



DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE AKADEMİK ETİK DEĞERLER VE İŞKOLİKLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: AMPİRİK BİR ÇALIŞMA*

ACADEMICAL ETHICAL VALUES AND WORKAHOLISM ACCORDING TO DEMOGRAPHIC FACTORS: AN EMPIRICAL STUDY

Edib Ali PEHLİVANLI**

Adnan AKIN ***

Öz

Bu çalışmanın amacı, akademik personelin, işkoliklik ve akademik etik değerler düzeylerinin demografik gruplara göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bir devlet üniversitesinin ana kütleyi oluşturduğu bu çalışmada 357 anket analize dahil edilmiştir (n=357). Araştırmada, Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilerek Ersoy-Kart (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan iki boyutlu işkoliklik ölçeği ve Sevim (2014) tarafından geliştirilen akademik etik değerler ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya ve çalışılan kuruma yönelik değerler boyutlarının kadın akademisyenlerde, erkek akademisyenlerden daha yüksek olduğu, işkolikliğin işe güdülenme boyutunun bekar akademisyenlerde, evli akademisyenlerden daha yüksek olduğu; akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunun 50 ve üzeri yaş grubunda, 41-50 yaş grubundan daha düşük olduğu; işkolikliğin işe güdülenme boyutunun 50 ve üzeri yaş grubunda, 31-50 yaş aralığından daha düşük olduğu; akademik etik değerlerin her üç boyutunun öğretim üyelerinde, öğretim görevlilerinden daha yüksek olduğu ve akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya ve çalışılan kuruma yönelik değerler boyutlarının fakülte çalışanlarında, meslek yüksekokulu çalışanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma akademik etik değerler ve işkoliklik düzeylerinin demografik faktörlere göre farklılıklarının bir arada analiz edilmesi yönüyle diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Akademik Etik Değerler, İşkoliklik, Akademik Personel.

Abstract

The aim of this study is to determine whether the level of workaholism and academical ethical values of academic staff differ according to demographic groups. In this study 357 survey included in the analysis (n = 357). In this study Work-Bat scale which is developed by Spence and Robbins (1992) and translated Turkish two-dimensional form by Ersoy-Kart (2005) and academical ethical values scale which developed by Sevim (2014) were used. In this study, it is shown that the values of academical ethical values towards scientific research and organizational values are higher in female academicians than male academicians, the work drivenness (WD) dimension of workaholism is higher in single academicians than married academicians; academical ethical values' organizational values subscale is lower in 50+ academicians than 41-50 age group academicians, work drivenness is lower in 50+ academicians than in 31-50 age groups, academical ethical values with three subscales is lower in instructors than faculty members. This study differs from other studies in terms of analyzing the differences between academic ethical values and workaholism levels according to demographic factors.

Keywords: Academical Ethical Values, Workaholism, Academician.

GİRİŞ

Etik, genel anlamda, zarar vermekten kaçınan davranış olarak tanımlanmaktadır (Carroll, 1991, 39). Etiğin, iş hayatının doğasındaki değişmelere, ekonomik zorluklara ve rekabet koşullarının getirdiği baskılara rağmen, iyi çalışma yaşamı için gerekliliği, literatürde (Joyner ve Payne, 2002, 297-8) önemle vurgulanmaktadır. Tarih boyunca, bir mesleğin etik davranışlarının tanımlanmasına büyük önem verildiğini belirten Shenasa'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. Akademik etik değerler, etik değerlerin iş hayatındaki yansıması olan meslek etiğinin, akademisyenlik mesleğindeki uygulaması olarak tanımlanabilir. Akademisyenin sorumlulukları bilimsel araştırma yapmak, ders vermek ve kurumunda verilen görevleri yerine getirilmek olduğu düşünüldüğünde, akademik etik değerler de bu sorumlulukları kapsamaktadır. Bu

* Bu makale, Edib Ali PEHLİVANLI'nın Doktora Tezinden üretilmiştir.

** Öğr. Gör., Aksaray Üniversitesi, Ortaköy Meslek Yüksekokulu, Makine ve Metal Teknolojileri Bölümü, edibali@gmail.com

*** Prof. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.



çerçevede, akademik etik değerler; bilimsel araştırmaya yönelik değerler, öğretim sürecine yönelik değerler ve çalışılan kuruma yönelik değerler olmak üzere üç başlıkta incelenmiştir.

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. 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, akademik atama ve yükselmelerde subjektif tutumlar olarak sıralanabilir.

Light'a (1974, 7) göre, akademisyenlerin görevleri arasında, araştırma yapmak, öğretmen yetiştirmek ve toplumun profesyonellerini yetiştirmek bulunmaktadır. Akademisyenin topluma rol model olmasının yanı sıra, yetiştirdiği bireyler ve öğretmenler de toplumun rol modelleri olmaktadır. Akademisyenler, akademisyenlerin yetiştirdikleri profesyoneller ve bu mesleklerin toplum nezdindeki prestiji düşünüldüğünde akademide etiğin önemi ortaya çıkmaktadır.

