

Bilim, Güç ve Güç İstismarı: Psikososyal Mesleki Risk Faktörü Olarak Akademik Kurumlarda Gücün Kullanımı ve İstismarı: Geleneksel Derleme

Science, Power and Power Abuse: The Use and Abuse of Power in Academic Institutions as a Psycho-Social Occupational Risk Factor: Traditional Review

Arif H. ÇIMRIN^a, Göknuş B. EGE^b

^aDokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi, Göğüs Hastalıkları ABD, İzmir, Türkiye

^bEge Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Uygulamalı Sosyoloji ABD, İzmir, Türkiye

ÖZET Bir çalışma alanı olarak akademik kurumlarda iş ve iş yeri koşulları, işten kaynaklanan güç istismarı alanları oluşturma potansiyeli taşır. Güç istismarına uğrayan kişi için bu bir psikososyal risk hâline gelmektedir. Akademide unvan ya da bilimsel tanınırlık elde etme ve hatta ekonomik beklentiler, hem kişisel hem de kişiler arası bir yarışma ortamı oluşturmaktadır. Ülkemizde akademik kurumların örgütlenme ve çalışma koşulları yasal bir zemine sahiptir. Ancak yine de akademik çalışma koşulları, belirli bir hiyerarşi içerisinde olduğu için güç kullanımını kaçınılmaz kılmaktadır. Liyakat, beceri ve eğitim gibi nesnel kriterlerle belirlenmiş olsa da yetkisi olan birey gücü kötüye kullanabilir. Ya da moral ilkelerin mevcut koşullar içinde karşı karşıya gelmesi ile etik çatışma ortaya çıkabilir. Farklı koşullarda ortaya çıksa da çatışmanın hedef olan birey üzerindeki sonuçları yıkıcı olabilir. Ayrıca bu durum, kurumsal kodların tümünü sarsıcı sonuçlara da ulaştırabilir. Bu nedenle kurum, güç istismarı ve ilişkili tüm etik ihlallere karşı duruşunu deklare etmeli ve mücadele yöntemini tarafsız, şeffaf ve dinamik bir şekilde yapılandırmalıdır. Bu süreçte, mağdurların kimlikleri gizli tutulmalı ve mağdurlar yeni güç istismarlarına karşı korunmalıdır. Bu çalışmada, konuya ilişkin mevzuat ve literatür incelenmiş, güç istismarı akademik kurumlarda ve özelden üniversitelerde güç istismarı hem etik bir sorun hem de psiko-sosyal bir risk faktörü olarak ele alınmıştır.

ABSTRACT In academic institutions, working and workplace conditions have the potential to create areas of work-related abuse of power. For the abused person, this becomes a psychosocial risk. The desire of obtaining academic title or scientific recognition in academia and even economic expectations create an environment of competition, both personal and interpersonal. Organization and working conditions of academic institutions in our country have a legal basis. However, academic working conditions still make the use of force inevitable as it is in a certain hierarchy. A person in authority can abuse power, even if it is determined by objective criteria such as merit, skill, and education. Or, ethical conflict may arise when moral principles conflict in current circumstances. It can arise in different circumstances, yet the consequences of conflict on the target individual can be devastating. In addition, this situation can have devastating consequences for all corporate codes. For this reason, the institution should demonstrate its stance against abuse of power and all related ethical violations, and should structure its method of struggle in an objective, transparent and dynamic way. In this process, the victim should be anonymized and protected. In this study, the legislation and literature on the subject were examined, and abuse of power in academic institutions and especially universities was discussed as both an ethical problem and a psycho-social risk factor.

Anahtar Kelimeler: Akademik etik; güç istismarı; iş yeri; üniversite

Keywords: Academic ethics; power abuse; workplace; university

En basit sosyal organizasyonlarda bile hiyerarşik yapılara rastlamak mümkündür. Toplumsal hiyerarşi, ortaya çıktığı sosyal organizasyonun içerdiği güç ve kaynaklara erişim gibi temel bazı eşitsizliklere dayanır. Çalışma yaşamı içerisinde çalışanların yetki-sorumluluk bakımından eşit olmadığı bir sosyal

organizasyon söz konusudur. Her ne kadar günümüzde postmodern organizasyon anlayışı içinde esnek, görece eşitlikçi ve heterarşik organizasyon yaklaşımları öne çıksa da bürokratik bir yapılanma içinde yöneten-yönetilen ilişkisi ile hiyerarşi ve eşitsizlik kaçınılmaz olarak ortaya çıkacaktır.

Correspondence: Arif H. ÇIMRIN

Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi, Göğüs Hastalıkları ABD, İzmir, Türkiye

E-mail: cimrinarif58@gmail.com



Peer review under responsibility of Türkiye Klinikleri Journal of Medical Ethics, Law and History.

Received: 17 Nov 2021

Accepted: 23 Dec 2021

Available online: 05 Jan 2021

2146-8982 / Copyright © 2022 by Türkiye Klinikleri. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Görev performansını iyileştirmek için koordinasyona gereksinim vardır. Organizasyonlar, genellikle meritokratik yapılar olmadığından, yöneticiler yönetilenleri olumlu olduğu kadar olumsuz da etkileyebilmektedir.¹ Yönetim ve koordinasyon, yöneticiye ve koordinatöre işin işleyişini belirleme gücü sağlar. Ancak hem yönetenler hem de yönetilenler liyakat prensibi içerisinde organizasyon içinde konumlandırıldığında gücün yerinde ve doğru kullanıma olasılığı artacaktır. Ancak liyakat, beceri ve eğitim gibi nesnel kriterlerle belirlenmiş olsa da bu güç sahibi ve güç kullanma yetkisi olan her bireyin gücü kötüye kullanmayacağını garanti etmez.

Gücün kötüye kullanımı bir etik sorundur. Etik çatışmanın kaynağını ise yalnızca kişilerin tek yanlılığında değil, aynı zamanda moral ilkelerin mevcut koşulların karmaşıklığıyla karşı karşıya gelmesinde aramak gerekir.²

Bir iradenin, başka bir irade üzerine güç uygulaması şiddet ortaya çıkması için fırsat sunar. Şiddet içeren gücün kötüye kullanımı, tehdit etmekten, zorlama, baskılama, kısıtlama, zor kullanma ve hatta öldürmeye varıncaya dek çok çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Çeşitli şekillerde uygulanan bu şiddet, mağdurun yapma-gücünü yavaş yavaş tüketebilir veya tümüyle yok edebilir. Gücün kötüye kullanımının en kötü biçimi olan işkencede amaç, kurbanın kendine saygısını yok etmeyi içerir.² Belirli bir hiyerarşik yapıya sahip herhangi bir sosyal organizasyonda, üst konumda ve güç sahibi olanın bu gücü istismar etmesi durumunda, alt konumda yer alan ve güce maruz kalanların iradelerini yok sayması başkaca bir şiddet unsuru gerekmezsiniz psikolojik bir şiddet oluşturur.

