

Üniversiteler ve Etik: Baskılar ya da Psikolojik Şiddet

Universities and Ethics: Pressures or Psychological Violence (Mobbing)

Erkan Yaman*

Özet: Bu çalışma ile öğretim elemanlarının maruz kaldığı etik dışı davranışların ve bu bağlamda baskı / psikolojik şiddetin araştırılması amaçlanmaktadır. Araştırmada, Türkiye'deki üniversitelerde etik dışı davranışlara ve baskı / psikolojik şiddete maruz kalan öğretim elemanları belirlenmiş ve on beş öğretim elemanı ile mülakat yapılmıştır. Araştırma, nitel desende oluşturulmuştur. Nitel araştırma desenlerinden araştırmanın doğasına uygun olan "olgu bilim (phenomenology) deseni" kullanılmıştır. Araştırmada yapı bakımından "standartlaştırılmış açık uçlu mülakat" kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi türlerinden "kategorisel analiz" ve "frekans analizi" kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretim elemanlarının etik dışı davranışlara ve baskı / psikolojik şiddete maruz kalmalarının nedenleriyle ilgili algıları; "örgüt kültürünün ve yönetim anlayışının otokratik / baskıncı oluşu" ayrıca "kişisel kıskançlıklar / rekabet ve diğerinin yükselmesini engelleme isteği" gibi durumlarla ilgilidir. Araştırmada, etik dışı davranışlar ve baskı / psikolojik şiddet hakkında bir an önce farkındalık yaratılması ve bu davranışların ortadan kaldırılmasına dönük tedbirler alınması biçiminde öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Üniversite, etik, baskı / psikolojik şiddet.

Abstract: The present paper aimed to investigate non-ethical behaviors and compulsion / psychological violence (mobbing) to which faculty in universities are subjected to. Thus, faculty members who were employed in universities across Turkey and had been subjected to a non-ethical behavior or compulsion/psychological violence were determined. A total of 15 faculty members were interviewed for the study. The research was formed in a qualitative design. Phenomenology, which is appropriate for qualitative research motives, has been employed in the present research. In terms of the structure, a standardized, open-ended interview is used. Within the context of qualitative evaluations frequency analysis and categorical content analysis were used for the interview records. According to the findings, the reasons of such non-ethical behaviors and compulsion/psychological violence are: the autocratic structure of management; the lack of organizational culture; individual envies/rivalries; and desires to block one another's promotion. The present study suggests that non-ethical behavior and compulsion / psychological violence phenomenon should be detected as soon as possible and precautions should be identified in order to prevent such incidents.

Keywords: University, ethic, compulsion / psychological violence, mobbing.

* Dr., Eğitim yönetimi denetimi planlaması ve ekonomisi alanında yardımcı doçenttir. Araştırma ilgi alanları yüksek öğretim kurumlarında kalite, eğitimde etik, öğretmen eğitimi, eğitim yönetimi, eğitimde teftiş, kariyer geliştirme, örgütsel davranış ve psikolojik şiddettir.

İletişim: Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Hendek, Sakarya.
§ eyaman@sakarya.edu.tr § (+90 264) 614 1033.

Üniversite kavramı sözlüklerde, “bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde eğitim, öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan fakülte, enstitü, yüksek okul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan öğretim kurumu” (TDK, 2003) olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanında “araştırma sonuçlarını toplum yararına sunarak sosyal ve ekonomik kalkınmaya hizmet eden kuruluşlar” olarak da ifade edilmektedir. Günümüzde toplumların üstünlükleri, bilim ve teknoloji alanında vardıkları düzeyler ile ölçülmektedir. Üniversitelerin temel amacı, bilgiyi araştırmak, aktarmak ve yenilemektir (Coşkun, 1996). Üniversiteler, yeni düşünce normları geliştirir ve bunları topluma aktarır (Kaya, 1984). Yeni değerlerin ve bireye verilen önemin doruk noktalarına ulaştığı yirmi birinci yüzyılda, eğitim sisteminde ön plana çıkan problemlerden birisi de Türk yüksek öğretim sistemindeki sorun ve aksaklıklardır. Karşılaşılan bu problemin sergilediği olumsuz durumları ortadan kaldırmak, şüphesiz öncelikle eğitime dair paradigmatik bakış açısının değişmesiyle mümkün olabilir.

İnsanoğlunun bulunduğu ortamların uzlaşmazlık ve çatışmalardan uzak olması şüphesiz söz konusu değildir. Tabiatın var olan kaynakların sınırlı olması, insanın sürekli olarak hayatta kalma savaşı –varlık mücadelesi– vermesini ve şahsi çıkarlarını üstün tutmasını gerekli kılmıştır. Ayrıca her bireyin kendine özgü bir kültürünün, bir ahlak ve değer sisteminin var olması, her özgür bireyin anlayış, inanç ve dünyaya bakışında farklılıklarının bulunması bu çatışmalara zemin hazırlamaktadır. Bu durum gayet doğaldır. Doğal olmayan ise bu farklılıkların ve çatışmaların insanların birbirini yıpratıcı, yorucu, küçük düşürücü, hatta birbirlerinin bedenlerine ya da psikolojik iyi olma hâllerine zarar verecek bir çatışma ortamını ve sonucunu doğuracak tavır ve gayretlerin sergilenmesidir (Yaman, 2007a). Konuya üniversite açısından bakılacak olursa öğretim elemanlarının içinde buldukları akademik ortam, üniversitenin yönetim tarzı, yönetici tutumları, üniversitenin toplumdaki imajı, öğretim elemanının iş güvencesi, üniversite genel yönetim uygulamaları gibi pek çok faktör doğal olarak akademisyenlerin kaygı, beklenti, tutum ve sorunlarının etik açıdan sorgulanmasına zemin hazırlamaktadır.

Biz burada genel etik konusuna değindikten sonra etik sorununu, baskılar ya da psikolojik şiddet bağlamında ele alacağız. *Etik* sözcüğü, Yunanca “karakter” ve “alışkanlık” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir (Poyraz, 1996). Etik, ideal ve soyut olana işaret ederek ahlak kurallarının ve değerlerin incelenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Fromm, 1995). Cullen, Victor ve Stephens (1989) örgütlerde *etik iklimin*, her düzeydeki yönetici ve iş görenlerin etik kararlar vermesini kolaylaştıran bir ortam yarattığını ifade etmektedir. Etik iklim oluşturma, liderin en önemli rolü hâline gelmektedir (akt. Aytaç, 2000).

Bu bakımdan ahlaki davranışta bulunmak, manevi değer, entelektüel nitelik ve toplumsal sorumluluk işareti sayılır (Eren, 1998). Diğer taraftan iş görenlerin oluşturup benimsedikleri etik ilkeler onların tutum ve davranışlarında temel yol gösterici olmaktadır (Pehlivan, 1998). Ahlak gelişiminin nihai hedefi, kişinin hak, adalet, özgürlük, insan hakları gibi evrensel değerler ışığında kendi doğru ve ilkelerini geliştirmesidir (Özden, 1998). Bunlar öğretim elemanlarının da sahip olması gereken ilkelerdir.

