
**AKADEMİK ORTAMLARDA MEYDANA GELEN UYUŞMAZLIKLARDA
ALTERNATİF ÇÖZÜM USULLERİNİN KULLANIMI *
(Çeviri Yard. Doç. Dr. Ömer Özkan)*******

Suzanne Byron **
Monica C. Holmes ***
Karen F. Steckol ****
Susan E. Yager *****

Copyright © 2002 by American Arbitration Association Inc.; Suzanne Byron, Monica C. Holmes, Karen F. Steckol, Susan E. Yager
(Dispute Resolution Journal, vol. 57, no. 2 (May-July 2002))

Üniversiteler uyuşmazlıkların çözümünde içinde buldukları topluma önemli dersler sunabilirler. Bu makalede akademik alanlarda meydana gelen çatışma örnekleri tartışılacaktır. Yazarlar beş örnek olay ile çeşitli şekilde meydana gelen (öğretim elemanlarının kendi aralarında, öğrencilerle öğretim elemanları arasında vs.) anlaşmazlıkların Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Usullerinin (ADR Alternative Dispute Resolution¹) kullanılarak nasıl çözüldüklerini göstereceklerdir. Sonuçlar Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Usullerinin kullanımı ile elde edilen değişik derecelerdeki başarıları göstermektedir.

Uyuşmazlık(çatışma, ihtilaf) inançlar ve davranışlardan kaynaklanan, sosyal hayatın bir gerçeğidir². Hoş olmayan stresli bir ortam yaratsalar da uyuşmazlıklar günlük hayatımızın bir parçasıdır³ ve bunlar her zaman kötü neticeler doğurmazlar. Bazen de organizasyonların hayatta kalmasına, gelişmesine ve ilerlemesine yardım ederler⁴. Ancak, problemleri gelişip büyük sorunlar yaratmadan önce ortaya koymak daha faydalıdır⁵.

AKADEMİK ORTAM

Yüksek Okullar, üniversiteler farklı kuruluşlardır. L.D.Mankin⁶, bunların her ikisinin de kendi karmaşık sosyal organizasyonları tarafından kendilerinin ürettikleri ve uygulamaya koydukları bir çok kaide ve kuralla birlikte geliştiklerini vurgulamaktadır. Daha da ileri giderek her fakülte/yüksek okulun hatta her ana bilim dalının çalışma hayatında farklı uygulamalar içinde hareket ettiklerinden bahsetmektedir. Bütün bunlar yanlış bilgilendirme, yanlış anlama ve hata yapma ortamına sebep olmakta bunlardan dolayı karışıklıklar ve çatışmalar ortaya çıkmaktadır.

Yüksek okulların ve üniversitelerin kendi elemanları arasında çıkabilecek bu şekildeki uyuşmazlıkların çözümü için gerekli usulleri gösteren açık bir sözleşmeye ihtiyaçları vardır⁷.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları, çatışmaları en az yoğunluğa indiren ve ortaya çıkacak problemlerde erken uyarı sistemi sağlayan yöntemlerdir⁸. Bu gibi olaylarda yargı yoluna başvurmak daha fazla zaman ve para harcamaya, neticelerin nereye varacağıının bilinmemesine ve taraflar arasındaki ilişkilere zarar verici sonuçlara neden olabilir. Kısacası, alternatif uyuşmazlık çözüm usulü, çatışma ve uyuşmazlıkların çözümünde yargı yolu

¹ Çevirmenin notu: Türkçeye Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Usulü olarak çevrilen ADR, uyuşmazlıkların normal yargı yolu ile çözümüne alternatif teşkil eden tahkim, arabuluculuk, uzlaşma vs. gibi usullere verilen genel bir addir.

² Charles Grantham, The Future of Work: The Promise of The New Digital Work Society (New York City: McGraw-Hill, 2000, sh.46

³ S.Turan ve C.Taylor, "Alternative Dispute Resolution: A Different Framework for Conflicts Resolution in Educational Settings". National Council of Professors of Educational Administration' un 51. yıllık toplantısında sunulan tebliğ. (Vail, Colo., Ağustos 10-16, 1997)

⁴ A.J.Stitt, Alternative Dispute Resolution for Organizations. Ontario, Canada: John Willey & Sons(Canada Ltd.1998)

⁵ L.D.Mankin, "The Role of the Ombudsman in Higher Education" 51 Dispute Resolution Journal 4, 46-49 (1996)

⁶ A. g. m. Dn. 4

⁷ A.g.m. Dn.1

⁸ Setting up an ADR Program" 86 National Business 7, 45(1998)

**AKADEMİK ORTAMLARDA MEYDANA GELEN UYUŞMAZLIKLARDA
ALTERNATİF ÇÖZÜM USULLERİNİN KULLANIMI *
(Çeviri Yard. Doç. Dr. Ömer Özkan)*******

dışında başvuru alan tarafların isteğine bağlı olarak çalışan bir uyuşmazlık çözüm yoludur.