Akademik etik değerlerin artırılması için etik değerlerin anlaşılması, diğer kavramlarla olası ilişkilerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bunların başında demografik gruplara göre farklılıklarının belirlenmesi gelmektedir. Bununla birlikte, akademik personelde işkolikliğin anlaşılması, varsa olumsuz sonuçları için önlemler alınması amacıyla işkolikliğin demografik gruplara göre farklılıklarının ortaya konması gerekmektedir. Demografik gruplara göre akademik etik değerlerin farklılıklarının belirlenmesi, akademik etik değerlerin artırılmasına ve akademide işkolikliğin anlaşılmasına yönelik öneriler geliştirmede yol gösterici niteliktedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Akademik Etik Değerler

Özlem (2004, 16) ve Akarsu (1988, 74) etiğin, Yunanca *ethos* sözcüğünden geldiğini belirtmektedirler. Bunlara göre *ethos* töre, gelenek, alışkanlık anlamlarına gelmektedir. Etik, her türlü insan faaliyeti ve eylemi değil, öncelikle ahlaki eylemleri dikkate almaktadır (Pieper, 1999, 30). Ahlak ve etik çoğunlukla karıştırılan ve birbirini yerine kullanılan kavramlardır. Özlem (2004, 17) felsefe alanında dahi etik ve ahlakın birbirini yerine kullanıldığına dikkat çekmektedir. Çilingir (2003, 12), etiğin ahlak felsefesi olduğunu, 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 belirtmektedir. Değer kavramı ise, "bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılı, kıymet" (TDK Büyük Türkçe Sözlük) anlamlarına gelmektedir. Hançerlioğlu (1976, 275), değer sözcüğünün nesne ve olayların insanca önemini ifade ettiğini belirtmiştir. Bu bağlamda *etik değer* kavramı ahlaki eylemlerin kıymeti olarak ifade edilebilir.

Akademik etik değer kavramı ise Aydın (2016, 59), "bilimsel çalışmalarda akademisyenin uyması gereken etik değerler ve bu değerlerin yaşama geçmesini sağlayan bazı etik ilkeler" şeklinde tanımlanmış; akademik etik değerleri dürüstlük, nesnellik, doğruluk, dikkat, açıklık, gizlilik, meslektaşlara saygı, öğrencilere saygı, entelektüel sermayeye saygı, özgürlük, bilimsel yeterlilik, yasallık, güvenlik, hayvanlara özen, insan deneklerin korunması, çıkar çatışmasından kaçınma, özerklik, kamusalılık ve piyasa ile ilişkiler şeklinde sıralamaktadır. Benzer şekilde Sevim (2014, 945), akademik etik değerleri, bilimsel araştırmaya yönelik değerler, çalışılan kuruma yönelik değerler, topluma yönelik değerler, öğretim sürecine yönelik değerler ve meslektaşlara yönelik değerler şeklinde gruplandırmaktadır. Akın, Pehlivanlı ve Kerse (2018, 125) yaptıkları çalışmada, akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik boyutunun, işten zevk almayı etkilediğini belirtmektedirler. Bu çalışmada, akademik etik değerlerin demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlandığından dolayı, bilimsel araştırmaya yönelik değerler, çalışılan kuruma yönelik değerler ve öğretim sürecine yönelik değerler ele alınmıştır.

1.2. İşkoliklik

İşkoliklik kavramı Oates (1968, 16) tarafından alkol bağımlılığına benzetilerek, kontrol edilemeyen sürekli çalışma arzusu şeklinde tanımlanmaktadır. İşkoliklik kavramının ortaya çıkmasında Oates'in bu tanımının etken olduğu kabul edilmektedir (Aziz ve Tronzo, 2011; Harpaz ve Snir, 2003; Patel, Bowler, Bowler ve Methe, 2012). Spence ve Robbins (1992, 169) işkolikliği diğer insanlarla kıyaslayarak, işe olan ilgilerinin daha yüksek, işten zevk almayan ve kendini içsel baskılar nedeniyle işe zorlanmış (güdülenmiş) olarak görmektedirler. Benzer şekilde Ulukök ve Akın (2016, 179), işkolikliği, problemlili aile ilişkilerine sahip, aileleri ile zaman geçiremeyen bireyler olarak tanımlamaktadırlar. Aziz ve Tronzo (2011, 271)



işkoliklerin işten zevk almadıklarını belirtmektedir. Buna karşın Machlowitz (1978) ve Baruch (2011, 572), işkoliklerin işten zevk aldıklarını belirtmektedirler.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ARAŞTIRMA SORUNSALI

Bu çalışmanın amacı, akademik personelin akademik etik değerler ve işkoliklik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, tecrübe, unvan ve çalıştığı birim gibi demografik gruplara göre farklılaşarak farklılaşmadığını belirlemektir. Bu araştırmada, "Akademik personelin, akademik etik değerleri ve işkolikliği, cinsiyet, medeni durum, yaş, tecrübe, unvan ve çalışılan birim demografik gruplarına göre farklılaşmakta mıdır?" sorusuna cevap aranacaktır. Ayrıca, demografik gruplar arası anlamlı farklılık varsa, farklılığın hangi gruplar arası olduğu belirlenmeye çalışılacaktır.

Kara ve Gücal (2016, 47-8), yaptıkları araştırmada, işkolikliğin kompulsif çalışma boyutu düzeyinin, cinsiyet değişkenine göre farklılığının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu, kompulsif çalışma düzeyinin kadın akademisyenlerde erkek akademisyenlerden daha yüksek olduğunu, ancak cinsiyet gruplarına göre aşırı çalışma boyutunda anlamlı fark olmadığını, medeni durum gruplarına göre işkoliklik boyutlarında anlamlı farklılık olmadığını belirtmektedirler.

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Araştırmanın amacı doğrultusunda, bir devlet üniversitesi olan Aksaray Üniversitesi ana kütle olarak seçilmiş, 795 akademik personelden oluşan ana kütlede 357 anket verisi değerlendirmeye alınmıştır (n=357). Büyüköztürk vd. (2014), % 95 güven aralığında, N=1.000 evren büyüklüğüne kadar yeterli örneklemin 278 olduğunu belirtmektedirler. Bu halde, araştırmanın örnekleminin yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde cinsiyet, medeni durum, yaş, tecrübe, unvan ve çalıştığı birim sorunlarından oluşan katılımcıların demografik bilgilerinin yer almaktadır. İkinci bölümde, akademik etik değerler, üçüncü bölümde işkoliklik ve dördüncü bölümde psikolojik sözleşme ihlali ölçekleri yer almaktadır. Akademik etik değerler ölçeği, Amerikan Üniversite Profesörleri Birliği (AAUP) tarafından 1966 yılında ortaya atılan *Profesyonel Etik Beyanı*, Engle ve Smith (1990) akademik etik standartlara dönüştürülerek, bu standartlar Sevim (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmış, geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış *Akademik Etik Değerler Ölçeği* kullanılmıştır. İşkoliklik ölçeği ise, Spence ve Robbins (1992) tarafından 3 boyut olarak geliştirilen, ancak Ersoy-Kart (2005) tarafından Türkçeye uyarlanarak Türkçede iki boyutlu faktör yapısı kullanılan *Work-Bat İşkoliklik Ölçeği* kullanılmıştır.

