

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

MEŞRU OLMAYAN GÖREVLER KAVRAMI
ÜZERİNE KEŞİFSEL BİR ARAŞTIRMA

Nur Ayça ÖZTÜRK

Danışman
Prof. Dr. Ethem DUYGULU

İZMİR - 2023

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

MEŞRU OLMAYAN GÖREVLER KAVRAMI
ÜZERİNE KEŞİFSEL BİR ARAŞTIRMA

Nur Ayça ÖZTÜRK

Danışman
Prof. Dr. Ethem DUYGULU

İZMİR - 2023

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “Meşru Olmayan Görevler Kavramı Üzerine Keşifsel Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

05/07/2023

Nur Ayça ÖZTÜRK

İmza

XXXXXX

ÖZET

Doktora Tezi

Meşru Olmayan Görevler Kavramı Üzerine Keşifsel Bir Araştırma

Nur Ayça ÖZTÜRK

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Görevleri gerçekleştirirken, görevlerin doğası ve özellikleri, görev süreçleri gibi unsurlar çalışmanın sonuçlarını belirler. Bu ilişkiler arasında çalışan çıktılarını etkileyen en önemli unsurlardan biri stres faktörüdür. Mesleki rol algılamalarında, makul iş beklentilerinin ötesinde talep edilen görevler, çalışanlar üzerinde çok fazla stres yaratarak rol belirsizliği ve rol çatışmasına neden olabilmektedir. (Netemeyer vd.,1995; Katz ve Khan, 1978). Çalışanların mesleki rol tanımlarının dışında kendilerine verilen ve çalışanın gereksiz ve mantıksız bulduğu görevleri ifade eden “meşru olmayan görevler (MOG)” kavramı özellikle son yıllarda iş stresi ve stres yaratan görev unsurları yazınının mühim bir parçasını oluşturmaya başlamıştır. MOG kavramı kısaca; çalışanın mesleki rol sınırları içerisinde bulunmamasına rağmen çalışandan beklenen görevler olarak ifade edilebilir (Semmer vd., 2007). Çalışanın kendisinden talep edilmemesi gerektiğini düşündüğü görevleri meşru olmayan olarak algılar. Bu durum çalışanın genel iyi olma halini etkileyerek benliğine zarar veren bir stres faktörünü temsil eder ve bu yönüyle diğer mesleki stres etkenlerinden ayrılır (Akyürek ve Can, 2021: 239). Bu çalışma, Türkiye’de Sosyal Bilimler alanında çalışan akademisyenlerin meşru görevleri nasıl algıladığı, hangi boyutlarda yaşadığı; meşru olmayan görevlere karşı çalışanların nasıl tepki verdiği/mücadele ettiği ve durumun bireysel, örgütsel açıdan ne gibi sonuçlar doğurduğu konularını keşfetmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç ışığında 40 akademisyenle görüşmeler yapılarak keşifsel, nitel bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Türkiye’de Sosyal Bilimler alanında çalışan

akademisyenlerin profesyonel rol algısının nasıl olduğu, meşru olmayan görevlerin Türkiye’de Sosyal Bilimler alanında çalışan akademisyenler tarafından nasıl algılandığı ve ne şekilde yaşandığı, deneyimlenen meşru olmayan görevlerin nedenlerinin neler olabileceğı, meşru olmayan görevlerden Türkiye’de Sosyal Bilimler alanında çalışan akademisyenlerin nasıl etkilendiğı ve bu görev taleplerine nasıl tepki verdiğı, meşru olmayan görevlerin olumsuz sonuçlarını hafifleten faktörlerin neler olabileceğı sorularına cevaplar aranmıştır. Çalışmanın bulgularına göre; katılımcıların büyük bir çoğunluğu mesleğinin ders vermek ve araştırma yapmak iki boyuttan oluştuğunu düşünmektedir ve mantıksız görevlerle gereksiz görevlere göre daha yoğun karşılaşmaktadır. Ayrıca mantıksız ve gereksiz görevlerde en çok yük araştırma görevleri ve doktor öğretim üyelerinin üstündedir.

Anahtar Kelimeler: Meşru Olmayan Görevler, Gereksiz Görevler, Mantıksız Görevler.

ABSTRACT

Doctoral Thesis

Doctor of Philosophy (PhD)

An Exploratory Study on the Concept of Illegitimate Tasks

Nur Ayça ÖZTÜRK

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Business Management

Business Management Program

When performing tasks, elements such as the nature and characteristics of the tasks, task processes determine the results of the work. Among these relationships, one of the most important factors affecting employee output is the stress factor. In professional role perceptions, tasks that are demanded beyond reasonable job expectations can create too much stress on employees, leading to role ambiguity and role conflict. (Netemeyer et al., 1995; Katz and Khan, 1978). The concept of "illegitimate tasks (ILT)", which refers to the tasks assigned to the employees other than their professional role definitions and that the employee finds unnecessary and unreasonable, has started to form an important part of the work stress and stress-inducing task elements literature, especially in recent years. The concept of ILT; Although the employee is not within the professional role limits, it can be expressed as the tasks expected from the employee (Semmer et al., 2007). The employee perceives the tasks that he/she thinks should not be demanded from him/her as illegitimate. This situation represents a stress factor that harms the self by affecting the general well-being of the employee, and in this respect it differs from other occupational stressors (Akyürek and Can, 2021: 239). This study examines how academics working in the field of Social Sciences in Turkey perceive legitimate tasks, in which dimensions they live; It aims to explore the issues of how employees react/struggle against illegitimate tasks and what kind of consequences the situation has in terms of individual and organizational. In the light of this purpose, an exploratory and qualitative study was carried out by interviewing 40 academicians. In the study, the professional role perception of

academics working in the field of Social Sciences in Turkey, how illegitimate tasks are perceived and experienced by academics working in the field of Social Sciences in Turkey, what the reasons for the illegitimate tasks experienced may be, and the social sciences in Turkey. In this study, answers were sought to the questions of how academics working in the field are affected and how they respond to these job demands, and what factors might mitigate the negative consequences of illegitimate tasks. According to the findings of the study; The majority of participants think that their profession consists of two dimensions: lecturing and research, and irrational tasks are encountered more frequently than unnecessary tasks. In addition, the heaviest burden on unreasonable and unnecessary duties falls on research assistant and assistant professors.

Keywords: Illegitimate tasks, unnecessary tasks, unreasonable tasks

MEŞRU OLMAYAN GÖREVLER KAVRAMI ÜZERİNE KEŞİFSEL BİR ARAŞTIRMA

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
TABLOLAR LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EKLER LİSTESİ	xix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. GÖREVLER, GÖREV SINIFLANDIRMALARI VE İŞ TASARIMI MODELLERİ	3
1.1.1. Görev ve Görev Sınıflandırmaları	3
1.1.2. İş Tasarımı Modelleri	5
1.1.2.1. İş Özellikleri Modeli	5
1.1.2.2. İş Talebi– Kaynaklar Modeli	6
1.1.2.3. İş-Talep-Kontrol Modeli	6
1.1.2.4. İş Talebi Kontrol–Destek Modeli	6
1.2. MEŞRU OLMAYAN GÖREVLER (MOG) KAVRAMI	7
1.3. MEŞRU OLMAYAN GÖREVLERE İLİŞKİN KURAMSAL PERSPEKTİFLER	12
1.3.1. Benliğe Karşı Tehdit Olarak Stres Kuramı (SOS)	12
1.3.2. Kaynakların Korunması Teorisi	13

1.3.3. Rol Teorisi	13
1.4. MOG KAVRAMININ ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ LİTERATÜRÜNDEKİ YERİ	15
1.4.1. MOG İle İlgili Çalışmaların Genel Özellikleri	17
1.4.2. MOG ile İlgili Çalışmaların Yöntemsel Özellikleri	18
1.4.3. MOG'un Sonuçları/Etkileri Üzerine Yapılan Çalışmalar	21
1.4.4. MOG İle İlgili Nicel Çalışmalarda Kullanılan Aracı Değişkenler	26
1.4.5. MOG İle İlgili Nicel Çalışmalarda Kullanılan Düzenleyici Değişkenler	28

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1. ARAŞTIRMA AMACI ÖNEMİ VE ARAŞTIRMA SORULARI	31
2.2. ARAŞTIRMA DİZAYNI	32
2.2.1 Araştırmanın Kapsamı	33
2.2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	33
2.3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	34
2.3.1. Veri Toplama Süreci ve Araçları	34
2.3.2. Görüşmelerin Karakteristikleri	35
2.3.3. Analiz Yöntemi	39
2.4. GEÇERLİLİK GÜVENİLİRLİK	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. TEMA 1. AKADEMİSYENLERİN PROFESYONEL ROL ALGISI	43
3.1.1. Kategori 1. Mesleğe bakış	44
3.1.2. Kategori 2. Profesyonel Rol Tanımına Dahil Görevler	48
3.1.3. Kategori 3. Akademik Kimliğin Hayatta Ne İfade Ettiği	51
3.2. TEMA 2. ALGILANAN MEŞRU OLMAYAN GÖREVLER	55
3.2.1. Kategori 1. Gereksiz Görevler	57

3.2.2. Alt Kategori 1. Fakülte Odaklı İşler	58
3.2.3. Alt Kategori 2. Bölüm Odaklı İşler	61
3.2.4. Alt Kategori 3. İdari Görev Kaynaklı İşler	67
3.2.5. Alt Kategori 4. Öğrenci Odaklı İşler	68
3.2.6. Alt Kategori 5. Tanıtım Faaliyetleri Odaklı İşler	69
3.2.7. Alt Kategori 6. Sınav Odaklı İşler	70
3.2.8. Alt Kategori 7. Diğer İşler	72
3.2.9. Kategori 1. Mantıksız Görevler	74
3.2.10. Alt Kategori 1. Bölüm ile İlgili İşler	75
3.2.11. Alt Kategori 2. Sınavlarla İlgili İşler	82
3.2.12. Alt Kategori 3. Şahsi İşler	84
3.2.13. Alt Kategori 4. Etkinlik İşleri	88
3.2.14. Alt Kategori 5. Tanıtım Faaliyetleri	94
3.2.15. Alt Kategori 6. İdari İşler	97
3.2.16. Alt Kategori 7. Akademik veya mesleki konular dışında öğrenci danışmanlığı	100
3.2.17. Alt Kategori 8.Farklı Birimin İşleri	103
3.2.18. Alt Kategori 9. Lisansüstü Bölümler İle İlgili Faaliyetler	103
3.3. TEMA 3. MOG'LARIN NEDENLERİ	104
3.3.1. Kategori 1. Örgütsel İşleyiş ve Süreç Kaynaklı Nedenler	105
3.3.2. Kategori 2. İnsan Kaynağı Kapasitene Yönelik Nedenler	111
3.4. TEMA 4. MOG'LARIN SONUÇLARI	115
3.4.1. Kategori 1. İlişkisel Sonuçlar	116
3.4.2. Kategori 2. Fiziksel Sağlıkla İlgili Sonuçlar	119
3.4.3. Kategori 3. Psikolojik Durum ve Duygulanım ile İlgili Sonuçlar	121
3.4.4. Kategori 4. İşle İlgili Sonuçlar	126
3.5. TEMA 5. MOG'LARA GÖSTERİLEN TEPKİ	143
3.5.1. Kategori 1. Aktif Tepki	143
3.5.2. Kategori 2. Pasif Tepki	146
3.6. TEMA 6. MOG'LARIN ETKİLERİNİ İLİMLAŞTIRICI FAKTÖRLER	149
3.6.1. Kategori 1. Motivasyonel Faktörler	150
3.6.2. Kategori 2. İlişkisel Faktörler	152

3.7. TEMA 7. MOG'LARI ÖNLEME/AZALTMA ÖNERİLERİ	156
3.7.1. Kategori 1. İnsan Kaynağı Kapasitesine Yönelik Öneriler	157
3.7.2. Kategori 2. Sürece Yönelik Öneriler	159
3.8. TEMA 8. MOG'LARIN YARATTIĞI STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI	164
3.8.1. Kategori 1. Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	165
3.8.2. Kategori 1. Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	167
3.9. TEMA 9. MEŞRU OLMAYAN GÖREVLER DENEYİMİNİN YOĞUNLUĞUNU ETKİLEYEBİLECEK FAKTÖRLER	168
3.9.1. Kategori 1. Büyükşehir/Taşra Üniversitesi Farklılığı	169
3.9.2. Kategori 2. Çalışan/Yönetici Profili	174
3.9.3. Kategori 3. Kadro Durumu	181
3.9.4. Kategori 4. Akademik Unvan	183
3.9.5. Kategori 5. Vakıf/Devlet Üniversitesi Farklılığı	187
3.10. TEMA 10. MOG'LARA KARŞI DİRENÇ GÖSTEREMEMENİN/SESSİZ KALMANIN NEDENLERİ	190
3.10.1. Kategori 1. Bireysel Nedenler	191
3.10.2. Kategori 2. Örgütsel Nedenler	193
3.10.3. Kategori 2. Kadro Durumu Kaynaklı Nedenler	195
3.11. TEMA 11. MOG'LARA DİRENÇ GÖSTERMENİN SONUÇLARI	197
3.11.1. Kategori 1. Olumsuz Sonuçlar	198
3.11.2. Kategori 2. Olumlu Sonuçlar	200
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	201
KAYNAKÇA	219
EKLER	

KISALTMALAR

AVESİS	Akademik Veri Yönetim Sistemi
MOG	Meşru Olmayan Görevler
ÖYP	Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı
YÖK	Yükseköğretim Kurulu
YÖKSİS	Yükseköğretim Kurulu Bilgi Sistemi
ILT	Illegitimate Tasks



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Mantıksız Görev ve Gereksiz Görev Örnekleri	s. 11
Tablo 2: Katılımcıların Profili	s. 36
Tablo 3: Katılımcıların Bağlı Olduğu Üniversitenin Türü	s. 38
Tablo 4: Mesleğe Bakış Kategorisi Dair Diğer Kodlar ve Alıntılar	s. 46
Tablo 5: Bölüm Odaklı İşlere İlişkin Kodların Katılımcı Temelli Frekans Tablosu	s. 61
Tablo 6: Bölüm Odaklı Gereksiz İşler Alt Kategorisine Dair Kodlar Ve Alıntılar.	64
Tablo 7: Tanıtım Faaliyetleri Odaklı İşlere İlişkin Kodların Katılımcı Temelli Frekans Tablosu	s. 69
Tablo 8: Sınav Odaklı İşler Alt Kategorisi Kodları ve Alıntılar	s. 71
Tablo 9: Diğer İşlere İlişkin Kodların Katılımcı Temelli Frekans Tablosu	s. 72
Tablo 10: Bölüm ile İlgili İşler Alt Kategorisi Kodları ve Alıntılar	s. 79
Tablo 11: Şahsi İşler Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Tablosu	s. 84
Tablo 12: Etkinlik İşleri Alt Kategorisine Dair Kodlar ve Alıntılar	s. 90
Tablo 13: Farklı Birimin İşleri Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Tablosu	s. 103
Tablo 14: Lisansüstü Bölümler İle İlgili Faaliyetler Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Tablosu	s. 103
Tablo 15: Örgütsel İşleyiş Ve Süreç Kaynaklı Nedenler Kategorisine Dair Diğer Kodlar Ve Alıntılar	s. 109
Tablo 16: İşle İlgili Sonuçlar Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Tablosu	s. 126
Tablo 17: İşle ilgili Sonuçlar Kategorisine Dair Diğer Kodlar ve Alıntılar	s. 140
Tablo 18: İlişkisel Diğer Faktörler ve Alıntılar	s. 154
Tablo 19: Sürece Yönelik Diğer Öneriler ve Alıntılar	s. 161
Tablo 20: Katılımcıların Algılanan Meşru Olmayan Görevler Hakkında Görüşlerinin Görev Yaptıkları Üniversitelerin Bulunduğu Yere Göre Katılımcı Temelli Çapraz Tablosu (Sayı ve Yüzde Olarak)	s. 173

Tablo 21: Algılanan Meşru Olmayan Görevler ve Çalışan/Ast/Üst/Yönetici Profili ile İlgili Kod İlişkiler Tarayıcısı Tablosu	s. 180
Tablo 22: Algılanan MOG'ların Akademik Unvanlara Göre Dağılımını Gösteren Kod Matris Tarayıcısı Tablosu	s. 187



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: MOG Çalışmalarının Yıllara Göre Dağılımı	s. 18
Şekil 2: MOG Çalışmalarının Ükelere Göre Dağılımı	s. 18
Şekil 3: Analiz Adımları	s. 40
Şekil 4: Kodlama Süreci	s. 41
Şekil 5: Akademisyenin Profesyonel Rol Algısı Temasının Kategorileri ve Kodları (Kod sıklığı değeriyle)	s. 43
Şekil 6: Mesleğe Bakış Kategorisinin Kodları ve Alıntılar	s. 44
Şekil 7: Profesyonel Rol Tanımına Dahil Görevlere İlişkin Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 48
Şekil 8: Akademik kimliğin hayatta ne ifade ettiğine ilişkin kodlar ve sıklığı	s. 51
Şekil 9: Algılanan MOG'ların kategori ve alt kategorilerinin kod sıklığı ile gösterimi	s. 55
Şekil 10: Mantıksız Ve Gereksiz Görev Kategorilerinin Akademik Unvana Göre Dağılım Kod Matrisi	s. 56
Şekil 11: Gereksiz Görevler Kategorisine Dair Alt Kategorilerin Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 57
Şekil 12: Fakülte Odaklı İşler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 58
Şekil 13: İdari Görev Kaynaklı İşler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 67
Şekil 14: Mantıksız Görevler Kategorisine Dair Alt Kategorilerin Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 74
Şekil 15: Bölüm ile ilgili İşler Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 75
Şekil 16: Sınavlarla ilgili İşler Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 82
Şekil 17: Şahsi İşler Alt Kodlarına Dair Alıntılar	s. 85
Şekil 18: Etkinlik İşleri Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 88

Şekil 19: Tanıtım Faaliyetleri Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 94
Şekil 20: İdari İşler Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 97
Şekil 21: Akademik veya Mesleki Konular Dışında Öğrenci Danışmanlığı Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 100
Şekil 22: MOG'ların Nedenleri Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları	s. 104
Şekil 23: Örgütsel İşleyiş ve Süreç Kaynaklı Nedenler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 105
Şekil 24: İnsan Kaynağı Kapasitene Yönelik Nedenler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 111
Şekil 25: MOG'ların Sonuçları Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları	s. 115
Şekil 26: İlişkisel Sonuçlar Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 116
Şekil 27: Fiziksel Sağlıkla İlgili Sonuçlar Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 119
Şekil 28: Psikolojik Durum ve Duygulanım ile İlgili Sonuçlar Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 121
Şekil 29: MOG'lara Karşı Gösterilen Tepki Temasının Alt Kategorileri ve Kod Sıklıkları	s. 143
Şekil 30: Aktif Tepki Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 143
Şekil 31: Pasif Tepki Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 146
Şekil 32: MOG'ların Etkisini İlmılaştırıcı Faktörler Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları	s. 149
Şekil 33: Motivasyonel Faktörler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 150
Şekil 34: İlişkisel Faktörler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	s. 152
Şekil 35: MOG'ları Önleme/Azaltma Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları	s. 156

Şekil 36: İnsan Kaynağı Kapasitesine Yönelik Öneriler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	157
Şekil 37: Sürece Yönelik Öneriler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	159
Şekil 38: MOG'ların Yarattığı Stresle Başa Çıkma Yolları Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları	164
Şekil 39: Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	165
Şekil 40: Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	167
Şekil 41: Meşru Olmayan Görevler Deneyiminin Yoğunluğunu Etkileyebilecek Faktörler Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları	168
Şekil 42: Büyükşehir/Taşra Üniversitesi Farklılığı Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	169
Şekil 43: Çalışan/Yönetici Profili Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	174
Şekil 44: Kadro Durumu Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	181
Şekil 45: Akademik Unvan Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	183
Şekil 46: Vakıf/Devlet Üniversitesi Farklılığı Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	188
Şekil 47: MOG'lara Karşı Direnç Gösterememenin/Sessiz Kalmanın Nedenleri Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları	190
Şekil 48: Bireysel Nedenler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	191
Şekil 49: Örgütsel Nedenler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	193
Şekil 50: Kadro Durumu Kaynaklı Nedenler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği	195
Şekil 51: MOG'lara Direnç Göstermenin Sonuçları Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları	197

Şekil 52: MOG'lara Direnç Göstermenin Olumsuz Sonuçları Kategorisine Dair
Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği

198



EKLER LİSTESİ

EK 1: Görüşme Formu

ek s. 1

EK 2: Kod Bulutu

ek s. 3



GİRİŞ

Görevleri gerçekleştirirken, görevlerin doğası ve özellikleri, görev süreçleri gibi unsurlar çalışmanın sonuçlarını belirler. Bu ilişkiler arasında çalışan çıktılarını etkileyen en önemli unsurlardan biri stres faktörüdür. Mesleki rol algılamalarında, makul iş beklentilerinin ötesinde talep edilen görevler, çalışanlar üzerinde çok fazla stres yaratarak rol belirsizliği ve rol çatışmasına neden olabilmektedir. Çalışandan mesleki rol sınırları dışında olmasına rağmen talep edilen görevler olarak tanımlanan meşru olmayan görevler (MOG), örgütsel davranış yazınında son on yıldır artan bir ivmeyle çalışmalara konu olmaktadır (Akyürek, 2020). Nispeten yeni olan MOG kavramını diğer mesleki stresörlerden ayıran en önemli yanı çalışanın bu görevleri uygun ve geçerli görmemesi, bir anlamda özünü sorgulamasıdır. Yani görevin meşru olup olmaması görevin içsel özelliklerine değil, kişinin o göreve olan algısına bağlıdır (Semmer vd., 2007). Mantıksız ve gereksiz görevler olmak üzere iki boyuta ayrılan meşru olmayan görevlerin kuramsal kökeni; benliğe karşı tehdit olarak stres (SOS) kuramı (Semmer vd., 2007), kaynakların korunması (COR) teorisi (Hobfoll, 2001) ve rol teorisine (Semmer vd., 2010) dayanmaktadır. Yapılan çalışmalar MOG'un bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçlarını ortaya koymaktadır.

Meşru olmayan görevler konusunda yazında yapılan çalışmaların örgütteki ilişkisel- sosyal boyutları ve meslek algısına etkisini ele almadan yapıldığı gözlenmiştir. Ayrıca meşru olmayan görevler hakkında yerli yazında yapılan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Yapılacak olan çalışma, bu boşluğa işaret ederek, Türkiye'de Sosyal Bilimler alanında çalışan akademisyenlerin meşru görevleri nasıl algıladığı, hangi boyutlarda yaşadığı; meşru olmayan görevlere karşı çalışanların nasıl tepki verdiği/mücadele ettiği ve durumun bireysel, örgütsel açıdan ne gibi sonuçlar doğurduğu konularını keşfetmeyi amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra çalışmada; meşru olmayan görevlerin olumsuz sonuçları ılımlastırıcı faktörler, katılımcıların meşru olmayan görevleri hafifletme/ önleme önerileri ve akademide meşru olmayan görevler deneyiminin yoğunluğunu etkileyen faktörlere de yer verilmiştir. Meşru olmayan görevlerin akademik zeminde nasıl şekillendiğini ve nelere yol açtığını gösterme çabası olan ilk çalışma olması ve MOG alan yazını destekleyen sonuçların yanında akademiye özgü bulgulara da yer vermesi çalışmanın özgün tarafını oluşturmaktadır.

