



Örgütsel Tembellik: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

Organizational Laziness: A Scale Development Study

Aslıhan KARATAŞ¹ , Mehmet ULUTAŞ²

Geliş Tarihi (Received): 19.09.2024

Kabul Tarihi (Accepted): 05.05.2025

Yayın Tarihi (Published): 15.06.2025

Öz: Değişen yaşam koşulları ile örgütlerde ortaya çıkan davranışlar çeşitlenmektedir. Bireylerde, verimliliği etkileyen tembellik davranışı örgütlerde de baş göstermektedir. Araştırmanın amacı; örgütsel tembellik ölçeği geliştirmektir. Bu araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden tarama yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nde görev yapan profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi ünvanlarına sahip 1286 akademisyen oluşturmaktadır. Alan yazından yola çıkılarak 125 maddelik bir madde havuzu hazırlanmıştır. Tekrarlayan ve dilbilgisi kurallarına uymayan maddeler atılmış ve 54 madde elde edilmiştir. Elde edilen madde havuzu ile 22 uzman görüşüne başvurulmuştur. Dönütler doğrultusunda 32 maddelik bir ölçek elde edilmiştir. Pilot uygulama için her gruptan seçilen 80'er kişiye yani toplam 400 kişiye e-posta yolu ile ulaşılmış ve ölçek maddelerini içeren form gönderilmiştir. AFA, 177 kişiden alınan yanıtlar ile yapılmıştır. KMO katsayısının kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Bartlett Testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizine uygun olduğu bulunmuştur. Güvenirlilik katsayısı 0,84 çıkmıştır. Bundan yola çıkarak ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir. Asıl uygulama için 886 kişiye e-posta yolu ile ölçek formu gönderilerek 352 kişiden yanıt alınmış ve DFA yapılmıştır. Pilot uygulamaya dâhil edilen kişiler asıl uygulamaya dâhil edilmemiştir. Doğrulayıcı faktör analizi uyum indekslerine bakıldığında RMSEA ve SRMR değerleri modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Son aşamada 21 maddeden oluşan ve 1 kontrol maddesi içeren bir ölçek elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tembellik, Örgütsel Tembellik, Ölçek Geliştirme

&

Abstract: As living conditions change, so do the behaviours that emerge in organisations. Lazy behaviour, which affects the productivity of individuals, also appears in organisations. The purpose of this research is to develop an organisational laziness scale. In this research, the screening method, one of the quantitative research methods, was used. The universe of the study consists of 1286 academicians with the titles of professor, associate professor, assistant professor, lecturer and research assistant working at Aydın Adnan Menderes University. An item pool of 125 items was prepared based on the literature. Repetitive and grammatical items were discarded and 54 items were obtained. 22 opinions were consulted with the obtained item pool. In accordance with the feedback, a 32-item scale was obtained. For the pilot application, 80 people selected from each group, i.e. a total of 400 people, were contacted by e-mail and sent a form containing the scale items. EFA was carried out on the responses received from 177 people. It can be seen that the KMO coefficient is within acceptable limits. In addition, the significance of the Bartlett test showed that the data were suitable for factor analysis. The coefficient of reliability was 0.84. Based on this, it can be said that the scale is reliable. For the main application, a scale form was emailed to 886 people, 352 people responded and CFA was conducted. People who were included in the pilot application were not included in the main application. When the fit indices of the confirmatory factor analysis are examined, the RMSEA and SRMR values show that the model is at an acceptable level. In the final stage, a scale consisting of 21 items and 1 control item was obtained.

Keywords: Laziness, Organizational Laziness, Scale Development

Atıf/Cite as: Karataş, A. & Ulutaş, M. (2025). Örgütsel tembellik: bir ölçek geliştirme çalışması. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2), 1121-1143, [https://dx.doi.org/ 10.17240/aibuefd.2025..-1552670](https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2025..-1552670).

İntihal-Plagiarism/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuefd>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University– Bolu

* Bu çalışma birinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir ve 11-15 Mayıs 2022 tarihinde düzenlenen 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Sorumlu Yazar: Öğr. Gör. Aslıhan Karataş, İstanbul Arel Üniversitesi, Bilgisayar Teknolojileri Bölümü, aslihankaratas@arel.edu.tr, 0000-0002-4567-7088

² Doç. Dr. Mehmet Ulutaş, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, mehmet.ulutas@adu.edu.tr, 0000-0002-6539-2039

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze ister küçük ister büyük çaplı olsun, en başarılı işler genellikle grup çalışmaları ile gerçekleştirilmiştir. Örgütlerdeki bireylerin cinsiyet, yaş, kültür, eğitim gibi özellikleri birbirinden farklıdır ve bu çeşitlilik, grup çalışmalarına çeşitli dinamikler katar. Grup çalışmaları çoğu zaman olumlu etkiler yaratsa da alan yazında grup çalışmalarının her zaman olumlu sonuçlar doğurmadığına dair bulgular mevcuttur. Özellikle araştırmalar grup çalışmalarının çeşitli değişkenler tarafından farklı şekillerde etkilendiği ve bu etkinin bireylerin çabasını ve motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebileceği göstermektedir (Latané, Williams, & Harkins, 1979; Karau & Williams, 1993). Bu nedenle, grup çalışmalarının verimli olabilmesi için, grup içi etkileşimlerin dengeli şekilde yönetilmesi ve bireyler arası farklılıkların sürece katkı sağlayacak biçimde değerlendirilmesi önemlidir; aksi halde bu farklılıklar, sosyal tembellik gibi olumsuz durumların ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir.

Tembellik, bireylerin işlerini geciktirme veya yapmaktan kaçınma davranışını ifade eden bir kavramdır ve bu davranışın örgüt içindeki yansımalarına "örgütsel tembellik" adı verilir. Örgütsel tembellik, özellikle eğitim örgütlerinde dikkate alınması gereken bir kavramdır. Eğitim örgütlerinde tembellik, genellikle sosyal kaytarma, akademik erteleme ve örgütsel atalet gibi kavramlarla ilişkilendirilir. Bu kavramlar arasında yer alan sosyal kaytarma, bireylerin grup içinde çaba göstermeme eğilimini ifade eder ve bu kavram sosyal psikoloji alan yazınında geniş yer bulmuştur (Karau & Williams, 1993; Liden, Wayne, Jaworski, & Bennett, 2004). Ancak, eğitim örgütlerinde sosyal kaytarma kavramı üzerine yapılan çalışmalar sınırlıdır ve daha çok fabrikalar, işletmeler gibi diğer örgüt türlerine odaklanmıştır (George, 1992). Bu durum, eğitim örgütlerinde tembellik olgusunun daha derinlemesine incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Eğitim örgütleri, diğer örgütlerden farklı olarak insanları şekillendiren ve onların gelişimine katkıda bulunan yapılar oldukları için tembellik gibi olumsuz davranışların etkileri daha derin olabilir (Bursalıoğlu, 2003; Mulvey & Klein, 1998). Eğitimde sosyal kaytarma davranışları, öğrenci başarısızlığına, motivasyon kaybına ve genel olarak eğitimin kalitesinde düşüşe yol açabilir (Mulvey & Klein, 1998; Wegge, Schmidt, & Parkes, 2007). Özellikle, örgütsel tembellik olarak adlandırılan bu olgu, eğitim örgütlerinde işlevselliğin azalmasına, verimliliğin düşmesine ve nihayetinde örgütsel hedeflerin gerçekleştirilememesine neden olabilir (Schaubroeck, Ganster, & Jones, 1998). Bu nedenle, eğitim örgütlerinde örgütsel tembellik kavramının yapısı, nedenleri ve sonuçlarıyla ele alınması, etkili çözümler geliştirebilmek açısından önem taşımaktadır.