İş yerinde, özellikle çalışma ortamında çok az kontrole sahip olanlar, tekrarlayan ve monoton iş rutinleri gibi psikososyal sağlık risklerine açıktırlar. Ancak bir iş yerinde profesyonel çalışma uygulamaları ve örgütsel yapı ne kadar sağlam yapılandırılmış olursa olsun, özellikle beyaz yakalı çalışanların önemli bir bölümü karmaşıklık, rol ve sorumluluk çatışmaları ve sürekli rekabetin güçlüklerinden kaynaklanan psikososyal risklerin baskısı altındadır.³

İnsan kaynağı niteliği ile iş ve iş yeri koşulları dikkate alındığında, akademik kurumların seçkin koşullara sahip olduğu düşünülse de beklenenin aksine

akademik kurumlarda da işten kaynaklanan güç istismarı ile ilişkili psikososyal riskler söz konusudur. Unvan ya da bilimsel tanınırlık elde etme gibi motivasyonlar, ekonomik beklentiler, akademik yükseltmede gerekli koşulları sağlama çabası gibi etkenler bir yarışma ortamı oluşturmaktadır. Bu makalede, özellikle ülkemize odaklanarak, iş ile ilişkili psikososyal risk alanı olarak akademik kurumlarda gücün kötüye kullanımı ve “mobbing” olgusunun ortaya çıktığı koşullar ve yol açtığı bireysel ve toplumsal sorunlar ele alınarak çözüm önerileri üzerinde durulacaktır.

İŞ YERİNDE GÜCÜN KÖTÜYE KULLANILMASI VE ETKİLERİ

UNESCO Etik Ofisi: “Zorbalık veya taciz edici davranış, personelden kişisel işler veya iyilikler yapmasını istemek, gerçekleri çarpıtması veya kuralları çiğnemesi için personele baskı yapmak, bir iş arkadaşının etkili bir şekilde çalışma becerisine müdahale etmek (örneğin bilgi veya kaynaklara erişimi engelleme)” gibi davranışları örnek vererek, gücün veya otoritenin kötüye kullanılmasının çeşitli şekillerde ortaya çıktığına dikkat çekmektedir.⁴

Güç, bir organizasyon için gereklidir ancak gerekli olduğu kadar da problematiktir; rasyonel güç kullanımı alttakilere zarar verebilir, ancak gücün rasyonel olmayan kullanımı güç istismarı olasılığını artırır. Organizasyon içindeki açık veya gizli çatışmalar, politik veya duygusal gerekçeler ile organizasyon açısından rasyonel olmayan çatışma davranışını tetikleyebilir.¹

İş yerinde gücün kötüye kullanıldığı algısı kişi için bir stres kaynağıdır. Strese verilen tepki, genetik ve çevresel faktörlerin etkisi altındadır ve bu nedenle kişiye özeldir. Ayrıca organizmanın yanıtı, strese yol açan etkenlerin yoğunluk, sıklık ve süresine bağlı olarak değişebilir. Bilişsel, duygusal, davranışsal bulgularla kendisini gösterir.⁵

Kendisini saldırı altında hisseden kişi artık psikososyal açıdan zedelenmeye açık, hassas bir durumdadır. Bu saldırı algısı nedeniyle çalışma ortamı güvensiz ve huzursuz bir ortama dönüşür. Bu durum, bireyin sosyal ilişkilerini ve iş yerinde görevini yerine getirmesini olumsuz yönde etkiler. Sıklıkla görülen bulgular arasında bilişsel (algılamada kısıtlanma,

konsantre olma, yaratıcı olma veya karar verme becerisinin azalması), duygusal (anksiyete, depresyon veya yabancılaşma duygusu, zihinsel yorgunluk, ilgisizlik ve hipokondri), davranışsal [alkol, tütün veya uyuşturucu kullanımı, çalışma ortamında ve trafikte gereksiz riske girme, çevreye ya da kendine karşı saldırgan ve şiddet içeren davranışlar (intihar)] tutumlar yer almaktadır.⁵

AKADEMİK KURUMLARDA GÜÇ İSTİSMARI

Akademik kurum ve işlevlerinden ne anlaşılması gerektiği konusunda çeşitli görüşler ileri sürülüp tartışılabilir, ancak akademik etkinliklerin etik ilkelere uygun olması zorunluluğu tartışmaya açık bir konu değildir. Akademik etik, araştırma, bilginin üretilmesi, yayılması ve kullanımı ile akademik çalışmanın her alanını kapsar. Bu nedenle akademik etkinliklerde yer alan tüm insan gücünün de etik ilkelere uygun davranması büyük önem taşır.⁶

Ülkemizde üniversite ve yüksek teknoloji enstitüleri ile bunlara bağlı akademik alt birimler yükseköğretim kurumlarını oluşturmaktadır. Bu kurumlar, yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık faaliyetlerini gerçekleştirir. Yükseköğretim kurumu hiyerarşisinde üniversitelerde sırasıyla rektör, dekan, bölüm (bilim dalı) başkanı, ana bilim dalı başkanlıkları yer alır.⁷ Bu kurumlarda görev alan akademik personel; profesör, doçent ve doktor öğretim üyeleridir. Ayrıca araştırma görevlileri, akademik kadroda olmayan uzman ve okutmanlar ile idari personel görev alır. Araştırma görevlisi olmayan lisansüstü öğrencilerinden bazıları proje bursiyeri olarak çalışırlar.

Akademik hiyerarşik düzen, tanımlı bilim alanlarına ait akademik unvanlarla sabit ve kolayca değiştirilemeyen doçent ve profesör kadrolarına atanmış akademisyenler ile katılaşır. Doktor öğretim üyesi ve araştırma görevlilerinin ise kadroları sabit değildir ve sözleşmeli olarak geçici kadrolarda istihdam edilmektedir.

Çoğunluğunu sabit kadrolardaki doçent ve profesörlerin oluşturduğu akademik personel; rektör, rektör yardımcılığı, müdür, müdür yardımcılığı, dekan, dekan yardımcılığı gibi idari görevlerde yer alırlar. Yönetici görevini üstlenen bu akademik personel, aynı zamanda eğitim verme, danışmanlık, araş-

tırma, jüri üyeliği, hakemlik gibi sorumlulukları yerine getirmeye devam eder. Yönetim kurulu, etik kurul, bölüm kurulu gibi diğer yönetsel organlarda da profesörlerin belirgin bir ağırlığı vardır.

