinin medeni durum gruplarına ait Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 14’te gösterilmiştir.

**Tablo 14. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılıkları Mann-Whitney U Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Psikolojik Sözleşme İhlali	Evli	283	173,11	48989,50	8459,5	,807
	Bekâr	61	169,68	10350,50		

Tablo 14 incelendiğinde, sıra ortalamalarının, psikolojik sözleşme ihlalinde, evli akademik personelin bekar akademik personelden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, bu farklılık, % 95 güven seviyesinde ( $p>0,05$ ) anlamlı değildir. Akademik personelin psikolojik sözleşme ihlali algısı seviyesinin, medeni durum gruplarına göre farklılıklarının analizi sonuçlarına göre, evli akademik personel sıra ortalamalarının, bekar akademik personel sıra ortalamalarından daha yüksek olduğu, ancak, farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.

#### **4.1.3. Yaş Grupları Değişkenine İlişkin Demografik Bilgiler ve Farklılıklar**

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş grupları değişkenine göre dağılımı Tablo 15’de gösterilmiştir.

**Tablo 15. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

<b>Yaş Grubu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>30 ve altı</b>	52	14,6
<b>31-40 arası</b>	196	54,9
<b>41-50 arası</b>	77	21,6
<b>50 üstü</b>	32	9
<b>Toplam</b>	357	100,0

Tablo 15 incelendiğinde, katılımcıların % 14,6'sının 30 ve altında yaşta olduğu, % 54,9'unun 31-40 yaş aralığında olduğu, % 21,6'sının 41-50 yaş aralığında olduğu ve % 9'unun 50 yaş üzeri olduğu görülmektedir.

Araştırmada yer alan akademik etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali değişkenlerinin, yaş grupları değişkenine göre, farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gruplar arası karşılaştırmalar, Kruskal Wallis test yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Önceki bölümlerde, verilerin normal dağılım sergilemediği tespit edildiği için, parametrik olmayan test yöntemi kullanılmıştır. Kruskal Wallis testinin, tek yönlü varyans analizinin parametrik olmayan alternatifi olduğunu belirten Kalaycı (2018:106), bu testin sürekli değişkenlere sahip ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında kullanıldığını belirtmektedir. Yaş grupları, unvan grupları, deneyim grupları ve çalışılan birim grupları ikiden fazla olduğu için, bu dört demografik değişkenin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Akademik etik değerlerin yaş gruplarına göre farklılıkları Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 16'da görülmektedir.

**Tablo 16. Akademik Etik Değerlerin Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları**  
**Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Yaş Grupları	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	sd	p
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	30 ve altı	52	164,38	6,022	3	,111
	31-40 arası	196	181,41			
	41-50 arası	77	195,44			
	50 üstü	32	148,47			
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	30 ve altı	52	150,95	10,202	3	,017*
	31-40 arası	196	181,79			
	41-50 arası	77	201,97			
	50 üstü	32	152,20			
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	30 ve altı	52	157,74	4,361	3	,225
	31-40 arası	196	183,14			
	41-50 arası	77	189,99			
	50 üstü	32	161,77			

\*p<0,05

Tablo 16 incelendiğinde, sıra ortalamalarının, akademik etik değerlerin her üç boyutunun, 41-50 arası yaşta akademisyenlerde en yüksek olduğu görülmüştür. Bu farklılık, % 95 güven seviyesinde ( $p>0,05$ ) “Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler” ve “Öğretim Sürecine Yönelik Değerlerde” anlamlı değilken, “Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler” değişkeninde anlamlıdır.

İkiden fazla gruplar için, gruplar arası anlamlı farklılığın, hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılması gerektiğini belirten Kalaycı (2018:145), varyans analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılması gerektiğine, varyansların homojenliğine göre karar verilmesi gerektiğini belirtmektedir. O’na göre, varyansların homojenliğinin sağlandığı durumda Tukey testi, varyansların homojenliği sağlanmadığı durumda ise Tamhane T2 testi gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle öncelikle varyansların homojenliğine bakmak için Levene istatistiğine bakılmıştır. Levene testi sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 17. Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler Ortalamaları Varyansların**

<b>Homojenliği Testi</b>				
	<b>Levene İstatistiği</b>	<b>sd 1</b>	<b>sd 2</b>	<b>p</b>
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	1,970	3	353	0,118

Tablo 17 incelendiğinde, anlamlılık seviyesinin % 95'in altında kaldığı ( $p>0,05$ ), yani varyansların homojen olduğu görülmektedir. Varyansların homojenliği sağlandığı için Post-Hoc Tukey testi ile gruplar arası farklılıkların, hangi iki grup arasında anlamlı olduğu belirlenecektir. Post-Hoc Tukey testi sonuçları Tablo 18'de gösterilmektedir.

**Tablo 18. Çalışılan Kuruma Yönelik Değerlerin Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları**

<b>Yaş Grubu</b>	<b>Yaş Grupları</b>	<b>Ortalama Farkı</b>	<b>Std.</b>	<b>P</b>
<b>(I)</b>	<b>(J)</b>	<b>(I-J)</b>	<b>Hata</b>	
<b>30 ve altı</b>	31-40 arası	-,11666	,08516	,519
	41-50 arası	-,23470	,09799	,080
	50 üstü	,07993	,12265	,915
<b>31-40 arası</b>	30 ve altı	,11666	,08516	,519
	41-50 arası	-,11804	,07342	,376
	50 üstü	,19659	,10408	,235
<b>41-50 arası</b>	30 ve altı	,23470	,09799	,080
	31-40 arası	,11804	,07342	,376
	50 üstü	,31463*	,11482	,033*
<b>50 üstü</b>	30 ve altı	-,07993	,12265	,915
	31-40 arası	-,19659	,10408	,235
	41-50 arası	-,31463*	,11482	,033*

\* $p<0,05$

Tablo 18 incelendiğinde, 41-50 yaş arası akademik personel ile 50 üstü akademik personelin ortalama farkları arasındaki farkın, % 95 anlamlılık seviyesinde olduğu ( $p<0,05$ ) görülmektedir. Akademik personelin çalışılan kuruma yönelik

değerlerin, 41-50 arası yaş grubunda en yüksek iken, 50 yaş üzeri yaş grubunda düşük olduğu, bu iki grup arası farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Çalışılan kuruma yönelik etik değerlerin, 50 yaşından sonra anlamlı düzeyde düştüğü görülmektedir. Bu düşüğe, ilerleyen yaşlarda akademisyenin çalışma isteğinin azalması veya tükenmişliğin neden olabileceği düşünülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin işkoliklik seviyesinin, yaş gruplarına göre farklılıkları Tablo 19’da gösterilmektedir.

**Tablo 19. İşkolikliğin Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Yaş Grupları	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	sd	p
İşe Güdülenme	30 ve altı	52	137,38	11,074	3	,011*
	31-40 arası	196	185,99			
	41-50 arası	77	193,08			
	50 üstü	32	169,95			
İşten Zevk Alma	30 ve altı	52	170,90	3,707	3	,295
	31-40 arası	196	184,14			
	41-50 arası	77	183,86			
	50 üstü	32	148,95			

\*p<0,05

Tablo 19 incelendiğinde, sıra ortalamalarının, işten zevk alma boyutu için 31-40 arasında en yüksek iken, işe güdülenme 41-50 arası yaş grubunda en yüksek olduğu görülmüştür. Bu farklılık, % 95 güven seviyesinde (p>0,05) “İşten Zevk Alma” boyutunda anlamlı değilken, “İşe Güdülenme” boyutunda anlamlıdır. Bu nedenle, öncelikle varyansların homojenliğine bakmak için Levene istatistiğine bakılmıştır. Levene testi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

**Tablo 20. İşe Güdülenme Ortalamaları Varyansların Homojenliği Testi**

	Levene İstatistiği	sd 1	sd 2	p
İŖe Güdülenme	1,234	3	353	0,297

Tablo 20 incelendiğinde, anlamlılık seviyesinin % 95'in altında kaldığı (p>0,05), yani varyansların homojen olduğu görülmektedir. Varyansların homojenliği sağlandığı için, Post-Hoc Tukey testi ile gruplar arası farklılıkların, hangi iki grup arasında anlamlı olduğu belirlenecektir. Post-Hoc Tukey testi sonuçları Tablo 21'de gösterilmektedir.

**Tablo 21. İşe Güdülenmenin Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları**

Yaş Grubu (I)	Yaş Grupları (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
<b>30 ve altı</b>	31-40 arası	-,32295*	,10963	,018*
	41-50 arası	-,35814*	,12615	,025*
	50 üstü	-,19651	,15791	,599
<b>31-40 arası</b>	30 ve altı	,32295*	,10963	,018*
	41-50 arası	-,03519	,09453	,982
	50 üstü	,12643	,13400	,781
<b>41-50 arası</b>	30 ve altı	,35814*	,12615	,025*
	31-40 arası	,03519	,09453	,982
	50 üstü	,16163	,14782	,694
<b>50 üstü</b>	30 ve altı	,19651	,15791	,599
	31-40 arası	-,12643	,13400	,781
	41-50 arası	-,16163	,14782	,694

\*p<0,05

Tablo 21 incelendiğinde, 30 ve altı yaşı gurundaki akademik personel ile hem 31-40 arası hem de 41-50 arası yaşı gruplarındaki akademik personelin işe güdülenme düzeylerinin ortalama farkları arasındaki farkın % 95 anlamlılık seviyesinde olduğu (p<0,05) görülmektedir. Akademik personelin işe güdülenme ortalamalarının 30 ve altı yaşı grubunda en dŖk iken, 41-50 arası yaşı grubunda en yüksek olduğu, 31-40

arasında ise bu ikisi arasında olduğu, “30 ve altı” yaş gurubu ile “31-40 arası” ve 41-50 arası” yaş grupları arası farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Akademik personelin işe güdülenme düzeyinin “30 ve altı” yaş grubunda, diğer yaş gruplarından düşük olmasının nedeni, çoğunluğu araştırma görevlilerinden oluşan bu yaş grubunda akademisyenlerin henüz akademik çalışmalara odaklanamamış olmaları ile birlikte bu yaş grubunun yüksek lisans veya doktora döneminde öğrenciliği devam eden akademik personelden oluşması olabilir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin psikolojik sözleşme ihlalinin yaş gruplarına göre farklılıkları Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 22’de gösterilmektedir.

**Tablo 22. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları**  
**Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Yaş Grupları	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	sd	p
Psikolojik Sözleşme İhlali	30 ve altı	52	194,14	3,178	3	,365
	31-40 arası	196	179,91			
	41-50 arası	77	163,07			
	50 üstü	32	187,17			

Tablo 22 incelendiğinde, araştırma grubundaki akademisyenlerin psikolojik sözleşme ihlali sıra ortalamalarının 30 ve altı yaş grubunda en yüksek, 41-50 yaş arasında ise en düşük olduğu, bu farklılığın, % 95 güven seviyesinde ( $p>0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

#### 4.1.4. Deneyim Değişkenine İlişkin Demografik Bilgiler ve Farklılıklar

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştıkları üniversitedeki deneyim süreleri gruplandırarak Tablo 23’de gösterilmiştir.

**Tablo 23. Katılımcıların Deneyim Gruplarına Göre Dağılımı**

Deneyim	Frenkans	Yüzde
1-5 arası	108	30,3
6-10 arası	145	40,6
11-15 arası	34	9,5
16-20 arası	31	8,7
21 üstü	39	10,9
<b>Toplam</b>	<b>357</b>	<b>100,0</b>

Tablo 23 incelendiğinde, katılımcıların % 30,3'ü 1-5 yıl arası, % 40,6'sı 6-10 yıl, % 9,5'i 11-15 yıl, % 8,7'si 16-20 yıl ve % 10,9'u 12 yıl üzeri tecrübeye sahiptir. Araştırmada yer alan akademik etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali değişkenlerinin, deneyim değişkenine göre, farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, gruplar arası karşılaştırmalar, Kruskal Wallis testi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin akademik etik değerlerinin deneyim gruplarına göre farklılıkları Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 24'de gösterilmektedir.

**Tablo 24. Akademik Etik Değerlerin Deneyim Gruplarına Göre Farklılıkları  
Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Deneyim Grupları	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	sd	p
<b>Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler</b>	1-5 arası	108	167,08	9,031	4	,060
	6-10 arası	145	176,44			
	11-15 arası	34	220,19			
	16-20 arası	31	201,34			
	21 üstü	39	167,86			
<b>Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler</b>	1-5 arası	108	180,12	3,531	4	,473
	6-10 arası	145	183,12			
	11-15 arası	34	194,96			
	16-20 arası	31	167,97			
	21 üstü	39	155,42			
<b>Öğretim</b>	1-5 arası	108	169,48	5,806	4	,214

<b>Alt Boyut</b>	<b>Deneyim Grupları</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ortalaması</b>	$\chi^2$	<b>sd</b>	<b>p</b>
<b>Sürecine</b>	6-10 arası	145	178,94			
<b>Yönelik</b>	11-15 arası	34	217,22			
<b>Değerler</b>	16-20 arası	31	172,74			
	21 üstü	39	177,24			

Tablo 24 incelendiğinde, araştırma grubundaki akademisyenlerin akademik etik değer sıra ortalamalarının, akademik etik değerlerin her üç boyutu için, 11-15 yıl arası deneyim grubundaki akademisyenlerde en yüksek olduğu görülmüştür. Akademik etik değerlerin her üç boyutunun, deneyim gruplarına göre farklılıkları, % 95 güven seviyesinde ( $p>0,05$ ) anlamlı değildir. Dolayısıyla akademik etik değerlerin tecrübe ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

Bilimsel araştırmaya yönelik değerlerin, sıra ortalamalarının deneyim grupları arasındaki sıralamaları incelendiğinde; 1-5 yıl arası deneyim grubunda en düşük (167,08) olduğu, 21 yıl üzeri (167,86), 6-10 yıl arası (176,44), 16-20 yıl arası (201,34), en yüksek ise 11-15 yıl arası (220,19) deneyim grubunda gözlemlenmiştir.

Çalışılan kuruma yönelik değerlerin sıra ortalamalarının, deneyim grupları arasındaki sıralaması en düşükten en yükseğe doğru sıralaması; 21 yıl ve üzeri (155,42), 16-20 yıl arası (167,97), 1-5 yıl arası (180,12), 6-10 yıl arası (183,12) ve 11-15 yıl arası (194,96) şeklindedir.

Öğretim sürecine yönelik değerlerin sıra ortalamalarının deneyim grupları arasındaki sıralaması, en düşükten en yükseğe doğru sıralaması; 1-5 yıl arası (169,48), 16-20 yıl arası (172,74), 21 yıl ve üzeri (177,24), 6-10 yıl arası (178,94) ve 11-15 yıl arası (217,22) şeklindedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin işkoliklik seviyesinin deneyim gruplarına göre farklılıkları Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 25'te verilmiştir.

**Tablo 25. İşkolikliğin Deneyim Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis****Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Deneyim Grupları	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	sd	p
İşe Güdülenme	1-5 arası	108	168,44	5,817	4	,213
	6-10 arası	145	193,48			
	11-15 arası	34	183,93			
	16-20 arası	31	165,55			
	21 üstü	39	160,82			
İşten Zevk Alma	1-5 arası	108	178,69	4,087	4	,394
	6-10 arası	145	190,27			
	11-15 arası	34	162,99			
	16-20 arası	31	166,15			
	21 üstü	39	162,15			

Tablo 25 incelendiğinde, akademisyenlerin işkoliklik sıra ortalamalarının, işkolikliğin her iki boyutunun da deneyim gruplarına göre farklılıkları, % 95 güven seviyesinde ( $p>0,05$ ) anlamlı değildir. Elde edilen bu sonuç, hem işten zevk alma düzeyinin hem de işe güdülenmenin deneyim gruplarına göre farklılaşmadığını istatistiksel olarak ortaya koysa da, 6-10 yıl arası deneyim grubunda her iki bileşen düzeyleri de yüksektir. Bu da göstermektedir ki akademik personelin hem motivasyon (işe güdülenme) hem arzu (işten zevk alma) düzeyi 6-10 yıl arası deneyimde en yüksek noktaya ulaşmakta, ancak daha sonra düşmektedir. Bunun nedeni deneyim kazanan akademisyenin mesleğindeki yanlışların veya yapılan hataların farkına varması olabilir.

İşe güdüleme boyutu sıra ortalamalarının deneyim grupları arasındaki sıralamalarına bakıldığında; 21 yıl ve üstü deneyim grubunda en düşük (160,82) olduğu, 16-20 yıl arası (165,55), 1-5 yıl arası (168,44), 11-15 yıl arası (183,83) ve en yüksek 6-10 yıl arası (193,48) deneyim grubunda gözlemlenmiştir.

İşten zevk alma boyutu sıra ortalamalarının deneyim grupları arasındaki sıralamalarına bakıldığında; 21 yıl ve üstü deneyim grubunda en düşük (162,15) olduğu, 11-15 yıl arası (162,99), 16-20 yıl arası (166,15), 1-5 yıl arası (178,69), ve en yüksek 6-10 yıl arası (190,27) deneyim grubunda gözlemlenmiştir.

İşkolikliğin her iki boyutunda; en düşük sıra ortalaması, 21 yıl ve üzeri deneyime sahip akademik personelde; en yüksek ise, 6-10 yıl arası deneyime sahip akademik personelde gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin psikolojik sözleşme ihlali seviyesinin deneyim gruplarına göre farklılıkları Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 26’da verilmiştir.

**Tablo 26. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Deneyim Gruplarına Göre Farklılıkları**

<b>Kruskal-Wallis Testi Sonuçları</b>						
<b>Alt Boyut</b>	<b>Deneyim Grupları</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ortalaması</b>	<b><math>\chi^2</math></b>	<b>sd</b>	<b>p</b>
<b>Psikolojik Sözleşme İhlali</b>	1-5 arası	108	175,26	4,072	4	,396
	6-10 arası	145	180,90			
	11-15 arası	34	152,37			
	16-20 arası	31	199,52			
	21 üstü	39	189,21			

Tablo 26 incelendiğinde akademik personelin psikolojik sözleşme ihlali sıra ortalamalarının deneyim gruplarına göre farklılıkları, % 95 güven seviyesinde ( $p>0,05$ ) anlamlı olmadığı görülmüştür.

#### **4.1.5. Unvan Değişkenine İlişkin Demografik Bilgiler ve Farklılıklar**

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştıkları üniversitedeki unvanları gruplandırarak, unvan dağılımları Tablo 27’de gösterilmiştir.

**Tablo 27. Katılımcıların Unvana Göre Dağılımı**

Unvan	Frenkans	Yüzde
Prof. Dr.	22	6,2
Doç. Dr.	31	8,7
Dr. Öğr. Üy.	115	32,2
Öğr. Gör. Dr.	9	2,5
Öğr. Gör.	106	29,7
Arş. Gör. Dr.	14	3,9
Arş. Gör.	60	16,8
<b>Toplam</b>	<b>357</b>	<b>100,0</b>

Tablo 27 incelendiğinde, katılımcıların % 6,2'si profesör doktor, % 8,7'si doçent doktor, % 32,2'si doktor öğretim üyesi, % 2,5'i öğretim görevlisi doktor, % 29,7'si öğretim görevlisi, % 3,9'u araştırma görevlisi doktor ve % 16,8'i araştırma görevlisi unvanına sahiptir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin akademik etik değerler sıra ortalamalarının, unvan grupları değişkenine göre, farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, gruplar arası karşılaştırmalar, Kruskal Wallis testi kullanılarak analiz edilmiş, analiz sonuçları Tablo 28'de verilmiştir.

**Tablo 28. Akademik Etik Değerlerin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları**  
**Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Unvan Grupları	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	sd	P
<b>Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler</b>	Prof. Dr.	22	184,05	25,086	6	,000*
	Doç. Dr.	31	190,34			
	Dr. Öğr. Üy.	115	210,32			
	Öğr. Gör. Dr.	9	83,22			
	Öğr. Gör.	106	157,51			
	Arş. Gör. Dr.	14	175,71			
	Arş. Gör.	60	164,35			
<b>Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler</b>	Prof. Dr.	22	146,86	13,044	6	,042*
	Doç. Dr.	31	184,97			
	Dr. Öğr. Üy.	115	200,35			
	Öğr. Gör. Dr.	9	104,17			
	Öğr. Gör.	106	172,65			
	Arş. Gör. Dr.	14	170,04			
	Arş. Gör.	60	171,32			
<b>Öğretim Sürecine Yönelik Değerler</b>	Prof. Dr.	22	159,98	23,971	6	,001*
	Doç. Dr.	31	218,05			
	Dr. Öğr. Üy.	115	205,21			
	Öğr. Gör. Dr.	9	183,17			
	Öğr. Gör.	106	158,25			
	Arş. Gör. Dr.	14	112,11			
	Arş. Gör.	60	167,21			

\*p<0,05

Tablo 28 incelendiğinde; sıra ortalamaları en düşük olan unvanların, bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler ve çalışılan kuruma yönelik etik değerlerde “Öğretim Görevlisi Doktor” unvanında; öğretim sürecine yönelik etik değerlerde, “Araştırma Görevlisi Doktor” unvanında, sıra ortalamaları en yüksek olan unvanların ise, bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler ve çalışılan kuruma yönelik etik değerlerde “Doktor Öğretim Üyesi” unvanında; öğretim sürecine yönelik etik

değerlerde, “Doçent Doktor” unvanında yer almaktadır. Akademik unvan grupları akademik kariyer basamakları şeklinde düşünüldüğünde, etik değerlerin çalışılan kuruma ve bilimsel araştırmaya yönelik boyutlarının doktor öğretim üyeliği, öğretim sürecine yönelik değerlerin ise doçentlik basamağında en yüksek olduğu tespit edilmiştir. Etik değerlerin artırılması amacıyla öncelikle etik değerlerin alt kariyer basamaklarda (unvanlarda) güçlendirilmesi, daha sonra doktor öğretim üyeliği veya doçentlikten sonra düşmesinin engellenmesine çalışılmalıdır. Diğer unvan grupları arasında da farklılıklar vardır ve bu farklılık, akademik etik değerlerin her üç boyutunda da % 95 güven seviyesinde ( $p>0,05$ ) anlamlıdır.

İkiden fazla gruplar için, gruplar arası anlamlı farklılığın, hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek için, tek yönlü varyans analizi yapılması gerektiğini belirten Kalaycı (2018:145), varyans analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılması gerektiğine, varyansların homojenliğine göre karar verilmesi gerektiğini belirtir. O’na göre, varyansların homojenliğinin sağlandığı durumda Tukey testi, varyansların homojenliği sağlanmadığı durumda ise Tamhane T2 testi gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle, öncelikle varyansların homojenliğine bakmak için Levene istatistiğine bakılmış, sonuçlar Tablo 29’da sunulmuştur.

**Tablo 29. Akademik Etik Değerler Ortalamaları Varyansların Homojenliği Testi**

	Levene İstatistiği	sd 1	sd 2	P
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	2,560	6	350	,019*
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	1,445	6	350	,197
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler	2,823	6	350	,011*

\* $p<0,05$

Tablo 29 incelendiğinde, “Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler” ve “Öğretim Sürecine Yönelik Değerler” boyutlarının % 95 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu, varyansların homojen olmadığı ve Post Hoc Tamhane 2 testi yapılması gerektiği görülmektedir. “Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler” boyutunda ise anlamlılık seviyesinin, % 95’in altında kaldığı ( $p>0,05$ ), yani varyansların

homojen olduğu ve varyansların homojenliği sağlandığı için Post-Hoc Tukey testi ile gruplar arası farklılıkların, hangi iki grup arasında anlamlı olduğu belirlenecektir. Bilimsel araştırmaya yönelik değerlerin unvan gruplarına göre farklılığının hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc Tamhane T2 testi sonuçları Tablo 30’da verilmiştir.

**Tablo 30. Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerlerin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Tamhane T2 Testi Sonuçları**

Unvan Grubu (I)	Unvan Grupları (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
<b>Prof. Dr.</b>	Doç. Dr.	-,05718	,19390	1,000
	Dr. Öğr. Üy.	-,19929	,16253	,996
	Öğr. Gör. Dr.	,73636	,32952	,610
	Öğr. Gör.	,09108	,16638	1,000
	Arş. Gör. Dr.	-,03506	,21046	1,000
	Arş. Gör.	,08970	,17790	1,000
<b>Doç. Dr.</b>	Prof. Dr.	,05718	,19390	1,000
	Dr. Öğr. Üy.	-,14210	,12546	,998
	Öğr. Gör. Dr.	,79355	,31290	,452
	Öğr. Gör.	,14827	,13041	,998
	Arş. Gör. Dr.	,02212	,18335	1,000
	Arş. Gör.	,14688	,14482	1,000
<b>Dr. Öğr. Üy.</b>	Prof. Dr.	,19929	,16253	,996
	Doç. Dr.	,14210	,12546	,998
	Öğr. Gör. Dr.	,93565	,29449	,227
	Öğr. Gör.	,29037*	,07632	,004*
	Arş. Gör. Dr.	,16422	,14979	,999
	Arş. Gör.	,28899	,09895	,088
<b>Öğr. Gör. Dr.</b>	Prof. Dr.	-,73636	,32952	,610
	Doç. Dr.	-,79355	,31290	,452
	Dr. Öğr. Üy.	-,93565	,29449	,227
	Öğr. Gör.	-,64528	,29663	,719
	Arş. Gör. Dr.	-,77143	,32342	,523

Unvan Grubu (I)	Unvan Grupları (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
<b>Öğr. Gör.</b>	Arş. Gör.	-,64667	,30324	,729
	Prof. Dr.	-,09108	,16638	1,000
	Doç. Dr.	-,14827	,13041	,998
	Dr. Öğr. Üy.	-,29037*	,07632	,004*
	Öğr. Gör. Dr.	,64528	,29663	,719
	Arş. Gör. Dr.	-,12615	,15396	1,000
	Arş. Gör.	-,00138	,10515	1,000
<b>Arş. Gör. Dr.</b>	Prof. Dr.	,03506	,21046	1,000
	Doç. Dr.	-,02212	,18335	1,000
	Dr. Öğr. Üy.	-,16422	,14979	,999
	Öğr. Gör. Dr.	,77143	,32342	,523
	Öğr. Gör.	,12615	,15396	1,000
	Arş. Gör.	,12476	,16634	1,000
	Arş. Gör. Dr.	-,12476	,16634	1,000
<b>Araş. Gör.</b>	Prof. Dr.	-,08970	,17790	1,000
	Doç. Dr.	-,14688	,14482	1,000
	Dr. Öğr. Üy.	-,28899	,09895	,088
	Öğr. Gör. Dr.	,64667	,30324	,729
	Öğr. Gör.	,00138	,10515	1,000
	Arş. Gör. Dr.	-,12476	,16634	1,000

\*p<0,05

Tablo 30 incelendiğinde, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunun, “Doktor Öğretim Üyesi” ile “Öğretim Görevlisi” unvan grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Doktor öğretim üyelerinin, bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler sıra ortalamasının (210,32) öğretim görevlilerinin sıra ortalamasından (157,51) farklılığı, istatistiksel olarak anlamlıdır. Bilimsel araştırmaya yönelik değerlerin artırılması amacıyla, öğretim görevlilerine yönelik bilgilendirme eğitimleri gerçekleştirilmesi önerilebilir.

Çalışılan kuruma yönelik değerlerin unvan gruplarına göre farklılığının hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçları Tablo 31’de verilmiştir.

**Tablo 31. Çalışılan Kuruma Yönelik Değerlerin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları**

Unvan Grubu (I)	Unvan Grupları (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
<b>Prof. Dr.</b>	Doç. Dr.	-,18438	,15284	,228
	Dr. Öğr. Üy.	-,22955	,12758	,073
	Öğr. Gör. Dr.	,22601	,21693	,298
	Öğr. Gör.	-,08426	,12845	,512
	Arş. Gör. Dr.	-,15097	,18744	,421
	Arş. Gör.	-,11288	,13665	,409
	<b>Doç. Dr.</b>	Prof. Dr.	,18438	,15284
Dr. Öğr. Üy.		-,04516	,11095	,684
Öğr. Gör. Dr.		,41039*	,20759	,049*
Öğr. Gör.		,10012	,11194	,372
Arş. Gör. Dr.		,03341	,17654	,850
Arş. Gör.		,07151	,12127	,556
<b>Dr. Öğr. Üy.</b>		Prof. Dr.	,22955	,12758
	Doç. Dr.	,04516	,11095	,684
	Öğr. Gör. Dr.	,45556*	,18977	,017*
	Öğr. Gör.	,14528*	,07382	,050*
	Arş. Gör. Dr.	,07857	,15519	,613
	Arş. Gör.	,11667	,08731	,182
	<b>Öğr. Gör. Dr.</b>	Prof. Dr.	-,22601	,21693
Doç. Dr.		-,41039*	,20759	,049*
Dr. Öğr. Üy.		-,45556*	,18977	,017*
Öğr. Gör.		-,31027	,19035	,104
Arş. Gör. Dr.		-,37698	,23424	,108
Arş. Gör.		-,33889	,19598	,085
<b>Öğr. Gör.</b>		Prof. Dr.	,08426	,12845
	Doç. Dr.	-,10012	,11194	,372
	Dr. Öğr. Üy.	-,14528*	,07382	,050*
	Öğr. Gör. Dr.	,31027	,19035	,104

Unvan Grubu (I)	Unvan Grupları (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
Arş. Gör. Dr.	Arş. Gör. Dr.	-,06671	,15590	,669
	Arş. Gör.	-,02862	,08857	,747
	Prof. Dr.	,15097	,18744	,421
	Doç. Dr.	-,03341	,17654	,850
	Dr. Öğr. Üy.	-,07857	,15519	,613
	Öğr. Gör. Dr.	,37698	,23424	,108
	Öğr. Gör.	,06671	,15590	,669
	Arş. Gör.	,03810	,16272	,815
	Prof. Dr.	,11288	,13665	,409
	Doç. Dr.	-,07151	,12127	,556
Araş. Gör.	Dr. Öğr. Üy.	-,11667	,08731	,182
	Öğr. Gör. Dr.	,33889	,19598	,085
	Öğr. Gör.	,02862	,08857	,747
	Arş. Gör. Dr.	-,03810	,16272	,815

\*p<0,05

Araştırmaya katılan akademik personelin çalışılan kuruma yönelik değerlerin unvan gruplarına göre farklılığı post-hoc Tukey testi sonuçları Tablo 31 incelendiğinde;

Doçent öğretim üyelerinin çalışılan kuruma yönelik etik değerler sıra ortalamasının (184,97), doktor öğretim görevlilerinin sıra ortalamasından (104,17) farklılığı (p<0,05), istatistiksel olarak anlamlıdır.