Çalışmada birinci bölümde; görevler, görev sınıflandırmaları, iş tasarımı modelleri ile meşru olmayan görevlerin alt yapısı oluşturulmuş, daha sonra meşru olmayan görevler ve boyutları ile meşru olmayan görevlerin beslendiği kuramlar anlatılmıştır. Birinci bölüm meşru olmayan görevlerin örgütsel davranış yazınındaki yeri ve bu konuda yapılmış geçmiş çalışmaların ayrıntılı bir biçimde incelenmesi ile son bulmaktadır. İkinci bölümde araştırma metodolojisi ayrıntılarıyla açıklanmaktadır. Üçüncü bölümde ise 11 temadan oluşan bulgulara yer verilmiştir. Çalışma sonuç, tartışma ve öneriler başlığı ile son bulmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. GÖREVLER, GÖREV SINIFLANDIRMALARI VE İŞ TASARIMI MODELLERİ

Meşru olmayan görev kavramını tam ve doğru olarak anlamak için literatürde ilk olarak iş tasarımı ve genel görev kavramlarından bahsetmek, iş süreçlerinde bir görevin neden ve nasıl meşru olmayacak şekilde algılanabileceğine açıklık getirebilir.

1.1.1. Görev ve Görev Sınıflandırmaları

“Görev” kavramı, çalışan performansının temel bir belirleyicisi olarak örgütsel davranışta benzersiz bir öneme sahiptir. Görevlerin tasarımı, motivasyon, refah, işe bağlılık, iş tatmini gibi farklı düzeylerde performans ve işle ilgili sonuçlar üzerinde bir etkiye sahiptir. Örgütsel hedeflerin tutarlılığı için uygun iş çıktılarının elde edilmesini amaç edinen görev analizi (McKenna, 2012) örgütsel davranış alanındaki bir diğer önemli konudur.

Görev sınıflandırmaları konusunda en bilinenlerden bir tanesi Hackman ve Oldham (1976)’ın ortaya koyduğu görev sınıflandırmasıdır. Bu sınıflandırmaya göre görevler üçe ayrılmıştır; üretim (gruptan bir şey hakkında fikir üretmesini isteyen görevler), tartışma ve problem çözme (gruptan bir eylem planını nasıl gerçekleştireceklerini açıklamalarını isteyen görevler). Bu üç görev türü, görevin davranışsal gereksinimlerine veya görevi gerçekleştirmek için hangi performans süreçlerine ihtiyaç duyulduğuna dayanır. Steiner (1966) ise, görev sınıflandırmalarını parçalara ayıramayan üniter görevler olarak ele almıştır; grup içinde tek bir çözümün uyarlanmasıyla tamamlanabilen ayrıştırıcı görevler ve gruba ait her üye görevin kendisine düşen kısmını tamamladığında etkin bir şekilde tamamlanabilen birleştirici görevler. Bu görev türleri, grup üyelerinin görevdeki çabalarının tamamen veya kısmen göz önünde bulundurulması temelinde açıklanmaktadır. Bir başka önemli kategorizasyon olarak, McGrath (1984; aktaran Akyürek, 2020), görevleri, içinde sekiz farklı görev tipinin bulunduğu döngüsel dört farklı çeyrekte sınıflandırmıştır.

Birinci çeyrekte yaratıcılık ve planlama görevleri olarak iki farklı kategoriye ayrılan üretici görevler, ikinci çeyrekte ise entelektüel görevler ve karar verme görevleri gibi kategorileri olan seçim tipi görevler yer almaktadır. Entelektüel görevler, doğru cevabı bulmak amacıyla problem çözme anlamına gelir. Karar verme görevleri ise, tek bir doğru cevabı olmayan sorunlar üzerinde karar verme anlamına gelir. Üçüncü çeyrekte, müzakere görevleri bilişsel çatışma görevleri ve karma güdü görevleri olarak sınıflandırılmıştır. Dördüncü çeyrekte, yürütme görevleri iki farklı alt kategoriye ayrılır: performans/psikomotor görevler ve rekabet/savaşma/yarışma görevleri.

Tüm bu görev sınıflandırmalarında; görev dayanışması, görev esnekliği, görev özgüllüğü ve görev belirsizliği, görevlerin ve görev yapılarının çalışan stres faktörlerini, rol kimliklerini ve ilgili temel sonuçları nasıl etkileyebileceğini anlamak için önemli olan ortak özellikler olarak kabul edilebilir (Akyürek, 2020). Görev dayanışması, “grup üyelerinin birbirleri arasında ne ölçüde etkileşim ve iş birliğine sahip oldukları” olarak tanımlanır ve “yüksek dayanışma, bilgi alışverişi ve karşılıklık gibi farklı nedenlerle çalışma prosedürleri sırasında iş birliği yapıldığında ortaya çıkar” (Stewart and Barrick, 2000). Benzer şekilde görev esnekliği, genel anlamda, çalışanların çeşitli iş süreçlerinde farklı görevleri yerine getirme yeteneği olarak tanımlanabilir. Çalışanlar, iş süreçlerinde farklı görevleri esnek bir şekilde yerine getirebilmektedir (Reilly, 2001). Görev esnekliği, organizasyonun etkinliğini ve verimliliğini artırarak maksimum çıktılara ulaşmak amacıyla gerçekleştirilir. Bu süreçlerde çalışanlar yüksek rol belirsizliğine ve rol çatışmasına maruz kalmakta ve bu nedenle stres faktörü ön plana çıkmaktadır. Görev özgüllüğü, çalışanların nitelikleri açısından örgütte gerçekleştirilen görevleri etkilediğinden, çalışanların niteliklerinin yazılı olarak beyan edilmesi ve çalışanların bu temelde değerlendirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Görevlerin bu tür özellikleri, çalışanların rol algıları, örgüt ve meslekle özdeşleşme, aidiyet duygusu, motivasyon, işe bağlılık ve iş tatmini gibi örgütsel süreç ve çıktıların çeşitli yönleri üzerinde etkilidir (Akyürek, 2020).

Çalışanların performanslarını artırmak ve örgütsel hedeflere ulaşmak, diğer bir deyişle daha iyi etkinlik ve verimlilik elde etmek için örgütlere uygun iş tasarımları geliştirmek gereklidir. İş tasarımı, “bir işin içeriğini veya yöntemlerini belirleyerek çalışanın farklı ihtiyaçlarını etkin bir şekilde tatmin etmek” olarak tanımlanabilir ve “organizasyondaki sosyal, kişisel ve teknolojik gereksinimleri içerebilir” (Buchanan,

1979). Çalışanların algıları, tutumları ve davranışları açısından bir işin uygun şekilde tasarlanması, onları görev performansına yönelik motive eder. Bu motivasyon hem üretkenliklerini hem de örgüte bağlılıklarını artırmaktadır (Zareen vd., 2013).

1.1.2. İş Tasarımı Modelleri

İş tasarımı alanında, görev yapılarını ve süreçlerini anlamak için birtakım teoriler geliştirilmiştir. İşin temel özellikleri çalışanların tutumu üzerinde çok önemli bir etkiye sahip olduğundan, çalışanların performansı esas olarak işyerine uygun bir iş tasarımı ile şekillenir. Ayrıca işe bağlılık, iş tatmini, motivasyon, aidiyet duygusu, örgütle özdeşleşme gibi boyutlar da iş tasarımı sonucunda şekillenen boyutlar arasındadır (Akyürek, 2020) Araştırmacılar, görevlerin ve bu görevlerin yapılarının çalışan performansı ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkisini anlamak ve netleştirmek için farklı iş tasarımı teorileri ve modelleri geliştirmiştir.

1.1.2.1. İş Özellikleri Modeli

Hackman ve Oldham (1976)'ın geliştirdiği iş özellikleri modeline göre işin beş temel özelliği bulunmaktadır. Bu özellikler; beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin anlamlılığı, otonomi (serbestlik ve özerklik) ve geri bildirimdir. Beceri çeşitliliği, görevin çalışanın becerilerini kullanmasına imkan vermesidir. Görev kimliği ise, işin başından sonuna kadar ilgili çalışan tarafından yapıp yapılmadığı ile ilgilidir. Görevin anlamlılığı ise yürütülen işin başka insanların yaşamlarında önemli değişiklikler meydana getirip getirmemesiyle ilgilidir. Örneğin bir öğretmenin yaptığı işlerin öğrencilerin yaşamlarında anlamlı bir etkisi vardır. Görevin otonom özelliği ise yapılan işin kimseden direktif alınmadan yapılmasıyla ilgilidir. İşin son özelliği ise geribildirimdir. Geribildirim, çalışanın gerçekleştirdiği görevle ilgili işin direkt kendisinden geri dönüt almasıyla ilişkilidir (Bilgiç, 2008).

1.1.2.2. İş Talebi– Kaynaklar Modeli

Modele göre işin özellikleri ikiye ayrılmaktadır: iş talepleri-iş kaynakları. Buradaki ayrımın nedeni, işi yapan kişinin iş dizaynında değiştirdiği özelliklerin hangileri olduğunu saptamaktır. Bu modelin merkezinde, her mesleğin iş stresi için kendi risk faktörlerine sahip olduğu varsayımı yer alır. Bu risk faktörleri, iş talebi ve iş kaynaklarıdır (Bakker and Demerotti, 2007). Talepler ve kaynaklar arasındaki dengesiz durumun çalışanlar için strese sebep olacağını ifade eder. Sosyal destek; iş taleplerini ve ilgili maliyetleri azaltan, öğrenmeyi ve kişisel gelişimi besleyen bir tür kişisel kaynak olarak kabul edilmektedir. İş talepleri ise tam tersine, tükenmeyi artırmaktadır (Akyürek, 2020).

1.1.2.3. İş-Talep-Kontrol Modeli

Karasek (1979; aktaran Ulutaş, 2019) tarafından geliştirilen iş-talep-kontrol modeli, iş gerilimini iş ortamındaki taleplerle kontrol faktörünün bir sentezi olarak tanımlamaktadır. Modele göre yüksek talep – düşük kontrol algısı (gerilim hipotezi) çalışan üzerinde stres yüküne sebep olurken; yüksek talep – yüksek kontrol (öğrenme hipotezi) çalışanın öğrenme davranışı geliştirmesini sağlamaktadır. Modelde yüksek taleplerin söz konusu olduğu işlerde çalışana yüksek kontrol verilmesi gerektiği, bu durumun çalışanı hem stresten koruyacağı hem de öğrenme motivasyonunu arttıracığı ifade edilmiştir.

1.1.2.4. İş Talebi Kontrol–Destek Modeli

İş-talep-kontrol modeli, Johnson ve Hall (1988) tarafından sosyal destek faktörü eklenerek genişletilmiş ve iş talebi kontrol-destek modeli halini almıştır. Modele göre yüksek iş talebi-düşük iş kontrolü-düşük sosyal destek kombinasyonuna sahip işler en fazla hastalık yaratma ihtimaline sahip işlerdir (Ulutaş, 2019). Model ayrıca sosyal desteğin çalışanların stresli durumlarla başa çıkmada kolaylık sağlayacağını belirtmektedir. (Wardsworth ve Owens, 2007).

İş talebi-kaynaklar modeli; iş talebi-kontrol modeli (Karaesk, 1979), iş özellikleri teorisi (Hackman and Oldham, 1976), kaynakların korunması teorisi (Hobfoll, 1989), çaba-ödül dengesizliği teorisi (Siegrist, 1996) gibi önceki bazı modelleri de bütünleştirmiştir. İlk olarak, iş talebi-kontrol modelinde de benzer şekilde talepler stres kaynağıdır ve kişisel ve işle ilgili sonuçlar üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. İkinci olarak, kontrol boyutu çalışan motivasyonunu, iş tatminini ve işe bağlılığı olumlu yönde etkileyen bir faktör olarak dahil edilmiştir. Üçüncü olarak, hem iş talebi-kontrol modelinde hem de görev özellikleri teorisinde özerklik ve geri bildirim, iş performansı ve buna bağlı olarak motivasyon, işe bağlılık, iş performansı ve kişisel gelişim gibi kişisel sonuçlar üzerinde olumlu etkisi olan temel görev özellikleri olarak dikkate alınmaktadır. Dördüncü olarak, iş talebi-kaynaklar modeli, motivasyonun ana dinamiği olarak kaynakların değerini vurguladığından; kaynakların korunması teorisi ile ortak bir karaktere sahiptir. Beşinci olarak, çaba-ödül dengesizliği teorisi (Siegrist, 1996), dengesiz durumların çalışanlar üzerinde stres yarattığını ve sağlık riskleri yaratarak kişisel sağlıkları üzerinde olumsuz etkileri olduğunu da açıklar (Akyürek, 2020).

1.2. MEŞRU OLMAYAN GÖREVLER (MOG) KAVRAMI

İlk bölümde açıklanan görevler ve iş tasarımlarından sonra MOG ile bahsedilen kavramlar arasındaki ilişki daha net hale gelecektir. Akyürek (2020)'e göre meşru olmayan görevler yapılandırılmamış bir görev olarak ve iş süreçlerinde bir talep unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Uygun ve anlamlı iş sonuçları yaratmak için, olumsuz motivasyonel ve davranışsal çalışan sonuçları üzerindeki potansiyel etkisi nedeniyle MOG'un çalışılması gerekir. Ayrıca hem gereksiz hem de mantıksız görevler iş talebi-kaynaklar modelinde iş talepleri örneklerini temsil ettiğinden, bu görevler stres, rol belirsizliği ve rol çatışması yaratabilir. Ayrıca meslekte iş analizi ve iş tanımının olmaması da MOG'a neden olan bir dizi faktör olarak ifade edilebilir. Ancak, MOG'un etkisi belirli örgütsel bağlamlara göre değişebilir. Bu nedenle, bunları iş talepleri olarak ele alıp alamayacağımız, belirli algılara göre de değişebilir. İş talebi kontrol-destek modeline dayalı olarak, görev prosedürleri üzerindeki uygun kontrol,

gayrimeşruluk algısını azaltabilir, ancak bu iddianın da farklı bağlamsal çerçevelerde incelenmesi gerekmektedir.

Çalışma hayatında, görevleri gerçekleştirirken, görevlerin doğası ve özellikleri, görev süreçleri gibi unsurlar çalışmanın sonuçlarını belirler. Bu ilişkiler arasında çalışan çıktılarını etkileyen en önemli unsurlardan biri stres faktörüdür (Bakker ve Demerouti, 2007). İş stresörleri sadece çalışan çıktısını değil, aynı zamanda çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığını da etkiler. Mesleki rol algılamalarında, makul iş beklentilerinin ötesinde talep edilen görevler, çalışanlar üzerinde çok fazla stres yaratarak rol belirsizliği ve rol çatışmasına neden olabilmektedir (Katz ve Khan, 1978; Netemeyer vd., 1995). Çalışanların mesleki rol tanımlarının dışında kendilerine verilen ve çalışanın gereksiz ve mantıksız bulduğu görevleri ifade eden “meşru olmayan görevler (MOG)” kavramı özellikle son yıllarda iş stresi ve stres yaratan görev unsurları yazınının mühim bir parçasını oluşturmaya başlamıştır.

MOG kavramı kısaca; çalışandan mesleki normlar ve kabuller dâhilinde beklenmemesi gereken görevleri yansıtan kendine özgü bir stres faktörü olarak ifade edilebilir (Semmer vd., 2007). Meşru olmayan görev algısına sahip olan çalışan, benliğine bir tehdit algısı hisseder ve böylece strese maruz kalır. Çalışanın rol belirsizliği ya da rol çatışması yaşamasına ve çalışanda adaletsizlik algısının oluşmasına neden olan MOG, iş stresi benliğe tehdit algısı ile meydana geldiği için diğer stres kaynaklarından farklıdır. Görev temelli stresörler benliği değişik biçimlerde etkileyebilir. Çalışma hayatındaki performansı ve işi, birçok insanın kimliğinin önemli bir parçasını oluşturur. Belirsiz, tutarsız, mantıklı olmayan görevler, çalışan için gerekli olan performans standartlarına ulaşmasını güçleştirerek benlik üzerinde baskı oluşturabilir (Akyürek ve Cani 2021a). Bunun yanı sıra MOG’un bir takım olumsuz sosyal mesajlar içermesi, kişinin kendisi hakkında her zaman olumlu bir değerlendirme içinde olması yaklaşımına ters düştüğü için de çalışanın benliği üzerinde tehdit unsuru niteliği taşımaktadır (Alicke ve Sedikides, 2009). MOG yoluyla çalışanda ortaya çıkan adaletsizlik algısı da görevin yapısından değil, talep ediliş tarzından dolayı görev süreçlerinde farklı bir adaletsizlik temeli oluşturmaktadır. Görevlerle ilgili bu kavramsal ilişkiler mesleki stres yazınında yer almamıştır (Akyürek ve Can, 2021a). Ayrıca meşru olmayan görevler, kişiyi normal görev özelliklerinin dışına iterek kişisel tehdit yarattığından tipik bir engelleyici stresördür.

MOG'ları klasik görev stres etkenlerinden ayıran bir diğer şey, çalışanın bu görevleri uygun ve geçerli görmemesi ve bir anlamda özünü sorgulamasıdır. Birine iyilik yapmak ya da örgütsel vatandaşlık sergilemek gibi gönüllü yerine getirilen görevler MOG kapsamına girmez (Eatough vd., 2016). Diğer taraftan bir görevin meşru olup olmaması görevin içsel özelliklerine değil, kişinin o göreve olan algısına bağlıdır (Semmer vd.,2007). Görevin meşru olmayan olarak algılanması için işin her koşulda kötü ve olumsuz olması gerekmez (Akyürek ve Can, 2021a).

Ayrıca, belirli bir kişi için belirli bir bağlamda farklı bir görev meşru olmayan olabilir. Veya belirli bir meslekte yapılan bir görev meşru iken aynı görev başka bir meslekte meşru kabul edilmeyebilir (Semmer vd., 2010). Örneğin bir hastanın yatağının değiştirilmesi hasta bakıcı için meşru iken hemşire için meşru değildir. Özetle, MOG kavramı somut ve nesnel görev özelliklerini değil, kişinin algısıyla oluşan görev değerlendirmesini yansıtır.

MOG'un Boyutları

Görevler gereksiz, norm ve kural dışı olduğundan, çalışanlar tarafından iç sorgulamalar yoluyla meşru olmayan görev olarak değerlendirilir. Bu bağlamda MOG iki boyuttan oluşmaktadır; gereksiz görevler ve mantıksız görevler (Semmer vd., 2007). Bu boyutlandırmanın nedeni, bu görevlerin ayırt edici özellikler içermeleridir. Gereksiz görevler, etkin bir şekilde organize edildiklerinde daha az çabayla veya yapılmasına gerek kalmadan tamamlanabilen görevlerdir. Bu tip görevler karşısında çalışanın aklında “bunu yapmama gerek yok” düşüncesi vardır (Akyürek, 2020). Bu tip görevlere, “hiç kimsenin asla görmediği veya kullanmadığı evrakları doldurmak” örnek olarak verilebilir (Eatough vd., 2016). Mantıksız görevler, o çalışanın mesleki konumu ve statüsü ile uyumlu olmayan, mesleğin kabul edilebilir sınırlarının dışında olduğu için çalışandan beklenmemesi gereken görevlerdir (Semmer vd., 2010; 2015). Bu tip görevler karşısında çalışanın aklında “bu görevi ben yapmamalıyım” düşüncesi vardır (Akyürek, 2020). Bu tip görevlere, “patrona ait kuru temizlemenin bir çalışan tarafından getir götürünün yapılması” örnek olarak verilebilir (Pindek vd., 2019). Mantıksız görevlerin algılanması ve deneyimlenmesi, mesleki sınır ve ilkelerin ihlali yoluyla, çalışanların profesyonel kimliğine zarar verir (Semmer vd., 2007). Bir görev çalışanın mevcut konumunun gerektirdiği bilgi ve becerileri aşıyorsa da meşru olmayan olarak algılanabilir (Akyürek ve Can, 2021a). Uzmanlık eğitimine yeni

başlamış bir asistan hekimin; tecrübe gerektiren, zor bir ameliyata girmesini beklemek bu duruma örnektir. Tablo 1’de bu örnekler çoğaltılmıştır.

Gereksiz görevler, görevlerin meşruiyetinin ve anlamlılığının olmamasını ifade eder. Görevler şu durumlarda gereksiz olarak sınıflandırılır: (1) görevin hiç yapılması gerekmiyorsa, (2) görev anlamsızsa, (3) iş daha iyi organize edildiğinde görev daha az çabayla yapılabiliriyorsa (4) başkalarının daha az hata yapması durumunda görev daha az çabayla gerçekleştirilebiliyorsa veya (5) görev, gerekliliklerden ziyade amirin tercihlerini yansıtıyorsa (Jacobshagen, 2006; Semmer vd., 2015).

Mantıksız görevler, çalışanların mesleki rollerine aykırı olan görevleri ifade eder. Bu görevler, çalışanlar ve işverenleri arasındaki psikolojik sözleşmenin bozulmasına neden olabilir (Björk vd., 2013). Görevler şu durumlarda mantıksız olarak sınıflandırılır: (1) görevin bir başkası tarafından yapılması gerektiğinde, (2) çalışanların tanımladığı sorumlulukların dışında kaldığında, (3) çalışanı zor durumda bıraktığında veya (4) görevin verilmesi haksızlık olarak algılandığında (Jacobshagen, 2006; Van Niekerk vd., 2021).

Tablo 1: Mantıksız Görev ve Gereksiz Görev Örnekleri

Mantıksız Görevler	Gereksiz Görevler
Kıdemli BT uzmanından bir aceminin işini yapması isteme (Zhao vd., 2023)	Bir idari asistanın işe yaramaz olan eski belgeleri düzenlemek zorunda kalması (Zhou vd., 2018).
Bir hemşireden sürekli hasta odalarının temizlenmesinin istenmesi (Kilponen vd., 2021)	Uzman bir doktordan hastalara tıbbi bakım sağlamaya, daha fazla araştırma yapmaya veya vatandaşların günlük hayatlarını kolaylaştırmaya odaklanmak yerine hem kağıt hem de elektronik ortamda, çok sayıda rapor hazırlamasını isteme (Basinska ve Dåderman, 2023)
Misafir bulunmamasına rağmen, otelde resepsiyonistin ayakta beklemesi (Pindek vd., 2019)	Gereksiz birkaç ekipmanın kurulması (Pindek vd., 2019)
Bir garsondan restoranda yemek pişirerek şeflere yardım etmesini istemek (Pindek vd., 2019)	Sistemler arasında uyumsuzluk olmamasına rağmen aynı bilgilerin bir bilgisayardan diğerine yeniden yazılması (Semmer vd., 2007)
Bir özel okul öğretmeninden velilerden bağış toplanmasının istenmesi (Akyürek, 2020)	Güncelliğini yitirmiş politikaları sürdürmek (Björk vd, 2013)

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Gereksiz görevler iş doyumsuzluğu ile ilgiliyken, mantıksız görevler zaman ve enerji tüketmektedir. Ayrıca, gereksiz görevler bireylerde olumsuz duygulanımın oluşmasına neden olurken, mantıksız görevler kişilerarası düzeyde olumsuz duygulanımlara yol açmaktadır. Gereksiz görevler daha yüksek bir sıkıntı düzeyi öngörürken, mantıksız görevler sıkıntı, kaygı ve depresyon gibi daha geniş bir akıl sağlığı sorunları yelpazesine neden olur (Basinska ve Dåderman, 2023)

1.3. MEŞRU OLMAYAN GÖREVLERE İLİŞKİN KURAMSAL PERSPEKTİFLER

Meşru olmayan görevler kavramı, olumlu öz değerlendirme yaklaşımıyla ortaya çıkmıştır (Alicke and Sedikides, 2009). Buna göre MOG, çalışanın genel refahını etkileyen ve ona zarar veren bir stres faktörüdür. Benliğe karşı tehdit olarak stres (SOS) kuramı (Semmer vd., 2007), kaynakların korunması (COR) teorisi (Hobfoll, 2001) ve rol teorisi (Semmer vd., 2010) kavramı besleyen kuramlardır.