Bu anlamda akademik etik ifadesi, daha çok üniversite ortamlarında görev yapan “bilim insanlarının mesleki çalışmalarında izledikleri ya da izlemek durumunda oldukları normlar” olarak algılanmıştır (Karasar, 1995). Özele inildiğinde ise öğretim elemanının etiğe uygun davranmasını belirleyecek olan etik ilkelere uygunluk önem kazanmakla birlikte karmaşık bir özelliğe sahiptir.

Bilim üretimiyle meşgul olan bilim insanının uyması gereken etik kurallar değişik şekillerde ele alınabilir. Bunlar, üzerinde çalıştığı bilime ve yöntemine karşı sorumluluklar, bulunduğu kuruma karşı sorumluluklar ve içinde yaşadığı topluma / insanlığa karşı sorumluluklar olarak özetlenebilir (Karasar, 1995). Bu konuda Köklü'nün (2003) akademisyenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada öğretim elemanlarının görüşlerine göre etik olmayan davranışlara neden olan faktörler arasında bilimsel yetersizlik, araştırma ortamının uygun olmayışı, kolayca kaçma, denetim eksikliği ve araştırma etiği konusundaki yetersizlikler yer almıştır.

Diğer taraftan küreselleşen dünyada liderler; insanların, ihtiyaç, beklenti, duygu ve inançlarına duyarlı olmak durumundadırlar. Liderlik, insanlara efendilik etmek değil insanlara hizmetkârlık yapmaktır (Şişman, 2002). Ahlaki sorumluluk, onaylanan davranış standartlarına uymadır. Liderin, bunları bilmesi ve anlaması kişisel doğruluk sorunu olmak yanında, izleyenleri için örnek teşkil etmesi yönünden de önemi büyüktür (Can, 1999).

Uluslararası üne sahip bir profesörle yüksek lisans öğrencisi arasında şöyle bir diyalog geçmiştir: “Ders sonrası kendisini saatlerce meşgul eden öğrencisinin, ‘Sizi değerli vaktinizden alıkoymdum.’ demesi üzerine profesör şöyle yanıt verdi: ‘Hiç de değil. Zaten biz meslektaş değil miyiz?’. Ünlü bir bilim adamı tarafından henüz yüksek lisans birinci sınıfta okuyan bir öğrenciye söylenen bu sözler, aramızda bir efsane niteliği kazandı. Öğretim elemanlarımız bize böylece ahlak ve ahlak felsefesi hakkında sınıfta saatler boyunca öğrettiklerinden daha fazlasını öğrettiler. Eminim ki bizim kanamızla gelecekte bizden ders alacak olanlara da yararlı oldular.” (Rosovsky, 2000). Bu açıklama, aslında etik değerlerin –uygulamada– ne kadar önemli olduğunun işareti olarak okunabilir.

Dürüstlüğün olmadığı bir örgütte kamu yararı ve hizmeti ikinci planda kalacaktır. Hatta tarafsızlık, eşitlik, yardımseverlik, sorumluluk üstlenme bilinci gibi ilkelerin hiçbir anlamı olmayacaktır (Öztürk, 1998). Aynı mesleği yürüten kişilerin meslektaşları arasında ortak bir tutum sağlamaya yönelik birtakım kurallar oluşturması, onların ortak bir mesleki kimlikte buluşmasını kolaylaştıracağı gibi meslek mensuplarının davranışını da düzenleyecektir (Kulaksızoğlu, 1995).

Ahlaki bilinçlilik ve yargı düzeyi; adalet ve demokrasinin hüküm sürdüğü, bireylerin kendi azami özgürlükleri adına uymayı seçtikleri toplumsal sözleşmenin mevcut olduğu bir ortamda gelişebilir (Çiftçi, 2001). Kişilerin empati düzeylerinin ahlaki yargılarını şekillendirdiğine dair bulgular da söz konusudur. Örneğin Almanya ve Amerika'daki araştırmalarda, daha empatik olan kişilerin ahlaki bir ilke olarak kaynakların insanların ihtiyaçlarına göre harcanmasına daha fazla taraftar oldukları bulgulanmıştır (Goleman, 2000). Çakar tarafından yapılan bir araştırmada 53 devlet ve 14 vakıf üniversitesinde görev yapan 612 öğretim elemanına internet yoluyla ulaşılmıştır (2005). Öğretim elemanlarının adalet ve etik algılarının, kuruma güven ve bağlılık üzerindeki etkisinin, vakıf ve devlet üniversiteleri karşılaştırılarak yapıldığı araştırma sonucunda devlet üniversitelerinde güven oluşumunda *dağıtımsal adalet* verilen önemin vakıf üniversitelerinde söz konusu olmadığı, kuruma bağlılığın devlet üniversitelerinde *örgütsel etik*, vakıf üniversitelerinde ise *prosedürel adalet* ile yakından ilişkilendirilebileceği ortaya çıkarılmıştır.

Baskı ya da psikolojik şiddet, bir örgütte çalışan iş görenin farklı sebeplerle üstü, eşiti ya da astı tarafından şahsını psikolojik olarak tahrip etmek ve onu ezmek gayesiyle kendisine karşı yapılan *etik dışı* incitici tutum ve davranışlardır (Yaman, 2007b).

Leymann, İsveç'te iş yerindeki bu etik dışı baskı uygulamalarını tanımlarken bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesinin, baskı / psikolojik şiddet olduğunu yazmıştır (akt. Davenport, Schwartz & Elliott, 2003). Leymann (1993), iş yerindeki baskı / psikolojik şiddeti ortaya çıkaran dört etmeden bahsetmektedir (akt. Einarsen, 1999). Bunlar: Çalışma planı yetersizliği, liderlik davranışlarının yetersizliği, mağdurun korumasız oluşu, örgütteki ahlaki / etik standartların yetersizliği.

