

## YABANCI DİLLER YÜKSEKOKULUNDA AKADEMİK KAYTARMAYA YÖNELİK OLGU BİLİMSEL BİR ARAŞTIRMA\*

Ezgi ÇETİN\*\*, Yavuz ÇETİN\*\*\*, Yaşar YAVUZ\*\*\*\*

### Özet

Bu araştırmanın temel amacı, öğretim görevlilerinin akademik kaytarma eğilimlerini ortaya koymak, kaytarmaya neden olan faktörleri ortaya koymak ve buna yönelik çözüm önerilerini açıklamaktır. Araştırma 2018-2019 akademik yılında Ege Bölgesi'nde bir devlet üniversitesinin Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan 10 öğretim görevlisinin katılımıyla yürütülmüştür. Araştırma stratejisi, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji (olgu bilim) desenine dayanmaktadır. Çalışma grubu aykırı (uç) örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Görüşmeler en az 8 dakika ve en çok 16 dakika sürmüştür. Elde edilen verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Öğretim görevlileri akademik kaytarmayı tanımlarken derse geç girme, düşük motivasyona sahip olma, güncel alan yazını takip etmeme, akademik yayın yapmama kodlarına ulaşılmıştır. Öğretim görevlileri akademik kaytarmasının nedenlerini öğrenciler açısından isteksiz olma ve düşük akademik başarı gösterme; öğretim görevlileri açısından karakter özelliği, yorgunluk, arkadaşlardan etkilenme, ekonomik sorunlar, deneyim eksikliği, mesleki tükenmişlik; yönetim açısından baskıcı idare tutumu, iletişim problemleri, zayıf denetim, yetersiz gözlem, hantal bürokrasi ve motivasyon artırmama; görev açısından ise işe inanmama, ders yükü fazlalığı şeklinde belirtmişlerdir. Öğretim görevlilerinin akademik kaytarmaya yönelik çözüm önerileri makro düzeyde; kaytarma davranışı gösteren öğretim görevlilerinin işten çıkarılması, 657 ve 2547 sayılı kanunlarında performans değerlendirme yaklaşımının benimsenmesi, ekonomik koşulların iyileştirilmesi, hizmet içi eğitim, motivasyon artırıcı önlemlerin alınması şeklindeyken mikro düzeyde çözüm önerileri ise sert idari disiplinin olması, gerektiğinde ceza verilmesi, sosyal etkinlik düzenlenmesi, kurumsal reel hedefler oluşturulması ve takım olma bilincinin geliştirilmesi şeklindedir.

**Anahtar Kelimeler:** Akademik kaytarma, sosyal kaytarma, fenomenoloji, yükseköğretim, öğretim görevlisi.

\* Bu çalışmanın bir bölümü 2-4 Mayıs 2019 tarihleri arasında Dokuz Eylül Üniversitesi'nde düzenlenen 1. Uluslararası Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Sempozyumu'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Doktora öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Anabilim Dalı, İzmir, e-posta: ezgi.meric@gmail.com Orcid id: 0000-0002-6532-8192

\*\*\* Doktora öğrencisi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı, Aydın, e-posta: yavuz.cetin@yandex.com Orcid id: 0000-0001-7257-1011

\*\*\*\* Doktor Öğretim Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Anabilim Dalı, İzmir, e-posta: yasar.yavuz@deu.edu.tr Orcid id: 0000-0002-5113-360X

## A PHENOMENOLOGICAL STUDY ON ACADEMIC LOAFING IN THE SCHOOL OF FOREIGN LANGUAGES

### Abstract

The main purpose of this research is to determine the academic loafing tendencies of the lecturers, to reveal the factors causing the loafing and to explain the solutions. The research was conducted in the academic year of 2018-2019 with the participation of 10 lecturers working in the School of Foreign Languages of a public university in the Aegean Region. The research strategy is based on the phenomenological pattern of qualitative research methods. The study group was selected by outlier sampling method. Semi-constructive interviews lasted at least 8 minutes and at most 16 minutes. Descriptive analysis was used in the analysis of the obtained data. The following codes were acquired as a result of lecturers' description of academic loafing: late arrival in the class, low motivation, not following the latest literature, not having academic publishing. According to the lecturers, the reasons for academic loafing were being unwilling and having low academic success in terms of students; characteristics, fatigue, being influenced by colleagues, financial problems, lack of experience, job burnout in terms of lecturers; administrative pressure, communication problems, weak supervision, insufficient observation, cumbersome bureaucracy and not being motivational in terms of the administration; disbelief in the job, work overload, misconception of duties in terms of the profession. Lecturers' proposed solutions for academic loafing were as follows: on macro-level, were firing lecturers who show academic loafing behaviours, adopting performance evaluation approach in Higher Education Laws no 657 and 2547, improving financial conditions, in-service training, taking measures to increase motivation; on micro-level, strong administrative discipline, using penalty in case of need, organizing social activities, developing institutional goals and team awareness.

**Key words:** Academic loafing, social loafing, higher education, phenomenology, lecturers.

### GİRİŞ

Günümüz modern dünyasının çalışma ortamında bir işi yapmak için tek bir sorumlu kişi görevlendirildiğinde o kişi sorumluluğu üstlenmektedir. Ancak insanların çabalarını ortak bir hedefe doğru yönelttiğinde daha az çaba sarf etme eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu durum, psikolojik terminolojide 'Ringelmann Etkisi' olarak adlandırılmaktadır. (Ringelmann, 1913; akt. Ilgın, 2013). Ringelmann Etkisi, iş yaşamında bireylerin yapmakla yükümlü oldukları görevleri örgütte başka bir üyenin yapabileceği düşüncesi doğrultusunda iş aksatma, kasti olarak performansta düşüş, umursamazlık, sorumlulukları ihmal etme şeklinde davranışlarla karşılık bulmaktadır (Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett, 2004).