3.3. Hipotezler

Araştırmanın amacı doğrultusunda, aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H1: Akademik Etik Değerler, cinsiyet gruplarına göre farklılık gösterir.

H2: İşkoliklik, cinsiyet gruplarına göre farklılık gösterir.

H3: Akademik Etik Değerler, medeni durum gruplarına göre farklılık gösterir.

H4: İşkoliklik, medeni durum gruplarına göre farklılık gösterir.

H5: Akademik Etik Değerler, yaş gruplarına göre farklılık gösterir.

H6: İşkoliklik, yaş gruplarına göre farklılık gösterir.

H7: Akademik Etik Değerler, deneyim gruplarına göre farklılık gösterir.

H8: İşkoliklik, deneyim gruplarına göre farklılık gösterir.

H9: Akademik Etik Değerler, unvan gruplarına göre farklılık gösterir.

H10: İşkoliklik, unvan gruplarına göre farklılık gösterir.

H11: Akademik Etik Değerler, çalışılan birim gruplarına göre farklılık gösterir.

H12: İşkoliklik, çalışılan birim gruplarına göre farklılık gösterir.

Araştırma kapsamında yukarıda sıralanan hipotezler test edilecektir.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan akademik personelin demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir.



Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

| | | f | % |
|-----------------|-------------------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 107 | 30,0 |
| | Erkek | 249 | 69,7 |
| | Belirtilmemiş | 1 | 0,3 |
| Medeni Durum | Evli | 283 | 79,3 |
| | Bekar | 61 | 17,1 |
| | Diğer | 13 | 3,6 |
| Yaş Grubu | 30 ve altı | 52 | 14,6 |
| | 31-40 arası | 196 | 54,9 |
| | 41-50 arası | 77 | 21,6 |
| | 50 üstü | 32 | 9,0 |
| Deneyim | 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 |
| Unvan | 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 |
| Çalışılan Birim | Arş. Gör. | 60 | 16,8 |
| | Enstitü | 4 | 1,1 |
| | Fakülte | 234 | 65,5 |
| | Meslek YO | 114 | 31,9 |
| | Rektörlük | 3 | 0,8 |
| | Araştırma Merkezi | 2 | 0,6 |

Tablo 1’de verilen demografik özellikler incelendiğinde, araştırmaya katılanların % 30’u kadınlardan, % 69,7’si erkeklerden, % 0,3’ü ise cinsiyet sorusunu cevaplamayan katılımcılardan oluşmaktadır. Medeni durum değişkeni incelendiğinde % 79,3’ü evli, % 17,1’i bekar, % 3,6’sı ise dul veya medeni durum sorusunu cevaplamayan katılımcılardan oluşmaktadır. Yaş grupları incelendiğinde, büyük çoğunluğun % 54,9 ile 31-40 yaş arası, bunu sırasıyla % 21,6 ile 41-50 yaş arası, % 14,6 ile 30 yaş altı ve % 9 ile 50 yaş üstü akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir. Deneyim gruplarında, yüzde yetmişin üzerinde 1-10 yıl arası tecrübeli, kalan ise 11 yıl ve üzeri tecrübeli akademisyenlerden oluşmaktadır. Çalışılan birim grupları incelendiğinde katılımcıların, % 65,5’i fakültede ve % 31,9’u meslek yüksekokulunda çalışan akademisyenlerden oluşmaktadır.

4.2. Normallik Testine İlişkin Bulgular

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 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Normallik Testi Bulguları

| | | Kolmogorov-Smirnov | | Ölçek Ortalamaları |
|------------------------|--|--------------------|------------|--------------------|
| | | İstatistik | Anlamlılık | |
| Akademik Etik Değerler | Araştırmaya Yönelik Değerler Boyutu | ,167 | ,000 | 4,34 |
| | Kuruma Yönelik Değerler Boyutu | ,154 | ,000 | 4,30 |
| | Öğretim Sürecine Yönelik Değerler Boyutu | ,174 | ,000 | 4,57 |
| İşkoliklik | İşe Güdülenme Boyutu | ,069 | ,000 | 3,09 |



İşten Zevk Alma Boyutu ,075 ,000 3,58

Tablo 3'te verilen normallik testi bulguları incelendiğinde, Akademik Etik Değerlerin ve İşkolikliğinin alt boyutlarında verilerin normal dağılım sergilemediği ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Mann Whitney U testinin, iki bağımsız grup arasındaki karşılaştırmalar için kullanıldığını, bu testin bağımsız örneklem için kullanılan t-testlerinin, parametrik olmayan (non-parametrik) alternatifi olduğunu belirten Kalaycı (2018, s. 99,106) Kruskal Wallis testinin ise, tek yönlü varyans analizinin parametrik olmayan alternatifi olduğunu, bu testin sürekli değişkenlere sahip ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında kullanıldığını belirtmektedir.

Verilerin normal dağılım sergilememesi nedeniyle, gruplara göre farklılıkların analizinde, iki grup arası karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi, üç ve üzeri grup arası karşılaştırmalarda ise Kruskal Wallis testi tercih edilecektir. Bu durumda, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinde iki grup olması nedeniyle Mann Whitney-U testi, yaş grubu, deneyim, unvan ve çalışılan birim değişkenlerinde üç ve daha fazla grup olması nedeniyle Kruskal Wallis testi ile analiz gerçekleştirilecektir.