Yukarıda belirlenen çerçeveden hareket eden bu araştırmanın amacı, üniversitede etik ilkelere olan ihtiyacın ve baskı / psikolojik şiddete yö-

nelik uygulamaların belirlenmesidir. Bu açıdan bakıldığında araştırma, özellikle öğretim elemanlarının konuyla ilgili farkındalık oluşturmalarını temin etmek ve eksikliklerini gidermeye yönelik bir bakış açısı geliştirmelerini desteklemek, bilimsel araştırma yapacak araştırmacılara ise veri sağlamak açısından önem taşımaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırma nitel desende oluşturulmuştur. Nitel araştırma yöntemleri, araştırmanın gerçekleştirildiği doğal ortamı anlamaya, tanımaya ve sonuçlara olan etkilerini açıklamaya duyarlı olduğundan eğitsel gerçekleri çok boyutlu olarak ortaya koyma imkânı tanır. Bu yönleri ile de eğitim araştırmalarına zenginlik katar (Işıkoğlu, 2005). Araştırmamızda iş ortamlarında öğretim elemanlarının maruz kaldığı baskıların etik boyutu belirlenmeye çalışılmıştır. Bu nedenle nitel araştırma desenlerinden araştırmanın doğasına uygun olan “olgu bilim (phenomenology) deseni” kullanılmıştır. Olgu bilim deseni, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Olgu bilim çalışmaları, örgütsel oluşumlarda gerçeğin yaygın olandan sıra dışına ve genelden özele doğru bir yapıya sahip olduğu görüşünü temel alır (Maanen, 1989).

Bu bağlamda araştırmada nitel veriler, mülakat formu verilerine dayalı olarak ses kayıt cihazı ile elde edilmiştir. Bireylerin hedefleri, tutkuları, endişeleri, korkuları, karşılaştığı sosyal / psikolojik olaylar ve bunlar karşısındaki tutumu; tepkileri ve bunların yaşamlarına etkileri (Balcı, 2005) mülakat tekniği kullanılarak araştırılmıştır.

Çalışma Grubu

Olgu bilim araştırmalarında veri kaynakları, araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışı vurabilecek veya yansıtabilecek bireyler ya da gruplardır. Alanda yapılacak gözlemler ve görüşmeler sonucu çalışma grubu belirlenir. Bu tür çalışmalar, uzun görüşmeler gerektirdiğinden çalışma grubunun sınırlı kalması doğaldır. “Ölçüt örnekleme yöntemi” bu tür araştırmalar için uygundur (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırmamızda amaçlı örnekleme (Punch, 2005) yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemdeki temel anlayış, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Burada sözü edilen ölçüt veya ölçütler araş-

tırmacı tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden hazırlanmış bir ölçüt listesi kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırmanın doğasından kaynaklanan özellikler, bu örneklem biçiminin seçimini gerektirmiştir. Araştırmanın çalışma grubu, iş ortamında etik dışı davranışlara ve baskılara maruz kalmış / kalan öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Bunun için araştırma öncesinde bu ölçüte uyan öğretim elemanları, soruşturma, ön görüşmeler ve gazete yazıları yoluyla belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 6'sı erkek; 9'u kadındır. Unvan bakımından 5'i araştırma görevlisi; 4'ü yardımcı doçent doktor; 2'si doçent doktor; 4'ü ise profesör doktordur. Katılımcıların yaş ortalaması 39; hizmet yılı ortalaması 13'tür.

Ayrıca araştırmada, öğretim elemanlarının soruları içtenlikle cevaplandırmaları için öğretim elemanlarının isimleri ve görev yaptıkları üniversite adları belirtilmeyip kodlanarak aslı araştırmacıda saklı tutulmuştur. Öğretim elemanı görüşlerinden birebir alıntılar yapılırken şu kodlama sistemi kullanılmıştır. "ÖE", öğretim elemanı; "K" kadın; "E" erkek olduğunu ifade etmektedir. Daha sonra da öğretim elemanının unvanı kısaltma biçimde verilmiştir. Örneğin, "[ÖE 1, K, YRD. DOÇ. DR.]" kodu birinci, kadın ve yardımcı doçent doktor olan öğretim elemanını ifade etmektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada, öğretim elemanlarının maruz kaldığı baskılara ilişkin görüşlerini almak amacıyla açık uçlu sorulardan oluşan "Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldığı Etik Dışı Davranışlar ve Baskılar Mülakat Formu" uygulanmıştır.

Mülakat Kayıtları

Mülakat metodu, insanların neyi ve neden düşündüklerini, duygu, tutum, tecrübe, istek ve hislerinin neler olduğunu, gerçekliğe ilişkin algularını, anlamlandırmalarını, tanımlamalarını ve gerçeği inşa edişlerini, davranışlarını yönlendiren faktörleri ortaya çıkarmayı sağlayan, nicel görüşmelerden farklı olarak yüzeysel değil daha derin bilgi edinmeye imkân veren zengin bir veri toplama aracıdır ve bir çeşit "maksatlı sohbet" niteliği taşımaktadır (Ekiz, 2003; Kuş, 2003; May, 1996; Punch, 2005; Robson, 2001). Öğretim elemanlarına uygulanan baskılarla ilgili daha önce yapılan araştırmalarda da (Blase & Blase, 2003; Lewis, 2004; Mikkelsen, 2004; Seigne, 1998'den akt. Einarson, 1999) mülakat tekniğinin kullanıldığı görülmektedir.

Görüşmeler ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmıştır. Ses kayıtları, herhangi bir ifadeyi ya da kelimeyi tekrar dinlemede ve alıntı yapmada oldukça kullanışlıdır (Bell, 1999). Zira içerik analizinde fikir, konu ve kavramları belirtmek üzere alıntılara yer verilir (Patton, 1987).

Araştırmada yapı bakımından *standartlaştırılmış açık uçlu mülakat* (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2005; Patton, 1990) kullanılmıştır. Standartlaştırılmış açık uçlu mülakatın temel amacı, aynı katılımcılara aynı tür sorular sorarak araştırmacının araştırmaya etkisini azaltmaktır. Böylelikle araştırmacı tam ve sistematik bilgilere ulaşır (Patton, 1990). Araştırmada sorular önceden belirlenmiş olmakla birlikte katılımcılara soruları rahatça cevaplamaları ifade edilmiştir.

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Kaydedilen verilerin yazıya aktarılmasında Mayring'in (2000) gösterdiği betimsel kayıt sistemi esas alınmıştır. Mülakat kayıtlarının kaydedilmesi, konuşmaların analiz edilmesine (Patton, 1990) ve öğretim elemanlarının baskılara ilişkin görüşlerinin yorumlanmasına imkân tanımıştır. Diğer taraftan sözsüz iletişim unsurları da kayıt altına alınmıştır. Zira *sözsüz* (non-verbal) ipuçları, sözlü cevapları anlamaya hatta onların anlamlarını yeniden gözden geçirmeye imkân tanır (Robson, 2001).

