

	ADİYAMAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ ISSN: 1308-9196 / e-ISSN:1308-7363 Yıl: 18 Sayı: 51 Aralık 2025 Yayın Geliş Tarihi: 01.05.2025 Yayına Kabul Tarihi:17.12.2025 DOI Numarası: https://doi.org/10.14520/adyusbd.1688829 Makale Türü: Araştırma Makalesi/Research Article Atıf/Citation: Dulkadir, Ö., Özyürek A. ve Özyürek E. (2025). Akademisyenlerin Mesleki Doyumları ile İş Etikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. <i>Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi</i>, (51), 945-972.
---	--

AKADEMİSYENLERİN MESLEKİ DOYUMLARI İLE İŞ ETİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Ömer DULKADİR* Arzu ÖZYÜREK** Engin ÖZYÜREK***

Öz

Bu çalışmada Batı Karadeniz Üniversiteler Birliğine üye dokuz üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının mesleki doyumları ile mesleki etik anlayışları arasındaki ilişkinin ve etkileyen demografik faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu dokuz üniversitedeki 440 akademisyenden oluşturulmuştur. Verilerin analizi betimsel istatistikler, korelasyon analizi ve CHAID analizi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının mesleki doyumlarının ve mesleki iş etiği düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca mesleki doyumları ile mesleki iş etikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve mesleki doyum arttıkça mesleki iş etik algılarının da arttığı tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının mesleki

*  Dr. Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi, Safranbolu Şefik Yılmaz Dizdar MYO, odulkadir@karabuk.edu.tr, Karabük/Türkiye.

**  Prof. Dr., Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, a.ozyurek@karabuk.edu.tr, Karabük/Türkiye.

***  Öğretim Görevlisi, Karabük Üniversitesi, Eflani MYO, enginozyurek@karabuk.edu.tr, Karabük/Türkiye.

Bu çalışma için Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 27.12.2024 tarih ve 13 sayılı karar numarası ile etik kurul izni alınmıştır.

doyumlarını etkileyen en önemli faktörün yaşları olduğu, yaşı 46 ve üzeri olan öğretim elemanlarının mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının mesleki iş etiğini etkileyen en önemli faktörün ise unvanları olduğu belirlenmiştir. Fakültede görev yapan ve unvanı Araştırma Görevlisi, Dr. Öğr. Üyesi ve Doç. Dr. olan öğretim elemanlarının mesleki iş etik anlayışı ise MYO'da görevli olanlara göre daha düşük bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Doyum, İş Doyumu, Mesleki Etik, İş Etiği, Akademisyenler.

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMICIANS' PROFESSIONAL SATISFACTION AND BUSINESS ETHICS

Abstract

This study aimed to obtain the relationship and affecting demographic elements between job satisfaction and professional ethical understanding of academician working in nine universities that are members of the Western Black Sea Universities Association. The study group consisted of 440 academicians. The analysis of the data was carried out using descriptive statistics, correlation analysis and CHAID analysis. As a result of the research, it was determined that professional satisfaction and professional work ethics levels of the academicians were high. Also, it was obtained that there is a positive and significant relationship between their professional satisfaction and professional work ethics and that as professional satisfaction increased, their perception of professional work ethics also increased. It was obtained that the most important element affecting the professional satisfaction of the academicians was their age, and that the professional satisfaction of faculty members who were 46 years of age and over was higher. It was obtained that the most important element affecting professional work ethics of the academicians was their titles. The professional work ethics of Research Assistant, Assistant Professor and Associate Professor in faculties were found to be lower compared to those working in the Vocational High School.

Keywords: Professional Satisfaction, Job Satisfaction, Professional Ethics, Business Ethics, Academicians.

1. GİRİŞ

Rekabet ve belirsizlik barındıran iş ortamında avantaj sağlama yöntemlerinden biri olan yenilik anlayışı, örgütleri çalışanlarına bağımlı hale getirmektedir. Örgütlerin, insan kaynaklı temel yeteneklerini verimli ve etkin kullanarak avantaj sağlama yöntemlerinden biri de çalışanların performansını artıracak davranışları desteklemek ve sürekliliğini sağlamaktır (Somech ve Drach-Zahavy, 2004). Bu kapsamdaki önemli motivasyon kaynaklarından biri olan mesleki doyum, çalışanların iş yaşantısından memnun olması ve işlerini severek yürütmesi şeklinde ifade edilmektedir. Günün önemli bir kısmının işyerinde geçirildiği dikkate alındığında, mesleki doyumla elde edilen memnuniyetten sağlanabilecek olumlu psikolojik etki hem örgütler hem de çalışanlar için giderek daha önemli hale gelmektedir (Vassar, 2012:63).

Mesleki doyumun diğer tanımları çalışanın bir işi yaparken mutlu olması veya mutlu olduğu yerde çalışıyor olmanın verdiği keyifle çalıştığı ortama ve işine bağlı olmasını sağlayan duygu şeklindedir (Demirhan vd, 2024: 21). Mesleki doyum tüm seviyelerdeki iş görenlerin çalışma süreci ve iş ortamı hakkındaki değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan, olumlu yöndeki hissiyatı ifade etmektedir (Çetinkanat, 2000: 3). Örgütsel gelişim unsurlarının başında gelen insanın çalışma hayatından memnun olması durumu, gelişimi hızlandıracak ve kolaylaştıracak yöntemlerdendir. Mesleki doyum şeklinde ifade edilen bu memnuniyet duygusu, çalışanların örgüte karşı bağlılığını artırmakta ve daha fazla ürün/hizmet ortaya koymalarını sağlamaktadır (Eren, 2007; Karabulut, 2019). İnsanların toplum içerisinde var olma motivasyonların biri de bir mesleğe ve bu mesleğin karşıladığı bir işe sahip olmalarıdır. Bireyler hayatlarının önemli bir kısmını işyerlerinde geçirdiğinden mesleki doyum bireylerin hayatına ve hayatlarındaki diğer unsurlara olumlu etki sağlayabilmektedir. Mesleki doyuma

ulaşmak için bireylerin mesleklerinin gerektirdiği görevleri ve sorumlulukları yeteneklerini kullanarak yerine getirmesi gerekmektedir (Kuzgun vd., 1999: 15).

Çalışanlarının hayatlarının önemli bir kısmını harcadıkları işleri ile ilgili doyumu etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, bireyin kişisel özellikleri ve yaş bireysel faktörler grubunu oluştururken maaş, işin özellikleri, çalışma ortamı, diğer çalışanlar, ödüllendirme ve terfi etme örgütsel faktörler grubunu oluşturmaktadır (Kaynak, 2018). Mesleki doyum davranışı hem iş görene hem de örgüte olumlu katkı sağlarken mesleki doyum sağlanamadığında bireysel ve örgütsel bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Mesleki doyumsuzluğun örgütsel sonuçları devamsızlık, personel sirkülasyonu ve iş anlaşmazlıkları olarak, bireysel sonuçları ise stres, gerginlik ve hayal kırıklığı olarak sınıflandırılmaktadır (Acar, 2024: 44-45). Mesleki açıdan doyum sağlamak veya sağlamamak, çalışanların tutum ve davranışları yanında etik bakış açıları ve uygulamalarını da etkileyebilmektedir.