Ülkemizde yükseköğretim kurumları, yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan iş yerleridir.⁷ Akademide tanımlanmış görevler ve teşkilat yönetmeliğine göre oluşan hiyerarşinin yarattığı güç alanları içerisinde, gücün kötüye kullanımını üreten koşulların tespit edilerek elimine edilmesi, akademinin araştırma ve eğitim amaçlarını gerçekleştirebilmesi için olduğu kadar akademik personelin hak ve özgürlüklerinin tesisi için de gereklidir.

A) EĞİTİM VE GÜÇ İSTİSMARI

Ülkemizde üniversiteler, esas olarak araştırma ve eğitim kurumlarıdır. Öğretim üyelerinin de yasal olarak belirli bir süreyi eğitim faaliyetlerine ayırmaları gereklidir. Yasal zorunluluk saatini aşan dersler için öğretim üyelerine ek ders ücreti ödenir. Öğretim elemanının çabasının maddi karşılığını ifade eden ders ücretinin yanında ders vermenin manevi kazançları da söz konusudur. Öğrencilerle iletişim kurma, bilgi ve düşüncelerini paylaşma, yeni bilgi ve düşüncelerle karşılaşma gibi deneyimler öğretim elemanı için kendini yenilemek ve geliştirmek için en paha biçilmez ve ayrıcalıklı imkânlardır. Akademik personelin ders verme olanaklarını kısıtlama yetkisine sahip olmak, yöneticiye bu bağlamda önemli bir güç sağlar. Eğitsel etkinliklerden mahrum kılınması, öğretim elemanının yukarıda belirtilen avantaj ve imkânlardan mahrum kalması anlamına gelir. Bu kısıtlamanın kasıtlı olarak ve kişinin aleyhine kararlarla gerçekleştirilmesi, yasal açıdan bir usulsüzlük olarak değerlendirilecek koşullara sahip olmayabilir. Ancak mevcut koşullar öğretim elemanında ayrımcılık yapıldığı, küçümsendiği, dışlandığı algısına yol açabilir ve ders verme veya uygulamalı alanlarda (hasta vizitesinde, ameliyat ekibinde yer alma, laboratuvarlarda eğitmen-gözetmen olarak çalışma gibi) faaliyetlerin kısıtlanması akademik personel için psikososyal risk kaynağı hâline dönüşerek çalışma performansını, motivasyonunu ve ruh ve beden sağlığını olumsuz etkileyebilir. Bu tür güç istismarı vakaları, yasal düzenleme ve yönetmeliklerde bir

karşılığı olmadığından çoğunlukla görünür hâle gelmez. Bu durumun tersi de bir güç istismarı alanı olabilir. Öğretim elemanı istemediği hâlde ilgi alanı dışındaki konularda ders vermek durumunda bırakılabilir ya da çeşitli görevler ve dersler konusunda çok fazla yükümlülük verilebilir. Bu durumda görevlendirilen kişi, yöneticiye karşı gelemediği için görevi kabul etmek zorunda kalabilir.

Yöneticinin birim içerisinde görev ve yetkileri dağıtırken gücünü istismar ederek ayrımcılık, küçümseme, zarar verme gibi algılanacak bir tutum izlemesi, takip eden dönemde, özellikle geçici kadrodaki diğer görevliler ve çalışanlar üzerinde dolaylı olarak bir baskı oluşturabilir. Bu baskı ve güvensizlik ortamı kişisel olarak zarar görmeme güdüsünü harekete geçirebilir. Diğer çalışanlar özel görüşmelerde “mobbing” mağduru olan arkadaşlarını destekleyebilir, hakkını aramasını söyleyebilirler. Ancak arkadaşlarına baskı uygulandığını ve hatta sürecin “mobbing” düzeyine ulaştığını düşünseler de bireysel ya da kolektif bir tepki vermekten kaçınabilirler. Gücün istismarının kurum içerisinde yarattığı sürekli stres durumunda çalışanların duyarsızlaşması, stresli iş ortamıyla baş etme mekanizması olarak ortaya çıkar.

B) ARAŞTIRMA VE GÜÇ İSTİSMARI

Bilimsel araştırmalar, ağırlıklı olarak takım çalışması gerektirir. Araştırma ekipleri içerisinde de bir hiyerarşi söz konusudur. Araştırma problemini belirleyen kişi çoğunlukla ekibin sorumluluğunu üstlenen kişidir. Bir kişi araştırmanın tasarımı, planlanması, gerçekleştirilmesi, bulguların değerlendirilmesi gibi görevlerin birçoğunda görev üstlenebilir. Bazı araştırmalar, farklı merkezlerde farklı ekiplerin katılımı ile yapılır. Bir ekip olarak belirli bir amaca yönelik çalışma koordinasyon gerektirdiği için bilimsel araştırmalarda, araştırma sorumlularının çalışmanın planlanmasından yayımlanmasına kadar tüm aşamalarında etkileri büyüktür. Sorumlu araştırmacılar çoğunlukla doçent ve profesörlerden oluşmaktadır. Bu durum, bilimsel araştırmalarda görev dağılımındaki hiyerarşinin, akademik hiyerarşi ile paralellik göstermesine yol açar. Gücü elinde bulunduranların araştırmalarda da güç sahibi olması, bir güç istismarı varsa bu sorunun araştırma gruplarına da yansımaya neden olur.

Araştırma yöneticisi/sorumlusu ve aynı birimdeki yüksek unvanlı akademik personelin araştırmaya katkıları daha az olsa da hatta araştırmaya pek katkıları olmasa da konularını kullanarak, araştırmadan kaynaklanan avantajları kendileri için kullanabilir ve/veya araştırmada hak etmedikleri bir öncelik elde edebilirler.⁸

Genç araştırmacıların %10-13'ünün en az bir defa üstlerinden birisi tarafından güç istismarına uğradığı bildirilmiştir. Bunların yalnızca 1/3'ü olayı ilgili birime bildirirken, 1/4'ü sorunun çözülmesinden memnun olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların böyle bir sorunu bildirmemelerinin en önemli nedenlerinin başında, bir sonuca ulaşamayacağı kaygısı ve bildirdikleri için kariyerlerinin zarar göreceği korkusu yer almaktadır.⁹

Bu durum, lisansüstü öğrencilerinin ve genç öğretim elemanlarının araştırmaları ve tez çalışmaları için de geçerlidir. Araştırma sürecinde zorluk çıkartılması, ilgilenmeme, öğrenciyi yalnız bırakma, baskı oluşturma, bürokratik işlemler sırasında kasten ya da ihmal yolu ile öğrencinin hak kaybına yol açabilecek işlemler yapmak gibi çeşitli şekillerde gücün yanlış ve kötüye kullanımının örnekleri ortaya çıkabilmektedir.