Alternatif çözüm yolları, uyuşmazlıkların çözümünde taraflara problemleri yüz yüze görüştürme, aralarındaki ilişkide aksayan yönleri düzeltme ve geliştirme, problem çözümüne katılma, tarafların çözüm usullerini birlikte tespiti, kararların her iki tarafın katılımı ve anlaşması ile verilmesi ve gerektiğinde üçüncü kişi(ler)den uyuşmazlığın çözümünde taraflara yol göstermesi için yardım alınması gibi önemli avantajları vardır².

Bugün alternatif çözüm yollarının uyuşmazlıkları daha hızlı, adil ve ucuz şekilde çözdüğü savunulmaktadır¹⁰. Uyuşmazlıklarının çözümünde alternatif usulleri deneyen şirketlerin mahkeme masraflarının yüzde 50–80 arasında azaldığı bildirilmektedir. Bunun yanında gerek şahısların gerekse de organizasyonların normal yargı yolundan kaçınmalarının bir nedeni de mahkemelerin kendilerine ters gelebilecek kararlarından korkmalarıdır¹¹.

Bu makale uyuşmazlık ve anlaşmazlıklarının yargı yolu dışında özel yollarla çözümleri üzerinde odaklanmakta ve çatışmalardan kaçınma, resmi yollar dışında tartışma, problem çözme, müzakere ve arabuluculuk konularını içermektedir.

Çatışmalardan kaçınma, her zaman problemin çözümünde en iyi yöntem olmayabilir. Bu yol devokuşu misali problemleri görmemekte direnen ve verdiği kararlar bir yanlışa neden olduğunda, kararlarından hemen geri dönenlere karşı verilebilecek belki en doğal cevaptır.

Kişilerin samimi ortamlarda problemleri tartışması ve bir çözüme ulaştırması daha sonra çıkabilecek daha büyük sorunları engeller. Unutulmamalıdır ki, bunun sağlanabilmesi için öncelikle bu konuda eğitim alınması gerekir. Müzakere, kişiler aralarında iletişim kurulması ile başlar ve karşılıklı olarak anlaşabilecekleri bir sonucun ortaya çıkmasını sağlar. Taraflar bu ilişkide birbirlerine isteklerini ve ihtiyaçlarını anlatırken aynı zamanda kendilerini de eğitmiş olurlar. Böylece kolay halledilemeyecek sanılan problemlerin çözümü sağlanır.

Üçüncü bir kişinin veya kişilerin arabuluculuğu, tarafların daha etkili bir şekilde iletişimini sağlayarak onları ortak bir sonuca ulaştıran yardımcı ile problemin çözümünü sağlar¹². Arabuluculuk, taraflar arasında yanlış anlaşılma veya yanlış hesaplama kaynaklı problemlerin çözümünde başarılı bir çözüm yolu olsa da, bunda başarılı olabilmenin oranı üçüncü kişinin yani arabulucunun bu konudaki kişisel yeteneklerine göre değişir¹³.

Alternatif çözüm yolları, yüksek öğrenimdeki uyuşmazlıkların çözümünde çok etkili bir potansiyele sahiptir. Taraflara rahat ve kontrollü ortamda daha hızlı ve daha az masraflı çözümler sağlar; çalışma arkadaşları arasında ilişkileri güçlendirir ve tüm taraflar arasında uyuşulabilecek bir uzlaşma temin eder.

Aşağıda beş ayrı örnek olay bulunmaktadır. Bunların her birinin kendine ait değişik şartları ve faktörleri vardır. Bu beş olayın çözümünde de alternatif çözüm yoluna başvuruldu. Her bir olayda neler yapıldığını, müessese olarak bu tip çatışmalara nasıl yaklaşıldığını ve alternatif çözüm usulünün faydalı olup olmadığını birlikte inceleyelim.