Doktor öğretim üyelerinin çalışılan kuruma yönelik etik değerler sıra ortalamasının (200,35), doktor öğretim görevlilerinin sıra ortalamasından (104,17) farklılığı (p<0,05), istatistiksel olarak anlamlıdır.

Doktor öğretim üyelerinin çalışılan kuruma yönelik etik değerler sıra ortalamasının (200,35), öğretim görevlilerinin sıra ortalamasından (172,65) farklılığı (p<0,05), istatistiksel olarak anlamlıdır.

Buradan yola çıkarak, çalışılan kuruma yönelik değerlerin doktor öğretim üyeliğinde en yüksek olması ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olması

nedeniyle, idari görevlerde doktor öğretim üyelerinin daha fazla yer almasının örgütün etik iklimi açısından daha faydalı olabileceği değerlendirilmiştir.

Öğretim sürecine yönelik değerlerin unvan gruplarına göre farklılığının hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc Tamhane T2 testi sonuçları Tablo 32’de verilmiştir.

**Tablo 32. Öğretim Sürecine Yönelik Değerlerin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Tamhane T2 Testi Sonuçları**

Unvan Grubu (I)	Unvan Grupları (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
<b>Prof. Dr.</b>	Doç. Dr.	-,19666	,09665	,647
	Dr. Öğr. Üy.	-,15361	,08435	,824
	Öğr. Gör. Dr.	,05871	,25873	1,000
	Öğr. Gör.	,01705	,08714	1,000
	Arş. Gör. Dr.	,19562	,13342	,971
	Arş. Gör.	-,00379	,09488	1,000
	<b>Doç. Dr.</b>	Prof. Dr.	,19666	,09665
Dr. Öğr. Üy.		,04306	,06407	1,000
Öğr. Gör. Dr.		,25538	,25284	1,000
Öğr. Gör.		,21371	,06770	,051
Arş. Gör. Dr.		,39228	,12162	,084
Arş. Gör.		,19288	,07740	,270
<b>Dr. Öğr. Üy.</b>		Prof. Dr.	,15361	,08435
	Doç. Dr.	-,04306	,06407	1,000
	Öğr. Gör. Dr.	,21232	,24840	1,000
	Öğr. Gör.	,17065*	,04856	,011*
	Arş. Gör. Dr.	,34922	,11210	,137
	Arş. Gör.	,14982	,06137	,294
	<b>Öğr. Gör. Dr.</b>	Prof. Dr.	-,05871	,25873
Doç. Dr.		-,25538	,25284	1,000
Dr. Öğr. Üy.		-,21232	,24840	1,000
Öğr. Gör.		-,04167	,24936	1,000
Arş. Gör. Dr.		,13690	,26906	1,000

Unvan Grubu (I)	Unvan Grupları (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
<b>Öğr. Gör.</b>	Arş. Gör.	-,06250	,25217	1,000
	Prof. Dr.	-,01705	,08714	1,000
	Doç. Dr.	-,21371	,06770	,051
	Dr. Öğr. Üy.	-,17065*	,04856	,011*
	Öğr. Gör. Dr.	,04167	,24936	1,000
	Arş. Gör. Dr.	,17857	,11421	,955
	Arş. Gör.	-,02083	,06515	1,000
<b>Arş. Gör. Dr.</b>	Prof. Dr.	-,19562	,13342	,971
	Doç. Dr.	-,39228	,12162	,084
	Dr. Öğr. Üy.	-,34922	,11210	,137
	Öğr. Gör. Dr.	-,13690	,26906	1,000
	Öğr. Gör.	-,17857	,11421	,955
	Arş. Gör.	-,19940	,12022	,919
<b>Araş. Gör.</b>	Prof. Dr.	,00379	,09488	1,000
	Doç. Dr.	-,19288	,07740	,270
	Dr. Öğr. Üy.	-,14982	,06137	,294
	Öğr. Gör. Dr.	,06250	,25217	1,000
	Öğr. Gör.	,02083	,06515	1,000
	Arş. Gör. Dr.	,19940	,12022	,919

\*p<0,05

Tablo 32. Öğretim Sürecine Yönelik Değerlerin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Tamhane T2 Testi Sonuçları incelendiğinde, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutunun, “Doktor Öğretim Üyesi” ile “Öğretim Görevlisi” grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Doktor öğretim üyelerinin öğretim sürecine yönelik etik değerler sıra ortalaması (205,21) öğretim görevlilerinin sıra ortalamasından (158,25) farklılığı istatistiksel olarak anlamlıdır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin işkoliklik sıra ortalamalarının, unvan grupları değişkenine göre, farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, gruplar arası karşılaştırmalar, Kruskal Wallis testi kullanılarak analiz edilmiş, analiz sonuçları Tablo 33’de verilmiştir.

**Tablo 33. İşkolikliğin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Unvan Grupları	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	sd	P
İşe Güdülenme	Prof. Dr.	22	158,98	10,119	6	,120
	Doç. Dr.	31	194,48			
	Dr. Öğr. Üy.	115	191,79			
	Öğr. Gör. Dr.	9	238,39			
	Öğr. Gör.	106	162,44			
	Arş. Gör. Dr.	14	199,64			
	Arş. Gör.	60	169,35			
İşten Zevk Alma	Prof. Dr.	22	170,91	6,222	6	,399
	Doç. Dr.	31	173,32			
	Dr. Öğr. Üy.	115	186,79			
	Öğr. Gör. Dr.	9	234,89			
	Öğr. Gör.	106	164,39			
	Arş. Gör. Dr.	14	197,57			
	Arş. Gör.	60	183,06			

İşkolikliğin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları Tablo 33 incelendiğinde, işkoliklik sıra ortalamalarının, “Öğretim Görevlisi Doktor” unvanında en yüksek, olduğu görülmüştür. Unvan grupları arasındaki farklılıkların % 95 güven aralığında anlamlı olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Akademik personelin işe güdülenme ve işten zevk alma boyutlarından oluşan işkoliklik seviyelerinin unvan grupları arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin psikolojik sözleşme ihlali sıra ortalamalarının, unvan grupları değişkenine göre, farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, gruplar arası karşılaştırmalar, Kruskal Wallis testi kullanılarak analiz edilmiş, analiz sonuçları Tablo 34’de verilmiştir.

**Tablo 34. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları**  
**Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Unvan Grupları	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	sd	P
Psikolojik Sözleşme İhlali	Prof. Dr.	22	192,70	20,403	6	,002*
	Doç. Dr.	31	164,69			
	Dr. Öğr. Üy.	115	149,62			
	Öğr. Gör. Dr.	9	218,61			
	Öğr. Gör.	106	201,65			
	Arş. Gör. Dr.	14	231,43			
	Arş. Gör.	60	179,50			

\*p<0,05

Tablo 34 incelendiğinde, psikolojik sözleşme ihlali sıra ortalaması en düşük olan unvanın, “Doktor Öğretim Üyesi”, en yüksek ise doktorasını tamamlamış “Ar. Gör. Dr.” ve “Öğr. Gör. Dr.” unvanlarında olduğu görülmektedir.

Gruplar arası farklılığın % 95 güven aralığında anlamlı olduğu (p<,05) görülmektedir. İki den fazla gruplar için, gruplar arası anlamlı farklılığın, hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılması gerektiğini belirten Kalaycı (2018:145), varyans analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılması gerektiğine, varyansların homojenliğine göre karar verilmesi gerektiğini belirtir. O’na göre, varyansların homojenliğinin sağlandığı durumda Tukey testi, varyansların homojenliği sağlanmadığı durumda ise Tamhane T2 testi gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle öncelikle varyansların homojenliğine bakmak için Levene istatistiğine bakılmış, Levene testi sonuçları Tablo 35’te görülmektedir.

**Tablo 35. Psikolojik Sözleşme İhlali Ortalamaları Varyansların Homojenliği Testi**

	Levene İstatistiği	sd 1	sd 2	P
Psikolojik Sözleşme İhlali	1,386	6	350	,219

Tablo 35 incelendiğinde, anlamlılık seviyesinin % 95'in altında kaldığı ( $p>0,05$ ) yani varyansların homojen olduğu ve varyansların homojenliği sağlandığı için Post-Hoc Tukey testi ile gruplar arası farklılıkların, hangi iki grup arasında anlamlı olduğu belirlenecektir. Post-Hoc Tukey testi sonuçları Tablo 36'da görülmektedir.

**Tablo 36. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları**  
**Tukey Testi Sonuçları**

Unvan Grubu (I)	Unvan Grupları (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
<b>Prof. Dr.</b>	Doç. Dr.	,29863	,23731	,209
	Dr. Öğr. Üy.	,38546	,19809	,052
	Öğr. Gör. Dr.	-,23064	,33683	,494
	Öğr. Gör.	,06251	,19944	,754
	Arş. Gör. Dr.	-,21212	,29103	,467
	Arş. Gör.	,12492	,21217	,556
	<b>Doç. Dr.</b>	Prof. Dr.	-,29863	,23731
Dr. Öğr. Üy.		,08683	,17227	,615
Öğr. Gör. Dr.		-,52927	,32232	,101
Öğr. Gör.		-,23612	,17382	,175
Arş. Gör. Dr.		-,51075	,27411	,063
Arş. Gör.		-,17372	,18829	,357
<b>Dr. Öğr. Üy.</b>		Prof. Dr.	-,38546	,19809
	Doç. Dr.	-,08683	,17227	,615
	Öğr. Gör. Dr.	-,61610*	,29465	,037*
	Öğr. Gör.	-,32295*	,11462	,005*
	Arş. Gör. Dr.	-,59758*	,24096	,014*
	Arş. Gör.	-,26055	,13557	,055
	<b>Öğr. Gör. Dr.</b>	Prof. Dr.	,23064	,33683
Doç. Dr.		,52927	,32232	,101
Dr. Öğr. Üy.		,61610*	,29465	,037*
Öğr. Gör.		,29315	,29555	,322
Arş. Gör. Dr.		,01852	,36370	,959

Unvan Grubu (I)	Unvan Grupları (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
<b>Öğr. Gör.</b>	Arş. Gör.	,35556	,30429	,243
	Prof. Dr.	-,06251	,19944	,754
	Doç. Dr.	,23612	,17382	,175
	Dr. Öğr. Üy.	,32295*	,11462	,005*
	Öğr. Gör. Dr.	-,29315	,29555	,322
	Arş. Gör. Dr.	-,27463	,24207	,257
	Arş. Gör.	,06240	,13753	,650
<b>Arş. Gör. Dr.</b>	Prof. Dr.	,21212	,29103	,467
	Doç. Dr.	,51075	,27411	,063
	Dr. Öğr. Üy.	,59758*	,24096	,014*
	Öğr. Gör. Dr.	-,01852	,36370	,959
	Öğr. Gör.	,27463	,24207	,257
	Arş. Gör.	,33704	,25266	,183
	Arş. Gör. Dr.	-,33704	,25266	,183
<b>Araş. Gör.</b>	Prof. Dr.	-,12492	,21217	,556
	Doç. Dr.	,17372	,18829	,357
	Dr. Öğr. Üy.	,26055	,13557	,055
	Öğr. Gör. Dr.	-,35556	,30429	,243
	Öğr. Gör.	-,06240	,13753	,650
	Arş. Gör. Dr.	-,33704	,25266	,183

\*p<0,05

Psikolojik Sözleşme İhlalinin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları Tablo 36 incelendiğinde;

Öğretim görevlisi doktor unvanında çalışılan akademik personelin psikolojik sözleşme ihlali algısı sıra ortalaması (218,61), doktor öğretim üyelerinin sıra ortalamasından (149,62) farklılığının (p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı olduğu,

Öğretim görevlisi unvanında çalışılan akademik personelin psikolojik sözleşme ihlali algısı sıra ortalaması (201,65), doktor öğretim üyelerinin sıra ortalamasından (149,62) farklılığının (p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı olduğu,

Araştırma görevlisi doktor unvanında çalışılan akademik personelin psikolojik sözleşme ihlali algısı sıra ortalaması (231,43), doktor öğretim üyelerinin

sıra ortalamasından (149,62) farklılığının ( $p<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Dolayısıyla psikolojik sözleşme ihlalinin en yüksek olduğu, öğretim görevlisi doktor, araştırma görevlisi doktor ve öğretim görevlisi unvan gruplarında ihlalin nedenleri araştırılmalıdır. Türkiye özelinde psikolojik sözleşme ihlali algısının özellikle doktorasını yapmış ancak bir üst kadroya (doktor öğretim üyesi) atanamamış akademik personelde yüksek olmasının nedeninin kadro beklentisi ve bu beklentinin karşılanmaması olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle akademiye yükselmenin, kadro ilanı yöntemi ile birlikte akademik görevde yükselme şeklinde uygulanması gerektiği düşünülmektedir.

#### 4.1.6. Çalışılan Birim Değişkenine İlişkin Demografik Bilgiler ve Farklılıklar

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştıkları birimlere göre dağılımı Tablo 37’de görülmektedir.

**Tablo 37. Katılımcıların Çalıştıkları Birimlere Göre Dağılımı**

Birim	Frekans	Yüzde
Enstitü	4	1,1
Fakülte	234	65,5
Meslek YO	114	31,9
Rektörlük	3	0,8
Araştırma Merkezi	2	0,6
<b>Toplam</b>	<b>357</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştıkları akademik birimlere göre dağılımını gösteren Tablo 37 incelendiğinde; katılımcıların % 1,1’i enstitü, % 65,5’i fakülte, % 31,9’u meslek yüksekokulu, % 0,8’ini rektörlük ve % 0,6’sı araştırma merkezinde çalıştığı tespit edilmiştir. Fakülte ve meslek yüksekokulunda çalışan akademisyenlerin toplamı % 97,4’dür. Araştırmada yer alan akademik etik değerler değişkeninin, çalışılan birim grupları değişkenine göre, farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, gruplar arası karşılaştırmalar, Kruskal Wallis testi kullanılarak analiz edilmiş, analiz sonuçları Tablo 38’de verilmiştir.

**Tablo 38. Akademik Etik Değerlerin Birim Gruplarına Göre Farklılıkları**  
**Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Birim Grupları	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	sd	P
<b>Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler</b>	Enstitü	4	206,25	14,045	3	,003*
	Fakülte	234	190,65			
	Meslek YO	114	149,43			
	Rektörlük	3	239,50			
<b>Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler</b>	Enstitü	4	177,75	9,076	3	,028*
	Fakülte	234	186,91			
	Meslek YO	114	157,28			
	Rektörlük	3	270,67			
<b>Öğretim Sürecine Yönelik Değerler</b>	Enstitü	4	233,63	4,686	3	,196
	Fakülte	234	183,12			
	Meslek YO	114	164,17			
	Rektörlük	3	230,33			

\*p<0,05

Tablo 38 incelendiğinde, akademik etik değerlerin her üç boyutu için, sıra ortalamaları en düşük olan birimin, meslek yüksekokulu olduğu görülmektedir. Birimler arası farklılıkların, bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler ve çalışılan kuruma yönelik etik değerlerde boyutlarında, % 95 güven seviyesinde (p>0,05) anlamlı olduğu, öğretim sürecine yönelik değerler boyutunda ise, anlamlı olmadığı görülmektedir.

İkiden fazla gruplar için, gruplar arası anlamlı farklılığın, hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılması gerektiğini belirten Kalaycı (2018:145), varyans analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılması gerektiğine, varyansların homojenliğine göre karar verilmesi gerektiğini belirtir. O'na göre, varyansların homojenliğinin sağlandığı durumda Tukey testi, varyansların homojenliği sağlanmadığı durumda ise Tamhane T2 testi gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle öncelikle varyansların homojenliğine bakmak için Levene istatistiğine bakılmıştır. Levene testi sonuçları Tablo 39'da görülmektedir.

**Tablo 39. Akademik Etik Değerler Ortalamaları Varyansların Homojenliği**

<b>Testi</b>				
	<b>Levene İstatistiği</b>	<b>sd 1</b>	<b>sd 2</b>	<b>P</b>
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler	1,742	4	352	,140
Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler	3,844	4	352	,005*

\*p<0,05

Akademik Etik Değerler ortalamaları Varyansların Homojenliği Testi sonuçlarını içeren Tablo 39 incelendiğinde, “Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler” boyutunun % 95 anlamlılık düzeyinde anlamlı olmadığı, varyansların homojen olduğu ve Post Hoc Tukey testi yapılması gerektiği görülmektedir. “Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler” boyutunda ise anlamlılık seviyesinin % 95 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu, varyansların homojen olmadığı için Post-Hoc Tamhane T2 testi ile gruplar arası farklılıkların, hangi iki grup arasında anlamlı olduğu belirlenecektir. Bilimsel araştırmaya yönelik değerlerin çalışılan birim grupları arasındaki farklılığın hangi gruplar arası anlamlı olduğunu belirlemek için yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçları Tablo 40’da görülmektedir.

**Tablo 40. Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerlerin Birim Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları**

<b>Birim Grubu (I)</b>	<b>Birim Grupları (J)</b>	<b>Ortalama Farkı (I-J)</b>	<b>Std. Hata</b>	<b>P</b>
<b>Enstitü</b>	Fakülte	,20342	,31412	,518
	Meslek YO	,38421	,31689	,226
	Rektörlük	-,13333	,47578	,779
<b>Fakülte</b>	Enstitü	-,20342	,31412	,518
	Meslek YO	,18079*	,07115	,011*
	Rektörlük	-,33675	,36195	,353
<b>Meslek YO</b>	Enstitü	-,38421	,31689	,226
	Fakülte	-,18079*	,07115	,011*
	Rektörlük	-,51754	,36436	,156
<b>Rektörlük</b>	Enstitü	,13333	,47578	,779
	Fakülte	,33675	,36195	,353
	Meslek YO	,51754	,36436	,156

\*p<0,05

Tablo 40 incelendiğinde, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunun, “Fakülte” ile “Meslek YO” grupları arasındaki farkın, istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Fakültede çalışan akademik personelin bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler sıra ortalaması (190,65), meslek yüksekokulu sıra ortalamasından (149,43) yüksektir ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Bilimsel araştırmaya yönelik değerlerin, meslek yüksek okullarında, fakültelerden daha düşük olmasının sebebi, bilimsel araştırma yapmayan akademik personellerin çoğunlukla meslek yüksekokullarında çalışması olabilir. Bununla birlikte, meslek yüksekokullarında çalışan akademik personelin daha fazla bilimsel araştırma yapması ve bunun etik çerçevede gerçekleşmesi amacıyla bu birimlerde bilimsel araştırma etiği farkındalık eğitimleri düzenlenebilir. Çalışılan kuruma yönelik değerlerin çalışılan birim grupları arasındaki farklılığın hangi gruplar arası anlamlı olduğunu belirlemek için yapılan Post-Hoc Tamhane T2 testi sonuçları Tablo 41’de görülmektedir.

**Tablo 41. Çalışılan Kuruma Yönelik Değerlerin Birim Gruplarına Göre Farklılıkları Tamhane T2 Testi Sonuçları**

<b>Birim Grubu (I)</b>	<b>Birim Grupları (J)</b>	<b>Ortalama Farkı (I-J)</b>	<b>Std. Hata</b>	<b>P</b>
<b>Enstitü</b>	Fakülte	,00855	,21878	1,000
	Meslek YO	,21272	,22523	,994
	Rektörlük	-,37500	,26021	,907
<b>Fakülte</b>	Enstitü	-,00855	,21878	1,000
	Meslek YO	,20417*	,06959	,037*
	Rektörlük	-,38355	,14773	,691
<b>Meslek YO</b>	Enstitü	-,21272	,22523	,994
	Fakülte	-,20417*	,06959	,037*
	Rektörlük	-,58772	,15712	,316
<b>Rektörlük</b>	Enstitü	,37500	,26021	,907
	Fakülte	,38355	,14773	,691
	Meslek YO	,58772	,15712	,316

\*p<0,05

Tablo 41 incelendiğinde, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunun, “Fakülte” ile “Meslek YO” grupları arasındaki farkın, istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Fakültede çalışan akademik personelin çalışılan kuruma yönelik etik değerler sıra ortalamasının (186,91), meslek yüksekokulu sıra ortalamasından (157,28) yüksektir ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Meslek yüksekokullarında çalışılan kuruma yönelik değerlerin fakültelerden düşük olmasının nedenleri arasında, meslek yüksekokullarında idari kararların fakültelerdeki gibi akademik kurullardan daha çok birim amiri tarafından alınması gösterilebilir.

Araştırmada yer alan işkoliklik değişkeninin, çalışılan birim grupları değişkenine göre, farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, gruplar arası karşılaştırmalar, Kruskal Wallis testi kullanılarak analiz edilmiş, analiz sonuçları Tablo 42’de verilmiştir.

**Tablo 42. İşkolikliğin Birim Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Birim Grupları	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	sd	P
<b>İşe G</b> <b>Üd</b> <b>Ülenme</b>	Enstitü	4	162,13	1,042	3	,791
	Fakülte	234	180,62			
	Meslek YO	114	174,43			
	Rektörlük	3	130,17			
<b>İşten Zevk Alma</b>	Enstitü	4	191,75	,969	3	,809
	Fakülte	234	181,25			
	Meslek YO	114	170,50			
	Rektörlük	3	191,33			

Tablo 42 incelendiğinde, birim grupları arasındaki farklılıkların % 95 güven aralığında anlamlı olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Akademik personelin işe güdülenme ve işten zevk alma boyutlarından oluşan işkoliklik seviyelerinin birim grupları arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan psikolojik sözleşme ihlali değişkeninin, çalışılan birim grupları değişkenine göre, farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, gruplar arası karşılaştırmalar, Kruskal Wallis testi kullanılarak analiz edilmiş, analiz sonuçları Tablo 43’de verilmiştir.

**Tablo 43. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Birim Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Alt Boyut	Birim Grupları	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	sd	P
<b>Psikolojik Sözleşme İhlali</b>	Enstitü	4	209,75	11,812	3	,008*
	Fakülte	234	164,69			
	Meslek YO	114	204,25			
	Rektörlük	3	176,33			

\* $p<0,05$

Tablo 43 incelendiğinde, psikolojik sözleşme ihlali sıra ortalaması en düşük olan birimin, “Fakülte”, en yüksek ise “Enstitü” ve “Meslek Yüksek Okulu” birimlerinde olduğu görülmektedir.

Gruplar arası farklılığın % 95 güven aralığında anlamlı olduğu ( $p < 0,05$ ) görülmektedir. İki den fazla gruplar için, gruplar arası anlamlı farklılığın, hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılması gerektiğini belirten Kalaycı (2018:145), varyans analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılması gerektiğine, varyansların homojenliğine göre karar verilmesi gerektiğini belirtir. O’na göre; varyansların homojenliğinin sağlandığı durumda, Tukey testi; varyansların homojenliği sağlanmadığı durumda ise, Tamhane T2 testi gerçekleştirilmesi gerekir. Bu nedenle, öncelikle varyansların homojenliğine bakmak için Levene istatistiğine bakılmış, test sonuçları Tablo 44’te verilmiştir.

**Tablo 44. Psikolojik Sözleşme İhlali Ortalamaları Varyansların Homojenliği**

Testi				
	Levene İstatistiği	sd 1	sd 2	P
Psikolojik Sözleşme İhlali	1,361	4	352	,247

Tablo 44 incelendiğinde, psikolojik sözleşme ihlalinin % 95’in altında kaldığı ( $p > 0,05$ ) yani varyansların homojen olduğu ve varyansların homojenliği sağlandığı için Post-Hoc Tukey testi ile gruplar arası farklılıkların, hangi iki grup arasında anlamlı olduğu belirlenecektir. Psikolojik sözleşme ihlalinin çalışılan birim grupları arasındaki farklılığın hangi gruplar arası anlamlı olduğunu belirlemek için yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçları Tablo 45’te görülmektedir.

**Tablo 45. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları****Tukey Testi Sonuçları**

<b>Unvan Grubu (I)</b>	<b>Unvan Grupları (J)</b>	<b>Ortalama Farkı (I-J)</b>	<b>Std. Hata</b>	<b>P</b>
<b>Enstitü</b>	Fakülte	,12132	,43204	,999
	Meslek YO	-,17008	,43585	,995
	Rektörlük	,10185	,65439	1,000
<b>Fakülte</b>	Enstitü	-,12132	,43204	,999
	Meslek YO	-,29140*	,09786	,026*
	Rektörlük	-,01947	,49783	1,000
<b>Meslek YO</b>	Enstitü	,17008	,43585	,995
	Fakülte	,29140*	,09786	,026*
	Rektörlük	,27193	,50114	,983
<b>Rektörlük</b>	Enstitü	-,10185	,65439	1,000
	Fakülte	,01947	,49783	1,000
	Meslek YO	-,27193	,50114	,983

\*p&lt;0,05

Tablo 45 incelendiğinde, Fakülte biriminde çalışılan akademik personelin psikolojik sözleşme ihlali algısı sıra ortalamasının (164,69), meslek yüksekokulu biriminde çalışan akademik personelin sıra ortalamasından (204,25) farklı (düşük) olduğu, bu farklılığın istatistiksel ( $p<0,05$ ) olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Meslek yüksekokullarında çalışan akademik personelin psikolojik sözleşme ihlali algısının fakültelerde çalışan akademikerlerden yüksek olmasının nedenleri arasında, meslek yüksekokullarındaki bireysel ilişkilere dayalı beklentilerin fakültelerden daha çok olması ve bu beklentilerin tam olarak karşılanmaması olabilir.

**4.2. AKADEMİK ETİK DEĞERLER ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR**

Araştırmada kullanılan ölçeklerden akademik etik değerler ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri sırasıyla yapılmış bulgular aşağıdaki başlıklarda ortaya konmuştur.

#### 4.2.1. Akademik Etik Değerler Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Sosyal bilimlerde, çoğunlukla ölçülmeye çalışılan olgunu doğrudan ölçülemediğini belirten Field (2009:628), davranış bilimlerinde olguların ölçülebilir yönlerinin gerçekten tek bir değişkeni yansıtır yansıtmadığını veya ölçülebilir değişkenlerin altında yatan değişkenin (gizil değişken) belirlenmesi amacıyla yapılan analizi faktör analiz olarak tanımlamıştır. Field (2009:645), açıklayıcı faktör analizinde faktör yükü 0.4'ün altına olan maddelerin çıkarılması gerektiğini belirtmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerden ilki olan “Akademik Etik Değerler Ölçeği” açıklayıcı faktör analizinde, faktör yükü 0,4'altında kalan ölçek maddeleri çıkarıldığında, ölçeğin 3 boyuttan ve 14 maddeden oluşan 3 faktörlü yapı görülmüştür. Ölçeğe ilişkin faktör yapısı, güvenilirlik analizinde elde edilen bulgularla birleştirilerek oluşturulmuştur.

Field (2009:647), örneklem büyüklüğünün yeterliliğinin Kaiser-Meyer-Olkin yöntemi ile analiz edilebileceğini, elde edilen KMO değerinin 0 ile 1 arasında değiştiğini, KMO değerinin 0.5'in üzerinde olması gerektiğini, 0.5 değerinin zoraki kabul edilebilir sınır olduğunu, 0.5 ile 0.7' arasının orta düzeyde kabul edilebilir olduğunu, 0.7 ile 0.8 arasının iyi olduğunu, 0.8 ile 0.9 arasının çok iyi olduğunu 0.9'un üzerinin ise mükemmel olduğunu belirtmektedir. Bartlett testi ise, korelasyon matrisinin özdeş matristen önemli ölçüde farklı olup olmadığını test etmektedir, testin anlamlı olması gerekmektedir (Field 2009:648).

Çoklu vd. (2012:245) sosyal bilimlerde çok faktörlü desenlerde, açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olmasının yeterli kabul edilebileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde, Aksu vd. (2017:59) birçok araştırmada faktörlerin açıkladığı toplam varyansın %40 ve üzeri değerinde kabul edildiğini belirtmektedir. Akademik etik değerler ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett analizi sonuçları ve açıklanan varyans oranı Tablo 46'da gösterilmektedir.