Örgütsel tembellik, sosyal gruplarda görülen bireysel kaytarma davranışlarından farklı olarak özellikle planlı ve yapısal eğitim örgütlerinde belirginleşen bir olgu olarak dikkat çekmektedir. Eğitim örgütleri, belirli amaçlara yönelik olarak kurulan ve bu amaçlara ulaşmak için disiplinli bir şekilde faaliyet gösteren yapılardır. Ancak, bu tür yapıların içinde zamanla ortaya çıkabilecek tembellik ve kaytarma davranışları, örgütün genel verimliliğini ve etkinliğini ciddi şekilde zayıflatabilir. Örgütsel tembellik, bireylerin sorumluluklarını yerine getirmeme eğilimleriyle birleştiğinde, eğitim süreçlerinde aksamalara, öğrenme kalitesinin düşmesine ve genel olarak eğitim hedeflerine ulaşmada başarısızlığa yol açabilir. Bu tür davranışların kökeninde, örgüt içi iletişim eksiklikleri, liderlik sorunları, motivasyon yetersizlikleri ve görev dağılımındaki dengesizlikler gibi çeşitli faktörler yer alabilir. Örgütsel tembellik, yalnızca bireysel bir sorun olarak görülmemeli aksine, örgütün tüm yapısını etkileyebilecek sistemik bir problem olarak ele alınmalıdır. Eğitim örgütlerinin karmaşık yapısı ve hedef odaklı işleyişi düşünüldüğünde, bu tür kaytarma davranışları, eğitim süreçlerinin verimliliğini ve sürdürülebilirliğini doğrudan etkilemektedir.

1.1. Araştırmanın amacı

Bu çerçevede araştırmanın temel amacı, örgütsel tembelliğin baş gösterdiği kurumlardan biri olan üniversitelerde öğretim elemanlarının örgütsel tembellik ile ilgili görüşlerini almak, örgütsel tembelliğin çerçevesini oluşturmak ve geçerli ve güvenilir bir örgütsel tembellik ölçeği geliştirmektir. Araştırmanın problem cümlesi öğretim elemanlarının örgütsel tembellik ile ilgili görüşleri nelerdir?

Araştırmanın alt problemleri;

- Öğretim elemanlarının görüşlerine dayanarak örgütsel tembellik hangi boyutlardan oluşmaktadır?
- Öğretim elemanlarının görüşlerinden hareketle oluşturulan örgütsel tembellik ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik düzeyleri nasıldır?

1.2. Araştırmanın önemi

Örgütsel tembelliğin önlenmesi ve bu tür davranışların kontrol altına alınması, örgütlerin uzun vadeli başarısı ve etkinliği için hayati bir önem taşır. Bu sorunun çözümü, örgüt içindeki motivasyon unsurlarının güçlendirilmesi, etkili liderlik yaklaşımlarının benimsenmesi ve bireylerin sorumluluk duygularının artırılması gibi stratejilerle mümkündür. Dolayısıyla, örgütsel tembellik, eğitim örgütlerinin başarısını tehdit eden önemli ve üzerinde durulması gereken kritik bir konudur (Taris, Schaufeli, & Verhoeven, 2005; Pearson & Porath, 2005). Bu konu, eğitim örgütlerinin işleyişi ve genel performansı üzerinde derin etkiler yaratabileceğinden alan yazında konuya ilişkin bir ölçeğe ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli detaylı bir şekilde incelenmiştir. Ardından, evren ve örneklem kavramlarına yönelik açıklamalara yer verilmiştir. Son olarak, veri toplama teknikleri ve analiz süreçleri ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

2.1. Araştırmanın modeli

Nicel araştırma yöntemleri, genelleme yapılabilir sonuçlar elde etmek amacıyla geniş veri kümelerinin sistematik bir şekilde toplanması ve istatistiksel analizlerle değerlendirilmesine dayanır (Creswell, 2017). Araştırma kapsamında nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Tarama yöntemi, belirli bir örneklem grubunda mevcut durumun, yaygınlığın veya eğilimlerin belirlenmesi için kullanılan bir modeldir (Yıldırım & Şimşek, 2016). İlişkisel tarama araştırmaları, örneklem grubunun incelenen özelliklerinin arasındaki ilişkiyi herhangi bir müdahalede bulunmadan incelemeyi amaçlayan bir nicel araştırma desendir (Büyüköztürk vd., 2013).

2.2. Araştırmanın evreni ve örneklem

Araştırmanın evrenini Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nde görev yapan profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi ünvanlarına sahip 1286 akademisyen oluşturmaktadır. Tablo 1'de, araştırmanın evrenine dâhil olan katılımcıların ünvanlarına göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 1.

Araştırmanın Evrenini Ünvanlara Göre Dağılımı

Ünvan	Kişi Sayısı	Yüzde
Prof.	283	%22
Doç.	187	%14
Dr. Öğr. Üyesi	271	%21
Öğr. Gör.	203	%15
Arş. Gör.	342	%26

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcıların %22’sini profesörler, %14’ünü doçentler, %21’ini doktor öğretim üyeleri, %15’ini öğretim görevlileri ve %26’sını araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmada, ölçeğin oluşumu için kullanılan nicel boyutta ise araştırmanın evrenini bir kamu üniversitesinde görev yapan 1286 öğretim elemanı oluşturmaktadır (<https://akademik.yok.gov.tr>, 23.02.2021). Araştırmanın evrenine YÖK Akademik Arama Sistemi’nden toplanan e-postalarla ve ilgili üniversitesinin akademik bilgi sisteminden ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın nicel boyutundaki kişi sayısı ve ünvanlara ait dağılım Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmanın evreninde yer alan öğretim elemanlarından; 283 kişi profesör, 187 kişi doçent, 271 kişi doktor öğretim üyesi, 203 kişi öğretim görevlisi, 342 kişi ise araştırma görevlisidir. Araştırmanın tüm evrenine ulaşılmaya çalışılmıştır. Evren, ölçek geliştirmenin adımlarını uygulamak adına 2 gruba ayrılmıştır. Birinci grup “Örgütsel Tembellik Ölçeği” geliştirme çalışmaları esnasında ön uygulamada ve açımlayıcı faktör analizi (AFA) esnasında kullanılmıştır. İkinci grup ise ön uygulama dışında araştırmaya katılmayan kişilerden oluşmakta ve ana uygulama ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sırasında kullanılmıştır. Birinci grupta araştırmaya katılan katılımcılar ikinci grupta tekrar dâhil edilmemiştir.