Mülakat kayıtları yazıya dökülerek incelenmiştir. Öğretim elemanlarından elde edilen verilerin çözümlenmesinde *içerik analizi* kullanılmıştır. İçerik analizi, toplanan verilerin önce kavramsallaştırılması daha sonra da ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenmesi ve buna göre veriyi açıklayan temanın saptanması (Yıldırım ve Şimşek, 2005); verilerin tanımlanması, kodlanması ve kategorileştirilmesi sürecidir (Patton, 1990). İçerik analizi yaklaşımı, nitel mülakat verilerinin ve açık uçlu soruların analizinde oldukça sık kullanılmaktadır (Bell, 1999; Robson, 2001). Araştırmamızda içerik analizi türlerinden "kategorisel analiz" kullanılmıştır. Kategorisel analiz, genel olarak belirli bir mesajın önce birimlere bölünmesi ve ardından bu birimlerin önceden saptanmış ölçütlere göre kategoriler hâlinde gruplandırılmasıdır (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Kategorisel analizde önce veriler kodlanmıştır. Kodlar, kelime gruplarını sınıflandırmak ya da gruplandırmak için kullanılan semboller; araştırma sorularıyla ilgili olan kavramlardır (Robson, 2001). Bu bağlamda kodlar, bağımsız parçalardan tam ve anlamlı gruplar oluşturma işlevini üstlenir (Miles & Huberman, 1994).

Ayrıca araştırma bulgularının değerlendirilmesinde içerik analizi türlerinden *frekans analizi* de kullanılmıştır. Bu analiz türü, belirli bir ögenin yoğunluğunu ve önemini anlamayı sağlamaktadır. Frekans analizi sonunda ögeler önem sırasına sokulabilmekte ve sıklığa dayalı bir sınıflama yapılabilmektedir (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Nitel veriler sayısallaştırılarak verilerin güvenilirliği artırılmakta, yanlılık azaltılmakta ve veriler arasında karşılaştırma olanağı sağlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Araştırmanın veri işleme sürecinde kodlama, daha önceden belirlenmiş kavramların yanı sıra verilerin işlenmesi esnasında ortaya çıkan kavramlara göre yapılmıştır. Ardından kodları genel düzeyde açıklayan kategoriler (temalar) belirlenmiş ve bulgular yorumlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Kategoriler ve onların bağlantılı olduğu alt kategorileri oluşturma, araştırmacıya verileri yeniden inceleme imkânı verir (Ely, Anzul, Friedman, Garner & Steinmetz, 1998).

Bulgular

Öğretim Elemanlarının Baskı / Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Nedenleri

Öğretim elemanlarının etik dışı davranışlar bağlamında psikolojik şiddete maruz kalmalarının nedenleriyle ilgili algıları, “kod”lar biçiminde sınıflandırılmıştır. Buna göre öğretim elemanları, “örgüt kültürünün ve yönetim anlayışının otokratik / baskıcı oluşu”nu [n=14] en önemli baskı / psikolojik şid-

Tablo 1

Öğretim Elemanlarının Baskı / Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Nedenleri

Kodlar (<i>Maruz Kalışın Nedenleri</i>)	Arş. Gör.	Yrd. Doç. Dr.	Doç. Dr.	Prof. Dr.	Frekans (N)
Örgüt kültürünün ve yönetim anlayışının otokratik / baskıcı oluşu	5	4	2	3	14
Kişisel kıskançlıklar ve diğerinin yükselmesini engelleme isteği	4	3	2	4	13
Örgütteki statü ve rol farklılıklarından kaynaklanan etmenler	5	4	2	1	12
Kişilik yapısının farklılığından kaynaklanan etmenler	3	4	2	2	11
İşin doğasından kaynaklanan karşılıklı bağımlılıklar	5	3	1	1	10
Ahlak, değer ve etik anlayışlardaki farklılıklar	3	3	2	2	10
Uzmanlaşmanın verdiği bağımsız hareket etme gücü ya da isteğinden kaynaklanan etmenler	5	3	1	1	10
İdeolojik görüş ayrılıkları	3	4		2	9
Yetki ve sorumluluklardaki belirsizliklerden kaynaklanan etmenler	5	3			8
Görevlerin paylaşımından kaynaklanan etmenler	2	1	2	1	6
Mevcut kaynak ve kadroların paylaşımından kaynaklanan etmenler	3	2		1	6
Değişim kültürünün varlığı ve bunun devamında oluşan belirsizlikler	1	3	1		5
Örgütün büyüklüğünden kaynaklanan etmenler	1	2	1		4
Düşmanca tutum ve davranışlar	1	2		1	4
Ödül / teşvik ve ceza sistemlerinden kaynaklanan etmenler	1	2			3

det nedeni olarak görmektedir. Ayrıca “kişisel kiskançlıklar / rekabet ve diğerinin yükselmesini engelleme isteği” [n=13] (krş. Aypay, 2006; Björkqvist, Osterman & Hjelt-Bäck, 1994; Seigne 1998’den akt. Einarsen, 1999; Vartia, 1996; Zapf, 1999); “örgütteki statü ve rol farklılıklarından kaynaklanan etmenler” [n=12] (krş. Björkqvist, Osterman & Hjelt-Bäck, 1994); “kişilik yapısının farklılığından kaynaklanan etmenler” [n=11] (krş. Zapf, 1999; Einarsen, 1999); “işin doğasından kaynaklanan karşılıklı bağımlılıklar” [n=10]; “ahlak, değer ve etik anlayışlardaki farklılıklar” [n=10] (krş. Leymann, 1993’den akt. Einarsen, 1999); “uzmanlaşmanın verdiği bağımsız hareket etme gücü ya da isteğinden kaynaklanan etmenler” [n=10]; “ideolojik görüş ayrılıkları” [n=9] (krş. Yaman, 2002); “yetki ve sorumluluklardaki belirsizliklerden kaynaklanan etmenler” [n=8]; “görevlerin paylaşımından kaynaklanan etmenler” [n=6] (krş. Blase & Blase, 2003); “mevcut kaynak ve kadroların paylaşımından kaynaklanan etmenler” [n=6] (krş. Blase & Blase, 2003); “değişim kültürünün varlığı ve bunun devamında oluşan belirsizlikler” [n=5]; “örgütün büyüklüğünden kaynaklanan etmenler” [n=4]; “düşmanca tutum ve davranışlar” [n=4] (krş. Zapf, 1999); “ödül / teşvik ve ceza sistemlerinden kaynaklanan etmenler” [n=3] öğretim elemanlarınca etik dışı davranışlar ve baskı / psikolojik şiddet sebebi olarak algılanmaktadır. Ayrıca “destekleyici ve arkadaşça ortam yokluğu”nun da psikolojik şiddete neden olduğu bulgusu, Seigne’in (1998’den akt. Einarsen, 1999) bulgularıyla örtüşmektedir.

Bazı öğretim elemanları üniversitede ahlak, değer ve etik anlayışlardaki farklılıkların psikolojik şiddete yol açtığını ifade etmiştir (krş. Leymann, 1993’den akt. Einarsen, 1999):

“Ahlak, değer algıları ve yaşam tarzlarındaki farklılıklar da bunda etkili olabilir. Yani sizin bakış açınızla etik bulmadığınız, değer ve kültür farklılığınız da akademik topluluk içinde yadrganabilir hatta akademik anlamda ekol farklılıklarının dahi bunda etkili olabileceğini söyleyebilirim. Siz farklı bir disiplinden geliyorsanız ya da farklı bir ekolü temsil ediyorsanız çoğunluk karşısında küçümsenmeye, hor görülme, sizle dalga geçilmesi gibi bir zemine ve duruma neden olabilir ki sanırım bunlar da etik dışı davranışlar kapsamı içerisinde olabilir.” [ÖE 3, E, ARŞ. GÖR.]