'Kaytarma' kavramı, Türk Dil Kurumu (2019) tarafından 'herhangi bir işten kaçmak', 'geri çevirmek' ve 'iade etmek' şeklinde tanımlanmaktadır. Alan yazın incelendiğinde, sosyal kaytarma ve sanal kaytarma olarak iki farklı türü olduğu görülmektedir (Yılmaz, Doğanalp ve Varol, 2016). Bireylerin performansını doğrudan olumsuz etkileyen sosyal kaytarma eğilimi, aynı zamanda örgütlerin

etkililiğini ve verimliliğini de azaltmaktadır. Topluluk bilinci, bireysel katkı ve grup sinerjisi doğrultusunda oluşan toplumsal yaşamda ekip çalışmalarının başarılı olmasını engelleyen önemli etmenlerden birisi sosyal kaytarma kavramıdır.

Grup üyelerinin çalışma yönetimi becerilerinin zayıf olması, kişilik farklılıkları, birbirlerinin yetenekleri ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmamaları ve birbirlerinin yaptığı işleri takdir etmemeleri gibi nedenler sosyal kaytarmaya neden olan etkenlerdir. Ayrıca görev tanımlarının eksik ve yetersiz yapılması, belirli bir zaman planı çerçevesinde gerçekleşmeyen, karar alma süreçlerinde adaletsizlik algısı da grup çalışmalarında performansı ve motivasyonu düşüren nedenler arasında gösterilmektedir (Büyükgöze ve Demirkasımoğlu, 2018).

Sosyal kaytarma davranışını azaltmaya yönelik olarak Chidambaram ve Tung (2005) çalışma grubunda yer alan katılımcı sayısının az olması gerektiğini; Harkins ve Jackson (1985) bireysel performans ve çabanın göz önünde bulundurulmasını ve Earley (1993) grubun sosyal bağlamda homojen bir yapıda olmasını yaptıkları çalışmalarda dile getirmişlerdir (Büyükgöze ve Demirkasımoğlu, 2018). Reis ve Sprecher (2009) sosyal kaytarmayı azaltmaya yönelik olarak; hazıra konmayı azaltma, hedef belirleme, katılımı artırma, ayırt edilebilirliği artırma, grupla özdeşleşme gibi stratejiler sunmuştur.

Kaytarma teriminin orijinali, birlikte çalışan grup üyelerinin harcadığı çabayı eşit düzeyde azaltmasını ifade etmek için kullanılsa da, eğitim çevrelerinde bu terim giderek grup üyelerinden birisinin diğerlerinden daha fazla tembellik yaptığını ifade etmede kullanılmaktadır (Pieterse ve Thompson, 2010). Sosyal kaytarma kavramı, grup olarak çaba gerektiren işlerde bireysel performansta azalma şeklinde tanımlanmaktadır (Latane, Williams ve Harkins, 1979; akt. Dacko, 2008). Akademik kaytarma ise, sosyal kaytarmanın akademik ortamda gerçekleşmesi olarak karşılığını bulmaktadır. Kaytarma davranışı ister iş hayatında, ister akademik ortamda gerçekleşsin, gösterilen bireysel çaba grubun toplam performansı üzerinde önemli bir etkisi olacaktır.

Öğretim görevlilerinin akademik faaliyetlerinin yasal dayanağını, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 31. ve 32. maddeleri:

*Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim-öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler.*

şeklinde ortaya koymaktadır (Yükseköğretim Kurumu, 1981).

Öğretim görevlilerinin kurumsal görev tanımları arasında, kurumsal amirinin verdiği görevleri yapmak, kendilerine atanan dersleri en iyi şekilde yürütmek, kurum bünyesinde her tür eğitim öğretim faaliyetinin programlanması, uygulanması, ölçme değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi aşamalarında görev almak, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmak ve organizasyonunda görev almak, uzaktan eğitim çalışmalarına katılmak, üniversite ya da kurumu temsilen çeşitli komisyonlarda görev almak ve bu komisyonlarca yürütülen çalışmalara iştirak etmek, Yükseköğretim Kanunu ve Yönetmeliklerinde belirtilen diğer görevleri yapmak gibi ifadeler bulunmaktadır. Öğretim görevlilerinden belirtilen kanun ve görev tanımlarına uygun şekilde akademik faaliyetlerde bulunmaları beklenmekte, bu görevleri yerine getirmediği veya bu görevlerden kaçındıkları takdirde akademik kaytarma davranışı sergiledikleri söylenebilmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı öğretim görevlilerinin akademik görev ve sorumluluklarına yönelik kaytarma davranışlarını nasıl tanımladıkları, kaytarmaya neden olan faktörleri belirlemek ve kaytarmayı engellemeye yönelik çözüm önerilerinin neler olduğunu ortaya koymaktır. Araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara yanıt aranmaktadır:

1. Öğretim görevlilerine göre akademik kaytarma nedir?
2. Öğretim görevlilerine göre akademik kaytarmanın nedenleri nelerdir?
3. Öğretim görevlilerine göre akademik kaytarmayı engellemeye yönelik çözüm önerileri nelerdir?