Çalışanları kurallar kapsamında ortak noktada bir araya getiren, örgüt faaliyetlerini düzene sokan ve örgütsel performansa etkisi olan önemli bir araç ise etiktir. Etik; bireylerin niyetlerini, eylemlerini, değerlerini ve inançlarını doğru-yanlış, iyi-kötü gibi ifadelerle eleştirel bir şekilde değerlendirmektir (Thiroux ve Krasemann, 2014: 2). Etik kavramı, toplumsal değerlerin bir araya getirilmesi ile oluşan ve herkes tarafından kabul edilen kurallarda buluşmayı sağlamaktadır. İş etiği, meslek etiği veya mesleki etik şeklinde ifade edilebilen kavram, toplumla doğrudan ilişkili olması, sosyal hayata katkısının olması ve paydaşların baskısı nedenleriyle örgütlerde de etkili olmaktadır (Koh & Boo, 2004:677). Etik değerlerin evrensel olması ve herkes için geçerli olması beklenir. Kamusal alanda çalışan herkes etik ilke ve standartlara uygun hareket etmek zorundadır. Ancak, çalışanların bu kurallara uygun davranabilmesi için öncelikle etik ilke ve standartlar hakkında bilgilendirilmeleri ve etik farkındalık

kazanmaları önemlidir. Çünkü etik dışı davranışların çoğu bilgisizlikten kaynaklanmaktadır. Meslek etiği ise bir mesleğin üyelerinin hizmet verdikleri kişiler, meslektaşlar ve toplum karşısındaki davranışlarını belirleyen değer, ilke ve kurallardır (Davis, 2001:111).

Örgütlerin ve çalışanların süreç boyunca etik koşullara bağlı kalması, örgüt performansını etkileyen önemli unsurlardandır. Yöneticilerin ve çalışanların tüm süreçleri adil, tarafsız, eşit ve katkı sağlayıcı kurallarla yürütmesi örgütlerin kurumsallaşmasına, kurallara uyulan bir yer haline gelmesine, çalışanların kendini değerli hissetmesine ve örgüt performansına katkı sağlayacaktır. Bu hedefin uygulandığı örgütlerden biri de üniversitelerdir. Temel hedefi iş piyasası için nitelikli eleman yetiştirmek olan üniversiteler, bilimsel araştırmalar yaparak bilgi birikimine katkı sağlamayı ve geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca insanların ve örgütlerin sorunlarını ele alarak çözüm yöntemleri oluşturmakta ve tüm paydaşların ihtiyaçlarına cevap vermektedir (Güçlüoğlu, 1996). Meslek etiği kuralları, genellikle meslek birlikleri tarafından belirlenen ve profesyonellerin dürüstlüklerini ve mesleklerinin itibarını korumalarına yardımcı olan standartlardır (Aydın, 2024: 139). Günümüz ekonomisindeki gelişmeler, işletmeleri yenilikçi çözümler aramaya yönlendirmekte ve bu da yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İşletmelerin dinamik iş ortamında varlıklarını sürdürebilmesi için yeniliklere açık, sosyal sorumluluk bilincine sahip ve etik değerlere saygılı olmaları gerekmektedir. İş etiği, çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Önde gelen faktörler örgüt kültürü, rol modeller, algılanan baskılar, medya etkisi, kurumsal itibar, örgütsel performans, güven ve sosyal sorumluluk şeklindedir. Örgüt kültürü, rol modeller, algılanan baskılar ve medya etkisi etkileyen faktörler; kurumsal itibar, örgütsel performans, güven ve sosyal sorumluluk ise etkilenen faktörler sınıfındadır (Cezlan, 2024: 270).

Mesleki doyum ve meslek etiği kavramları çalışanları, dolayısıyla da örgütü etkileyen önemli kavramlardır. Literatürde yer alan çeşitli çalışmalar mesleki doyumun örgütsel performansa olumlu yönde katkı sağladığını ortaya koymuştur. Mesleki doyum sürecinde mesleki etik kurallara uyma tutumu ise birey, örgüt ve diğer çalışanlar açısından önemli bir olgudur. Öneminden dolayı mesleki doyum ve meslek etiği birçok araştırmaya konu olmuştur. Altınbay (2022), muhasebe mesleği mensuplarına uyguladığı çalışmada etik iklim algısının çalışan performansı ve iş doyumunu ile ilişkisini ele almıştır. Çalışmada etik iklimle çalışan performansı arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki olduğu, etik iklimin iş doyumunu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Türe ve Demirsoy (2020), etik liderlik yaklaşımının geliştirilmesiyle çalışanlarda iş doyumunu sağlanabileceğini ve dolayısıyla hasta bakımı sürecinin verimli hale getirilebileceğini belirtmişlerdir. Bir üniversite hastanesinde gerçekleştirilen araştırmada, hemşirelerin etik liderlikle iş doyumunu düzeyi arasında orta derecede, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Yönetici pozisyonundaki hemşirelerin ise etik liderlik davranışlarının diğer hemşirelerin iş doyumunu olumlu etkilediği tespit edilmiştir.

Yarmacı ve Pelit (2021), otel yöneticilerinin iş etiği kapsamında gerçekleştirdiği uygulamaların iş doyumuna etkisini incelemişlerdir. Bu kapsamda çalışanların iş etiği düzeyi ve iş etiği algısının iş doyumunu düzeyine etkisi olduğu belirlenmiştir. Çalışanların iş etiği algı düzeyinin düşük olduğu belirlenen çalışmada kıdem açısından iş etiğinin farklılıklar gösterdiği ve mesleki doyumun çalışılan bölüm ve çalışma süresine bağlı olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği bulguları elde edilmiştir. Ayrıca iş etiğinin mesleki doyum üzerinde orta üzeri düzeyde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Polat ve Güdelci (2024), muhasebe mesleği mensuplarındaki iş tatmin düzeyinin etik dışı davranış (hile) eğilimine etkisini ele almışlardır. İş tatmininin hile eğilimine -0,40 negatif bir etkisi olduğunu, iş tatmininin içsel hile eğilimini -0,36, dışsal hile eğilimini ise -0,42 negatif yönlü

etkilediğini tespit etmişlerdir. Araştırma sonuçları iş tatmini arttıkça hileye yönelme eğilimlerinin azaldığını, başka bir ifade ile etik davranma eğiliminin arttığını ortaya koymuştur. Güner Demir vd. (2021), üniversite öğrencilerinin eğitim-öğretim etiği anlayışı ile bağlılık düzeylerini eğitim türü açısından ele almışlardır. Araştırma sonuçlarına göre lisans düzeyinde eğitim veren akademisyenlerin yüksek düzeyde etik davranışta bulunduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Ayrıca öğrencilerin bağlılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin eğitim-öğretim etiğine yönelik düşünceleri ile eğitim aldıkları üniversiteye bağlılıkları arasında orta düzeyde, pozitif, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tüm topluma etkisi olan üniversitelerdeki öğretim elemanlarının bilim üretme sürecindeki mesleki doyum seviyesi, üretilen bilginin kalitesini etkileme potansiyeline sahiptir. Etik anlayışa sahip olunması da üretilen bilginin güvenilirliğine ve doğruluğuna katkı sağlayacaktır. Öğretim elemanı kavramı 4.11.1981 tarihli Resmî Gazete’de 2547 sayılı Kanun ile tanımlanmaktadır. Tüm akademik personeli içeren bir kavram olan “öğretim elemanı” ifadesi 2018’de yapılan değişiklik sonrası “Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileridir.” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı kanunda Profesör, Doçent, Dr. Öğr. Üyesi, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlileri için tanımlar yapılmıştır (Yükseköğretim Kanunu, 1981).