**Tablo 46. Akademik Etik Değerler Ölçeği KMO ve Bartlett Analizi**

<b>KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü</b>		,830
<b>Bartlett</b>	Tahmini Ki-Kare	1638,542
<b>Küresellik Testi</b>	Ser. Der.	136
	Anlamlılık	,000
<b>Açılanan Toplam Varyans Yüzdesi</b>		% 47,506

Tablo 46 incelendiğinde, Akademik Etik Değerler Ölçeği KMO örneklem yeterlilik ölçeği 0,830 ve Bartlett küresellik testi anlamlı ( $p < 0,05$ ) çıkmıştır. Ölçek, 3 faktör altında toplam varyansın % 47,506'sini açıklanmaktadır. Ölçeğin geliştirildiği çalışmada (Sevim 2014:949) açıklanan toplam varyans % 45,371'dir. Akademik etik değerler ölçeğine ilişkin KMO örneklem yeterliliği, Bartlett küresellik testi ve açıklanan toplam varyans oranı değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olması nedeniyle ölçek dönüştürülmüş matrisi oluşturularak, Tablo 47'de verilmiştir.

**Tablo 47. Akademik Etik Değerler Ölçeği Dönüştürülmüş Faktör Matrisi**

<b>Madde</b>	<b>Madde Açıklaması</b>	<b>Faktörler</b>		
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>RE2</b>	Başka araştırmacıların görüşlerini kaynak göstermeksizin kendi görüşüm olarak yazabilirim.		,676	
<b>RE3</b>	Herhangi bir konudaki araştırmamı alt başlıklara bölerek, bunların her birini ayrı bir rapor olarak (bağımsız araştırma gibi) yayımlarım.		,538	
<b>RE4</b>	Araştırmamın istatistiksel sonuçları beklediğim yönde çıkmadığında verilerde değişiklik yaparak istediğim sonucu elde edebilirim.		,649	
<b>RE5</b>	Bir kaynağa ulaşamasam dahi, alıntı yapılmış gibi kaynakçama ekleyebilirim.		,675	
<b>RE6</b>	Yararlanılan kaynaktan bir kez alıntı yaptıktan sonra, ikinci kez kaynak göstermeksizin sınırsız alıntı yapabilirim.		,658	
<b>OE1</b>	Kurum içindeki kurul, komite ya da			,709

Madde Adı	Madde Açıklaması	Faktörler		
		1	2	3
	komisyonlara, alanımla ilgili konularda yardımcı olmaya çalışırım.			
OE2	Kurum içindeki toplumsal, kültürel ya da bilimsel etkinliklerin bana akademik açıdan katkı sağladığımı düşünürüm.			,739
OE6	Çalıştığım kurumun tüm personeline saygılı davranırım.			,668
OE7	Kurumun kaynaklarını özenli, etkili ve verimli kullanırım.			,660
EE2	Derslerimi ders programında belirtilen gün ve saatte yaparım.	,775		
EE3	Sınavlarımı sınav programında belirtilen gün ve saatte yaparım.	,777		
EE4	Ders planını, tüm öğrencilerin ulaşabileceği ortamlarda paylaşıyorum.	,542		
EE5	Sınav kâğıtlarını zamanında okur ve ilan ederim.	,720		
EE8	Girdiğim derslerle ilgili değerlendirme kriterlerimi, açık bir şekilde öğrencilerle paylaşıyorum.	,455		
EE12	Öğrencilerle ilişkilerimi, mesleki profesyonellik sınırları çerçevesinde kurarım.	,455		
EE13	Akademik çalışmalarımda etik ilkelere göre davranarak, öğrencilerime model olmaya çalışırım.	,457		
EE14	Öğrencilerin hassas oldukları konularla ilgili konuşurken onları incitmemeye çalışırım.	,537		

Tablo 47 incelendiğinde, akademik etik değerler ölçeğinin üç faktör altında toplandığı görülmektedir. Faktörlerde yer alan maddelerin dağılımı incelendiğinde ise, ölçeğin geliştirildiği çalışmada yer alan yapının korunduğu, RE kısaltması ile (Research Ethics) Bilimsel Araştırmaya Yönelik Etik Değerler boyutu, OE kısaltması

ile (Organizational Ethics) Kuruma Yönelik Etik Değerler boyutu ve EE kısaltması ile (Educational Ethics) Öğretim Sürecine Yönelik Etik Değerler boyutu görülmektedir. Yapılan açıklayıcı faktör analizinde güvenilirlik analizi ile birlikte değerlendirilerek, EE7, EE11, EE9 ve EE6 ölçek maddeleri çıkarılmıştır.

#### 4.2.2. Akademik Etik Değerler Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizinin, ölçüm yönteminin ölçmekte olduğu yapıyı tutarlı bir şekilde yansıtmayı yansıtmadığını belirlemek amacıyla yapıldığını belirten Field (2009:673), *güvenilir bir ölçekte düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonlarının (Corrected Item-Total Correlation) 0.30'un altında olmaması gerektiğini, 0.30'dan düşük düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonu olan maddelerin sırayla çıkarılarak analizin tekrarlanması gerektiğini* belirtmektedir. Ayrıca, Field (2009) çıkarılan ölçek maddelerinin ölçeğin toplam güvenilirliğini artırıp artırmadığına da bakılması gerektiğini, madde silinirse Cronbach's Alpha değerinin, toplam ölçek Cronbach's Alpha değerinden büyük olan maddelerin çıkarılması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Tablo 48'de akademik etik değerler ölçeğine ait madde güvenilirlik istatistikleri verilmektedir.

**Tablo 48. Akademik Etik Değerler Ölçeği Madde Güvenilirlik İstatistikleri**

Madde Adı	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach's Alpha
RE2	70,9216	37,353	,428	,812
RE3	71,7115	36,987	,344	,821
RE4	70,9272	37,528	,455	,810
RE5	70,9748	38,794	,371	,815
RE6	71,2829	35,102	,522	,806
OE1	71,1961	38,439	,457	,810
OE2	71,6779	37,719	,339	,820
OE6	70,9608	38,257	,451	,810
OE7	70,9860	38,570	,477	,810

<b>Madde</b>	<b>Madde Silinirse Ölçek Ortalaması</b>	<b>Madde Silinirse Ölçek Varyansı</b>	<b>Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu</b>	<b>Madde Silinirse Cronbach's Alpha</b>
<b>EE2</b>	70,9104	38,953	,437	,812
<b>EE3</b>	70,8011	39,542	,422	,813
<b>EE4</b>	71,2941	38,062	,365	,816
<b>EE5</b>	70,8936	39,107	,434	,812
<b>EE8</b>	70,9104	39,402	,458	,812
<b>EE12</b>	71,0112	38,741	,451	,811
<b>EE13</b>	70,8655	39,235	,495	,810
<b>EE14</b>	70,8319	39,337	,517	,810

Yapılan güvenilirlik analizinde, açıklayıcı faktör analizi ile birlikte değerlendirilerek OE5, OE4, RE1, EE10, OE8, EE1 ve OE3 maddeleri çıkarılmıştır. Tablo 48'de görüleceği üzere, düzeltilmiş madde toplam korelasyonu 0.30'un altında madde kalmamıştır. Akademik etik değerler ölçeğinin Cronbach's Güvenilirlik Analizi sonuçları Tablo 49'da verilmektedir.

**Tablo 49. Akademik Etik Değerler Ölçeği Güvenilirlik Analizi**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Madde Sayısı</b>
<b>Akademik Etik Değerler Ölçeği</b>	<b>0,821</b>	17
Araştırmaya Yönelik Değerler Boyutu	<b>0,702</b>	5
Kuruma Yönelik Değerler Boyutu	<b>0,691</b>	4
Öğretim Sürecine Yönelik Değerler Boyutu	<b>0,784</b>	8

Tablo 49'da görüleceği üzere, akademik etik değerler ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri 0,815'tir. Field (2009:675) Cronbach Alpha değerinin 0,7'nin üzerinde olmasının oldukça yeterli olduğunu, 0,60 ve üzeri Cronbach Alpha değerinin güvenilirlik için yeterli olduğunu belirtmektedir. Buna göre, akademik etik değerler ölçeğinin güvenilirliğinin yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

#### 4.2.3. Akademik Etik Değerler Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Akademik Etik Değerler Ölçeği açıklayıcı faktör analizinde elde edilen faktör yapısının, elde edilen verilerle uyumluluğu, doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. AMOS yazılımı kullanılarak gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinde, Akademik Etik Değerler ölçeğinin alt boyutlarına birer gizil değişken tanımlanmış, daha sonra gizil değişkenlere ölçülebilir değişkenler atanmıştır. Yapısal eşitlik modelinin, doğrudan gözlemlenemeyen gizil değişkenler arası ilişkiyi ortaya koymasının, diğer, çok değişkenli istatistiklerden ayırt eden temel özellik olduğunu belirten Aksu vd. (2017:61), yapısal eşitlik modellerinin, ölçme ve yapısal modeller olmak üzere ikiye ayrıldığını, ölçme modellerinde, ölçülebilen değişkenlerin gizil değişkenleri ne oranda temsil ettiğini, bunun aynı ölçek altındaki örtük değişkenler (faktörler) ile ilişkisinin incelenmesinin doğrulayıcı faktör analizi olarak tanımlandığını belirtmektedir.

Harrington (2009:42) ve Kline (2015:77), çok değişkenli normallik (multivariate normality) varsayımı altında yapısal eşitlik modelinin en çok olabilirlik yönteminin kullanılabileceğini belirtmektedir. Onlar, verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin belirli sınırlar içerisinde olması gerektiğini belirterek, yapısal eşitlik modellemesi için, çarpıklık (skewness) değerinin 3'ün, basıklık (kurtosis) değerinin ise 10'un altına olması gerektiğini vurgulamaktadır. Araştırmada elde edilen ölçek maddelerine ait basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 50'de verilmiştir.

**Tablo 50. Akademik Etik Değerler Ölçeği Madde Basıklık ve Çarpıklık**

Değerleri		
Madde Adı	Çarpıklık	Basıklık
EE2	-1,992	6,258
EE3	-2,148	6,373
EE4	-1,113	,795
EE5	-1,861	5,119
EE14	-1,043	-,248
EE13	-1,065	,037
EE12	-1,169	1,325
EE8	-,954	,480

<b>Madde Adı</b>	<b>Çarpıklık</b>	<b>Basıklık</b>
<b>RE6</b>	-1,331	,823
<b>RE2</b>	-2,342	4,829
<b>RE3</b>	-,589	-,620
<b>RE4</b>	-2,447	6,305
<b>RE5</b>	-1,893	4,112
<b>OE1</b>	-1,394	4,502
<b>OE2</b>	-,914	,567
<b>OE6</b>	-2,082	5,971
<b>OE7</b>	-1,647	4,879

Tablo 50 incelendiğinde, çarpıklık değerinin 3'ün ve basıklık değerlerinin 10'un üzerinde madde bulunmadığı görülmüş, verilerin yapısal eşitlik modeli için uygun kabul edilebilir seviyede olduğu değerlendirilmiştir.

Yapısal eşitlik modellerinden en yaygının, en çok olabilirlik (maximum likelihood) yöntemi olduğunu belirten Harrington (2009:24), 0.32'nin altındaki faktör yüklerinin kabul edilemeyeceğini, oluşturulan modelde yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0.32-0.44 arası zayıf, 0.45-0.54 arasını kayda değer, 0.55-0.62 iyi, 0.63-0.70 çok iyi, 0.71 üzerini ise mükemmel olarak tanımlamaktadır. Akademik Etik Değerler Ölçeği her bir madde için, Standardize Regresyon Ağırlıkları Tablo 51'de verilmiştir.

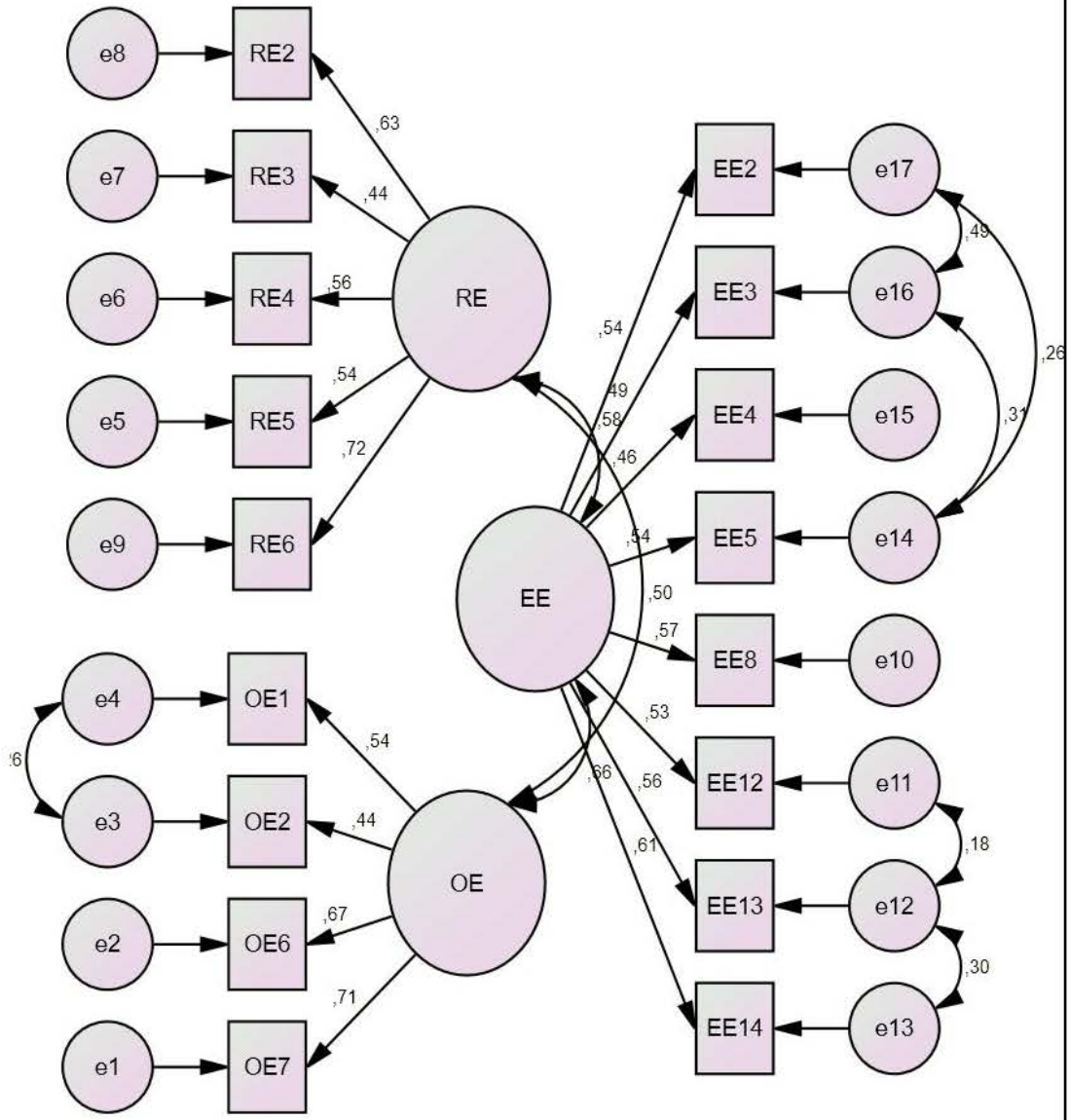
**Tablo 51. Akademik Etik Değerler Ölçeği Standardize Regresyon Ağırlıkları**

<b>Madde Adı</b>	<b>Standardize Regresyon Ağırlığı</b>
<b>OE7</b>	,707
<b>OE6</b>	,666
<b>OE2</b>	,445
<b>OE1</b>	,545
<b>RE5</b>	,542
<b>RE4</b>	,560
<b>RE3</b>	,438
<b>RE2</b>	,627
<b>RE6</b>	,720

<b>Madde Adı</b>	<b>Standardize Regresyon Ağırlığı</b>
<b>EE8</b>	,571
<b>EE12</b>	,529
<b>EE13</b>	,558
<b>EE14</b>	,614
<b>EE5</b>	,540
<b>EE4</b>	,464
<b>EE3</b>	,491
<b>EE2</b>	,536

Tablo 51 incelendiğinde, bir ölçek maddesi (RE3) zayıf olmakla birlikte tüm maddeler kabul edilebilir regresyon ağırlığına sahip olduğu görülmektedir. En çok olabilirlik yöntemi (maximum likelihood) ile gerçekleştirilen analiz sonucunda, model modifikasyonlarından, aynı alt boyut altında yer alan maddelerin hata terimleri kovaryanslarında önerilen birleştirilmeler gerçekleştirilmiştir. Doğrulanmış ölçek modeli (modifikasyonlar sonucu), Şekil 7’de görülmektedir.

**Şekil 7 Akademik Etik Değerler Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi**



Şekil 7 incelendiğinde, her bir ölçek maddesinin standardize regresyon katsayılarının yanı sıra, hata terimleri kovaryans okları görülmektedir. Yapısal eşitlik modellerinin test edilmesinde, sunulan modelin, toplanan veriler ile uyumlu olup olmadığını belirlemeye yarayan ölçülere, model uyum ölçüleri (indeksleri) adı verilir (Brown 2014). Literatürde kullanılan birçok model uyum indeksleri olduğunu belirten Harrington (2009:51), bunlardan üçünün (mutlak uyum indeksi, tutumluluk uyum indeksi ve karşılaştırmalı uyum indeksi) kullanılması gerektiğini belirtmektedir.

Mutlak uyum indekslerinden; ki-kare/serbestlik derecesi (CMIN/DF) oranının, 3'ten küçük olmasının iyi uyum değeri olarak; 5'ten küçük olmasının ise,

kabul edilebilir uyum değeri olarak kabul edilmektedir (Brown 2014; Kline 2015; Meydan ve Şeşen 2011).

Karşılaştırmalı uyum indeksi (comperative fit index) CFI ve artırmalı uyum indeksi değerinin (incremental fit index) IFI değerlerinin 0,90'ın üzerinde kabul edilebilir olduğu, 0,95 üzeri değerleri ise, iyi uyum değeri olarak, kabul edilmektedir (Aksu vd. 2017; Brown 2014; Kline 2015; Meydan ve Şeşen 2011).

Normlaştırılmamış uyum indeksi (Non-normed fit index) NNFI değerinin diğer adı ile Tucker-Lewis indeksinin (TLI), 0,95 üzeri değerin iyi uyum, 0,90 üzerinin ise, kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Brown 2014; Kline 2015; Meydan ve Şeşen 2011).

Artık temelli uyum indeksi (ortalama hataların karekökü, RMR) ve karşılaştırmalı uyum indekslerinden (yaklaşık hataların ortalama karekökü, RMSEA) değerlerinin, 0,1'den düşük değerlerin kabul edilebilir uyum olduğu, 0,05'in altındaki değerlerin ise, iyi uyumu gösterdiği belirtilmektedir (Aksu vd. 2017; Brown 2014; Kline 2015; Meydan ve Şeşen 2011). Model uyum değerlerinin literatürde *kabul edilebilir ve iyi uyum* değerleri Tablo 52'de görülmektedir.

**Tablo 52. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndeksleri**

İndeksler	Anlamı	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum
<b>CMIN/DF</b>	Ki-kare/Serbestlik Derecesi	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$\chi^2/sd < 3$
<b>CFI</b>	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$
<b>RMR</b>	Artık Temelli Uyum İndeksi	$\leq 0,08$	$\leq 0,05$
<b>IFI</b>	Artırmalı Uyum İndeksi	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$
<b>TLI</b>	Tucker-Lewis İndeksi	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$
<b>RMSEA</b>	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	$\leq 0,10$	$\leq 0,05$

Tablo 52 incelendiğinde; genel model uyumu ki-kare uyum testi CMIN/DF indeksi ile, artırmalı uyum değeri CFI, TLI, RMR ve IFI indeksleri ile artık hatalar ise RMSEA ile ölçülmekte olup, model uyum indekslerinin kabul edilebilir ve iyi

uyum değerleri görülmektedir. Akademik etik değerler leğinin uyum indeks lmleri Tablo 53'te görülmektedir.

**Tablo 53. Akademik Etik Değerler leği Uyum İndeksleri**

İndeksler	Anlamı	lm	Model Uyumu
CMIN/DF	Ki-kare/Serbestlik Derecesi	2,072	İyi Uyum
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,923	Kabul Edilebilir
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	0,028	İyi Uyum
IFI	Artırmalı Uyum İndeksi	0,924	Kabul Edilebilir
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	0,905	Kabul Edilebilir
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,055	Kabul Edilebilir

Akademik etik değerler leği, doğrulamalı faktör analizi, model uyum değerlerinin literatürdeki uyum değerleri ile karşılaştırması Tablo 53'te görüldüğüne göre, en az kabul edilebilir uyum düzeyindedir. Dolayısıyla "Akademik Etik Değerler" leğine ilişkin Şekil 7'de yer alan modelin, toplanan veriler ile uyumlu olduğu, ölçeğe ilişkin faktörlerin (gizil değişkenlerin) aynı olguyu ölçtüğü ve ölçek boyutları arasındaki ilişkinin uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Model uyum değerlerinden bazılarının (CFI, IFI, TLI ve RMSEA) "iyi uyum" yerine "kabul edilebilir uyum" seviyesinde olmasının sebebinin araştırmaya destek veren katılımcıların akademik etiğe yönelik sorularda verdikleri cevaplarda gerçek ile ideal arasında yaşadıkları ikilemlerin etkili olabileceği değerlendirilmiştir.

### 4.3. İŞKOLİKLİK LEğİNE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçeklerden işkoliklik leğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve doğrulamalı faktör analizleri sırasıyla yapılarak, bulgulara ilişkin değerlendirmeler aşağıda ortaya konmaktadır.

#### 4.3.1. İŞkoliklik leği Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerden ikincisi olan "İşkoliklik leği" açıklayıcı faktör analizinde, faktör yükü 0,4'altında kalan ölçek maddeleri

çıkarıldığında, ölçeğin 2 boyuttan ve 15 maddeden oluşan 2 faktörlü yapı görülmüştür. Ölçeğe ilişkin faktör yapısı güvenilirlik analizinde elde edilen bulgularla birleştirilerek oluşturulmuştur. İşkoliklik ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett analizi sonuçları ve açıklanan varyans oranı Tablo 54’de gösterilmektedir.

**Tablo 54. İşkoliklik Ölçeği KMO ve Bartlett Analizi**

<b>KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü</b>		,860
<b>Bartlett</b>	Tahmini Ki-Kare	1861,513
<b>Küresellik Testi</b>	Ser. Der.	105
	Anlamlılık	,000
<b>Açılanan Toplam Varyans Yüzdesi</b>		% 48,134

Tablo 54 incelendiğinde, İşkoliklik Ölçeği KMO örneklem yeterlilik ölçümü 0,860 ve Bartlett küresellik testi anlamlı ( $p < 0,05$ ) çıkmıştır. Ölçek 2 faktör altında toplam varyansın % 48,134’ünü açıklamaktadır. Ölçeğin geliştirildiği çalışmada (Kart 2005) açıklanan toplam varyans % 29,60’dır. Yapılan açıklayıcı faktör analizinde güvenilirlik analizi ile birlikte değerlendirilerek WD8 maddesi çıkarılmıştır. İşkoliklik ölçeğine ilişkin KMO örneklem yeterliliği, Bartlett küresellik testi ve açıklanan toplam varyans oranı değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olması nedeniyle ölçek dönüştürülmüş matrisi oluşturularak, Tablo 55’te verilmiştir.

**Tablo 55. İşkoliklik Ölçeği Dönüştürülmüş Faktör Matrisi**

<b>Madde</b>		<b>Faktörler</b>	
<b>Adı</b>	<b>Madde Açıklaması</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>WD1</b>	Çalışırken mola verince kendimi suçlu hissediyorum.		,575
<b>WD3</b>	Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.		,442
<b>WD4</b>	Yaptığım işten hoşlanmasam bile, benim için çok çalışmak önemlidir.		,577
<b>WD5</b>	Uzaklaşmak istediğimde dahi, çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.		,768
<b>WD6</b>	İşim ve işle ilgili katıldığım diğer etkinlikler		,685

Madde	Madde Açıklaması	Faktörler	
		1	2
	dışında hiç boş zamanım yok.		
WD7	Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir baskı hissedirim.		,728
WD9	Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkar ve huzursuz eder.		,522
WD10	Diğer kişiler beni aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.		,699
WE1	Pek çok insana göre işimi daha çok severim.	,598	
WE2	Benim mesleğim işten daha çok eğlenceye benziyor.	,818	
WE3	İşim o kadar ilginç ki, çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	,819	
WE5	İşim eğlenceli olduğu için, benden beklenenden daha fazla çalışırım.	,776	
WE6	İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım.	,663	
WE9	Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.	,576	
WE10	İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.	,635	

Tablo 55 incelendiğinde, ölçeğin iki faktör altında toplandığı görülmektedir. Faktörlerde yer alan maddelerin dağılımı incelendiğinde, ölçeğin geliştirildiği çalışmada yer alan yapının korunduğu, WD kısaltması ile (Work Driveness) İşe Güdülenme boyutu, WE kısaltması ile (Enthusiastic Workaholics) Hevesli İşkoliklik boyutları görülmektedir.

#### 4.3.2. İşkoliklik Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Yapılan güvenilirlik analizinde açıklayıcı faktör analizi ile birlikte değerlendirilerek, işkoliklik ölçeğinden WD2, WE7, WE8, WE4 maddeleri çıkarılmıştır. İşkoliklik Ölçeği Madde Güvenilirlik İstatistikleri Tablo 56'da verilmiştir.

**Tablo 56. İşkoliklik Ölçeği Madde Güvenilirlik İstatistikleri**

<b>Madde Adı</b>	<b>Madde Silinirse Ölçek Ortalaması</b>	<b>Madde Silinirse Ölçek Varyansı</b>	<b>Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu</b>	<b>Madde Silinirse Cronbach's Alpha</b>
<b>WD1</b>	47,4986	69,498	,374	,841
<b>WD3</b>	46,4370	68,078	,477	,834
<b>WD4</b>	46,9020	70,032	,347	,842
<b>WD5</b>	46,2409	66,745	,576	,829
<b>WD6</b>	47,1597	68,084	,430	,838
<b>WD7</b>	46,5406	69,142	,394	,840
<b>WD9</b>	46,7787	67,032	,472	,835
<b>WD10</b>	46,7535	66,591	,609	,827
<b>WE1</b>	45,8347	69,824	,486	,835
<b>WE2</b>	46,5854	67,227	,488	,834
<b>WE3</b>	46,6134	67,227	,471	,835
<b>WE5</b>	46,5658	67,123	,568	,829
<b>WE6</b>	45,9720	71,718	,429	,838
<b>WE9</b>	46,7367	67,161	,557	,830
<b>WE10</b>	45,8123	70,445	,470	,836

Tablo 56 incelendiğinde, düzeltilmiş madde toplam korelasyonu 0.30'un altında madde kalmadığı görülmüştür. İşkoliklik ölçeğinin Cronbach's Güvenilirlik Analizi sonuçları Tablo 57'de verilmiştir.

**Tablo 57. İşkoliklik Ölçeği Güvenilirlik Analizi**

	<b>Coronbach's Alpha</b>	<b>Madde Sayısı</b>
<b>İşkoliklik Ölçeği</b>	<b>0,844</b>	15
İşe Güdülenme Boyutu	<b>0,799</b>	8
İşten Zevk Alma Boyutu	<b>0,840</b>	7

Tablo 57’de görüleceği üzere, işkoliklik ölçeğın güvenilirlik katsayısı Coronbach Alpha değeri 0,844’dür. Field (2009:675) Coronbach Alpha değerinin 0,7’nin üzerinde olmasının oldukça yeterli olduğunu, 0,60 ve üzeri Coronbach Alpha değerinin güvenilirlik için yeterli olduğunu belirtmektedir. Buna göre işkoliklik ölçeğinin güvenilirliğinin yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

#### 4.3.3. İşkoliklik Ölçeğı Doğrulatoryı Faktör Analizi

İşkoliklik Ölçeğı açıklayıcı faktör analizinde elde edilen faktör yapısının uyumluluğı doğrulatoryı faktör analizi ile test edilmiştir. Amos yazılımı kullanılarak gerçekleştirilen doğrulatoryı faktör analizinde, işkoliklik ölçeğı için alt boyutlara birer gizil değişken atanmış, daha sonra gizil değişkenlere ölçülebilir değişkenler tanımlanmıştır.

Verilerin normallik dağılımı, Amos programı ile analiz edildiğinde, basıklık ve çarpıklık değerlerinin belirli sınırlar içerisinde olması gerektiğini, çarpıklık (skewness) değerinin 3’ün, basıklık (kurtosis) değerinin ise 10’un altına olması gerektiğini belirtmektedir (Harrington 2009; Kline 2015:77). Yapılan normallik testi sonucunda her bir madde için çarpıklık ve basitlik değerleri Tablo 58. İşkoliklik Ölçeğı Madde Normallik Değerleri tablosunda verilmiştir. Tablo incelendiğinde, çarpıklık değerinin 3’ün ve basıklık değerlerinin 10’un üzerinde madde bulunmadığı görölmektedir.