“... Bir kere etik açıdan çok eksiklikleri var çalıştığım ortamın ve yöneticilerin. En basitinden insanların dersini de doğru düzgün yapması bence ahlaki açıdan çok önemli. Bize karşı derslerin muntazam yapılması söylenir bu yönde baskı da uygulanır ama bu söylediklerini kendileri uygulamazlar maalesef.” [ÖE 6, K, YRD. DOÇ. DR.]

Baskı / Psikolojik Şiddetin Örgütsel Etiğe Etkisi

Mülakat yapılan öğretim elemanlarının hepsi, örgütsel etik anlayışının olmadığını ifade etmişlerdir. Örneğin:

“Öyle bir ortamdan etik beklemenin, ahlaki davranış beklemenin pek sağlıklı olmadığını düşünüyorum.” [ÖE 1, E, ARŞ. GÖR.]

“Örgütsel etik... Yok yani... Olmayan bir şeyi nasıl söyleyeyim...” [ÖE 6, K, YRD. DOÇ. DR.]

“Adam harcamak mübahtır... Anlayış budur yani etik söz konusu bile değil...” [ÖE 15, K, PROF. DR.]

“Etik anlayışı olsaydı sanırım bu süreç işlemezdi. Sanırım bizim yaşadığımız olaylar birkaç yerde de yaşanınca rektör örneğin ‘etik kurul’ kurma gereği duydu. Şu an bu üniversitenin etik kurulu ve etik ilkeleri geliştirilmeye çalışılıyor ve bu bizim süreçten sonra başladı. Sanırım bu durum etkiledi gibi geliyor bana.” [ÖE 8, E, YRD. DOÇ. DR.]

“Örgütsel etik anlayışı da yok. Etik olsa bir kere akademik etik olur insanda, hani kişiler arası ilişkilerde etiği bırakın, kendisinin yaptığı işlerde akademik etiğin olması gerekir, o da yok. Bir tercih dağıtılıyor öğrencilere, sonra o tercih burada yapılmış gibi makale hazır geliyor, isimler yazılıyor ve gönderiliyor dergilere. Bunun yapıldığı yerde etiğin olmasını ben beklemiyorum.” [ÖE 10, K, DOÇ. DR.]

Bir öğretim üyesi, bölümde ders vermeye hazır beklerken uzmanlık alanıyla alakalı olmayan bir öğretim görevlisine ders verdirilerek kendisinin etik dışı davranışlara maruz kaldığını ifade etmiştir:

“... Örneğin bir dönem burada doktora bitirmiş olduğum hâlde hiç ders verdirilmeden bekletildim ama yüksek lisans mezunu bile olmayan kişiler... benim uzmanlık alanımda ders verdiler. Bu akademik etiğe, akademik ahlaka ve akademik gelişmeye uygun mu?” [ÖE 8, E, YRD. DOÇ. DR.]

Etik dışı davranışlara maruz kalmanın öğretim elemanlarını, akademik yaşamdan uzaklaştırmaya, istifa etmeye ve işi bırakmak zorunda kalmaya kadar götürdüğü ve bunun sonucunda da ülkeye yetmişmiş insan gücü açısından büyük kayıplara mal olduğu belirtilmiştir:

“Bir kere kesinlikle toplumsal yapıya çok büyük etkileri var... Bu tür insanların üniversitelerde oluşu ahlaki yönden de ayrıca çok büyük bir tehlikedir bence... Çok çalışkan, düzgün, gerçekten çok iyi olabilecek öğretim üyeleri ve öğretim üyesi adayları maalesef akademik yaşamdan uzaklaştırılarak ya da birileri tarafından uzaklaşmak zorunda bırakılarak! Bu sistemden kendini atmak, çıkarmak istiyor dolayısıyla bunun da etkisi hem örgüte oluyor hem de ülkeye oluyor” [ÖE 5, K, ARŞ. GÖR.]

Örgütte Baskı / Psikolojik Şiddet Riskini Azaltmak İçin Alınabilecek Önlemler

Bir kısım öğretim elemanı, örgütte baskı / psikolojik şiddet riskini azaltmak için öncelikli olarak emeğe saygı gösteren, bilimsel çalışmalara ve yapılan işe değer verip teşvik eden, etik ilkeler doğrultusunda politikaların üretilmesi ve geliştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Örneğin;

“...Çalışana değer verilen bir politika izlemek gerekir...” [ÖE 6, K, YRD. DOÇ. DR.]

“Burası bir eğitim örgütü... Dolayısıyla... ‘İlk önce bilimsel çalışma, sonra iş.’ türü bir politika geliştirilebilir...” [ÖE 7, K, YRD. DOÇ. DR.]

“... Etik ilkeler geliştirip bu ilkeler doğrultusunda davranış geliştirmek, dürüst olmak, adil olmak gerekmektedir...” [ÖE 8, E, YRD. DOÇ. DR.]

Birkaç öğretim elemanı, örgütte baskı / psikolojik şiddet riskini azaltmak için personel alımında şeffaflık; belirgin akademik yükseltme kriterleri ve demokratik temayüllere uygun yönetici atamalarının olması, adil bir yönetim anlayışı ve müeyyidelerin konulması gerektiğini ifade etmiştir:

“...e... Baskı / psikolojik şiddeti azaltmak için bir kere iş ahlakının değişmesine yönelik olarak fakültenin akademik yönü geliştirilebilir. Gruplaşmalar önlenebilir yani hani kadrolaşma var ya... Ki en büyük problemlerinden biri bence bu... Çünkü genelde yaşadığımız psikolojik şiddet, o kişinin bir özelliği vardır, işte kıskançlığı vardır, sizi ezme isteği vardır, genelde bunlar hep yan etmen oluyor... Yani esas faktör gruplaşma oluyor. Belli bir grup tarafından, sanki hani insanlar bir olunca siz tek kalıyor ve dışlanıyorsunuz. Dolayısıyla kadrolaşmanın önüne geçilmesi gerekir ama bu da bir yılda yapılacak bir şey değil...” [ÖE 6, K, YRD. DOÇ. DR.]