4.3. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Farklılıklar

Araştırmaya katılan akademisyenlerin akademik etik değerlerinin cinsiyet gruplarına ait Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Akademik Etik Değerlerin Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılıkları Mann-Whitney U Testi Sonuçları

| Alt Boyut | Cinsiyet | N | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U | p |
|---------------------------------------|----------|-----|-----------------|--------------|---------|-------|
| 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 | | |

* $p < 0,05$

Tablo 3 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. Bu durumda araştırmanın birinci hipotezi "H1: Akademik Etik Değerler, cinsiyet gruplarına göre farklılık gösterir" kısmen kabul edilmiştir. 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 farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sonuç, cinsiyetin akademik etik değerlerin bilimsel araştırma ve çalışılan kuruma yönelik değerler boyutlarını etkileyen bir etmen olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin işkolikliğinin cinsiyet gruplarına ait Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: İşkolikliğinin Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılıkları Mann-Whitney U Testi Sonuçları

| Alt Boyut | Cinsiyet | N | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U | p |
|-----------------|----------|-----|-----------------|--------------|---------|------|
| 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 4 incelendiğinde, sıra ortalamalarının, işkolikliğinin her iki boyutunda, erkeklerin, kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, bu farklılık, % 95 güven seviyesinde ($p > 0,05$) anlamlı değildir. Bu durumda araştırmanın ikinci hipotezi "H2: İşkoliklik, cinsiyet gruplarına göre farklılık gösterir" reddedilmiştir. Akademik personelin işkolik alt boyutlarının seviyesinin, cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının analizi sonuçlarına göre, erkeklerin her iki boyutta sıra ortalamalarının kadınlardan daha



yüksek olduğu, ancak bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Bu sonuç, cinsiyetin işkolikliği etkileyen bir etmen olmadığını göstermektedir.

4.4. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Farklılıklar

Araştırmaya katılan akademisyenlerin akademik etik değerlerin medeni durum gruplarına ait Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: 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 5 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. Bu durumda üçüncü hipotez "H3: Akademik Etik Değerler, medeni durum gruplarına göre farklılık gösterir" reddedilmiştir. Akademik personelin akademik etik değerlerine yönelik alt boyutlarının, medeni durum gruplarına göre farklılıklarının analizi sonuçlarına göre, farklılıkların, istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Bu sonuç, medeni durumun akademik etik değerleri etkileyen bir etmen olmadığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin işkolikliğinin medeni durum gruplarına ait Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 6'de gösterilmektedir.

Tablo 6: 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 6 incelendiğinde, sıra ortalamalarının, işkolikliğin her iki boyutunda, bekâr akademik personelin, evli akademik personelden daha yüksek olduğu görülmektedir. "İşe Güdülenme" boyutunda farklılık % 95 güven seviyesinde ($p<0,05$) anlamlıdır. Bu durumda dördüncü hipotez "H4: İşkoliklik, medeni durum gruplarına göre farklılık gösterir" kısmen kabul edilmiştir. Akademik personelin işkoliklik seviyesinin alt boyutlarının, medeni durum gruplarına göre farklılıklarının analizi sonuçlarına göre, bekar akademik personelin, işkolikliğin her iki boyutunda ortalamaların, evli akademik personelden daha yüksek olduğu, "işe güdülenme" boyutundaki medeni duruma göre farklılığın ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sonuç, medeni durumun işkolikliğin işe güdülenme boyutunu etkileyen bir etmen olduğunu göstermektedir.

4.5. Yaş Grupları Değişkenine İlişkin Farklılıklar

Araştırmaya katılan akademik personelin Akademik Etik Değerlerinin yaş gruplarına göre farklılıkları Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7: Akademik Etik Değerlerin Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Alt Boyut | Yaş Grupları | N | Sıra Ortalaması | χ^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 7 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 Değerler” anlamlı değilken, “Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler” değişkeninde anlamlıdır. Bu durumda beşinci hipotez “H5: Akademik Etik Değerler, yaş gruplarına göre farklılık gösterir” kısmen kabul edilmiştir. Bu sonuç, yaş gruplarının akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutunu etkileyen bir etmen olduğunu göstermektedir.

İkiden fazla gruplar için, gruplar arası anlamlı farklılığın, hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılması gerektiğini belirten Kalaycı (2018, s. 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 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler Ortalamaları Varyansların Homojenliği Testi Sonuçları

| | Levene İstatistiği | sd 1 | sd 2 | p |
|-----------------------------------|--------------------|------|------|-------|
| Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler | 1,970 | 3 | 353 | 0,118 |

Tablo 8 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 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Çalışılan Kuruma Yönelik Değerlerin Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları

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

*p<0,05

Tablo 9 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.



Araştırmaya katılan akademisyenlerin işkoliklik seviyesinin, yaş gruplarına göre farklılıkları Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10: İşkolikliğin Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Alt Boyut | Yaş Grupları | N | Sıra Ortalaması | χ^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 10 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 durumda altıncı hipotez "H6: İşkoliklik, yaş gruplarına göre farklılık gösterir" kısmen kabul edilmiştir. Bu sonuç yaş gruplarının işkolikliğin işe güdülenme boyutunu etkileyen bir etmen olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, öncelikle varyansların homojenliğine bakmak için Levene istatistiğine bakılmıştır. Levene testi sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: İşe Güdülenme Ortalamaları Varyansların Homojenliği Testi Sonuçları

| | Levene İstatistiği | sd 1 | sd 2 | p |
|---------------|--------------------|------|------|-------|
| İşe Güdülenme | 1,234 | 3 | 353 | 0,297 |

Tablo 11 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 12'de gösterilmektedir.