**Tablo 58. İşkoliklik Ölçeğı Madde Normallik Değerleri**

Madde Adı	Çarpıklık	Basıklık
WD10	0,023	-0,823
WE10	-1,069	1,509
WE9	-0,152	-0,714
WE6	-1,027	2,118
WE5	-0,182	-0,911
WE3	-0,168	-1,08
WE2	-0,156	-1,041
WE1	-0,946	0,711
WD1	0,816	-0,207

<b>Madde Adı</b>	<b>Çarpıklık</b>	<b>Basıklık</b>
<b>WD3</b>	-0,367	-0,806
<b>WD4</b>	-0,035	-1,058
<b>WD5</b>	-0,758	-0,136
<b>WD6</b>	0,499	-0,807
<b>WD7</b>	-0,334	-0,931
<b>WD9</b>	-0,131	-1,078

Tablo 59. İşkoliklik Ölçeği Standardize Regresyon Ağırlıkları tablosu, maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayılarını vermektedir. Bir ölçek maddesi (WD1) zayıf olmakla birlikte tüm maddeler kabul edilebilir regresyon ağırlığına sahiptir.

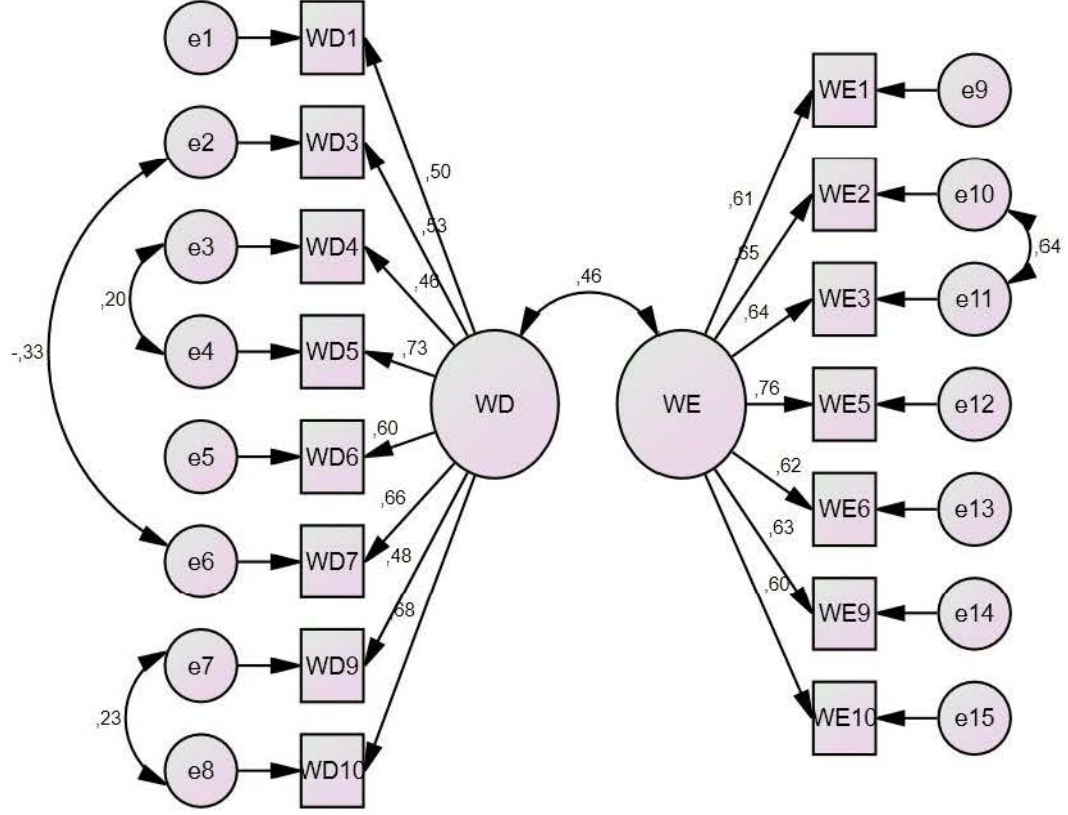
**Tablo 59. İşkoliklik Ölçeği Standardize Regresyon Ağırlıkları**

<b>Madde Adı</b>	<b>Standardize Regresyon Ağırlığı</b>
<b>WD9</b>	0,483
<b>WD7</b>	0,665
<b>WD6</b>	0,601
<b>WD5</b>	0,729
<b>WD4</b>	0,455
<b>WD3</b>	0,534
<b>WD1</b>	0,499
<b>WE1</b>	0,607
<b>WE2</b>	0,653
<b>WE3</b>	0,64
<b>WE5</b>	0,758
<b>WE6</b>	0,625
<b>WE9</b>	0,63
<b>WE10</b>	0,604
<b>WD10</b>	0,680

En çok olabilirlik yöntemi ile gerçekleştirilen analiz sonucunda, model modifikasyonlarından aynı alt boyut altında yer alan maddelerden hata terimlerinin

kovaryansları birleştirilmesi önerilen birleştirilmeler gerçekleştirilerek doğrulanan ölçek modeli (modifikasyonlar sonucu) aşağıda Şekil 8 İşkoliklik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi üzerinde görülmektedir.

**Şekil 8 İşkoliklik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi**



Genel model uyumu ki-kare uyum testi CMIN/DF ile, artırılmış uyum değeri CFI, TLI, RMR ve IFI ile artık hatalar ise RMSEA ile uyum değerleri Tablo 60. İşkoliklik Ölçeği Uyum İndeksleri tablosunda karşılaştırılmıştır.

**Tablo 60. İşkoliklik Ölçeği Uyum İndeksleri**

İndeksler	Anlamı	Ölçüm	Model Uyumu
CMIN/DF	Ki-kare/Serbestlik Derecesi	2,312	İyi Uyum
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,938	Kabul Edilebilir
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	0,078	Kabul Edilebilir
IFI	Artırmalı Uyum İndeksi	0,938	Kabul Edilebilir
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	0,923	Kabul Edilebilir
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,061	Kabul Edilebilir

İşkoliklik ölçeği, doğrulayıcı faktör analizi, model uyum değerlerinin literatürdeki uyum değerleri ile karşılaştırması Tablo 60'da görüldüğü üzere, en az kabul edilebilir uyum düzeyindedir. Buradan, “İşkoliklik” ölçeğine ilişkin Şekil 8’de verilen modelin, toplanan veriler ile uyumlu olduğu, ölçeğe ilişkin faktörlerin (gizil değişkenlerin) aynı olguyu ölçtüğü ve ölçek boyutları arasındaki ilişkinin tutarlı olduğu tespit edilmiştir.

#### **4.4. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALI ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR**

Araştırmada kullanılan ölçeklerden psikolojik sözleşme ihlali ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri sırasıyla yapılmış, bulgular aşağıda değerlendirilmiştir.

##### **4.4.1. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi**

Araştırmada kullanılan ölçeklerden üçüncüsü olan “Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği” açıklayıcı faktör analizinde, faktör yükü 0,4’altında kalan ölçek maddesi olmadığından, ölçeğin tek boyuttan ve 9 maddeden oluşan yapısı görülmüştür. Ölçeğe ilişkin faktör yapısı güvenilirlik analizinde elde edilen bulgularla birleştirilerek oluşturulmuştur. Psikolojik sözleşme ihlali ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett analizi sonuçları ve açıklanan varyans oranı Tablo 61’de gösterilmektedir.

**Tablo 61. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği KMO ve Bartlett Analizi**

<b>KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü</b>		,893
<b>Bartlett</b>	Tahmini Ki-Kare	2940,127
<b>Küresellik Testi</b>	Ser. Der.	36
	Anlamlılık	,000
<b>Açılanan Toplam Varyans Yüzdesi</b>		% 65,029

Tablo 61 incelendiğinde, Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği KMO örneklem yeterlilik ölçümü 0,893 ve Bartlett küresellik testi anlamlı ( $p < 0,05$ ) çıkmıştır. Ölçek tek faktör altında toplam varyansın % 65,029'unu açıklanmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali ölçeğine ilişkin KMO örneklem yeterliliği, Bartlett küresellik testi ve açıklanan toplam varyans oranı değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olması nedeniyle ölçek dönüştürülmüş matrisi oluşturularak, Tablo 62'de verilmiştir.

**Tablo 62. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği Faktör Analizi Bileşen Matrisi**

<b>Madde</b>		
<b>Adı</b>	<b>Madde Açıklaması</b>	<b>Bileşen</b>
<b>PCB1</b>	Kurumum tarafından bana verilen sözler ve vaatlerin hepsi şu ana kadar yerine getirdi.	,717
<b>PCB2</b>	Kurumumun bana verilen sözlerin/vaatlerin yerine getirilmesi için gayret gösterildiğini düşünüyorum.	,722
<b>PCB3</b>	Kurumumun, bugüne kadar bana verilmiş sözlerin/vaatlerin yerine getirilmesi konusunda oldukça başarılı olduğunu düşünüyorum.	,692
<b>PCB4</b>	Kuruma yaptığım katkıları karşılığında verilen sözlerin/vaatlerin hepsi yerine getirilmedi.	,799
<b>PCB5</b>	Sözleşmemde üzerime düşen görevleri yapmış olmama rağmen bana verilen sözlerin çoğu yerine getirilmedi.	,868
<b>PCB6</b>	Kurumuma karşı büyük bir öfke hissediyorum.	,786
<b>PCB7</b>	Çalıştığım kurum tarafından ihanete uğramış hissediyorum.	,879
<b>PCB8</b>	Çalıştığım kurumun, aramızdaki anlaşmayı ihlal ettiğini düşünüyorum.	,888

<b>Madde</b>		
<b>Adı</b>	<b>Madde Açıklaması</b>	<b>Bileşen</b>
<b>PCB9</b>	Çalıştığım kurumun bana karşı davranış şekli, beni hayal kırıklığına uğrattıyor.	,876

Tablo 62 incelendiğinde, ölçeğin tek faktör altında toplandığı görülmektedir. Ölçekte yer alan maddelerin dağılımı incelendiğinde, ölçeğin geliştirildiği çalışmada yer alan yapının korunduğu görülmektedir. PCB kısaltması ile (Psychological Contract Breach) Psikolojik Sözleşme İhlali gösterilmektedir.

#### 4.4.2. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Yapılan güvenilirlik analizinde açıklayıcı faktör analizi ile birlikte değerlendirilerek herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Madde Güvenilirlik İstatistikleri Tablo 63’de verilmiştir.

**Tablo 63. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Madde Güvenilirlik İstatistikleri**

<b>Madde Adı</b>	<b>Madde Silinirse Ölçek Ortalaması</b>	<b>Madde Silinirse Ölçek Varyansı</b>	<b>Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu</b>	<b>Madde Silinirse Cronbach's Alpha</b>
<b>PCB1</b>	18,3417	49,192	,663	,928
<b>PCB2</b>	18,3585	49,641	,665	,928
<b>PCB3</b>	18,4762	49,436	,636	,930
<b>PCB4</b>	18,2661	47,774	,738	,924
<b>PCB5</b>	18,4734	47,008	,823	,919
<b>PCB6</b>	19,1877	49,962	,714	,926
<b>PCB7</b>	19,1092	47,148	,823	,919
<b>PCB8</b>	19,0504	46,694	,836	,918
<b>PCB9</b>	18,8263	45,481	,822	,919

Tablo 63 incelendiğinde, düzeltilmiş madde toplam korelasyonları 0.30’un altında madde olmadığı görülmüştür. Psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin Cronbach’s Alpha Güvenilirlik Analizi sonuçları Tablo 64’te verilmiştir.

Tablo 64. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Güvenilirlik Analizi tablosunda da görüleceği üzere ölçeğin güvenilirlik katsayısı Coronbach Alpha değeri 0,931'dir.

**Tablo 64. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Güvenilirlik Analizi**

	<b>Coronbach's</b>	<b>Madde</b>
	<b>Alpha</b>	<b>Sayısı</b>
<b>Psikolojik Sözleşme</b>	<b>0,931</b>	9
<b>İhlali Ölçeği</b>		

Tablo 64'te görüleceği üzere, psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Coronbach Alpha değeri 0,931'dir. Field (2009:675), Coronbach Alpha değerinin 0,7'nin üzerinde olmasının oldukça yeterli olduğunu, 0,60 ve üzeri Coronbach Alpha değerinin güvenilirlik için yeterli olduğunu belirtmektedir. Buna göre psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin güvenilirliğinin, oldukça yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

#### **4.4.3. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi**

Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği açıklayıcı faktör analizinde elde edilen faktör yapısının uyumluluğu doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Amos yazılımı kullanılarak gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinde, psikolojik sözleşme ölçeğine gizil değişken atanmış, daha sonra gizil değişkene ölçülebilir değişkenler tanımlanmıştır.

Verilerin normallik dağılımı, Amos programı ile analiz edildiğinde, basıklık ve çarpıklık değerlerinin belirli sınırlar içerisinde olması gerektiğini, çarpıklık (skewness) değerinin 3'ün, basıklık (kurtosis) değerinin ise 10'un altına olması gerektiğini belirtmektedir (Harrington 2009:42; Kline 2015:77). Yapılan normallik testi sonucunda, her bir madde için çarpıklık ve basitlik değerleri Tablo 65. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Madde Normallik Değerleri tablosunda verilmiştir. Tablo incelendiğinde, çarpıklık değerinin 3'ün ve basıklık değerlerinin 10'un üzerinde madde bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 65. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Madde Normallik Değerleri**

Madde Adı	Çarpıklık	Basıklık
PCB9	0,783	-0,468
PCB8	1,041	0,211
PCB7	1,182	0,726
PCB6	1,16	1,004
PCB5	0,63	-0,279
PCB4	0,328	-0,69
PCB3	0,629	-0,321
PCB2	0,513	-0,401
PCB1	0,521	-0,581

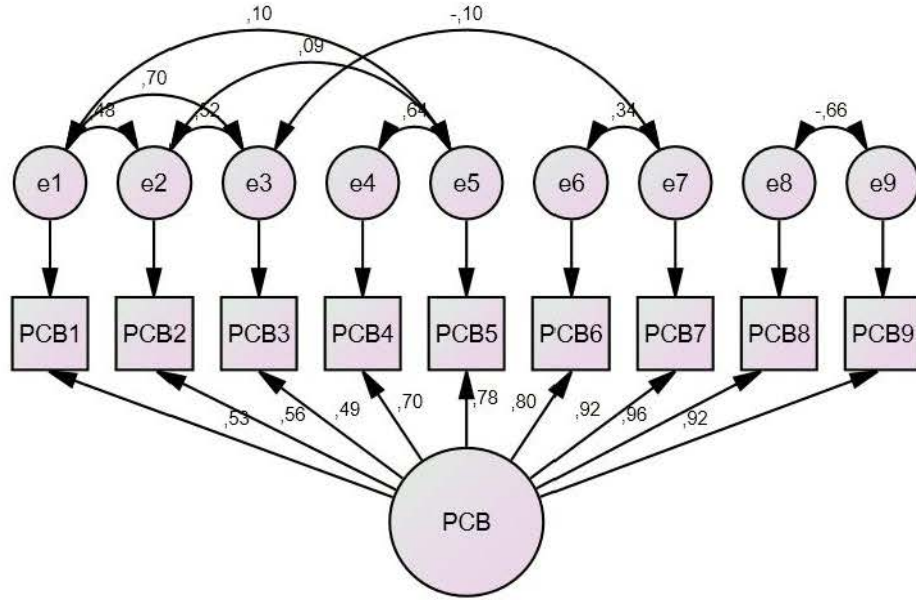
Tablo 66. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Standardize Regresyon Ağırlıkları tablosu, maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayılarını vermektedir. Tüm maddeler kabul edilebilir regresyon ağırlığına sahiptir.

**Tablo 66. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Standardize Regresyon Ağırlıkları**

Madde Adı	Standardize Regresyon Ağırlığı
PCB3	0,494
PCB4	0,695
PCB5	0,776
PCB6	0,795
PCB7	0,924
PCB1	0,525
PCB2	0,563
PCB8	0,964
PCB9	0,916

En çok olabilirlik yöntemi ile gerçekleştirilen analiz sonucunda model modifikasyonlarından aynı alt boyut altında yer alan maddelerden hata terimlerinin kovaryansları birleştirilmesi önerilen birleştirmeler gerçekleştirilerek doğrulanan ölçek modeli (modifikasyonlar sonucu) aşağıda Şekil 9 Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi üzerinde görülmektedir.

### Şekil 9 Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Genel model uyumu ki-kare uyum testi CMIN/DF ile, artırılmış uyum değeri CFI, TLI, RMR ve IFI ile artık hatalar ise RMSEA ile uyum değerleri Tablo 67. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Uyum İndeksleri tablosunda karşılaştırılmıştır.

**Tablo 67. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Uyum İndeksleri**

İndeksler	Anlamı	Ölçüm	Model Uyumu
<b>CMIN/DF</b>	Ki-kare/Serbestlik Derecesi	2,853	İyi Uyum
<b>CFI</b>	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,989	İyi Uyum
<b>RMR</b>	Artık Temelli Uyum İndeksi	0,055	Kabul Edilebilir
<b>IFI</b>	Artırmalı Uyum İndeksi	0,989	İyi Uyum
<b>TLI</b>	Tucker-Lewis İndeksi	0,977	İyi Uyum
<b>RMSEA</b>	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,072	Kabul Edilebilir

Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, doğrulayıcı faktör analizi, model uyum değerlerinin literatürdeki uyum değerleri ile karşılaştırması Tablo 67'da görüldüğü üzere, en az kabul edilebilir uyum düzeyindedir. Psikolojik Sözleşme İhlali ölçeğine

ilişkin Şekil 9’de verilen modelin, toplanan veriler ile uyumlu olduğu, ölçek maddelerinin aynı olguyu ölçme konusunda tutarlı olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.5. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLERE İLİŞKİN BULGULAR

Değişkenler arası ilişkileri incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinin türünün tercihinde, verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğinin belirlenmesi gerekmektedir. Field (2009:133), verilerin normal dağılım sergilemesi durumunda parametrik testlerin, normal dağılım sergilememesi durumunda ise parametrik olmayan testlerin yapılması gerektiğini belirtmektedir.

Hipotezlerin test edilmesi ve değişkenler arası ilişkilerin ortaya konması amacıyla korelasyon testi yapılmıştır. Field (2009:179), verilerin normal dağılım sergilemesi durumunda parametrik olmayan Spearman korelasyon analizi yapılması gerektiğini belirtmektedir. Verilerin Kolmogorov Smirnov testine göre normal dağılmadığı görüldüğü için Spearman korelasyon tekniği kullanılmıştır. İlişkilerin sınıflamasını Field (2009), 0.1 küçük etki, 0.3 orta etki, 0.5 ise büyük etki olarak tanımlamaktadır. Kalaycı (2018:116), korelasyon katsayılarını 0-0.25 çok zayıf, 0.26-0.49 zayıf, 0.50-0.69 orta, 0.70-0.89 yüksek, 0.90-1.00 çok yüksek ilişki şeklinde sınıflamaktadır. Araştırmada kullanılan değişkenler arası ilişkiler Spearman Korelasyon Tekniği kullanılarak analiz edilmiş, sonuçlar Tablo 68’de verilmiştir.

**Tablo 68. Değişkenler Arası İlişkiler (Spearman Korelasyon Tekniği)**

	RE	OE	EE	E	WD	WE	W	PCB
RE	1							
OE	,405**	1						
EE	,406**	,467**	1					
E	,800**	,799**	,714**	1				
WD	-,075	-,021	,005	-,052	1			
WE	,132*	,183**	,193**	,202**	,404**	1		
W	,035	,081	,117*	,081	,835**	,823**	1	
PCB	-,120*	-,371**	-,174**	-,266**	-,074	-,038	-,057	1

\* p<0,05 \*\*p<0,01

Değişkenler arası ilişkileri gösterir Tablo 68 incelendiğinde, akademik etik değerlerin (E) psikolojik sözleşme ihlali (PCB) ile negatif yönde % 99 anlamlılık düzeyinde ( $r=-0,266$ ) zayıf ilişkili olduğu görülmektedir. Buradan akademik personelin genel akademik etik değerler düzeyinin artması durumunda psikolojik sözleşme ihlali algısının azalabileceği tespit edilmiştir. Akademik etik değerlerin alt boyutlarının da psikolojik sözleşme ihlali ile negatif yönlü ilişkileri olduğu görülmektedir.

Akademik etik değerler (E) ile işkolikliğin işten zevk alma boyutu (WE) arasında % 99 anlamlılık düzeyinde ( $r=0,202$ ) pozitif yönlü zayıf ilişki olduğu, öğretim sürecine yönelik etik değerler (EE) boyutunun işkoliklik (W) ile pozitif yönlü % 99 anlamlılık düzeyinde ( $r=0,117$ ) çok zayıf ilişkili olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, genel akademik etik değerler ve akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik boyutu arttıkça işkoliklik seviyesinin de arttığı tespit edilmiştir.

Akademik etik değerlerin alt boyutlarının üçünün (RE, OE ve EE) işkolikliğin işten zevk alma boyutu (WE) ile pozitif yönlü en az % 95 anlamlılık düzeyinde çok zayıf ilişkili ( $r=0,132$   $r=0,183$   $r=0,193$ ) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla akademik personelde işten zevk alma düzeyi arttıkça, akademik etik değerlerde de artış görülmektedir.

## 4.6. YAPISAL EŞİTLİK MODELİNE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırma modelinin test edilmesi amacıyla Amos yazılımında yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Model oluşturulmadan önce her bir ölçeğin yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile yine yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiş, bu kısımda ise ölçeklerden oluşan model bütüncül olarak yapısal eşitlik modellemesi ile modellenmiştir. Oluşturulan model test edilmiş, doğrudan ve dolaylı etkilere ilişkin bulgular aşağıda değerlendirilmiştir.

### 4.6.1. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Yapısal eşitlik modellemesi (YEM), yapısal bir teorinin analizine doğrulayıcı bir yaklaşım getiren istatistiksel bir yöntemdir. Bu teori birden fazla değişken üzerinde gözlemler üreten nedensel süreçleri temsil eder. Byrne'a (2016) göre, yapısal eşitlik modellemesi terimi iki yönü temsil etmektedir; bunlardan ilkinde, incelenen nedensel süreçlerin bir dizi yapısal denklem kullanarak temsil edilmesi; ikincisinde ise, bu yapısal ilişkilerin resimsel olarak modellenebilmesi yoluyla incelenen teorinin net kavramsallaştırılması sağlanmaktadır.

Yapısal eşitlik modellemesinin diğer analiz yöntemlerinden ayıran temel özelliği, gizil (örtük) değişkenlerin tanımlanmasına ve bunların analize dâhil edilmesine olanak sağlamasıdır. Örtük değişkenler, etik, işkoliklik veya psikolojik sözleşme ihlali gibi doğrudan ölçümlenemeyen, ancak, geliştirilen ölçekleri kullanarak veya ölçek geliştirilerek ölçülmeye çalışılan olgulardır. Ölçülebilir maddeler ile gizil değişken ölçümlenmeye çalışılır ve bu yapı yapısal eşitlik modellemesi ile doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanır. Daha sonra, teorik olarak gizil değişkenler arası modellenen yapı yapısal eşitlik modellemesi ile test edilir.

Araştırma modeli ve modele bağlı oluşturulan hipotezlerin uygunluğu yapısal eşitlik modellemesi ile test edilecektir. Yapısal eşitlik modellemesi ile oluşturulan modelin, elde edilen veriler ile uyumluluğu, tüm değişkenler eş zamanlı olarak analize dâhil edilerek istatistiki olarak test edilecektir. Eğer model uyumu yeterli ise modelde yer alan ilişkiler kabul edilecek, yetersiz ise ilişki ret edilecektir. Yapısal eşitlik modellemesinin diğer bir avantajı ise, hata terimlerinin analize dâhil

edilmesidir. Bryne (2016) regresyona dayalı varsayımlarda, hata terimlerinin ortadan kalktığına varsayıldığını belirtmektedir.

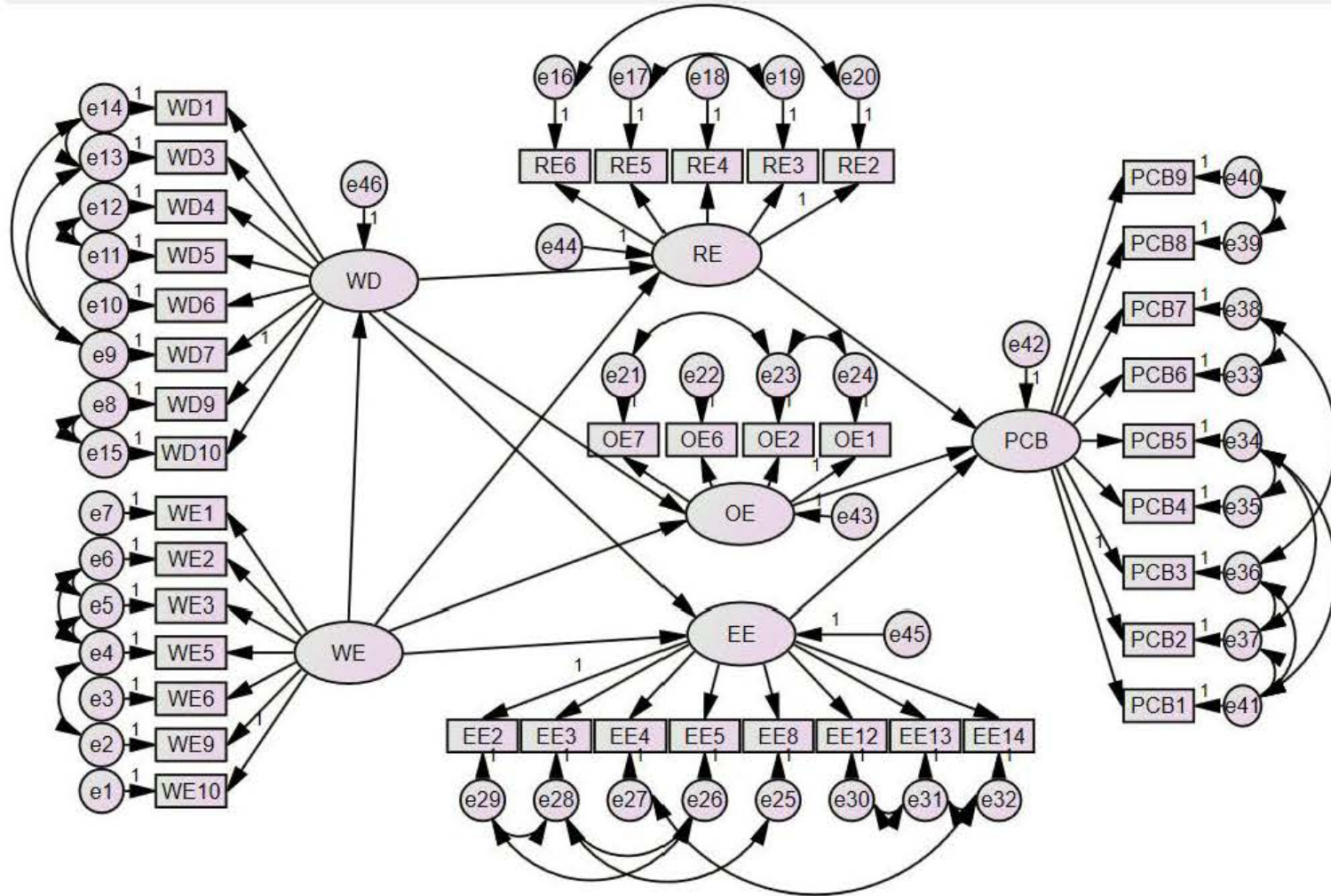
Yapısal eşitlik modellemelerinde gizil ve açık değişkenlerin yanı sıra dışsal (exogenous) ve içsel (endogenous) değişkenler arası ilişkiler regresyon analizinde yer alan sırasıyla bağımsız değişkenlerin ve bağımlı değişkenleri açıklama oranı ve aracılık etkisi incelenebilmektedir.

#### **4.6.2. Yapısal Eşitlik Model Önerisi**

Yapısal eşitlik modeline doğrulayıcı faktör analizinde tanımlanan ve doğrulanan ölçeklerde yer alan maddeler sonucunda oluşturulan gizil değişkenlerin tanımlanması ile başlanmıştır. Gizil değişkenlerin ölçek yapısını temsil yeteneği doğrulayıcı faktör analiz ile teyit edilmiştir. İşkolikliğe yönelik gizil değişkenler, işe güdülenme (WD) ve işten zevk alma (WE) şeklinde tanımlanmıştır. Akademik etik değerlere ait gizil değişkenler, araştırmaya yönelik etik değerler (RE), çalışılan kuruma yönelik etik değerler (OE) ve öğretim sürecine yönelik etik değerler (EE) şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca, psikolojik sözleşme ihlaline yönelik (PCB) gizil değişken tanımlanmıştır.

Gizil değişkenler arası test edilecek olan ilişkiler incelendiğinde, işkolikliğin işten zevk alma (WE) boyutunun işe güdülenme (WD) boyutuna ve akademik etik değerlerin araştırmaya yönelik etik değerler (RE), çalışılan kuruma yönelik etik değerler (OE) ve öğretim sürecine yönelik etik değerler (EE) boyutlarına ve psikolojik sözleşme ihlali (PCB) örtük değişkeni üzerine doğrudan etkisi doğrudan oklarla yönlendirilerek oluşturulmuştur. İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun dışsal (bağımsız), işkolikliğin işe güdülenme, akademik etik değerlerin alt boyutları ve psikolojik sözleşme ihlali değişkenlerinin ise içsel (bağımlı) değişken olarak kurgulandığı yapı Şekil 10'da görülmektedir.