Tartışma

İş yerinde baskı / psikolojik şiddet aynı zamanda bir “ahlak dışı” tutum ve davranıştır. Etik yönetimin yerleşmesi için öncelikle örgütün psikolojik şiddete fırsat vermeyecek tarzda etik ilkelere sürekli vurgu yapması gerekir. Aksi durumda önce değer yargıları, sonra bakış açıları değişecek ve çalışanlar yaşadıkları “ahlak dışı”lığa inanmaya başlayacaklardır (Tutar, 2004). İnsan unsurunun önem kazandığı çağımız yönetim paradigmasında insana değer vermek, ona bunu göstermekle belli edilir. Bu bağlamda bireye karşı yapılan her türlü etik dışı davranış ve baskı / psikolojik şiddet, ona bu değer verilmediğini göstermektedir. Eğitim örgütlerinde, örgüt üyelerinin birbirleriyle iletişiminin / etkileşiminin ve bu ilişkilerin algılanmasının, örgüt verimi ve performansında önemli etkisi vardır. Uzunçarşılı ve Özdayı’ya (1997) göre örgütsel ortam, tüm örgüt üyelerinin davranışlarını etkilemektedir. En yaratıcı insanlar bile yeni fikirlere karşı duygusuz ya da düşmanca davranışlarda bulunan çevreyle karşılaştıklarında kendilerini zayıf görmektedirler.

Pehlivan’ın (1998) Northcrafts ve Neale’den (1990) aktardığına göre örgütlerde etik ilkelerin kurumsallaştırılarak geliştirilmesinin amacı, yasal bir çerçevede benzer davranışları yerleştirmektir. Bazı örgütlerde sürekli kurullar düzeyindeki komisyonlar, örgütlerin etik davranış ilkelerini oluşturur ve standartlarını belirler. Örgütler, çalışanların davranışlarının etik kurallara uygunluğunu denetlemek için çeşitli denetim teknikleri geliştirmişlerdir. Etik ile ilgili politikaların gereğince yürütülebilmesi için etkin bir ödül ve ceza sistemi kurulması gerekir (Karalar, 2002). Örgütsel bir kurum olan üniversitelerde de rektörlük bünyesinde ilgili kurul / komisyonlar –etik kurulu gibi– oluşturularak bunlar öğretim elemanının etiğe uygun tutum ve davranış sergilemesi, gereken ilkeleri belirlemesi ve bunların öğretim elemanlarına aktarılmasından sorumlu olmalıdır.

Üniversitede mezuniyet öncesi ve sonrası dönemde öğrencilere daha da önemlisi öğretim elemanlarına etik standartların / ilkelerin öğretilmesi gerekmektedir. Bu konuda temel sorumluluk üniversitelerdeki yöneticilerde olmalıdır (Kansu, 2000). Bununla ilgili olarak Yaman, Yaman ve Horzum (2004), öğretim üyeliğine hazırlık evresi olan lisans üstü eğitim programlarına, öğretim elemanlarının etik değerlerini geliştirmeye yönelik, araştırma / bilim etiği, öğretim elemanının etik davranışları ve internet etiği gibi konuları içine alan *etik* dersinin konulmasını önermektedir.

Etik eğitimi ile eleştiren, haksızlığa karşı çıkabilen kendini ve yaşamı sorgulayabilen adaletli davranan, ayrımcılık yapmayan, kişisel değil toplumsal yararı gözetken özerk bireylerin ortaya çıkması sağlanabilecektir. Ayrıca başkalarına saygı, toplumsal sorumluluk bilinci, adaletli olmak, ayrımcılık yapmamak, emeğe saygı gibi tutumlar kazandırılabilir (Eğitim Sen, 2005). Öte yandan etiğe aykırı davranmak sebebiyle örgüte zarar veren örgüt içinde iletişimin, öz saygının ve bağlılık duygusunun azalması, iş devir hızının yüksekliği ve düşük güdülenme gibi olumsuz etkiler de giderilmiş olabilecektir (Özkalp ve Kirel, 2001).

Yaman, Yaman ve Horzum (2004) tarafından yapılan bir araştırmada, öğretim elemanlarının yaklaşık yüzde 30'u, internette karşındakine cinsiyet, dinî, siyasi kimlik, sosyoekonomik durum gibi farklılıklarından ötürü ayrıcalıklı davrandıklarını belirtmiştir. Ayrıca Yaman'ın (2002) araştırmasında, öğrencileri cinsiyet, fiziksel görünüm, sosyoekonomik durum, ideolojik görüşe göre değerlendirme konusunda öğretim elemanlarıyla öğrencilerin görüşleri arasında oldukça yüksek düzeyde fark olduğu belirtilmiştir. Hızla değişen ve gelişen dünyamızda, öğretim elemanlarından beklenen ise dinî ve siyasi görüş, sosyoekonomik durum ve cinsiyet farkı gözetmeksizin iletişim kurabilmeleridir.

Hiyerarşik mevkiler "kolaylaştırıcı" olunması için bireylere verilmektedir. Yeterlik temeline göre yapılan yöneticilik atamalarında liderlik özelliğine sahip yönetici, personeli ile birlikte gelişme yoluna giderken, hatır-gönül ilişkileri çerçevesinde yönetici olanlar diğer kademede eğitim kurumları yöneticilerinden pek farklı olmayan şekilde personelini, potansiyel olarak "koltuğuna tehdit" olarak algılamakta ve onların gelişmesine engel olabilmektedir (Yaman ve Bakioğlu, 2004).

Diğer yandan Herzberg (1968), *iş ortamı* ve örgütteki *huzurun / huzursuzluğun*, kişinin motivasyonunu ve iş verimini etkileyen iki önemli faktör olduğunu belirtmiştir (akt. Özgüven, 2003: 145). Aslında iki kalıcı durum bulunmaktadır: (1) korku ortamı, (2) huzur ortamı. Bu iki farklı ortam, iki farklı dünya görüşünü yansıtmaktadır. *Korku ortamı*, kişilerin *gücünü* esas alarak

güçlünün güçsüzü korkuttuğu, ezdiği bir yaşam tarzı oluşturmaktadır. Huzur ortamında ise *gerçeğe saygı, hakkaniyet, kişisel bütünlük, hizmet ve sevgi* gibi insan ilişkilerine yön veren temel değerler vardır; herkesin bu temel değerlere uyduğu bir yaşam tarzı hâkimdir (Cüceloğlu, 2004).

Bunun dışında baskı / psikolojik şiddeti bir strateji biçimi olarak kullanan bir yönetim anlayışıyla bu durumdan haberi olmayan bir yönetim anlayışının hiç şüphesiz birbirinden ayrılması gerekmektedir. Etik dışı davranışlar ve psikolojik şiddet daha çok baskıcı / otoriter yönetim anlayışının benimsendiği örgütlerde yaşanabilmektedir. Demokratik anlayışı ve yatay örgütlenme modelini benimseyen örgütlerde baskı / psikolojik şiddetin barınabilmesi ve hayatta kalabilmesi çok da mümkün gözükmemektedir. Çünkü bu tip örgütlerin örgüt kültürü buna uygun olmadığı gibi yönetimi de baskı / psikolojik şiddeti uygulama fırsatı sağlamayacak, olaylara prim vermeyecektir. Bir örgütte baskı / psikolojik şiddetin yaşayıp yaşayamayacağını belirlemede *örgüt kültürünün* etkisi yadsınamaz düzeyde önemlidir.