Tablo 12: İşe Güdülenmenin Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları

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

*p<0,05

Tablo 12 incelendiğinde, 30 ve altı yaş gurundaki akademik personel ile hem 31-40 arası hem de 41-50 arası yaş gruplarındaki akademik personelin ortalama farkları arasındaki farkın % 95 anlamlılık seviyesinde olduğu (p<0,05) görülmektedir. Akademik personelin işe güdülenme ortalamalarının 30 ve altı yaş grubunda en düşük iken, 41-50 arası yaş 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.

4.6. Deneyim Grupları Değişkenine İlişkin Farklılıklar

Araştırmaya katılan akademisyenlerin akademik etik değerlerinin deneyim gruplarına göre farklılıkları Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 13’de gösterilmektedir.

Tablo 13: Akademik Etik Değerlerin Deneyim Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Alt Boyut | Deneyim Grupları | N | Sıra Ortalaması | χ^2 | sd | p |
|---------------------------------------|------------------|-----|-----------------|----------|----|------|
| Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler | 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 | | | |
| Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler | 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 | | | |
| Öğretim Sürecine Yönelik Değerler | 1-5 arası | 108 | 169,48 | 5,806 | 4 | ,214 |
| | 6-10 arası | 145 | 178,94 | | | |
| | 11-15 arası | 34 | 217,22 | | | |
| | 16-20 arası | 31 | 172,74 | | | |
| | 21 üstü | 39 | 177,24 | | | |

Tablo 13 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. Bu durumda yedinci hipotez “H7: Akademik Etik Değerler, deneyim gruplarına göre farklılık gösterir” reddedilmiştir. Bu sonuca göre, deneyim grupları akademik etik değerler üzerinde etkili bir etmen değildir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin işkoliklik seviyesinin deneyim gruplarına göre farklılıkları Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14: İşkolikliğin Deneyim Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Alt Boyut | Deneyim Grupları | N | Sıra Ortalaması | χ^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 14 incelendiğinde, akademisyenlerin işkoliklik sıra ortalamalarının, işkolikliğin her iki boyutunun da deneyim gruplarına göre farklılıkları, % 95 güven seviyesinde ($p>0,05$) anlamlı değildir. Bu durumda sekizinci hipotez “H8: İşkoliklik, deneyim gruplarına göre farklılık gösterir” reddedilmiştir. Bu sonuca göre, deneyim grupları işkoliklik üzerinde etkili bir etmen değildir.

4.7. Unvan Grupları Değişkenine İlişkin Farklılıklar

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 15’te verilmiştir.



Tablo 15: Akademik Etik Değerlerin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Alt Boyut | Unvan Grupları | N | Sıra Ortalaması | χ^2 | sd | P |
|--|----------------|-----|-----------------|----------|----|-------|
| Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler | 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 | | | |
| Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler | 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 | | | |
| Öğretim Sürecine Yönelik Değerler | 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 15 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. Diğer unvan grupları arasında da farklılıklar vardır ve bu farklılık, akademik etik değerlerin her üç boyutunda da % 95 güven seviyesinde ($p>0,05$) anlamlıdır. Bu durumda dokuzuncu hipotez “H9: Akademik Etik Değerler, unvan gruplarına göre farklılık gösterir” kabul edilmiştir. Bu sonuca göre unvanın akademik etik değerlerin her üç boyutu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Öncelikle varyansların homojenliğine bakmak için Levene istatistiğine bakılmış, sonuçlar Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16: Akademik Etik Değerler Ortalamaları Varyansların Homojenliği Testi Sonuçları

| | 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 16 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 17’de verilmiştir.

Tablo 17: 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 |
|-----------------|--------------------|----------------------|-----------|-------|
| Prof. Dr. | 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 |
| Doç. Dr. | 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 |
| Dr. Öğr. Üy. | Arş. Gör. | ,14688 | ,14482 | 1,000 |
| | Prof. Dr. | ,19929 | ,16253 | ,996 |
| | Doç. Dr. | ,14210 | ,12546 | ,998 |
| | Öğr. Gör. Dr. | ,93565 | ,29449 | ,227 |
| | Öğr. Gör. | ,29037* | ,07632 | ,004* |
| Öğr. Gör. Dr. | Arş. Gör. Dr. | ,16422 | ,14979 | ,999 |
| | Arş. Gör. | ,28899 | ,09895 | ,088 |
| | Prof. Dr. | -,73636 | ,32952 | ,610 |
| | Doç. Dr. | -,79355 | ,31290 | ,452 |
| | Dr. Öğr. Üy. | -,93565 | ,29449 | ,227 |
| Öğr. Gör. | Öğr. Gör. | -,64528 | ,29663 | ,719 |
| | Arş. Gör. Dr. | -,77143 | ,32342 | ,523 |
| | Arş. Gör. | -,64667 | ,30324 | ,729 |
| | Prof. Dr. | -,09108 | ,16638 | 1,000 |
| | Doç. Dr. | -,14827 | ,13041 | ,998 |
| Arş. Gör. Dr. | 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 |
| | Prof. Dr. | ,03506 | ,21046 | 1,000 |
| Araş. Gör. | 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 |
| Araş. Gör. | 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 |
| Araş. Gör. | Arş. Gör. Dr. | -,12476 | ,16634 | 1,000 |

*p<0,05

Tablo 17 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.