2.2.1. Örgütsel Tembellik Ölçeğinin Geçerlik Çalışması

Örgütsel tembellik ölçeği geliştirilmesinde ölçek geliştirme adımları izlenmiştir. Ölçeğin kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla 22 uzmanın görüşüne başvurulmuştur. Kapsam geçerliği, maddelerin ölçmek istediği davranışı ölçmede yeterli olup olmadığıdır. Kapsam geçerliği için kullanılan yöntemlerden biri uzman görüşüne başvurmadır (Büyüköztürk, 2013: 180). Örgütsel tembellik ölçeğinin kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşü almak amacıyla uzman görüş formu hazırlanmıştır. Formda her bir madde için uygun/düzeltilmeli/ kaldırılmalı alanlarına yer verilmiş ve ayrıca düzeltilmeli şeklinde işaretlenen alanlara düzeltme önerileri yazılması istenmiştir. Ek olarak ölçek maddeleri dışında fikir beyan etmek isteyen veya madde önerisinde bulunan uzmanların görüşlerini yazabilecekleri bölüm eklenmiştir. Madde havuzu için başvuru alan 22 uzmanın nitelikleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2.

Uzmanların Niteliklerine Yönelik Bilgiler

Uzman Nitelikleri	Frekans
Eğitim Yönetimi	13
BÖTE	5
Ölçme ve Değerlendirme	2
Dil	1
İşletme	1

Tablo 2’de belirtildiği gibi uzmanların birçoğu araştırmanın alanına uygun olarak eğitim yönetimi alanında görev yapmaktadır. Ayrıca ölçek geliştirmede ölçme değerlendirme uzmanlarının görüşleri büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle ölçme değerlendirme uzmanlarından görüş alınmıştır. Ayrıca maddelerin anlatım bozukluğu ve yazım yanlışlığı içermesini önlemek amacıyla dil uzmanından da görüş alınmıştır. Diğer olarak belirtilen uzmanlar eğitim bilimlerinin diğer dallarında görev yapan veya daha önce örgütsel davranış alanında çalışmaları bulunan uzmanlardan oluşmaktadır.

Yapı geçerliği, ölçme aracının ölçülmek istenen davranışı doğru olarak ölçüp ölçmediği ile ilgilidir (Büyüköztürk, 2013: 180). Örgütsel tembellik ölçeğinin yapı geçerliğini sağlamak amacıyla AFA ve DFA yapılmıştır.

2.3. AFA İçin Araştırma Grubu

Ön uygulama 177 akademisyen ile yapılmıştır. Ön uygulama yapılan kişi sayısının ölçek madde sayısının en az 5 katı olmasına dikkat edilmiştir (Büyüköztürk, 2015, 136). Araştırmanın evrenini oluşturan 1286 kişiden ön uygulama için 400 kişi belirlenmiştir. Araştırmanın ön uygulama aşaması için tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, evrende seçilen alt grupların örnekleme temsili ettiği örnekleme türüdür (Karasar, 2016: 151). Bu örnekleme yöntemi ile evrenin temsil edilmesi garanti edilmiş olur (Balcı, 2006: 84). Araştırmanın evrenini oluşturan 1286 kişiye ait bilgiler Adnan Menderes Üniversitesi web sayfasından tek tek bulunarak adı, soyadı, ünvanı ve e-posta adreslerini içeren bir Microsoft Excel dokümanı oluşturulmuştur. Tüm bilgileri içeren doküman ünvanlara göre profesör (283), doçent doktor (187), doktor öğretim üyesi (271), öğretim görevlisi (203) ve araştırma görevlisi (342) olarak 5 gruba ayrılmıştır. Tüm ünvanlardaki katılımcılar için beş ayrı Microsoft Excel çalışma sayfası haline gerilmiştir.

Her bir ünvandaki kişiler ilk sütuna adı soyadı gelecek şekilde ayarlanarak adlarına göre alfabetik olarak sıralanmıştır. Alfabetik olarak sıralanan her bir gruptan ilk 80 kişi seçilmiştir. Her gruptan seçilen 80'er kişiye toplamda 400 kişiye ön uygulama için e-posta yoluyla gerekli elemeler yapılarak oluşturulan 34 maddelik ölçek gönderilmiştir. Ölçekte iki adet kontrol maddesi bulunmaktadır. Araştırmaya ait ölçek, "Surveey" anket oluşturma sistemi kullanılarak oluşturulmuştur. İsme özel tek tek gönderilen ilk e-postadan 10 gün sonra ikinci bir hatırlatma e-postası gönderilmiştir. İkinci hatırlatma e-postasından 10 gün sonra üçüncü bir hatırlatma e-postası gönderilmiştir. Ön uygulama için veri toplama aşaması yaklaşık 45 günlük süreyi kapsamaktadır. Gönderilen ölçeklerden 178 kişiden yanıt alınmıştır.

2.4. DFA İçin Araştırma Grubu

İkinci grup ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için kullanılmıştır. 1286 kişilik evrenden 400 kişiye ön uygulama için veri toplama aşamasında e-posta gönderilmiştir. Ön uygulama için veri toplanan kişiler ana uygulamaya dâhil edilmemiştir. Ana uygulama için AFA sonucu gerekli elemeler yapıldıktan sonra 21 maddelik bir ölçek elde edilmiş ve 886 kişiliye e-posta yolu ile gönderilmiştir. İsme özel tek tek gönderilen ilk e-postadan bir hafta sonra ikinci bir hatırlatma e-postası gönderilmiştir. İkinci hatırlatma e-postasından iki hafta sonra üçüncü bir hatırlatma e-postası gönderilmiştir. Asıl uygulama için veri toplama aşaması yaklaşık 30 günlük süreyi kapsamaktadır. Gönderilen e-postalar içinden sadece 352 kişiden yanıt alınmıştır.

Araştırmanın nicel boyutunda Örgütsel Tembellik ölçeği için yapılan nitel çalışmalardan sonra ölçek oluşturma adımları uygulanmıştır.

1. Ölçülmek istenen yapının açık bir biçimde belirlenmesi
2. Madde havuzunun oluşturulması
3. Ölçme biçiminin belirlenmesi
4. Madde havuzu için uzman görüşüne başvurulması
5. Maddelerin örnekleme uygulanması
6. Maddelerin değerlendirilmesi

7. Ölçeğe son halinin verilmesi (Devellis, 2017: 73-114).

Araştırmanın madde havuzu oluşturma aşamasında alan yazına bağlı olarak ölçek için olası maddeler yazılmaya başlanmıştır. İlk aşamada toplam 124 madde içerek bir madde havuzu oluşturulmuştur. Hedeflenen madde sayısından 3 ya da 4 kat fazla madde oluşturulmaya dikkat edilmiştir (Devellis, 2017: 80). Oluşturulan madde havuzu araştırmacı ve iki uzman tarafından detaylı incelenerek tartışılmıştır. İncelemeler sonucunda anlatım bozuklukları olan ve tekrar eden maddeler atıldıktan sonra 54 madde içeren bir madde havuzu elde edilmiştir. 54 maddeyi içeren bir uzman görüşü formu oluşturulmuştur.