ÖRNEK OLAY # 1

Bir Kimyager olan Mary, çalıştığı laboratuvar için ödenek almayı başarmış ve böylece iyi donanmış bir laboratuvara ve çalışmalarında kendine yardımcı olan birkaç doktora öğrenci-

² G.Bingham, Resolving Environmental Disputes: A Decade of Experience (Washington, D.C.; The Conversation Foundation, 1986); S.K. Treanery, "Rethinking Neutrality; Race and ADR" Dispute Resolution Journal 3, 40-48 (1999)

¹⁰ S.K.Treanery, a.g.m.

¹¹ E.K.Blatt and L.Wollert II, "Resolving Disputes" 64 Journal of Property Management 5, 46–48 (1999)

¹² A.g.e. 3

¹³ D.Bialik, D.A. Dilts, and H.Samavati, "Higher Education: Fertile Ground for ADR," 49 Dispute Resolution Journal 1, 61-66 (1994)

sine sahiptir. David de bir kimyagerdir ve çok başarılı araştırmalar yapmıştır fakat onun laboratuvarı daha basittir ve hiç doktora öğrencisi yoktur. Bu farklılık, Mary'nin laboratuvarında yapılan bir önemli araştırmada David'in laboratuvarından birkaç alete ihtiyaç duyulduğunda, bazı problemlere neden olmuştur.

Mary'nin öğrencileri kendisinin olmadığı bir zamanda, yaptıkları bir çalışmada David'in laboratuvarından birkaç deney aletini kullanmak istemişlerse de, bu konuda yetkileri olmalarına rağmen, David tarafından buna müsaade edilmemiştir. Mary, David'in bu malzemeleri kullandırmaması nedeni ile başarısız olan bu çalışma için yapılan bütün masrafların David tarafından ödenmesini istemiştir.

David ise Mary'nin öğrencilerinin daha önce onun bazı aletlerini bozduklarını ve Mary'nin olmadığı zamanlarda onun öğrencilerine laboratuvarından malzeme vermek istemediğini belirtmiştir.

Bu olay iki öğretim üyesi arasında aşağıda belirtilen sorunlara neden olmuştur. (a) Mary, kendi öğrencilerinin laboratuvar aletlerini kullanmalarına izin vermeyerek, David'in onun öğretim görevlerini engellediğini düşünmeye başlamıştır. (b) David, Mary gibi insanlarla birlikte çalışmaktan huzursuz olduğunu söylemiştir. (c) Mary kendi çalışma alanındaki fakültenin uzman kişileri ile görüşmek istememiştir. Çünkü David'in onları kendi aleyhine döndürmesinden korkmuştur ve (d) Mary uzun süreli bir izin için hazırlanıyordu ve daha önce öğretim üyelerine verilen bu iznin kendisine bu olay nedeniyle verilmeyeceğine inanıyordu.

Mary ve David arasındaki bu problem için alternatif çözüm yollarından biri olan arabuluculuğa gidildi. Her ikisi birkaç ay arabulucunun önünde bir araya geldiler. Arabuluculuk faaliyeti boyunca Mary, David'e birçok mektup yazdı ve onu bu arabuluculuk faaliyetinde adil olmamakla suçladı. Mektupların bir örneği de dekana gönderildi.

Arabuluculuk çalışması maalesef bu olayda tam istenen bir neticeye ulaşamadı. Birbirlerine karşı nezaketsiz davranışları gerek fakülte toplantılarında gerekse kendi bölümlerindeki günlük yaşamda çeşitli problemlere neden oldu. Fakat arabuluculuk çalışmaları sonunda her ikisi de bir anlaşma metni imzaladılar. Bu anlaşma onların nasıl birbirlerine daha nazik davranmaları gerektiğinin taslağını oluşturmaktaydı.

Maalesef beş bin dolara mal olan ve bu her iki tarafı memnun etmekten uzak bu anlaşma kısa sürdü.

ÖRNEK OLAY # 2

Üniversitelerin birinin psikoloji bölümünde öğretim üyeleri arasında birkaç yıldan beri süre gelen bir problem yaşanmaktaydı. Buna rağmen bölümde bulunanlar birlikte ortak çalışma yapmayı sağlayabilmekteydi.

Fakat bölüm başkanının bir gün görevinden ayrılmaya karar vermesi öğretim üyeleri arasında bölümü kontrol etmek mücadelesinin başlamasına neden oldu. Yaşlı öğretim üyeleri kendi adaylarını gösterdiler; diğerleri ise başka bir aday gösterdiler. Dekan da kendi adayını açıkladı. Yaşça büyük öğretim üyelerinin çoğunluğu erkek olmasına rağmen toplam öğretim üyeleri arasında çoğunluğu bayanlar oluşturmaktaydı.