Devlet üniversitelerinde istihdam edilen öğretim elemanları kamu görevlisi olarak görülmektedirler. Bu değerlendirmenin temeli T.C. Anayasası’nın 128. maddesine dayandırılmaktadır. Ayrıca hukuki davalar ve literatürde de öğretim elemanlarının “diğer kamu görevlileri” sınıfında olduğunu destekleyen birçok örnek bulunmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982). YÖK tarafından yayınlanan son rapora göre vakıf üniversiteleri dahil Türkiye’de bulunan 204 yükseköğretim kurumunda toplam 184.566 öğretim elemanı görev almaktadır.

Bunların 85.220'si kadın, 99.346'sı ise erkektir. Unvanlara göre dağıtıldığında ise 34.276 profesör, 22471 doçent, 44.181 Dr. Öğr. üyesi, 36.832 öğretim görevlisi, 46.569 araştırma görevlisi bulunmaktadır (YÖK, 2024: 12). Akademik eğitim niteliğinin artırılmasında öğretim elemanlarının mesleki doyumu önemli yer tutmaktadır. Öğretim elemanlarının işlerinden doyum elde etmeleri eğitimin kalitesine ve hizmetin devamlılığına katkı sağlamaktadır (Göksel vd., 2017:16). Mesleki doyum sağlanması, öğretim elemanlarının etik ilkelere uygun davranışlar sergilemesini de etkileyebilmektedir. Öğretim elemanlarının mesleki doyumu ile iş etiği anlayışı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacı ile hazırlanan bu çalışmada öğretim elemanlarının mesleki doyum ve iş etiğini etkileyen demografik değişkenlerin neler olduğunun belirlenmesi de amaçlanmıştır. Araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Öğretim elemanı akademisyenlerin mesleki doyumları ve mesleki iş etikleri ne düzeydedir?
- Öğretim elemanı akademisyenlerin mesleki doyumları ile mesleki iş etikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Öğretim elemanı akademisyenlerin mesleki doyumlarını etkileyen en önemli demografik değişken (yaşı, cinsiyeti, unvanı, mesleki kıdemi ve üniversitede çalıştığı birim) nedir?
- Öğretim elemanı akademisyenlerin mesleki iş etiklerini etkileyen en önemli demografik değişken (yaşı, cinsiyeti, unvanı, mesleki kıdemi ve üniversitede çalıştığı birim) nedir?

2. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, verilerin elde edildiği çalışma grubu, kullanılan veri toplama araçları, veri toplama süreci ve veri analizi hakkında bilgiler verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma mesleki doyum ve iş etiği anlayışı arasındaki ilişkiyi ve derecesini tespit etmek amacı ile oluşturulmuş, betimsel ve ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış, nicel verilere dayalı bir çalışmadır. Tarama modelinde bir olay, konu, kavram veya olgu hakkında katılımcılarının fikirleri, becerileri, özellikleri, ilgileri veya davranışları ele alınmaktadır. Betimsel ve ilişkisel tarama modelinde ise birden fazla değişkenin birbirleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmaktadır (Büyükoztürk vd., 2020). Bir diğer tanıma göre betimsel ve ilişkisel tarama modeli birden fazla sayıdaki değişkenler arasındaki farklılaşmanın tespit edilmesi ve düzeyinin belirlenmesi şeklinde ifade edilmektedir (Karasar, 2002).

2.2. Çalışma Grubu

Çalışma grubunu kendilerine kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle ulaşılan dokuz farklı üniversitedeki 440 akademisyen oluşturmuştur. Çalışma grubu hakkındaki demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma Grubuna Ait Bazı Kişisel Bilgiler

Çalıştığı Kurum	f	%
Bartın Üniversitesi	32	7,3
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	32	7,3
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	53	12,0
Düzce Üniversitesi	44	10,0
Karabük Üniversitesi	84	19,1
Kastamonu Üniversitesi	17	3,9
Kocaeli Üniversitesi	48	10,9
Sakarya Üniversitesi	86	19,5
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	44	10,0
Cinsiyeti	f	%
Kadın	229	52,0
Erkek	211	48,0
Yaşı	f	%
26-30 yaş	58	13,2
31-35 yaş	74	16,8

36-40 yaş	97	22,0
41-45 yaş	88	20,0
46-50 yaş	55	12,5
51-55 yaş	29	6,6
56 yaş ve üstü	39	8,9
Unvanı	f	%
Prof. Dr.	63	14,3
Doç. Dr.	78	17,7
Dr. Öğr. Üyesi	113	25,7
Öğr. Gör.	97	22,0
Araş. Gör.	89	20,2
Kıdem Yılı	f	%
1-5 yıl	121	27,5
6-10 yıl	76	17,3
11-15 yıl	94	21,4
16-20 yıl	56	12,7
21 yıl ve üstü	93	21,1
Çalıştığı Birim	f	%
Fakülte	331	75,2
MYO	109	24,8

Tablo 1’de görüldüğü üzere çalışma grubundaki öğretim elemanları dokuz farklı devlet üniversitesinde görev yapmaktadır ve %52’si kadın, %48’i erkektir. Yedi gruplu yaş sınıfının en yoğun ilk iki sırası %22 ile 36-40 yaş aralığı ve %20 ile 41-45 yaş aralığıdır. Unvanı profesör olanların oranı %14,3, doçent olanların oranı %17,7, doktor öğretim üyesi olanların oranı %25,7, öğretim görevlisi olanların oranı %22 ve araştırma görevlisi olanların oranı %20,2’dir. Kıdem yılında ağırlıklı iki grup %27,5 ile 1-5 yıl arası ve %21,4 ile 11-15 yıl arasında olanlardır. Çalışmada lisans eğitimi veren yüksekokullar fakülte sınıfında değerlendirilmiştir. Fakültede görev yapanların oranı %75,2 iken meslek yüksekokullarında görev yapanların oranı %24,8’dir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında çalışma grubunun cinsiyet, yaş, unvan, kıdem yılı ve çalıştığı birimin sorgulandığı bir Kişisel Bilgi Formu ile birlikte Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ) ve Mesleki İş Etiği Ölçeği (MİEÖ) kullanılmıştır.