## **YÖNTEM**

### **Araştırma Deseni**

Bu araştırmada öğretim görevlilerinin akademik kaytarma olgusuna ilişkin görüşleri ve deneyimlerinin derinlemesine açığa çıkarılması amaçlandığından olgu bilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgu bilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız fenomenlere odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Elde edilen veriler betimsel analiz yoluyla çözümlenmiştir. Betimsel analizde araştırma soruları veya görüşme sorularının ortaya koyduğu temalara göre özetlenmesi ve yorumlanması söz konusudur. Bu süreçte önce veriler ayrıntılı şekilde betimlenir, ardından yapılan bu betimlemeler görüşme verilerinden doğrudan alıntılar kullanılarak açıklanır (Cansız Aktaş, 2014). Bu çalışmanın

bulguları açıklanırken araştırma alt problemlerine uygun ve dikkat çekici nitelikte olan doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

### **Araştırmanın Çalışma Grubu**

Araştırma, Ege Bölgesi'nde bir devlet üniversitesinin Yabancı Diller Yüksekokulu'nda (YDY) görev yapmakta olan aykırı (uç) örnekleme yöntemiyle seçilen on öğretim görevlisiyle gerçekleştirilmiştir. Aykırı durum örnekleme yöntemi, derinlemesine inceleme yapılmasına ve bilgi açısından zengin durumlarda tercih edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu örnekleme yöntemi ile araştırılan problemle ilgili olarak var olan birbirine aykırı durumların araştırmacıya değişkenliği daha net görme olanağı vereceği kabul edilmektedir.

Öğretim görevlilerinin akademik kaytarma davranışı sergileyip-sergilememe durumları Yabancı Diller Yüksekokulu yöneticileri (2 müdür yardımcısı ve birim koordinatörü) ile görüşülerek belirlenmiştir. Bu bağlamda okul yöneticileri; derse geç girme, toplantı ve eğitimlere katılmama, kendisine yönetim tarafından verilen görevleri aksatma veya erteleme davranışlarını göstermeyi akademik kaytarma kriterleri olarak belirtmişlerdir. YDY yöneticileri tarafından belirlenen öğretim görevlilerine yönelik katılımcı numaraları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Akademik kaytarma davranışı sergileme durumlarına göre öğretim görevlileri

Kaytarma davranışı sergileyenler	Kaytarma davranışı sergilemeyenler
ÖG 3	ÖG 1
ÖG 4	ÖG 2
ÖG 7	ÖG 5
ÖG 9	ÖG 6
ÖG 10	ÖG 8

Öğretim görevlileriyle gerçekleştirilen görüşmeler en az (ÖG7) 8 dakika, en çok (ÖG9) 16 dakika sürmüştür. Görüşme transkripti Times New Roman yazı tipi, 12 punto yazı tipi boyutu ve 1,5 satır aralığı formatında 21 sayfa tutmuştur.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırmada veri toplamak amacıyla dört sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından hazırlanıp, bir devlet üniversitesindeki Eğitim Yönetimi anabilim dalında görevli öğretim üyesi ve doktora öğrencilerinden alınan dönüt ve düzeltmeler doğrultusunda oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formunda 'Sizce akademik kaytarma nedir?', 'Akademik kaytarmanın nedenleri nelerdir?', 'Sizce kurumunuzda

görülen akademik kaytarma davranışları nelerdir?’ ve ‘Akademik kaytarmayı önlemeye yönelik çözüm önerileriniz nelerdir?’ soruları yer almaktadır.

### Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik

Bu çalışmada nitel veriler analiz edilirken Guba ve Lincoln’un (1982) belirledikleri inanılabilirlik, aktarılabilirlik, tutarlık ve onaylanabilirlik ölçütleri kullanılmıştır. Tablo 3’te araştırmada gerçekleştirilen güvenirlik ve geçerlik bilgileri sunulmaktadır.

Tablo 3. Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları

<b>İnanılabilirlik (İç geçerlik)</b>	Görüşme formları geliştirilirken alan yazın incelenmiş, alan uzmanlarının dönüt ve düzeltmelerini takiben son hali verilmiştir. Ayrıca görüşme hem okul yönetimi, hem okuldaki görevli öğretim görevlilerinin izni ve desteği ile yapılması güven ortamının oluşmasını sağlamıştır.
<b>Aktarılabilirlik (Dış geçerlik)</b>	Araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci, verilerin analizi ve yorumlanması ayrıntılı bir şekilde ifade edilmiştir.
<b>Tutarlık (İç güvenirlik)</b>	Araştırmada veri toplanması, analiz yapılması, sonuçlara ulaşılması noktalarında araştırmacılar elde ettiği temaları, bir başka alan uzmanına iletmiş, ortak ve ayrı noktalar belirlenmiştir.
<b>Onaylanabilirlik (Dış güvenirlik)</b>	Çalışma verilerinde ortaya çıkan öğretim görevlisi görüşlerine alıntı yapılarak yer verilmiş bu sayede araştırmanın güvenirliliğinin sağlanması hedeflenmiştir.

### Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Öğretim görevlileriyle gerçekleştirilen görüşmeleri betimsel analiz ile çözümlenmiştir. Veriler, tümevarımsal bir perspektifte analiz edilmiştir. Tümevarımda ana hedef kavram ve ilişkilere erişmektir. Bu amaçla kodlama, temaların bulunması, verilerin kodlara göre düzenlenmesi ve tanımlanması, son olarak ise verilerin yorumlanması işlemleri yürütülmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Verilerin analizi sırasında şu işlem basamakları gerçekleştirilmiştir:

1. Görüşme kayıtları transkript edilmiş ve açık kodlama yapılmıştır. Aktarılan veriler bazen sözcük, bazen sözcük grubu, bazen cümle, bazen de paragraf olarak kodlanmıştır.