Çalışılan kuruma yönelik değerlerin unvan gruplarına göre farklılığının hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18: Çalışılan Kuruma Yönelik Değerlerin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları

| Unvan Grubu (I) | Unvan Grupları (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | p |
|-----------------|--------------------|----------------------|-----------|-------|
| Prof. Dr. | 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 |
| Doç. Dr. | Prof. Dr. | ,18438 | ,15284 | ,228 |
| | 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 |
| Dr. Öğr. Üy. | Prof. Dr. | ,22955 | ,12758 | ,073 |
| | 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 |
| Öğr. Gör. Dr. | Prof. Dr. | -,22601 | ,21693 | ,298 |
| | 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 |
| Öğr. Gör. | Prof. Dr. | ,08426 | ,12845 | ,512 |
| | Doç. Dr. | -,10012 | ,11194 | ,372 |
| | Dr. Öğr. Üy. | -,14528* | ,07382 | ,050* |
| | Öğr. Gör. Dr. | ,31027 | ,19035 | ,104 |
| | Arş. Gör. Dr. | -,06671 | ,15590 | ,669 |
| | Arş. Gör. | -,02862 | ,08857 | ,747 |
| Arş. Gör. Dr. | 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 |
| Arş. Gör. | Prof. Dr. | ,11288 | ,13665 | ,409 |
| | Doç. Dr. | -,07151 | ,12127 | ,556 |
| | 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 18 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.

Öğretim sürecine yönelik değerlerin unvan gruplarına göre farklılığının hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc Tamhane T2 testi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19: Öğretim Sürecine Yönelik Değerlerin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Tamhane T2 Testi Sonuçları

| Unvan (I) | Grubu | Unvan Grupları (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | p |
|---------------|-------|--------------------|----------------------|-----------|-------|
| Prof. Dr. | | 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 |
| Doç. Dr. | | Prof. Dr. | ,19666 | ,09665 | ,647 |
| | | 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 |
| Dr. Öğr. Üy. | | Prof. Dr. | ,15361 | ,08435 | ,824 |
| | | 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 |
| Öğr. Gör. Dr. | | Prof. Dr. | -,05871 | ,25873 | 1,000 |
| | | 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 |
| | | Arş. Gör. | -,06250 | ,25217 | 1,000 |
| Öğr. Gör. | | 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 |
| Arş. Gör. Dr. | | 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 |
| Araş. Gör. | | 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 19 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 20’de verilmiştir.

Tablo 20: İşkolikliğin Unvan Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Alt Boyut | Unvan Grupları | N | Sıra Ortalaması | χ^2 | sd | P |
|---------------|----------------|-----|-----------------|----------|----|------|
| İşe Gütülenme | 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 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 20 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 gütülenme ve işten zevk alma boyutlarından oluşan işkoliklik seviyelerinin unvan grupları arasındaki farklılıklarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda, onuncu hipotez “H10: İşkoliklik, unvan gruplarına göre farklılık gösterir” reddedilmiştir. Bu sonuca göre, unvanın işkoliklik üzerine etkisi olan bir etmen olmadığı tespit edilmiştir.

4.8. Çalışılan Birim Grupları Değişkenine İlişkin Farklılıklar

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 21’de verilmiştir.

Tablo 21: Akademik Etik Değerlerin Birim Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Alt Boyut | Birim Grupları | N | Sıra Ortalaması | χ^2 | sd | P |
|---------------------------------------|----------------|-----|-----------------|----------|----|-------|
| Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler | Enstitü | 4 | 206,25 | 14,045 | 3 | ,003* |
| | Fakülte | 234 | 190,65 | | | |
| | Meslek YO | 114 | 149,43 | | | |
| | Rektörlük | 3 | 239,50 | | | |
| Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler | Enstitü | 4 | 177,75 | 9,076 | 3 | ,028* |
| | Fakülte | 234 | 186,91 | | | |
| | Meslek YO | 114 | 157,28 | | | |
| | Rektörlük | 3 | 270,67 | | | |
| Öğretim Sürecine Yönelik Değerler | 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 21 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. Bu durumda on birinci hipotez "H11: Akademik Etik Değerler, çalışılan birim gruplarına göre farklılık gösterir" kısmen kabul edilmiştir. Bu sonuca göre çalışılan birimin akademik etik değerlerin bilimsel araştırma ve çalışılan kuruma yönelik değerler boyutları üzerine etkisi olan bir etmen olduğu tespit edilmiştir. Öncelikle varyansların homojenliğine bakmak için Levene istatistiğine bakılmıştır. Leneve testi sonuçları Tablo 22'de görülmektedir.

Tablo 22: Akademik Etik Değerler Ortalamaları Varyansların Homojenliği Testi Sonuçları

| | Levene İstatistiği | sd 1 | sd 2 | P |
|---------------------------------------|--------------------|------|------|-------|
| Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerler | 1,742 | 4 | 352 | ,140 |
| Çalışılan Kuruma Yönelik Değerler | 3,844 | 4 | 352 | ,005* |

* $p<0,05$

Tablo 22 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 23'de görülmektedir.

Tablo 23: Bilimsel Araştırmaya Yönelik Değerlerin Birim Gruplarına Göre Farklılıkları Tukey Testi Sonuçları

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

* $p<0,05$

Tablo 23 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. Çalışılan kuruma yönelik değerlerin çalışılan birim grupları arasındaki farklılığın hangi gruplar arası anlamlı olduğunu belirlemek için yapılan Post-Hoc Tamhane T2 testi sonuçları Tablo 24'de görülmektedir.

Tablo 24: Çalışılan Kuruma Yönelik Değerlerin Birim Gruplarına Göre Farklılıkları Tamhane T2 Testi Sonuçları

| Unvan Grubu (I) | Unvan Grupları (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | P |
|-----------------|--------------------|----------------------|-----------|-------|
| Enstitü | Fakülte | ,00855 | ,21878 | 1,000 |
| | Meslek YO | ,21272 | ,22523 | ,994 |
| | Rektörlük | -,37500 | ,26021 | ,907 |
| Fakülte | Enstitü | -,00855 | ,21878 | 1,000 |



| | | | | |
|-----------|-----------|----------|--------|-------|
| | Meslek YO | ,20417* | ,06959 | ,037* |
| | Rektörlük | -,38355 | ,14773 | ,691 |
| Meslek YO | Enstitü | -,21272 | ,22523 | ,994 |
| | Fakülte | -,20417* | ,06959 | ,037* |
| | Rektörlük | -,58772 | ,15712 | ,316 |
| Rektörlük | Enstitü | ,37500 | ,26021 | ,907 |
| | Fakülte | ,38355 | ,14773 | ,691 |
| | Meslek YO | ,58772 | ,15712 | ,316 |

*p<0,05

Tablo 24 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.