Bu süreç, genç araştırmacılar da zaman zaman duygusal ve davranışsal olumsuz sonuçlara yol açabilir. Doktora eğitimi sürecinde sağlıklı bir izleme süreci için “Tez İzleme Komiteleri” oluşturulmaktadır. Ancak komite üyelerinin beklenen bağımsız değerlendirme ve raporlamayı gerçekleştirememesi, birbirlerinden ya da danışmandan etkilenebilmesi güç istismarına yol açabilmektedir. Bu süreçte, genç araştırmacılar da suistimal algısı oluşsa da başarısız olma korkusu güç istismarı davranışını bildirememelerine neden olabilir.¹⁰ Ülkemizde doktora eğitimi sürecinde sağlıklı bir tez izlemi gerçekleştirebilme hedefi ile Tez İzleme Komiteleri oluşturulmaktadır. Komite üyelerinin kurum tarafından belirleniyor olması olumlu olsa da değerlendirmelerin komite üyelerinin birbirlerinden haberdar olmaları nedeni ile tam bağımsız (blind) yapılabildiğini söylemek mümkün değildir.

“Mobbing” veya güç istismarı her zaman yukarıdan aşağı doğru ortaya çıkmaz. Hiyerarşide altta olanlar da üsttekiler üzerinde kullanabilecekleri güç

kaynaklarına sahiptir. Yöneticinin ya da üst konumda olan bir diğer akademisyenin otoritesini tanımama, çeşitli bahanelerle işlerin aksamasına neden olacak tavır ve davranışlar sergileme, örneğin bir projede işlerin gerçekleştirilememesi hâlinde doğacak kusurlarda yöneticinin sorumlu tutulacağı düşüncesiyle hareket etme gibi davranışları aşağıdan yukarıya doğru istismar konusunda örnek verilebilir.

Bilimsel çalışmalarda, bilimsel etik ilkelerine uygunluk en önemli konudur. Daha araştırmaya başlamadan önce etik kurul onayı alınması günümüzde büyük önem kazanmıştır. Bilimsel çalışmalarda önemli etik sorunların başında, araştırmacı veya yazar(lar)ın kendi elde ettiği bilgiymiş gibi bir bilgi uydurma, başkasına ait bir fikri çalma ya da kopya ederek yeni makale/kitap yazma gibi akademik sahtecilik sorunları gelmektedir. Danışmanların, genç araştırmacılara bu tür bir hatayı önlemek açısından rehberlik etmesi çok önemlidir. Genç araştırmacıların bu konuda danışmanları tarafından doğru yönlendirilmemesi, deneyimsizlik nedeniyle etik kusur işleme endişesine, stres ve kaygıya yol açabilir.

Değerlendirme ve incelemeleri sırasında bilimsel çalışmalarda uydurma, intihal vb. etik bir sorun olduğu konusunda güçlü kuşkuya yol açan kanıtlar saptayan akademisyenlerin, sorumluluk bilinciyle etik kurullara ihbarda bulunması son derecede etkili bir denetim mekanizmasıdır. Hangi değerlendirmeleri yaparak, hangi kanıtların varlığında ihbar mekanizmasının işletilebileceği konusu jüri ya da hakemlere net bir şekilde anlatılmalıdır. Ancak akademik etiğin korunması, sadece bilimsel çalışmaları değerlendiren jüri ya da hakemlerin sorumluluğu değildir. Her bilim insanı kendi alanında üretilmiş olan bir bilimsel çalışmayı bu sorumluluk bilinciyle dikkate alarak bir etik kusur olması hâlinde ilgilileri uyarma ve akademik etiği koruma sorumluluğuna sahip olmalıdır.

Herhangi bir bilimsel çalışmaya yönelik olarak etik ihlal ihbarında bulunmadan önce, ihbara esas kanıtların netleştirilmesi gerekir. Ayrıca mümkün ise konu ile ilişkili diğer akademik personel ile birlikte kanıtların doğruluğu bağımsız olarak gözden geçirilmesi, tarafsız bir değerlendirme ile aşırma, uydurma ya da kopyalama net olarak ortaya konulmalıdır.

Bundan sonra ilgili birime durum kapsamlı ve gerekçeli bir rapor ile sunulmalıdır. Bu yol izlenmeden yapılan ihbar, ihbara konu olan araştırmacının mesnetsiz suçlanması anlamına gelir ve aklanana kadar akademik sahtecilikle etiketlenme, haksızlığa uğrama duygusu ve mesleki onurunun zedelenmesi gibi olumsuz psikolojik ve sosyal etkilere yol açabilir. Dahası, kapsamlı inceleme olmaksızın yapılan etik ihlal ihbarlarının artması bir süre sonra doğallaşarak bir kurum kültürü hâline gelebilir ve bir güç istismarı alanına dönüşerek akademik personel için psikososyal risk faktörü oluşturur.

Etik ihlal konusunda güçlü kuşku oluşması, ihbarda bulunmak için yasal ve etik bir zemin oluştursa da nesnel kanıtların mevcut olup olmadığının ihbarda bulunmadan önce tespit edilmesi, yanlış bir ihbar ile etik kusuru olmayan bir akademisyenin haksız yere suçlanarak mağdur edilmesinin önüne geçecektir. Ayrıca hakkında ihbarda bulunulan kişi aklanıp, haksız yere suçlandığı anlaşılrsa da bu süreç zarfında yaşamış olduğu mağduriyetin telafisi çok zor olabilir. Bu sebeple etik ihlal ihbarını değerlendiren kurulun, ihbarın yapılma gerekçeleri ve yapılan değerlendirme sonucu üzerinden ihbarı yapan kişi ya da kurum hakkında bir geri bildirimde bulunması ve kötü niyetli haksız ihbarların önlenmesi için denetim ve kontrol mekanizmaları oluşturarak gerektiğinde ihbarda kusur varsa yaptırım uygulaması bu sorunun çözümü için önemlidir. Etik ihlal ihbarının kötü niyetle kullanımından caydıracak bir mekanizma olmaması nedeniyle bilimsel etik ihlal ihbarı tek yönlü olarak işleyen bir mekanizma olmayı sürdürmekte, bu nedenle de ihbar mekanizmasının bizatihi kendisi etik bir sorun oluşturma potansiyeli taşımaktadır.