Toplam 20 madde ve iki alt boyuttan oluşan Mesleği Doyum Ölçeği Kuzgun vd. (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek niteliklere uygunluk ve gelişme isteği şeklinde iki alt boyuttan oluşmaktadır. Niteliklere uygunluk alt boyut madde numaraları 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 14, 15, 17, 18 ve 19 şeklindedir. Anket sorularının içeriği “Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?”, “Yaptığınız iş önemli ve anlamlı buluyor musunuz?”, “Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?”, “İşyerinize hevesle gelir misiniz?”, “İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?” ve “Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?” gibi işle ilgili bağlılık, önemseme, başkasına önerme ve kendi yetenekleri ile uyumlu bulma davranışları hakkındadır. Niteliklere uygunluk alt boyutunda yer alan ve “Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?”, “İşgünü sonunda kendiniz mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?”, “Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?” gibi işinden mutlu olmama durumunu içeren 4, 9, 10, 14 ve 19 numaralı maddeler ters puanlanmaktadır. Gelişme isteği alt boyutu madde numaraları 5, 7, 11, 12, 13, 16 ve 20 şeklindedir. Maddeler “Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?”, “İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?”, “Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?” ve “Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?” gibi katılımcıların öğrenme, danışma ve çalışmaları takip etme gibi çabaları sonucu ortaya çıkan kendini geliştirme davranışı hakkındadır. Gelişme isteği alt boyutunda yer alan 11 numaralı “Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?” maddesi ters puanlanmaktadır. Her bir madde beşli likert tipinde derecelendirilmektedir (Her zaman-5, sık sık-4, ara sıra-3, nadiren-2, hiçbir zaman-1). Alınan puanların yüksek olması bireyin işinden aldığı doyumun yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçek güvenirlik katsayısı alt boyutlar için 0,91 ve 0,75 olarak, ölçek toplamı için 0,90 olarak bulunmuştur. Bu

çalışmada ise niteliklere uygunluk alt boyutu için 0,87 ve gelişme isteği alt boyutu için 0,83 olarak bulunmuştur.

Mesleki İş Etiği Ölçeği, Petty tarafından 1991’de geliştirilmiş ve sonrasında Hill ve Petty (1995) tarafından yeniden düzenlenmiş ve Kılıç vd. (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte katılımcılardan “Bir akademisyen olarak kendimi olarak tarif edebilirim.” cümlesini güvenilir, kurallara uyan, algısı yüksek olan, verimli, sadık, kibar, düşünceli ve benzeri şıklardan birini tamamlayacak şekilde beşli derecelendirmeye uygun olarak (hiçbir zaman, arada bir, bazen, oldukça sık, her zaman) cevaplamaları istenmektedir. Orijinali 50 maddeden oluşan ölçeğin Türkçeye uyarlanması sonrasında 29 madde ve kişilerarası ilişkiler, girişimci olma, güvenilir olma ve olumsuz ifadeler olmak üzere dört alt boyuttan oluştuğu görülmüştür. Güvenirlilik katsayıları alt boyutlar için sırasıyla 0,84; 0,85; 0,76 ve 0,73 olarak bulunmuştur (Kılıç vd., 2016). Bu çalışmada ise sırası ile 0,84; 0,86; 0,68 ve 0,64 olarak, ölçek toplamı içinse 0,91 olarak bulunmuştur.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanmasından önce ölçeklerin kullanım izinleri ve Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan etik izin alınmıştır. Katılımcı onam formu ve ölçeklerle ilgili bilgiler Google formlar üzerinde bilgisayar ortamına aktarılmıştır. “YÖK Akademik” web sayfası üzerinden Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği’ne üye olan dokuz üniversitedeki 11498 akademik personelin mail adresleri belirlenmiş ve maillerine gönderilen link üzerinden gönüllü katılımları talep edilmiştir. Araştırmaya gönüllü katılım sağlayan öğretim elemanlarından elde edilen veriler, analiz için istatistik programına aktarılmıştır.

Verilerin analizi öncesi normallik dağılımları Kolmogorow Smirnov Testi ile incelenmiş, anlamlılık değerinin 0,05'in altında, çarpıklık ve basıklık değerlerinin bazı alt boyutlarda ± 2 'nin üzerinde, varyasyon katsayılarının ise 0,3'ten büyük olduğu, ayrıca histogram grafiklerinin de tek tepeli yapılar oluşturmadığı görülmüştür. Buna göre verilerin normal dağılmadığına karar verilmiş ve iki ölçek puanı arası ilişkinin incelenmesinde Spearman Brown Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Katılımcıların mesleki iş etiğini ve mesleki doyumlarını etkileyen demografik değişkenlerin belirlenmesinde sınıflandırma algoritmalarından CHAID analizinden yararlanılmıştır. Çok değişkenli bağımlılık yöntemlerinden biri olan CHAID algoritması, kategorik bağımlı değişken ile kategorik ve/veya metrik bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit amacıyla kullanılmaktadır. Algoritma, bağımlı değişkenin gruplar içindeki varyasyonlarını en aza indirmekte ve gruplar arasında maksimize etmektedir. CHAID analizi, verilerin görsel algoritmalarla sunumunu sağlayarak yorumlamayı kolaylaştırmaktadır (Milanovic ve Stamenkovic, 2017).

3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın alt problemleri doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Ölçek puanları betimsel istatistikleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçek Puanları Betimsel Analiz Sonuçları

Mesleki Doyum Ölçeği	N	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Std. Sapma
Niteliklere Uygunluk	440	33,00	70,00	57,20	7,52
Gelişme İsteği	440	7,00	30,00	21,17	5,12
Toplam	440	42,00	98,00	78,38	11,47
Mesleki İş Etiği Ölçeği					
Kişilerarası İlişkiler Becerisi	440	23,00	45,00	37,55	4,44
Girişimci Olma	440	22,00	45,00	37,33	4,54
Güvenilir Olma	440	16,00	25,00	22,20	2,14
Olumsuz Özellikler	440	6,00	19,00	8,83	2,56
Toplam	440	92,00	145,00	124,26	11,26

Tablo 2’de görüldüğü üzere MDÖ puanları ortalamanın üzerinde, yüksek düzeydedir. MİEÖ’nün kişilerarası ilişkiler becerisi, girişimci olma, güvenilir olma alt boyutları toplam puanları ortalamanın üzerinde yüksek iken olumsuz özellikler alt boyut puanları ortalamanın altında, düşük düzeydedir. Buna göre katılımcı öğretim elemanlarının mesleki iş etiklerinin ve mesleki doyumlarının yüksek olduğu söylemek mümkündür.