Bourdieu'ye (1988) göre kişisel çekememezlik ve ideolojik farklılıklardan kaynaklanan, üniversite mensuplarının birbirleriyle olan mücadelesi de üniversite camiasının hiç de yabancı olmadığı şeyler olup üniversite özerkliğine zarar vermekte, üniversiteye dışarıdan yapılmak istenen müdahalelere meşruiyet kazandırmaktadır (akt. Yıldırım, 2000). Eğer bir örgütte etik dışı davranış, baskı / psikolojik şiddetin önü alınmaz ise bu durum örgüt kültürü ve iklimine yansır ve zamanla örgütün bir parçası olur, örgütün kimliği şekline dönüşür. Bu durum ise örgüt çalışanları arasında örgütsel güven duygusunun zedelenmesinden motivasyonun düşmesine; stres ve gerilimin artmasından örgüt yapısına bağlı olarak şiddetli ya da düşük yoğunluklu çatışmaların yaşanmasına kadar birçok olumsuz ortama zemin hazırlayabilir.

Diğer taraftan araştırmanın bulgularında akademik yükseltmelerde öğretim elemanlarına kadro verilmemesi / engellenmesi, Blase ve Blase'in (2003) bulgularıyla örtüşmektedir. Üniversite yönetiminin açık ve net olarak ahlaki / etik davranış ilkelerini geliştirmesi gerekmektedir. Bu konuda "Öğretim Elemanı Etik Tutum Ölçeği" (Yaman ve Ensari, 2004) gibi ölçeklerden de yararlanılabilir. Ayrıca akademik personel arasında görev paylaşımı yapılırken adalet ve etik değerler temel ilke olarak benimsenmelidir.

Etik dışı davranış ve baskı / psikolojik şiddetin sebepleri arasında yer alan *kıskançlık*, -nerede ve ne zaman ortaya çıkacağı belli olmadığından dolayı- ilginç bir karakter özelliğidir. Kıskançlığın oldukça farklı yüzleri vardır. Güvensizlik ve kişinin başkalarına pusu kurma gayreti, diğer insanları sürekli eleştirme, kişinin hiç durmadan dışlanacakmış korkusunu yaşaması kıskançlığın önemli tezahürleridir. Başkalarının yaptıklarını bozmak, durduk

yerde muhalefette bulunmak, başkalarının özgürlüklerini kısıtlayıp onları *boyunduruk altına almak* bu karakter özelliğinin değişken şekillerine örnek teşkil eder (Adler, 2003). Araştırmanın bulgularında öğretim elemanları, etik dışı davranış ve baskı / psikolojik şiddetin sebepleri arasında *kıskançlık ve diğerinin yükselmesini engelleme isteğini* de belirtmekte ve bu bulgu aynı zamanda Zapf (1999) ve Vartia'nın (1996) bulgularıyla da desteklenmektedir.

Diğer yandan öğretim elemanları tarafından etik dışı davranış ve baskı / psikolojik şiddet sebebi olarak gösterilen ve *yetkeci (autocratic) yönetim* olarak nitelenen yönetim tarzı baskıcı bir yönetimdir. Bu yönetime göre bütün yönetim erki, eğitim yöneticisinin elinde toplanmalıdır. Yöneticinin verdiği buyruklar astlarınca koşulsuz yerine getirilmelidir. Buyrukları yerine getirmeyenler için yönetici ceza verme yetkisini en acımasız biçimde kullanma hakkına sahip olmalıdır. Yetkeci yönetim biçiminin uygulandığı eğitim örgütlerinde her iş görenin çalışır görünmek için büyük çaba gösterdiği, yapılanları gerçek değerinden yüksek gösterme eğiliminde bulunduğu, aldatici, göz boyayıcı bilgilerin üretildiği görülebilmektedir (Başaran, 1996). Üniversitelerde akademik değerlerin en önemlisi, akademik özgürlüktür. Akademik özgürlüğün söz konusu olmadığı bir ortamda ahlaktan söz etmek mümkün değildir. Çünkü ahlak, sorumluluğu, sorumluluk da özgürlüğü gerektirir (Poyraz, 2006). Bunun yanı sıra araştırmada öğretim elemanları kurumlarında *örgütsel etik* anlayışının olmadığını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda konuya farkındalık yaratmaya yönelik olarak görsel ve yazılı medyaya da önemli görevler düşmektedir.

Meslek örgütleri öncülüğünde meslek etiği ilkeleri hayata geçirilmelidir. Örneğin "Amerikan Üniversite Öğretim Üyeleri Birliği" 1966 yılında *Meslek Etiği* ilkelerini kabul etmiştir. Bu birliğin etik kodlarında öğretim elemanlarının, bilim toplumunun bir üyesi olmaktan kaynaklanan yükümlülüklerine değinilmiştir. Bu bağlamda öğretim elemanlarının meslektaşlarına karşı *ayrımçılık ve taciz* uygulayamayacakları, meslektaşlarının *ifade özgürlüklerini* savunacakları ve *saygı* gösterecekleri, onlara ilişkin profesyonel yargılarında *objektif* olacakları ve kurumlarının yönetimi için gereken *sorumlulukları* paylaşacakları ifade edilmiştir (Pehlivan Aydın, 2004). Bu gibi meslek etiği ilkeleri Türkiye'de de uygulamaya geçirilmeli, üniversiteler ve fakülte, bölüm, yüksek okul, enstitü gibi birimleri bir araya gelerek öz etik ilkeleri geliştirmelidir. Bu uygulama aynı zamanda öğretim elemanlarının istismarının ortadan kaldırılmasına da katkı sağlayabilecektir.

Toplumda ve üniversitelerde etik değerlere duyulan ihtiyacın giderek artması sonucunda öğretim elemanının bu tutumları benimseyip örgütsel olarak meslektaş iletişiminde bunları yansıtan bir tavır alması, aynı zamanda baskı / psikolojik şiddeti dışlayan bir örgüt anlayışını da beraberinde getirecektir.