Değerlendirme sonucunda madde havuzunda elemeler ve düzeltmeler yapılmıştır. Bu işlemler sonucunda 4 faktörden oluşan 32 maddelik hali elde edilmiştir. Katılımcıların maddeleri bilinçli bir şekilde cevaplayıp cevaplamadıklarını kontrol etmek amacıyla 33. ve 34. maddeler kontrol maddesi olarak ölçeğe eklenmiştir.

Tembelliğin yapısı gereği ölçek anlam bakımından olumsuz maddelerden oluşmaktadır. Maddelerin yazım yanlış ve anlatım bozukluğu içermesini önlemek amacıyla Türkçe eğitimi anabilim dalında görev yapan bir alan uzmanından uzman görüşü alınmıştır. 33. madde 2. maddenin tam tersi nitelikte yazılmış ve ölçeğin sonuna eklenmiştir. 34. madde 7. maddesinin tam tersi olarak yazılmış ve ölçeğin sonuna eklenmiştir. Analizler sırasında 33 ve 34. maddeler ters kodlanarak analize dâhil edilmiştir. Ölçekle ilgili geçerlik ve güvenilirlik uygulaması ile maddelerin azaltılmasına ilişkin bir ön uygulama yapılmasına karar verilmiştir.

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Verilerin analizinde AFA ve güvenilirlik analizlerinde Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (Statistical Package for the Social Science [SPSS]) 18 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada, kayıp değerlerin oluşmaması için araştırma "Surveey" üzerinden uygulanırken boş bırakma seçeneği kapatıldığı için kayıp veriye rastlanmamıştır. Araştırma da veriler uç değerlerden ayıklanmıştır. Uç değerler ve hatalı girilen veriler kontrol edilmiştir. Ön uygulama esnasında 1 adet uç değere rastlanmıştır. Uç değerlerin analiz sonucunu etkileyip etkilemediği kontrol edilmiş ve çıkarılmasına karar verilmiştir. Uç değerler ve normallik testi için histogram, incelemeleri yapılmıştır. Bu işlemler için normal dağılım eğrilerinin de yapıldığı histogram, gövde-yaprak diyagramları, kutu-çizgi grafiği göz önünde bulundurulmuştur.

3.2. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

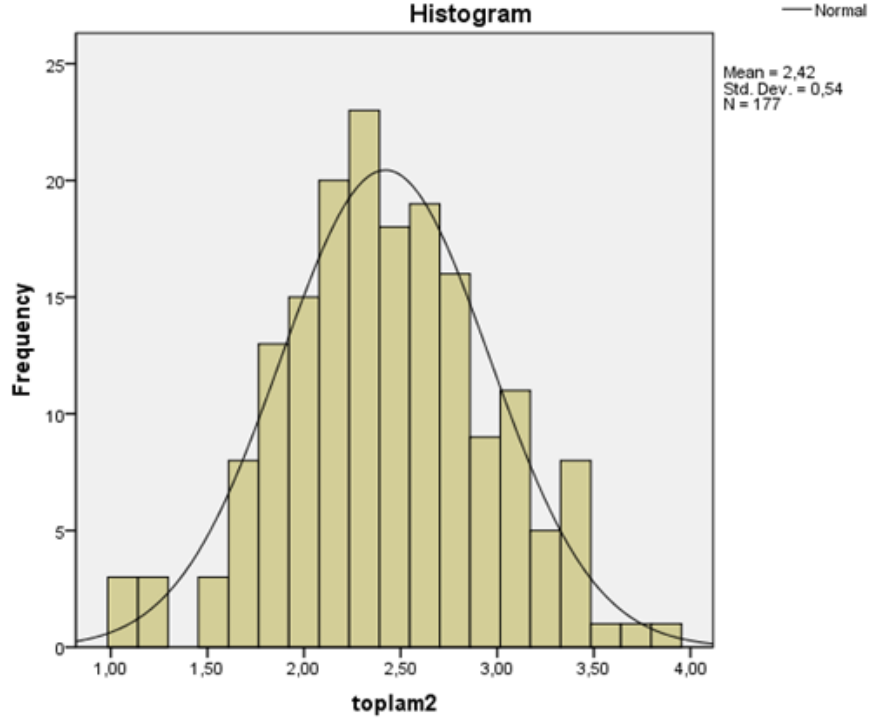
Verilerin analizinde Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı olan SPSS kullanılmıştır. Faktör analizine başlamadan önce normallik varsayımının sağlanması gerekmektedir. Bunun için gerekli istatistikler aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 3.

Taslak Ölçek Toplam Puanı Betimleyici İstatistikleri

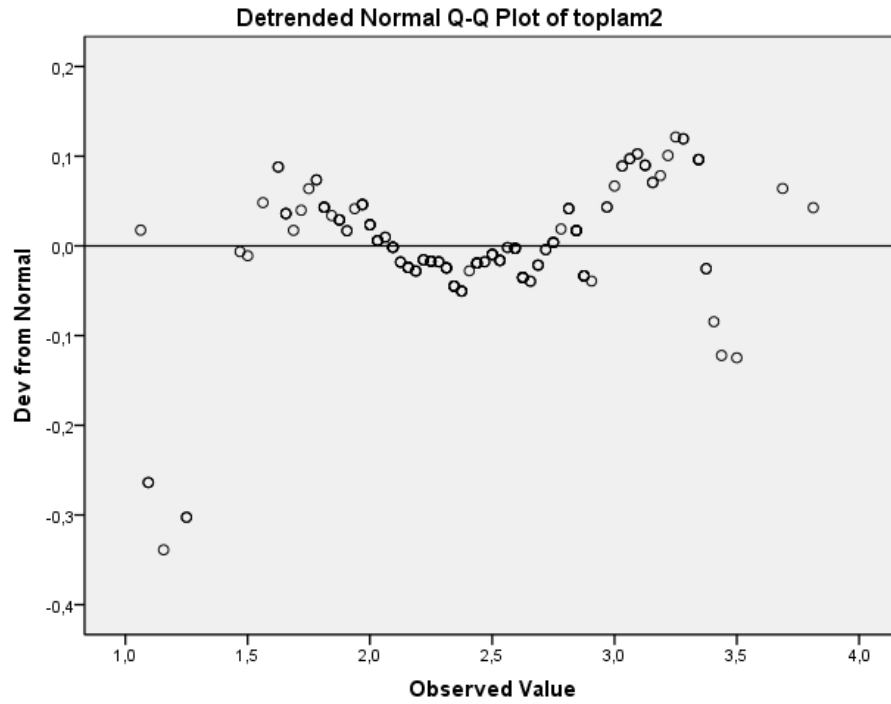
İstatistik	Değer	Standart Hata
Ortalama	2,42	0,04
Medyan	2,40	
Varyans	0,29	
Standart Sapma	0,53	
Minimum Değer	1,06	
Maksimum Değer	3,81	
Ranj	2,75	
Çarpıklık	-0,03	
Basıklık	-0,10	

Çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1 ile -1 arasında değerler alması, normal dağılımdan önemli sapmalar olmadığını göstergesi kabul edilir (Büyüköztürk, 2013). Tablo 3 incelendiğinde çarpıklık ve basıklık katsayıları (-0,03 ve -0,10) bu sınırlar içinde yer aldığından toplam puanın dağılımının normal dağılıma uyduğu söylenebilir. Normal dağılımın sağlanmasında diğer şartlar toplam puan ve Q-Q grafiğinin incelenmesidir. Toplam Puan Histogramı Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Toplam Puan Histogramı