1.3.1. Benliğe Karşı Tehdit Olarak Stres Kuramı (SOS)

Benliğe karşı tehdit olarak stres kuramına göre kişi, hem kişisel benlik saygısı hem de toplumsal benlik saygısı açısından kendisini korumak ister ve bunu sağlayamamak kişide stres yaratır. Benliğe karşı tehdit olarak stres kuramı, işyerindeki stresli deneyimlerin kaynağı olan benliğe yönelik tehditlere odaklanır (Semmer vd. 2010; 2015). Meşru olmayan görevler, çalışanın olumlu bir benlik imajı sergilemesi konusunda tehdit oluşturur. Bunun sebebi bu tip görevlerin kişide küçümsenme, değersizlik hissi yaratmasıdır. Bu tür bir benlik tehdidi kişinin özsaygısını ve/veya diğer insanların ona duyduğu saygıyı zedeler ve stresli durumlara neden olur (Akyürek ve Can, 2021b). Çalışmada konunun stres ve onun kaynaklarıyla bağlantılı olduğu düşünüldüğünde, başarısızlık deneyimlerinden bahsetmek önemlidir. Bu şekilde, “benliğin ideal veya fiili olarak tanımlanması” (Tracy and Robins, 2004), benliğe yönelik bir tehdit oluşturularak engellenebilir. İlgili literatürde buna *yetersizlik yoluyla stres* denilmektedir (Semmer vd., 2007). “Başkaları tarafından kabul edilmek ve saygı duyulmak için bir gruba ait olmak” sosyal kimlik teorisinde (Tajfel and Turner, 1979) ve literatürde yaygın olarak çalışılan bir kavramdır. Teoriye göre, başkalarından saygı ve takdir görmeme gibi davranışlar sosyal saygıya yönelik bir tehdit oluşturabilir. Literatürde bu durum, meşru olmayan görevler kavramı tartışılırken *saygısızlık olarak stres* adıyla anılmaktadır (Semmer vd., 2007). Bir stres etkeni olarak, MOG’un benzersiz karakteri sosyal bir stres etkenidir ve sosyal saygıyı tehdit etme eğilimindedir (Semmer vd., 2007). Gereksiz görevlerin yapılması sürecinde, anlamlı olmadığı için, yetersizlik yoluyla stres oluşacaktır. Öte yandan, mesleki normların

dışında kalan mantıksız görevler nedeniyle çalışanın kimliğini tehdit etmek, *saygısızlık olarak stres* yaratabilmektedir (Eatough vd., 2016).

1.3.2. Kaynakların Korunması Teorisi

Kaynakların korunması teorisi, insanların değer verdikleri kaynakları (maddi kaynaklar, koşullar, kişisel özellikler ve enerji) elde etmeye, korumaya ve çoğaltmaya çalıştıklarını iddia etmektedir. Teoriye göre, insanlar şu üç koşuldan biri gerçekleştiğinde kendilerini stresli hisseder: (1) mevcut kaynaklara yönelik herhangi bir tehdit olduğunda; (2) kaynak kaybı gerçekleştiğinde veya (3) mevcut kaynaklar kullanılmasına rağmen yeterli yeni kaynak elde edilemediğinde. İnsanlar strese maruz kaldıklarında kaynak kaybını en aza indirmeye çalışarak bu duruma tepki göstermektedir (Yürür, 2011).

Kaynakların korunması teorisinde kaynak kaybının rolü kaynak kazancınınkinden çok daha önemlidir (Hobfoll, 2001). Kaynak kaybının duygusal stresle yüksek oranda ilişkili olduğu, kaynak kazanımının ise duygusal stresle ilişkili olmadığı da bulgular arasındadır (Hobfoll and Lilly, 1993). Ancak, kaynak kaybı kontrol altındayken, kaynak kazanımları psikolojik stresle ilişkilendirilmiştir. Bu durum, teorinin öngördüğü kaynak kazanımlarının önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca kaynak kayıp ve kazançlarının interaktif olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan MOG, mesleğin temel unsurlarının kullanımını engelleyerek kaynak kaybı yaratabilir. Ayrıca MOG, profesyonel kimlik ve görev süreçlerine yönelik tehdidi içermesi yönünden hem görev süreçlerinde hem de kişisel gelişimde yeni kaynak kazanımlarını engelleyen bariz bir faktördür. Kaynak kaybı ve kaynak kazancı arasındaki etkileşim göz önüne alındığında, MOG'un yeni kaynakların oluşumunu engellediği için kayıp döngüsüne yol açabilecek bir bağlam yaratmaya meyilli olduğu düşünülebilir.

1.3.3. Rol Teorisi

Rol teorisi, sosyal hayatta çok önemli olan rol ve davranış kalıplarının özellikleri ile ilgilidir. İnsanların beklentilerinin ve sosyal statülerinin rollere dayalı

olduğunu açıklar. Bunlar insanların hem kendisi hem de başkaları için sahip olduğu beklentilerdir (Biddle, 1986). Ayrıca mesleki roller sosyal kimliğin önemli bir parçasıdır (Haslam and Ellemers, 2005). İş veya meslek rolleri, bir amaç ve anlam hissi yarattıkları için çalışanın kimliğine gömülüdür (Thoits vd., 1991). Profesyonel rol(ler) de benliğin bir parçasıdır (Sluss and Ashforth, 2007). Rol teorisi, örgütsel ortamlardaki rollere sistemin yapı taşları ve sosyal varlık bakımından çalışanların gereksinimleri olarak yaklaşır. Teoriye göre; çalışanlar açıkça tanımlanmayan, birbiri ile çelişen iş rolleri ile karşılaştığında, görevleri arasında denge kurmakta güçlük çekmekte, bu durum da strese maruz kalmalarına neden olmakta ve verimliliklerini negatif yönde etkilemektedir (Rizzo vd., 1970; aktaran Güğçerçin ve Sığircıkoğlu, 2019).

Örgütsel ya da mesleki roller o kişiden nelerin beklenmesi ve beklenmemesi gerektiğini açıklar. Özellikle mesleki roller, çalışanın kimliğinin ya da benliğinin ayrılmaz bir parçasını oluştururlar. Mesleki kimliğin onaylanması özdeğeri, özsaygıyı ve gururu artırırken, o kimliğe yönelik tehditler birçok olumsuz etki yaratır. Kişi bir görevi yerine getirirken ortaya çıkan çelişkili rol beklentileri rol çatışmasına ve bu da kimlik tehdidine yol açabilir. MOG, kişinin içsel standartları ve değerleri ile beklenen rol davranışı arasındaki uyumsuzluk olarak “kişi-rol çatışması”nın kendine has bir örneğini teşkil eder.

1.4. MOG KAVRAMININ ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ LİTERATÜRÜNDEKİ YERİ

İş tasarımı ve stres arasındaki ilişkiyi incelemek MOG kavramının örgütsel davranış yazınındaki yerini kavrayabilmek açısından önemlidir. İdeal bir iş tasarımı ile iyi motive edilmiş ve tatmin olmuş bir çalışan, organizasyona sadık hale gelir ve kendini organizasyonun bir parçası olarak görür ve örgütsel hedefler onun kişisel hedefleri haline gelir. Çalışanların görev yapısına ilişkin algı, beceri ve tutumları onun örgütsel davranışının etkili ve başarılı olmasında büyük rol oynar (Aydın, 2008). İş, çalışanların tutumuna göre tasarlanırsa stres seviyeleri azalır. Görev tanımlarının etkin bir şekilde yapıldığı iyi tasarlanmış bir iş performans maksimizasyonunda hayati bir rol oynar. Ayrıca çalışanların psikolojik algı ve tutumları olumlu yönde etkileyerek onları üretken ve örgüte bağlı hale getirir (Zareen vd., 2013). Diğer yandan bu süreçlerdeki olumsuzluklar çalışanda stres yaratır.

MOG, mevcut göreve dayalı stres etkenlerinden farklı olan karakteristik bir stres kaynağıdır. Göreve dayalı stres kaynakları; teşvik edici stres kaynakları (zaman baskısı, sorumluluk yükleme, yeni iş öğrenme baskısı) ve engelleyici stres kaynakları (aşırı bürokrasi, çatışmalar, yanlış anlamalar, rol belirsizliği, rol çatışması) olarak ikiye ayrılmakta ve çalışanı hedeflerinden uzaklaştıran stres kaynakları olarak betimlenen engelleyici stres kaynakları, çalışanda teşvik edici stres kaynaklarından daha fazla gerilim yaratmaktadır (Göksoy ve Argon, 2014). Ayrıca engelleyici stresörler iş tatminini ve örgütsel özdeşleşmeyi (Podsakoff vd., 2007) ve buna bağlı olarak meslekle özdeşleşmeyi olumsuz etkileyebilir. Engelleyici stres kaynakları, beklenti teorisinde açıklanan motivasyon üzerindeki biliş ve davranışın etkisiyle de ilişkilendirilebilir. Çünkü çalışanlar, önceden belirlenmiş mesleki ve davranışsal standartlar dâhilindeki norm ve kuralların görevleri süresince uygulanmasını beklerler (Lepine vd., 2005 aktaran; Akyürek ve Can, 2021a). Tüm bu özellikler çerçevesinde, normatif olmayan iş talepleriyle çalışanın benliğini tehdit eden MOG, rol tabanlı engelleyici bir stres kaynağı olarak değerlendirilebilir. Ancak yazında rol beklentileri ile görevler arasındaki bu ilişki yeterince irdelenmemiştir. MOG’u diğer görev tabanlı stres kaynaklarından ayıran en önemli nokta, çalışanların bu görevleri kendi rol beklentileri ile örtüştürememesi, uygun ve geçerli görmemesi ve bir anlamda özünü

sorgulamasıdır. MOG, görev özelliklerine göre değil çalışanın algısına göre şekillenir (Akyürek ve Can, 2021a).

MOG, belirlenmiş rol gerekliliklerinin ötesinde olan ancak gönüllülükle örgüte fayda sağlamak amacıyla gerçekleştirilen (Alparslan, 2016) örgütsel vatandaşlık davranışı gibi fazladan rol davranışlarından farklıdır. Bu davranışlarda gönüllük esas iken MOG zorunlu görev taleplerini ifade eder. MOG’u gerçekleştiren çalışanda, ekstra rol davranışlarının özellikleri olan nezaket, yardımseverlik, dayanışma gibi bir motivasyon bulunmaz.

Diğer taraftan çalışandan, çalışanın algısına göre, meşru olmayan görevlerin talep edilmesi psikolojik sözleşme ihlali olarak da düşünülebilir. Ancak örgüt ve çalışan arasında sözle ifade edilmeyen anlaşma olarak tanımlanan psikolojik sözleşme daha çok çalışanın kariyer olasılıkları ile ilgilidir ve genellikle mesleki rol beklentilerini içermez (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010; Akyürek ve Can, 2021a).

MOG hakkında yayınlanmış çalışmaların bulgularını sentezlemek ve özetlemek için geliştirilmiş bir yöntem olan sistematik literatür tarama yöntemi kullanılmıştır. Sistematik literatür taraması, bir konu hakkında bilinen ve bilinmeyenleri anlamak için mevcut bilimsel makaleleri kapsamlı bir şekilde taranması, çeşitli dahil etme ve dışarda tutma kriterleri kullanılarak hangi çalışmaların derlemeye dahil edileceğinin belirlenmesi ve dahil edilecek çalışmalarda yer alan bulguların sentezlenmesidir (Karaçam, 2013). Sistematik inceleme yapabilmek için Khan vd. (2003), beş basamaktan oluşan bir çalışma rotası ortaya koymuştur:

- 1) Üzerinde çalışılacak konunun net sorular şeklinde belirtilmesi
- 2) İlgili çalışmaların kapsamlı olarak belirlenmesi
- 3) Çalışmalar arasında araştırma konusuyla en ilgili olan çalışmaların seçilmesi
- 4) Bulunan makalelerin özellikleri, kalitesi ve etkilerinin ortaya konulması
- 5) Raporlama ve yorumlama

Tarama aşamasında ilk etapta MOG kavramını ilk kez tartışıldığı makale olan “Illegitimate Tasks and Counterproductive Work Behavior” (2010) makalesine atıf yapan makalelere bakılmıştır. Çıkan 314 makalenin özetleri okunmuş, ana konunun meşru olmayan görevler olup olmadığına bakılmış; dili İngilizce ve Türkçe dışında

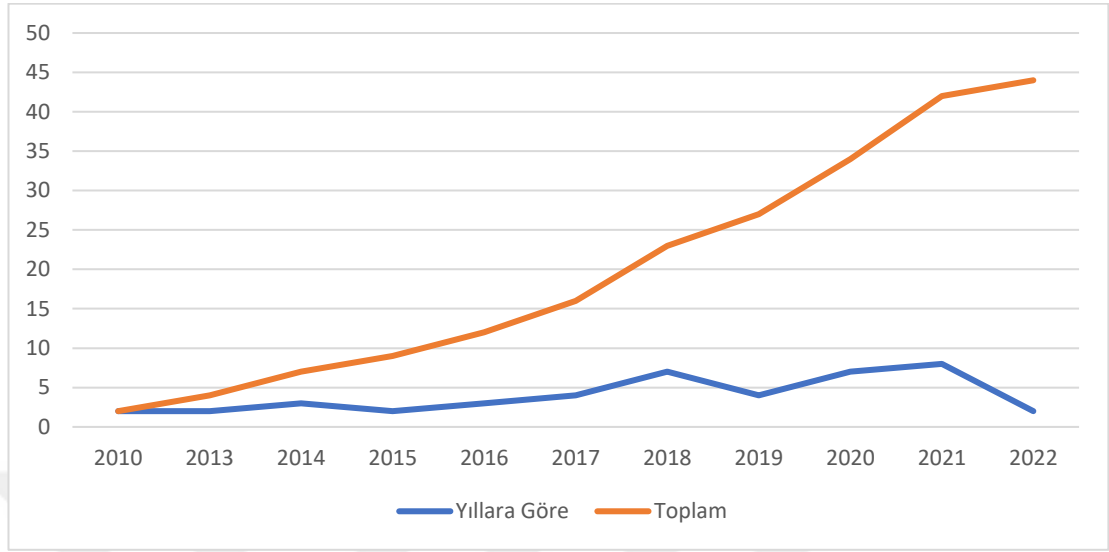
olanlar, tekrarlayan yayınlar, kitap ve bildiriler araştırma kapsamına alınmamıştır. Kalan 44 makalenin anahtar sözcükleri olan “illegitimate task”, “unnecessary tasks”, “unreasonable tasks”, “meşru olmayan görevler”, “gereksiz görevler”, “mantıksız görevler” kelimeleri ISI Web of Science, Scopus, Emerald, Google Scholar başta olmak üzere elektronik veri tabanları üzerinden taranmıştır. Tarama sonucu çıkan makalelerin özetleri dikkatli bir şekilde okunarak ana konunun meşru olmayan görevler olduğuna emin olunmuştur. Tarama zaman aralığı, MOG kavramının ilk ortaya atıldığı yıl olan 2010 yılı ile çalışmanın yapıldığı 2022 yılının ilk yarısı olarak alınmıştır. Bunun sonucunda MOG kavramını ele alan 42 adet İngilizce ve 2 adet Türkçe makaleye ulaşılmıştır. Daha sonra ulaşılan makaleler daha ayrıntılı olarak incelenmiş; özet, amaç, teorik perspektif, analiz yöntemi ve kaynakçaya bakılarak araştırma sorularına yanıt verecek şekilde kategorize edilerek raporlanmıştır.

1.4.1. MOG İle İlgili Çalışmaların Genel Özellikleri

MOG kavramı ile ilgili ilk makale 2010 yılında Semmer ve arkadaşları tarafından yapılmış ve yıllar geçtikçe bu konudaki çalışmalar artmıştır (Şekil 1). Yapılan çalışmalara ülke bazında bakıldığında, MOG yazınına en çok katkı veren ülkeler sırasıyla Almanya (%23), ABD (%21) ve İsviçre (%19)’dir. MOG çalışmalarının yapıldığı diğer ülkeler ise İsveç, Danimarka, Finlandiya, Türkiye, Norveç, Pakistan, Çin, Hindistan ve Güney Afrika’dır (Şekil 2). Bölgesel olarak bakıldığında yayınlanan çalışmaların büyük çoğunluğunun Avrupa kaynaklı olduğu, bunu Amerika’nın takip ettiği görülmektedir. Ortaya çıkan tabloya bakıldığında MOG çalışmalarının gelişmekte olan ülkelere kıyasla, daha çok gelişmiş ülkelerde yapıldığı söylenebilir.

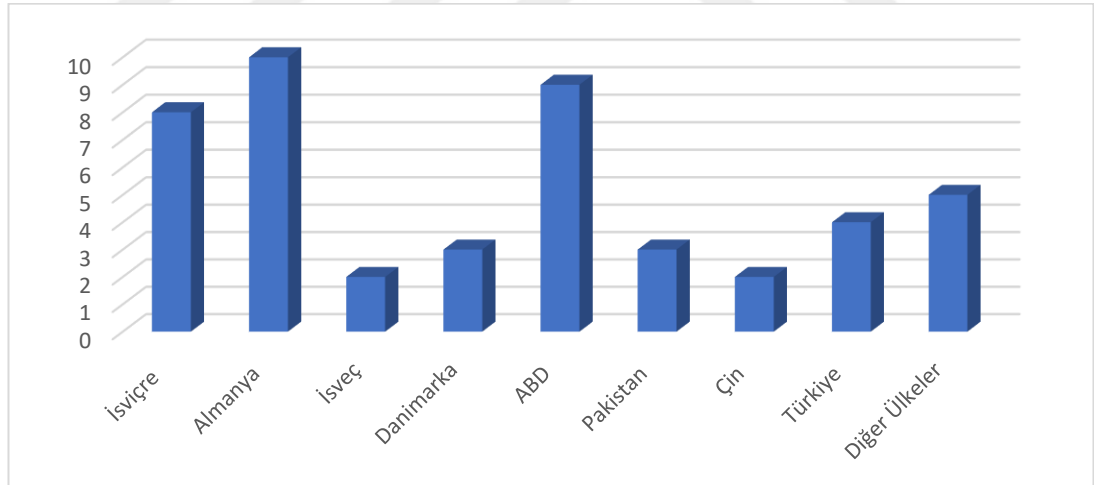
Makalelerin neredeyse tamamı birden fazla yazarla yapılan ortak çalışmadır. Bu alanda çalışan araştırmacılardan Semmer, Kottwitz, Eatough, Zhou, Akyürek, Muntz ve Ilyas kavram ile ilgili birden fazla çalışma gerçekleştirmiştir.

Şekil 1: MOG Çalışmalarının Yıllara Göre Dağılımı



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2: MOG Çalışmalarının Ülkelere Göre Dağılımı



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

1.4.2. MOG ile İlgili Çalışmaların Yöntemsel Özellikleri

Örneklem ve Katılımcı Profili: Sektör açısından bakıldığında çalışmaların çoğunluğu eğitim ve sağlık sektöründe gerçekleştirildiği görülmektedir. Eğitim

sektöründe öğretmenler, öğretmen adayları, yönetici pozisyonundaki eğitimciler, üniversite personeli, öğrenciler; sağlık sektöründe hemşireler, doktorlar ve diğer sağlık personelleri çalışmaların katılımcı profilini oluşturmaktadır. Çalışmalarda kullanılan diğer sektörler; sigortacılık, sosyal hizmet, satış, güzellik, bilişim teknolojileri, üretim, danışmanlık, finans, mühendislik, üretim ve kamu hizmetleridir. Bazı çalışmalarda birden fazla sektör çalışmaya dahil edilmiştir (Björk vd.,2013; Kottwitz vd., 2013; Periera vd.,2014; Schmitt vd.,2015; Omansky vd., 2016; Zhou vd., 2018; Kottwitz vd., 2017; Fila, ve Eatough,, 2020; Ilyas, A. vd. 2020; Kottwitz vd., 2021; Zhao vd., 2021). Çalışmalardaki katılımcıların meslekleri ise ordu mensubu (subay ve astsubaylar), polis memuru, tekniker, sosyal hizmet görevlisi, mühendis, satış elemanı, üretim elemanı, lojistik elamanı, sigortacı, elektrikçi, muhasebeci, gözlükçü, öğretmen, fizyoterapist, bilgisayar mühendisi, gümrük memuru, tamirci, marangoz, danışman, sekreter, güzellik uzmanı, müşteri temsilcisi, insan kaynakları sorumlusu olarak sıralanabilir. Çalışmalardaki örneklem büyüklüğü ise 10 ile 1351 kişi arasında değişmektedir.

Veri Toplama Yöntemleri ve Analizi: Makalelerin büyük çoğunluğunda (%72) veri toplama yöntemi olarak soru formundan (anketten) yararlanılmıştır. İncelenen çalışmaların içerisinde nitel araştırma sayısı oldukça azdır. Nitel araştırma yöntemi kullanılan bu makalelerin üç tanesinde yarı yapılandırılmış görüşme (Faupel vd., 2016; Akyürek vd., 2020; Van Niekerk vd. 2021), bir tanesinde odak grup görüşmesi (Fein ve McKenna, 2022) ve bir tanesinde nitel ve nicel yöntemin bir arada yer aldığı karma metodoloji (Pindek vd., 2019) kullanılmıştır. Çalışanın algısına dayalı şekillenen, deneyim ve görüşler ile kişiselleşen MOG kavramı hakkında bu kadar az nitel çalışma olması dikkat çekicidir. Bu durumda yazında nispeten yeni çalışılmaya başlanan MOG kavramının daha keşifsel yöntemlerle kavranmaya ihtiyaç duyduğu söylenebilir. Diğer çalışmalarda, bir tanesi anketle beraber kullanılmak üzere, beş çalışmada günlük tutma yöntemi ile veri toplanılmıştır (Periera vd., 2014, Eatough vd., 2016, Zhou vd., 2018, Kottwitz vd., 2017, Schulte-Braucks vd.,2019). İki çalışmada ise deneysel tasarımdan faydalanılmıştır (Minei vd.,2018; Mugayar-Baldocchi vd., 2019). Bunların dışında iki araştırmada boylamsal tasarım (Mäkikangasa vd., 2021; Kottwitz vd., 2021) ve bir araştırmada zaman gecikmeli (time-lagged) araştırma tasarımı (Ma ve Peng, 2019) kullanılmıştır. Nicel araştırmaların analizinde yapısal eşitlik modellemesi, çoklu

regresyon analizi, çok seviyeli modelleme gibi yöntemler kullanılırken nitel araştırmalarda ise genel olarak içerik analizinden faydalanılmıştır.