Şekil 10 Önerilen Yapısal Eşitlik Modeli



#### 4.6.3. Yapısal Eşitlik Modelinin Test Edilmesi, Analiz ve Bulgular

Önceki bölümde önerilen model bir bütün olarak ele alınmış ve hipotezlerin test edilmesi amaçlanmıştır. Analiz sonucu verilerin yorumlanması öncesi yapısal modelin geçerliliği incelenmiştir. Bu amaçla geliştirilen modelin verilerinin uyumluluğunu test eden model uyum indekslerinden faydalanılmıştır. Uyum indekslerine ilişkin bulgular, Tablo 69’da verilmiştir.

**Tablo 69. Araştırma Modeli Uyum İndeksleri**

İndeksler	Anlamı	Model Ölçüm	Model Uyumu
<b>CMIN/DF</b>	Ki-kare/Serbestlik Derecesi	1,813	İyi Uyum
<b>CFI</b>	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,909	Kabul Edilebilir
<b>RMR</b>	Artık Temelli Uyum İndeksi	0,066	Kabul Edilebilir
<b>IFI</b>	Artırmalı Uyum İndeksi	0,911	Kabul Edilebilir
<b>TLI</b>	Tucker-Lewis İndeksi	0,900	Kabul Edilebilir
<b>RMSEA</b>	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,048	İyi Uyum

Tablo 69 incelendiğinde, model uyum indekslerinin, uyum değerlerini sağladığı görülmektedir. Modelin uyum değerlerini sağlaması, modelin elde edilen veriler ile uyum sağladığını göstermektedir. Araştırma modelinin analizinden elde edilen bulgular, Şekil 11 üzerinde görülmektedir.



Şekil 11 incelendiğinde, regresyon okları üzerinde standart doğrudan etki katsayıları, işsel (bağımlı) gizil değişkenler üzerinde açıklanan varyans oranları görülmektedir. Model analizi sonucu elde edilen doğrudan ilişkileri incelemek ve hipotezleri test etmek amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 70’te verilmiştir.

**Tablo 70. Gizil Değişkenler Arası İlişkiler**

Araştırma Modelinde Tanımlanan İlişkiler		C.R. Değeri	p Değeri	Standart Doğrudan Etki
<b>WE</b>	----> <b>RE</b>	5,129	***	0,546
<b>WE</b>	----> <b>OE</b>	4,915	***	0,492
<b>WE</b>	----> <b>EE</b>	5,016	***	0,509
<b>WE</b>	----> <b>WD</b>	5,684	***	0,500
<b>WD</b>	----> <b>RE</b>	-4,029	***	-0,394
<b>WD</b>	----> <b>OE</b>	-3,353	***	-0,299
<b>WD</b>	----> <b>EE</b>	-3,015	0,003	-0,261
<b>RE</b>	----> <b>PCB</b>	0,123	0,902	0,007
<b>OE</b>	----> <b>PCB</b>	-5,581	***	-0,480
<b>EE</b>	----> <b>PCB</b>	1,345	0,179	0,081

Standart doğrudan etkiler Tablo 70 incelendiğinde;

İşkolikliğin işten zevk alma boyutu (WE), akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunu (RE), pozitif yönde ve orta seviyede (0,546), % 99 anlamlılık düzeyinde ( $p < 0,01$ ) etkilemektedir. Bu durumda, “İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.” alternatif hipotezi (H1<sub>a</sub>) kabul edilmiştir. Buna göre, işkolikliğin işten zevk alma boyutundaki bir birimlik değişim, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler boyutunda aynı yönde 0,546 birimlik değişime neden olmaktadır. Dolayısıyla, akademisyenlerin işten zevk alma düzeyleri artırılabilirse, bilimsel araştırmaya yönelik etik değerlerinin artacağı istatistiksel olarak kabul edilmiştir.

İşkolikliğin işten zevk alma boyutu (WE), akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunu (OE), pozitif yönde ve orta seviyede (0,492), % 99 anlamlılık düzeyinde ( $p < 0,01$ ) etkilemektedir. Bu durumda “İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler

*boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.”* alternatif hipotezi (H2<sub>a</sub>) kabul edilmiştir. Buna göre, işkolikliğin işten zevk alma boyutundaki bir birimlik değişim, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik etik değerler boyutunda aynı yönde 0,492 birimlik değişime neden olmaktadır. Buradan hareketle, akademisyenlerin işten zevk alma düzeyleri artırılabilirse, çalışılan kuruma yönelik etik değerlerinin artacağı istatistiksel olarak kabul edilmiştir.

İşkolikliğin işten zevk alma boyutu (WE), akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutunu (EE), pozitif yönde ve orta seviyede (0,509), % 99 anlamlılık düzeyinde ( $p < 0,01$ ) etkilemektedir. Bu durumda *“İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.”* alternatif hipotezi (H3<sub>a</sub>) kabul edilmiştir. Buna göre, işkolikliğin işten zevk alma boyutundaki bir birimlik değişim, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik etik değerler boyutunda aynı yönde 0,509 birimlik değişime neden olmaktadır. Akademisyenlerin işten zevk alma düzeylerindeki artışın, öğretim sürecine yönelik etik değerlerde artışa neden olacağı istatistiksel olarak tespit edilmiştir.

İşkolikliğin işten zevk alma boyutu (WE), işkolikliğin işe güdülenme boyutunu (WD) pozitif yönde ve orta seviyede (0,500), % 99 anlamlılık düzeyinde ( $p < 0,01$ ) etkilemektedir. Bu durumda *“İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun işkolikliğin işe güdülenme boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.”* alternatif hipotezi (H4<sub>a</sub>) kabul edilmiştir. Buna göre, işkolikliğin işten zevk alma düzeyindeki bir birimlik değişim, işe güdülenmede 0,500 birimlik değişime neden olduğu, istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Akademisyenlerin işten zevk alma düzeylerindeki artışın, işe güdülenme düzeylerinde artışa neden olmaktadır.

İşkolikliğin işe güdülenme boyutu (WD), akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunu (RE), negatif yönde ve orta seviyede (-0,394), %99 anlamlılık düzeyinde ( $p < 0,01$ ) etkilemektedir. Bu durumda *“İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.”* alternatif hipotezi (H5<sub>a</sub>) kabul edilmiştir. Dolayısıyla, işkolikliğin işe güdülenme düzeyindeki bir birimlik artış, bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler düzeyinde 0,394 birimlik düşüşe neden olduğu istatistiksel olarak kabul edilmiştir. Bilimsel araştırmaya yönelik etik değerlerin artması için, işe güdülenmenin düşürülmesi gerektiği istatistiksel olarak kabul edilmiştir.

İşkolikliğin işe güdülenme boyutu (WD), akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunu (OE), negatif yönde ve düşük seviyede (-0,299), % 99 anlamlılık düzeyinde ( $p < 0,01$ ) etkilemektedir. Bu durumda *“İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.”* alternatif hipotezi (H6<sub>a</sub>) kabul edilmiştir. Buna göre, işkolikliğin işe güdülenme düzeyindeki bir birimlik artış, çalışılan kuruma yönelik etik değerler düzeyinde 0,299 birimlik düşüşe neden olduğu istatistiksel olarak kabul edilmiştir. Çalışılan kuruma yönelik etik değerlerin artması için, işe güdülenmenin düşürülmesi gerektiği istatistiksel olarak desteklenmiştir.

İşkolikliğin işe güdülenme boyutu (WD), akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutunu (EE), negatif yönde ve düşük seviyede (-0,261), % 99 anlamlılık düzeyinde ( $p < 0,01$ ) etkilemektedir. Bu durumda *“İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.”* alternatif hipotezi (H7<sub>a</sub>) kabul edilmiştir. Buradan hareketle, işkolikliğin işe güdülenme düzeyindeki bir birimlik artış, öğretim sürecine yönelik etik değerler düzeyinde 0,261 birimlik düşüşe neden olduğu istatistiksel olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla, öğretim sürecine yönelik etik değerlerin artması için, işe güdülenmenin düşürülmesi gerektiği istatistiksel olarak desteklenmiştir.

Akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunun (RE), psikolojik sözleşme ihlali üzerine etkisi, pozitif yönde (0,007) olmakla birlikte, bu etki istatistiksel olarak % 95 anlamlılık seviyesinin altındadır ( $p > 0,05$ ). Bu durumda *“Akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunun psikolojik sözleşme ihlali üzerine anlamlı etkisi yoktur.”* yokluk hipotezi (H8<sub>0</sub>) kabul edilmiştir. Yokluk hipotezinin kabul edilmesiyle, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik boyutundaki değişimin, psikolojik sözleşme ihlali üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik boyutu (OE), psikolojik sözleşme ihlalini (PCB), negatif yönde ve orta seviyede (-0,480), % 99 anlamlılık düzeyinde ( $p < 0,01$ ) etkilemektedir. Bu durumda *“Akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunun psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.”* alternatif hipotezi (H9<sub>a</sub>) kabul edilmiştir. Buna göre, çalışılan kuruma yönelik değerler düzeyindeki bir birimlik artış, psikolojik sözleşme ihlali düzeyinde 0,480 birimlik düşüşe neden olduğu istatistiksel olarak kabul edilmiştir.

Psikolojik sözleşme ihlalinin azaltılması için, çalışılan kuruma yönelik değerlerin artırılması gerektiği istatistiksel olarak tespit edilmiştir.

Akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutunun (EE), psikolojik sözleşme ihlali (PCB) üzerine etkisi, pozitif yönde (0,081) olmakla birlikte, bu etki istatistiksel olarak % 95 anlamlılık seviyesinin altındadır ( $p>0,05$ ). Bu durumda “*Akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutunun psikolojik sözleşme ihlali üzerine anlamlı etkisi yoktur.*” yokluk hipotezi ( $H_{10}$ ) kabul edilmiştir. Yokluk hipotezinin kabul edilmesiyle, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik boyutundaki değişimin, psikolojik sözleşme ihlali üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Açıklanan varyans oranı, modele dâhil edilen bağımsız değişken tarafından, bağımlı değişkendeki değişim oranını göstermektedir. Oluşturulan modelde, açıklanan değişim oranları (varyans,  $R^2$ ) Şekil 11’de görüleceği üzere; işkolikliğin işe güdülenme boyutundaki değişimin % 25’inin işten zevk almadan kaynaklandığı; akademik etik değerlerin, çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunda meydana gelen değişimin % 18’inin işkoliklikten kaynaklandığı; akademik etik değerlerin, bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunda meydana gelen değişimin % 24’inin işkoliklikten kaynaklandığı; akademik etik değerlerin, öğretim sürecine yönelik değerler boyutunda meydana gelen değişimin % 19’inin işkoliklikten kaynaklandığı istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik sözleşme ihlalindeki değişimin % 22’sinin akademik etik değerlerden kaynaklandığı görülmektedir.

#### **4.6.4. Yapısal Eşitlik Modeli İle Dolaylı İlişkilerin Test Edilmesi**

Sosyal araştırmaların birçoğunda ve özellikle davranış bilimlerinde, neden-sonuç ilişkileri basit doğrusal ilişkilerin ötesindedir. Doğrudan ilişkinin büyüklüğünü ve/veya yönünü etkileyen unsurlar olabilir. Aracılık etkisi, nedensel ilişkilerin daha derin ve artırılmış şekle kavuşması için, üçüncül değişkenleri belirlemek amacıyla kullanılır (Aksu vd. 2017:190). Bootstrap yöntemi ise, elde edilen verilerden daha fazla rastgele veri elde ederek, aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla kullanılan yöntemdir.

Gerçekleştirilen yapısal eşitlik modellemesi analizlerinde gizil değişkenler arasındaki doğrudan etkilerin yanı sıra aracılık etkisinin varlığı da incelenmiş ve bulgular Tablo 71. Gizil Değişkenler Arası Aracılık Etkisi tablosunda sunulmuştur.

MacKinnon (2008:338–39) ve Darlington ve Hayes (2016:456) aracılık etkisinin analizi için bootstrap yöntemi ile verilerden 1.000 tane (veya girilen bootstrap kadar) rastgele örneklem seçerek dolaylı etki için tahminler yapıldığını, bu tahminlerin orijinal verilerde olduğu gibi defalarca (bootstrap sayısınca) tekrarlandığını, oluşan tahminlerin dağılımının kullanılarak dolaylı etkinin girilen güven aralığında (% 95 güven aralığı) bootstrap dağılımının 2,5. ve 97,5'inci yanlılık düzeltmesi yapılmış (bias-corrected) güven aralığı değerlerin % 95 güven aralığı değerleri olarak kabul edildiğini, alt ve üst güven aralığının sıfırı kapsamaması durumunda aracılık etkisinin kabul edildiğini, aksi halde reddedildiğini belirtmektedir. Gizil değişkenler arası etkilerin araya giren gizil değişken eklenmesinden etkilenip açıklanan bootstrap yöntemi ile 1.000 adet veri % 95 güven aralığında oluşturulmuş, aracılık etkilerinin yanlılık düzeltmesi (bias-correction) sonucu güven aralığı (confidence interval) alt ve üst limitleri belirlenerek anlamlılığı tespit edilmiştir. Gizil değişkenler arası aracılık etkisi güven aralıkları Tablo 71'de görülmektedir.

**Tablo 71. Gizil Değişkenler Arası Aracılık Etkisi Güven Aralıkları**

Araştırma Modelinde Tanımlanan İlişkiler	Aracı Değişken	Standart Aracılık Etki	Alt Sınır	Üst Sınır	Anlamlılık Seviyesi (p)
WE ----> RE	WD	-0,197	-0,939	-0,096	p<0,05
WE ----> OE	WD	-0,149	-0,880	-0,055	p<0,05
WE ----> EE	WD	-0,131	-0,842	-0,034	p<0,05

Darlington ve Hayes (2016) alt ve üst güven aralığının sıfırı kapsamaması durumunda aracılık etkisinin girilen güven aralığında ( $p<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtmiş, yapılan analiz sonucu oluşturulan aracılık etkilerinin tamamının anlamlı olduğu görülmüştür. MacKinnon (2008) yol analizinde aracı modeldeyken, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine doğrudan etkisi anlamlı çıkıyorsa bu durumda kısmi aracılık olduğunu, aracı modeldeyken doğrudan etki anlamsız çıkıyorsa bu durumda ise tam aracılık etkisi olacağını belirtmektedir.

Tablo 71. Gizil Değişkenler Arası Aracılık Etkisi Güven Aralıkları incelendiğinde;

İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun (WE), akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutuna (RE) etkisinde, işkolikliğin işe güdülenme boyutunun (WD) negatif yönde (-0,197) ve % 95 anlamlılık düzeyinde

kısmi aracılık etkisi bulunmaktadır. Bu durumda “İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu üzerine etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutu negatif yönde aracıdır.” alternatif hipotezi (H11<sub>a</sub>) kabul edilmiştir. Buna göre, işten zevk alma düzeyi arttıkça bilimsel araştırmaya yönelik değerlerin (RE) düzeyi de artar. Ancak, işe güdülenme (WD) düzeyinin artması işten zevk alma düzeyinin bilimsel araştırmaya yönelik değerler düzeyine etkisinde negatif yönde kısmi aracılık yapmaktadır. Şöyle ki, Tablo 72. Gizil Değişkenler Arası Etki Dağılımı tablosunda da görüleceği üzere, işten zevk alma (WE) düzeyindeki bir birimlik artış, bilimsel araştırmaya yönelik değerler (RE) üzerinde 0,546 birimlik artışa neden olurken, işe güdülenmedeki bir birimlik artış, bu etkiyi 0,546’dan (0,197 birim azaltarak) 0,349’a düşürmektedir. Bu bulgudan hareketle, akademik personelin bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler düzeyinde artışa neden olmak için, akademisyenlerin işlerini sevmelerinin (işten zevk alma düzeyi) artırılması gerektiği, ancak işi sevmenin çalışma bağımlılığına (işe güdülenme) dönüşmemesi için de önlem almak gerektiği ortaya çıkmıştır.

İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun (WE) akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutuna (OE) etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun (WD) negatif yönde (-0,149) ve %95 anlamlılık düzeyinde kısmi aracılık etkisi bulunmaktadır. Bu durumda “İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu üzerine etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutu negatif yönde aracıdır.” alternatif hipotezi (H12<sub>a</sub>) kabul edilmiştir. Buna göre, işten zevk alma düzeyi arttıkça çalışılan kuruma yönelik değerlerin (OE) düzeyi de artar. Ancak, işe güdülenme (WD) düzeyinin artması, işten zevk alma düzeyinin çalışılan kuruma yönelik değerler düzeyine etkisinde, negatif yönde kısmi aracılık yapmaktadır. Şöyle ki, Tablo 72. Gizil Değişkenler Arası Etki Dağılımı tablosunda da görüleceği üzere, işten zevk alma (WE) düzeyindeki bir birimlik artış, çalışılan kuruma yönelik değerler (OE) üzerinde 0,492 birimlik artışa neden olurken, işe güdülenmedeki bir birimlik artış, bu etkiyi 0,492’den (0,149 birim azaltarak) 0,343’e düşürmektedir. Dolayısıyla, akademik personelin çalışılan kuruma yönelik etik değerler düzeyini artırmak için, akademisyenlerin işlerini sevmelerinin (işten zevk alma düzeyi) artırılması gerektiği, ancak işi sevmenin çalışma bağımlılığına (işe güdülenme) dönüşmemesi için de önlem almak gerektiği ortaya çıkmıştır.

İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun (WE) akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutuna (EE) etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun (WD) negatif yönde (-0,149) ve %95 anlamlılık düzeyinde kısmi aracılık etkisi bulunmaktadır. Bu durumda “İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutu üzerine etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutu negatif yönde aracıdır.” alternatif hipotezi (H13<sub>a</sub>) kabul edilmiştir. Buna göre, işten zevk alma düzeyi arttıkça öğretim sürecine yönelik değerlerin (EE) düzeyi de artar. Ancak, işe güdülenme (WD) düzeyinin artması, işten zevk alma düzeyinin öğretim sürecine yönelik değerler düzeyine etkisinde, negatif yönde kısmi aracılık yapmaktadır. Şöyle ki, Tablo 72. Gizil Değişkenler Arası Etki Dağılımı tablosunda da görüleceği üzere, işten zevk alma (WE) düzeyindeki bir birimlik artış, öğretim sürecine yönelik değerler (EE) üzerinde 0,509 birimlik artışa neden olurken, işe güdülenmedeki (WD) bir birimlik artış, bu etkiyi 0,509’dan (0,131 birim azaltarak) 0,378’e düşürmektedir. Bu nedenle, akademik personelin öğretim sürecine yönelik etik değerler düzeyinde artışa neden olmak için, akademisyenlerin işlerini sevmelerinin (işten zevk alma düzeyi) artırılması gerektiği, ancak işi sevmenin çalışma bağımlılığına (işe güdülenme) dönüşmemesi için de önlem almak gerektiği ortaya çıkmıştı. Genel olarak aracılık etkisi değerlendirildiğinde, akademik personelin etik değerler düzeyinin artırılması için işten zevk alma düzeylerinin artırılması gerektiği, ancak işe güdülenmeye gitmemesi sağlanmalıdır. Gizil değişkenler arası etki dağılımları birleştirilerek, Tablo 72’de verilmiştir.

**Tablo 72. Gizil Değişkenler Arası Etki Dağılımı**

Araştırma Modelinde Tanımlanan İlişkiler	Standart Doğrudan Etki	Aracı Etki (WD)	Standart Toplam Etki
WE -----> RE	0,546**	-0,197*	0,349
WE -----> OE	0,492**	-0,149*	0,343
WE -----> EE	0,509**	-0,131*	0,378

\*p<0,05; \*\*p<0,01

Araştırma modelinde yer alan gizil değişkenlerin etki dağılımını gösteren Tablo 72 incelendiğinde, işkolikliğin işten zevk alma boyutu akademik etik değerlerin her üç boyutuna da pozitif yönde doğrudan etki yaparken, beklendiği gibi

iŖe güdülenme boyutu negatif yönde etki yapmaktadır. İŖe güdülenme boyutu aynı zamanda iŖten zevk alma boyutunun akademik etik değerlerin her üç boyutuna etkisinde aracıdır ve iŖten zevk alma boyutunun etkisini azaltıcı yönde aracılık yapmaktadır. Ŗyle ki; akademik etik değerlerde artıŖ sağlanabilmesi için, akademisyenlerin, iŖten zevk alma düzeylerinin artırılması ile birlikte, iŖe güdülenme düzeylerinin dŖrlmesi gerekmektedir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada uygulanan analizlerden elde edilen bulguların tamamının özeti, bulguların diğer araştırmalarla karşılaştırması, gelecek çalışmalar için öneriler ve araştırmanın sınırlılıkları sunulmuştur.

#### 5.1. SONUÇ

Akademide ve iş dünyasında, etik sorunların gün geçtikçe artması nedeniyle, çalışmanın merkezinde, *akademik etik değerler* yer almaktadır. Bununla birlikte, günümüz iletişim olanakları ve buna bağlı rekabet ortamı, bireyleri işkolikliğe yönlendirmektedir. Çalışma, bir yönüyle, işkolik bireylerin, çalışma ve başarıma arzusunun, bireyin etik değerlerine etkisini incelemektedir. Psikolojik sözleşme ihlali ise, bireylerin, kendilerine verilen vaatlerin yerine getirilmemesi durumunda ortaya çıkan hayal kırıklığı olarak tanımlanabilir. Bu çalışma, diğer yönüyle, etik değerlerin psikolojik sözleşme ihlaline etkisini araştırmaktadır. Araştırma sonucunda, akademik etik değerlerin artırılmasına yönelik önerilerde bulunulması; bununla birlikte, akademik etik değerler ile işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkinin literatüre kazandırılması hedeflenmiştir. Seçilen örneklem, kurulan model ve verilerden elde edilen bulgular; *akademik etik değerlerin*, çalışmadaki diğer kavramlarla ilişkisini ortaya koymasından, *örneklem büyüklüğü* ve *istatistiksel anlamlılık düzeyi* açısından yeterlidir.

Bu araştırmada, yaklaşık 800 akademik personeli olan ve 30 yılı aşkın örgüt kültürü bulunan bir devlet üniversitesi, ana kütle olarak seçilmiştir. Halen 12 fakülte, 3 enstitü, 1 yüksekokul, 6 meslek yüksekokulu ve 16 uygulama-araştırma merkezi ile faaliyetine devam etmektedir. Bu kurumda, örgüt kültürü, her birimde oluşturulan yönetim kurulları, komisyonlar, stratejik plan çalışma grupları, eğitim-öğretim, araştırma geliştirme ve yönetim politikaları ile desteklenmektedir. Ayrıca üniversite rektörlüğü bünyesinde rektör yardımcılıkları, üniversitenin yüksek karar alma organları olan üniversite senatosu ve üniversite yönetim kurulu ile yeterli kurumsal potansiyele sahiptir. Ana kütle olarak seçilen devlet üniversitesinin araştırmanın gerçekleştirileceği örgütsel davranış alanı için yeterli örgüt kültürüne sahip olduğu

değerlendirilmiştir. Ana kütlenin, tek bir devlet üniversitesi seçilmesinin nedeni, *araştırma konusu örgütsel davranış kavramları arasındaki ilişkinin aynı örgüt içinde araştırılmasının* hedeflenmiş olmasıdır. Çalışmada, bu üniversitede çalışmakta olan akademik personelin, akademik etik değerlere yönelik tutumlarının, işkoliklik davranışları ve psikolojik sözleşme ihlali algıları ile ilişkisini araştırmak amaçlanmıştır. Literatürde, işkolikliğin öncülleri ve ardılları üzerine çalışmalar olmakla birlikte, işkolikliğin akademik etik değerler üzerine etkisini araştıran bir çalışma bulunmamaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali de, örgütsel davranış alanında çokça çalışılmakla birlikte, akademik etik değerlerin psikolojik sözleşme ihlali ile ilişkisini araştıran çalışma da bulunmamaktadır.

Etiğin, çalışmanın merkezinde yer almasının sebebi, özellikle iletişimin sınır tanımaz biçimde geliştiği son yıllarda rekabeti artırması ve bunun sonucu olarak insanların davranışlarındaki tercihleri etik süzgeçten geçirmeyi bir kenara bırakmış olduğu düşüncesidir. Etiğin, özel bir meslekte yansımaları olan akademik etik değerlerin seçilmesinin sebepleri ise; akademisyenlerin öğrencilere rol model olması, akademisyenlerin yetiştirdiği öğrencilerin mezun olduktan sonra toplumun rol modelleri olacak profesyoneller olması, akademisyenliğin toplum nezdinde saygınlığı ile birlikte, akademisyenlerin topluma rol model olmaları ve akademisyenlerin üniversitenin etik iklimine etkisi olarak sıralanabilir. Öte yandan, üniversiteler, bilimin üretildiği yerlerdir; böylece, ülkenin kalkınması için endüstriye bilgi üretmek görevi olan akademide, etik sınırların çiğnenmesi, gerçek bilimin üretilmesine de engel olacağı için, ülkenin kalkınması ve rekabet edebilirliği açısından da akademik etik değerler önem arz etmektedir.

Her geçen gün artan rekabet koşulları ve bireylerin başarı arzuları, kültürümüzden gelen çalışmanın kutsallığı ile birleştiğinde, bireyin işe bağlanması normal bir durumdur. İşe bağlanmak veya işi sevmek, her ne kadar masum görünse de; işe aşırı bağlanmak veya araştırmada incelendiği biçimi ile işe güdülenmek, işte olmadığı zaman bile işi düşünmek, işte olmadığına suçlu hissetmek gibi saplantılı davranışlara dönüştüğünde birey ve toplum için sorun olabilmektedir. Bu bağlamda, işkolikliğin, işi sevmekle ilgili *işten zevk alma boyutu* olumlu, işe saplantılı şekilde bağlanmak ile ilgili *işe güdülenme boyutu* ise olumsuz yanındır. Bu araştırma kapsamında, işkolikliğin her iki boyutunun da akademik etik değerlerin boyutları üzerine etkisi ile birlikte, işkolikliğin boyutları arasındaki ilişki de incelenmiştir.

Yazılı olmayan söz, vaat ve beklentilerin karşılanmaması durumunda ortaya çıkan psikolojik sözleşme ihlali ise, akademideki gelişmenin önündeki engellerden biri olabileceği düşüncesiyle, akademideki psikolojik sözleşme ihlali algısının daha iyi anlaşılabilmesi ve akademik etik değerler ile ilişkisi araştırılmıştır.

Bu üç kavramın (işkoliklik, akademik etik değerler ve psikolojik sözleşme ihlali) bir arada araştırılmasının sebebi, akademik etik değerler çerçevesinde yapılan gözlemlerde, akademik etiğe hassasiyet göstermeyen akademisyenlerin işlerine saplantılı bireyler olması ve akademik etik değerlere özen göstermeyen bireylerin kendilerine verilen sözlerin yerine getirilmemesinden sıkça şikayet etmeleri gözlemlerinin literatür tarafından desteklenmesidir. Bu açıdan, çalışma, bir yönü ile işkolikliğin etik üzerindeki etkilerini, etik değerlerin psikolojik sözleşme ihlali üzerine etkileri ile birlikte araştırmaktadır. Literatürde bu değişkenlerle yapılan çalışmalar incelenmiş, literatüre dayalı olarak araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur.

Araştırmada kullanılacak ölçeklerin örneklem ile uygunluğunun araştırılması amacıyla, önce, pilot uygulama gerçekleştirilmiş, pilot uygulamada anlaşılmayan ölçek maddelerinden bazıları daha anlaşılır hale getirilmiş, faktör yükü düşük olan bazı ölçek maddeleri çıkarılmıştır.

Literatürde, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler kullanılarak oluşturulan veri toplama aracının araştırmanın örnekleme uygunluğu test edildikten sonra, gerekli iznin alınması amacıyla, anket formu, Aksaray Üniversitesi İnsani Araştırmalar Etik kuruluna sunulmuştur. Kurulun onayını (EK 5 ve EK 6) müteakiben, Aksaray Üniversitesi akademik personeline uygulanmıştır. Toplam 795 akademik personelden, 386 anket verisi elde edilmiştir. Bazı anket formlarında değerlendirme yapabilecek yeterli veri bulunmaması (derse girmeyen araştırma görevlilerinin öğretim sürecine yönelik soruları cevaplamaması gibi) nedeniyle analizlere, 357 anket formu dâhil edilmiştir. Örneklem büyüklüğü, 795 ana kütle büyüklüğü için % 95 güven aralığında, 259 olarak hesaplanmış, elde edilen 357 veri ile yeterli örneklem büyüklüğü sağlanmıştır. Örneklem seçiminde, *tabakalı örneklem* yöntemi kullanılmıştır. Tabakalar, demografik gruplara göre belirlenmiştir. Ana kütle ve örneklem karşılaştırması ile grupların yeterli oranda temsil edilip edilmediği tespit edilmiştir. Örneklem büyüklüğü, kullanılan *yapısal eşitlik modeli* yöntemi için istenen asgari 200 verinin üzerinde olması nedeniyle, yeterli kabul edilmiştir. Ölçeklerin *güvenilirlik analizleri* (Cronbach Alpha) incelenmiş olup, ölçeklerin her

üçünün güvenilirlik katsayısı 0,70'in üzerinde olması nedeniyle, ölçeklerin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir.