Şekil 1 ‘de belirtilen Toplam Puan Histogramı normal dağılıma uygun olduğu söylenebilir. Toplam Puan Normal Q-Q grafiği Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Toplam Puan Normal Q-Q Grafiği

Şekil 3'te verilen Q-Q grafiği doğruya yakın bir dağılım gösterdiğinden normal dağılıma uygun olduğu söylenebilir. Normallığın sağlanmasından son olarak Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.*Kolmogorov-Smirnov Testi*

	İstatistik	df	p
Toplam Puan	0,03	177	0,20

Bu test örneklem büyüklüğünün 50'den büyük olduğu durumlarda kullanılır. Hesaplanan p değerinin 0.05'ten büyük çıkması bu anlamlılık düzeyinde puanların normal dağılımdan aşırı sapmalar olmadığını kanıtlamaktadır. (Büyüköztürk, 2013). Tablo 4 incelendiğinde toplam puan değişkeni için hesaplanan bu değerin (0,20) 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Sonuç olarak toplam puan değişkeni dağılımının normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir. Verilen bulgulara göre veriler normal dağılmaktadır. Bu aşamada normal dağılım şartı sağlandığı anlaşılmış ve faktör analizine başlanmıştır. Verilerin analizi sırasında kontrol maddesi olarak kullanılan 33 ve 34. maddeler ters kodlanarak analize dâhil edilmiştir. Alınan örneklem ve verilerin faktör analizine uygunluğu KMO Katsayısı ve Bartlett Testi sonuçlarına göre belirlenmiştir. Tablo 9'da AFA'ya ilişkin döndürülmüş bileşen matrisi çizelgesi verilmiştir.

Maddelerin cevaplanması, ölçeğin yapısı göz önünde bulundurularak 5'li likert derecelendirme tipinde (1=Hiç katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) yapılandırılmıştır. Başlangıçta 124 madde olarak hazırlanan ölçekten tekrar eden maddeler çıkarılmış ve 54 madde elde edilmiştir. 54 madde ile 22 uzmanın görüşüne başvurulmuş ve çoğunluğun çıkarılmasını ve düzeltilmesini istediği maddeler için gerekli düzeltmeler ve çıkarma işlemleri yapılmıştır. Ayrıca uzmanların madde önerileri göz önüne alınarak ön uygulama için ikisi kontrol maddesi olmak üzere 34 maddelik bir ölçek elde edilmiştir. AFA sonuçlarına göre gerekli elemeler yapılmış ve son aşamada 21 maddeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Araştırmacı tarafından geliştirilen " Örgütsel Tembellik Ölçeği

" 20 madde, 4 faktör ve 1 kontrol maddesinden oluşmaktadır. Faktörler; yönetsel, bireysel, örgütsel ve duygusal olarak adlandırılmıştır. Yönetsel faktöre ilişkin maddeler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.
Örgütsel Tembellik Ölçeğinin Yönetsel Boyutuna İlişkin Madde Dağılımı

Madde No	Maddeler
M17	Kurumumda işlerin plansız oluşu beni tembelliğe iter.
M16	Kurumumda işlerin düzensiz yapılması beni tembelliğe iter.
M4	Adaletsiz iş dağılımı beni tembelliğe yöneltir.
M18	Kurumumda görev dağılımının net olmayışı beni tembelliğe iter.
M5	Motivasyonum düşük olduğunda kurumumda tembellik yaparım.
M20	Kurumumdan soğuduğum zamanlarda tembellik yaparım.
M12	İşlerin sonuçlarına yönelik dönüt alamadığımda tembellik yaparım.
M10	Yöneticim başarılarım karşısında kayıtsız kaldığımda tembellik yaparım.
M6	kurumun bir parçası gibi hissetmediğimde tembellik yaparım.

Tablo 5'te belirtildiği gibi yönetsel boyut 9 maddeden oluşmaktadır ve yönetsel boyuta ilişkin madde numaraları M4, M5, M6, M10, M12, M16, M17, M18, M20'dir. Bireysel faktöre ilişkin maddeler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.
Örgütsel Tembellik Ölçeğinin Bireysel Boyutuna İlişkin Madde Dağılımı

Madde No	Maddeler
M1	İşlerimi son güne bırakırım.
M2	Zamanımı yönetmede zorluk çekerim.
M3	Kurumumda düzenli olmak benim için öncelikli değildir.
M21	İşlerimi son güne bırakmam.

Tablo 6'da belirtildiği gibi yönetsel boyut 4 maddeden oluşmaktadır ve bireysel boyuta ilişkin madde numaraları M1, M2, M3 ve M21'dir. 21. madde 1. madde ile kontrol maddesidir. Örgütsel faktöre ilişkin maddeler Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7.*Örgütsel Tembellik Ölçeğinin Örgütsel Boyutuna İlişkin Madde Dağılımı*

Madde No	Maddeler
M11	İş hayatında tembelliğin bir hak olduğunu düşünürüm.
M13	Yetiştığım kültürde tembellik yapmak normal karşılanır.
M9	Tembelliğimin iş arkadaşlarımı etkilemesini önemsemem.
M8	Tembel iş arkadaşlarımın açığını kapatmak için çaba harcamam.
M7	Kurumumda sorumluluk almaktan kaçınırım.

Tablo 7’de belirtildiği gibi yönetsel boyut 5 maddeden oluşmaktadır ve örgütsel boyuta ilişkin madde numaraları M7, M8, M9, M11 ve M13’tür. Duygusal faktöre ilişkin maddeler Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.*Örgütsel Tembellik Ölçeğinin Duygusal Boyutuna İlişkin Madde Dağılımı*

Madde No	Maddeler
M14	Kurumumda tembellik yaptığımda kendimi değersiz hissederim.
M19	İşleri özensiz yaptığımda kendimi tembel hissederim.
M15	Kurumumda tembellik yaptığımda iş arkadaşlarımın ve yöneticilerimin gözünde değerim düşer.

Tablo 8’de belirtildiği gibi yönetsel boyut 3 maddeden oluşmaktadır ve yönetsel boyuta ilişkin madde numaraları M14, M15 ve M19’dur.

Madde1: “İşlerimi son güne bırakırım.”

Madde21: “İşlerimi son güne bırakmam.”

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirisi gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 28/12/2020

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 84982664-604.01.03

3. BULGULAR

Bu bölümde, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik süreçleri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Ölçek geliştirme adımlarının uygulanma süreçleri açıklanmıştır. Geliştirilen ölçeğin güvenilirliğini ve geçerliliğini sağlamak için kullanılan yöntemler ve yapılan analizler sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 9.