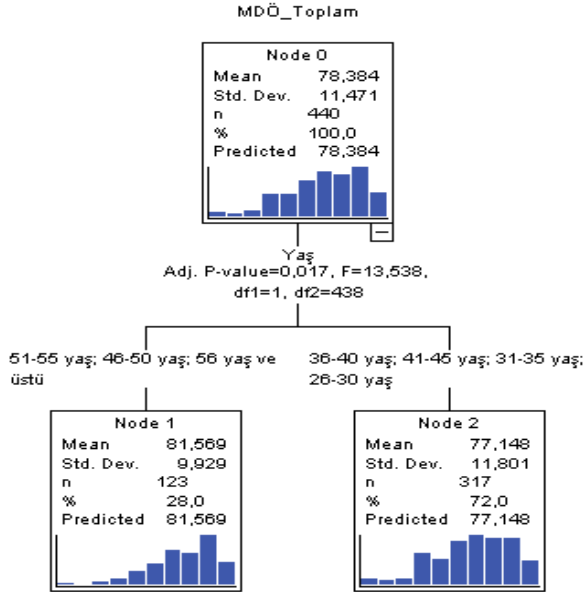
Tablo 3. Mesleki Doyum ve Mesleki İş Etiği Puanları Korelasyon Analizi Sonuçları

Mesleki Doyum Ölçeği		Mesleki İş Etiği Ölçeği				
		Kişilerarası İlişkiler Becerisi	Girişimci Olma	Güvenilir Olma	Olumsuz Özellikler	Toplam
Niteliklere Uygunluk	r	0,490**	0,587**	0,410**	-0,348**	0,932**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Gelişme İsteği	r	0,268**	0,294**	0,255**	-0,366**	0,859**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Toplam	r	0,440**	0,513**	0,387**	-0,388**	0,544**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Tablo 3’te görüldüğü üzere öğretim elemanlarının MDÖ alt boyut ve toplam puanları ile MİEÖ tüm alt boyut ve toplam puanları arasında anlamlı ilişkiler mevcuttur ($p < 0,05$). MDÖ niteliklere uygunluk alt boyutu ile MİEÖ kişilerarası ilişkiler becerisi ve güvenilir olma alt boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyli, girişimci olma alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyli, toplam puan arasında pozitif yönlü yüksek düzeyli iken MİEÖ olumsuz özellikler arasında negatif yönlü düşük düzeylidir. MDÖ gelişme isteği alt boyutu ile MİEÖ kişilerarası ilişkiler becerisi, girişimci olma ve güvenilir olma alt boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyli, toplam puan arasında pozitif yönlü yüksek düzeyli, MİEÖ olumsuz özellikler arasında negatif yönlü düşük düzeyli bir ilişki vardır. MDÖ toplam puanı ile MİEÖ kişilerarası ilişkiler becerisi ve güvenilir olma alt boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyli, girişimci olma alt boyutu ve toplam puanlar arasında pozitif yönlü orta düzeyli, MİEÖ olumsuz özellikler

arasında ise negatif yönlü düşük düzeyli bir ilişki vardır. Çalışma grubundaki öğretim elemanlarının niteliklere uygunluk, gelişme isteği ve mesleki doyumları arttıkça kişiler arası ilişkiler becerisi, güvenilir olma ve girişimci olma özelliklerinin arttığı, olumsuz özelliklerinin azaldığı ve genel olarak mesleki iş etik düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir.

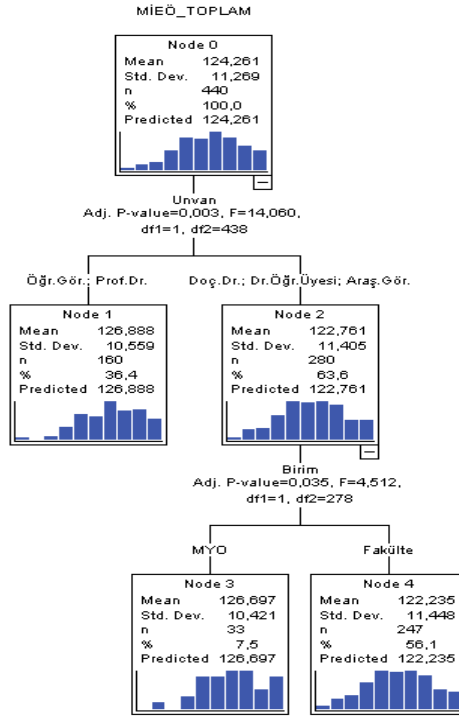
Öğretim elemanlarının mesleki iş doyumlarını etkileyen demografik değişkenleri belirlemede kullanılan CHAID analizinde MDÖ toplam puanı bağımlı değişken, öğretim elemanlarının çalıştığı üniversite, cinsiyet, yaş, unvan, kıdem yılı ve çalıştığı birim bağımsız değişkenler olarak atanmıştır. Maksimum ağaç derinliği 3, risk değerlerine göre üst düğümdeki minimum değer 100 ve alt düğümdeki minimum değer 50 olarak belirlenmiş. Ortaya çıkan iki düzeyli ve üç düğümlü ağaç yapısı Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Mesleki Doyumu Etkileyen Demografik Değişkenlere İlişkin Karar Ağacı

Şekil 1’de görüldüğü üzere öğretim elemanlarının mesleki doyumlarını etkileyen en önemli demografik değişken yaşlarıdır ve öğretim elemanlarının mesleki doyumları yaşlarına göre manidar farklılaşmaktadır ($F=13,538$; $p=0,017$). CHAID analizi öğretim elemanlarını yaşlarına göre 26-45 yaş ile 46 ve üzeri olmak üzere iki kümeye ayırmıştır. Yaşı 26-45 arası olanların puanı 77,148; yaşı 46 ve üzeri olanların puanı 81,569’dur. Sonuç olarak yaşı 46 ve üzeri olan öğretim elemanlarının mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının çalıştığı üniversite, cinsiyeti, unvanı, kıdem yılı ve çalıştığı birimin meslek doyumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Öğretim elemanlarının mesleki iş etiklerini etkileyen demografik değişkenleri belirlemede kullanılan CHAID analizinde MİEÖ toplam puanı bağımlı değişken, öğretim elemanlarının çalıştığı üniversite, cinsiyet, yaş, unvan, kıdem yılı ve çalıştığı birim bağımsız değişkenler olarak atanmıştır. Maksimum ağaç derinliği 3, risk değerlerine göre üst düğümdeki minimum değer 60 ve alt düğümdeki minimum değer 30 olarak belirlenmiştir. Ortaya çıkan iki düzeyli ve üç düğümlü ağaç yapısı Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2. Mesleki İş Etiğini Etkileyen Demografik Değişkenlere İlişkin Karar Ağacı

Şekil 2’de görüldüğü üzere öğretim elemanlarının mesleki iş etiklerini etkileyen en önemli demografik değişken unvanlarıdır ve öğretim elemanlarının mesleki iş etikleri unvanlarına göre manidar farklılaşmaktadır ($F=14,060$; $p=0,003$). CHAID analizi öğretim elemanlarını unvanlarına göre Öğretim Görevlisi, Prof. Dr. ve Araştırma Görevlisi, Dr. Öğr. Üyesi, Doçent Dr. olarak iki kümeye ayırmıştır. Unvanı Öğretim Görevlisi, Profesör Doktor olanların puanı 126,888 ve unvanı Araştırma Görevlisi, Dr. Öğretim Üyesi, Doçent Dr. olanların puanı 122,761’dir. Unvanı Öğretim Görevlisi, Prof. Dr. olanların puanı daha yüksektir. Unvanı Araştırma Görevlisi, Dr. Öğr. Üyesi, Doçent Dr. olanların mesleki iş etiklerini etkileyen en önemli değişken çalıştıkları birimdir ve çalıştıkları birime göre mesleki iş etikleri manidar farklılaşmaktadır ($F=4,512$; $p=0,035$). MYO’da