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 25’te verilmiştir.

Tablo 25: İşkolikliğin Birim Gruplarına Göre Farklılıkları Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Alt Boyut | Birim Grupları | N | Sıra Ortalaması | χ^2 | sd | P |
|-----------------|----------------|-----|-----------------|----------|----|------|
| İşe GÜdülenme | Enstitü | 4 | 162,13 | 1,042 | 3 | ,791 |
| | Fakülte | 234 | 180,62 | | | |
| | Meslek YO | 114 | 174,43 | | | |
| | Rektörlük | 3 | 130,17 | | | |
| İşten Zevk Alma | Enstitü | 4 | 191,75 | ,969 | 3 | ,809 |
| | Fakülte | 234 | 181,25 | | | |
| | Meslek YO | 114 | 170,50 | | | |
| | Rektörlük | 3 | 191,33 | | | |

Tablo 25 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. Bu durumda on ikinci hipotez “H12: İşkoliklik, çalışılan birim gruplarına göre farklılık gösterir” reddedilmiştir. Bu sonuca göre çalışılan birimin işkoliklik üzerine etkili bir etmen olmadığı tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma akademik etik değerlerin ve işkolikliğin, akademik personelin demografik grupları arasındaki farklılıkları ortaya konmaya çalışılmaktadır. Bu çalışma, akademik etik değerlerin işkoliklikle birlikte demografik gruplar arası farkları ortaya koymasına bakımından önceki çalışmalardan ayrılmaktadır.

Araştırma bulgularına göre, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler ve çalışılan kuruma yönelik değerler boyutları, cinsiyet gruplarına göre farklılık göstermektedir. Kadın akademik personel bilimsel araştırmaya ve çalışılan kuruma yönelik değerler boyutlarında erkek akademik personelden daha yüksek değerlere sahiptir. Literatür incelendiğinde cinsiyetin etik üzerine etkisi olduğu araştırmalar (Kutluk ve Ersoy, 2011) ve cinsiyetin etik üzerine etkisinin olmadığı araştırmalar (Akban ve Erenler, 2011) bulunmakla birlikte, erkeklerin etik tutumlarının kadınlardan yüksek olduğu çalışmalar da (Özyer ve Azizoğlu, 2010) vardır. Bu araştırmanın gerçekleştirildiği evrende, cinsiyetin akademik etik değerler üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, kadın akademisyenlerin etik değerlerinin erkek akademisyenlerden yüksek olması nedeniyle, kadın akademisyenlerin bilimsel etik kurullarda ve idari pozisyonlarda görev almalarının akademik etik değerlere katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırma bulgularına göre, işkolikliğin cinsiyet gruplarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürde yer alan birçok araştırma (Naktiyok ve Karabey, 2005; Spence ve Robbins, 1992; Yüksekbilgili ve Akduman, 2016) ile uyumludur. İşkolikliğin erkeklerde kadınlardan daha yüksek olduğu araştırmalar da (Burke, 1999a; Harpaz ve Snir, 2003) literatürde mevcuttur. Bu çalışmada da erkek



akademisyenlerin işkoliklik sıra ortalamaları kadınlardan daha yüksektir. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir. Bu nedenle, daha sonraki çalışmalarla akademide cinsiyet farklılığının işkolikliğe etkisi üzerine çalışmalar yapılabilir.

Medeni durumun akademik etik değerler üzerine etkisinin olmadığı tespit edilen araştırma bulgularına göre, işkolikliğin işe güdülenme boyutunun ise medeni durum gruplarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuç Yüksekbilgili ve Akduman'ın (2016, s. 415) elde ettiği bulgular ile uyumludur. Burke (1999b, s. 225) işkolikliğin işten zevk alma boyutunun olumlu sonuçlara, işe güdülenme boyutunun ise neden olabileceğini belirtmektedir. Bu durumda, işe güdülenme düzeyi evli akademisyenden daha yüksek olan bekar akademisyene, işe güdülenme konusunda farkındalık eğitimleri verilmesi önerilmektedir.

Yaş gruplarına göre akademik etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu üzerine anlamlı etkisinin tespit edildiği araştırma bulgularına göre, 50 yaş ve üstü akademik personelin çalışılan kuruma yönelik değerler düzeyi 41-50 arası yaştaki akademik personelden anlamlı derecede düşüktür. Yoğun çalışma hayatı sonrası ilerleyen yaşlarda artabilecek olan tükenmişliğin çalışılan kuruma yönelik değerlerde düşüklüğe sebep olabileceği değerlendirilmiştir. Yapılacak araştırmalar ile akademik personelin çalıştığı kuruma yönelik değerlerin 50 yaş üzerinde anlamlı derecede düşmesinin sebepleri ortaya konulabilir.

Yaş gruplarına göre işkolikliğin işe güdülenme boyutunun, 31-50 yaş arası akademik personelde, 50 yaş ve üzeri akademik personelden anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda, olumsuz sonuçlara neden olan işe güdülenmenin 31-50 yaş arası akademisyenlerde artmaması için, 50 yaş üzeri akademisyenler ile 31-50 yaş arası akademik personel gruplarının ortak çalışmaları teşvik edilebilir.