C) YÖNETİM VE GÜÇ İSTİSMARI

Akademik kurumlarda, atamalarda görev tanımının objektif olarak yapılması ve görev için belirlenen bilgi beceri ile her türlü yetkinliğin ölçütleri tam olarak belirtilmelidir. Akademik personel atamalarında görev tanımı ve yeterlik ölçütleri net olmadığı zaman, işe alım ve yükseltmeler başlı başına bir psikososyal risk kaynağı hâline gelebilmektedir. Elbette kurumlarda atanamayan adayların atamaları nesnel ölçütlere göre yapılsa bile haksızlığa uğradıkları hissine kapılmaları olağandır. Ancak tüm atama ve yükseltmelerin

ekipleşme, nepotizm, hemşehricilik vb. her türlü kayırma şüphesini bertaraf edecek şeffaflık ve berraklık içinde yapılması çok önemlidir. İşe alma ve atamalar, aynı zamanda mesai arkadaşlarının tespit edildiği elemelerdir. Bu sebeple doğal olarak kendisi ile kolaylıkla iş birliği yapılabileceği öngörülen adaya yönelme eğilimi ortaya çıkabilmektedir. Ancak işe alma, atama ve yükseltmelerde nesnel ölçütlere dayanma ve liyakat ilkesi her koşulda birinci öncelik olmalıdır. Ancak bu sayede hem başvuran ve atanmayan hem de atanmış adaylar için işe başvuru ve atama sürecinin psikososyal risk alanı oluşturması önlenemez. Aksi hâlde atanmayan adaylarda adalet duygusu sarsılabilir, atanmış adaylarda ise minnet duygusu stres sebebi olarak bireyi etkileyebilir. Her iki durum da bireyi olumsuz etkileyerek psikososyal açıdan risk oluşturur.

Amerikan Üniversite Profesörleri Birliği tam da bu konuda oluşan kaygılara yönelik bir rapor yayımlamıştır. Öğretim üyelerini terfi, yenileme, atama ve diğer amaçlar için değerlendirirken; eğitim, araştırma ve hizmet ile ilgili ölçütler yanında “meslektaşlık” olarak adlandırılan bir ölçütün de kullanılma eğilimi eleştirilmektedir. Öğretim üyesinin yapıcı iş birliği anlamında “meslektaşlığın” zaten bir öğretim üyesinde görevin doğası gereği olması gerektiği ancak iş birliği, ekip çalışmasının yanında bağımsız araştırma yapma becerisinin gerekliliği vurgulanmaktadır. Bu nedenle meslektaşlık, geleneksel ölçütlerden bağımsız olarak değerlendirilecek ayrı bir nitelik olmamalıdır. Meslektaşlığın ayrı bir ölçüt olarak ele alındığında; uyumu teşvik ederek alınan kararlara aşırı saygı göstermeyle ve homojenliğe yol açarak farklılıkların dışlanmasına yol açabileceği, dolayısıyla akademik özgürlüğü de tehdit edebileceği ileri sürülmüştür. Bu tür beklentiler, bir akademik personelin meslektaşlarının ve yöneticilerin yargılarına muhalefet etme hakkını koruyan temel akademik özgürlük ilkelerine tamamen aykırıdır.¹¹

Akademik hiyerarşide bir üniversitenin en üst yöneticisi rektördür. Rektör, tüm kurumu ve dolayısıyla tüm akademik ve idari personelin çalışma koşullarını doğrudan belirler. Çalışanlar açısından sağlıklı ve verimli bir akademik ortamın tesisi için en önemli merci rektörlük makamıdır. En doğru kişinin üniversitenin en üst yönetimine atanması, çalışanlar

için en uygun çalışma koşullarının sağlanması için önemlidir. Rektörlük makamının gerektirdiği özelliklere sahip en uygun adayı saptarken, adayın belirlenmiş kurum hedeflerine uyumlu olması, akademik ve idari yetkinliklere sahip olması beklenir. Seçim evrensel ve nesnel ölçütlere göre yapıldığında tüm üniversitenin yönetimiyle görevli bu makam, yukarıda bahsi geçen psikolojik ve sosyal risklerin oluşmaması için gerekli ortamı tesis edebilir.

Yönetimsel hiyerarşi içerisinde iletişim kanallarının bozulması diğer bir psikososyal risk alanı oluşturur. Bürokratik yapılarda iletişim mevcut hiyerarşik yapıdaki silsileyi izler. Her makamın muhatabı genellikle bir üst ya da bir alt makamdır. Bir ara makamın atlanması, nadir ve istenmeyen bir durumdur. Ancak iletişimde bu akademik ve idari silsile devam ederken, ara makamlarda kasıtlı ya da kasıtsız ortaya çıkabilecek kopukluk hatalı, eksik veya yanlış kararlara ve kurum içi huzursuzluğa yol açarken çalışanlar için de bir psikososyal risk alanı oluşturabilirler.

Akademik birimlerin yöneticileri, yetkilerini farkında olmadan ya da bilinçli olarak güç istismarına yol açacak şekilde kullanabilirler. Bu durumun özellikle görevlendirmelerde ortaya çıkması mümkündür. Görev vermeme, haksız-eşitsiz iş yükü dağılımı, görev yerini değiştirme, akademisyenin bilgi üretmesini önleme, birim içinde iş akışını etkileyerek kişinin görev alanını daraltma ya da aynı birimdeki diğer akademik personelle iş birliğini ve iletişim kurmasını engelleme gibi olumsuz tutum ve davranışlar bu tür güç istismarına örnek verilebilir. Sonuç olarak akademik personel için iş ortamı stresli hâle gelerek psikososyal bir risk alanı oluşturmuştur.

■ TÜRKİYE'DE BİLİMSEL YAYIN ETİĞİ, GÜÇ İSTİSMARI İLE İLİŞKİLİ YASAL ÇERÇEVE

Ülkemizde araştırma ve yayın etiği kavramları 1980'li yılların sonlarında gündeme gelmeye başlamış ve 2000'li yıllara girerken etik kurullar oluşturulmaya başlanmıştır. İlaç araştırmalarına odaklanan TÜBİTAK bünyesinde kurulan Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu ile Sağlık Bakanlığının Yerel ve Merkezi Etik Kurulunun yanı sıra bu dönemde başbakanlığa bağlı Devlet Memurları Etik Kurulu da çalışmaya başlamıştır. Bu gelişme ile birlikte etik ile

ilgili kavram ve tartışmalar akademik çevrelerin gündemine girmiştir. Bilimsel yayın etiği akademinin ana gündem maddelerinin başında yer alır.