çalışanların puanı 126,697 iken fakültede çalışanları puanı 122,235'tir, yani MYO'da çalışanların puanı daha yüksektir. Öğretim elemanının çalıştığı üniversite, cinsiyeti, yaşı ve kıdem yıllarının ise mesleki iş etiği üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını belirlenmiştir. Sonuç olarak, öğretim elemanlarının mesleki iş etiklerini etkileyen en önemli faktör unvanları olup fakültede görev yapan ve Araştırma Görevlisi, Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. unvanına sahip olanların mesleki iş etikleri daha düşük düzeydedir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Akademisyenlerin mesleki doyum ve mesleki iş etiklerinin incelendiği bu çalışma sonucunda akademisyenlerin mesleki doyumlarının ve mesleki iş etiği düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Olumlu olarak değerlendirilebilecek bu sonuç, temel sorumluluğu bilgi üretmek olan akademisyenlerin bilgi üretme sürecinde etik kuralları uygulamaya yatkın olduğunu göstermektedir. Ayrıca mesleki doyumun yüksek olması bilgi üretimi sürecine katkı sağlayacaktır. Yetiş vd. (2008) çalışmalarında öğretim elemanlarının iş doyumlarının orta düzeyde, Göksel vd. (2017) de çalışmalarında, akademisyenlerin mesleki doyumlarının ortanın üzerinde olduğunu saptamışlardır. Literatürde yer alan bu bulgular çalışma sonuçlarını desteklemektedir.

Çalışmada, öğretim elemanlarının mesleki doyumları ile mesleki iş etikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, mesleki doyum arttıkça mesleki iş etik algılarının da arttığı belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının mesleklerinden doyum sağlamaları, onların gerek diğer meslek elemanlarına ve gerekse üniversite öğrencilerine yönelik etik davranışlar sergilemesine katkı sağlayabilecektir. Literatürde yer alan ve iş doyumunu yüksek olan insanların işini severek yaptığını, çalışmaktan keyif aldığını ve olumlu hislere sahip olduğunu belirten çalışmalar da bu sonucu desteklemektedirler (Çetinkanat, 2000: 3; Demirhan vd, 2024: 21). Mesleki doyumun yüksek olması çalışanların niyetlerini,

değerlerini, eylemlerini ve inançlarını iyi-kötü veya doğru-yanlış şeklinde değerlendirmesine katkı sağlayacaktır (Thiroux ve Krasemann, 2014: 2). Bu kapsamda literatür de çalışma sonuçlarını desteklemektedir.

Çalışma kapsamında öğretim elemanlarının mesleki doyumunu etkileyen en önemli faktörün yaşları olduğu belirlenmiştir. Yaşı 46 ve üzeri olan akademisyenlerin mesleki doyumlarının 26-45 yaş arasındakilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 26-45 yaş aralığındaki akademisyenlerin nitelikli yayın, terfi, gelir düzeyini artırma hedefleri ve bu hedefler doğrultusunda oluşan iş yükü nedeni ile mesleki doyumlarının daha düşük olduğu düşünülmektedir. Yaşı 46 ve üzeri olan akademisyenlerin meslekleriyle ilgili daha fazla deneyim kazanmış olmalarının, olayların sebepleri ve sonuçları üzerinde farklı değerlendirmeler yapmalarına neden olduğu düşünülmektedir. Ayrıca meslekte bir olgunluk kazanılması ve terfiler sayesinde gelirin artması da mesleki doyunluğu artıracabilecek diğer etkenlerdendir. Çalışılan üniversite, cinsiyet, unvan, kıdem yılı ve çalışılan birimin meslek doyum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Çalışma bulguları, alan yazın ışığında tartışılmış ve konuyla ilgili bazı öneriler geliştirilmiştir. Alan yazında çalışma bulgularıyla benzer ve farklı araştırma sonuçlarına rastlamak mümkündür. Yetiş ve arkadaşları (2008: 44) iş yerinin fiziksel şartları, çalışanların iş yükleri, işlerin yoğunluğu, görevlerdeki belirsizlikler, diğer çalışanlarla ilişkiler, iş yerindeki ilerleme olanakları, alınan kararlardaki söz hakkı olup olmaması gibi durumların iş yerine göre farklılık gösterebildiğini ve iş doyumunu etkilediğini ifade etmişlerdir. Kayasandık (2022) ise yurt dışında yapılan bazı çalışmalarda akademisyenlerin kısa dönemli sözleşmelerinin, ücret sisteminin, terfi uygulamalarının, araştırma desteğinin ve çalışma koşullarının iş tatmininde etkili olduğunu belirtmiştir. Esen (2001) ile Karlıdağ vd. (2000) tarafından yapılan çalışmalarda, akademik unvanın yükselmesiyle birlikte mesleki doyumun artış gösterdiği saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin ise mesleki doyumlarının düşük

olduğu görülmüştür. Kayasandık (2022), profesörlerin iş tatminiyle ilgili tüm boyutlarda en yüksek ortalamaya sahip olduğunu, öğretim görevlisi ve profesörlerin araştırma görevlilerine göre daha fazla iş tatminine sahip olduğunu vurgulamıştır. Göksel vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada, akademisyenlerin mesleki doyumlarında cinsiyet, medeni durum ve kadro statüsü açısından istatistiksel anlamda herhangi bir fark tespit edilmemiştir. Bu bulgular, çalışma bulgularını destekler niteliktedir. Çalışma bulgularına benzer şekilde Yetiş vd. (2008) öğretim elemanlarının iş doyumlarının yaşa ve mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiğini, cinsiyetin ise iş doyumları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını saptamışlardır.

Çalışmada, öğretim elemanlarının mesleki etiklerini etkileyen en önemli faktörün unvanları olduğu belirlenmiştir. Öğretim görevlisi ve profesörlerin mesleki etikleri yüksek; doçent, doktor öğretim üyesi ve araştırma görevlilerinin mesleki etikleri ise düşük bulunmuştur. Ayrıca fakültelerde görev yapan doçent, doktor öğretim üyesi ve araştırma görevlilerinin mesleki etiklerinin MYO'da çalışan meslektaşlarına göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Çalışılan üniversite, cinsiyet, yaş ve kıdem yılı değişkenlerinin mesleki etikleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Fakültelerde görevli araştırma görevlilerinin henüz akademisyenliğin başlangıç düzeyinde olmalarından dolayı, doçentlerin ve doktor öğretim üyelerinin ise en üst düzey olan profesörlük seviyesine ulaşıncaya kadar dersler yanında belirli nitelikte akademik çalışmalar yürütmek zorunda olmalarından dolayı mesleki etiklerinin daha düşük olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca gelirlerin düşük olduğu inancının bir an önce terfi etme hedefi ile birleşmesinin de mesleki etik anlayışını düşürebileceği düşünülmektedir. Profesörlerin mesleki etiklerinin, yüksek gelir düzeyi ve statülerine bağlı olarak çalıştıkları birimdeki görev yüklerinin azlığı nedenleri ile yüksek olduğu değerlendirilmektedir. Çalışmada, katılımcıların görev yükleri sorgulanmamıştır ve bu durumu çalışmanın sınırlılıkları arasında saymak