Tablo 2. Örnek kodlama ifadesi

Alıntı	Kod
“...öğrencileri isteksiz görmek, motivasyonlarının düşük olması, ben derse iki dakika önce gidiyorum ama öğrenci hala on dakikaya kadar ısrarla geç girmeye çalışıyor.”	Öğrencide düşük motivasyon

2. Tematik kodlamalar yapılandırılmış, kodlar arasındaki benzerliklerden faydalanılarak daha genel temalara ulaşılmaya çalışılmıştır.

3. Kodlama yapılırken ve temalar oluşturulurken araştırma amaçları (alt problemleri) göz önünde bulundurulmuştur.
4. İç güvenilirlik açısından temalarla alt kodların uyuşmasına, dış güvenilirlik açısından da temaların kendi aralarında bütünlük oluşturmaya özen gösterilmiştir.
5. Tüm bu düzenlemeler sonunda betimsel analize son hali verilmiştir.

### Araştırmacının Rolü

Nitel araştırma, kendine özgü kuramsal bir çerçeveye sahiptir ve bu çerçeve sıklıkla veri toplama ve analiz süreçlerini beraberinde getirmektedir. Nitel araştırmalarda temel nokta araştırmacının özellikleri, kimliği, hayata bakış açısı ve temelde hayatı ve varoluşu anlamlandırma şeklidir. Bu durumda araştırmacının gözlem ve yorumları, araştırma sonucunu belirleyen önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğer araştırmacı katılımcı bir rol oynayacak ise kendi rolünü açıkça belirlemeli, varsayım ve önyargılarının bilincinde olmalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu bağlamda araştırmacılar yükseköğretim deneyimine sahip, kurum kültürünü tanıyan ve okul yöneticileri ve öğretim görevlilerinden sözlü izinlerini alarak gerekli bilgilendirmeleri yapmıştır.

## BULGULAR

### Akademik Kaytarma Tanımına Yönelik Bulgular

Öğretim görevlilerine sorulan “Sizce akademik kaytarma nedir?” sorusundan elde edilen kodlar Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Akademik kaytarmanın tanımına yönelik kodlar

Tema	Kodlar
Akademik Kaytarma Tanımı	1. Derse geç girme 2. Düşük motivasyona sahip olma 3. Güncel alan yazını takip etmeme 4. Akademik yayın yapmama

Öğretim görevlilerinin akademik kaytarmayı tanımlarken kullandıkları ifadelerden şu kodlara ulaşılmıştır: *derse geç girme, düşük motivasyona sahip olma, güncel alan yazını takip etmeme, akademik yayın yapmama.*

“...toplantı sonuçta bizim işimizin bir parçası; o toplantılar belli bir amaçla yapılıyor ama kasti olarak bazı arkadaşların katılmadığını görüyorum zaman zaman. Ya da dediğim gibi, derslere giriş-çıkışta 5-10 dakika da olsa özellikle geç kalınabiliyor bence.” (ÖG1, s1)

“Akademik kaytarma deyince aklıma, zorunluluk olmadıkça akademik çalışma yapmama, bilime katkı sağlama güdüsü içermeyen akademinin içinde bulunma geliyor.” (ÖG2, s3)

## Akademik Kaytarmanın Nedenlerine Yönelik Bulgular

Öğretim görevlilerine sorulan 'Akademik kaytarmanın nedenleri nelerdir?' sorusundan elde edilen kategori ve kodlar Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Akademik kaytarmanın nedenlerine yönelik kategori ve kodlar

Tema	Kategori	Kodlar
Akademik Kaytarma Nedenleri	Öğrenci	1. İsteksiz olma 2. Düşük akademik başarı
	Öğretim görevlisi	1. Karakter özelliği 2. Yorgunluk 3. İş arkadaşlarından etkilenme 4. Ekonomik sorunlar 5. Deneyim eksikliği 6. Mesleki tükenmişlik
	Yönetim	1. Baskıcı idare tutumu 2. İletişim problemleri 3. Zayıf denetim 4. Yetersiz gözlem 5. Hantal bürokrasi 6. Motivasyon artırmama 7. Eşgüdümleme sorunları
	Görev	1. İşe inanmama 2. Ders yükü fazlalığı

Tablo 5'te de görüldüğü gibi öğretim görevlileri akademik kaytarmanın nedenlerini öğrenciler açısından isteksiz olma ve düşük akademik başarı gösterme; öğretim görevlileri açısından karakter özelliği, yorgunluk, arkadaşlardan etkilenme, ekonomik sorunlar, deneyim eksikliği, mesleki tükenmişlik; yönetim açısından baskıcı idare tutumu, iletişim problemleri, zayıf denetim, yetersiz gözlem, hantal bürokrasi ve motivasyon artırmama, eşgüdümleme sorunları; görev açısından ise işe inanmama, ders yükü fazlalığı şeklinde belirtmişlerdir. Ulaşılan bulgulara yönelik alıntılara aşağıda kategoriler şeklinde yer verilmiştir.