Akademik yaşamda önemli bir aşama olan doçentlik sınavı ve akademik yükseltme ölçütleriyle ilgili düzenlemeler ile birlikte araştırma ve yayın etiği konusu daha fazla ön plana çıkmaya başlamıştır. 2005-2009 döneminde doçentlik başvurularının %30'unda etik kusur bulunmuştur. Haksız yazarlık, makul ölçüleri aşan alıntılar, dilimleme, çarpıtma, yanıltıcı/yanlış/eksik beyanda bulunma, yönettiği tezdenden kendi eseriymiş gibi aynen alıntı ve/veya yayın yapma, lisansüstü tezdenden ürettiği yayını yeni bir araştırma gibi sunmanın doçentlik başvuruları sırasında en çok tespit edilen etik ihlaller olduğu saptanmıştır.¹²

Akademik kurumlarda çalışanlar, yayın etiği konusunda sağlanan önemli gelişmeler nedeniyle daha bilinçli bir bilimsel etkinlik gösterebilmektedir. Ancak gücün kötüye kullanımı ile yüz yüze gelme riski önemini korumaktadır. Güç istismarı ve “mobbing” mağduru olanlarda bireysel olarak sağlık ve çalışma haklarına saldırı yanında sosyoekonomik kayıplar da ortaya çıkabilmektedir. Moral değerlerinin yol açtığı çatışmalar ancak uzaklaşılan etik zemine dönerek çözümlenebilir.² Mağdurun durumunu anlatması da ispat etmesi de günümüzde son derecede zordur. Çünkü sorun çoğunlukla yasal bir zeminde ortaya çıkar, kişiseldir, kurum içerisinde konuya şahit olanlar çoğunlukla sessiz kalmak zorunda hissedebilmektedirler.

Günümüzde Doçentlik Yönetmeliği'nin 6. maddesinin 1. bendine göre Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı tarafından Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına ulaştırılan etik ihlali iddiaları inceleme yapılmak üzere Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurullarına iletilmektedir. Doçentlik Yönetmeliği'nin 7. maddesinin 9. fıkrasına göre “Doçentlik başvuru süreci devam ederken, doçentlik başvuru dosyasındaki herhangi bir eserde bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırılık bulunduğu iddiasını içeren şikâyet veya ihbarın ‘inandırıcı mahiyette bilgi ve belgeye dayalı olduğunun’ tespit edilerek iddianın incelenmesine karar verilmesi” ifadesi bulunmaktadır.¹³ İntihal suçu isnat edildiğinde bunun belgelendirilmesi

gerektiği net olarak belirtilirken, bilgi ya da belgenin inandırıcılığı konusu muğlaktır. “Hangi nitelikte bilgi ve belgeler inandırıcı kabul edilmelidir?” Bu soru asılsız ve kusurlu etik ihlal bildirimlerinin temelini oluşturan bir sorudur.

Yükseköğretim Kurulu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53. maddesi disiplin ile ilişkilidir. Bu maddenin “a” fıkrası disiplin amirlerini belirler. Üst yöneticiler genel olarak bağlı birim personelinin disiplin amirleridir. Disiplin cezası gerektiren durumlar çok kapsamlıdır. Ancak aynı Kanunu'nun 53. Maddesinin B fıkrasının 1a şıkkında “Maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermemek” gibi belirlemesi güç, öznel yargılara müsait tanımlamalar mevcuttur.¹⁴ Üst denetler ve cezaya hükmeder şeklindeki bu yaklaşım, disiplin suçları konusunda ast ve üst ayrımını beraberinde getirir. Üsttekilere, astlar üzerinde sahip oldukları gücü istediklerinde istismar edebilmeleri için yasal bir çerçeve sağlar.

Mevcut mevzuata göre yargıya intikal eden tazminat davaları hariç olmak üzere, intihal suçu meslekten çıkarılmayı gerektirmektedir. Araştırma ve yayın etiğine aykırı diğer davranışlar ise uyarı cezası almaktadır.¹⁴ Bilimsel yayınlar hakkında etik ihlal/intihal iddiası ile Yükseköğretim Kurulu ve diğer yetkili makamlara yapılan bir ihbarın asılsız ve kasıtlı yapıldığı saptandığında bu durum, etik ihlal suçlamasında bulunanın kendisinin etik kuralları çiğnediği anlamına gelir ve durum, suçlamada bulunan tarafından işlenmiş bir disiplin suçu niteliği kazanır. Bu durum, Türk Ceza Kanunu, Fikir ve Sanat Eserlerinin Korunması Hakkındaki Kanun ve Yükseköğretim Kurumları Yönetici Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği gibi yasal düzenlemeler çerçevesinde müeyyide uygulanmasını gerektiren suçlamalardır. Bu şekildeki bir asılsız ve kasıtlı suçlamalar kişilerin akademik onur ve bilimsel itibarlarına zarar verebilecek nitelikte iddialardır.

Asılsız ve kasıtlı etik ihlal suçlaması yapan kişiler hakkında idari ve adli soruşturma yapılması, sadece mağdurun haklarının korunması bakımından değil, “asılsız ve kasıtlı” suçlamalar konusunda caydırıcılık açısından da son derece önemlidir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun “isnat ve iftiralara karşı korunma” başlığını taşıyan 25. maddesinde:

Devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikâyetler, gazez veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde en büyük amiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından isteyecekleri hükmüne yer verilmiştir.¹⁵

Ayrıca Türk Ceza Kanunu'nun "iftira" başlığını taşıyan 267. maddesinin 1. paragrafında: "Yetkili makamlara ihbar veya şikâyette bulunarak ya da basın ve yayım yoluyla, işlemediğini bildiği hâlde, hakkında soruşturma ve kovuşturma başlatılmasını ya da idarî bir yaptırım uygulanmasını sağlamak için bir kimseye hukuka aykırı bir fiil isnat eden kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır." hükmü yer almaktadır.¹⁶ Her suçlama, iftira niteliği taşıyan bir suç olmayabilir, ancak haksız şikâyet teşkil edebilir. Şikâyet hakkının anayasal bir hak olması kadar kişinin onurunun korunması da anayasal bir haktır. Şikâyet hakkının kötüye kullanıldığından söz edebilmek için şikâyette bulunanın kasten ve zarar vermek amacıyla ve kin ve gazezle hareket etmesi gerekli değildir. Kişinin böyle bir davranışta bulunması manevi tazminatı gerektirir. Bu nedenle şikâyet eden kişi ceza davasında beraat etse bile, haksız şikâyet nedeniyle hukuk mahkemesinde açılan manevi tazminat davasında hüküm giyebilmektedir.⁸