Açımlayıcı Faktör Analizi Döndürülmüş Bileşen Matrisi Çizelgesi

Maddeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
M28	0,842			
M27	0,820			
M29	0,814			
M12	0,800			
M21	0,794			
M14	0,786			
M32	0,784			
M23	0,775			
M17	0,762			
M2	0,370	0,583	0,411	-0,325
TersM33	0,391	0,575		-0,313
M4		0,532		
M3	0,466	0,531	0,464	
M26			0,734	
M25			0,684	0,391
M31		-0,398	0,444	
M19	0,327			0,509
M24		0,438		0,485
M22.	0,394	0,376		0,440
M20				0,407
M18	0,344	0,303		0,364
Varyans	32,96	11,02	8,94	7,40
% Toplam Varyans	0,29			
Güvenirlilik	0,91	0,54	0,68	0,55

Tablo 9'un devamı

Genel Güvenirlik	0,84
KMO Katsayısı	0,86
Bartlett Testi	1880,341 (p=0,00)

Tablo 9'da görüldüğü üzere, ölçekle ilgili değerlerin uygun aralıkta olduğu söylenebilir. Tablo 9 incelendiğinde KMO katsayısının kabul edilebilir sınırlar ($0,86 > 0,60$) içinde olduğu görülmektedir. Ayrıca Bartlett Testinin ($p < 0,05$) anlamlı çıkması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

AFA için ölçek madde sayısının 5 katından fazla kişi sayısına ulaşılmış ve 177 kişiden elde edilen verilerle analiz yapılmıştır. Analiz sonuçları göz önüne alınarak her bir madde tek tek çıkarılıp tekrar eklenerek birçok kombinasyon denenmiştir. 2. ve 33. maddeler ile 7. ve 34. Maddeler birbirinin karşıt ifadelerini içeren kontrol maddeleridir. AFA sırasında kontrol maddeleri ters kodlanarak analize dahil edilmiştir.

Madde2: "İşlerimi son güne bırakırım."

Madde33: "İşlerimi ertelemeyen zamanında yaparım."

Madde7: "Kurumumda başarının takdir edilmemesi beni tembelliğe iter."

Madde34: "Kurumumda başarının takdir görmesi beni çalışmaya teşvik eder."

Faktör yük değeri maddelerin faktörle olan ilişkisini açıklar. Faktör yük değerleri 0.45 ya da daha yüksek olması tavsiye edilir. Bu değer 0,30' a kadar indirilebilir. (Büyüköztürk, 2016: 134). Ölçek madde atma işlemi sırasında faktör yükü 0,30'dan küçük olanlar atılmıştır. Bu kapsamda M1, M5, M6, M8, M9, M10, M11, M13, M15, M16 ve M30. maddelerinin çıkarılmasına karar verilmiş ve 5 faktörlü bir ölçek elde edilmiştir. Madde çıkarma işlemi sırasında birçok kez ekleme çıkarma yapılmış, maddeler tek tek atılmış ve birçok varyasyon denenmiştir. Son durumda madde faktör yüklerini içerek detaylı çizelge EK1'de verilmiştir.

Bir faktörü tek madde temsil ediyorsa madde incelenerek o maddeden vazgeçilebilir (Erkuş, 2019: 102). 7. maddenin tek başına bir faktör oluşturduğu tespit edilmiştir. Analizde çıkarılmış ve faktör analizi tekrarlanmıştır. Faktör ve maddelerde bir değişiklik gözlenmemiştir. Thurstone (1931)'e göre her faktör için en az 3 madde önerilir. Tüm açıklayıcı faktör analitik tekniklere ve döndürmelere rağmen bir madde tek başına faktör oluşturuyorsa o maddeden vazgeçilebilir. Bu nedenle 7. madde tek başına bir faktör oluşturduğu için ölçekten çıkarılmıştır. 7. madde aynı zamanda 34. madde ile kontrol maddesi olduğu için 34. madde de çıkarılmıştır. Son aşamada 21 maddelik bir ölçek elde edilmiştir.

3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Tablo 10.

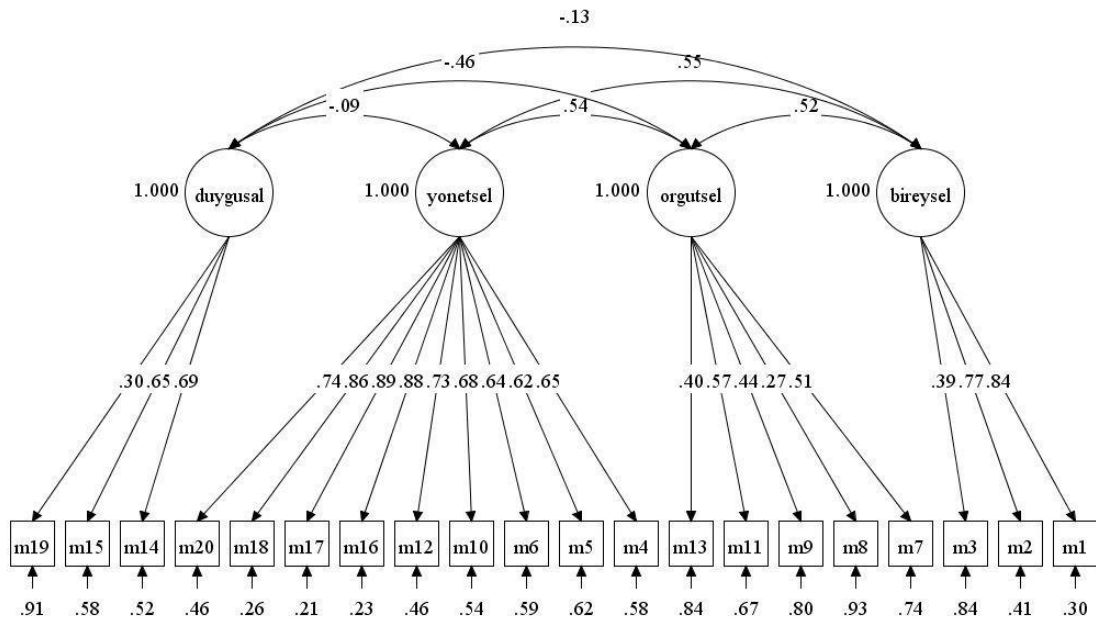
Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

RMSEA	SRMR	X ²	df	CFA	GFI	TLI	NFI	AGFI
0,07	0,06	528,469	164	0,87	0,82	0,85	0,78	0,79

Verilerin analizinde DFA için Mplus 7 programından faydalanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen modele yer verilmiştir. Modelin uyum değerlerine bakılmış ve alan yazında kabul gören değer aralıklarına yer verilmiştir. Doğrulayıcı faktör analiz sonuçları Tablo 10'de verilmiştir.

Ölçek geliştirme sürecinde RMSEA ve SRMR'nin düşük 0.10'un altında; CFI indeksinin 1'e yakın olmasını beklenir. Örgütsel tembellik ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uyum indekslerine bakıldığında RMSEA ve SRMR değerlerinin 0.08'den küçük olduğu modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Kline, 2016). Bu durumda RMSEA ve SRMR değerleri 0.08'den küçük olduğu için kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Ki-kare istatistiği modelin serbestlik derecesi sayısına bölünerek elde edilir. Ölçekte Ki-kare/ serbestlik derecesi (X^2/df) değerinin 3.22 yani 4'ün altında olduğu görülmektedir. 3 ile 5 arasında ise kabul edilebilir bir uyumu göstermektedir (Meydan & Şeşen, 2015: 32). Bu durumda X^2 serbestlik derecesi oranı 3'ten küçük ise modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğu söylenebilir. Genel olarak modelin kabul edilebilir olduğunu söylemek mümkündür. Doğrulayıcı faktör analiz modeli Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3. Örgütsel Tembellik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Doğrulayıcı faktör analizi modeline bakıldığında duygusal faktöre 3 maddenin, yönetsel faktöre 9 maddenin, örgütsel faktöre 5 maddenin ve bireysel faktöre 3 maddenin bağlandığı görülmüştür.