*Faktör analizi* kısaca, birbiri ile ilişkili değişkenlerin, daha genel bir değişken/olgu altında toplanması anlamına gelmektedir. Araştırmada, *açıklayıcı faktör analizi* ile ölçeklerin faktör yapısı; *doğrulayıcı faktör analizi* ile ise, kullanılan ölçek yapısının, araştırmanın veri seti ile uygunluğu incelenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi ile literatürle uyumlu şekilde; işkoliklik ölçeğinin, işten zevk alma ve işe güdülenme olmak üzere iki boyuttan; akademik etik değerler ölçeğinin, bilimsel araştırmaya yönelik değerler, çalışılan kuruma yönelik değerler ve öğretim sürecine yönelik değerler olmak üzere üç boyuttan; psikolojik sözleşme ihlalinin ise, tek boyuttan oluştuğu ortaya konmuştur. Açıklanan varyans oranı, modele dâhil edilen bağımsız değişken tarafından, bağımlı değişkendeki değişim oranını göstermektedir. Ölçeklere ilişkin açıklanan varyans oranları incelendiğinde, toplam açıklanan varyans oranlarının % 47,5 ile % 65 arasında olduğu, bu nedenle ölçüm modellerinin ölçek maddeleri tarafından yeterli düzeyde açıklandığı kabul edilmiştir.

Eş zamanlı olarak gerçekleştirilen güvenilirlik analizi ve açıklayıcı faktör analizlerinde, seçilen örnekleme yeterli güvenilirlik değerine ulaşmayan veya faktör yapısına uymayan ölçek maddeleri çıkarılarak, işkoliklik ölçeği 15 madde, akademik etik değerler ölçeği 17 madde ve psikolojik sözleşme ihlali 9 madde olarak analize dâhil edilmiştir. Daha sonra, oluşturulan ölçüm modelinin örneklemeden elde edilen veriler ile uyumlu olup olmadığının değerlendirilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinde, belirlenen ölçüm modelinin, toplanan veriler ile uyumluluğu, *en çok olabilirlik* (maximum likelihood) yöntemine göre, *yapısal eşitlik modellemesi* ile incelenmiştir. Literatürde yer alan uyum indeksleri (CMIN/DF, CFI, RMR, IFI, TLI, RMSEA) kullanılarak her bir ölçüm modeli için model-veri uyumu değerlendirilmiştir. Elde edilen uyum iyiliği bulguları, toplanan verilerin en az "kabul edilebilir uyum" seviyesinde, ölçüm modeli ile uyumlu olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmaya konu, akademik etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali kavramları, doğrudan ölçülemeyen *gizil değişkenlerdir*. Gizil değişkenleri ölçmek amacıyla oluşturulan ölçeklerdeki maddelerin, gizil değişkeni temsil edip etmediğinin belirlendiği doğrulayıcı faktör analizinde ve elde edilen ölçüm modelleri arasındaki ilişki, yine yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik

modelinin tercih edilmesinin nedeni, gizil değişkenler arası ilişkileri, ölçülebilir değişkenler ve hata terimleri ile birlikte, bütüncül olarak analize dâhil etmesidir. Bu çerçevede, kavramsal model ölçülebilir değişkenler ve hata terimleri ile birlikte yapısal eşitlik modeline dönüştürülmüştür.

Kurulan yapısal eşitlik modeli, gizil ve ölçülebilir değişkenler arasındaki doğrudan etkileri belirlemek, modeli değerlendirmek ve dolaylı etkiler hakkında çıkarım yapmayı sağlamaktadır. Yapılan yapısal eşitlik modeli analiz sonucunda, model ve veri uyumu değerlendirilmiş, yapılan modifikasyonlar sonucunda uyum iyiliği değerlerinin en az kabul edilebilir düzede olduğu görülmüştür. Model ile verinin uyumu teyit edildikten sonra araştırmannın değişkenleri arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler incelenmiş, öne sürülen hipotezler test edilmiştir. Doğrudan ilişkilere göre ilk on hipotez test edildikten sonra, aynı model aracılık etkilerinin analizi için bootstap yöntemi ile toplanan verilerden rastgele oluşturulan 1.000 adet veri ile *aracılık etkisi analizi* gerçekleştirilmiş, son üç hipotez bu yöntem ile test edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli ile test edilen doğrudan kurulan etkilere yönelik hipotezlerin elde edilen bulgulara göre kabul-ret durumları Tablo 73’de, dolaylı etkilere yönelik hipotezlerin kabul-ret durumları ise, Tablo 74’te gösterilmiştir.

**Tablo 73 Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Araştırma Bulguları (Doğrudan Etkiler)**

	<b>Hipotez</b>	<b>Sonuç</b>	<b>Açıklama</b>
<b>Hipotez 1</b>	H1 <sub>0</sub> : <i>İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi yoktur.</i>	H1 <sub>0</sub> Ret	İşten zevk almanın bilimsel araştırmaya yönelik değerler üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.
	H1 <sub>a</sub> : <i>İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.</i>	H1 <sub>a</sub> Kabul	
<b>Hipotez 2</b>	H2 <sub>0</sub> : <i>İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik etik değerler boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi yoktur.</i>	H2 <sub>0</sub> Ret	İşten zevk almanın çalışılan kuruma yönelik değerler üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.
	H2 <sub>a</sub> : <i>İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik etik değerler boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.</i>	H2 <sub>a</sub> Kabul	
<b>Hipotez 3</b>	H3 <sub>0</sub> : <i>İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik etik değerler boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi yoktur.</i>	H3 <sub>0</sub> Ret	İşten zevk almanın öğretim sürecine yönelik değerler üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.
	H3 <sub>a</sub> : <i>İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik etik değerler boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.</i>	H3 <sub>a</sub> Kabul	
<b>Hipotez 4</b>	H4 <sub>0</sub> : <i>İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, işkolikliğin işe güdülenme boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi yoktur.</i>	H4 <sub>0</sub> Ret	İşten zevk almanın işe güdülenme üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.
	H4 <sub>a</sub> : <i>İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, işkolikliğin işe güdülenme boyutu üzerine pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.</i>	H4 <sub>a</sub> Kabul	
<b>Hipotez 5</b>	H5 <sub>0</sub> : <i>İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.</i>	H5 <sub>0</sub> Ret	İşe güdülenmenin bilimsel araştırmaya yönelik değerler

	<b>Hipotez</b>	<b>Sonuç</b>	<b>Açıklama</b>
	<b>H5<sub>a</sub>: İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.</b>	<b>H5<sub>a</sub> Kabul</b>	üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.
<b>Hipotez</b>	H6 <sub>0</sub> : İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik etik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi yoktur.	H4 <sub>0</sub> Ret	İşe güdülenmenin çalışılan kuruma yönelik değerler üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.
<b>6</b>	<b>H6<sub>a</sub>: İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik etik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.</b>	<b>H6<sub>a</sub> Kabul</b>	
<b>Hipotez</b>	H7 <sub>0</sub> : İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik etik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi yoktur.	H7 <sub>0</sub> Ret	İşe güdülenmenin öğretim sürecine yönelik değerler üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.
<b>7</b>	<b>H7<sub>a</sub>: İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik etik değerler boyutu üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.</b>	<b>H7<sub>a</sub> Kabul</b>	
<b>Hipotez</b>	H8 <sub>0</sub> : Akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde anlamlı etkisi yoktur.	H8 <sub>0</sub> Kabul	Bilimsel araştırmaya yönelik değerlerin psikolojik sözleşme ihlali üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.
<b>8</b>	H8 <sub>a</sub> : Akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.	H8 <sub>a</sub> Ret	
<b>Hipotez</b>	H9 <sub>0</sub> : Akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde anlamlı etkisi yoktur.	H9 <sub>0</sub> Ret	Çalışılan kuruma yönelik değerlerin psikolojik sözleşme ihlali üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.
<b>9</b>	<b>H9<sub>a</sub>: Akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır.</b>	<b>H9<sub>a</sub> Kabul</b>	

	<b>Hipotez</b>	<b>Sonuç</b>	<b>Açıklama</b>
<b>Hipotez</b> <b>10</b>	<i>H10<sub>0</sub>: Akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde anlamlı etkisi yoktur.</i>	<b>H10<sub>0</sub></b> <b>Kabul</b>	Öğretim sürecine yönelik değerlerin psikolojik sözleşme ihlali üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.
	<i>H10<sub>a</sub>: Akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.</i>	<b>H10<sub>a</sub></b> <b>Ret</b>	

**Tablo 74 Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Araştırma Bulguları (Dolaylı Etkiler)**

	<b>Hipotez</b>	<b>Sonuç</b>	<b>Açıklama</b>
<b>Hipotez</b> 11	H11 <sub>0</sub> : <i>İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutuna etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun negatif yönde aracılık etkisi yoktur.</i>	H11 <sub>0</sub> Ret	İşten zevk almanın bilimsel araştırmaya yönelik değerler üzerine etkisinde işe güdülenmenin negatif yönde anlamlı
	H11 <sub>a</sub> : <i>İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutuna etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun negatif yönde aracılık etkisi vardır.</i>	H11 <sub>a</sub> Kabul	kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.
<b>Hipotez</b> 12	H12 <sub>0</sub> : <i>İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutuna etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun negatif yönde aracılık etkisi yoktur.</i>	H12 <sub>0</sub> Ret	İşten zevk almanın çalışılan kuruma yönelik değerler üzerine etkisinde işe güdülenmenin negatif yönde anlamlı
	H12 <sub>a</sub> : <i>İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutuna etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun negatif yönde aracılık etkisi vardır.</i>	H12 <sub>a</sub> Kabul	kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.
<b>Hipotez</b> 13	H13 <sub>0</sub> : <i>İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutuna etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun negatif yönde aracılık etkisi yoktur.</i>	H13 <sub>0</sub> Ret	İşten zevk almanın öğretim sürecine yönelik değerler üzerine etkisinde işe güdülenmenin negatif yönde anlamlı
	H13 <sub>a</sub> : <i>İşkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutuna etkisinde işkolikliğin işe güdülenme boyutunun negatif yönde aracılık etkisi vardır.</i>	H13 <sub>a</sub> Kabul	kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

## 5.2. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Doğrulatoryıcı faktör analizi ile modelde kullanılan ölçeklerin, yapı geçerlilikleri sağlanmış, ölçeklerde kullanılan gözlenebilen değişkenler ile gizil değişkenlerin doğru olarak ölçüldüğü tespit edilmiştir. Bu aşamadan sonra kavramsal model bütün olarak yapısal eşitlik modeli ile modellenmiştir. Yapısal eşitlik modeli ile yapılan analizler sonucu elde edilen veriler, tez çalışmasında ortaya konan modelin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğunu ortaya koymaktadır.

Analiz sonucunda, “işkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutuna”, “işkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutuna”, “işkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutuna” ve “işkolikliğin işten zevk alma boyutunun, işkolikliğin işe güdülenme boyutuna” % 95 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde etkisi tespit edilmiştir. “İşkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutuna”, “işkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutuna”, “işkolikliğin işe güdülenme boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutuna” ve “akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunun, psikolojik sözleşme ihlaline” % 95 anlamlılık düzeyinde negatif yönde etkisi tespit edilmiştir. Yapılan aracılık analizinde ise, “işkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutuna”, “işkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutuna”, “işkolikliğin işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerlerin öğretim sürecine yönelik değerler boyutuna” etkisinde “işkolikliğin işe güdülenme boyutunun” % 95 anlamlılık düzeyinde negatif yönde kısmi aracılığının olduğu tespit edilmiştir.

*İşten Zevk Almanın, Etik Değerler Üzerindeki Etkisi:* Huhtala (2013), işe bağlılık ile etik kültür arasında pozitif ilişki olduğunu belirtmektedir. Burke (1999a) ise, işkolikliğin işten zevk alma boyutunun iyi oluş ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmektedir. İşkoliklerin, verimli, neşeli, işten zevk alan, disiplinli çalışanlar olduğunu belirten Machlowitz (1978) ise, işkolikliği, olumlu olarak ele almaktadır. Literatürde yer alan çalışmalar, işten zevk almanın verimliliğe, disiplinli çalışmaya

etkisini ve işten zevk almanın olumlu çıktılarını ortaya koymaktadır (Burke 1999a; Machlowitz 1978). Bu çalışmalardan esinlenilerek, H1, H2 ve H3 hipotezleri kurulmuştur.

İşten zevk almanın, verimlilik, disiplin ve olumlu çıktılarının olduğu literatürde yer alan çalışmalardan esinlenilerek kurulan H1, H2 ve H3 alternatif hipotezleri, yapılan analizlerin bulguları ile desteklenmiş, işkolikliğin işten zevk alma boyutunun akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya, çalışılan kuruma ve öğretim sürecine yönelik değerler boyutları üzerine, pozitif yönde, % 95 anlamlılık düzeyinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularının literatürden; Huhtala'nın (2013), işe bağlılık ve pozitif etik arasındaki ilişki olduğu görüşü; Burke'nin (1999a), işten zevk almanın olumlu sonuçlara yol açtığı görüşü ve Machlowitz'in (1978), işkolikliği olumlu ele alması görüşleri ile uyumlu olduğu değerlendirilmiştir. Bu nedenle, araştırma sonuçlarına göre, işten zevk almayı artıracak sosyal etkinliklerin ve örgütsel desteğin, akademik personelin etik değerleri üzerine olumlu etkisi olabileceği düşünülmektedir.

*İşten Zevk Almanın, İşe GÜdülenme Üzerindeki Etkisi:* İşkolikliğin boyutları, her ne kadar, aynı olguya ait bileşenler gibi görünse de, Burke (1999a), işkolikliğin, işten zevk alma ve işe güdülenme boyutlarının etkilerinin birbirinin zıttı yönde olacağını belirtmektedir. İşten zevk alma, sevgi ile işine bağlanmak olarak ifade edilebilirken, işe güdülenme, sevginin ötesine geçerek, saplantılı olarak sürekli işi düşünme, şeklinde tanımlanmaktadır. Bu düşünceden yola çıkarak, işkolikliğin iki farklı boyutu arasındaki ilişkide, işten zevk almanın, işe güdülenmeyi artıracığı varsayımı ile, H4 hipotezi kurulmuştur.

İşten zevk almanın, işi sevmenin ötesine geçerek, işe güdülenmeyi artıracığı varsayımı ile kurulan H4, hipotezi, yapılan analizlerin bulguları ile desteklenmiş, işkolikliğin işten zevk alma boyutunun, işe güdülenme üzerine, pozitif yönde, % 95 anlamlılık düzeyinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, akademik personelin, işkolikliğin boyutları olan, işe güdülenme ve işten zevk alma konularında bilgilendirme yapılmalı, akademik personelin işe güdülenmesini en aza indirmek için, çalışma ortamında, sosyo-kültürel etkinliklere katılımının sağlanması gerekmektedir. Bu sayede işkolikliğin işten zevk alma boyutundaki artışın, işe güdülenmeye dönüşmeyebileceği düşünülmektedir.

*İşe GÜdülenmenin, Etik Değerler Üzerindeki Etkisi:* Olumsuz işkolikliğin, çalışma etiğine zarar verdiğini belirten Porter (2004), sürekli işte bulunmak veya

sürekli işi düşünmek gibi saplantılı davranışların çalışma etiğini zayıflattığını belirtmektedir. İşkolikliğin boyutları olan, işten zevk alma ve işe güdülenmenin, birbirinin zıttı çıktıkları olduğunu belirten Burke (1999a), işten zevk almanın olumlu, işe güdülenmenin ise olumsuz sonuçlara neden olduğunu vurgulamaktadır. Bu iki görüş, birlikte değerlendirilerek, işten zevk almanın aksine, işe güdülenmenin, akademik etik değerleri negatif yönde etkileyeceği düşüncesi ile H5, H6 ve H7 hipotezleri kurulmuştur.

İşe güdülenmenin, saplantılı şekilde sürekli işi düşünmek olduğu ve literatürdeki olumsuz sonuçlarına yönelik çalışmalardan (Burke 1999a; Porter 2004) esinlenilerek kurulan H5, H6 ve H7 hipotezleri, yapılan analiz bulguları ile desteklenmiş, işe güdülenmenin akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya, çalışılan kuruma ve öğretim sürecine yönelik değerler boyutları üzerine, negatif yönde, % 95 anlamlılık düzeyinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları, Burke'nin (1999a), işe güdülenmenin olumsuz çıktılara neden olduğu görüşü ve Porter'm (2004), sürekli işi düşünmek gibi davranışların çalışma etiğini zayıflattığı görüşü ile uyumlu olduğu değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, akademik personele, işe olan tutku ve bağlanmanın, etik değerlerin önüne geçmemesi yönünde farkındalık eğitimleri verilmesi önerilmektedir. Yine, üniversitelerde, akademik personele yönelik sosyal faaliyetlere önem verilmeli, bu yolla akademik personelin işe güdülenmesinin önüne geçilmeye çalışılmalıdır.

#### *Akademik Etik Değerlerin, Psikolojik Sözleşme Üzerindeki Etkisi:*

Psikolojik sözleşme ihlali, çalışanın, kendisine amiri tarafından verilen vaatlerin yerine getirilmediğinde ortaya çıkan hayal kırıklığı olarak tanımlanabilir. Akademide, her ne kadar amir-işgören ilişkileri yazılı olarak (yasa, yönetmelik ve yönergelerle) tanımlanmış olsa da, amirin yetkileri ve tercih hakkı sebebiyle, bireysel beklentiler oluşmaktadır. Bunun yanı sıra, üniversite, sürekli kendini geliştirmeyi ve yükselmeyi içinde barındırmaktadır. Bu nedenle, akademide beklentilerin fazlaca olduğu aşama, gelişmenin ve yükselmenin karşılığı olan akademik kariyer basamaklarıdır. Yalnızca akademik kariyer basamakları değil, yönetim pozisyonu beklentileri, adil muamele görme ve eleştirme hakkı gibi konular, akademide psikolojik sözleşme ihlalinin oluşmasını destekleyecek sebepler arasında sayılabilir. Bununla birlikte, Suazo ve Turnley (2010) psikolojik sözleşme ihlali ile çalışma etiğinin bir türü olan, protestan çalışma etiği arasında, negatif yönlü ilişki tespit

etmişlerdir. Bu çerçevede, akademik etik değerleri yüksek olan akademisyenlerin, verilen vaatlere veya teamüllere değil, yazılı sözleşme ve mevzuata önem vereceği beklentisi ile akademik etik değerlerin her üç boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde etki edeceği düşünülerek, H8, H9 ve H10 hipotezleri kurulmuştur.

Akademik etik değerlerin boyutlarının, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönlü etkileri olacağı düşüncesi ile kurulan hipotezlerden “*Akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali üzerine negatif yönde anlamlı etkisi vardır*” H9<sub>a</sub> alternatif hipotezi kabul edilmiştir. Bununla birlikte, akademik etik değerlerden, bilimsel araştırmaya ve öğretim sürecine yönelik değerler boyutlarının, psikolojik sözleşme ihlali üzerine etkisi olmadığı (H8 ve H10) tespit edilmiştir. Araştırma bulguları Suazo ve Turnley’in (2010), çalışma etiği ve psikolojik sözleşme ihlali arasında negatif yönlü ilişki olduğu görüşünü, çalışılan kuruma yönelik etik değerler bakımından desteklediği, öğretim süreci ve bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler bakımından desteklemediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, akademisyenin kariyer basamakları, yönetim pozisyonu atama, adil muamele görme ve eleştirme hakları gibi beklenti oluşturabilecek konuların, mevzuatta açık ve net biçimde tanımlanması önerilmektedir.

*İşten Zevk Almanın, Akademik Etik Değerler Üzerine Etkisinde, İşe GÜdülenmenin Aracı Rolü:* Sosyal bilimlerde, özellikle davranış bilimlerinde, kavramlar arası doğrudan ilişkilerin ötesinde, dolaylı ilişkiler de olduğunu belirten Aksu vd. (2017), aracılık etkisinin araştırılmasının, kavramlar arası nedensel ilişkinin anlaşılmasında etkin rol oynadığını belirtmektedir. Doğrudan etkilere yönelik gerçekleştirilen analizler sonucunda, işkolikliğin boyutlarından, işten zevk alma boyutunun, akademik etik değerler üzerine pozitif yönlü, işe güdülenme boyutunun ise, negatif yönlü etkisi üzerine kurulan alternatif hipotezler (H1, H2, H3, H5, H6, H7) desteklenmiştir. Bununla birlikte, işkolikliğin boyutlarından, işten zevk alma boyutunun, işe güdülenme üzerine etkisi hipotezinin (H4) kabul edilmiş olması, işten zevk almanın akademik etik değerler üzerine etkisinde, işe güdülenmenin aracılık rolünü akla getirmektedir. Şöyle ki; işten zevk alma düzeyi artan akademisyenin, akademik etik değerlerinin ve işe güdülenme düzeyinin artacağı, ancak, işe güdülenme düzeyinin artmasının, akademik etik değerlerde azalmaya neden olacağı düşünülmektedir. Bu şekilde, işten zevk almanın, akademik etik değerlere etkisinde,

işe güdülenmenin negatif yönlü aracılık etkisi olacağı varsayılarak, H11, H12 ve H13 hipotezleri kurulmuştur.

İşe güdülenmenin aracı rolü üzerine kurulan alternatif hipotezler desteklenmiştir. Buna göre, işten zevk almanın, akademik etik değere pozitif yönlü etkisinde, işe güdülenme negatif yönlü aracıdır. Tablo 72. Gizil Değişkenler Arası Etki Dağılımı incelediğinde, işten zevk almanın, akademik etik değerlere etkisinin, işe güdülenme ile azaldığı görülmektedir. Bununla birlikte, işten zevk almanın, akademik etik değerlere etkisinde, işe güdülenmenin *kısmi aracı* olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, akademik personele, işkolikliğin boyutları olan, işten zevk alma ve işe güdülenme arasındaki farklar konusunda, farkındalık eğitimleri verilmeli, işten zevk alma düzeyindeki artışın, işe güdülenmeye sebep olmamasına yönelik önlemler alınmalıdır.

**Demografik Değişkenler Bakımından Farklılıklar:** Bu çalışmada, ayrıca, akademik etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme kavramlarının demografik gruplar arası karşılaştırması gerçekleştirilmiştir. Buna göre;

*Cinsiyet gruplarına göre* farklılıkların analizinde, akademik etik değerlerin, her üç boyutta sıra ortalamalarının kadınlarda, erkeklerden daha yüksek olduğu, “bilimsel araştırmaya yönelik değerler” ve “çalışılan kuruma yönelik değerler” boyutlarındaki cinsiyete göre farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlalinin, cinsiyet gruplarına göre anlamlı düzeyde farklı olmadığı tespit edilmiştir. Kutluk ve Ersoy (2011) yaptıkları çalışmada, kadınların etik yargı düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu belirten çalışma araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Bununla birlikte, Akbaba ve Erenler (2011) cinsiyetin etik karar verme davranışı üzerinde farklılık oluşturmadığını, Özyer ve Azizoğlu (2010) ise erkeklerin etik tutumlarının, kadınların yüksek olduğunu belirtmekte, farklı ana kütlelerde gerçekleştirilen bu çalışmalar elde edilen araştırma bulgularından farklıdır. Araştırma sonucu değerlendirildiğinde, kadın akademik personelin, etik kurullarda ve yönetimde daha fazla görev almasının etik değerlerin artırılması açısından olumlu olacağı düşünülmektedir.

Araştırma bulguları, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlalinin cinsiyete göre farklılık göstermediğini göstermektedir. Bu bulgu literatürde yer alan bazı araştırmalarla (Naktiyok ve Karabey 2005; Spence ve Robbins 1992; Yüksekbilgili ve Akduman 2016) uyumludur. Ancak, Harpaz ve Snir (2003) ve Burke (1999b) işkolikliğin erkeklerde, kadınlardan daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu

araştırmada elde edilen bulgular işkoliklik sıra ortalamalarının erkeklerde daha yüksek olduğunu ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığını göstermektedir. Bu yönü ile araştırmadan elde edilen bulguların Harpaz ve Snir (2003) ve Burke (1999b) tarafından elde edilen bulgularla uyumlu olduğu değerlendirilmiştir.

*Medeni durum değişkeni* açısından, akademik etik değerlerin boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı, işkolikliğin işe güdülenme boyutunun bekâr akademik personelde, evli akademik personelden anlamlı düzeyde yüksek olduğu, işten zevk alma ve psikolojik sözleşme ihlalinin, medeni gruplara göre farklı olmadığı görülmektedir. Elde edilen bulgular Yüksekbilgili ve Akduman (2016) tarafından elde edilen işkolikliğin medeni durum değişkenine göre farklılık göstermediği sonucu ile uyumludur.

*Yaş grupları değişkeni* bakımından, akademik etik değerlerden, çalışılan kuruma yönelik değerlerin, 41-50 arası yaş grubundaki akademik personelde, 50 yaş üstü akademik personelden istatistiki olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu, işkolikliğin boyutlarından işe güdülenmenin 41-50 arası yaş grubundaki akademik personelde en yüksek, 31-40 arası yaş grubunda daha düşük ve 30 ve altı yaş grubunda en düşük olduğu, bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu, psikolojik sözleşme ihlalinin yaş gruplarına göre farklı olmadığı görülmektedir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, çalışılan kuruma yönelik etik değerlerin, 50 yaşından sonra anlamlı düzeyde düştüğu düşünülebilir. Bu nedenle, 50 yaş üzeri akademik personele kuruma bağlılığını artıracak idari görevler verilerek, çalışılan kuruma yönelik değerlerin düşmesi engellenebilir. Bununla birlikte, olumsuz ıktıları olan ve etik değerleri negatif yönde yordadığı bu çalışma ile tespit edilen, işe güdülenmenin, 30 yaş altı, 31-40 arası ve 41-50 arası yaş gruplarında, sırasıyla yükseldiği görülmektedir. İşe güdülenmenin yükselmesinin önüne geçmek amacıyla, gerçekleştirilecek farkındalık eğitimlerinin mesleki oryantasyon sürecinde verilerek, mesleğe (akademisyenliğe) giriş sürecinde farkındalık oluşturulabileceği değerlendirilmiştir.

*Deneyim grupları* bakımından, akademik etik değerler, işkoliklik ve psikolojik sözleşme ihlali istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklı olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu Akbaba ve Erenler (2011) tarafından elde edilen bulgularla uyumludur.

*Unvan grupları* bakımından, akademik etik değerlerin her üç boyutunun anlamlı düzeyde farklı olduğu, bilimsel araştırmaya yönelik değerlerin, doktor öğretim üyelerinde, öğretim görevlilerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu, çalışılan kuruma yönelik değerlerin, doçent ve doktor öğretim üyelerinde, doktor öğretim görevlilerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu, öğretim sürecine yönelik değerlerin, doktor öğretim üyelerinde, öğretim görevlilerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşkolikliğin unvan grupları bakımından farklı olmadığı, psikolojik sözleşme ihlalinin ise, doktor araştırma görevlisi, doktor öğretim görevlisi ve öğretim görevlisi unvanında, doktor öğretim üyesi unvanından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Bu araştırma bulguları değerlendirildiğinde, birinci olarak, akademik etik değerlerin her üç boyutunun öğretim görevlilerinde, öğretim üyelerinden anlamlı düzeyde düşük olması nedeniyle, akademik etik değerler konusunda verilecek eğitimlere öğretim görevlilerinden başlanması gerektiği düşünülmektedir. İkinci olarak, psikolojik sözleşme ihlalinin, doktor araştırma görevlisi, doktor öğretim görevlisi ve öğretim görevlisi unvan gruplarında, doktor öğretim üyesi unvan grubundan yüksek olması nedeniyle, öncelikle doktor unvanına sahip akademik personelin kadrosunun, *görevde yükselme* ile doktor öğretim üyesi unvanına geçmesinin sağlanması, daha sonra öğretim görevlilerinin görev tanımlarının ilgili mevzuatta açıklığa kavuşturularak psikolojik sözleşme ihlali algılarının azaltılması gerektiği düşünülmektedir.

*Çalışılan birim grupları* bakımından, akademik etik değerlerden, bilimsel araştırmaya ve çalışılan kuruma yönelik değerlerin, fakülte çalışanı grubunda, meslek yüksekokulu çalışanı grubundan anlamlı düzeyde yüksek olduğu, psikolojik sözleşme ihlalinin ise, meslek yüksekokulunda, fakülteden anlamlı düzeyde yüksek olduğu, işkolikliğin çalışılan birim gruplarına göre istatistiksel olarak farklı olmadığı, tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, meslek yüksekokulu çalışanlarında, hem akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler ve bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutları düşüktür, hem de psikolojik sözleşme ihlali yüksektir. Bu nedenle, akademik etik konusunda bilgilendirme eğitimlerine ve psikolojik sözleşme ihlalinin azaltmak için yapılacak görev tanımlamalarında meslek yüksekokulu çalışanlarından başlamanın uygun olacağı düşünülmektedir.