### Kategori 1: Öğrenci

".... Dersindeki öğrencileriyle arası iyi olmayabilir; yani öğrettiği sınıflarla. Kişi deneyimsiz de olabilir. Buna benzer nedenler olabilir." (ÖG3, s5)

"...bazen öğrenciler canımı sıkıyor ben de boş veriyorum. Daha rahat şeyler yapıyorum ya da worksheet veriyorum. Kendimi kötü hissettiğim oluyor. Şey diyorum kendi kendime hiç istediğim gibi gitmedi ders." (ÖG7, s14)

"...Derse geç girmenin çok kabul edilebilir olduğunu düşünmüyorum. Ancak erken çıkma öğrenci baskısıyla çok sıkılmış oluyorlar bazen. Öğrencilerin boş vermişliği olabilir. Ben toplantı ve workshoplara girmeye çalışıyorum. Yeri geliyor, bazen dersten 5 ya da 10 dakika erken salarak kaytarmış oluyorum." (ÖG9, s16)



**Kategori 2: Öğretim görevlisi**

“Hepimizin ayrı karakterleri var; çocukluğumuzdan beri huyumuz suyumuz çok farklı birbirimizden. Yetiştirilme tarzımız etkiliyor olabilir. Bazı insan buna fazlasıyla meyilli ama zamanla da insanlar tabii ki değişebiliyor.” (ÖG1, s1)

“Onun dışında bazen çalışılan ortam da etkili olabiliyor diye düşünüyorum çünkü bir ortamda kaytarma davranışını başkalarında gözlemliyorsam, belki ben de bunu yapabilirim diye düşünebilirim. Ama davranışı çok gözlemlemiyorsam, ortama göre şekilleniyor olabilirim. Gözlemliyorsam o davranışın yapıldığını, yaparım gibi geliyor bana.” (ÖG6, s11)

**Kategori 3: Görev**

“Sınavlardaki sorumlulukları daha kestirmeden halletmeye çalışma. Bu da ilgili birimlerin iş yükünü arttırıyor veya diğer meslektaşlar üzerine ekstra yük bindiriyor. Bu ilk olarak aklıma gelen kaytarma şekli.” (ÖG2, s4)

“Kurumda tamam herkes aynı yeterlikte ama bazı kişiler daha iş yükü kaldırabiliyor gibi oluyor ama bu sefer de o kişilerin üzerine çok fazla yük düşüyor. Bazıları da sürekli olarak kaytarma davranışında oluyor. O yüzden o dağılımlar eşit olursa, belki kaytarma davranışı olmaz. Görev dağılımlarındaki eşitlik.” (ÖG6, s 12)

**Kategori 4: Yönetim**

“Dediğim gibi, idareciler çok baskıcı olabiliyor bazen. Baskı ne çeşit, ne şekilde olur tartışılır da... Kişinin doğru bulmadığı şeyleri yapması konusunda bazen çok talepkâr olabiliyor bazı idareciler.” (ÖG1, s1)

“...idare yeterince disiplinli değilse kişi bunlara itilebilir ya da idare fazla disiplinliyse bu da insanın hevesini söndürebilir.” (ÖG9, s15)

**Akademik Kaytarmaya Yönelik Çözüm Önerileri**

Öğretim görevlilerine sorulan ‘Akademik kaytarmayı önlemeye yönelik çözüm önerileriniz nelerdir?’ sorusundan elde edilen kategori ve kodlar Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Akademik kaytarmaya yönelik çözüm önerilerine ait kategori ve kodlar

Tema	Kategori	Kodlar
Akademik kaytarmaya yönelik çözüm önerileri	Makro çözüm önerileri	1. Kaytarma davranışı gösteren öğretim görevlilerinin işten çıkarılması
		2. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun yeniden düzenlenerek performans değerlendirme yaklaşımının benimsenmesi
		3. Ekonomik koşulların iyileştirilmesi
		4. Hizmet içi eğitim
		5. Motivasyon artırıcı önlemlerin alınması
		1. Sert idari disiplinin olması

---

Mikro çözüm önerileri	2. Gerektiğinde ceza verilmesi
	3. Sosyal etkinlik düzenlenmesi
	4. Kurumsal reel hedefler oluşturulması
	5. Takım olma bilincinin geliştirilmesi

---

Öğretim görevlilerinin akademik kaytarmaya yönelik çözüm önerileri makro ve mikro düzeyde incelenebilir. Devlet politikası şeklinde ele alınabilecek olan makro düzeydeki çözüm önerileri arasında kaytarma davranışı gösteren öğretim görevlilerinin işten çıkarılması, 657 ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve memur yasalarının yeniden düzenlenerek performans değerlendirme yaklaşımının benimsenmesi, ekonomik koşulların iyileştirilmesi, hizmet içi eğitim, motivasyon artırıcı önlemlerin alınması olarak ortaya konmuştur. Kurumsal çerçevede düşünülen mikro düzeyde çözüm önerileri ise, sert idari disiplinin olması, gerektiğinde ceza verilmesi, sosyal etkinlik düzenlenmesi, kurumsal reel hedefler oluşturulması ve takım olma bilincinin geliştirilmesi şeklindedir.