3.4. Örgütsel Tembellik Ölçeğinin Güvenirlik Çalışması

Örgütsel tembellik ölçeğinin güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Güvenirliği sağlamak amacıyla Cronbach alfa katsayısına bakılmıştır. Güvenirlik katsayısı değerinin 0,60- 0,70 arasında olması kabul edilebilir düzeyde, 0,80 ve üzerinde olması ise yüksek düzeyde güvenilir olduğunu anlamına gelmektedir (Cronbach, 1951). Güvenirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0,84 çıkmıştır. Ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

3.5. Kontrol Maddesi

Kontrol maddeleri ölçme aracına verilen yanıtların tutarlılığını ve katılımcıların ölçeği bilinçli bir şekilde cevaplayıp cevaplamadıkları hakkında bilgi verir. Bu anlamda ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için önemlidir (Evcı ve Aylar, 2017: 49). Öğretim elemanlarının ölçek maddelerine bilinçli cevap verip vermediklerini kontrol etmek için aynı ifadenin tam zıttı ölçeğin başında ve sonunda tekrar sorularak için kontrol maddesi işlevi sağlanmıştır (2. ve 33. maddeler). Kontrol maddeleri arasındaki korelasyon ise 0,55 olarak hesaplanmış ve bu değerin 0,05 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Kontrol maddeleri arasındaki korelasyonun anlamlı çıkması öğretim elemanlarının ölçeğe cevap verirken içten davrandıkları konusunda fikir vermektedir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Ölçeğin geliştirilme süreci, alan yazın taraması sonucunda titizlikle yürütülmüş, uzman görüşlerine dayalı olarak madde havuzu oluşturulmuş ve ardından pilot uygulama ile güvenilirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar, ÖTÖ' nün örgütlerde tembellik davranışlarını ölçme konusunda güvenilir ve geçerli bir araç olduğunu ortaya koymaktadır. Alan yazında, örgütsel tembellik davranışlarını ölçmek için bir ölçüm aracı bulunmamaktadır. Eğitim örgütlerinde örgütsel tembelliği ölçmek için geliştirilen ölçek; bireysel, örgütsel, yönetsel ve duygusal olmak üzere 4 faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla AFA yapılmıştır. Daha sonra ölçeğin güvenilirliğini incelemek için Cronbach Alfa güvenirliliği yapılmıştır. Analiz sonuçları, ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir. Ölçek 21 madde, 1 kontrol maddesi ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin, örgütlerin performansını artırmak ve verimliliği artırmak için etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Gelecekteki araştırmalarda, ÖTÖ'nün kullanımının yaygınlaştırılması ve farklı örgütlerdeki etkisinin incelenmesi, örgütlerin tembellikle mücadelede yöneticiler ve insan kaynakları profesyonellerinin daha etkili stratejiler belirlemelerine yardımcı olabilir.

Kaynakça/Reference

- Balcı, O. (2016). Kalabalıkta Saklanma: Sosyal Kaytarma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (46).
- Bursalioğlu, Z. (2012). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. (On birinci Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyükoztürk, Ş. (2015). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak-Kılıç, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Creswell, J. W. (2017). *Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları Araştırma Deseni* (Çev. Ed. S. B. Demir). 3. Baskı. Ankara: Eğiten Kitap.
- DeVellis, R. F. (2014). *Scale Development Theory and Applications*. (T. Totan, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Evcı, N. & Aylar, F. (2017). Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz-Algı Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 414-428.
- George, J. M. (1992). Extrinsic And İntrinsic Origins Of Perceived Social Loafing İn Organizations. *Academy of Management Journal*, 35(1), 191-202.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kline, R. P. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. S.Şen, (Çev.) Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social Loafing: A Field İnvestigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi Amos uygulamaları. Ankara. Detay Yayıncılık.
- Mulvey, P. W., & Klein, H. J. (1998). The İmpact Of Perceived Loafing And Collective Efficacy On Group Goal Processes And Group Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 74(1), 62-87.
- Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). On The Nature, Consequences And Remedies Of Workplace İncivility: No Time For "Nice"? Think Again. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 7-18.
- Schaubroeck, J., Ganster, D. C., & Jones, J. R. (1998). Organization Outcomes Of Job İnsecurity And Organizational Commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 13(7), 475-491.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications. *Applied Psychology*, 54(1), 37-60.
- Thurstone, L.L. (1931). The Measurement of Social Attitudes. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 27, 249-269.

Wegge, J., Schmidt, K. H., & Parkes, C. (2007). Taking A Sickie: Job Satisfaction And Job İnvolvement As İnteractive Predictors Of Absenteeism İn A Public Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1), 77-89.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yükseköğretim Akademik Arama, (2022), Erişim adresi: <https://akademik.yok.gov.tr/> adresinden Erişim tarihi: 23 Şubat 2022 alınmıştır.

EKLER

Ek 1. Örgütsel Tembellik Ölçeği

Madde No	Maddeler	Yönelim	Yönelim	Yönelim	Yönelim
M17	Kurumumda işlerin plansız oluşu beni tembelliğe iter.	0,843			
M16	Kurumumda işlerin düzensiz yapılması beni tembelliğe iter.	0,842			
M4	Adaletsiz iş dağılımı beni tembelliğe yöneltir.	0,831			
M18	Kurumumda görev dağılımının net olmayışı beni tembelliğe iter.	0,820			
M5	Motivasyonum düşük olduğunda kurumumda tembellik yaparım.	0,810			
M20	Kurumumdan soğuduğum zamanlarda tembellik yaparım.	0,797			
M12	İşlerin sonuçlarına yönelik dönüt alamadığımda tembellik yaparım.	0,777			
M10	Yöneticim başarılarım karşısında kayıtsız kaldığımda tembellik yaparım.	0,763			
M6	Kendimi kurumun bir parçası gibi hissetmediğimde tembellik yaparım.	0,715			
M1	İşlerimi son güne bırakırım.		0,855		

M2	Zamanımı yönetmede zorluk çekerim.	0,832
M3	Kurumumda düzenli olmak benim için öncelikli değildir.	0,507
M21	İşlerimi son güne bırakmam. (Kontrol Maddesi)	0,763
M11	İş hayatında tembelliğin bir hak olduğunu düşünürüm.	0,698
M13	Yetiştığım kültürde tembellik yapmak normal karşılanır.	0,689
M9	Tembelliğimin iş arkadaşlarımı etkilemesini önemsemem.	0,595
M8	Tembel iş arkadaşlarımla açığı kapatmak için çaba harcamam.	0,532
M7	Kurumumda sorumluluk almaktan kaçınıyorum.	0,530
M15	Kurumumda tembellik yaptığımda iş arkadaşlarımla ve yöneticilerimin gözünde değerim düşer.	0,822
M14	Kurumumda tembellik yaptığımda kendimi değersiz hissedirim.	0,820
M19	İşleri özensiz yaptığımda kendimi tembel hissedirim.	0,608

*Ölçekte ters kodlanan madde yoktur.