Yaşlı öğretim üyeleri, genç öğretim üyelerinin kendi adaylarını desteklemeleri için üzerlerinde baskı kurmaya başladılar. Görevi bırakan bölüm başkanı ise genç öğretim üyelerinden alenen taraf olmamalarını istedi. Genç öğretim üyeleri yaşlı öğretim üyelerinin kendilerini devamlı bu konuda rahatsız etmelerinden dolayı, onların etrafta görüldüklerinde çalışma odalarına gelmemeye karar verdiler ve birçoğu da fakülteye bu yüzden geç gelmeye başladı.

Bölümdeki bütün çalışmalar sorgulanmaya veya sabote edilmeye başlandı. Örneğin genç öğretim üyelerinden biri kadrolu eleman olmak için başvurduğunda, yaşlı öğretim üyelerinden biri tarafından eğer kendi adaylarını desteklediğini açıklamazsa kendisine bu kadro için yardım etmeyeceğini söyledi.

Ayrıca o günlerde yeni bir programın açılması için gizli oylama yapıldı. Oylamadan sonra,

**AKADEMİK ORTAMLARDA MEYDANA GELEN UYUŞMAZLIKLARDA
ALTERNATİF ÇÖZÜM USULLERİNİN KULLANIMI *
(Çeviri Yard. Doç. Dr. Ömer Özkan)*******

bir kaç yaşlı öğretim üyesi fakülte üyeleri arasında bir anket yaptı ve oylamada çıkan neticenin, öğretim üyelerinin sözlü olarak söyledikleri ile uyuşmadığını gördü. Önceleri bunun birkaç öğretim üyesinin muhtemel ilişkileri nedeniyle doğruyu söylemediği şeklinde düşünülmesine rağmen daha sonra fakülte sekreterinin kullanılan oy sandığını açarak oyları değiştirdiği yolunda komplo teorisi geliştirildi.

Fakültede büyük sarsıntılar yaşanmaya başlandı. Üniversitenin her yerinde bu konuda değişik hikâyeler anlatılıyor çeşitli nükteler yapılıyordu. Üst yönetim bu bölüm hakkında devamlı kötü şeyler duymaya başladı. Bölüm çoğunlukla az doluydu ve öğrenciler ortada kalmıştı.

Fakülte dekanı öğretim üyeleri ile bir toplantı yaptı ama onlar üzerinde zor kullanarak arabuluculuk yapmakla suçlandı. Bunun üzerine dekan, psikoloji bölümünün iyi gelişim gösteren bölümlerden biri olduğunu ve bu bölümde doktora programının başladığını görmekten mutlu olacağını açıkladı. Bu manzara karşısında bölümü bir heyecan sardı. Bölümün dikkatini üzerinde topladıktan sonra dekan bölümdeki bütün faaliyetleri durdurdu ve aralarındaki sorunları halletmeden hiç bir programın başlamayacağını belirtti.

Böylece arabuluculuk üzerinde anlaşmaya varıldı. Yalnız öğretim üyelerinin şöyle bir şartı vardı. Arabulucu bölümden hiçbir kimseyi daha önce tanımamış olacak ve bölüm kendilerine sunulan üç isimden birini seçecekti. Fakat dekan üniversite çevresinde bölümden hiçbir kimseyi tanımayan bir uzman arabulucunun bulunmasının imkânsız olduğunu başka yerden getirilecek arabulucunun da fahiş bir fiyata mal olacağını söyledi. Sonunda dekan buldukları şehirde bu konuda uzman bir şirket ile anlaştı. Arabulucular, psikolog değil sosyal çalışma uzmanlarıydı ve bölümdeki hiçbir öğretim üyesini tanımıyorlardı.

Arabulucu şirket fakültenin öğretim üyelerine sunulduğunda birçoğu dekanın üç kişiden birini seçme hakkını kendilerine verilmediğinden şikâyet ettiler. Geri kalanlar ise yeterli zaman kaybettiklerini ve bu yolun denenmesine bir an önce başlanmasını istediler. Pek mutlu olmamakla beraber arabulucu seçiminden şikâyetçi olanlarda arabulucularla birlikte çalışmaya başlamaya karar verdiler.