Sonuçlar özetlendiğinde, işkolikliğin işten zevk alma boyutunun akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya, çalışılan kuruma ve öğretim sürecine yönelik değerler boyutları pozitif yönde, işe güdülenmenin ise akademik etik değerlerin

bahsedilen boyutları üzerine negatif yönde anlamlı etkisi olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte işkolikliğın işten zevk alma boyutunun işe güdülenme boyutunu etkilediği ve işten zevk almanın akademik etik değerlerin boyutları üzerine etkisinde işe güdülenmenin negatif yönde aracılık etkisi gösterdiği istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Akademik etik değerler ve psikolojik sözleşme ihlali algısı açısından ise, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik boyutunun psikolojik sözleşme ihlalini negatif yönde yordadığı, bilimsel araştırmaya ve öğretim sürecine yönelik değerler boyutlarının psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine anlamlı etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

### **5.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

Örgütsel davranış kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırma, kavramlar arası karşılaştırma yapmak için, aynı örgüt içinde yapılmasının daha uygun olacağı düşüncesi ile Yükseköğretim Kurumlarından, bir devlet üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarının tamamına genellenebilmesi için, farklı istatistiki bölgelerden ve devlet üniversitelerinin yanı sıra vakıf üniversitelerinden veriler elde edilmesi gerekir. Bu durum, araştırmanın sınırlılığı olarak değerlendirilmektedir.

### **5.4. ÖNERİLER**

Bu araştırma kapsamında elde edilen bulgulardan hareketle, sektörel ve toplumsal öneriler sunulması, çalışmanın amacına ulaşması açısından önemlidir. Bu kapsamda sunulan öneriler aşağıda sıralanmaktadır;

- Bireyin başarı ihtiyacını karşılamak, ekonomik ve sosyal getiriler elde etmek amacıyla işini sevmesi çalışma motivasyonunu artırmaktadır. Araştırma bulgularına göre, işini sevme çalışma zevkini artırmanın ötesine geçerek saplantılı şekilde işi düşünmeye, çalışılmadığı zaman kendini suçlu hissetmeye ve çalışmayı hayatın merkezine almaya dönüşebilmektedir. Bu nedenle, çalışmanın yaşamdaki yeri, aile ve sosyal çevre ile ilişkisi konularında bireysel bilgilendirmeler eğitim sistemi içerisinde topluma verilmelidir.
- Araştırma bulguları, işkolikliğın işten zevk alma boyutunun artmasının akademik etik değerlerde artışa neden olduğunu, işe güdülenme boyutunun artmasının ise

akademik etik değerlerde azalışa neden olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, akademisyenlerin yaptıkları işten zevk almasını sağlamak amacıyla üniversite ortamında, sosyal ve kültürel etkinlik imkânları artırılmalı, buna karşın işe güdülenmenin artmaması için iş bağımlılığı konusunda farkındalık oluşturulmalıdır.

- Üniversitelerde yönetici ve işgören ilişkilerinin yasal mevzuatlarla yazılı olarak tanımlandığı düşünülse de, yöneticinin yetkileri ve tercih hakkı sebebiyle, bireysel beklentiler oluşmaktadır. Bu beklentilerin fazlaca oluştuğu aşamalardan bazıları, akademik gelişmenin ve yükselmenin karşılığı olan akademik yükselmeler, yönetim pozisyonu beklentileri, adil muamele görme ve eleştirme hakları gibi alanlardır. Psikolojik sözleşme ihlalinin oluşmasını destekleyecek bu alanların mevzuatta açık ve net bir şekilde tanımlanması psikolojik sözleşme ihlali algısını azaltmaya yardımcı olabilir.
- Araştırma bulguları, kadın akademisyenlerin etik değerlerinin erkek akademisyenlerden yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Buradan hareketle, kadın akademisyenlerin üniversitelerin etik kurullarında ve yönetim pozisyonlarında daha fazla yer almasının örgütün etik iklimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Çalışılan kuruma yönelik etik değerlerin yaş gruplarına göre farklılığı incelendiğinde, 41-50 yaş grubundaki akademisyenlerde 50 ve üzeri yaş grubundakilerden anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede, 50 yaş ve üzerindeki akademisyenlerin tecrübelerinin kurumsal kapasiteye eklenmesi ve örgüte bağlılıklarının artırılması amacıyla, kurumsal karar süreçlerine daha fazla dâhil edilebilirler.
- Unvan grupları bakımından elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, akademik etik değerlerin öğretim görevlilerinde düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle akademik etik konusunda yapılacak bilgilendirmelerde, önceliğin öğretim görevliliğine verilmesi gerektiği düşünülmektedir.
- Unvan grupları bakımından elde edilen diğer bulgu ise psikolojik sözleşme ihlalinin öğretim görevlisi doktor, araştırma görevlisi doktor ve öğretim görevlisi unvanlarında, doktor öğretim üyelerinden daha yüksek olmasıdır. Karşılanmayan akademik kadro beklentilerinin bu farka neden olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, doktorasını tamamlayan akademisyenlerin doktor öğretim üyeliği

kadrosuna geçişinin yasal mevzuatla karşılanması amacıyla düzenlemeler yapılmalıdır.

Toplumsal ve sektörel önerilerin yanı sıra, araştırmanın sınırlılıklarından kaynaklanan eksikliklerin giderilmesi ve elde edilen bulgular sonucunda gelecek çalışmalara ilişkin araştırmacılara öneriler şu şekilde sıralanmaktadır;

- Araştırmanın, örgütsel davranış kapsamındaki değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemesi ve örgüt kültürünün tam olarak araştırma bulgularına yansıtılması amacıyla Türkiye’de yer alan tek bir devlet üniversitesinde gerçekleştirilen bu araştırma, diğer ülkelerde ve/veya Türkiye’deki vakıf üniversitelerinde tekrarlanarak farklı örgütlerdeki yapıların karşılaştırılması yapılabilir.
- Erkek çalışanların işkoliklik düzeylerinin kadın çalışanlardan fazla olduğu literatürde yer alan çalışmalarda görülmektedir. Buna karşın, bu araştırma kapsamında akademik personelin işkoliklik düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür. Buradan işkoliklik düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmasında sosyal, kültürel veya sektörel farklılıkların etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle bundan sonra yapılacak araştırmalarda işkoliklik davranışının sosyal, kültürel ve sektörel farklılığının ortaya konulması amacıyla yönelik çalışmalar yapılabilir. Ayrıca akademisyenlerin çalışma ortamı ve örgüt ikliminin diğer hizmet sektörleri ile karşılaştırılmasına yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akarsu, Bedia. 1988. *Felsefe Terimleri*. İstanbul: İnkilap Kitabevi.
- Akbaba, Atilla ve Esra Erenler. 2011. "Etik karar verme ve cinsiyet farklılıkları üzerine bir araştırma". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (31).
- Aksu, Gökhan, Mehmet Taha Eser, ve Cem Oktay Güzeller. 2017. *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ali, Abbas J. ve Ali Al-Kazemi. 2005. "The Kuwaiti manager: Work values and orientations". *Journal of Business Ethics* 60(1):63–73.
- Andreassen, Cecilie Schou, Mark D. Griffiths, Rajita Sinha, Jørn Hetland, ve Ståle Pallesen. 2016. "The Relationships between Workaholism and Symptoms of Psychiatric Disorders: A Large-Scale Cross-Sectional Study" editör D. Nishi. *PLOS ONE* 11(5):e0152978.
- Argyris, Chris. 1960. *Understanding Organizational Behavior*. Oxford, England, England: Dorsey.
- Arslan, Ahmet. 2002. *Felsefeye Giriş*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Arslan, Hüsametdin. 1992. *Epistemik Cemaat*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Aydın, İnyet. 2016. *Akademik etik*. 1. baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Aziz, Shahnaz ve Casie L. Tronzo. 2011. "Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers". *Psychological Record* 61(2):269–86.
- Aziz, Shahnaz ve Michael J. Zickar. 2006. "A Cluster Analysis Investigation of Workaholism as a Syndrome". *Journal of Occupational Health Psychology* 11(1):52–62.
- Badiou, Alain. 2002. *Ethics: An essay on the understanding of evil*. Verso.
- Bakker, Arnold B., Karen I. Van Der Zee, Kerry A. Lewig, ve Maureen F. Dollard. 2006. "The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors". *Journal of Social Psychology* 146(1):31–50.
- Barnard, Chester. 1938. *The Functions of the Executive* Harvard University Press Cambridge. Harvard University Press.
- Baruch, Yehuda. 2011. "The Positive Wellbeing Aspects of Workaholism in Cross

- Cultural Perspective: The Chocoholism Metaphor". *Career Development International* 16(6):572–91.
- Basım, H. Nejat, Fatih Çetin, Akif Tabak, Başkent Üniversitesi, Kara Harp, Okulu Kara, ve Harp Okulu. 2009. *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi*. C. 24.
- Bhattacharjee, Anol. 2012. "Social science research: Principles, methods, and practices".
- Billington, Ray. 2011. *Felsefeyi Yaşamak Ahlak Düşüncesine Giriş*, çev. Abdullah Yılmaz. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Blau, Peter. 1964. *Power and Exchange in Social Life*. New York.
- Bonebright, Cynthia A., Daniel L. Clay, ve Robert D. Ankenmann. 2000. "The Relationship of Workaholism With Work Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life." *Journal of Counseling Psychology* 47(4):469–77.
- Bovornusvakool, Witsinee, Stephen J. Vodanovich, Kris Ariyabuddhiphongs, ve Sakkaphat T. Ngamake. 2012. "Examining the Antecedents and Consequences of Workaholism". *Psychologist-Manager Journal* 15(1):56–70.
- Brown, Duane. 2002. "The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement". *Journal of Counseling & Development* 80(1):48–56.
- Brown, Timothy A. 2014. *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Publications.
- Bryne, Edmund F. 2002. "Reviewing Academic Books - Are There Ethical Issues?" *Journal of Information Ethics* 57–65.
- Buelens, Marc ve Steven A. Y. Poelmans. 2004. "Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism". *Journal of Organizational Change Management* 17(5):440–58.
- Burke, Ronald J. 1999a. "It's Not How Hard You Work but How You Work Hard: Evaluating Workaholism Components". *International Journal of Stress Management* 6(4):225–39.
- Burke, Ronald J. 1999b. "Workaholism in organizations: Gender differences". *Sex Roles* 41(5–6):333–45.
- Burke, Ronald J. 2000. "Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions". *International Journal of Management Reviews* 2(1):1–16.
- Burke, Ronald J. 2000a. "Workaholism in Organizations: Psychological and Physical

- Well-Being Consequences”. *Stress Medicine* 16(1):11–16.
- Burke, Ronald J. 2000b. “Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears”. *Anxiety, Stress & Coping* 13(1):53–64.
- Burke, Ronald J. 2001. “Predictors of Workaholism Components and Behaviors”. *International Journal of Stress Management* 8(2):113–27.
- Burke, Ronald J., Stig Berge Matthiesen, ve Stale Pallesen. 2006. “Personality Correlates of Workaholism”. *Personality and Individual Differences* 40:1223–33.
- Burke, Ronald J., Richard A. Davis, ve Gordon L. Flett. 2008. “Workaholism Types-Perfectionism and Work Outcomes”. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources* 10(4):30–40.
- Burnaz, Sebnem, M. G. Sera. Atakan, ve Y. Ilker Topcu. 2010. “Have Ethical Perceptions Changed? A Comparative Study on the Ethical Perceptions of Turkish Faculty Members”. *Journal of Academic Ethics* 8(2):137–51.
- Burnwell, R. ve Charles P. Chen. 2008. “Positive Psychology for Work-life Balance: A New Approach in Treating Workaholism”. Ss. 295–313 içinde *The long work hours culture Causes, consequences and choices*. Lancaster: Emeral Group Publishing Limited.
- Büyüköztürk, Şener, Özcan Erkan Akgün, Funda Demirel, Şirin Karadeniz, ve Ebru Kılıç Çakmak. 2014. *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 16. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, Barbara M. 2016. *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Routledge.
- Calabrese, Raymond L. ve Brian Roberts. 2004. “Self-Interest and Scholarly Publication: The Dilemma of Researchers, Reviewers, and Editors”. *International Journal of Educational Management* 18(6):335–41.
- Calhoun, Craig. 2010. *K. Merton Sociology of Science and Sociology as Science*. New York: Columbia University Press.
- Callaghan, W. Chris. 2016. “‘Publish or perish’: Family life and academic research productivity”. *South African Journal of Human Resource Management* 14(1):1–9.
- Callahan, Daniel. 1982. “Should There Be an Academic Code of Ethics?” *The Journal of Higher Education* 53(3):335–44.
- Carroll, Archie B. 1991. “The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward

- the Moral Management of Organizational Stakeholders”. *Business horizons* 34(4):39–48.
- Casebeer, William. 2005. “Scientific Ethics”. Ss. 1726–32 içinde *Encyclopedia of Science Technology and Ethics*. Michigan: Macmillan Reference USA.
- Çetinkaya, Fatih Ferhat. 2014. “Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cevizci, Ahmet. 2002. *Etiğe Giriş, Paradigma Yayınları*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Chadwick, Ruth. 2005. “Applied Ethics”. Ss. 89–94 içinde *Encyclopedia of Science Technology and Ethics*. Michigan: Macmillan Reference USA.
- Chamberlin, Christine M. ve Naijian Zhang. 2009. “Workaholism, Health, and Self-Acceptance”. *Journal of Counseling & Development* 87(2):159–69.
- Chen, Charles P. 2006. “Improving Work–life Balance: REBT for Workaholic Treatment”. Ss. 310–29 içinde *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, editör R. J. Burke. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Chen, Charles P. 2017. *Career Endeavour: Pursuing a Cross-Cultural Life Transition*. Routledge.
- Çilingir, Lokman. 2003. *Ahlak Felsefesine Giriş*. Ankara: Elis Yayınları.
- Clark, Malissa A., Jesse S. Michel, Ludmila Zhdanova, Shuang Y. Pui, ve Boris B. Baltes. 2016. “All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism”. *Journal of Management* 42(7):1836–73.
- Cohen, Louis, Lawrence Manion, ve Keith Morrison. 2002. *Research methods in education*. routledge.
- Çokluk, Ömay, Güçlü Şekercioğlu, ve Şener Büyüköztürk. 2012. *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Conway, Neil ve Rob B. Briner. 2002a. “A daily diary study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises”. *Journal of Organizational Behavior* 23(3):287–302.
- Conway, Neil ve Rob B. Briner. 2002b. “Full-Time versus Part-Time Employees: Understanding the Links between Work Status, the Psychological Contract, and

- Attitudes". *Journal of Vocational Behavior* 61(2):279–301.
- Conway, Neil ve Rob B. Briner. 2005. *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. New York: Oxford University Press.
- Conway, Neil ve Rob B. Briner. 2009. "Fifty years of psychological contract research: What do we know and what are the main challenges". Ss. 71–131 içinde *International review of industrial and organizational psychology*. C. 24. West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Conway, Neil, David Guest, ve Linda Trenberth. 2011. "Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfillment". *Journal of Vocational Behavior* 79(1):267–76.
- Coyle-Shapiro, Jacqueline A. M. ve Ian Kessler. 2002. "Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: Employee and employer perspectives". *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11(1):69–86.
- Coyle-Shapiro, Jacqueline A. M. ve Joel H. Neuman. 2004. "The psychological contract and individual differences: The role of exchange and creditor ideologies". *Journal of Vocational Behavior* 64(1):150–64.
- Coyle-Shapiro, Jacqueline A. M. ve Marjo-Riitta Parzefall. 2008. "Psychological Contracts". Ss. 17–34 içinde *The SAGE Handbook of Organizational Behavior*. C. 1, editör J. Barling ve C. L. Cooper. London: Sage London, England.
- Darlington, Richard B. ve Andrew F. Hayes. 2016. *Regression analysis and linear models: Concepts, applications, and implementation*. Guilford Publications.
- Deery, Stephen J., Roderick D. Iverson, ve Janet T. Walsh. 2006. "Toward a better understanding of psychological contract breach: A study of customer service employees." *Journal of Applied Psychology* 91(1):166–75.
- Delius, Harald. 1990. *Günümüzde Felsefe Disiplinleri çev. Doğan Özlem*. İstanbul: Ara Yayıncılık.
- Demir, Ömer. 1992. *Bilim Felsefesi*. İstanbul: Ağaç Yayıncılık.
- Dill, David D. 1982. "The Structure of the Academic Profession: Toward a Definition of ethical issues". *The Journal of Higher education* 53(3):255–67.
- Doerfler, Marie Christine ve Phyllis Post Kammer. 1986. *Workaholism, Sex, and Sex Role Stereotyping Among Female Professionals*. C. 14.
- Doğan, Tayfun. 2012. "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş". *Doğuş*

*Üniversitesi Dergisi* 14(1):56–64.

- Donohue, Wayne O. ve Lindsay Nelson. 2009. “The role of ethical values in an expanded psychological contract The role of ethical values in an expanded psychological contract”. *Journal of Business Ethics* 90(2):251–63.
- Edwards, John C., Kathleen G. Rust, William McKinley, ve Gyewan Moon. 2003. “Business Ideologies and Perceived Breach of Contract During Downsizing: The Role of The Ideology of Employee Self-reliance”. *Journal of Organizational Behavior* 24(1):1–23.
- Engle, Terry J. ve Jack L. Smith. 1990. “The Ethical Standards Of Accounting Academics”. *Issues in Accounting Education* 5(1):7–29.
- Erdoğan, Meltem. 2015. “Psikolojik Sözleşme İhlali Algisinin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. 195.
- Ersoy-Kart, Muge. 2005. “Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish form”. *Social Behavior and Personality* 33(6):609–18.
- Ersoy-Kart, Müge. 2005. “Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish form”. *Social Behavior and Personality: an international journal* 33(6):609–18.
- Fassel, Diane. 1990. *Working ourselves to death: The high cost of workaholism, the rewards of recovery*. Harper San Francisco.
- Field, Andy. 2009. *Discovering Statistics Using SPSS*. 3. baskı. London: SAGE Publications.
- Friedman, Stewart D. ve Sharon Lobel. 2003. “The happy workaholic: A role model for employees”. *Academy of Management Perspectives* 17(3):87–98.
- Gaston, Jerry. 2005. “Robert Merton”. Ss. 1188–90 içinde *Encyclopedia of Science Technology and Ethics*. Michigan: Macmillan Reference USA.
- Gini, A. L. 1998. “Working Ourselves to Death”: *Business and Society Review* 45–56.
- Golden, Lonnie. 2009. “A Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork”. *Journal of Business Ethics* 84(S2):217–27.
- Grant, David. 1999. “HRM, rhetoric and the psychological contract: a case of ‘easier said than done’”. *The International Journal of Human Resource Management* 10(2):327–50.
- Greene, Anne-Marie, Peter Ackers, ve John Black. 2001. “Lost Narratives? From

- Paternalism to Team-Working in a Lock Manufacturing Firm”. *Economic and Industrial Democracy* 22(2):211–37.
- Grimmer, Martin ve Matthew Oddy. 2007. “Violation of the Psychological Contract: The Mediating Effect of Relational Versus Transactional Beliefs”. *Australian Journal of Management* 32(1):153–74.
- Guest, David E. ve Neil Conway. 2002. *Communicating the psychological contract: an employer perspective*. C. 12.
- Hakanen, Jari ve Maria Peeters. 2015. “How do work engagement, workaholism, and the work-to-family interface affect each other? A 7-year follow-up study”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 57(6):601–9.
- Hamermesh, Daniel S., Joel B. Slemrod, Don Fullerton, Steven Haider, Peter Katuscak, Wojtek Kopczuk, George Loewenstein, Hugo Mialon, Sue Mialon, Dan Silverman, Kazimierz Stanczak, ve Stephen Trejo. 2008. “The Economics of Workaholism: We Should Not Have Worked on This Paper”. *Journal of Economic Analysis & Policy Contributions* 8(1):1–28.
- Hançerlioğlu, Orhan. 1976. *Feslefe Ansiklopedisi Kavramlar ve Akımlar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hansen, Jo-Ida C. 1995. “No One Ever Died Wishing they Had Spent More Time in the Office”. *The Counseling Psychologist* 23(1):129–41.
- Harpaz, Itzhak ve Raphael Snir. 2003. “Workaholism: Its definition and nature”. *Human relations* 56(3):291–319.
- Harrington, Donna. 2009. *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.
- Hartmann, Nicolai. 1949. *Ethik, Dritte Auflage*. Berlin: Walter de Gruyter & Co.
- Heikkerö, Topi. 2005. “Georg Henrik von Wright”. Ss. 2045–46 içinde *Encyclopedia of Science Technology and Ethics*. Michigan: Macmillan Reference USA.
- Ho, Violet T. 2005. “Social Influence on Evaluations of Psychological Contract Fulfillment”. *Academy of Management Review* 30(1):113–28.
- Huhtala, Mari. 2013. “Virtues that work: Ethical organisational culture as a context for occupational well-being and personal work goals”. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* (479).
- Johnson, Jonathan L. ve Anne M. O’Leary-Kelly. 2003. “The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal”. *Journal of Organizational Behavior* 24(5):627–47.

- Joyner, Brenda E. ve Dinah Payne. 2002. "Evolution and implementation: A study of values, business ethics and corporate social responsibility". *Journal of Business Ethics* 41(4):297–311.
- Judge, Timothy A., Carl J. Thoresen, Joyce E. Bono, ve Gregory K. Patton. 2001. *The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review*. C. 127.
- Kalaycı, Şeref. 2018. *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. 9. baskı. editör Ş. Kalaycı. Ankara: Dinamik Akademi Ltd. Şti.
- Kanai, Atsuko ve Mitsuru Wakabayashi. 2004. "Effects of economic environmental changes on job demands and workaholism in Japan". *Journal of Organizational Change Management* 17(5):537–48.
- Kart, Muge. 2005. "Reliability and Validity of the Workaholism". *Social Behavior and Personality* 33(6):609–18.
- Keiser, Barbie E. 2017. "Scholarly Hiccups Beyond the 'Publish or Perish Debate, Online Searcher". *Online Searcher* 41(4):22–45.
- Khan, Sami A. ve Kakul Agha. 2013. "Dynamics of the Work Life Balance at the Firm Level: Issues and Challenges". *Journal of Management Policy and Practice* 14(4):103–15.
- Kiev, Ari. 1974. *A Strategy for Handling Executive Stress*. Burnham Incorporated Pub.
- Kline, Rex B. 2015. *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kotter, John Paul. 1973. "The Psychological Contract: Managing the Joining-up Process". *California Management Review* 15(3):91–99.
- Kucuradi, Ioanna. 1999. *Introduction: Philosophical Ethics and Professional Ethics*. Berlin: Springer Verlag.
- Kucuradi, Ioanna. 2015. *Etik*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Kutluk, Filiz Angay ve Ayten Ersoy. 2011. "Muhasebe Meslek Üyelerinin Etik Yargı Düzeyleri Üzerine Bir Arastırma/A Research About Ethical Judgment Levels of Accountants". *Ege Akademik Bakış* 11(3):425.
- Lester, Scott W., William H. Turnley, James M. Bloodgood, ve Mark C. Bolino. 2002. "Not seeing eye to eye: differences in supervisor and subordinate perceptions of and attributions for psychological contract breach". *Journal of Organizational Behavior* 23(1):39–56.

- Levinson, Harry, C. R. Price, K. J. Munden, H. J. Mandl, ve C. M. Solley. 1962. *Men, management, and mental health*. Cambridge, MA, US: Harvard University Press.
- Liang, Ying-Wen ve Chen-Ming Chu. 2009. "Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism". *Social Behavior and Personality: an international journal* 37(5):645–60.
- Libano, Mario Del, Susana Llorens, Marisa Salanova, ve Wilmar B. Schaufeli. 2012. "About the Dark and Bright Sides of Self-efficacy: Workaholism and Work Engagement". *The Spanish journal of psychology* 15(02):688–701.
- Light, Donald. 1974. "Introduction: The Structure of the Academic Professions". *Sociology of Education* 47(1):2–28.
- Loeb, Stephen E. 1994. "Ethics and Accounting Doctoral Education". *Journal of Business Ethics* 13(10):817–28.
- Machlowitz, Marilyn M. 1978. "Determining the effects of workaholism (Doctoral dissertation, Yale University, 1979)". *Dissertation Abstracts International* 40(01):480.
- MacKinnon, David. 2008. *Introduction to statistical mediation analysis*. New York: Routledge.
- March, James G. ve Herbert A. Simon. 1958. *Organizations*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Martin, Charles L. ve Phillips W. Goodell. 1991. "Historical, Descriptive and Strategic Perspectives on the Construct of Product Commitment". *European Journal of Marketing* 25(1):53–60.
- Mason, J. Barry, William O. Bearden, ve Lynne Davis Richardson. 1990. "Perceived conduct and professional ethics among marketing faculty". *Journal of the Academy of Marketing Science* 18(3):185–97.
- McCabe, Donald L., Linda Klebe Trevino, ve Kenneth D. Butterfield. 1996. "The influence of collegiate and corporate codes of conduct on ethics-related behavior in the workplace". *Business Ethics Quarterly* 461–76.
- McMillan, Lynley H. W., Elizabeth C. Brady, Michael P. O'driscoll, ve Nigel V Marsh. 2002. *A Multifaceted Validation Study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery*. C. 75.
- McMillan, Lynley H. W. ve Michael P. O'Driscoll. 2006. "Exploring New Frontiers to Generate an Integrated Definition of Workaholism". Ss. 89–107 içinde

- Research companion to working hours and work addiction*, editör R. J. Burke. Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- McMillan, Lynley H. W. ve Michael P. O’Driscoll. 2008. “The Wellsprings of Workaholism: A Comparative Analysis of the Explanatory theories”. Ss. 85–111 içinde *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*, editör R. J. Burke ve C. L. Cooper. Lancaster, UK: Emerald Bingley.
- McMillan, Lynley H. W., Michael P. O’Driscoll, Nigel V. Marsh, ve Elizabeth C. Brady. 2001. “Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies.” *International Journal of Stress Management* 8(2):69–91.
- Meglino, Bruce M. ve Elizabeth C. Ravlin. 1998. *Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research*. C. 24.
- Menninger, Karl. 1958. *Theory of psychoanalytic technique*. New York: Basic Books.
- Meydan, Cem Harun ve Harun Şeşen. 2011. *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Mitcham, Carl. 2005. *Encyclopedia of Science Technology and Ethics*. Volume 4. New York: Macmillan Reference USA.
- Mitroff, Ian I. 1974. “Norms and Counter-Norms in a Select Group of the Apollo Moon Scientists: A Case Study of the Ambivalence of Scientists”. *American Sociological Review* 579–95.
- Morrison, Elizabeth Wolfe ve Sandra L. Robinson. 1997. “When Employees Feel Betrayed : A Model of How Psychological Contract Violation Develops Author ( s ): Elizabeth Wolfe Morrison and Sandra L . Robinson Source : The Academy of Management Review , Vol . 22 , No . 1 ( Jan ., 1997 ), pp . 226-256 Published by”. *Academy of Management Journal* 22(1):226–56.
- Nagy, Stephen ve Lorraine G. Davis. 1985. “Burnout: A Comparative Analysis of Personality and Environmental Variables”. *Psychological Reports* 57(3\_suppl):1319–26.
- Naktiyok, Atılhan ve Canan Nur Karabey. 2005. “İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 19(2).
- Nantel, Jacques ve William A. Weeks. 1996. “Marketing ethics: is there more to it than the utilitarian approach?” *European Journal of Marketing* 30(5):9–19.
- Naughton, Thomas J. 1987. “A conceptual view of workaholism and implications for

- career counseling and research". *The Career Development Quarterly* 35(3):180–87.
- Neuman, W. Lawrence. 2014. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*.
- Ng, Thomas W. H., Kelly L. Sorensen, ve Daniel C. Feldman. 2007. "Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension". *Journal of Organizational Behavior* 28(1):111–36.
- Oates, Wayne E. 1968. "On being a 'Workaholic' - A serious jest". *Pastoral Psychology* 19(8):16–20.
- Oates, Wayne Edward. 1971. *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*. World Publishing Company.
- Olgree, Thomas. 2005. "Value and Valuation". Ss. 2539–45 içinde *Encyclopedia of Bioethics*, editör S. G. Post. New York: Macmillan Reference USA.
- Özlem, Doğan. 2004. *Etik-Ahlak Felsefesi*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Özyer, Kubilay ve Öznur Azizoğlu. 2010. "Demografik değişkenlerin kişilerin etik tutumları üzerindeki etkileri". *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.
- Patel, Avani S., Mark C. Bowler, Jennifer L. Bowler, ve Scott A. Methe. 2012. "A Meta-Analysis of Workaholism". *International Journal of Business and Management* 7(11):2–17.
- Pieper, Annemarie. 1999. *Etığe giriş*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Pınar, İbrahim. 2002. "Akademisyenlerin etik değerleri üzerine bir araştırma". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi* 13(43):5–19.
- Pollak, Jerrold M. 1979. "Obsessive-Compulsive Personality: A Review." *Psychological Bulletin* 86(2):225–41.
- Porter, Gayle. 1996. "Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work." *Journal of Occupational Health Psychology* 1(1):70–84.
- Porter, Gayle. 2001. "Workaholic Tendencies and the High Potential for Stress among Co-Workers". *International Journal of Stress Management* 8(2):147–64.
- Porter, Gayle. 2004. "Work, work ethic, work excess". *Journal of Organizational Change Management* 17(5):424–39.
- Price, Virginia A. 1982. "What is Type A? A cognitive social learning model". *Journal of Organizational Behavior* 3(1):109–29.