### **Kategori 1: Makro çözüm önerileri**

*“ ... onu da yeri gelmişken belirteyim. 657'nin, devletin sırtında bir kambur olduğunu düşünüyorum. 657 kaynaklı bir sürü motivasyon ve etik yanlışlıklar gözlemledim hep hayatım boyunca. Ne de olsa memurum, kimse beni çıkaramaz derdiyle liyakatsiz iş yapan personel, yüzlerce insan tanıyoruz biz. Belki de bunu başa koymak lazım. Performansa dayalı bir sistem, 657 yerine. Bütün kurumlardaki sorunu çözer herhalde.” (ÖG 4, s8)*

*“Motivasyonu artırmak için yaptığım şeyin takdir edilmesi, sözlü bile olsa, yapılan işin değerli olduğunun gösterilmesi katkıda bulunabilir. İç motivasyon yoksa dışarıdan böyle bir motivasyona ihtiyaç oluyor çünkü.” (ÖG8, s15)*

### **Kategori 2: Mikro çözüm önerileri**

*“Sorumlulukların eşit dağıtılması gerekiyor daha çok. Denetlenmesi gerekiyor insanların belki de bazı zamanlarda. İç disipline yönelik çalışmalar ya da hizmet içi eğitimlerin yapılması gerekiyor” (ÖG5, s10)*

*“Ortak hedefler takım bilinci için şart, iyi bir yöneticinin elinden çıkmış gerçekten reel hedeflerle hareket etmek şart. Şahsen ben burada hedefli çalıştığımızı düşünmüyorum. Ya da hedefli çalışmaya kalkıştığımızda birilerinin bunu umursadığını da düşünmüyorum” (ÖG4, s7)*

## **TARTIŞMA ve SONUÇ**

Bu çalışmada Ege Bölgesi'nde bir devlet üniversitesinin Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görevli 10 öğretim görevlisinin çalışma hayatlarında gözlemledikleri ve deneyimledikleri akademik kaytarma davranışlarına ilişkin görüşlerine odaklanılmıştır.

Öğretim görevlilerinin akademik kaytarmanın tanımına yönelik görüşleri alan yazın kapsamında değerlendirildiğinde, 'derse geç girme' tanımının Lafargue'nin (1999) kişilerin "tembellik hakkı" adı altında "boş zaman hakkı"na sahip olduğu görüşünden yola çıkılarak, bireylerin boş zaman hakkı olduğu düşüncesiyle çalışmaya karşı olan tutumları ve tembelliği savunan görüşleri tarafından desteklendiği söylenebilir (Yılmaz vd, 2016). 'Düşük motivasyon' tanımı ise, alan yazında iş görenlerin bir grup içerisinde, birlikte çalıştıkları diğer bireylerle karşılaştırıldığında işe yönelik süreçlerde motivasyon düzeylerinin ve çaba gösterme eğilimlerinin azalması (Hoigaard, Fuglestad, Peters, Cuyper, Backer ve Boen, 2010; Kanten, 2014) ifadesi ile uyumaktadır.

Akademik kaytarmanın nedenleri arasında gösterilen 'arkadaşlardan etkilenme', Latane'nin (1981) 'Sosyal Etki Teorisi'nde karşılığını bulmaktadır. Buna göre, bireysel olarak daha girişimci olan ve verimli çalışan bireyler, çalışma arkadaşlarından veya toplumdaki diğer bireylerden etkilenerek daha az iş yapma eğiliminde olabilmektedir. Birlikte çalışan bireyler arasında pek çok etkileşim olduğu söylenebilir. Örgütün etkililiği de üyelerin çalışmaları doğrultusunda şekillenecektir. Çalışma arkadaşlarının kaydardığını düşünen birey, benzer şekilde davranış gösterme eğiliminde olabilir. İlgili literatür sosyal iş ortamlarında, bireyin iş arkadaşının kaytarma davranışını algıladıktan sonra kendisinin de kaytarmaya yöneldiğini göstermektedir (Kerr, 1983; Liden, Wayne, Jarowski ve Bennett, 2004). 'Zayıf denetim-yetersiz gözlem'in neden olduğu akademik kaytarma davranışları, öğretim görevlilerinin görüşlerine göre, denetimin yönetim, program ve öğretim bağlamında geliştirilmesi (Wiles ve Bondi, 1996) ile azaltılabilecektir.

Bernard (1938) tarafından "iki veya daha fazla bireyin bilinçli olarak eşgüdümlemiş etkinliklerinin veya güçlerinin bir sistemi"; Schein (1970) tarafından ise, "iş ve iş bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak amaç ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelen insanların, gerçekleştirdikleri etkinliklerinin akılcı eşgüdümü" olarak tanımlanan örgüt kavramı, yönetim faaliyetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesinde eşgüdümlemenin önemini vurgulamaktadır. Firouzjaeian ve Sharifi (2017) akademik kaytarmanın nedenlerine yönelik üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada, akademik kaytarmanın örgütteki bireysel ve kolektif düzeyde meydana gelen eşgüdümleme sorunlarından kaynaklandığı bulgusuna ulaşmıştır.

Akademik kaytarmaya yönelik çözüm önerileri arasında gösterilen 'kurumsal reel hedefler oluşturma, sosyal etkinlik düzenleme, takım olma bilinci' şeklinde ortaya çıkan çözüm önerileri ise yönetimde Klasik kuram ve İnsan İlişkileri