MOG Boyutları: Çalışmalarda kullanılan MOG boyutlarına bakıldığında dikkat çeken nokta MOG kavramını ilk ortaya atan Semmers vd. (2010) MOG’u iki boyut olarak ele almasına rağmen bu kavram hakkında yapılan ilk çalışmaların MOG’u tek boyut olarak ele almasıdır. 2010 – 2019 yılları arasındaki çalışmaların üçte ikisinin MOG’u tek boyut olarak ele aldığı görülmektedir. 2019 – 2022 yılları arasında ise MOG kavramı neredeyse çalışmaların tamamında mantıksız ve gereksiz görevler olarak iki boyut olarak ele alınmıştır. Dikkat çeken bir diğer nokta ise Fein ve McKenna’nın 2022 yılında yürüttüğü, MOG’un örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık üzerine etkisini araştıran odak grup çalışması sonucunda, meşru olmayan görevlere, mesleki takdir yetkisi azaltan görevler olarak adlandırdıkları üçüncü bir boyut olduğunu iddia etmeleridir. Bu durumdan yola çıkarak meşru olmayan görevlerin boyutları açısından da keşifsel çalışmalara ihtiyaç duyduğu söylenebilir.

Araştırmaların Modelleri: Yapılan nicel çalışmaların çoğunda MOG ile bir değişkenin arasında ilişki ölçülmeye çalışılmıştır. MOG ile ilişkisi araştırılan değişkenler örgütsel/iş ile ilgili ve bireysel olarak ikiye ayrılabilir. Örgütsel/ iş ile ilgili değişkenler; üretkenlik karşıtı iş davranışı, örgütün kontrol yetersizlikleri, işte kalma niyeti, iş tatmini, iş-aile çatışması ve iş-aile kolaylaştırması, görev performansı ve proaktif çalışma davranışı, süpervizör desteği ve çalışma arkadaşı desteği, istismarcı yönetim şekli, iş becerikliliği bağımsız değişkeniyle birlikte işin anlamı, mesleki prestij olarak sıralanabilir. Üretilen kortizol, uyku kalitesi, ruh sağlığı, özsaygı, tükenmişlik ve içerleme, içsel motivasyon, sıvı alımı ve çalışan refahı, akıl sağlığı, gerginlik seviyesi, açıklama ve kabul görmenin varlığı, öfke, olumsuz duygular, psikolojik tükenme, işe karşı psikolojik kopukluk, kaygı, depresif belirtiler, duygusal iyi oluş, kas-iskelet sistemi ağrısı gibi değişkenler de birey odaklı değişkenlerdir. Çalışmaların üç tanesinde MOG aracı ve düzenleyici değişken olarak kullanılmıştır (Stocker vd., 2010; Julmi vd., 2021; Schmitt vd.,2015). Nitel çalışmalarda ise araştırma modeli; örneklemdeki mesleğe ait tipik meşru olmayan görevleri tespit etmeye, ortaya çıkan MOG’ların neden ve sonuçlarını ortaya çıkarmaya, MOG ile baş etme stratejileri geliştirmeye yönelik oluşturulmuştur. Yalnızca Fein ve McKenna (2022)’nın çalışmasında nitel araştırma yoluyla MOG’un örgütsel vatandaşlık ve

örgütsel adanmışlık üzerine etkisi üzerinde durulmuştur. Yapılan nitel araştırmalarda, nicel araştırmaların aksine, araştırma modellerinin tek bir meslek grubu üzerine kurulması dikkat çekicidir. Bunun sebebinin, meşru olmayan görevlerin meslekten mesleğe farklılaşması ve nitel araştırmaların daha derinlemesine bulgular elde etme amacı taşıması olduğu söylenebilir.

MOG Ölçümü: Yapılan nicel araştırmaların hepsinde, Semmer danışmanlığında 2006 yılında yazılan bir doktora tez çalışması sonucunda oluşturulan Bern Meşru Olmayan Görevler ölçeği (BIST) kullanılmıştır. Ölçek dört tanesi mantıksız görevleri, dört tanesi gereksiz görevleri ölçmek üzere toplam sekiz sorudan oluşmaktadır. Ölçek her zaman ve asla uç noktalarını içeren 5’li likert tipi bir ölçektir. “Sürekli olarak, acaba gerçekten yapılmak zorunda mıdır diye zihninizi meşgul eden görevleriniz var mı?” sorusu gereksiz görev boyutunu ölçmeye yönelik, “Başka biri tarafından yapılması gerektiğini düşündünüz görevleriniz var mı?” sorusu ise mantıksız görev boyutunu ölçmeye yönelik sorular olarak örnek verilebilir. Ölçek birçok kez psikometrik ve faktörel açıdan incelenmiş ve geçerliliği test edilmiştir (Semmer vd., 2010; Pindek vd., 2019) Gereksiz görevler boyutu için ölçeğin Cronbach alfası 0,83 iken mantıksız görevler boyutu için bu değer 0,87’dir (Jacobshagen, 2006)

1.4.3. MOG’un Sonuçları/Etkileri Üzerine Yapılan Çalışmalar

MOG ile ilgili çalışmalar incelendiğinde MOG’un öncüllerine dair kısıtlı sayıda çalışma yapıldığı dikkat çekmektedir. Meşru olmayan görevler ile ilgili ilk nitel araştırma olma özelliği taşıyan Faupel ve meslektaşlarının (2016) yürüttüğü çalışmada, MOG’un öncülleri yapısal ve sosyal koşullar olmak üzere iki kategoride incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre yapısal koşullar; planlama ve organizasyon eksikliği, diğer çalışanların verimsiz/az çalışmasından dolayı gereken ek çaba, esnekliğin olmaması, keyfilik, fazla iş yükü olarak sıralanmıştır. Sosyal koşulları ise; saygısız muamele, amirden eksik sosyal destek, amire bağımlılık, bilgi, iletişim ve işbirliği eksikliği olarak ortaya konmuştur. Ayrıca çalışmada; gereksiz görevlerin mantıksız görevlerden daha az zorlayıcı olduğu ve verimsizlik ve organizasyon eksikliğinden kaynaklandığı, mantıksız görevlerin de sorumluluktan ve denetim desteğinin yokluğundan ortaya çıktığı belirtilmiştir. Björk ve meslektaşlarının

yürüttüğü çalışmanın (2013) sonuçlarından biri ise çalışanların sayıca oranı ve örgütün kontrol yetersizlikleri, yönetsel işlerde MOG ile pozitif ilişkili yönünde ortaya konmuştur. Çalışan için ciddi bir stres kaynağı olan meşru olmayan görevlere nelerin zemin hazırladığının daha fazla çalışılması gerektiği düşünülmektedir.

MOG ile ilgili çalışmalara bakıldığında, MOG'un etkilerinin ampirik bulguları üç ana kategoride sınıflandırılabilir: fiziksel sağlık, psikolojik sağlık ve duyu durumu, işle ilgili tutum ve davranışlar.

Araştırmacılar meşru olmayan görevlerin, stresin fizyolojik göstergeleri olarak, uyku kalitesinin düşmesine, yüksek oranda yarıda kesilmiş uykuya ve daha uzun sürede uykuya dalmaya neden olduğunu bulmuşlardır. Bunun yanı sıra meşru olmayan görevlerin uyku süresi ve verimliliği ile ise ilişkili olmadığı tespit edilmiştir (Pereira vd., 2014). Ayrıca (Kottwitz vd., 2013), kortizol düzeyinin meşru olmayan görevlere maruz kalındığında strese tepki olarak ortaya çıktığını; bu yolla çalışanın daha yüksek bir kortizol düzeyine sahip olarak sağlık durumunun kötüleştiği de görülmüştür. Ayrıca genel vücut sağlığının ve ruh sağlığının bozulduğu tespit edilmiştir. Meşru olmayan görevlerin tecrübe edilmesi ile ilgili olan bir başka çalışma, iş stresörlerinin varlığında düşük sıvı alımı olduğunu, dolayısıyla da iyilik halinin ve sağlığın bozulduğunu ortaya koymaktadır (Kotwitz vd., 2017). Buna ek olarak, Thun ve meslektaşları (2018) hastayken çalışma durumunu bağımlı bir değişken olarak incelemiştir. Araştırmacılar, doktorların yüksek miktarda mantıksız göreve dayalı iş yükünün, hastayken çalışma eğilimine katkıda bulunduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Van Niekerk ve arkadaşlarının (2021) öğretmenler üzerinde yürüttüğü nitel araştırmada meşru olmayan görevlerin öğretmenlerde uykusuzluk, hastalık hali ve sürekli yorgun hissetme etkilerini yarattığı ortaya çıkmıştır. Diğer bir çalışmada, meşru olmayan görevlerin çalışanların kas-iskelet sistemi şikâyetlerinde, iş ile ilgili öncüllerden biri olduğu belirtilmiştir (Kottwitz vd., 2021).

Birçok çalışma meşru olmayan görevlerin çalışan üzerinde yarattığı olumsuz duygular üzerine sonuçlar ortaya koymuştur. Bu çalışmaların sonucunda MOG'un; küskünlük, öfke, içleme, kaygı, stresli olma, isteksizlik, mutsuzluk, değersizlik, tükenmişlik ve depresiflik gibi duygulara yol açtığı görülmektedir (Stocker vd., 2010; Semmer vd., 2015; Fila ve Eatough, 2017; Munir vd., 2017; Minei vd., 2018; Pindek vd., 2019; Meier ve Semmer, 2018; Fila ve Eatough, 2020; Akyürek vd., 2020).

Gereksiz görevler ve ruh sağığı arasındaki olası ilişkiyi inceleyen bir diğerk çalışmada, gereksiz görevlere maruz kalarak ruh sağığı düzeyinin düşmesinin özellikle ruh sağığı zayıf ve/veya daha yaşlı olan çalışanlarda daha yoğun olduğu sonucuna varılmıştır (Madsen vd., 2014). Meşru olmayan görevler, sosyal stresörler ve rol çatışmasına bakıldığında özsaygıda azalma, organizasyona karşı kırgınlık ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Semmer vd., 2015). Başka bir çalışmada ise değişken özsaygı ve sürekli özsaygı kategorize edilmiş ve meşru olmayan görevlerin ilişkisi ampirik olarak incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, meşru olmayan görevler düşük geçici özsaygı ile ilişkilendirilmiş, ancak sürekli özsaygı ile ilişkilendirilmemiştir; bu nedenle sürekli özsaygı meşru olmayan görevler bakımından sınırlı kalmıştır (Eatough vd., 2016). Bu bulgular, meşru olmayan görevler ile özsaygı, kırgınlık ve tükenmişlik gibi motivasyonel ve kimlikle ilgili boyutlar arasında anlamlı bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. MOG'un bu faktörler üzerindeki olumsuz etkisi, iş süreçleri sırasında motivasyonel bozulma yoluyla çalışanların mesleki kimliklerini ve iş performanslarını da azaltabilir. Bu bulguları destekleyen başka çalışmalar da bulunmaktadır. Meşru olmayan görevlerin kaygı ve duygusal tükenme üzerindeki artırıcı etkisi de ortaya konmuştur (Fila ve Eatough, 2017). Meşru olmayan görevlerin bir parçası olan gereksiz görevlerin özsaygı üzerindeki etkisi de incelenmiş ve gereksiz görevlerin büyük oranda olumsuz duygu durumuna yol açtığı, özsaygıyı düşürdüğü ve işten psikolojik kopmaya sebep olduğu bulunmuştur (Sonentag vd., 2018). Bir başka araştırma ise, mantıksız görevlerin düşmanca atfın moderatör etkisi aracılığıyla olumsuz duyguları tetikleyici bir etkiye sahip olduğunu, genel olarak ise meşru olmayan görevlerin farklı bağlamlarda değişen derecelerde olumsuz duygular üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur (Pindek vd., 2019). Buna ek olarak, meşru olmayan görevlerin boyutlarını araştırarak çalışma, mantıksız görevlerin, gereksiz görevlere göre çalışanların öz değerlerine daha fazla risk yarattığını göstermiştir (Pindek vd., 2019). Profesyonel kimliğe yönelik tehdit düşünüldüğünde, mantıksız görevler ise gereksiz görevlerden daha fazla etkiye sahiptir (Semmer et al., 2015). MOG'un iki farklı boyutunu içeren araştırmanın bulguları, gereksiz görevlere göre daha önemli olan mantıksız görevlerin motivasyonel ve kimlikle ilgili etkileriyle tutarlıdır. Pfistera ve arkadaşlarının (2020) çalışmasında ise MOG, duygusal iyi oluşun alt boyutları olan coşku ve memnuniyetle önemli ölçüde ilişkili bulunmuştur. Bu kategoride yapılan son

çalışmada ise MOG'un mikro enformel (kayıt dışı) işletmelerde çalışan çalışanların stres düzeyini arttırdığı görülmüştür (İlyas vd., 2021).

İşle ilgili tutum ve davranış kategorisinde ise, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile meşru olmayan görevler kavramı birden fazla kez çalışılmıştır. Semmer ve arkadaşlarının 2010 yılında yaptığı çalışmada, meşru olmayan görevlerin, çaba-ödül dengesizliği, örgütsel adalet, ve kişilik özellikleri (vicdanlılık ve uyumluluk) yoluyla üretkenlik karşıtı iş davranışı ile pozitif olarak bağlantılı olduğu bulunmuştur. Başka bir çalışmada ise öfke ve ertesi gün boyunca meşru olmayan görevlere dair üretkenlik karşıtı iş davranışı incelenmiş ve meşru olmayan görevlerin bir sonraki gün yaşanan üretkenlik karşıtı iş davranışı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur (Zhou vd., 2018). Schulte-Braucks ve meslektaşlarının (2019) yürüttüğü araştırmada MOG'un hem özsaygı hem de üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkilerinin, adaletsizlik algısına daha yatkın çalışanlar için daha yüksek olduğu sonucu ortaya konmuştur. Bu davranışsal bulgular, adaletsizlik algısı yoluyla, meşru olmayan görevler aracılığıyla rol çatışmasının ortaya çıktığı kuramsal çerçeveyi desteklemektedir (Semmer vd., 2015). Zhou ve meslektaşlarının yürüttüğü diğer bir çalışmada (2021b), meşru olmayan görevlerin yıkıcı ses ve ahlaki çözülme yoluyla zaman hırsızlığı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya konulmuştur. Ayrıca psikolojik yetkilendirme, meşru olmayan görevler ile ahlaki çözülme arasındaki pozitif ilişkiyi ve meşru olmayan görevlerin yıkıcı ses ve zaman hırsızlığı üzerindeki dolaylı etkisini güçlendirdiği bulunmuştur. Üretkenlik karşıtı iş davranışına karşıt bir konu olarak, MOG ve proaktif iş davranışı arasındaki ilişki, davranışsal bir bağlam olarak iş kimliği aracılığıyla da incelenmiştir (Ma ve Peng, 2019). Meşru olmayan görevlerin proaktif iş davranışı ve iş kimliği aracılığıyla görev performansı üzerindeki olumsuz etkileri, yalnızca düşük esnekliğe yönelik iş tasarımıyla önemlidir. Dolayısıyla rol sınırlarına dair beklentiler, görevlerin meşru olmayan olarak algılanmasında önemli bir rol oynayabilir. Meşru olmayan görev boyutlarının işle ilgili tutum ve davranışsal sonuçlar açısından farklılaştığını gösteren bazı araştırmalar da yapılmıştır. Schie ve meslektaşlarının (2014) araştırmasına göre, mantıksız görevler doğrudan gönüllü çalışanların kalma niyetlerini azaltmakta iken, gereksiz görevler daha zayıf bir etkiye sahip olmakta ve gönüllülerin motivasyonunu düşürmektedir. Bu çalışma aynı zamanda içsel motivasyon ve işle ilgili davranışlara bir örnek olarak

gösterilebilir. Yine işten ayrılma niyeti üzerine yapılan bir çalışmada; amir desteğinin, meşru olmayan görevlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini hafifleteceği sonucuna ulaşılmıştır (İlyas vd., 2020). Björk ve meslektaşları (2013), astların sayısının ve örgütsel eksikliklerin meşru olmayan görevlerle doğru orantı ilişkisinde olduğunu bulmuştur. Ayrıca meşru olmayan görevlerin işyeri sınırları dışındaki etkileri de araştırılmış ve meşru olmayan görevlerin iş ve aile arasındaki dengeyi bozabileceği gösterilmiştir. Bu çalışmada araştırmacılar, iş-aile çatışması sonuçlarının milletlere göre değiştiğini ve meşru olmayan görevlerin etkileşimsel adalet deneyimlerini değiştirerek iş-aile çatışması ve iş-aile zenginleştirmesindeki farklılıklarla ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Ahmed vd., 2018). İş-aile çatışmasını ele alan diğer bir çalışmada; psikolojik (işten) ayrılmanın, MOG ile iş aile çatışmasının zamana dayalı ve zorlanmaya dayalı alt boyutlarına aracılık ettiği görülmüştür. Ayrıca MOG'un zorlama temelli iş aile çatışması üzerindeki psikolojik (işten) ayrılma yoluyla dolaylı etkisinin daha pasif liderlere sahip olan bireylerde daha güçlü olduğu bulunmuştur (Zhou vd., 2021). MOG ile işin anlamı ilişkisinin boylamsal olarak incelendiği bir diğer çalışmada meşru olmayan görevlerdeki artış ne kadar fazlaysa, bir yıl boyunca işin anlamındaki azalmanın da o kadar fazla olduğu görülmüştür (Mäkikangasa vd., 2021). Akyürek (2022) yılında yürüttüğü çalışmasında, meşru olmayan görevlerin her iki boyutunun da meslekî prestij algısı üzerinde olumsuz etkisi olduğu ortaya konmuş; ayrıca lider üye sadakatinin, gereksiz görevler ve mantıksız görevlerin ayrı ayrı meslekî prestij algısı üzerindeki olumsuz etkiyi yatıştırdığı ortaya konmuştur. MOG'un boyutlarının farklı etkilere yol açtığını ortaya koyan bir çalışmaya (Akyürek ve Can, 2021b) göre ise gereksiz görevlerin çalışanların mesleki kimliklerini ve algılanan mesleki prestijini azaltırken, mantıksız görevler işyeri refahını zayıflatmaktadır. Son olarak; MOG'un örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisini odak grup görüşmeleri aracılığıyla araştıran Fein ve McKenna (2022), meşru olmayan görevlerin örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerini azalttığı sonucuna varmıştır. Ayrıca araştırmada benliğe yönelik en ciddi tehdit yaratan meşru olmayan görevlerin zaman kaybı olarak algılanan faaliyetler olduğu görülmüştür.

1.4.4. MOG İle İlgili Nicel Çalışmalarda Kullanılan Aracı Değişkenler

Bazı çalışmalarda MOG'un doğrudan ilişkilerinin yanı sıra bu ilişkiye aracılık yapan değişkenler de incelenmiştir. Bu değişkenler; çaba-ödül dengesizliği algısı, takdir, motivasyon, öfke, rol çatışması, sosyal stresörler, iş kimliği, psikolojik (işten) ayrılma, niteliksel iş güvencesizliği ve ahlaki çözülme olarak sıralanabilir (Semmer vd., 2010; Stocker vd., 2010; Schie vd., 2014; Omansky vd., 2016; Zhou vd., 2018; Munir vd., 2017; Ma ve Peng, 2019; Zhou vd., 2020; Kottwitz vd., 2021; Zhao vd., 2021). Örneğin takdir edilmek benlik saygısını olumlu yönde etkilediği ve iyi olma halinin önemli bir öncülü olduğu için meşru olmayan görevlerle iş tatmini ilişkisinde aracı bir faktör olarak incelenmiştir (Semmers vd., 2007; Stocker vd., 2010). Yine meşru olmayan görevler ve iş tatmini arasında yapılan bir çalışmada; MOG'un iş tatmini ve içsel motivasyonla ilişkili olduğu ve çaba ödül dengesizliği algısının aracılık etkisi gösterdiği görülmüştür (Omansky vd., 2016). MOG, yetersiz ödül yoluyla haksızlık ve kırgınlık duygularının kışkırtılması nedeniyle çaba-ödül dengesizliğinin varlığı olarak algılanabilir (Semmer et al., 2007). Rol beklentileri, iş motivasyonun öncülleridir ve meşru olmayan görevler doğası gereği rol beklentileri ile uyumsuz. Bu çalışma, bu uyumsuzluğun artan çaba ve azalan ödül ile öne çıktığının bir işaretidir. Bu durumda çalışanda stres kaynaklı tepkiler ve iyi halde düşüş meydana gelmektedir (Siegrist, 2002; aktaran Akyürek ve Can, 2021a). Stresin tetiklediği bir duygu olan öfkenin, başka bir çalışmada MOG ile tükenmişlik arasında aracılık rolü oynadığı ortaya konmuştur (Munir vd., 2017). Yine çalışmada sosyal stresörlerin, meşru olmayan görev ve öfke arasında aracılık etkisi gösterdiği saptanmıştır. Günlük meşru olmayan görevlerin ertesi günkü üretkenlik karşıtı iş davranışlarını arttırdığı bulgularan diğer bir çalışmada, yine öfke duygusu aracılık görevi üstlenmektedir (Zhou vd., 2018). Zhao ve arkadaşlarının (2021) MOG'un üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi incelediği çalışmada ise meşru olmayan görevlerin yıkıcı ses ve ahlaki çözülme yoluyla zaman hırsızlığı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya konulmuştur.

MOG ile iş-aile çatışması ilişkisini inceleyen iki çalışmanın ilkinde; etkileşimsel adaletin MOG ile iş-aile çatışması arasındaki olumsuz ilişkiye olumlu yönde aracılık ettiği bulunmuştur (Ahmed vd., 2018). Araştırmanın sonucu, işyerinden

kaynaklanan olumsuz duyguların aile hayatına da yayılabileceğini (Greenhaus et al., 1985) ve bunun kişinin hayattaki rollerini dengeleme kapasitesini azaltabileceği öne süren teorik çerçevelerle de uyumludur (Clark et al., 2014). Benzer şekilde rol çatışmasının MOG ile tükenmişlik arasında aracılık etkisi gösterdiği de ortaya konmuştur (Munir vd., 2017). MOG ile iş –aile çatışmasını inceleyen diğer çalışmada ise; psikolojik (işten) ayrılmanın, MOG ile iş aile çatışmasının zamana dayalı ve zorlanmaya dayalı alt boyutlarına aracılık ettiği görülmüştür (Zhou vd., 2020). İşte kalma niyetinin bağımlı değişken olarak ele alındığı bir çalışmada ise MOG ile işte kalma niyeti arasındaki ters orantılı ilişki üzerinde içsel motivasyonun aracılık etkisi araştırılmış ve sadece gereksiz görevlerde içsel motivasyonun aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır.