Dört aylık bir dönem sürecek ve her hafta dört gün sabahtan akşama kadar sürecek toplantılar programa alındı. Bu süre boyunca müzakerelerin güvenilirliği hakkında herhangi bir şey duyulmadı ve üniversite bu konuda derin bir sessizliğe büründü.

Üçüncü toplantıdan sonra kendileri de birer psikolog olmalarına rağmen bütün öğretim üyeleri anladılar ki, bölümlerindeki kontrolü tekrar elde edebilirlerdi ve bunu nasıl elde edeceklerini de biliyorlardı ve bu son arabuluculuk toplantısının ortasında bölümün öğretim üyeleri arabuluculardan ayrılmalarını istediler. Arabuluculuk toplantıları bu şekilde sona erdikten sonra, öğretim üyeleri kendi aralarında birkaç toplantı yapıp her şeyin yolunda gittiğini görmek istediler. Böylece öğretim üyeleri tekrar bölümlerindeki huzuru sağladılar ve kendi sorunlarını çözmenin de yolunu öğrendiler. Birbirleriyle tekrar görüşmeye başladılar. Bölümlerindeki bütün programlar ve doktora programı da başlamış oldu.

ÖRNEK OLAY # 3

Bu olay üniversitenin öğretim üyelerini, idari personelini, öğrencilerini, sendikalar ve üniversitenin ombudsmanını da kapsamaktadır. Fakülte dekanı yirmi bir öğrencinin imzasını içeren bir şikâyet mektubu almış ve bu mektupta fizik bölümünde bir öğretim üyesinin isteğe göre not verdiği belirtilmiştir. Sınıfta bütün öğrenciler C veya az not alırken bir öğretim üyesinin kızı olan öğrenci ise A almıştır.

Dekan aynı zamanda ombudsmandan da öğrencilerin iddialarının kendileri tarafından da araştırıldığını belirten bir mektup almıştır. Ombudsman sadece öğrencilerin notlarının düzeltilmekle kalınmayıp bu öğretim üyesinin yetersizliği nedeniyle görevden alınmasını da istemektedir. Ombudsmanın mektubu bölüme çoğaltılarak dağıtıldı.

Bölüm, öğretim üyelerinden diğer sınıflardan aynı konuda eleştiriler olup olmadığını araştırılmasını istedi. Kısa bir süre sonra gelen cevaplarda adı geçen öğretim üyesini öğrencilere yanlış formüller verdiğini bununda laboratuvar çalışmalarında onları başarısız kil-

**AKADEMİK ORTAMLARDA MEYDANA GELEN UYUŞMAZLIKLARDA
ALTERNATİF ÇÖZÜM USULLERİNİN KULLANIMI *
(Çeviri Yard. Doç. Dr. Ömer Özkan)*******

diği iddia ediliyordu. Bunun üzerine dekan, bölüm başkanı ile temas kurarak gerçekte bu öğretim üyesinin verdiği yanlış formüllerin öğrencilerin başarısızlığında etkisinin olup olmayacağını sordu. Bölüm başkanı bunun muhtemel olduğunu söyledi. Rektöre başvurulduğunda, rektör başka ek deliller olmadan bu öğretim üyesinin derslerden alıkonulmasının mümkün olmadığını belirtti. Dekan bölüm başkanından, dekan yardımcısı ile birlikte çalışma yaparak öğrencilerin not probleminin çözülmesini istedi.

Dekan yardımcısı yaptığı araştırmada adı geçen öğretim üyesinin not verme konusunda suçlu olduğu kanaatine vardıldıktan sonra bölüm başkanına öğrencilere bir mektup yazarak bu dersten notlarının değiştirilerek başarılı sayılmalarını mı, yoksa bu dersten kayıtlarını sildirmek mi istediklerinin sorulmasını istedi. Bölüm başkanı bu teklifin öğretim üyesine de yapıldığını ve kapris yaptığını belirtti.

Öğrencilerden çoğu son sınıfta mezuniyeti bekledikleri için bu dersten başarılı sayılmalarını istediler. Bunun üzerine dekan yardımcısı bu kararı uygulamaya koymadan önce bölümdeki diğer bölüm başkanları ve fakülte dekanına da danıştı; fakat öğretim üyesiyle bir şey görüşmedi.