Yaklaşımı'nın bir arada olduğu, çıktının yanı sıra sürece de önem veren Sistem Yaklaşımı ile karşılanmaktadır. Belirli amaçlar doğrultusunda yapılanmış, ekonomik ve insan kaynaklarını organize etmiş her örgüt için hedeflerine ulaşmak büyük önem arz etmektedir. Kar amacı taşıyıp taşıyamamasına bakılmaksızın örgütlerin var oluş nedenleri hedeflerine ulaşmaktır. Alan yazında, 'motivasyon' örgütsel performans açısından önemli görülmekte, Burke ve Litwin'in Örgütsel Performans ve Değişim Modeli'nde örgütün gelişimi açısından bireysel gereksinimler ve değerler ile motivasyonuna dikkat çekilmektedir (Anderson, 2016). Bu bağlamda, insan ilişkilerini güçlendirmeye yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesinin öğretim görevlileri tarafından beklendiği ve bu yönde yöneticinin göstereceği liderlik desteğine ihtiyaç duyulduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. 'Motivasyon artırıcı önlemler', yönetim bilimleri açısından X ve Y kuramı (McGregor, 1960) kapsamında incelenebilir. İnsanın doğası gereği tembel olduğu, çalışmayı sevmediği ve dışsal motivasyon kaynağı olmadığına verimli çalışamayacağını ileri süren X kuramına göre ele alındığında, öğretim görevlilerinin kaytarma davranışının önüne geçmek için maddi ve manevi ödüllere ihtiyaç duyulmaktadır. İnsanın uygun koşullar altında çalışmaktan kaçmayacağını belirten Y kuramı kapsamında ise, öğretim görevlilerinin içsel motivasyonlarını arttırabilecek birtakım kişilerarası faaliyetler kaytarmayı engelleyebilecektir. Bu doğrultuda, akademik kaytarmayı önlemeye yönelik olarak yöneticinin üstleneceği öğretimsel liderlik rolü öğretim elemanlarının performanslarında belirleyici olabilir. Örgütsel kültür ve iklimi geliştirici sosyal etkinlikler düzenleme, toplantılarda öğretim görevlilerine teşekkür etme ve onlardan övgü ile söz etme, proje ve eğitimler konusunda öğretim görevlilerini destekleme gibi çalışmalar kaytarma eğilimini azaltma konusunda öneri olarak değerlendirilebilir. Örgütsel hiyerarşinin sert yapıda olması, kişiler arası müzakere kültüründen ziyade ast-üst ilişkisinin öne çıkması görüşünde birleşen öğretim görevlilerinin akademik kaytarmaya yönelik çözüm önerileri ise Taylorist yaklaşım ve Weber'in bürokratik yaklaşımı (Aydın, 2007) ile desteklenen 'Sert disiplin, memur yasası, ceza, işten çıkarma' gibi ifadelerdir. Eşgüdümün sağlanması, otorite yapısının ve kuralların doğru uygulanması ve böylece tarafsızlığın ön plana çıkması kaytarma davranışlarını azaltırken, aynı zamanda örgütsel amaçlara ulaşılmasını da sağlayacaktır. Akademik kaytarmayı en aza indirmek, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın azalmasını engellemek için performansa dayalı değerlendirme yöntemlerinin benimsenmesi gerektiği önerilmektedir.

Araştırma ve uygulayıcılara yönelik olarak şu önerilerde bulunulabilir:

1. Farklı eğitim kurumlarında, öğrenci ve yöneticilerle katılımcı çeşitliliği artırılabilir.

2. Gözlem ve dokümanları inceleme yoluyla veri çeşitliliği sağlayacak biçimde akademik kaytarma olgusunun varlığına ve nedenlerine yönelik derinlemesine çalışmalar yürütülebilir.
3. Akademik kaytarma örgüt iklimi, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık gibi konularla ilişkilendirilerek araştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Anderson, D. L. (2016). *Örgüt geliştirme-örgütsel değişime yön veren süreç*. (O. S. Dalkılıç, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Basın ve Yayınevi Sanayi.
- Bernard, C. I. (1938). *Functions of the executive*. Boston: Harvard University.
- Büyükgoze, H. ve Demirkasımoğlu, N. (2018). Üniversite öğrencilerinin grup çalışmalarında sosyal kaytarma davranışlarına ilişkin görüşleri: Nedenler ve olası çözümler. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(2), 172-187. doi: 10.2399/yod.18.013
- Chidambaram, L., & Tung, L. L. (2005). Is out of sight, out of mind? An empirical study of social loafing in technology-supported groups. *Information Systems Research*, 16(2), 149-168.
- Dacko, S. G. (2008). *The advanced dictionary of marketing*. Oxford: Oxford University Press.
- Firouzjaeian, A. & Sharifi, P. (2017). Analysis of academic loafing as social loafing among students of Mazandaran University. *Journal of Applied Sociology*, 28(4), 53-70. doi: 10.22108/jas.2017.21735
- Hoigaard, R., Fuglestad, S., Peters, D.M., Cuyper, D., Backer, M. ve Boen, F. (2010). Role satisfaction mediates the relation between role ambiguity and social loafing among elite women handball players. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22(4), 408-419. doi: 10.1080/10413200.2010.495326
- İlgin, B. (2013). Toplumsal bir hastalık: sosyal kaytarma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 238-270.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray University, Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 6(1), 11-26.
- Kerr, N. L. (1983). Motivation looses in small groups: A social dilemma analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 819-828.
- Lafargue (1999). *Tembellik hakkı*. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Latane, B. (1981). The psychology of social impact. *American Psychologist*, 36(4), 343-356.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A. ve Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30, 285-304.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Metin, M. (Ed.) (2014). *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: PegemA.

- Pieterse, V., & Thompson, L. (2010). Academic alignment to reduce the presence of 'social loafers' and 'diligent isolates' in student teams. *Teaching in Higher Education*, 15(4), 355–367.
- Reis, H. T. ve Sprecher, S. (Ed.) (2009). *Group dynamics*. Encyclopedia of human relationships. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schein, E.H. (1970). *Organizational psychology*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Türk Dil Kurumu (2019). Erişim tarihi: 14 Kasım 2019, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=>.
- Wiles, J. ve Bondi, J. (1996). *Supervision: A guide to practice*. Ohio: Merrill, Prentice Hall Columbus.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yılmaz, N., Doğanalp, S. ve Varol, T. (2016). *Lisansüstü öğrencilerde tezden kaytarma davranışları*. V. Türkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi Bildiriler Kitabı-I, 12-15 Mayıs 2016, Isparta.
- Yükseköğretim Kurumu (1981). *2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu*. Erişim tarihi: 18 Mayıs 2019, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.doc>.