Ayrıca belirli bir işyerinin parçası olmaktan kaynaklanan bireysel kimlik duygusu anlamına gelen iş kimliği, meşru olmayan görevlerle ilgili çalışılan aracı faktörler arasında yer almaktadır. Düşük esnekliğe sahip rol odaklı görev tasarımı koşullarında, MOG ile görev performansı arasındaki ve MOG ile proaktif iş davranışı arasındaki ilişkide iş kimliğinin aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Ma and Peng, 2019).

Son olarak meşru olmayan görevlerin, kas-iskelet sistemi şikayetlerinin öncüllerden birini oluşturduğu düşüncesiyle yola çıkan Kottwitz ve meslektaşları (2021), niteliksel iş güvensizliğinin meşru olmayan görevler ile kas-iskelet sistemi ağrısı kontrolü arasındaki ilişki üzerindeki dolaylı etkisi ortaya konmuştur.

İncelenen çalışmalardan birinde ise, MOG bağımsız değişken olarak değil aracı değişken olarak ele alınmıştır. Bu çalışmanın sonucunda etik liderlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin kısmen meşru olmayan görevler tarafından yönlendirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca sunulan model, etik liderlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi meşru olmayan görevlerle ilişkilendiren ve etik liderliğe kendine-saldırı olarak stres (SOS) perspektifinden bakan ilk modeldir (Julmi vd., 2021).

1.4.5. MOG İle İlgili Nicel Çalışmalarda Kullanılan Düzenleyici Değişkenler

MOG'un etkilerini hafifleten ya da arttıran birçok değişken çalışmada incelenen makalelerde kullanılmıştır. Bu değişkenler; yaş, cinsiyet, zaman baskısı, amir desteği, takdir edici liderlik, düşmanca atıf önyargısı, esnek rol oryantasyonu, adalet duyarlılığı, üretkenlik karşıtı iş davranışları, şeffaf liderlik, hiyerarşi seviyesi, takdir, pasif liderlik, psikolojik yetkilendirme lider-üye etkileşimi olarak sıralanabilir Madsen vd., 2014; Omansky vd., 2016; Zhou vd., 2018; Fila ve Eatough, 2017; Apostel vd., 2017; Pindek vd., 2019; Ma ve Peng, 2019; Schulte-Braucks vd., 2019; Muntz vd., 2019; Stein, vd., 2020; Muntz ve Dormann, 2020; Ilyas vd. 2020; Zhou vd., 2020; Zhao vd., 2021; Akyürek, 2022). Kullanılan bu düzenleyici değişkenleri dört grupta toplamak mümkündür: demografik, psikolojik/karakteristik, ilişkisel ve iş ile ilgili.

İlk kategori olan demografik değişkenlerde yaş ve cinsiyet incelenmiştir. Omansky ve arkadaşlarının 2016 yılında yürüttüğü çalışmada, erkeklerin çaba ödül dengesizliği algısı yoluyla, iş tatmini ve içsel motivasyona daha yatkın olmaları nedeniyle, MOG ile içsel motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolü saptanmıştır. Ayrıca çaba ödül dengesizliği algısının varlığında, erkeklerin meşru olmayan görevlere kadınlara göre daha reaktif olduğu ortaya konulmaktadır. Benzer bir sonuç ortaya konan bir diğer çalışmada erkeklerin gereksiz görev ve mantıksız görev algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Akyürek, 2022). Gereksiz görevler ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiyi araştıran bir diğer çalışmada (Madsen vd., 2014), yaşlıların gereksiz görevlere maruz kaldıklarında ruh sağlığı düzeylerinin düşmesi daha olası olduğu sonucuna varılmıştır.

İkinci kategori olan psikolojik/karakteristik değişkenlerde düşmanca atıf algısı, adalet duyarlılığı ve dikey toplulukçuluk incelenmiştir. Meşru olmayan görevlerin olumsuz duygular üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmada, düşmanca atıf algısının düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmüştür. Çalışmanın sonuçlarına göre bu etki mantıksız görevlerde daha güçlüdür. Düşmanca atıf algısı yüksek kişilerin istenmeyen olayları, başkalarının zarar vermeye yönelik kasıtlı davranışları olarak görme eğilimi fazladır. Bu sebeple düşmanca atıf algısı yüksek kişilerin küçük ipuçlarına veya

görevin biraz şüpheli olan unsurlarına dayanarak, bir görevi meşru olmayan olarak yorumlamaları ve kasıtlı olumsuz niyet nedeniyle göreve atandıklarına inanmaları daha olasıdır (Pindek vd., 2019). Adalet duyarlılığı ise MOG ve özsaygı ilişkisi ile MOG ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisinde düzenleyici bir faktör olarak bulunmuştur Adalet duyarlılığı arttıkça MOG'un özsaygıyı olumsuz etkileme derecesi de artmakta, aynı şekilde üretkenlik karşıtı iş davranışları da fazlalaşmaktadır (Schulte-Braucks vd., 2019). Diğer bir çalışmada ise dikey toplulukçuluk değeri yüksek çalışanların, MOG'un algılanan mesleki prestij, mesleki kimlik ve işyeri refahı üzerindeki olumsuz etkisini daha az hissettikleri ortaya konmuştur (Akyürek ve Can, 2021b).

Üçüncü kategori olan ilişkisel değişkenlerde amir desteği, takdir edici liderlik, şeffaf liderlik, takdir, pasif liderlik ve lider-üye sadakati ele alınmıştır. Fila ve Eatough'un (2017) yürüttüğü çalışmada amir desteğinin, MOG'un yarattığı kaygı ve duygusal tükenmeyi hafiflettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca paralel bir sonuç, Ilyas ve meslektaşlarının (2020) yürüttüğü çalışmada ortaya çıkmış ve amir desteğinin, MOG'ların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini hafifleteceği ortaya konmuştur. Meşru olmayan görevlerin işten ayrılma niyetine etkisini ılımlaştıran diğer bir unsur takdir edici liderlik olarak bulgulanmıştır (Apostel vd., 2017). Amir çalışan arasında ilişkideki şeffaflığın benzer bir hafifletici etkisi vardır, şeffaf liderlik MOG'un iş tatmini üzerindeki negatif etkisini azaltmaktadır (Muntz vd., 2019). Ayrıca MOG'un zorlama temelli iş aile çatışması üzerindeki psikolojik (işten) ayrılma yoluyla dolaylı etkisinin daha pasif liderlere sahip olan bireylerde daha güçlü olduğu bulunmuştur (Zhou vd., 2020). Diğer bir çalışmada, lider-üye sadakatinin gereksiz görevler ve mantıksız görevlerin ayrı ayrı mesleki prestij algısı üzerindeki olumsuz etkiyi azalttığı saptanmıştır (Akyürek ve Can, 2021b). Minei ve meslektaşlarının (2018) çalışmasına göre ise kabul görme, MOG algısını hafifletirken; açıklamalar ise öfkeyi hafifletmektedir. Hem kabul görme hem de açıklama, meşru olmayan görev algısını ve öfkeyi azaltmada en güçlü etkiye sahip faktörlerdir. Sonuç olarak çalışan ve amir arasındaki ilişkinin açıklığı, amirin takdiri ve desteği MOG'un olumsuz sonuçlarını hafifletmektedir.

Son kategori olan iş ile ilgili çalışılan değişkenler zaman baskısı, esnek rol oryantasyonu, üretkenlik karşıtı iş davranışları, hiyerarşi seviyesi ve psikolojik

yetkilendirmedi. MOG ve iş gününün sonundaki öfke ilişkisi üzerine yapılan bir çalışmada, zaman baskısının düzenleyici rolü olduğu görülmüştür. Zaman baskısı arttıkça MOG'un yarattığı gün sonu öfkesi artmaktadır (Zhou vd., 2018). Bir görevi tamamlayamama durumunda zaman baskısı yaşanır (Kinicki et al., 1994) ve yüksek zaman baskısı altında, meşru olmayan görevler sadece saygısızlık olarak algılanmayıp, aynı zamanda görevin tamamlanması ile meşru olmayan görev arasında daha fazla görev çatışması algısı yaratarak (Zhou et al., 2018) zaman baskısının düzenleyici rolüne yol açmaktadır. Ayrıca çalışanın esnek oryantasyonu, meşru olmayan görevler yoluyla kimliği tehdit eden ilişki üzerinde düzenleyici bir değişken olarak incelenmiştir. Esnek rol oryantasyonu düşük olduğunda MOG'un kimliği tehdit etme derecesi artmaktadır (Ma and Peng, 2019). İstismarcı yönetimin ilişki düzeyindeki kötü muameleyle sınırlı kalmayabileceğini ve istismarın çalışanların iş görevlerini de kapsayabileceği savunulan bir diğer çalışmada (Stein vd., 2020) hiyerarşi düzeyinin düzenleyici değişken rolü oynadığı saptanmıştır. Çalışmanın sonucuna göre istismarcı yönetim ile mantıksız görevler arasındaki ilişkinin, en düşük hiyerarşik düzeydeki yönetici olmayan çalışanlar için, daha yüksek hiyerarşik düzeylerdeki yönetici çalışanlara göre daha güçlüdür. Diğer bir çalışmada üretkenlik karşısı iş davranışlarının, meşru olmayan görevlerin benlik saygısı üzerindeki olumsuz etkilerini ılımlaştıran bir başa çıkma stratejisi olduğu görülmüştür (Schulte- Braucks vd., 2019). MOG ile başa çıkma stratejilerinin incelendiği nitel bir çalışmada ise öğretmenlerin başa çıkma stratejisi olarak sessizlik, çözüm odaklı stratejik davranma ve yüzleşme yollarını seçtiği görülmüştür (Akyürek vd., 2020). Son olarak, Zhao ve meslektaşlarının (2021), meşru olmayan görevlerin organizasyonları hedef alan iki özel üretkenlik karşısı iş davranış (yıkıcı ses ve zaman hırsızlığı) biçimine yol açıp açmayacağını incelemek üzere yürüttüğü çalışmada; psikolojik yetkilendirmenin, meşru olmayan görevler ile ahlaki çözülme arasındaki pozitif ilişkiyi ve meşru olmayan görevlerin yıkıcı ses ve zaman hırsızlığı üzerindeki dolaylı etkisini güçlendirdiği bulunmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1. ARAŞTIRMA AMACI ÖNEMİ VE ARAŞTIRMA SORULARI

Çalışanların mesleki rol tanımlarının dışında kendilerine verilen ve çalışanın gereksiz ve mantıksız bulduğu görevleri ifade eden “meşru olmayan görevler” kavramı özellikle son yıllarda iş stresi ve stres yaratan görev unsurları yazınının mühim bir parçasını oluşturmaya başlamıştır. Bu konuda yazında yapılan çalışmaların örgütteki ilişkisel- sosyal boyutları ve meslek algısına etkisini ele almadan yapıldığı gözlenmiştir. Ayrıca meşru olmayan görevler hakkında yerli yazında yapılan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Yapılacak olan çalışma, bu boşluğa işaret ederek, Türkiye’deki çalışanların meşru görevleri nasıl algıladığı, hangi boyutlarda yaşadığı; meşru olmayan görevlere karşı çalışanların nasıl tepki verdiği/mücadele ettiği ve durumun bireysel, örgütsel açıdan ne gibi sonuçlar doğurduğu konularını keşfetmeyi amaçlamaktadır.

Bu amaç ışığında çalışmanın odaklanacağı araştırma soruları şunlardır:

- 1) Türkiye’de Sosyal Bilimler alanında çalışan akademisyenlerin profesyonel rol algısı nasıldır?
- 2) Meşru olmayan görevler akademisyenler tarafından nasıl algılanmakta ve ne şekilde yaşanmaktadır?
- 3) Akademisyenlere göre meşru olmayan görevlerin nedenleri neler olabilir?
- 4) Meşru olmayan görevlerin akademisyenler için temel süreçleri ve sonuçları nelerdir?
- 5) Akademisyenler meşru olmayan görev talepleriyle karşılaştığında ne tepki vermektedir?
- 6) Meşru olmayan görevlerin olumsuz sonuçları ılımlaştırıcı faktörler nelerdir?
- 7) Akademisyenlere göre meşru olmayan görevler nasıl hafifletilebilir ya da önlenir?
- 8) Akademisyenler meşru olmayan görevlerin yarattığı stresle nasıl başa çıkmaktadır?

9) Akademide meşru olmayan görevler deneyiminin yoğunluğunu etkileyen faktörler nelerdir?

2.2. ARAŞTIRMA TASARIMI

Creswell (2016), nitel araştırma yaklaşımlarını 5'e ayırmıştır. Bunlar; anlatı araştırması, fenomenolojik araştırma, kuram oluşturma araştırması, etnografik araştırma ve durum çalışması araştırmasıdır. Bu çalışmada nitel araştırma deseni olarak fenomenolojik yaklaşım benimsenmiştir. Bu yaklaşımın seçilmesinin nedeni Türkiye'de meşru olmayan görevler hakkında keşifsel bir araştırma olmadığından ilk önceliğin meşru olmayan görevler deneyimini yaşayan katılımcıların bu deneyimi nasıl anlamlandırdıklarıdır.

Fenomenoloji, insanların belirli bir olgu veya kavram hakkındaki anlayışlarını, duygularını, bakış açılarını ve algılarını ifade etmelerine olanak sağlayan ve bu olguyu nasıl deneyimlediklerini betimlemede kullanılan nitel bir araştırma yöntemidir. En geniş anlamıyla fenomenoloji, tek bir kişiye ait yaşanmış deneyimlerin koleksiyonunu ifade eder. Fenomenolojik çalışmalarda araştırılacak “olgu” üzerinde durularak, katılımcıların bu olguya ilişkin algı ve bakış açıları, bu olguyu nasıl anlamlandırdıkları, olguyu nasıl deneyimledikleri ve bu deneyimleri nasıl betimledikleri üzerinde durulmaktadır. Bu odaklanılan olgu bir kavram, bir düşünce veya bir duygu olabilir (Tekindal ve Uğuz, 2020). Fenomenolojide olguyu aracı olmadan ve direkt anlamaya çalışmam esastır. Fenomenolojik yaklaşım, odaklanılan olguya dair deneyim ve algıların neler olduğu ve bu olguya dair yaşananların vuku bulduğu ortam ve şartların neler olduğu sorularına yanıt bulmayı amaçlar (Sığı 2018).

Çalışmanın ana problemi, akademisyenlerin yaşadıkları meşru olmayan görev deneyimlerini ortaya çıkarmaktır. Araştırma sorularıyla hem bu ana probleme hem de belirlenen alt problemlere cevap aranmaktadır.

2.2.1 Araştırmanın Kapsamı

Araştırmada ana kitle Türkiye’de Sosyal Bilimler alanında çalışan akademisyenler olarak belirlenmiştir. Örneklemin Sosyal Bilimler olarak daraltılmasının birinci nedeni, ilgili alan yazında MOG’ların sektör ve meslek özelinde değiştiği vurgusudur. Sosyal Bilimlerde çalışan akademisyenlerin benzer MOG’larla karşılaşma ihtimali üzerinde durularak bu seçim yapılmıştır. Diğer neden ise, Sosyal Bilimlerde çalışan akademisyenlerin keşifsel niteliği ağır basan bu çalışmada kendini daha kolay ifade edebileceği düşüncesidir.

Bu bağlamda Sosyal Bilimlerde çalışan akademisyenlere yazılı bir çağrı e-posta aracılığıyla gönderilmiştir. Çağrıya olumlu geri dönüş yapan akademisyenlerle görüşmeler yapılmış, daha sonra kartopu yöntemi ile örneklem genişletilmiştir.

Nitel araştırmalarda örneklem seçiminin temel amacı bulgularla doyuma ulaşmaktır (Maxwell, 2008: 214). Bu nedenle, örneklem büyüklüğü ilgilenilen olguyu yeterince tanımlayacak ve araştırma sorusuna/sorularına cevap verecek kadar büyük olmalıdır, çünkü büyük bir örneklem büyüklüğü nitel araştırmalarda tekrarlanan verilere sahip olma riskini taşır (Trost, 1986: 54). İlgili araştırma da veriler tekrara düşmeye başladığında kesilmiştir.

Örnekleme yönteminin araştırmanın amacına uygun olması ve araştırma probleminin anlaşılmasına yardımcı olması gerekir (Yagar ve Dokme, 2018: 4). Araştırma soruları arasında büyükşehir ve taşra üniversiteleri arasında MOG’lar açısından bir farklılık olup olmadığı sorusu bulunduğundan, örneklemin taşra üniversitesinde çalışan akademisyenlerin de dahil edilmesine dikkat edilmiştir.

2.2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, görüşmeye katılan 40 kişilik örneklem grubunun verdiği cevaplar ile sınırlandırılmıştır. Örneklemdaki sınırlılık, araştırma evreninin tamamını incelemenin imkansızlığıdır. Diğer bir sınırlılık ise görüşülen kişilerin verdikleri cevapların doğru ve samimi olduğu varsayımdır.

2.3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

DeFranzo'ya (2011) göre nitel araştırma yöntemi, soruna içgörü sağlayarak veya potansiyel nicel araştırma için fikir ve hipotezler geliştirmeye yardımcı olarak altta yatan nedenleri, görüşleri ve motivasyonları anlamak için kullanılır. Basit bir ifadeyle, sayısal olmayan veriler aracılığıyla toplanan bir gözlem yöntemidir. Araştırma türü, vaka çalışmaları, görüşmeler, katılım ve gözlem ve grup tartışması gibi odak gruplar yoluyla veri toplamanın çeşitli yöntemlerini içerir. Bu tür araştırmaların özelliklerinden biri konuyu derinlemesine ve ayrıntılı bir şekilde ele alması ve verilerin nicel araştırmalardan ziyade insan deneyimlerinden oluşması nedeniyle daha güçlü olmasıdır. Bu bağlamda araştırma yöntemi kısmı üç alt başlık altında incelenmiştir. Öncelikle veri toplama yöntemi ve toplama araçlarından bahsedilmiştir. Daha sonra görüşmeye katılan kişilerin özellikleri ele alınmıştır. Son olarak analiz açıklanmış ve veriler sonucunda elde edilen temalar ve alt temalar verilmiştir.

2.3.1. Veri Toplama Süreci ve Araçları

Araştırmada birincil kaynaklardan, yani katılımcıların kendilerinden alınan veriler kullanılmıştır. Bu verilerin elde edilmesinde nitel araştırma yöntemlerinden biri olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Katılımcı aday aranarak araştırmanın kapsamı ve konusu bir kez daha sözlü olarak anlatılmış, gizlilik şartları tekrar aktarılmış ve görüşmeler saatleri katılımcının programına göre ayarlanmıştır. Görüşmeler yüz yüze ve online platformlar olan Zoom ve Google Meetings'den yapılmıştır. Her görüşmenin kayıt altına alınacağı sözlü olarak bir kez daha hatırlatılmış kayıt anı başladıktan sonra katılımcının sözlü onayı alınmıştır. Kayıt altına alınan görüşmeler sırasında bahsedilen kişilerin kişisel bilgileri, isimleri, üniversite bilgileri ve bulundukları şehirler gizli tutulmakta ve deşifre edilmemektedir.

Katılımcı ile araştırmacı arasında uyum geliştirmek için zamana ihtiyaç vardır ve 'ısınma konuşması', katılımcının ve görüşmecinin görüşmeye alışmasına yardımcı olmanın yararlı bir yoludur (Engward vd., 2022). Bu sebeple görüşme sorularına, katılımcının kolayca cevap verebileceği ısınma sorularıyla başlanılmıştır. Bunu takiben asıl konuya hazırlık amaçlı geçiş soruları sorulmuş, daha sonra anahtar

sorulara geçilmiş, öneriler ile görüşme sonlandırılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme soruları, hem nitel hem de nicel makaleleri içeren literatüre ve bu konuda yazılmış doktora tezlerine (Akyürek, 2020; Jacobshagen, 2006) dayalıdır ve bu araştırmaya uyarlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde, aşağıdaki konulara dayalı sorular sorulmuştur:

- Mesleki değerler ve tutumlar;
- Meslektaşlar ve idari yöneticileri ile ilişkinin kalitesi;
- Katılımcının meşru olmayan görev talepleriyle ilgili deneyimleri;
- Bu görevlerin fizyolojik, psikolojik, işle ilgili duygu, tutum ve davranışlar açısından etkileri;
- Meşru olmayan görevlerin ortaya çıkış nedenleri/kaynağı
- Meşru olmayan görevleri önlemek/hafifletmek için öneriler
- Meşru olmayan görevlere karşı benimsedikleri başa çıkma stratejileri türleri.

Konuların en iyi şekilde anlaşılması için gerekli görüldüğü takdirde görüşülen kişiye ek sorular da yöneltilmiştir. Görüşme formu EK 1’de verilmiştir.

2.3.2. Görüşmelerin Karakteristikleri

Araştırmaya katılan katılımcılar K1’den K40’a kadar numaralandırılmıştır. Katılımcıların cinsiyet, akademik unvan, eğitim seviyesi, bağlı bulundukları birim ve idari görevlerinin olup olmadığı Tablo 2’de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Profili

Katılımcılar	Cinsiyet	Akademik Unvan	Eğitim seviyesi	Bağlı olunan birim	İdari Görev
K1	Kadın	Araş Gör.	Yüksek Lisans	Fakülte	Yok
K2	Erkek	Araş Gör.	Yüksek Lisans	Fakülte	Yok
K3	Kadın	Araş Gör.	Yüksek Lisans	Fakülte	Yok
K4	Erkek	Araş Gör.	Yüksek Lisans	Enstitü	Yok
K5	Kadın	Araş Gör.	Yüksek Lisans	Fakülte	Yok
K6	Erkek	Araş Gör.	Yüksek Lisans	Enstitü	Yok
K7	Kadın	Araş Gör.	Yüksek Lisans	Fakülte	Yok
K8	Kadın	Araş Gör.	Yüksek Lisans	Fakülte	Yok
K9	Kadın	Araş Gör.	Yüksek Lisans	Fakülte	Yok
K10	Erkek	Araş. Gör. Dr.	Doktora	Yüksekokul	Yok
K11	Kadın	Araş. Gör. Dr.	Doktora	Fakülte	Yok
K12	Erkek	Araş. Gör. Dr.	Doktora	Fakülte	Yok
K13	Kadın	Araş. Gör. Dr.	Doktora	Fakülte	Yok
K14	Erkek	Araş. Gör. Dr.	Doktora	Fakülte	Yok
K15	Kadın	Araş. Gör. Dr.	Doktora	Fakülte	Yok
K16	Kadın	Araş. Gör. Dr.	Doktora	Fakülte	Yok
K17	Kadın	Araş. Gör. Dr.	Doktora	Fakülte	Yok
K18	Kadın	Öğretim Görevlisi Dr.	Doktora	Fakülte	Yok
K19	Kadın	Öğretim Görevlisi Dr.	Doktora	Fakülte	Yok
K20	Kadın	Öğretim Görevlisi Dr.	Doktora	Yüksekokul	ABD Bşk.
K21	Kadın	Öğretim Görevlisi Dr.	Doktora	Yüksekokul	Yok
K22	Kadın	Öğretim Görevlisi Dr.	Doktora	Yüksekokul	Müdür Yrd.