Bir ay sonra, herkesin bu olayın bu şekilde çözüme bağlandığına inandığı bir anda, ilgili öğretim üyesi üniversitedeki sendika temsilcisi ile birlikte rektöre giderek akademik özgürlüğe el uzatıldığını, çünkü kendisinin notların değişmesine imza koymadığını belirtti. Bunun üzerine rektör dekana, dekan yardımcısına resmi bir uyarı cezası vermesini yoksa kendisine böyle bir ceza verileceğini belirtti. Dekan ne yapmalıydı?

Dekan bütün taraflarla, (öğretim üyesi-sendika temsilcisi-dekan yardımcısı), ayrı ayrı görüştü. Dekan yardımcısı, bu olayla ilgili yapılanların doğru olduğunu yalnız öğretim üyesinin not verme işleminde kaprisli davrandığı şeklindeki beyanının uygun olmadığını belirtti. Öğretim üyesi ve sendika temsilcisi ise dekan yardımcısının bu olayda doğru bir yol izlemediğini belirttiler.

Dekan yardımcısı, öğretim üyesine bir mektubu yazarak, ona danışmadan bu işlemleri yaptığı ve onu kapris yapmakla suçladığı için ondan özür dilemeyi kabul etti. Buna ek olarak öğretim üyesini not konusunda kaprisli davrandığı şeklindeki beyanından dolayı kendisinden özür dilendiğini belirten bir mektup da sınıftaki öğrenciler gönderildi.

Tüm taraflar bu olaydan önemli dersler aldılar. Öğretim üyesi öğretme kabiliyeti yönünden eksikliklerinin olduğunu anladı ve eğitim ve öğretim merkezinde derslere katılmaya karar verdi. Dekan yardımcısı herhangi bir uyuşmazlıkta taraflardan her birini dinlemeden onlar hakkında karar vermemeyi ve kişilerle ilgili suçlayıcı yazılar yazarken daha dikkatli olmayı ve bu yazışmaları dekanın bilgisi olmadan yapmamayı öğrendi. Dekan ise dekan yardımcısının on yıldan fazla tecrübesi olmasına rağmen yine de denetime ihtiyacı olduğunu öğrendi.

ÖRNEK OLAY # 4

Diane fakültede daimi kadrolu öğretim üyesi olma hakkını kazanmadan önce terfi için başvuru yaptı. Bölüm başkanlığı bu isteği uygun bulmasına rağmen dekan tarafından istek reddedildi. Dekan daimi kadroya geçmeden önce böyle bir isteğin yerine getirilemeyeceğini belirtti. Diane sendikadaki bu işlerle görevli öğretim üyesine ulaştı ve dekan hakkında üst makamlara bir şikâyet mektubu yazmadan önce onun görüşünü almak istedi. Sendika yetkilisi bu konuda üst makama başvuru yapmasını istedi ve ona üniversitenin terfi işlemi yapmak için hangi isteklerinin olduğu konusunda da geniş bilgi verdi. Bu bilgiler üzerine fakülte ile yaptığı sözleşmeyi de göstererek ikinci kez dekana terfi için başvurdu.

Bunun üzerine bölümden bir temsilci Diane'nin bu isteğinde haklı olduğunu belirtmek için dekanın danışma heyetine gönderildi. Bu toplantıda Diane hazır bulunmamıştı.

Diane ikinci kez isteğinin ret edilmesinden sonra kendisini en iyi kendisinin savunacağını düşünerek dekan ile şahsen görüşmek istedi. Ayrıca kendi durumu ile ilgili olarak bölümden, personel dairesinden ve bulunduğu yüksek okuldan görüş isteyerek bu dosyalarda

**AKADEMİK ORTAMLARDA MEYDANA GELEN UYUŞMAZLIKLARDA
ALTERNATİF ÇÖZÜM USULLERİNİN KULLANIMI ***
(Çeviri Yard. Doç. Dr. Ömer Özkan)*****

kendisi ile ilgili neler yazıldığını bilmek istedi. Daniel'in isteği üzerine, dekan, dekan yardımcısı, personel daire başkanı, sendika temsilcisi ve Daniel'in bulunduğu bir toplantı düzenlendi ve dekanın tavrı tartışıldı.

Dekan daimi kadrolu öğretim üyesi olarak atanmadıkça kendisinin terfi ettirilmeyeceğini ve gelecek yıl öğrenci değerlendirmelerinden sonra bu öğretim üyesinin öğretim başarısının değerlendirileceğini vurguladı. Bu toplantıdan üç gün sonra Diane'ye gönderdiği yazı ile kendisinin terfi ettirilmeyeceği tekrar bildirdi. Fakültenin personel daire başkanlığı, niçin Diane'ye terfi verilmesi gerektiğini içeren ve dekanın cevabını çürüten görüşler içeren bir başvurunun rektörlüğe yapılabileceğini Diane'ye bildirdi.