*Ölçekte bir adet kontrol maddesi bulunmaktadır.

Ek 2. Örgütsel Tembellik Ölçeği

ÖRGÜTSEL TEMBELLİK ÖLÇEĞİ

Bu bölümde örgütsel tembellik ile ilgili çeşitli ifadeler yer almaktadır. Size hangisinin uygun olduğunu düşünüyorsanız (X) ile işaretleyiniz. Lütfen boş madde bırakmayınız.

Madde No	Örgütsel Tembellik ile İlgili İfadeler	Tamamen Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Kısmen Katılıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Hiç Katılmıyorum (1)
1	İşlerimi son güne bırakırım.					
2	Zamanımı yönetmede zorluk çekerim.					
3	Kurumumda düzenli olmak benim için öncelikli değildir.					
4	Adaletsiz iş dağılımı beni tembelliğe yöneltir.					
5	Motivasyonum düşük olduğunda tembellik yaparım.					
6	Kendimi kurumun bir parçası gibi hissetmediğimde tembellik yaparım.					
7	Kurumumda sorumluluk almaktan kaçınırım.					
8	Tembel iş arkadaşlarımın açığını kapatmak için çaba harcamam.					
9	Tembelliğimin iş arkadaşlarımı etkilemesini önemsemem.					

10	Yöneticim başarılarım karşısında kayıtsız kaldığımda tembellik yaparım.					
11	İş hayatında tembelliğin bir hak olduğunu düşünürüm.					
12	İşlerin sonuçlarına yönelik dönüt alamadığımda tembellik yaparım.					
13	Yetiştığım kültürde tembellik yapmak normal karşılanır.					
14	Kurumumda tembellik yaptığımda kendimi değersiz hissedirim.					
15	Kurumumda tembellik yaptığımda iş arkadaşlarımla ve yöneticilerimin gözünde değerim düşer.					
16	Kurumumda işlerin düzensiz yapılması beni tembelliğe iter.					
17	Kurumumda işlerin plansız oluşu beni tembelliğe iter.					
18	Kurumumda görev dağılımının net olmayışı beni tembelliğe iter.					
19	İşleri özensiz yaptığımda kendimi huzursuz hissedirim.					
20	Kurumumdan soğuduğum zamanlarda tembellik yaparım.					
21*	İşlerimi son güne bırakmam.					

* ile ifade edilen madde 1. madde ile ters ilişkiye sahip kontrol maddesidir.

**Bu ölçeği çalışmalarında kullanmak isteyen araştırmacıların ayrıca izin almalarına gerek yoktur, gerekli atıf yapılarak bu ölçek kullanılabilir.

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

Organisational laziness, as opposed to individual loafing behaviour observed in social groups, attracts attention as a phenomenon that is particularly evident in planned and structural educational organisations. Educational organisations are structures that are established for specific purposes and operate in a disciplined manner to achieve those purposes. However, laziness and loafing behaviour that can develop over time within such structures can seriously weaken the overall efficiency and effectiveness of the organisation. When organisational laziness is combined with the tendency of individuals not to fulfil their responsibilities, it can lead to disruptions in educational processes, a reduction in the quality of learning and a failure to achieve educational goals in general. Various factors such as lack of communication within the organisation, leadership problems, lack of motivation and imbalances in the distribution of tasks may be at the root of such behaviour. Organisational laziness should not be seen as an individual problem, but rather as a systemic problem that can affect the entire structure of the organisation. Given the complex structure and purposeful functioning of educational organisations, such lazy behaviour can have a direct impact on the efficiency and sustainability of educational processes.

In this context, the main purpose of the research is to obtain the opinions of faculty members on organisational laziness in universities, which is one of the institutions where organisational laziness occurs, to establish the framework of organisational laziness and to develop a valid and reliable organisational laziness scale. The problem statement of the research is: What are the opinions of faculty members on organisational laziness?

2. METHOD

Quantitative research methods are based on the systematic collection of large data sets and their evaluation through statistical analysis to obtain generalisable results (Creswell, 2017). The general screening method, one of the quantitative research methods, was used in the study. The screening method is a model used to determine the current situation, prevalence or trends in a particular sample group (Yıldırım & Şimşek, 2016). In the general screening model, the screening process is carried out on the entire universe or on a sample selected from this universe in order to make a general judgement about the universe that represents a large audience (Karasar, 2016).

22% of the participants were professors, 14% were associate professors, 21% were assistant professors, 15% were lecturers and 26% were research assistants. In the quantitative dimension, which was used to create the scale in the research, the universe of the research consisted of 1286 lecturers working in a public university (<https://akademik.yok.gov.tr>, 23.02.2021). The universe of research was attempted to be reached through emails collected from the YÖK Academic Search System and the Academic Information System of the respective university. Of the faculty members in the research universe, 283 were professors, 187 were associate professors, 271 were assistant professors, 203 were lecturers and 342 were research assistants. An attempt was made to reach the entire research universe. The universe was divided into 2 groups in order to apply the steps of scale development. The first group was used in the preliminary application and exploratory factor analysis (EFA) during the development studies of the Organisational Laziness Scale. The second group consisted of people who did not participate in the study except for the preliminary application and was used during the main application and confirmatory factor analysis (CFA). Participants in the first group were not included in the second group.

In the quantitative dimension of the research, the steps for creating the scale were applied after the qualitative studies carried out for the Organisational Laziness Scale.

1. Clear definition of the structure to be measured
2. Creating the item pool
3. Determine the measurement method
4. Obtaining expert opinion on the item pool
5. Applying the items to the sample
6. Scoring the items
7. Finalising the scale (Devellis, 2017: 73-114).

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

The development process of the scale was meticulously carried out as a result of a literature review, an item pool was created based on expert opinion and then reliability and validity analyses were carried out with pilot application. The results obtained show that the OTS is a reliable and valid tool for measuring lazy behaviour in organisations. There is no measurement tool in the literature to measure organisational laziness behaviour. The scale developed to measure organisational laziness in educational organisations consists of 4 factors: individual, organisational, managerial and emotional. EFA was conducted to ensure the construct validity of the scale. Then, Cronbach Alpha reliability was conducted to examine the reliability of the scale. The results of the analysis showed that the scale is valid and reliable. The scale consists of 21 items, 1 control item and 4 dimensions. It is believed that the scale can help organisations to develop effective strategies to improve their performance and productivity. In future studies, expanding the use of the OTS and examining its effects in different organisations can help managers and human resource professionals of organisations to determine more effective strategies in combating laziness.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 28/12/2020

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 84982664-604.01.03

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

1. yazarın araştırmaya katkı oranı %50, 2. yazarın araştırmaya katkı oranı %50’dir. Araştırmacılar tüm adımları birlikte yürütmüştür.

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada çıkar çatışmasının bulunmamaktadır.