Kaynakça

- Adler, A. (2003). *İnsan doğasını anlamak* (çev. D. Başkaya). İzmir: İlya Yayınevi.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Aypay, A. (2006). *Üniversitelerde akademik etkinlik ve örgütsel davranış arasındaki ilişki*. XV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sunulan bildiri: Muğla.
- Aytaç, T. (2000). *Eğitim yönetiminde yeni paradigmlar. Okul merkezli yönetim*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Balcı, İ. (2005). Sosyal bilimlerde veri kaynağı olarak yaşam öyküsü. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 20, 74–86.
- Başaran, İ. E. (1996). *Türkiye eğitim sistemi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Bell, J. (1999). *Doing your research project*. Buckingham, USA: Open University Press.
- Björkqvist, K., Osterman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, pp. 173–184.
- Blase, J., & Blase, J. (2003). The phenomenology of principal mistreatment: Teachers' perspectives. *Journal of Educational*, 41 (4), 367–422.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Coşkun, H. (1996, Ocak-Şubat). Yüksek öğretim sistemimizin sorunları ve çözüm önerileri. *Yeni Türkiye Dergisi*, 7, s. 360–364.
- Cüceloğlu, D. (2004). *İletişim donanımları "Keşke"siz bir yaşam için iletişim*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakar, N. D. (2005). Adalet ve etik algılarının kuruma güven ve bağlılık üzerindeki etkisi: Vakıf ve devlet üniversitelerinin karşılaştırılması. (Ed.) U. Yozgat XIII. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* kitabı içinde (s. 105–108). İstanbul: M. Ü. N. S. Eğitim Yayınları.
- Çiftçi, N. (2001). Ahlakî yargı testi MUT'un teorisi ve Türkçe versiyonunun geçerliği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1/2, 295–321.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (2003). *İşyerinde duygusal taciz* (çev. O. C. Önertoy). İstanbul: Sistem Yayınları.
- Eğitim Sen (2005). Eğitim hakkı. Demokratik Eğitim Kurultayı. IV. *Demokratik Eğitim Kurultayı* içinde. Ankara: Eğitim Sen Yayınları.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1–2), 16–27.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metotlarına giriş (nitel, nicel ve eleştirel kuram metodolojileri)*. Ankara: Anı Yayınları.
- Ely, M., Anzul, M., Friedman, T., Garner, D., & Steinmetz, A. (1998). *Doing qualitative research: circles within circles*. London: The Falmer Press.
- Eren, E. (1998). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Fromm, E. (1995). *Erdem ve mutluluk* (çev. A. Yörükkan). Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Goleman, D. (2000). *Duygusal zekâ neden IQ'dan daha önemlidir?* (çev. B. S. Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Işıkoğlu, N. (2005). Eğitimde nitel araştırma. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 20, 158–165.
- Kansu, E. (2000). Bilimsel yanılma ve önlenmesi. *Dünya'da ve Türkiye'de Bilim, Etik ve Üniversite* içinde (s. 71–75). Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları.

- Karalar, R. (2002). İş ahlakı ve toplumsal sorumluluk (Etik-Törel Kurallar). Ed. G. N. Berberoğlu *Genel İşletme* içinde (s. 71-94). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Karasar, N. (1995). Akademik etik ve bilim insanının sorumluluğu. II. *Üniversite Kurultayı Bildiriler*. İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- Kaya, Y. K. (1984). *İnsan yetiştirme düzenimiz politika / eğitim / kalkınma*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Köklü, N. (2003). Akademisyenlerin araştırma etiği konusundaki görüşleri. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi*, 4, 137-151.
- Kulaksızoğlu, A. (1995). Öğretmenlik mesleğinin ahlak ilkeleri konusunda bir deneme. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7, 185-188.
- Kuş, E. (2003). *Nitel-nitel araştırma teknikleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Lewis, D. (2004). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (3), 281-299.
- Maanen, J. V. (1989). Qualitative methodology. In Ed. J. V. Maanen *The Fact of Fiction in Organizational Ethnography* (pp. 37-55). USA: Sage.
- May, T. (1996). *Social research -Issues, methods and process-*. Buckingham, England: Open University Press.
- Mayring, P. (2000). *Nitel sosyal araştırmaya giriş* (çev. A. Gümüş ve M. S. Durgun). Adana: Baki Kitabevi.
- Mikkelsen, E. G. (2004). *Coping with exposure to bullying at work - results from an interview study*. Paper presented at the The Fourth International Conference On Bullying and Harassment in The Workplace, London, UK.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. USA: Sage Publications.
- Özden, Y. (1998). *Eğitimde dönüşüm*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Özguven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Etam A.Ş. Matbaa Tesisleri.
- Öztürk, N. K. (1998). Kamu yöneticilerinin kararlarında etik değerler. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Adapazarı.
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. USA: Sage Publications.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. USA: Sage Publications.
- Pehlivan Aydın, İ. (2004). Öğretim üyelerinin hak ve sorumlulukları (ABD örneği). *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 45-52.
- Pehlivan, İ. (1998). *Yönetmelik meslekî ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Poyraz, H. (1996). *Dil ve ahlak*. İstanbul: Vadi Yayınları.
- Poyraz, H. (2006). Üniversitenin görevi ve ahlak bilinci üzerine düşünceler. *Akademik İncelemeler*, 1 (1), 71-76.
- Punch, K. F. (2005). *Sosyal araştırmalara giriş* (çev. D. Bayrak, H. B. Arslan ve Z. Akyüz). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Robson, C. (2001). *Real world research*. USA: Blackwell Publishers.
- Rosovsky, H. (2000). *Üniversite: Bir dekan anlatıyor*. Ankara: Tübitak Yayınları.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Tavşancıl, E. ve Aslan, E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde psikolojik şiddet*. Ankara: Platin Yayıncılık.

- TDK. (2003). *Türkçe sözlük*. 12.11.2003 tarihinde <http://www.tdk.gov.tr/tdksozluk> adresinden edinilmiştir. Uzunçarşılı, Ü. ve Özdayı, N. (1997). Okul yöneticilerinin yaratıcılık ile liderlik özelliklerinin araştırılması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 359–367.
- Vartia, M. (1996). The Sources of bullying – psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 203–214.
- Yaman, E. (2002). *Öğretimde kalite açısından öğretim elemanlarının öğretmenlik meslek bilgisi yeterliklerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yaman, E. (2007a). Okullarda çatışma ve çatışma yönetimi. *Sınıf Yönetimi* içinde (s. 127–142). Sakarya.
- Yaman, E. (2007b). *Üniversitelerde bir eğitim yönetimi sorunu olarak öğretim elemanının maruz kaldığı informal cezalar: Nitel bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yaman, E. ve Bakioğlu, A. (2004). Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimleri: Engeller ve çözümler, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 1–20.
- Yaman, E. ve Ensari, H. (2004). *Bir ölçek geliştirme çalışması: Öğretim elemanının etik tutum ölçeği (ÖE-ETÖ)*. 2. Uluslararası Balkan Kongresi'nde sunulan bildiri. Edirne. s. 235–241.
- Yaman, E., Yaman, H. ve Horzum, M. B. (2004). Öğretim elemanlarının internet kullanımında etik ilkelere uyma düzeyleri. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 2 (6), 133–150.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yıldırım, E. (2000). İktidar, üniversite ve aydınlar. *Bilgi*, 2 (1), 1–11.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personel causes of Mobbing / Bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 1–2.