Diane de rektöre dekanın uygulamasının yanlış olduğunu belirten bir mektup yazdı. Bunun üzerine rektör dekanın kararını değiştirerek Daniel'in terfi almasını sağladı.

Öğretim üyelerinin sendikalarının bulunduğu üniversitelerde bile arabuluculuk bazen kişilerin uyuşmazlıklarını çözmede yetersiz olabilir. Sözleşmelerde yazılanlar da bezen yetersiz kalabilir ve daha ileri açıklamalara ihtiyaç duyulabilir. Çünkü yaklaşık doksan sayfa olan bu sözleşmeleri öğretim üyelerinin çoğunlukla tam olarak okumadıkları ve içeriğine vakıf olmadıkları bir gerçektir. Bunun yanında şahıslar üniversitelerdeki uygulamaları ve politikaları yanlış da yorumlayabilirler. Kişilerin arasındaki uyuşmazlıklarda arabuluculuk, yanlış anlaşılın konuları açığa kavuşturabilir ve gelecekte aynı konularda çıkabilecek sıkıntıların da önüne geçmiş olur. Bunun için öncelikle esaslı tam bir araştırma yapılması gerekir.

ÖRNEK OLAY # 5

Bu olayda iki ayrı bölüm sorumlusunun karşı karşıya gelmesini inceleyeceğiz. Sara okulda öğretim işlerinden sorumluydu. Tim ise teknik servislerden sorumluydu.

Güz dönemi dersleri boyunca derslere teknik yardım sağlanması konusunda problemler vardı. Teknik sorunlarla ilgili takip edilmesi gereken başvurular yapıldıysa da problem çözülememişti. Bahar döneminde de aynı sorunlar devam etmesi üzerine öğretim elemanları Sara'ya gelerek teknik destekten mahkûm oldukları için daha fazla bu eğitimi yürütmeyeceklerini belirttiler. Teknik destek sorunları nedeniyle 26 bilgisayarın bulunduğu bir sınıf eğitim için kullanılamaz hale gelmişti.

Sara akademik yıl boyunca bu sorunla baş edebilmek için şu yollara başvurdu. (a) Öğretim elemanlarının aşağıda gösterilen metotları takip etmeleri konusunda onlarla çalışmalar yaptı. (b) Teknik problemlerin, teknik servisin istediği yollarla bildirilmesini sağladı. (c) Jim ile diyalog kurmak için e-mail, telefon ve şahsen görüşme yollarını denedi.

Jim bunlara cevap vermeye niyetli değildi. E-mailler açılmadı; telefonla aramalara cevap verilmedi; yapılan şahsi görüşmeler ise Jim'in bağırması ve hakaretleri ile bitti. Bu aşamada Sara durumu dekana arz etti. Dekan araya girmeyi kabul etmedi. Sara bunun üzerine sorunun alternatif yol ile çözümünü istedi.

Arabulucu öncelikle bu uyuşmazlığın çözümü için bölüm dışında bir yerde toplantı yapılmasını teklif etti ve bu arabuluculuk ile ilgili toplantılar insan kaynakları bölümünde yapılmaya başlandı. Öncelikle uygun bir toplantı günü ve akademik alanlardan uzak bir toplantı yeri tespit edildi.

Arabulucular üniversite kampusu içindeki gönüllülerden fakat her iki tarafında tanımadığı kişilerden ve mümkün olduğu kadar bu kişilere gerek etnik gerekse de cinsiyet olarak benzeyen kişilerden seçildi.

Öncelikle taraflar bundan sonra nasıl birlikte çalışacaklarını ve herhangi bir yeni uyuşmazlık çıkması halinde ne şekilde davranacaklarını detaylandıran bir yazılı anlaşma hazırlandı. Her iki taraf da bu anlaşmanın hazırlanmasına iştirak ettiler ve bu anlaşmayı imzaladılar.