Araştırma bulgularına göre, deneyim grupları akademik etik değerler ve işkoliklik üzerinde anlamlı farklılık oluşturmamaktadır. Ancak unvan grupları akademik etik değerlerin her üç boyutunda anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Bu sonuçlara göre, 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. Akademik etik değerlerin her üç boyutunun öğretim görevlilerinde, öğretim üyelerinden anlamlı düzeyde düşük olması nedeniyle, akademik etik değerler konusunda öğretim görevlilerine farkındalık eğitimleri verilmesi önerilmektedir. Yine araştırma bulgularına göre, işkoliklik unvan gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırma bulgularına göre, çalışan birim grupları, işkolikliğe etki etmezken, akademik etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler ve çalışılan kuruma yönelik değerler boyutlarına anlamlı düzeyde farklılığa neden olmaktadır. Şöyle ki, bilimsel araştırmaya yönelik değerler ve çalışılan kuruma yönelik değerler fakültede çalışan akademik personelde meslek yüksekokulunda çalışan akademik personelden anlamlı düzeyde yüksektir. Bu sonuca göre, meslek yüksekokulunda çalışan akademik personele akademik etik konusunda farkındalık eğitimleri verilmesi önerilmektedir.

Araştırmanın sınırlılıkları değerlendirildiğinde, evrenin bir devlet üniversitesi olarak seçilmiş olması nedeniyle, sonuçların Türkiye'de çalışan akademik personellerin tamamına genellenmesi mümkün değildir.

KAYNAKÇA

- Akarsu, B. (1988). *Felsefe Terimleri. Sözlüğü, İnkıllp, İstanbul*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Akbana, A. ve Erenler, E. (2011). Etik karar verme ve cinsiyet farklılıkları üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31).
- Akın, A., Pehlivanlı, E. A. ve Kerse, G. (2018). Etik Değerlerin İşkoliklik Üzerine Etkisi. *Sayıştay Dergisi*, 111(4), 125-142. <https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/95906369/files/dergi/pdf/der111m5.pdf> adresinden erişildi.
- Aydın, İ. (2016). *Akademik etik* (1. bs.). Ankara: Pegem Akademi. doi:10.14527/9786053185154
- Aziz, S. ve Tronzo, C. L. (2011). Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers. *Psychological Record*, 61(2), 269-286. doi:10.1007/BF03395760
- Baruch, Y. (2011). The Positive Wellbeing Aspects of Workaholism in Cross Cultural Perspective: The Chocoholism Metaphor. *Career Development International*, 16(6), 572-591. doi:10.1108/13620431111178335
- Burke, R. J. (1999a). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles*, 41(5-6), 333-345. doi:10.1023/A:1018818731922
- Burke, R. J. (1999b). It's Not How Hard You Work but How You Work Hard: Evaluating Workaholism Components. *International Journal of Stress Management*, 6(4), 225-239. doi:10.1023/A:1021936220220
- Büyükköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş. ve Çakmak, E. K. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (16.). Ankara: Pegem Akademi.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.
- Çilingir, L. (2003). *Ahlak Felsefesine Giriş*. Ankara: Elis Yayınları.



- Engle, T. J. ve Smith, J. L. (1990). The Ethical Standards Of Accounting Academics. *Issues in Accounting Education*, 5(1), 7-29.
- Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish form. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 33(6), 609-618.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. ISM (London, England) (3. bs.). London: SAGE Publications.
<https://books.google.com.tr/books?id=a6FLF1YOqtsC> adresinden erişildi.
- Hançerlioğlu, O. (1976). *Felsefe Ansiklopedisi Kavramlar ve Akımlar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human relations*, 56(3), 291-319. www.sagepublications.com adresinden erişildi.
- Joyner, B. E. ve Payne, D. (2002). Evolution and implementation: A study of values, business ethics and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 297-311. doi:10.1023/A:1021237420663
- Kalaycı, Ş. (2018). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (Ş. Kalaycı, Ed.) (9. bs.). Ankara: Dinamik Akademi Ltd. Şti.
- Kara, F. M. ve Gücal, A. Ç. (2016). Akademik Personellerde İşkolikliğın Belirlenmesinde Serbest Zamanda Sıkılma Algısının Rolü. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi-BÜSBİD*, 1(1).
- Kutluk, F. A. ve Ersoy, A. (2011). Muhasebe Meslek Üyelerinin Etik Yargı Düzeyleri Üzerine Bir Arastırma/A Research About Ethical Judgment Levels of Accountants. *Ege Akademik Bakis*, 11(3), 425.
- Light, D. (1974). Introduction: The Structure of the Academic Professions. *Sociology of Education*, 47(1), 2-28. doi:10.2307/2112165
- Machlowitz, M. M. (1978). Determining the effects of workaholism (Doctoral dissertation, Yale University, 1979). *Dissertation Abstracts International*, 40(01), 480.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2).
- Oates, W. E. (1968). On being a "Workaholic" - A serious jest. *Pastoral Psychology*, 19(8), 16-20. doi:10.1007/BF01785472
- Özlem, D. (2004). *Etik-Ahlak Felsefesi. İnkılap, İstanbul*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Özyer, K. ve Azizoğlu, Ö. (2010). Demografik değişkenlerin kişilerin etik tutumları üzerindeki etkileri. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.
- Patel, A. S., Bowler, M. C., Bowler, J. L. ve Methe, S. A. (2012). A Meta-Analysis of Workaholism. *International Journal of Business and Management*, 7(11), 2-17. doi:10.5539/ijbm.v7n11p2
- Pieper, A. (1999). *Etığe giriş*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sevim, O. (2014). Akademik Etik Değerler Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Turkish Studies*, 9(6), 943-957.
<http://toad.edam.com.tr/sites/default/files/pdf/akademik-etik-degerler-olcegi-toad.pdf> adresinden erişildi.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism : Definition , Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. doi:10.1207/s15327752jpa5801
- Ulukök, E. ve Akın, A. (2016). İşkoliklik ve Kariyer Tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 62-71.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Demografik faktörlere göre işkoliklik. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57).