K23	Kadın	Dr. Öğretim Üyesi	Doktora	Fakülte	Dekan Yrd.
K24	Kadın	Dr. Öğretim Üyesi	Doktora	Fakülte	Bölüm Bşk.
K25	Kadın	Dr. Öğretim Üyesi	Doktora	Fakülte	Dekan Yrd.
K26	Erkek	Dr. Öğretim Üyesi	Doktora	Fakülte	Yok
K27	Kadın	Dr. Öğretim Üyesi	Doktora	Fakülte	Yok
K28	Kadın	Dr. Öğretim Üyesi	Doktora	Fakülte	Bölüm Bşk. Yrd.
K29	Kadın	Dr. Öğretim Üyesi	Doktora	Fakülte	Yok
K30	Kadın	Dr. Öğretim Üyesi	Doktora	Fakülte	Bölüm Bşk. Yrd.
K31	Kadın	Dr. Öğretim Üyesi	Doktora	Fakülte	Bölüm Bşk. Yrd.
K32	Kadın	Dr. Öğretim Üyesi	Doktora	Fakülte	Yok
K33	Kadın	Doç. Dr.	Doktora	Yüksekokul	Yok
K34	Erkek	Doç. Dr.	Doktora	Fakülte	Yok
K35	Kadın	Doç. Dr.	Doktora	Fakülte	Yok
K36	Erkek	Doç. Dr.	Doktora	Fakülte	Yok
K37	Kadın	Doç. Dr.	Doktora	Fakülte	Yok
K38	Kadın	Doç. Dr.	Doktora	Fakülte	ABD Bşk.
K39	Kadın	Prof. Dr.	Doktora	Fakülte	Bölüm Bşk.
K40	Kadın	Prof. Dr.	Doktora	Fakülte	ABD Bşk.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcılar 31 kadın ve 9 erkek akademisyenden oluşmaktadır. Katılımcıların neredeyse yarısı araştırma görevlileri ve araştırma görevlisi doktorlardan oluşmaktadır. Bunun yanı sıra 5 öğretim görevlisi doktor, 10 doktor öğretim üyesi, 6 doçent doktor ve iki profesör katılımcı bulunmaktadır. 9 katılımcı yüksek lisans, 31 katılımcı doktora mezunudur. Katılımcılardan 33'ü fakültede çalışırken 5 katılımcı yüksekokulda, 2 katılımcı ise yüksekokulda görev yapmaktadır. Katılımcılardan 11'inin idari görevi bulunmaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Bağlı Olduğu Üniversitenin Türü

Katılımcılar	Üniversitenin yerin durumu	Devlet/Vakıf Üniv.
K1	Büyükşehir	Devlet
K2	Büyükşehir	Devlet
K3	Büyükşehir	Devlet
K4	Taşra	Devlet
K5	Büyükşehir	Devlet
K6	Büyükşehir	Devlet
K7	Büyükşehir	Devlet
K8	Büyükşehir	Vakıf
K9	Büyükşehir	Vakıf
K10	Büyükşehir	Devlet
K11	Büyükşehir	Devlet
K12	Büyükşehir	Devlet
K13	Büyükşehir	Devlet
K14	Taşra	Devlet
K15	Taşra	Devlet
K16	Taşra	Devlet
K17	Taşra	Devlet
K18	Büyükşehir	Devlet
K19	Büyükşehir	Vakıf
K20	Taşra	Devlet
K21	Büyükşehir	Devlet
K22	Taşra	Devlet
K23	Büyükşehir	Devlet
K24	Taşra	Devlet
K25	Taşra	Devlet
K26	Büyükşehir	Devlet
K27	Büyükşehir	Vakıf
K28	Büyükşehir	Devlet
K29	Taşra	Devlet
K30	Taşra	Devlet

K31	Taşra	Devlet
K32	Büyükşehir	Vakıf
K33	Taşra	Devlet
K34	Büyükşehir	Devlet
K35	Büyükşehir	Devlet
K36	Taşra	Devlet
K37	Büyükşehir	Devlet
K38	Taşra	Devlet
K39	Büyükşehir	Devlet
K40	Büyükşehir	Devlet

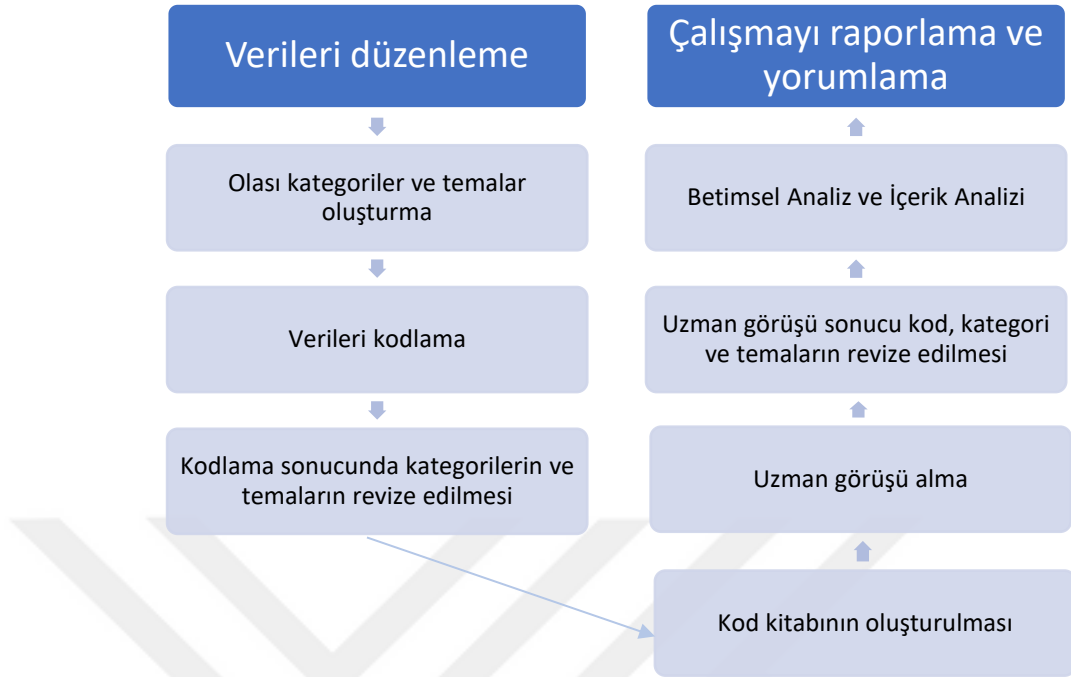
Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3’de ise katılımcılar bağlı bulundukları üniversitenin büyükşehirde ya da taşrada olması ile devlet ya da vakıf üniversitesinde olmasına göre kategorize edilmiştir. Katılımcıların 25’i büyükşehirlerde konumlanan üniversitelerde çalışırken 15’i taşra üniversitelerinde görev yapmaktadır. Ayrıca katılımcılardan 5’i vakıf üniversitelerinde çalışmaktadır. Katılımcıların akademide çalışma süresi ise 6 ay ile 25 yıl arası değişmektedir.

2.3.3. Analiz Yöntemi

Görüşmeler 35 ile 120 dakika arasında sürmüştür. Görüşmeler ses kaydı ile kayıt altına alınmış, daha sonra 40 görüşme herhangi bir yazılım kullanılmadan el ile deşifre edilmiştir. Görüşmeler tamamen gizlilik içinde ve kesintiye uğramadan gerçekleştirilmiş, herhangi bir yorum veya yargılama yapılmamış ve ifadeler olduğu gibi kabul edilmiştir. Deşifre işlemi sonucu yaklaşık 700 sayfalık bir veri seti ortaya çıkmıştır. Sığrı (2018)’e göre özellikle büyük veri setlerinde belgeleri taramak metinler arasında “boğulmaya” sebep olmaktadır ve kodlama sürecinin daha sistematik olması için bilgisayar yazılımlarını kullanmak gereklidir. Dolayısıyla araştırmada deşifre edilen görüşmelerin kodlanması ve analizi için MAXQDA yazılımı kullanılmıştır. Verilerin analizi gerçekleştirilirken aşağıdaki sıralama gözetilmiştir:

Şekil 3: Analiz Adımları



Kaynak: Toker (2022) çalışmasından yazar tarafından araştırmaya uyarlanmıştır.

Verilerin kodlaması yapılırken hem daha önce yapılmış çalışmalar ve kuramsal yaklaşımların gözetildiği tümdengelsel yaklaşımdan hem de Strauss ve Corbin (1998)'in kodlama paradigmasından yararlanılmıştır. Tümevarımsal yaklaşımla geliştirilen Strauss ve Corbin (1998)'in kodlama paradigmasında şu şekildedir:

- Açık kodlama
- Aksiyel/eksen kodlama (Tema alt başlıklarını kategorileştirme – sınıflandırma)
- Seçici kodlama (Temalaştırma)

Çalışmada açık kodlama ile eksen kodlama tekniği birlikte yürütülmüştür. Açık kodlama yapılırken aynı zamanda alan yazına dayalı bazı kategoriler de belirlenmiştir. Açık kodlama; verileri keşfetme, karşılaştırma, kavramsallaştırma ve sınıflandırma sürecidir. Açık kodlamada, önyargı ve boyutluluk geliştirmek için veriler dikkatli bir şekilde işlenir. İlk kodlar araştırmacı için başlangıç kodlarıdır ve geçicidir (Charmaz, 2006).Eksenel kodlama ise (Strauss ve Corbin, 1998) genellikle açık kodlama işlemi tamamlandıktan sonra uygulanan özel bir ileri kodlama tekniği olarak tanımlanmaktadır. Böylece eksenel kodlama, açık kodlamada oluşturulan kategorilerin aralarında kurulan bağlantılara göre yeniden yapılandırıldığı bir dizi prosedür olarak

tanımlanır. Daha sonra da seçici kodlama ile temalar belirlenmiştir. Süreç şu şekilde görselleştirilebilir:

Şekil 4: Kodlama Süreci



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmanın geçerliliğini sağlamak için kodlama işlemi uzmanlarla (bir psikolog ve bir akademisyen) da teyit edilmiştir. Yazılım kullanımı da başlı başına bir geçerlilik faktörüdür.

Verilerin çözümlenmesi yöntemi olarak ise tematik analiz kullanılmıştır. Tematik analiz kullanılarak veriler, veri içindeki temalara göre tanımlanır, analiz edilir ve raporlanır. Tematik analiz yöntemi, veri setinin zengin ve ayrıntılı bir şekilde tanımlanmasına ve düzenlenmesine yardımcı olmaktadır (Braun ve Clarke, 2006: 82).

2.4. GEÇERLİLİK GÜVENİLİRLİK

Araştırma şeması boyunca güvenilirlik ve geçerlilik risklerini ele almak, toplanan verilerden doğru sonuçlar çıkarmayı destekler (Babcock, 2020: 72). Nitel araştırmalarda sorun sıklıkla verilerinin geçerliliği ve güvenilirliği ile ilgilidir. Veri toplama geçerlilik ve güvenilirlik testlerini geçtiğinde bir araç iyi bir ölçü olarak kabul edilecektir. Geçerlilik, araştırmanın güvenilir olup olmadığı ve değerlendirilmesi gerekenleri değerlendirip değerlendirmedeği ile ilgilidir. Bu bağlamda görüşme aracının kalitesi esastır çünkü bir araştırmanın sonucu araçtan elde edilen bilgilere bağlıdır. Bu arada, aracın güvenilirliği açısından, veriler öznel ve anlatsaldır, bu da sonuçta analiz bölümü için zorluklara neden olabilir.

Bir çalışma, görüşme verilerinin tutarlılığına sahip olduğunda ve ölçmesi gereken modelleri önyargısız ölçtüğünde güvenilir olarak ölçülür (Abd Gani ve diğerleri. 2020: 143). Diğer bir deyişle, güvenilirlik, benzer araştırma süreçlerini takip eden ve benzer bulgulara ulaşan başka bir araştırmacının olup olmadığı ile ilgilidir.

Önyargı veya hata olasılığını en aza indiren bu tezin bir yönü, süreçlerin belgelenmesidir. Bu nedenle, mevcut araştırma tekrarlanabilir ve bu çalışmada belgelenen süreçleri kullanarak aynı türde sonuçlara ulaşmak mümkündür.

Sunulan tezde geçerlilik ve güvenilirlik şu şekilde sağlanmıştır:

o Akran Bilgilendirme: Bu konuda 5 uzman bilgilendirilmiştir.

o Uzun Süreli Katılım: Çalışmaya 40 katılımcı dahil edildi ve bu katılımcılarla ortalama 70 dakikalık görüşmeler yapıldı.

o Teorik Üçgenleme: Bu kapsamda ; benliğe karşı tehdit olarak stres (SOS) kuramı, kaynakların korunması (COR) teorisi ve rol teorisi harmanlanmıştır..

o Yazılım Kodlama & Analiz: Kodlayıcıların anlaşması %81 olarak belirlenmiştir.

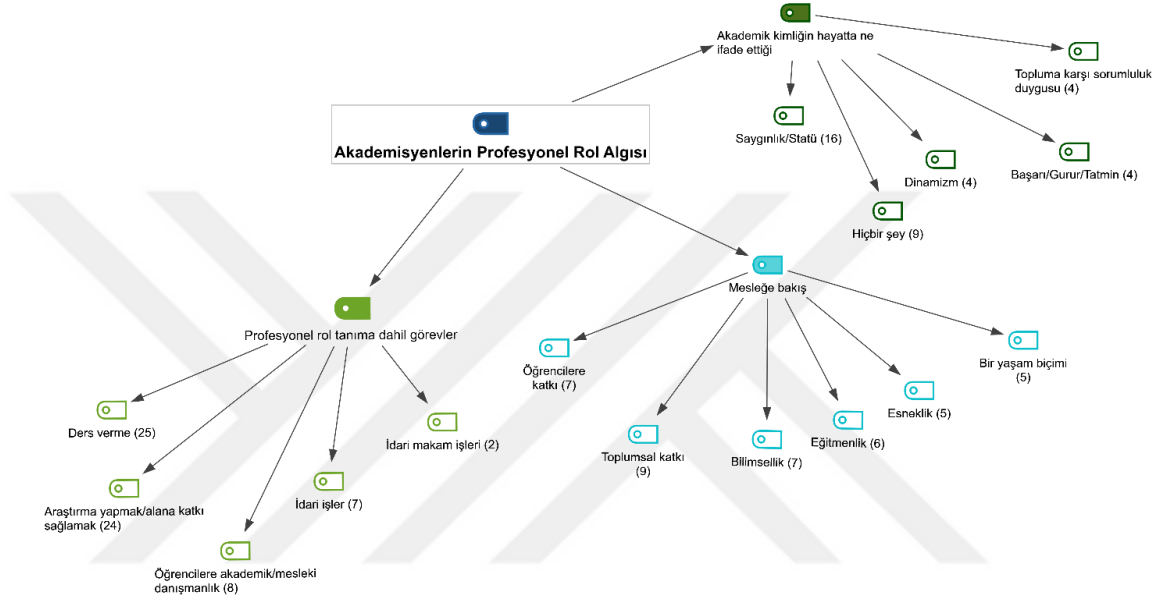
Literatür doğrultusunda temalar, kategoriler ve diğer tüm aşamalar kontrol edildikten sonra nitel veri analizi sonucunda elde edilen sonuçların analizinde yer alan veri setinin temsil düzeyi belirlenmelidir (Poggenpoel ve Myburgh, 2003). Bu aşamada araştırmacının bireysel etkilerden bağımsız bir kodlama yapması mümkün değildir. Böyle bir durumda aynı veri setinin farklı kodlayıcılar tarafından kodlanması önemlidir. Çünkü farklı kodlayıcılar tarafından kodlanan veri setinin benzerlik oranı ön plana çıkmaktadır (Fidan ve Öztürk, 2015). Bu benzerlik oranı nitel araştırmaların güvenilirliğini belirlemek için de kullanılmaktadır. Miles ve Huberman (1994) modelinde iç tutarlılık olarak adlandırılan ve kodlayıcılar arasındaki fikir birliği olarak kavramsallaştırılan bu benzerlik, $\Delta = C \div (C + \partial) \times 100$ formülü kullanılarak yapılmaktadır. Formülde, Δ : Güvenilirlik katsayısı, C: Uzlaşa sağlanan konu/terim sayısı, ∂ : Uzlaşa sağlanamayan konu/terim sayısı İç tutarlılığı veren kodlama kontrolüne göre kodlayıcılar arası uzlaşa en az %80 olması beklenmektedir (Miles ve Huberman 1994; Patton 2002). Bu nedenle çalışmamızda temalar arasındaki benzerlik oranını belirlemek için alan uzmanının görüşü alınmıştır. Uzmanlar ve temalar arasındaki görüş birliği oranı %81'dir. Bu oran, $\Delta = C \div (C + \partial) \times 100$ formülü kullanılarak hesaplanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. TEMA 1. AKADEMİSYENLERİN PROFESYONEL ROL ALGISI

Şekil 5: Akademisyenin Profesyonel Rol Algısı Temasının Kategorileri ve Kodları (Kod sıklığı değerliyle)

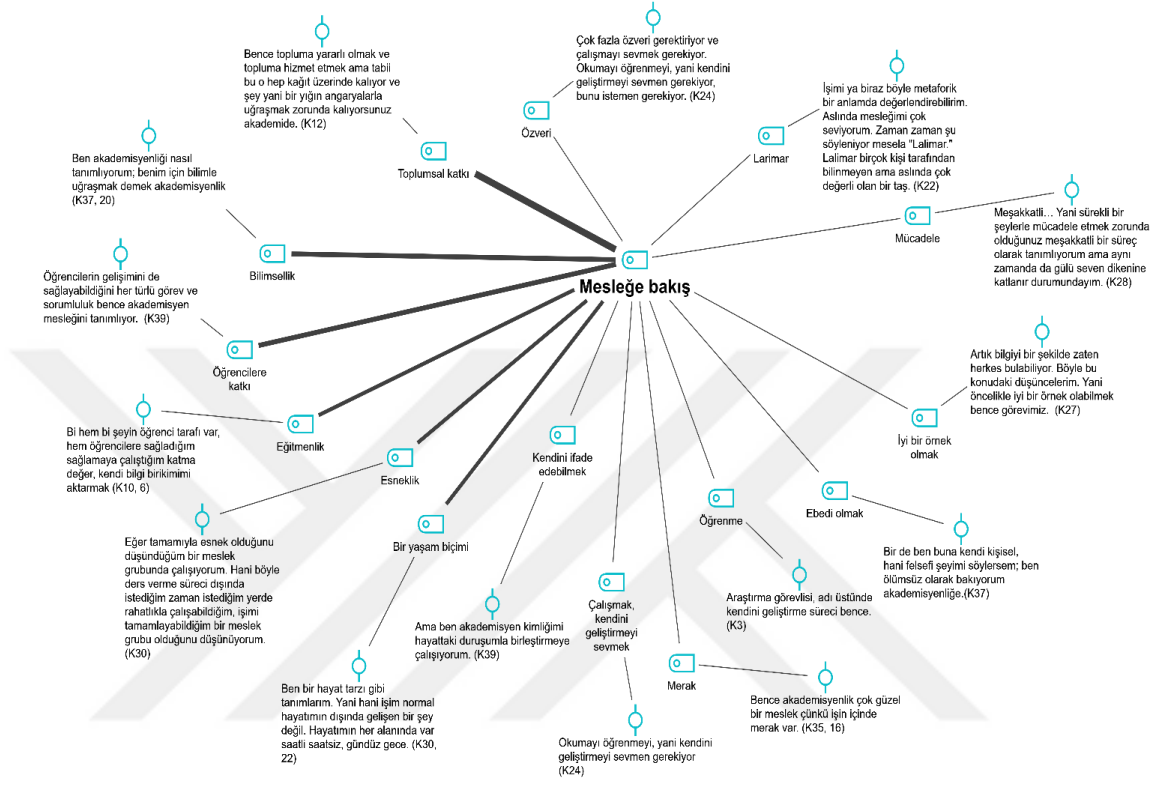


Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmanın ilk teması olan Akademisyenlerin Profesyonel Rol Algısı ve bu temaya dair kategoriler ve kodlar hiyerarşik kod - alt kod modeli Şekil 1’de görülmektedir. Şekildeki kategorilerde görsel bir karmaşa yaratmaması için sıklığı en fazla olan kodlar gösterilmiştir. Akademisyenlerin Profesyonel Rol Algısı teması 3 farklı kategori altında incelenmiştir. Bunlar; mesleğe bakış, profesyonel rol tanımına dahil görevler ve akademik kimliğin hayatta ne ifade ettiğidir.

3.1.1. Kategori 1. Mesleğe bakış

Şekil 6: Mesleğe Bakış Kategorisinin Kodları ve Alıntılar



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Mesleğe bakış kategorisi, kodları ve kodlara dair alıntılar tek-vaka modeli (kodlu bölümler) ile Şekil 6'da gösterilmiştir. Mesleğe bakış kategorisi 16 farklı kod ile tanımlanmıştır. Bunlar; toplumsal katkı, bilimsellik, öğrencilere katkı, eğitmenlik, esneklik, kendini ifade edebilmek, çalışmayı ve kendini geliştirmeyi sevmek, merak, öğrenme, idari işler, ebedi olmak, iyi bir örnek olmak, mücadele, larimar ve özveridir.

Katılımcılar akademisyenliğin onlar için ne ifade ettiği sorusuna yoğunlukla topluma katkıda bulunma, bilimsellik ve öğrencilere katkıda bulunma olarak cevap vermiştir. Mesleklerini bilimsellik, topluma ve öğrencilere katkı olarak tanımlayan akademisyenler, konuyla ilgili şunları söylemiştir:

“Yani aslında mesleğimin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Mesleğimi seviyorum yani şimdi evet bütün meslekleri aslında toplumda önemli ama bazı mesleklerin toplumsal faydası daha doğrudan oluyor, daha görünür. Yani biz insan yetiştiriyoruz bu ülkeye, yani profesyonel insanlar yetiştiriyoruz çeşitli sektörler için. Mesela bizim bölümün mezunlarının çoğu öğretmenlik yapıyor, bir kısmı aile danışmanlığı yapıyor. Yani bunlar çok hayata doğrudan dokunan meslekler. O yüzden yani yaptığım işin toplumsal faydası, beni çok tatmin ediyor. Yani bir insan yetiştirmek, yurttaş yetiştirmek hatta ya da böyle bir dünyaya işte ne bileyim hizmet ediyormuşum gibi hissediyorum kendimi. O açıdan tatmini çok yüksek.” (K31)

“Bir akademisyenin, mesela bir finans uzmanından farklı olduğunu düşünüyorum. Bir finans uzmanı, sadece kendisine ve müşterilerine karşı sorumlu olur. Ama ben bir akademisyenin topluma karşı sorumlu olduğunu düşünüyorum ve biz aynı zamanda toplumu eğiten, yönlendiren insanlar olmalıyız. Bu açıdan hani işin ahlaki bir sorumluluğu olduğunu düşünüyorum.” (K2)

“Akademisyen olarak ben araştırma olarak tanımlıyorum. Yani bizim yapmamız gereken öncelikli iş araştırma yapmak diye düşünüyorum.” (K39).