Bu anlaşmaya göre Sara kendi bölümünde çalışmaya devam edecek, sınıflardaki bilgisayarlarda çıkabilecek sorunların çözümü için eleman temin edecek. Bölüm yöneticileri e-mail aracılığıyla birbirleri ile iletişim kuracaklardı. Jim de Sara'nın e-maillerini okuyacak ve cevap verecekti. Eğer buna rağmen ileride yine uyuşmazlık çıkarsa taraflar bunu ara-

**AKADEMİK ORTAMLARDA MEYDANA GELEN UYUŞMAZLIKLARDA
ALTERNATİF ÇÖZÜM USULLERİNİN KULLANIMI *
(Çeviri Yard. Doç. Dr. Ömer Özkan)*******

buluculuk yolu ile çözeceklerdi. Her iki tarafta akademik ortamlarda çatışmalardan uzak kalmanın kendileri için faydalı olacağını kavradılar. Fakat bu anlaşma kısa sürdü ve anlaşmadan dört ay sonra Jim üniversiteden ayrılarak özel sektörde kendine yeni bir iş buldu. Fakat Jim'in üniversitede kaldığı bu son dört ay içinde, sınıflardaki eğitim araçları ile ilgili sorunlar her hangi bir kazaya uğramadan çözüldü ve Sara ile Jim arasında iletişim problemi yaşanmadı.

ÖRNEK OLAYLARDAN ÖĞRENİLENLER

Uyuşmazlıkların alternatif yollarla çözümü, yargı yolu dışında, cezalandırıcı olmayan, üzerinde uzlaşılabilir çözümlerin bulunması için araştırma yapılması imkânını sağlar. Uyuşmazlıkların çözümü için tarafların gönüllü olarak katıldığı toplantılar her şeyden önce her iki tarafa birbirine yakın ve samimi bir ortam sağlar. En iyi sonuca ulaşmak için taraflara görüşlerini, iddialarını rahatlıkla ifade edebilecekleri güvenli bir çevre sağlar. Bunun için arabulucular seçildiğinde, bunların yaptığı ilk iş, toplantılar süresince tarafların birbirleri ile iletişim nasıl kuracaklarını ve birbirlerine nasıl davranacaklarını belirlemektir. Bu konu, bilhassa tarafların arabulucuya gelmeden önce birbirlerine karşı kabul edilemeyen söz ve fiili hareketlerde bulunmuşlarsa, çok önemlidir. Taraflar arabulucuya gelmeden önce sırlarına saygı duyulacağı ve başkalarına duyurulmayacağı konusunda kendilerini güvende hissetmelidirler.

Arabuluculuk, bütün tarafların görüşlerinin dinlendiği güvenli bir ortam sağlar. Bu belki de arabuluculuğun uyuşmazlıkları çözmeye tercih edilmesinin en önemli nedenidir. Tarafların birbirlerini suçlamak, aleyhinde konuşmak, birbirlerine aldırmamak, söylediklerinin aksini iddia etmek yerine, uyuşmazlık konusunda birbirlerini dinleyebilecekleri bir ortam sağlamak ve böylelikle her iki tarafın olayı nasıl gördüklerinin anlaşılmasını sorunların çözümünde çok faydalı bir yoldur. Karşılıklı olarak birbirlerini anlamanın temel yolu da budur.

-
- * Bu makalenin orjinal adı "ADR Solutions For Academic Workplace Conflicts" olup Amerika Tahkim Derneği(American Arbitration Association)nin yayın organı olan "Dispute Resulition Journal" ın Mayıs-Temmuz 2002 tarihli nüshasında yayınlanmıştır. Makale gerek AAA'nın gerekse de yazarlarının izni alınarak Türkçeye çevrilmiştir.
 - ** Suzanne Byron, Bilgi Teknolojisi alanında Doktora ünvanına sahip olup halen Amerikan Kızılay'ında (American Red Cross) danışman olarak görev yapmaktadır.
 - *** Monica F.Holmes, Central Michigan Üniversitesin Yönetim Bilgi Sistemleri Bölümünde doçent Olarak çalışmaktadır. Uzmanlık alanı olan üniversite topluluğu içinde meydana gelen uyuşmazlıkların arabululuculuk yoluyla çözümü konusunda çalışmalar yapmaktadır.
 - **** Karen F.Steckol, Cleveland Devlet Üniversitesi Fen ve Edebiyat Fakültesi Dekanı olup, gerek öğretim üyeleri arasında meydana gelen gerekse öğretim üyeleri ile idari görevliler arasında meydana gelen uyuşmazlıkların çözümü üzerinde deneyim sahibidir.
 - ***** Susan E.Yager, Southern Illinois Üniversitesinde Yardımcı Doçent olarak çalışmaktadır.
 - ***** Sakarya Üniversitesi öğretim üyesi