■ GÜCÜN KÖTÜYE KULLANIMI VE ZORBALIK İLE MÜCADELE

Akademik kuruluşlar araştırma, eğitim ve yönetimi içeren iş yerleridir. Akademik kurumlar bir iş yeri olarak, gücün kötüye kullanımlarının ispat edilmesi ve ortaya konulması açısından son derecede elverişsiz bir zemine sahiptir. Bu nedenle bu konudaki araştırmalarda daha çok anekdotlara yer verilmektedir. Güç istismarı durumunda sadece gücü istismar edenler değil, çalışanlar da kurumsal gücün bilinçli ve sistematik olarak kötü kullanımını görmezden gelerek istismara katkıda bulunur ve sürece dâhil olur. Öyle ki Hannah Arendt'in "Kötülüğün sıradanlaşması" kavramını hatırlatacak şekilde istismar normal ve sıradan bir durum hâline gelir. Oysa karar alanlar, kararlarının sonuçlarını düşünerek hareket etme zorunluluğunun yasal ve vicdani sorumluluğunu reddedemezler.

İş yerlerinde psikolojik taciz ifadesi mevzuatımıza ilk defa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile girmiş, konu "İşçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417. maddesi altında düzenlenmiştir. Bu maddeye göre "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür."¹⁷ Tüm olumsuzluklara karşın Türkiye'de çalışma ortamında bir etik sapma olarak ortaya çıkan psikososyal risklerle ilgili olarak özel bir yönetmelik bulunmasa da konunun önemi nedeniyle İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır. Bu genelge doğrultusunda Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu oluşturulmuş ve konu ile ilişkili çalışmaları desteklemek üzere ALO 170 hattı psikolojik taciz çağrılarına açılmıştır.¹⁷

Akademik kurumlarda bilimsel çalışmalarda etik kuralların dışına çıkılması, bilimsel etik kodun akademik davranış kültüründe yeterince yer bulamadığına işaret ederken, akademik ve idari rekabet ve kurum içi güç alanları ile de yakından ilişkilidir. Etik kuralların dışına çıkıldığında güç istismarı, iş yerlerinde psikolojik taciz olarak kendisini gösterebilir. Çalışma Bakanlığının konu ile ilgili rehberi önemlidir. Bireysel olarak kişinin durumunu değerlendirmesi, psikolojik tacize uğradığına kanaat getirirse çatışmadan kaçınması, taciz üst yönetim tarafından gerçekleştirilmiyorsa konuyu üst yönetime uygun bir şekilde iletilmesi, kanıt niteliğindeki bilgiyi saklaması, günlük tutması, şahit olabilecek çalışma arkadaşları ile görüşmesi, meslek örgütünden destek talep etmesi, Bakanlığın "Alo 170" hattından destek alması ve iş yerinde sorununu çözemediği takdirde konuyu yargıya taşınması önerilmektedir.

Rehberde, iş yerinde psikolojik taciz ile kurumsal mücadelede sektörel farklılıklar dikkate alınarak mücadele yönteminin belirlenmesi ve kurumun bu konuda koruma altına alınması önerilmektedir. Psikolojik tacizin önlenmesi için önleyici politikalar geliştirilmesi, çalışanlar ve yöneticilere yönelik eğitim ve bilgilendirme, şikâyetlerin önemsenmesi, taciz olaylarının incelenmesi, cezalandırma ve rehabilitasyon yöntemlerinin geliştirilmesi önerilmektedir. Alı-

nacak tedbirlerde, iddiaların araştırılması ve soruşturulmasında “gizliliğin korunmasına” da özel bir vurgu yapılmaktadır.¹⁷ Rehberde, kişisel önerilerin kurumsal önerilerden daha net olduğu görülmektedir. Kurumsal önerilerde kişisel bilgilerin gizliliği vurgulanmakla birlikte yönlendirici öneriler genel ifadelerdir. Tacize uğrayan kişiye, mahkemeye müracaat yolu son seçenek olarak belirtilmiştir.

Hangi düzeyde olursa olsun fiziksel, cinsel ya da psikolojik bir saldırı meydana geldiğinde mağdur, kimliğini gizleyerek soruşturma beklentisiyle olayla ilgili bir bildirimde bulunma fırsatına sahip olmalıdır. Bu nedenle mevcut bildirim süreçlerinin, kurum tarafından açıkça belirtilmesi ve üyelerine düzenli olarak iletilmesi önemlidir. Gücün istismarının bildirilmesinde motivasyonu olumsuz etkileyen en önemli faktör birim amiri veya diğer üstlerle çatışma riskidir. Bu nedenle kurum içinde istismarı korkusuzca ifade edebilecekleri sorumlu kişilerle isimsiz olarak iletişime geçme imkânı sağlanmalıdır. Güç istismarı iddialarının, araştırmacıların itibarı ve kariyeri üzerinde de fazlasıyla zarar verme olasılığına rağmen konuya ilişkin bir araştırmanın sonuçları, anonim suçlamaların tüm suçlamaların yalnızca yaklaşık %10'unu oluşturduğunu göstermiştir. Genç araştırmacıların çalışma ortamında istismarı ile mücadele önerileri konuya ilişkin literatürde vurgulanmaktadır.¹⁰

Suistimal ihbarının değerlendirmesi boyunca ve hatta soruşturma sonuçlandıktan sonra bile mağdurun kimliğinin anonimliğinin korunması son derece önemlidir. Değerlendirme detaylı, ancak hızla gerçekleştirilen bir soruşturmayı içermelidir. Gücün kötüye kullanımı iddialarında, konuyla ilişkili evrakın incelenmesinde, alınan kararın sebep ve sonuçları bağımsız bir gözle irdelenmelidir. Kurul kararlarında çoğunluğun onayının psikolojik tacizin oluşması ya da sürdürülmesinde bir araç olabileceği unutulmalıdır. İnceleme ve değerlendirme mekanizmalarına duyulan güven, hangi düzeyde olursa olsun çalışanlarla olumlu bir geri bildirim mekanizması kurmanın anahtarıdır.

SONUÇ

Akademik kurumlarda gücün istismarı nasıl önlenir? Öncelikle kurumun, istismara karşı net bir po-

litikasının ortaya konulmuş olması gerekir. Güç istismarı ve psikolojik tacizle mücadelede hedefler ve uygulanacak örgütsel model ile bu konudaki tüm iş akışları bütün ayrıntıları ile tüm akademik personelin bilgisine sunulmalıdır. Çatışma çözme mekanizmasının tüm adımları açıkça ortaya konulmalı ve ilgili tüm taraflara iletilmelidir.