“Ben akademisyenliği nasıl tanımlıyorum; benim için bilimle uğraşmak demek akademisyenlik” (K37).

“Doktora düzeyinde olsun ya da yüksek lisans ya da bir lisans öğrencisinin hayatına dokunduğunu düşündüğünüz anlar oluyor. Bu size kendinizi iyi hissettirebiliyor. Mesela onun bir geri dönüşü gelebiliyor. Derste okuduğumuz ya da okuduğunuz şeyin karşılığını, izdüşümünü öğrenci sektörde veya kendi lisansüstü kariyerinde görüyor ve size bununla ilgili bir geri dönüş sağlıyor. Ya bir e-mail atıyor vesaire bu gerçek anlamda bir geri bildirim oluyor. Bu açılardan gerçekten o ideallerinize yaklaşmış oluyorsunuz.” (K34)

“İlk gelen şey öğrencilere bir rol model olabilmek. Biraz daha duygusal açıdan bakıyorum. Çünkü buraya gelmişler... Öğrencilerimizin sınavlardaki sıralamaları belli... belki hani Boğaziçi’ne, ODTÜ’ye oralara daha başarı odaklı öğrenciler gidiyor olabilir, bize bir tık düşüğü geliyor. Onlara biraz daha sosyal hayatlarında başarılı olması gereken öğrenciler olarak bakıyorum, çok ders, teori değil de o yüzden bu anlamda daha fazla katkı verebileceğim bir bölüm olduğunu düşünüyorum.” (K10)

Mesleğe bakış kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod eğitimlik olmuştur. Bu konu ile ilgili K2 ve K23’ün ifadeleri şu şekildedir:

“Bir de ikinci ayağının eğitimcilik olduğunu düşünüyorum.” (K2)

“Üniversite düzeyinde eğitim veren olarak tanımlarım.” (K23)

Mesleğe bakış kategorisinde katılımcılar ayrıca esneklik ile ilgili görüş bildirmişlerdir. Mesleğini esneklik ile ilişkilendiren katılımcılar; mesai kavramının olmamasının, çalışma saatlerinde ve çalışma alanlarında özgür olabilmenin önemli bir mesleki avantaj olduğunun altını çizmiştir. Bu durumu K9, K30 ve K31 şu şekilde ifade etmiştir:

“Mesela gece çalışmayı seviyorum, illa gündüz çalışmak zorunda değilim. Gündüz başka günlük aktivitelerde bulunuyorsam gece yapmam gereken bütün akademik işlerimi rahatlıkla yapabiliyorum. Yani bu özgürlüğü veriyor mesleğim.” (K9)

“Eğer tamamıyla esnek olduğunu düşündüğüm bir meslek grubunda çalışıyorum. Hani böyle ders verme süreci dışında istediğim zaman istediğim yerde rahatlıkla çalışabildiğim, işimi tamamlayabildiğim bir meslek grubu olduğunu düşünüyorum.” (K30)

“İlgi alanlarımla ilgili özgürce yazıp çizebilmek, yani tabii özgür tırnak içinde yani nispeten belli ölçülerde, yazıp çizebilmek o çok güzel, yani beni çok tatmin ediyor.” (K31)

Akademisyenliği bir yaşam biçimi olarak tanımlayan katılımcıların ifadeleri

ise şöyledir:

“Hani çoğu zaman hani akademisyenliğe ben şöyle görüyorum, açıkçası bir yaşam tarzı hani. Çünkü bazen akşam eve gittiğinizde yeni bir çalışmayla karşınıza çıkıyor ve o çalışma aslında o öğrencinin doktora tezi için çok faydalı ve onu hemen onunla paylaşmak istiyorsunuz gecenin bir yarısı. Veya aklınıza gelen bir soru onda başka bir şey yaratabiliyor. Yani planlanmış sanki bir doktor randevusu gibi o saatte dışında da aklınızın hep ucunda şey, eş zamanlı olarak arka planda bir makine çalışıyor aslında.” (K34)

“Benim için yaşam biçimi akademisyenlik. Yani yaptığım her işte akademisyen yani ya karşıma yeni bir sorun geldi, yani ne bileyim ben bir ev ararken bile bir akademisyen kimliğimin araştırma tarafının bana yön verdiğini hissediyorum.” (K40)

Mesleğe bakış kategorisinde katılımcıların görüş bildirdiği diğer kodlar Tablo

4’de gösterilmiştir.

Tablo 4: Mesleğe Bakış Kategorisi Dair Diğer Kodlar ve Alıntılar

KOD	ALINTI
Kendini ifade edebilmek	“Ben akademisyenliği hayattaki duruşumla birleştirmeye çalışıyorum. Yani nedir bu; işte hayat görüşüm neyse, onu yansıtan çalışmalar yapmaya çalışıyorum. İşte nedir bu; hayvanlar benim için önemli. O yüzden çalışma alanımı işte hayvan refahı üzerine kurduğum gibi. Mesleğim hayat görüşümü yansıttığım ve onu bir çıktı haline getirebileceğim bir alan aslında” (K39)
Çalışmayı, kendini geliştirmeyi sevmek	“Okumayı öğrenmeyi, yani kendini geliştirmeyi sevmen gerekiyor, bunu istemen gerekiyor. Güncel, sürekli analiz yöntemleri değişiyor, kongreleri, seminerleri takip etmen gerekiyor. Çok aktif bir şekilde rol alman gerekiyor. Hiç durmadan, sürekli bir şeyler öğrenerek, okuyarak geliştirmen gerekiyor.” (K24)

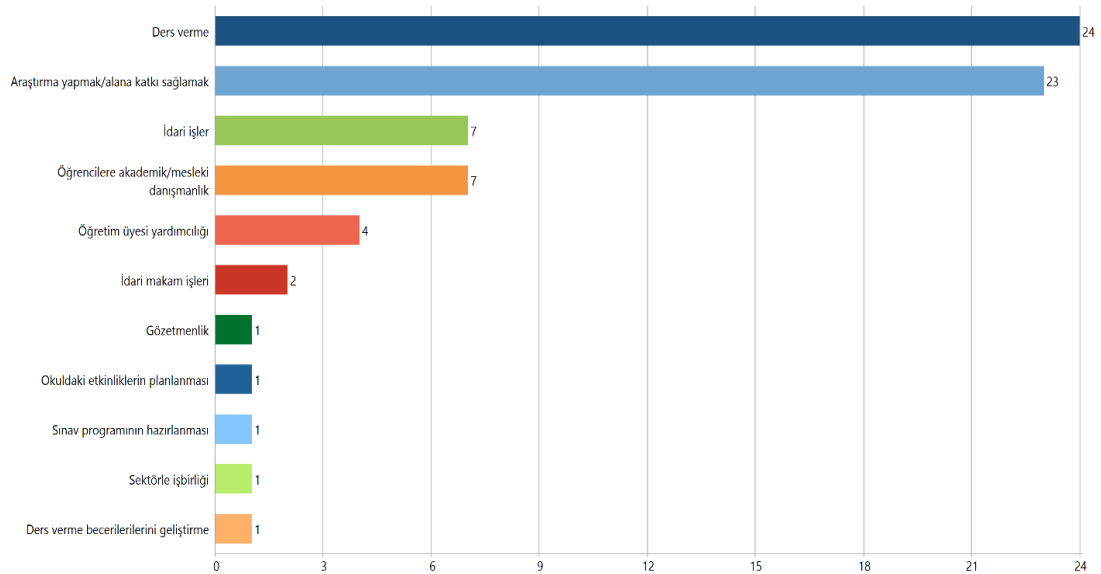
Merak	<i>“Bence akademisyenlik eşittir merak diyebiliriz.” (K35)</i>
Öğrenme	<i>“Araştırma görevlisi, adı üstünde güncel konuları, alanında uzmanlaşmak istediği konuyu derinlemesine araştıran, bu alanda kendini geliştiren... Ulusal, uluslararası networkler yapmaya çalışarak hem o tanınırlığını geliştirmek hem de o hocalardan kendinden daha üst pozisyondaki hocalardan deneyimlerini ve bilgilerini öğrenerek aslında kendini geliştirme süreci bence.” (K3)</i>
İdari işler	<i>“Okulun işleyişi ile ilgili idari işler akademisyenlik kısmına giriyor mu, girmediğini ifade edenler de oluyor, giriyor ama bir şekilde. Okulun gelişimi için yaptığımız görevler var, daha iyi fırsatlar sunabilmek için üstlendiğimiz görevler var. Yani buradaki görevim de işlerin bir parçası bence.” (K10)</i>
Ebedi olmak	<i>“Ben kendi kişisel, hani felsefi şeyimi söylersem; ben ölümsüz olarak bakıyorum akademisyenliğe. Gerçekten buna çok inanıyorum. Yani dünyaya kimler gelmiş, kimler geçmiş; biz de ucundan, kıyısından eserler yaratarak ve öğrenciler yetiştirerek hani adımızı ölümsüzleştireceğiz gibi geliyor bana.” (K37)</i>
İyi bir örnek olmak	<i>“Bir akademisyen için en üst sırada yer alması gereken amaçlardan birinin aslında iyi örnek olmak olduğunu düşünüyorum. Yani öncelikle o etkileşimde olduğumuz öğrencilerle, üniversitelerine öğrencilerine, onlara güzel bir örnek olabilmek, başlangıçta insani anlamı kastederek söylüyorum bunu. Bu olduktan sonra akademik kısım ile ilgili olarak artık çok daha şanslı bir çağda olduğumuza inanıyorum. Çünkü bilgi her yerde. Yani eskiden bir insanın bir kitabı varmış da onu bulan şanslı oluyormuş, oradakileri öğrenebiliyormuş gibi. Şu anda hiç öyle bir durum yok. Aslında bu çok büyük bir fırsat eşitliğini de getiriyor. Yani o şans kavramını ortadan kaldırıyor. O yüzden akademisyenin birinci derecede vermekten sorumlu olduğu kısmın bilgidir, böyle güzel örnek olmak durumuna kaydığını düşünüyorum başlangıçta. Artık onu bir şekilde zaten herkes bulabiliyor. Böyle bu konudaki düşüncelerim. Yani öncelikle iyi bir örnek olabilmek bence görevimiz.” (K27)</i>
Mücadele	<i>“Meşakkatli...Meşakkatli ve hani tek kelime zorunluluğum yoksa meşakkatli çok challenging yani sürekli bir şeylerle mücadele etmek zorunda olduğunuz meşakkatli bir süreç olarak tanımlıyorum ama</i>

	<i>aynı zamanda da gülü seven dikenine katlanır durumundayım. Bu mesleği çok sevdiğim için de bunlara artık katlanmak durumunda hissediyorum kendimi öyle söyleyeyim.” (K28)</i>
Larimar	<i>“İşimi ya biraz böyle metaforik bir anlamda değerlendirebilirim. Lalimar birçok kişi tarafından bilinmeyen ama aslında çok değerli olan bir taş. Mesleki anlamda akademisyenliği de ben bu şekilde yorumlayabilirim. Çünkü birçok kişinin dahil olmadığı, belki farkında olmadığı, yani iş süreçleri açısından neler yapıldığı, derslerin nasıl yürütüldüğü, öğrenci profilinin neler olduğu şeklinde bilinmiyor iş süreci açısından. Ama içine girdiğiniz zaman da sizi çok böyle motive edecek birçok faktörden bahsedebiliriz. Bu da onu çok daha kıymetli bir hale getirebiliyor.” (K22)</i>
Özveri	<i>“Çok fazla özveri gerektiren bir meslek olarak tanımlıyorum aynı zamanda. Hiç durmadan çalışmak, öğrenmek gerekiyor çünkü.” (K24)</i>

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.1.2. Kategori 2. Profesyonel Rol Tanımına Dahil Görevler

Şekil 7: Profesyonel Rol Tanımına Dahil Görevlere İlişkin Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Profesyonel Rol Tanımına Dahil Görevler kategorisi ve kodları katılımcı temelli frekans grafiği ile Şekil 7’de gösterilmiştir. Profesyonel Rol Tanımına Dahil Görevler kategorisi 12 farklı kod ile tanımlanmıştır. Bunlar; ders verme, araştırma yapmak/alana katkı sağlamak, öğrencilere akademik/mesleki danışmanlık, idari işler, öğretim üyesi yardımcılığı, fakülte derslerini asiste etme, idari makam işleri, okuldaki etkinliklerin planlanması, sınav programının hazırlanması, sektörle işbirliği, ders verme becerilerini geliştirme ve gözetmenliktir.

Katılımcılar akademisyenlerin rol tanımında hangi görevlerin yer aldığı sorusuna yoğun olarak ders verme ve araştırma yapmak/alana katkı sağlamak cevabını vermiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu mesleğinin ders vermek ve araştırma yapmak iki boyuttan oluştuğunu düşünmektedir. Yurtdışındaki üniversitelerdeki araştırmacı ve eğitmen ayrımından bahseden K30 ve K38 konuyla ilgili şunları söylemiştir:

“Yani lecturer ve researcher diye ayrım yapıyoruz ya genelde. O diğer kısmı (eğitmenlik) bana akademide biraz daha uzak, hani daha az ilgilendiğim kısım aslında.” (K30)

“Eğitim faaliyetleri işimin önemli bir kısmını oluşturuyor. Seçme şansım olsaydı teaching (eğitmenlik) mi researching (araştırma yapmak) mi şeklinde, işin researching kısmını seçerdim. Özellikle bizim gibi taşra üniversitelerinde maalesef ders yoğunluğu da fazla oluyor. Dolayısıyla önemli bir bölümü, %50’si bizim eğitsel faaliyetlerden oluşuyor.” (K38)

Katılımcılardan K6 ve K29, mesleğe başlarken çalışma saatlerinin daha çok araştırma yapmakla geçeceğini düşündüklerini ancak umdukları gibi olmadığını ifade etmiştir:

“Bir araştırma görevlisi bana göre öncelikle araştırmalarıyla alakalı, yani mesaisinin büyük bir çoğunluğunu, hatta yani tamamına yakını araştırmalarıyla alakalı konulara kanallandırmesi gerekiyor. Fakat işte bunlar çok fazla mümkün olmuyor. Dolayısıyla araştırma görevlisi için gerek alanıyla gerekse bilimsel akademik çalışmalarla alakalı yapabileceği bir ortam hiçbir şekilde oluşturulmuyor.” (K6)

“Ya mesleğe başlarken ben araştırmacı olacağıma, bir şeyler geliştirebileceğime ve geliştirdiklerimi derste anlatıp oradan beslendiklerim ile de bunları sürekli yenileyeceğime inanarak başlamıştım ama tam anlamıyla böyle değil. Evet, araştırmacı kısmı tamamen bireysel çaba eseri yapabileceğim bir şey. Bununla ilgili destek aldığım dönemler de oldu ama hani 10 yıl içerisinde, hani evet bu yönünün, hani bu rol tanımının, hani araştıracağın, burada geliştireceksiniz bunlar evet ama bu 10 yıl içerisinde bir yıllık bir belki süre içerisinde olabilmış bir şeydir. Böyle söyleyebilirim.” (K29)

Katılımcıların bu kategori altında sıklıkla bahsettiği diğer iki kod ise öğrencilere akademik/mesleki danışmanlık ve idari işlerdir. Konuyla ilgili K2, K28, K36 ve K39'un ifadeleri şu şekildedir:

“İşte mesela kariyer planlama dersini veriyorum. Hani onu asiste, şu an asiste ediyorum ama ya ben veriyorum yani. İşte kariyer danışmanım zaten, hani o dersi en iyi ben verebilirim aslında bu bölümde, seve seve kabul ettim o yüzden. Hani işte, öğrencilerin kariyerlerine yardımcı olma konusunda; mesela kamuda nasıl çalışabilirler? Özel sektörde nasıl çalışabilirler, kendilerini nasıl geliştirebilirler? Bu konularda yardımcı oluyorum. Bunu da iş tanımı içerisinde görüyorum...” (K2)

“Bunun dışında tez danışmanlığı yapmalı yani tez öğrencileri olmalı ve o akademisyen adayı öğrenciler de yetiştirilmeli aynı zamanda.” (K28)

“Aynı zamanda idari olarak da verilen işleri yerine getirmeye çalışan, yer yer bu idari işlerden genellikle çok her akademik personel gibi keyif almasak da aldığımız ücreti hak etmek adına bir görevleri de layıkıyla yerine getirmeye çalıştığımız bir süreç olarak tanımlıyoruz.” (K36)

“Onun dışında elbette ki kendi bağlı olduğum kurumu temsiliyetin de bunun içerisine girmesi gerektiğini düşünüyorum. Ama eğitim, araştırma ve temsiliyet dışında idari yapılması gereken, yani bir kurumun sürdürülebilirliği için yapılması gereken her şeyin de bence bizim mesleğimizle ilişkili olduğunu düşünüyorum.” (K39)

Araştırma görevlisi pozisyonunda olan katılımcılar profesyonel rol tanımına dahil görevlerden bahsederken öğretim üyelerinin derslerini asiste etme ve bilimsel bilgi üretim süreçlerine yardımcı olma gibi öğretim üyelerine yardımcı rollerinden bahsetmiştir:

“Daha çok yardımcı statüsünde tanımlıyorum. Ders veren, yönetici pozisyonunda olan hocalarımıza, akademisyenlerimize yardım eden bir pozisyonda konumlanıyorum. Yardım derken özel hayat yardımı değil, akademik yardım. Araştırmaya eşlik etmek, yaptırmak demiyorum eşlik etmek. %50-50 kazancı ve rolleri bölüşmek anlamında. Ders verme deneyimi kazanmak adına bütün derslere değil ama bazen ders vermek konusunda yardım etmek anlamında.” (K13)

İdari görevi bulunan K24 ve K31 ise idari makam işlerini profesyonel rol tanımına dahil görevler içerisinde değerlendirmiştir:

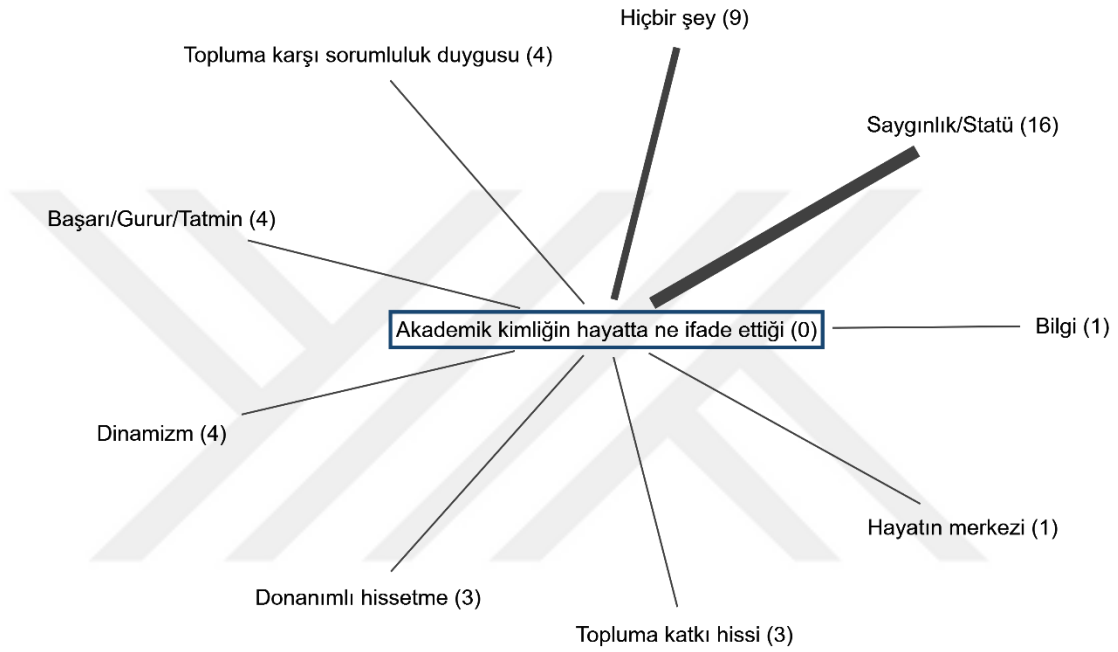
“Daha sonra da çok küçük bir üniversitede çalıştığım için çok az kişi var ve idari görevlerim de bir o kadar önemli.” (K24)

Gözetmenlik (K11), okuldaki etkinliklerin planlanması (K10), sınav programının hazırlanması (K10) gibi kurumun işleyişine katkı sağlayan işleri yine araştırma görevlisi pozisyonundaki katılımcılar asli görevleri içerisine dahil etmiştir. Katılımcılardan K8, araştırma görevlisi olarak ders verme becerilerini geliştirme yolunda gittiğini söylerken K28 bir akademisyenin sektörden kopuk olmaması

gerektiğini ve sektörle işbirliği halinde ilerlemenin akademisyenin görevlerinden bir tanesi olduğunu ifade etmiştir.

3.1.3. Kategori 3. Akademik Kimliğin Hayatta Ne İfade Ettiği

Şekil 8: Akademik kimliğin hayatta ne ifade ettiğine ilişkin kodlar ve sıklığı



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Akademik kimliğin hayatta ne ifade ettiği kategorisi ve sıklıklarıyla birlikte kodları kod-alt kod bölümleri modeli ile Şekil 8’de gösterilmiştir. Akademik kimliğin hayatta ne ifade ettiği kategorisi 9 farklı kod ile tanımlanmıştır. Bunlar; saygınlık/statü, bilgi, hayatın merkezi, topluma katkı hissi, donanımlı hissetme, dinamizm, başarı/gurur/tatmin, topluma karşı sorumluluk duygusu ve hiçbir şey olarak sıralanmaktadır.