## Extended Abstract

### Introduction

In today's modern world, a person's tendency to take responsibility in the event of being the only responsible person but to make less effort while working in a group is named as 'the Ringelmann Effect' in psychological terminology (Ringelmann, 1913; as cited in Ilgin, 2013). Described as decrease in an individual's productivity as group size increases (Latane, Williams and Harkins, 1979 as cited in Dacko, 2008), social loafing has background reasons such as group members' weak work management skills, personality differences, lack of knowledge about colleagues and not appreciating each other's performances. Academic loafing is the realization of social loafing in the academic environment. Institutional job descriptions of lecturers include such tasks as doing tasks assigned by the institutional superior, conducting courses assigned to him/her in the best way, programming and conducting all educational activities in the institution, taking place in the assessment, evaluation and development of courses, joining in in-service trainings and activities, participate in distance education activities, taking part in various commissions representing the university or institution and participating in the work carried out by these commissions, performing other duties specified in the Higher Education Law and Regulations. A lecturer could be identified as showing academic loafing behaviour in the event of failure to perform these duties.

The purpose of this study is to identify lecturers' definitions of academic loafing towards their academic responsibilities and tasks, to specify the reasons of academic loafing and to disclose lecturers' proposed solutions to prevent academic loafing. Within the frame of the study, responses to the following questions are being sought:

1. What is academic loafing in the view of lecturers?
2. What are the reasons for academic loafing in the view of lecturers?
3. What are the solutions to prevent academic loafing according to the lecturers?

### Method

In this study, phenomenological design has been utilized since the purpose is to disclose lecturers' views and experiences of academic loafing. Phenomenology focuses on the phenomenon that we are aware but do not have deep and detailed insight of (Yıldırım and Şimşek, 2011). Semi-constructed interview forms were used as data collection tools. Gathered data were analysed through descriptive analysis. The study was carried out with ten instructors who were



selected by using the extreme sampling method employed at the School of Foreign Languages (SFL) of a public university in the Aegean Region.

### **Results**

The following codes were obtained from the expressions used by the lecturers in defining academic loafing: *late arrival in class, low motivation, not following the latest literature, not having academic publishing*. According to the lecturers, the reasons for academic loafing were being unwilling and showing low academic success in terms of *students*; characteristics, fatigue, being influenced by colleagues, financial problems, lack of experience, job burnout in terms of *lecturers*; administrative pressure, communication problems, weak supervision, insufficient observation, cumbersome bureaucracy and not being motivating in terms of the *administration*; disbelief in the job, work overload, misconception of duties in terms of the *profession*. Lecturers' proposed solutions to academic loafing can be examined on micro and macro levels. Macro-level solutions that can be handled as state policy stand out as dismissal of lecturers who show academic loafing behaviours, restructuring Higher Education Laws no 657 and 2547 and adoption of performance evaluation approach, improving financial conditions, in-service training, and taking measures to increase motivation. Micro-level solutions proposed in the institutional framework are as follows: strong administrative discipline, using penalty in case of need, organizing social activities, developing institutional goals and team awareness.

### **Discussion and Conclusion**

This study focuses on the views of ten lecturers working at the School of Foreign Languages of a state university in the Aegean Region on academic behaviours that they observe and experience in their working lives.

When the lecturers' opinions of the definition of academic loafing are evaluated within the scope of the literature, the definition of late arrival in class is supported by Lafargue's (1999) view of the 'right to laziness', arguments defending laziness (Yılmaz, Doğanalp and Varol, 2016). 'Low motivation' coincides with the statement that those working in a group decrease their motivation levels and efforts in comparison to other individuals they work with (Hoigaard, Fuglestad, Peters, Cuyper, Backer and Boen, 2010; Kantén, 2014).

Being influenced by friends shown among the reasons for academic loafing is found to be equivalent in Latane's (1981) 'Social Impact Theory'. The relevant literature shows that in social work environments, an individual tends to loaf after perceiving his/her colleague loafing behaviour (Kerr, 1983; Liden, Wayne, Jarowski and Bennett, 2004).

Motivation-increasing measures, which are shown among the solutions for academic loafing, can be examined in terms of management sciences within the scope of X and Y theory (McGregor, 1960). Considering X theory, which asserts that man is lazy by nature, does not like working and cannot work efficiently without external motivation, financial and moral rewards are needed to prevent the loafing behaviour of lecturers. Within the scope of the Y theory, which states that human beings will not avoid working under appropriate conditions, some interpersonal activities that may increase the internal motivation of the lecturers may prevent loafing. The view of some lecturers who offer solutions such as harsh discipline, civil law, punishment, dismissal are supported by the Taylorist approach in management and Weber's bureaucratic approach (Aydın, 2007).

The solutions that emerge in the form of real corporate goals, organizing social activities, and awareness of being a team are met with the System Approach. In this context, it can be concluded that the activities aimed at strengthening human relations are expected by the lecturers and that administrative support is needed in this direction.

In the light of all findings, it could be interpreted that the lecturers' perceptions of academic loafing vary. In this respect, it is thought that the need analysis at the institutional level, the opportunity of the lecturers to actively take part in the management activities may contribute to the formation of organizational culture, to increase the commitment and decrease the academic loafing and increase the organizational effectiveness.