mümkündür. Öğretim görevlilerinin ise akademik yükselmeye ilgili endişelerinin olmayışının mesleki etiklerini olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Çalışanların iş yerinden beklentileri verimliliklerini ve dolayısı ile etik anlayışını etkileyen önemli öğelerdendir. Literatürde araştırma ile benzer sonuçlar görüldüğü gibi farklı sonuçların olduğu çalışmalar da yer almaktadır. Erdirençelebi ve Filizöz (2019), çalışmalarında akademisyenlerin akademik etik değer algıları ve tutumlarının cinsiyet, yaş ve kıdem yılı gibi demografik değişkenlere göre farklılaştığını saptamışlardır. Pelit ve Güçer (2006), çalışmalarında akademisyenlerin etik algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı belirlemişlerdir. Çalışmada ayrıca, öğrencilerle ilişkilerde gerçekleştirilen etkinlikler sayesinde doktor öğretim üyelerinin araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerine oranla etik algılamada daha hassas oldukları belirlenmiştir.

Sonuç olarak, çalışanların mesleklerinden doyum sağlamaları ve mesleklerini en iyi şekilde icra edebilmeleri için etik ilkelere göre hareket etmeleri önemli bir davranıştır. Akademisyenlerin mesleki doyum ve mesleki etikleri üniversite eğitiminin niteliğini olumlu yönde etkileyerek toplumu da yakından ilgilendiren bir konu durumundadır. Tüm meslek gruplarında olduğu gibi öğretim elemanı akademisyenlerin de mesleklerini etik ilkelere uygun olarak yürütmelerinin zorunluluk olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda, akademisyenliğin ölçütlerinin belirlenmesinden itibaren üniversitelerin akademisyenlere yönelik uygulamaları, ödül ve terfi uygulamaları, çalışma koşullarındaki düzenlemeler ve benzeri pek çok faktörün dikkate alınması önerilebilir.

Nitelikli insan yetiştirmede etkin bir görevi olan üniversitelerin başarısı akademik personele bağlıdır. Akademik personelin yetkinliğinde mesleki doyumlarının ve etik ilkelere bağlılıklarının önemi yadsınamaz bir gerçektir. Akademisyenlerin bakış açıları tutum ve davranışlarına ek olarak örgüt

kültürünü etkilemekte, fakat aynı zamanda örgüt kültüründen etkilenebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitelerdeki örgüt kültürünü geliştirmeye yönelik uygulamalara yer vermesi önerilmektedir. Örgüt kültürü, çalışanların kendilerini güvende hissetmesini sağladığında mesleki doyumları da artış gösterebilecektir.

Bu çalışmada mesleki doyum ve mesleki etik ilişkisi ile bunları etkileyen demografik bazı değişkenler Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği'ne üye olan dokuz üniversitede görev yapan öğretim elemanları üzerinden araştırılmıştır. Benzer bir çalışma Türkiye genelindeki tüm üniversiteler üzerinden gerçekleştirilebilir veya devlet ve özel üniversite çalışanlarının mesleki doyum ve mesleki etik düzeyleri karşılaştırılabilir. Ayrıca çalışanların iş yükleri, gelirleri, medeni durumları ve iş yerindeki idari görevleri olup olmaması durumu değişken olarak ele alınabilir. Mesleki doyum ve mesleki etik üzerinde etkili olabilecek değişkenler dikkate alındığında ileride yapılacak çalışmalarda kurum kültürünün veya personel etkileşimlerinin aracı rollerinin incelenmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

Çıkar Çatışması Bildirimi:

Bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek/Finansman Bilgileri:

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamışlardır.

Etik Kurul Kararı:

Bu çalışma için Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 27.12.2024 tarih ve 13 sayılı karar numarası ile etik kurul izni alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Acar, B. (2024). "Gayrimenkul Danışmanlarının Mesleki Doyum ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". İstanbul Dış Ticaret Dergisi, 2(2), 40-48.
- Altınbay, A. (2022). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik İklim Algısının İşgören Performansı ve İş Doyumu ile İlişkisi". EKEV Akademi Dergisi, (90), 1-18.
- Aydın İ., (2024). "Üniversitelerde Meslek Etiği Eğitiminin Önemi ve Yöntemleri". Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science, 14(2), 136-146.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. & Kılıç Çakmak, E. (2020). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cezlan, E. Ç. (2024). "Sağlık Sektöründe İş Etiği Dinamiklerinin Değerlendirilmesi: Bir DEMATEL Uygulaması". Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26(1), 260-275.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayınları.
- Davis, M. (2001). *Ethics and The University*. New York: Routledge.
- Demirhan, M., Ak, E., Sancer, E., Buğu, E., Bağ, N. & Öncü, M. E. (2024). "Yöneticilerin Mesleki Doyum ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". Ulusal Toplum ve Eğitim Bilimleri Dergisi, 1(1), 16-37.
- Erdirençelebi, M. & Filizöz, B. (2019). "Meslek Etiği ve Akademisyenlerin Etik Değerleri Üzerine Nicel Bir Çalışma". OPUS Uluslararası Toplam Araştırmaları Dergisi, 14(20), 1228-1258.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınları.
- Esen, N. (2001). *Beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştiren yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin*

- incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Göksel, A. G., Yazıcı, Ö. F., Togo, O. T. & Zorba, E. (2017). "Akademisyenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Marmara Üniversitesi Örneği". *Researcher: Social Science Studies*, 5(10), 14-22.
- Güçlüol, K. (1996). *Üniversitelerin Temel Sorunları: Çağdaş Eğitim-Çağdaş Üniversite, Üniversitelerimizin Gelişmişlik Durumu*. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Yayınları.
- Güner Demir, T., Erdemli, Ö. & kurum, G. (2021). "Üniversite Türü Açısından Öğrencilerin Eğitim-Öğretim Etiği ile Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi". *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 246-274.
- Hill, R. B. & Petty, G. C. (1995). "A New Look at Selected Employability Skills: A Factor Analysis of The Occupational Work Echic". *Journal of Vocational Educational Research*, 20(4), 59-73.
- Karabulut, D. C. (2019). *Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 11. Baskı. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karlıdağ, R., Ünal, S. & Yoloğlu, S. (2000). "Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi". *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11, 49-57.
- Kayasandık, A. E. (2022). *Akademisyenlerin İş ve Yaşam Doyumunda Örgüt Kültürü ve İletişim Doyumunun Rolü*. Ankara: İksad.
- Kaynak, R. (2018). *Kurumsal Bakım Hizmeti Veren Kuruluşlarda Çalışan Personelin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi: Gümüşhane İli Örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kılıç, K. C., Özer, A. & Aydın, Y. (2016). "Mesleki İş Etiği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması". Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25(2), 213-232.
- Koh, H.C. & Boo, E.H.Y. (2004). "Organizational Ethics and Employee Satisfaction and Commitment". Management Decision. 42(5), 677-693.
- Kuzgun, Y. Aydemir, S. & Hamamcı, Z. (1999). "Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi". Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2(2), 14-18
- Milanovic, M. & Stamenkovic, M. (2017). "CHAID Decision Tree: Methodological Frame and Application". Economic Themes, 54(4), 563-586.
- Pelit, E. & Güçer, E. (2006). "Akademisyenlerin Meslek Etiği Konusundaki Algılamaları Üzerine Bir Araştırma". Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(13), 119-148.
- Polat, E. & Güdelci, E. N. (2024). "Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmin Düzeylerinin, Hile Eğilim Düzeylerine Etkisi". İşletme Araştırmaları Dergisi, 16(1), 407-422.
- Somech, A. & Drach-Zahavy, A. (2004). "Exploring Organizational Citizenship Behaviour From an Organizational Perspective: The Relationship Between Organizational Learning and Organizational Citizenship Behaviour". Journal of Occupational and Organizational Psychology. (77), 281-298.
- Thiroux, J. P. & Krasemann, K. W. (2014). *Ethics: Theory and Practices*. Edinburg: Pearson Education Limited.
- Türe, A. & Demirsoy, N. (2020). "Yönetici Hemşirelerde Etik Liderliğin Hemşirelerin İş Doyumuna Etkisi". Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(101), 159-175.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 9.11.1982 tarihli Resmî Gazete, Sayı: 17863 (Mükerrer).

- Vassar, M. (2012). *Life Satisfaction*. Psychology of Life Satisfaction. Ed: Matt Vassar. 40-71, New York: Nova Science.
- Yarmacı, N. & Pelit, E. (2021). "Otel Yöneticilerinin İş Etiği Kapsamındaki Uygulamalarının İş Görenlerin İş Doyumu Düzeylerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği". *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8(1), 1-24.
- Yetiş, Ü., Katkat, D. & Bakıcı, Y. (2008). "Atatürk Üniversitesi Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler". *Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 10(4), 42-49.
- YÖK, Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu, 2024, Ankara.
- Yükseköğretim Kanunu, Kanun Numarası: 2547, Kabul Tarihi: 04.11.1981, RG: 06.11.1981 / 17506.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The competitive environment, globalization, technological advances and uncertainties force organizations to improve themselves. One of the important aspect of this process is professional satisfaction. Although many behaviors affect professional satisfaction, ethical understanding, which includes basic expectations such as justice, impartiality and equality, has an important place. Ethical understanding contributes to the institutionalization of organizations by becoming a place where rules are followed, to the value of employees and to organizational performance.

Professional satisfaction and ethics are important concepts in the self-development of academics working in universities, which are the main source of knowledge production. In study, it is aimed to determine the relationship between the job satisfaction of academics and the understanding of business ethics and to determine the demographic variables that affect these concepts.

Method

The study was conducted based on quantitative data designed in a descriptive and relational screening model. The study survey was sent to mail of 11498

academic staff in nine universities that are members of the Western Black Sea University Association via the “YÖK Academic” web page and their voluntary participation was requested. Before the analysis, normality distributions were examined with the Kolmogorow Smirnov Test. It was seen that the significance value was below 0.05, skewness and kurtosis values were above ± 2 in some six dimensions, variation coefficients were greater than 0.3, and histogram graphics did not form single-peaked structures. It was decided that the data were not normally distributed and the Spearman Brown Correlation coefficient was used to examine the relationship between two scale scores. CHAID analysis, one of the classification algorithms, was used to determine the demographic variables affecting professional work ethics and job satisfaction.

Findings (Results)

By the analysis of the data, significant relationships were found between the sub-dimension and total scores of the Professional Satisfaction Scale and all sub-dimension and total scores of the Professional Work Ethics Scale ($p < 0.05$). Then, it was determined that as the professional satisfaction of academics increased, their interpersonal skills, reliability and entrepreneurship characteristics increased, their negative characteristics decreased, and their professional work ethics levels increased in general.

The most important demographic variable affecting the professional satisfaction of academics is their age, and the professional satisfaction of academics differs significantly according to their titles ($F=13.538$; $p=0.017$). CHAID analysis divided academics into two groups according to their ages as 26-45 and 46 or above. It was determined that the professional satisfaction of academics aged 46 and above was higher than that of those aged 26-45. It can be said that the university, gender, title, years of seniority and the unit they work in do not have a significant effect on their job satisfaction.

The most important demographic variable for professional work ethics of academicians is their title and the professional work ethics of academicians differ significantly according to their title ($F=14.060$; $p=0.003$). CHAID analysis divided academicians into two groups according to their title as Lecturer, Prof. Dr. and Research Assistant, Assistant Professor, Associate Professor and those who are Lecturer and Professor have higher professional ethics. The most important variable affecting the professional work ethics of those who are Research Assistant, Assistant Professor and Associate Professor is the unit they work in. Those working in Vocational High Schools have higher professional ethics than those working in faculties. It was determined that the university, their gender, age and years of seniority do not have a significant effect on their professional work ethics.

Conclusion and Discussion

With study results, it was determined that academicians' professional satisfaction and professional work ethics levels were high. This result shows that academicians are prone to applying ethical rules in the process of producing knowledge. When the positive and significant relationship between their professional satisfaction and professional work ethics is evaluated, it is thought that both situations have a positive effect on the quality of education and the knowledge produced.

It was determined that the most important factor affecting the professional satisfaction of academicians is their age. The professional satisfaction of those between the ages of 26-45 was found to be low, while the professional satisfaction of those aged 46 and over was found to be high. It is thought that the main reasons for this difference can be listed as not reaching academic maturity, anxiety about tenure, competition for academic promotion, workload, income level, expectation of publication quality and status conditions.

In the study, it was determined that the most important factor affecting the professional work ethics of academicians is their title. The professional ethics of lecturers and professors were found to be high, while the professional ethics of associate professors, assistant professors and research assistants were found to be low. In addition, it has been determined that the professional ethics of associate professors, assistant professors and research assistants working in faculties are lower than their colleagues working in Vocational Schools. It is considered that the professional ethics of the research assistants in the faculty are lower because they are at the beginning level of academics, and the professional ethics of the associate professors and assistant professors are lower because of their promotion goals, lectures, quality publication expectations and income increase goals. It is evaluated that the professional ethics of professors are high due to their high income level and low workload in the unit they work in due to their status.

The importance of professional satisfaction and compliance with ethical principles, as well as the competence of academic staff, is an undeniable fact. Academicians' perspectives affect organizational culture as well as their attitudes and behaviors, but they can also be affected by organizational culture. From this perspective, it is recommended that academics include practices aimed at improving organizational culture in the universities they work. It is evaluated that conducting this study by associating it with different organizations, employees, demographic variables, intermediary roles and similar concepts will make sense of this study data and contribute to the literature.