Böyle bir sürecin, kurum hiyerarşisinden bağımsız olarak yapılandırılmış bağımsız bir komite tarafından yönetilmesinde yarar vardır. Personelin görev, yetki ve sorumluluklarının tam olarak tanımlanması, görevlendirmeler sırasında karşılıklı olarak sorumlulukların anlaşılıp onaylandığı da kayıt altına alınmalıdır.

Denetim ve/veya liderlik sorumluluğu üstlenen kıdemli araştırmacılara liderlik eğitimi verilmesi önemlidir. Araştırma planlama ve izleme sürecinde, tez-izleme komitelerinin bağımsız üyelerden oluşması, kişisel menfaat çatışması olasılığının gözetilerek oluşturulması gerekir. Akademik jürilerin izleyicilere açık olması ve kayıt altına alınması önemlidir.

Lisansüstü öğrencileri ve doktora sonrası araştırmacılar da dâhil olmak üzere tüm genç araştırmacıların kariyer planlamaları ile ilişkili olarak bireysel güç alanlarından bağımsızlaştırılmış eğitim ve araştırma imkânlarından yararlanmaları sağlanmalıdır.

Ülkemizde kurumsal karar verme ve yaptırım mekanizmaları, bürokratik zincirin halkaları içerisinde son derecede yavaş işleyebilmektedir. Görevlendirilenler, bürokratik mekanizmanın birer parçasıdır. Güç istismarı soruşturmalarında, işgal ettikleri makamlar ve atama mekanizmaları nedeniyle bağımsız karar alamama olasılığı olan unvan ve makam sahipleri yerine, konu ile ilişkili eğitimi olan bağımsız uzmanların görevlendirilmesi bu tür soruşturmaların sağlıklı yürütülmesinde önemlidir. Mağdurun afişe olmasına ve zarar görmesine izin vermeyen hızlı, gizli ve sistematik bir değerlendirme gerekir.

Yönetimsel hiyerarşi gözetilerek kurgulanan bir yapı ile başvuru ve değerlendirmelerde karşılaşılan sorunların çözümlenemeyeceği unutulmamalı, özerk bir ekip oluşturulmalıdır. Her an başvurulabilen, kişisel bilgilerin gizliliğini sağlayan dinamik bir ileti-

şim ağı kurulmalıdır. Değerlendirmenin bağımsız ve tarafsız olarak süratle sonuçlandırılacağına dair güven oluşturulmalıdır. Mahkemeye başvuru bir hak- tır, ancak mahkeme sürecinin kişinin mahremiyeti, çalışma ve sağlıklı yaşam hakkı üzerinde olası olum- suz etkileri de dikkate alınmalıdır. Bu nedenle soru- nun kurum içerisinde çözülmesi iş barışını korurken, mahkeme hakkı kolay işleyen hızlı sonuç- lanan bir yasal çerçeveye oturtulmalıdır.

Finansal Kaynak

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğru- dan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet,

gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üye- liği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.

Yazar Katkıları

Bu çalışma hazırlanırken tüm yazarlar eşit katkı sağlamıştır.

KAYNAKLAR

- Vredenburg D, Yael B. The hierarchical abuse of power in work or- ganizations. *Journal of Business Ethics*. 1998;17(12):1337-47. [Cross- ref]
- Ricoeur P, ed. Hünler H, çeviri editörü. *Başkası Olarak Kendisi*. 1. Baskı. Ankara: Doğu Batı Yayınları; 2010.
- Kalimo R, El-Batawi MA, Cooper CL. *Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Health*. Geneva: World Health Organization (WHO); 1987. [Link]
- UNESCO [Internet]. © UNESCO 2017. Erişim linki: [Link]
- Levi L. Definitions and the conceptual aspects of health in relation to work. In: Kalimo R, El-Batawi MA, Cooper CL, eds. *Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Health*. Geneva: World Health Organi- zation (WHO); 1987. p.8-9. [Link]
- Örnek BN. Türkiye örneğinde akademik dünya ve akademik etik. *Hacettepe Tıp Dergisi*. 2006;37(3):164-70. [Link]
- Resmî Gazete (18.2.1982, Sayı: 17609) sayılı Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği; 1982. p.4. Erişim Tarihi 23/05/2022 Erişim link: [Link]
- Demircioğlu MY. İdari yargı kararları çerçevesinde bilimsel yayın etiği soru- ştu rmaları. *Ankara Barosu Dergisi*. 2014;(1):145-217. Erişim linki: [Link]
- Aktaran: Lasser ve ark. 2021:50. Aktarımın yapıldığı kaynaklar: [Beadle B, et al. (2020). Being a Doctoral Researcher in the Leibniz Association: 2019 Leibniz PhD Network Survey Report.], [Olsthoorn, L. H. M.et al. (2020). Max Planck Phdnet Survey 2019 Report.], [Peukert, K., Jacobi, L., Geuer, J., et al. (2020). Survey report 2019. Helmholtz Juniors],. [Schrödner, M., et al. (2019). Work culture and work atmosphere in the Max Planck Society. Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation].
- Lasser J, Bultema L, Jahn A, Löffler M, Minneker V, van Scherpenberg C. Power abuse and anonymous accusations in academia-Perspectives from early career researchers and recommendations for improvement. *Beiträge zur Hochschulforschung*. 2021;43(1-2):48-61. [Link]
- AAUP. On Collegiality as a Criterion for Faculty Evaluation. AAUP Col- legiality Report; 2016. Erişim linki: [Link]
- Ruacan Ş. Türkiye'de bir etik serüveni: Doçentlik sınavı etik komisyonu. Yılmaz O, editör. *Sağlık Bilimlerinde Süreli Yayıncılık*. Ankara: TÜBİTAK; 2009. p.41-4.
- Resmî Gazete (15.4.2018, Sayı: 30392) sayılı Doçentlik Yönetmeliği; 2018. p.1. Erişim linki: [Link]
- Resmî Gazete (4.11.1981/2547) 17506 sayılı Yükseköğretim Kanunu; 1981. p.121. Erişim linki: [Link]
- Resmî Gazete (23.7.1965/657) 12056 Sayılı Devlet Memurları Kanunu; 1965. p.188. Erişim tarihi: 23/05/2022 Erişim linki: [Link]
- Resmî Gazete (12.10.2004/5237) 25611 sayılı Türk Ceza Kanunu; 2004. p.96. Erişim tarihi: 23/05/2022 Erişim linki: [Link]
- Tümer EÖ, editör. *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*. 2. Baskı. Ankara: Özel Matbaası; 2014. p.36. [Link]