- Putti, Joseph M., Samuel Aryee, ve Tan Kim Liang. 1989. "Work Values and Organizational Commitment: A Study in the Asian Context". *Human Relations* 42(3):275–88.
- Quick, James Campbell. 1999. "Occupational Health Psychology: The Convergence of Health and Clinical Psychology With Public Health and Preventive Medicine in an Organizational Context". *Professional Psychology: Research and Practice* 30(2):123–28.
- Raja, Usman, Gary Johns, ve Filotheos Ntalianis. 2004. "The Impact of Personality on Psychological Contracts". *Academy of Management Journal* 47(3):350–67.
- Razinsky, Liran. 2016. "Publish and Perish: Freud's Claim to Literary Fame". *Journal of Modern Literature* 39(4):1–18.
- Remus, William. 1977. "Strategies for a Publish or Perish World or Why Journals Are Unreadable". *Interfaces* 8(1):64–69.
- Resnik, David B. 2004. *Bilim Etiği çev. Vicdan Mutlu*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Restubog, Simon Lloyd D., Prashant Bordia, ve Robert L. Tang. 2006. "Effects of psychological contract breach on performance of IT employees: The mediating role of affective commitment". *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 79(2):299–306.
- Ritchie, Jane, Jane Lewis, Carol McNaughton Nicholls, ve Rachel Ormston. 2013. *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. sage.
- Robinson, Bryan E. 1999. "The Work Addiction Risk Test: Development of a Tentative Measure of Workaholism". *Perceptual and Motor Skills* 88(1):199–210.
- Robinson, Bryan E., Jane J. Carroll, ve Claudia Flowers. 2001. "Marital Estrangement, Positive Affect, and Locus of Control Among Spouses of Workaholics and Spouses of Nonworkaholics: A National Study". *The American Journal of Family Therapy* 29(5):397–410.
- Robinson, Bryan E. ve Phyllis Post. 1995. "Work Addiction as a Function of Family of Origin and Its Influence on Current Family Functioning". *The Family Journal* 3(3):200–206.
- Robinson, Sandra L. 1996. "Trust and breach of the psychological contract." *Administrative science quarterly* 41(4).
- Robinson, Sandra L., Matthew S. Kraatz, ve Denise M. Rousseau. 1994. "Changing

- obligations and the psychological contract: A longitudinal study". *Academy of management Journal* 37(1):137–52.
- Robinson, Sandra L. ve Denise M. Rousseau. 1994. "Violating the psychological contract: Not the exception but the norm". *Journal of Organizational Behavior* 15(3):245–59.
- Robinson, Sandra L. ve Elizabeth Wolfe Morrison. 2000. "The Development of Psychological Contract Breach and Violation: A Longitudinal Study". *Journal of Organizational Behavior* 21(5):525–46.
- Roccas, Sonia, Lilach Sagiv, Shalom H. Schwartz, ve Ariel Knafo. 2002. "The Big Five Personality Factors and Personal Values". *Personality and Social Psychology Bulletin* 28(6):789–801.
- Roehling, Mark V. 1997. "The origins and early development of the psychological contract construct". *Journal of Management History (Archive)* 3(2):204–17.
- Rokeach, Milton ve Sandra J. Ball-Rokeach. 1989. "Stability and Change in American Value Priorities, 1968–1981." *American Psychologist* 44(5):775–84.
- Ross, William David. 1930. *The Right and The Good*. editör P. Stratton-lake. Oxford: Clarendon Press.
- Rousseau, Denise M. 1989. "Psychological and implied contracts in organizations". *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2(2):121–39.
- Rousseau, Denise M. 2004. "Psychological Contracts in the Workplace: Understanding the Ties That Motivate". *Academy of Management Perspectives* 18(1):120–27.
- Russel, Bertrand. 2008. *Din ile Bilim, çev. Akşit Göktürk*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Satıcı, Murat. 2013. "Teori ve Pratik Arasında Aristoteles Üzerine". *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar* 6(2):19–50.
- Schein, Edgar H. 1980. *Organizational psychology*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Scott, Kimberly S., Keirsten S. Moore, ve Marcia P. Miceli. 1997. "An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism". *Human Relations* 50(3):287–314.
- Sevim, Oğuzhan. 2014. "Akademik Etik Değerler Ölçeğinin Geliştirilmesi". *Turkish Studies* 9(6):943–57.
- Shen, Bo, Nate McCaughy, Jeffrey Martin, Alex Garn, Noel Kulik, ve Mariane Fahlman. 2015. "The Relationship Between Teacher Burnout and Student

- Motivation". *British Journal of Educational Psychology* 85(4):519–32.
- Shenas, Delavar G. 1994. "An Investigation of the Ethical Standards of Information-Systems Academicians". *Kybernetes* 23:27–46.
- Snir, Raphael ve Itzhak Harpaz. 2006. "The workaholism phenomenon: A cross-national perspective". *Career Development International* 11(5):374–93.
- Snir, Raphael ve Itzhak Harpaz. 2012. "Beyond Workaholism: Towards a General Model of Heavy Work Investment". *Human Resource Management Review* 22(3):232–43.
- Spence, Janet T. ve Ann S. Robbins. 1992. "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results". *Journal of Personality Assessment* 58(1):160–78.
- Suazo, Mark M. ve William H. Turnley. 2010. "Perceived organizational support as a mediator of the relations between individual differences and psychological contract breach". *Journal of Managerial Psychology* 25(6):620–48.
- Sutton, Gigi ve Mark A. Griffin. 2004. "Integrating expectations, experiences, and psychological contract violations: A longitudinal study of new professionals". *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77(4):493–514.
- Swazey, Judith P., Melissa S. Anderson, Karen Seashore Lewis, ve Karen Seashore Louis. 1993. "Ethical problems in academic research". *American Scientist* 81(6):542–53.
- Tallman, Rick R. J. ve Nealia S. Bruning. 2008. "Relating employees' psychological contracts to their personality". *Journal of Managerial Psychology* 23(6):688–712.
- Taris, Toon W., Wilmar B. Schaufeli, ve Lotus C. Verhoeven. 2005. "Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict". *Applied Psychology* 54(1):37–60.
- Tekleab, Amanuel G., Riki Takeuchi, ve M. Susan Taylor. 2005. "Extending the Chain of Relationships Among Organizational Justice, Social Exchange, and Employee Reactions: The Role of Contract Violations". *Academy of Management Journal* 48(1):146–57.
- Tekleab, Amanuel G. ve M. Susan Taylor. 2003. "Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization-employee agreement on contract obligations and violations". *Journal of Organizational Behavior* 24(5):585–608.

- Thompson, Marc ve Paul Heron. 2006. "Relational quality and innovative performance in R&D based science and technology firms". *Human Resource Management Journal* 16(1):28–47.
- Turnley, William H. ve Daniel C. Feldman. 1999. "The Impact of Psychological Contract Violations on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect". *Human Relations* 52(7):895–922.
- Turnley, William H. ve Daniel C. Feldman. 2000. "Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators". *Journal of Organizational Behavior* 21(1):25–42.
- Tutar, Hasan. 2014. *Bilim ve Söзде Bilim*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tziner, Aharon ve Miri Tanami. 2013. "Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 29(2):65–74.
- Ural, Şefik. 1999. "Epistemolojik Açıdan Etik Değerler ve Ahlak". *Feslefe Sanat Kültür Derneği Yayınları* 4(1):41–50.
- Waddell, J. R. 1993. "The Grindstone." *Supervision* 54(12):11–13.
- Wanous, John P., Timothy D. Poland, Stephen L. Premack, ve K. Shannon Davis. 1992. "The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors: A review and meta-analysis." *Journal of Applied Psychology* 77(3):288–97.
- Wentzel, Dianna R. 2017. "Connecticut Code of Professional Responsibility for Teachers, Regulations of Connecticut State Agencies". Tarihinde 14 Ağustos 2017 ([http://www.sde.ct.gov/sde/lib/sde/pdf/cert/ethics/code\\_teachers.pdf](http://www.sde.ct.gov/sde/lib/sde/pdf/cert/ethics/code_teachers.pdf)).
- White, Clarissa, Kandy Woodfield, ve Jane Ritchie. 2003. "Reporting and presenting qualitative data". *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers* 287–320.
- van Wijhe, Corine I., Maria C. W. Peeters, ve Wilmar B. Schaufeli. 2014. "Enough is Enough: Cognitive Antecedents of Workaholism and Its Aftermath". *Human Resource Management* 53(1):157–77.
- Van Wijhe, Corine I., Maria C. W. Peeters, ve Wilmar B. Schaufeli. 2011. "To stop or not to stop, that's the question: About persistence and mood of workaholics and work engaged employees". *International Journal of Behavioral Medicine* 18(4):361–72.
- Wojdylo, Kamila, Nicola Baumann, Jacek Buczny, Glynn Owens, ve Julius Kuhl.

2013. "Work Craving: A Conceptualization and Measurement". *Basic and Applied Social Psychology* 35(6):547–68.
- Woodruff, Russell. 2005. "Pure and Applied". Ss. 1552–55 içinde *Encyclopedia of Science Technology and Ethics*. Michigan: Macmillan Reference USA.
- www.bumko.gov.tr. 2017. "Ders Yüğü Tespiti ve Ek Ders Ücreti Ödemelerinde Uygulanacak Esaslar, Ders Yüğüleri ve Ücret Karşılığı Okutabilecekleri Ek Ders Saatleri, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü". Tarihinde 04 Ağustos 2018 (<https://www.bumko.gov.tr/Eklenti/8598,ekdersusulesaslar.doc?>).
- www.uak.gov.tr. 2017. "Doçentlik Başvuru Şartları, Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı". Tarihinde 01 Ağustos 2017 ([http://www.uak.gov.tr/temelalan/TA\\_Tablo11\\_2017N\\_030316.pdf](http://www.uak.gov.tr/temelalan/TA_Tablo11_2017N_030316.pdf)).
- Yannacone, Victor John. 1999. "Science, Ethics and Scientific Ethics in the Modern World". *Environmental Geosciences* 6(4):164–71.
- Yıldırım, Ali ve Hasan Şimşek. 2005. "Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri". *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Yıldırım, Cemal. 1991. *Bilim Felsefesi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yıldırım, Cemal. 2010. "Bilim Felsefesi". *Bilim Felsefesi* 2. Basım.
- Yüksekbilgili, Zeki ve Gülbeniz Akduman. 2016. "Demografik faktörlere göre işkoliklik". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 15(57).
- Yüksel, Hasan. 2014. "The Concept of Workaholism As The Extreme Point in Work Engagement, Its Individual and Organizational Outcomes". *International Journal of Alanya Faculty of Business* 6(2):119–30.
- Zedeck, Sheldon ve Kathleen L. Mosier. 1990. "Work in the Family and Employing Organization." *American Psychologist* 45(2):240–51.

## EKLER

### EK 1 Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Kırıkkale Üniversitesi'nde çalışılmakta olan "Akademik Etik Değerlerin İşkoliklik ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Etkisinin Araştırılması" isimli doktora tezi araştırması için tarafınıza sunulmuştur. Katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup, kişisel bilgileriniz istenmemektedir. Araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında, eğer şimdi veya daha sonra ek bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya edibali@aksaray.edu.tr e-posta adresi ve 0533 301 4606 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Adnan AKIN - Kırıkkale Üniversitesi

Araştırmacı: Öğr. Gör. Edib Ali PEHLİVANLI - Aksaray Üniversitesi

- Araştırmacı tarafından her 20 anket katılımı için TEMA vakfına bir adet fidan bağışı yapılacaktır.
- Çoktan seçmeli soruların bulunduğu araştırma yaklaşık 8 dakikanızı alacaktır.

**Cinsiyetiniz:** ( ) Bayan ( ) Erkek **Medeni Durumunuz:** ( ) Evli ( ) Bekâr

**Yaşınız:** ( ) **Üniversitedeki Tecrübeniz:** ( ) Yıl

**Unvanınız:** ( ) Prof. Dr. ( ) Doç. Dr. ( ) Dr. Öğr. Üyesi  
( ) Öğr. Gör. Dr. ( ) Öğr. Gör. ( ) Arş. Gör. Dr. ( ) Arş. Gör.

**Çalıştığınız Birim:** ( ) Enstitü ( ) Fakülte ( ) Yüksekokul ( ) Meslek YO  
( ) Rektörlük ( ) Arş. Merk.

<i>A- Akademik Etik Değer Ölçeği - Bilimsel Araştırmaya Yönelik Etik Değerler</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Faydalandığım kaynakları ilgili raporumda kesinlikle belirtirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Başka araştırmacıların görüşlerini <u>kaynak göstermeksizin</u> kendi görüşüm olarak yazabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Herhangi bir konudaki araştırmamı alt başlıklara bölerek, bunların her birini ayrı bir rapor olarak (bağımsız araştırma gibi) yayımlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Araştırmamın istatistiksel sonuçları beklediğim yönde çıkmadığında verilerde değişiklik yaparak istediğim sonucu elde edebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Bir kaynağa ulaşamasam dahi, alıntı yapılmış gibi kaynakçama ekleyebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Yararlanılan kaynaktan <u>bir kez</u> alıntı yaptıktan sonra, ikinci kez kaynak göstermeksizin sınırsız alıntı yapabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

<i>B- Akademik Etik Değer Ölçeği - Çalışılan Kuruma Yönelik Etik Değerler</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kurum içindeki kurul, komite ya da komisyonlara, alanımla ilgili konularda yardımcı olmaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Kurum içindeki toplumsal, kültürel ya da bilimsel etkinliklerin bana akademik açıdan katkı sağladığını düşünürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Projelere katılmamda bu projelerin ekonomik getirileri belirleyicidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Kurumdaki işe alma, işten çıkarma ya da görevde yükseltme süreçlerini yürütürken liyakat esaslarını gözetirim (süreçlerde görev alıyordum olsaydım liyakat esaslarını gözetirdim).	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Projelere teçhizat (ekipman) eksikliklerimi tamamlamak için katılırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Çalıştığım kurumun <u>tüm</u> personeline saygılı davranırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Kurumun kaynaklarını özenli, etkili ve verimli kullanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Kurumumdaki asli görevim dışındaki görevlendirmeleri angarya olarak görürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

<i>C- Akademik Etik Değer Ölçeği - Öğretim Sürecine Yönelik Etik Değerler</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Derslerimi belirlenmiş içeriğe göre yürütürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Derslerimi ders programında belirtilen gün ve saatte yaparım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Sınavlarımı sınav programında belirtilen gün ve saatte yaparım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Ders planımı, tüm öğrencilerin ulaşabileceği ortamlarda paylaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Sınav kâğıtlarını zamanında okur ve ilan ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Öğrencilerin dil, din, ırk, cinsiyet gibi özellikleri, onlarla ilgili görüşlerimi <u>etkilemez</u> .	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Öğrencilerin, araştırma ve düşüncelerini özgürce paylaşabilecekleri demokratik ortamlar oluştururum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Girdiğim derslerle ilgili değerlendirme kriterlerimi, açık bir şekilde öğrencilerle paylaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Öğrencilerin başarı durumlarını tarafsız bir şekilde değerlendiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Öğrencilerimi, bilimsel araştırmalarımın katılmaları için <u>zorlamam</u> .	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Araştırmalarımın destek veren öğrencilerin isimlerini, araştırma raporumda belirtirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Öğrencilerle ilişkilerimi, mesleki profesyonellik sınırları çerçevesinde kurarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Akademik çalışmalarımın etik ilkelere göre davranarak, öğrencilerime model olmaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Öğrencilerin hassas oldukları konularla ilgili konuşurken onları incitmemeye çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

<i>D- İşkoliklik Ölçeği - İşe Güdülenme</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalışırken mola verince kendimi suçlu hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Hiç hoşlanmasam bile <u>sanki</u> birileri beni çok çalışmak için zorluyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Yaptığım işten hoşlanmasam bile, benim için çok çalışmak önemlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Uzaklaşmak istediğimde dahi, çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. İşim ve işle ilgili katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir baskı hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkır ve huzursuz eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Diğer kişiler beni aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

<i>E- İşkoliklik Ölçeği - İşten Zevk Alma</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Pek çok insana göre işimi daha çok severim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Benim mesleğim işten daha çok eğlenceye benziyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. İşim o kadar ilginç ki, çoğu zaman bana iş gibi <u>görünmüyor</u> .	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Hafta sonlarını iple çekiyorum: sadece eğlence; iş yok!	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. İşim eğlenceli olduğu için, benden beklenenden daha fazla çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. İşimde, nadiren hoşlanacak bir şey bulurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı şeylerle değerlendiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. İlginç bir projeyle uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

<i>F- Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kurumum tarafından bana verilen sözler ve vaatlerin hepsi şu ana kadar yerine getirdi.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Kurumumun bana verilen sözlerin/vaatlerin yerine getirilmesi için gayret gösterildiğini düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Kurumumun, bugüne kadar bana verilmiş sözlerin/vaatlerin yerine getirilmesi konusunda oldukça başarılı olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Kuruma yaptığım katkılarım karşılığında verilen sözlerin/vaatlerin hepsi yerine <u>getirilmedi</u> .	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Sözleşmemde üzerime düşen görevleri yapmış olmama rağmen bana verilen sözlerin çoğu yerine <u>getirilmedi</u> .	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Kurumuma karşı büyük bir öfke hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Çalıştığım kurum tarafından ihanete uğramış hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Çalıştığım kurumun, aramızdaki anlaşmayı ihlal ettiğini düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Çalıştığım kurumun bana karşı davranış şekli, beni hayal kırıklığına uğrattıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Katılımınız için teşekkür ederim.

## EK 2 Ölçek Kullanım İzni Akademik Etik Değerler Ölçeği

29.11.2018

Gmail - Ölçek Kullanım izni



Edibali Pehlivanli <edibali@gmail.com>

### Ölçek Kullanım izni

Oğuzhan Sevim <oguzhan-sevim@windowslive.com>  
To: Edibali Pehlivanli <edibali@aksaray.edu.tr>

Tue, Nov 27, 2018 at 1:18 PM

Sayın Edib Ali Bey  
Ölçeği kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim...

iPhone'umdan gönderildi

Edibali Pehlivanli <edibali@aksaray.edu.tr> şunları yazdı (27 Kas 2018 13:12):

Sayın hocam merhaba,

Kırıkkale Üniversitesi İşletme bölümü doktora öğrencisiyim, doktora tez çalışmam için tarafınızdan geliştirilmiş olan "Akademik Etik Değerler" ölçeğinizi kullanmak için izninizi talep ediyorum.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

—

Saygılarımla,

**Edib Ali PEHLİVANLI**

**Adres: Aksaray Üniversitesi Ortaköy Meslek Yüksekokulu  
M.A.Ersoy Mah. Bahçeler Cad. No:1 Ortaköy/AKSRARAY**

**Tel: 0382 288 3818**

**Tel: 0533 301 4606**

**E-Posta: pehlivanliedibali@hotmail.com - edibali@gmail.com - edibali@aksaray.edu.tr**

## EK 3 Ölçek Kullanım İzni İşkoliklik

29.11.2018

Gmail - Ölçek Kullanım İzni Talebi



Edibali Pehlivanli <edibali@gmail.com>

### Ölçek Kullanım İzni Talebi

müge kart <mugekart@gmail.com>  
To: edibali@aksaray.edu.tr

Wed, Nov 28, 2018 at 11:31 PM

Merhaba,

Ölçeği kullanmanızdan ve çalışmanızın sonuçlarından haberdar olmaktan çok memnun oluyorum. Makalenin örneğini ekte gönderiyorum. Ölçeğin Türkçe hali ekteki tezde mevcuttur. İyi dileklerle.

Edibali Pehlivanli <edibali@aksaray.edu.tr>, 27 Kas 2018 Sal, 15:15 tarihinde şunu yazdı:

Sayın Müge hocam merhaba,

Kırıkkale Üniversitesi İşletme bölümü doktora öğrencisiyim. "Akademik Etik Değerlerin İşkoliklik ve Psikolojik Sözleşme İhali Üzerine Etkisinin Araştırılması" isimli doktora tez çalışmam için Spence ve Robbins (1993) tarafından geliştirilen tarafınızdan (2005) Türkçe'ye uyarılanan Work-Bat İşkoliklik Ölçeğini kullanmak için izniniz talep ediyorum.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Hocam ölçeğin orijinal formunu gönderebilirsanız çok sevinirim, iyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla,

**Edib Ali PEHLİVANLI**

**Adres: Aksaray Üniversitesi Ortaköy Meslek Yüksekokulu  
M.A.Ersoy Mah. Bahçeler Cad. No:1 Ortaköy/AKSARAY**

**Tel: 0382 288 3818**

**Tel: 0533 301 4606**

**E-Posta: pehlivanliedibali@hotmail.com - edibali@gmail.com - edibali@aksaray.edu.tr**

**Prof.Dr. Müge Ersoy Kart  
Ankara Üniversitesi**

2 attachments

İşkoliklik.pdf  
478K

İşkolik.pdf  
1804K

## EK 4 Ölçek Kullanım İzni Psikolojik Sözleşme İhlali

30.11.2018

Gmail - Ölçek Kullanım İzni



Edibali Pehlivanlı <edibali@gmail.com>

### Ölçek Kullanım İzni

FATİH FERHAT ÇETİNKAYA <focetinkaya40@gmail.com>  
To: Edibali Pehlivanlı <edibali@gmail.com>

Fri, Nov 30, 2018 at 2:58 PM

Kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.

30 Kas 2018 Cum 14:43 tarihinde Edibali Pehlivanlı <edibali@gmail.com> şunu yazdı:  
Sayın Fatih Ferhat Çetinkaya hocam,

Kırıkkale Üniversitesi İşletme bölümü doktora programı öğrencisiyim. Doktora tezi çalışmamda kullanmak üzere Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilen ve tarafınızdan (2014) Türkiye'ye uyarlanan "Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı" ölçeğini kullanmak için izninizi talep ediyorum. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

-

Saygılarımla,

Öğr. Gör. Edib Ali PEHLIVANLI  
Aksaray Üniversitesi

Adres: Aksaray Üniversitesi Ortaköy Meslek Yüksekokulu  
M.A.Ersoy Mah. Bahçeler Cad. No:1 Ortaköy/AKSARAY

Tel: 0382 288 3818

Tel: 0533 301 4606

E-Posta: pehlivanliedibali@hotmail.com - edibali@gmail.com

## EK 5 Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Uygunluk Yazısı



T.C.  
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu



Sayı : 2018/257  
Konu : Başvurunuz Hk.

Sayın: Öğr. Gör. Edip Ali PEHLİVANLI

13.12.2018 tarih ve 2018/257 protokol sayılı araştırma başvurularınız Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 19.12.2018 tarihli toplantısında görüşülmüş olup kurul karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalıdır  
Prof. Dr. Necmettin AYGÜN  
Aksaray Üniversitesi İnsan  
Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

Ek: İnsan Araştırmaları Etik Kurul Kararı

Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü  
Adres: tselli Bölgesi  
Tel: 2882194

Bilgi için: Fen Edebiyat Fak.  
Fax: 2882125  
WEB: www.aksaray.edu.tr

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.aksaray.edu.tr> adresinden 2028b9f7-3551-4525-bda8-d87bc073c659 koda ile erişebilirsiniz.  
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

**EK 6 Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu 13.12.2018 Tarihli  
2018/257 Sayılı Kararı**

**Karar 2018/256:** Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Tanık YILMAZ'ın yaptığı "Teknolojik Ürün Seçiminde Tüketici Karmaşası ve Çok Değişkenli Karar Verme" başlıklı araştırma ile ilgili 2018/256 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

**Karar 2018/257:** Yürütücülüğünü Öğr. Gör. Edip Ali PEHLİVANLI'nın yaptığı "Akademik Etik Değerlerin İşkoliklik ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısına Etkisi" başlıklı araştırma ile ilgili 2018/257 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

**Karar 2018/258:** Yürütücülüğünü Şehriban BİLGIÇ'in yaptığı "Ortaokul 8. Sınıf Öğrencilerinin Madde Döngüleri Kavramına İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla Belirlenmesi" başlıklı araştırma ile ilgili 2018/258 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

**Karar 2018/259:** Yürütücülüğünü Kudret AKKAYA'nın yaptığı "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılımın OECD Ülkeleri ile Karşılaştırılması" başlıklı araştırma ile ilgili 2018/259 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

**Karar 2018/260:** Yürütücülüğünü Arş. Gör. Dr. Kadriye SAYIN KASAR'ın yaptığı "Tip 2 Diyabetli Bireylere Bilgi-Motivasyon ve Davranışsal Beceri Modeli Temelli Verilen Telefon Danışmanlığının Öz Yönetime Etkisi" başlıklı araştırma ile ilgili 2018/260 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

**Karar 2018/261:** Yürütücülüğünü Güler DURU AŞİRET'in yaptığı "Hemşirelik Öğrencilerinin Manevi Destek Algısının Saygın Ölüm İnkelerine İlişkin Tutumlarına Etkisinin Belirlenmesi" başlıklı araştırma ile ilgili 2018/261 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

**Karar 2018/262:** Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Cemile KÜTMEÇ YILMAZ'ın yaptığı "Bilgi, Motivasyon ve Davranışsal Beceri Modeline Göre Yapılan Girişimlerin Bağlı Hastaya Bakım Verenlerin Bakım Yüküne ve Doyumuna Etkisi" başlıklı araştırma ile ilgili 2018/262 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

**Karar 2018/263:** Yürütücülüğünü Prof. Dr. Mehmet SARI'nın yaptığı "Türkiye'deki Yeraltı Kömür Ocakları Havzalarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile Risk Temelli Sınıflandırılması" başlıklı araştırma ile ilgili 2018/263 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

**Karar 2018/264:** Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Funda ÇETİNKAYA'nın yaptığı "Ameliyat Öncesi El Masajı ve Müziğin Anksiyete ve Fizyolojik Parametrelere Etkisi" başlıklı araştırma ile ilgili 2018/264 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

**Karar 2018/265:** Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Funda ÇETİNKAYA'nın yaptığı "Acil Serviste Tedavi Gören Travma Hasta Yakınlarının Gereksinimlerinin Belirlenmesi" başlıklı araştırma ile ilgili 2018/265 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

**Karar 2018/266:** Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Funda ÇETİNKAYA'nın yaptığı "Hemşirelik Öğrencilerinin Aktif İlaç Kullanımı ve İlaç Kullanım Alışkanlıklarının Belirlenmesi" başlıklı araştırma ile ilgili 2018/266 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

**Karar 2018/267:** Yürütücülüğünü Ebubekir BERBER'in yaptığı "Beşinci Sınıf Öğrencilerinde Gezi, Gözlem ve Desteklenmiş Öğretimin Çevre Bilinci Oluşumuna Etkisi" başlıklı araştırma ile ilgili 2018/267 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

## EK 7 TEMA Vakfı 20 Adet Fidan Bağışı Sertifikası



*Aksaray Üniversitesi Akademik Personeli*  
*Doktora Tezine Katkılarınız İçin*  
*Sayın Edib Ali Pehlivanlı* sizin adınıza  
*Çanakkale Doğandere-3* Hatıra Ormanı'na  
*20* adet fidan bağışlamıştır.  
*Gelecek kuşaklara daha yaşanabilir bir dünya*  
*bırakmak üzere yapılan bu katkıya vesile*  
*olduğunuz için teşekkür ederiz.*

*Deniz Ataç*

Deniz Ataç  
Yönetim Kurulu Başkanı



TEMA, Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı  
Halaskargazi Mah. Halaskargazi Cad. No:22 Kat:5-6-7 34371 Şişli, İstanbul T. 0212 291 9090  
Bağış: İş Bankası İstanbul-Levent Şb. 822350 IBAN: TR530006400000110350822350

tema.org.tr | fidan@tema.org.tr |     temavakfi

*Geri dönüşümlü kağıt kullanılmıştır.*

## ÖZGEÇMİŞ

# Edib Ali PEHLİVANLI

edibali@gmail.com

---

### EĞİTİM:

2012 – 2019	<b>Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Programı</b>
2009 – 2012	<b>Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Programı</b>
2002 – 2007	<b>Erciyes Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Makine Mühendisliği Bölümü, Lisans Programı</b>

---

### İŞ DENEYİMİ:

09/2017 – Devam	Aksaray Üniversitesi Ortaköy Meslek Yüksekokulu Makine ve Metal Teknolojileri Programı, Makine Programı Öğretim Görevlisi
02/2008 – 04/2017	HASAŞ İNŞ. TAAH. NAK. SAN. VE TİC. A.Ş./ANKARA 2012 – 2017 Yönetim Kurulu Bşk. Yrd.
08/2007 – 01/2008	TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ/ANKARA Makine Mühendisliği Bölümü Proje Asistanı
06/2006 – 09/2006	MANUFACTURING ENGINEERING CENTRE – CARDIFF UNIVERSITY /UNITED KINGDOM Proje Yönetimi, Prototipleme, Hızlı Üretim Teknikleri, Hassas Döküm Ziyaretçi Araştırmacı ve Uygulayıcı

---

### YAYINLAR:

- Pehlivanlı E.A., Akın A. (2015) “İşletmelerde Finansal Yatırım Güçleri İle Üretim-Pazarlama İlişkilerin İncelenmesi”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, C:17 S:2:1-10
- Pehlivanlı E.A., Akın A. (2019) “Demografik Değişkenlere Göre Akademik Etik Değerler ve İşkoliklik Düzeylerinin İncelenmesi: Ampirik Bir Çalışma”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C:12 S:65 1209-1226
- Kırıkkale Metal Sektör Raporu, Kırıkkale TSO, Şubat 2014
- Kırşehir Tarım ve Hayvancılık Stratejik Planı, Kırşehir İl Tarım Müdürlüğü, 2014