Modelde de görüldüğü üzere akademik kimliğin hayatta onlar için ne ifade ettiği sorusuna katılımcıların yoğunlukla saygınlık/statü cevabını vermiştir. K32, akademik kimliğinin toplum içinde saygınlık kazandığını düşündüğünü söylerken K31 sosyal ilişkilerinde mesleğinin saygın bir yeri olduğunu gözlemlediğini ifade etmiştir. K4, K9 ve K11, her ne kadar günümüzde ekonomik gelir seviyesi ile

saygınlığın doğru orantılı olduğu düşünülse de akademisyenlerin toplumda hala saygı duyulan ve fikrini güvenilen insanlar olarak görüldüğünü belirtmiştir. K1, K13 ve K22 ise yeni bir ortama girdiklerinde mesleklerinin onlara olumlu bir itibar kattığından söz etmiştir. Konuyla ilgili K28 şu ifadeleri kullanmıştır:

“Toplum açısından düşündüğümde de akademisyen olduğumu duyunca böyle direk insanlar şeye geçiyorlar hani size bakış açıları bir anda yani değişebiliyor yani. Otomatik olarak öyle bir algı var belli ki toplumda; zaten araştırmalar da bunu gösteriyor. Hala akademisyenler, hatta profesörler en güvenilir meslekler arasında. Zannediyorum ki onunla da alakalı. böyle bir insanlar sizin akademisyen olduğunuzu duyunca da otomatik olarak böyle bir saygı duymayacakları varsa da saygı duymaya başlıyorlar öyle söyleyeyim.” (K28)

Katılımcılar yoğunlukla akademisyen kimliğinin saygınlık/statü ifade ettiğini dile getirirken, akademik kimliğin hayatta onlar için hiçbir şey ifade etmediğini dile getiren katılımcılar da ifade yoğunluğu bakımından ikinci sıradadır. K14 kişisel hayatında unvanını pek kullanmadığını ve mesleği sorulduğunda memuriyet olarak cevapladığını söylerken K2 çalıştığı akademisyen kimliğinin sadece kurum içinde önemli olduğunu, kurumdan çıktıktan sonra mesleki kimliğinin kendisi için bir şey ifade etmediği belirtmiştir. K12 değişen iklimle beraber akademik kimliğinin kendisinde yarattığı yansımanın da değiştiğini şu sözlerle ifade etmiştir:

“Artık hiçbir anlam ifade ettiğini düşünmüyorum çünkü şey var o yani bir bütün olarak eğitimciler son yıllarda o geleneksel onur ve saygınlıklarını değişen iklimden dolayı çok fazla kaybetmiş durumdalar.” (K12)

Akademik kimliğin hayatta onlar için hiçbir şey ifade etmediğini dile getiren diğer katılımcılardan bazılarının ifadeleri şu şekildedir:

“Sadece meslek, daha fazlası değil. Yani bunu statü haline getirmiyorum ya da kişiliğimle özdeşleştirmiyorum yani.” (K5)

“Hiçbir şey ifade etmiyor. Ben çoğu zaman slaytlarıma ‘Dr.’ unvanımı bile yazmıyorum ve bunu, akademik unvanı bir yerlerde bir şeyler kanıtlamak için kullanan insanlar da bana saçma geliyor açıkçası.” (K19)

Katılımcıların bir kısmı ise akademik kimliğin onlar için başarı/gurur/tatmin hissine kaynaklık ettiğinden bahsetmiştir. Konuyla ilgili K25 ve K33’ün ifadeleri şu şekildedir:

“Herhangi bir çalışmam yayınladığı zaman veya akademik unvan aldığım zaman veya bir ödül aldığım zaman, uluslararası bir yayın yaptığım zaman kendimi tatmin olmuş, motive hissediyorum, kendimle gurur duyuyorum, çevrem bu konuda gurur duyuyor o anlamda benim için önem taşımakta.” (K25)

“Benim kendimi tatmin etmeye, hedefim doğrultusunda ulaştığım için tatmin etme boyutunu, aslında tatmin etme boyutunda kendi öz benliğimi geliştirdiğimi düşünüyorum öncelikle.” (K33)

Katılımcılardan bazıları ise akademik kimliğin hayatta onları topluma karşı sorumluluk duygusu yüklediğinden bahsetmiştir. K21 ve K40'ın konuyla ilgili ifadeleri şu şekildedir:

“Sorumluluk benim için. Sanıyorum istediğim kadar her konuda şey değil, atış serbest noktasında değilim artık. Ya bir şeyi değerlendirirken de öyle bir konuyla alakalı bir tavır ortaya koyarken de yani böyle şey her şeyi ciddiyetle kavramam gerektiğine inanıyorum. Özellikle bir topluluk içindeysem, hatta yakın arkadaş, çevremde ya da aile içinde bile olsa orada bir sorumluluğum olduğunu ve söylediğim şeyin insanlarda bir reaksiyon yaratabileceğini, o yüzden çok doğru, gerçeğe uygun ya biraz mesleki deformasyon diyebiliriz buna. Hani çok çok akademisyen refleksiyle çok basit konuları bile sistematize etme, ciddiye alma gibi bir sorumluluk yüklüyor bana, öyle hissediyorum. Bundan çok rahatsız değilim. Aslında bir yandan da bunun bir yaşam biçimi olması gerektiğini de düşünüyorum. Aslında hepimiz de olması gereken yani akademisyenlik birçok meslekten farklı bir meslek. Gerçekten bu kapıdan çıkıp gittiğimde istediğim her şeyi yapabilirim noktasında değiliz. Söylediğimiz her sözün bir dediğim gibi bir yansıması var karşıdaki kişide. Bir şeyleri tetikleyebiliriz, yön verebiliriz. Doğru bilginin yayılmasına katkı sağlayabiliriz. Bu sorumlulukları üstlenmek gerektiğini düşünüyorum ben de.” (K21)

“Önemli olan bence ilk başta ilk kapsamda toplumun gelişimine katkı dediğimizde, yani her yerde ne bileyim mesela bir, sen bir otobüsle giderken de bir çocuğa neden onu öyle yapmaması gerektiğini ondan sonra mesela neden denize çöp atmaması gerektiğini öğretebilirsiniz. Yani o senin hani öğretmenliğin bir türevi, damarlarına işleyen bir şey olması lazım. Nedir onun adı? Görev olması lazım. İçselleştirmen gerekiyor. Eğer zaten içselleştirmeden o görevini başarılı bir akademisyen olamazsın.” (K40)

Akademik kimliğin kendileri için hayattaki karşılığının dinamizm olduğunu belirten K28 ve K30'un şunları söylemiştir:

“Ben sürekli kendimi geliştirmeye iyileştirmeye çünkü bunu yapmak durumundayım orada söylediğim her şey yani o yüzden böyle kendimi yenilemeye düzeltme geliştirme bunu yapabileceğiniz bir alan olarak görüyorum ben yaptığım mesleği akademisyenliği dolayısıyla sürekli anda kalma bir yandan da öğrencilerle birlikte sürekli görüştüğümüz için kendini dinç evet ve şey hissetme ve mutlu hissetmeyi hissettim aslında.” (K28)

“Ya bana akademisyen kimliği hep dinç olma, hep böyle bir dinamiklik veriyor. Yani akademisyen kimliği beni motive ediyor hayata karşı.” (K30)

Katılımcılardan K8 ve K9, akademik kimliğin kendilerinde topluma katkıda bulunduğu hissini uyandırdığını belirtmiş ve sözlerine şu şekilde devam etmiştir:

“Şöyle; en güzel tarafı diyeyim ben, yani en işi ifade eden tarafı insana dokunabilmek kısmı aslında akademisyenler için. Öğrendiğiniz şeylerin yaptığınız çalışmaların, araştırdığınız konuların merak ettiklerinizi öğrencilerle paylaşıp sonra bir öğrencinin günün sonunda gelip ‘Ben sizin anlattıklarınızdan etkilendim. Acaba beni bu konuda hani yönlendirebilir misiniz?’ veya işte ‘Ben sizin yönlendirmenizle bunu yaptım.’ demesi bence en güzel tarafı.” (K8)

“Yani birilerine faydalı vurmak, yani yeni bir şeyler. Hani öğrendiğim şeyleri birilerine de öğretebiliyor olmak çok güzel bir duygu.” (K9)

Akademisyen kimliğinin kendilerini donanımlı hissetmelerini sağladığını söyleyen K3 ve K34'ün ifadeleri şu şekildedir:

“Akademisyen kimliğine sahip olmak, bir kere sizi bence donanımlı ve bilgili her şeyden önce yapıyor. Bir konuyla ilgili uzmanız yani, doktoranızı mesela alıyorsunuz o konuda, ders veriyorsunuz ve bunu İngilizceniz de varsa dünyanın her tarafında yapabilirsiniz.” (K3)

“Evet, bence hayatta sürekli sorgulamak ve bana sunulan bilginin kaynağını araştırmak yönünde bir farkındalık kazandırıyor. Yani gittiğiniz bir doktora bir hekimden bir destek alırken bile onun yazdığı bir ilaç olabilir ya da uyguladığı tedavi olabilir. Acaba bunun kaynağı ne? Bunu neye dayandırarak söyledi? Yani kişilerin bir kere özellikle sosyal bilimci de olduğum için daha çok söylemlerinin neye dayandığı kullanmış olduğu mesela kelimelerin ifade ettiği ya da çağrıştırdığı ideolojilerin neler olabileceği konusunda bana hani gündelik yaşantımda çok büyük bir katkı sunuyor açıkçası. Çünkü gündelik hayat ve özellikle sosyal günlerde gündelik hayat ve akademik bilgi üretimi arasında çok yakın, çok derin, çok yoğun bir ilişki olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla bu ilişki ve bu bağı akademiden gündelik hayata doğru tercihlerimde kurabiliyorum. Bu açıdan bana bir güç sağlıyor. Yani güç derken ya da şöyle söyleyebiliriz, bir kitabevine gittiğinizde bile bir hani seçici olabilme, yani bir filtre özelliği sağlıyor size. Neyi okumanız ya da neyi okumanız gerektiği konusunda ya da o parlatılmış konuşmacının acaba dayandığı argümanları ne kadar inandırıcı olabileceği konusunda.” (K34)

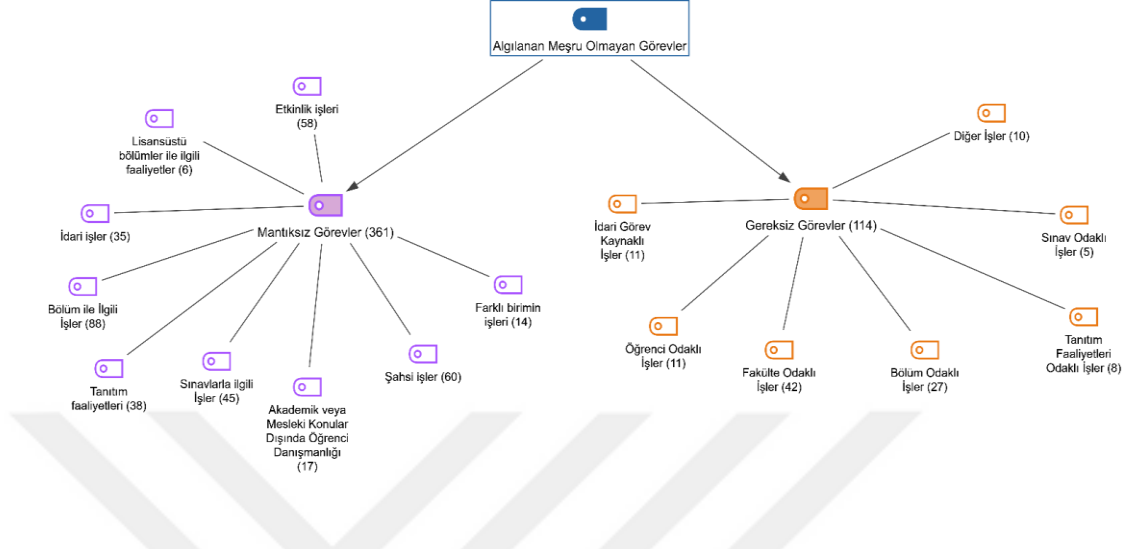
Katılımcılardan K7 akademik kimliğinin hayatının merkezinde yer aldığından bahsederken K22 akademik kimliğinin kendisi için bilgiyi ifade ettiğini belirtmiştir. Katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Hani şey sürekli okuyup yazmaya devam ettiğinden dolayı inşallah yani sağlıklı olursam işte şey bu benim için devamlı bir yol olacağından dolayı hiç zannetmiyorum ki bu ben bunu sadece bir hayatımın en önemli parçası olarak gördüm ve en öne onu yerleştirdim açıkçası diğer pek çok şeyi geri plana aldım. O yüzden oldukça önemli benim için vazgeçilmez bir yeri var.” (K7)

“Akademisyen kimliğim, benim için bilgiyi temsil eder. Özellikle bilgi çağında olduğumuz için zaten işi nasıl yaptığın önemli. Yani bu bilgiye sahipsen, seni bir sonraki basamağa götürebilecek olan çok değerli bir hazine olarak ifade edilebilir. Bilgidir, yani beni var eden, beni bir öğrenci karşısında daha profesyonel hale getiren ya da biraz önce ifade ettiğim gibi farklı kurumlarda temsili olarak gittiğinizde değerli kılan, daha saygın hale getiren aslında bilgi. Bilgiyi öne sürüyoruz çünkü biz. Ve bunu özellikle bilimsel nitelikte bir bilgi ışığında gerçekleştirdiğimiz için de daha farklı bir boyuta dönüşebiliyor.” (K22)

3.2. TEMA 2. ALGILANAN MEŞRU OLMAYAN GÖREVLER

Şekil 9: Algılanan MOG'ların kategori ve alt kategorilerinin kod sıklığı ile gösterimi



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmanın ikinci teması olan algılanan meşru olmayan görevler, bu temaya dair kategoriler ve alt kategoriler hiyerarşik kod- alt kod modeli Şekil 9'da görülmektedir. Algılanan meşru olmayan görevler teması 2 farklı kategori ve 16 farklı alt kategori altında incelenmiştir. Kategoriler, alan yazına uygun olarak mantıksız görevler ve gereksiz görevler ikiye ayrılmış olup alt kategoriler ve kodlar aşağıdaki başlıklarda detaylı olarak incelenmiştir. Şekil 9'da gösterilen kod sıklıklarına bakıldığında katılımcıların gereksiz görevlerden çok daha yoğun bir şekilde mantıksız görevlerle karşı karşıya kaldığı söylenebilir.

Şekil 10'da mantıksız ve gereksiz görevlerin akademik unvana göre nasıl değiştiği gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde akademik unvan arttıkça gereksiz ve mantıksız görevlerin sayısının azaldığı görülmektedir. Tabloya göre mantıksız ve gereksiz görevlerde en çok yük, akademinin ilk basamakları olan araştırma görevleri, araştırma görevlileri doktorlar ve doktor öğretim üyelerinin üstündedir. Mantıksız görevlerle gereksiz görevlere göre daha yoğun karşılaşıldığı görülmektedir. Araştırma görevlileri en yoğun olarak mantıksız görevlerden etkinlik işleri ile yüz yüze gelirken araştırma görevlisi doktorlar ve doktor öğretim üyeleri mantıksız görevlerden bölümle ilgili işlerle ilgilenmek durumunda kalmaktadır. Gereksiz görevler kategorisinde ise

araştırma görevlileri ve doktor öğretim üyeleri fakülte odaklı işler konusunda yoğun görüş bildirmiştir.

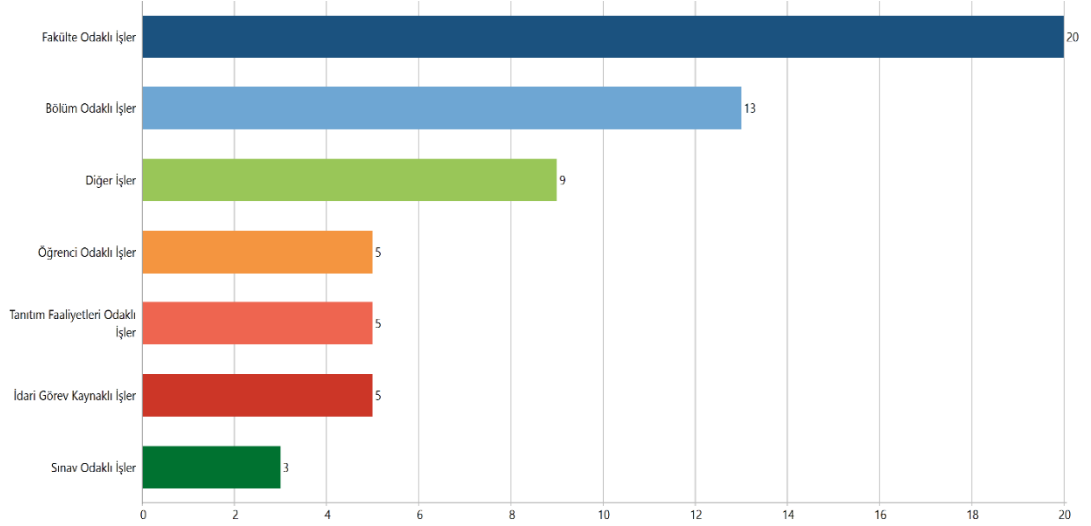
Şekil 10: Mantıksız Ve Gereksiz Görev Kategorilerinin Akademik Unvana Göre Dağılım Kod Matrisi

Kod Sistemi	Prof. Dr.	Doç. Dr.	Dr. Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi Dr.	Araş. Gör. Dr.	Araş. Gör.
Algılanan Meşru Olmayan Görevler						
Gereksiz Görevler						
Fakülte Odaklı İşler	3	4	10	3	2	8
Bölüm Odaklı İşler		1	6	1	3	4
İdari Görev Kaynaklı İşler		1	3	2		
Öğrenci Odaklı İşler			2			3
Diğer İşler	1		4	2		2
Tanıtım Faaliyetleri Odaklı İşler	1		3		1	1
Sınav Odaklı İşler				3		2
Mantıksız Görevler						
Bölüm ile İlgili İşler	1	4	17	4	17	10
Şahsi İşler	3	5	3	3	6	5
Etkinlik İşleri		2	3	6	8	21
Sınavlarla İlgili İşler		4	6	2	8	11
Tanıtım faaliyetleri	2	3		3	5	9
İdari İşler	1	3	10	2	1	4
Akademik veya mesleki konular	3	2	3	4	2	
Farklı birimin işleri		1	1		1	6
Lisansüstü bölümler ile ilgili faal		1	1			3

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.2.1. Kategori 1. Gereksiz Görevler

Şekil 11: Gereksiz Görevler Kategorisine Dair Alt Kategorilerin Katılımcı Temelli Frekans Grafiği

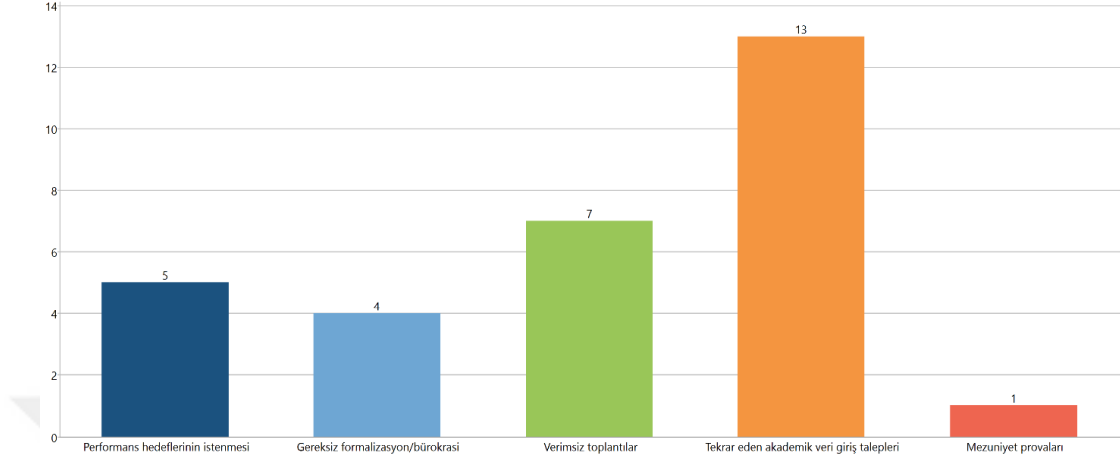


Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Gereksiz görevler kategorisi, 7 farklı alt kategori ile tanımlanmıştır. Bunlar; fakülte odaklı işler, bölüm odaklı işler, öğrenci odaklı işler, tanıtım faaliyeti odaklı işler, idari görev kaynaklı işler, sınav odaklı işler ve diğer işlerdir. Şekil 11'e bakıldığında katılımcıların en çok maruz kaldığı gereksiz görevlerin, fakülte odaklı işler ve bölüm odaklı işler olduğu görülmektedir. Şekil 11'de verilen grafik katılımcı temelli frekans grafiği olduğu için, 40 katılımcı içinde 20 katılımcının fakülte odaklı gereksiz işlerden ve 13 kişinin ise bölüm odaklı gereksiz işlerden bahsettiği şeklinde de grafik yorumlanabilir.

3.2.2. Alt Kategori 1. Fakülte Odaklı İşler

Şekil 12: Fakülte Odaklı İşler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Gereksiz görevler kategorisinin en yoğun bahsedilen alt kategorisi olan fakülte odaklı işler alt kategorisini tanımlayan kodlar Şekil 12’de verilmiştir.

Fakülte odaklı gereksiz işler içinde en yoğun olarak bahsedilen iş tekrar eden akademik veri giriş talepleridir. 40 katılımcıdan 13’ü tekrar eden akademik veri girişlerini gereksiz görevler kapsamında tanımlamıştır. Katılımcılar, akademik verilerinin birden fazla platforma girilmesini ve bu taleplerin kendilerine çok sık gelmesini zaman kaybı olarak görmektedir. Katılımcıların konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir (Katılımcının bağlı olduğu üniversitenin belli olmaması açısından belirli bir üniversiteye işaret eden platform isimleri X ve Y olarak adlandırılmıştır.):

“İkincisi, 3 aylık 6 aylık yıllık en az 5 tane rapor yazıyoruz artık. Hani 4 tane 3 aylık yazıyoruz. 2 tane 6 aylık yazıyoruz. 2 tane farklı yere yıllık yolluyoruz. Şimdi bunlarda bir zaman alıyor. Yani bizim bunları bir sisteme girmemiz lazım ve bir yerden herkesin bu verileri çekip yine bir mesela istatistik birimi oluşturulabilir mesela fakültede, onlar bunu yapabilir. Bunların hepsi, akademisyenin vaktinden çalan şeyler. Yani ben bunlarla uğraşmak yerine yeni bir dil daha öğrenmeyi ya da yurt dışındaki bir sempozyumda, panelde konuşmacı olarak yabancı bir dilde uluslararası bir panelde konuşmayı tercih ederim. Buna hazırlanmayı tercih ederim ama maalesef onlarca saat bu çalışmalara gidiyor ve bitmiyor bunlar, git gide artmaya başladı. Ya biz istatistik şey üniversitenin istatistik birimi gibi çalışmaya başladık. Bütün bu işte araştırma görevlilerine yığılıyor.” (K2)

“Gerçekten 10 farklı yer, sisteme bir şeyleri giriyoruz. Ve sistemler arası entegrasyon denen bir şey yok. Buraya da girmek zorundasın, oraya da girmek zorundasın.” (K3)

“Bu -sislerin bir türlü bitmemesi, birbirinden çekmemesi, entegre olmaması bence tamamen gereksiz ve zaman kaybı bir iş.” (K23)

“Yani birbiriyle gerçekten entegre olsa... Biz ya web space'e giriyoruz, YÖKSİS'e giriyoruz, orchid diye bir yer var oraya giriyoruz. research gate'e giriyoruz, her yere giriyoruz. Ve dediğim gibi 3 ay aralıklarla da atıf isteniyor, yayınlar isteniyor. O da zaman alıyor.” (K24)

“Bu verilerin sıklıkla istenmesi olabilir. Çünkü o sizin yaptığınız işe yeni bir katma değer sağlamıyor. Hatta mevcut bir veriyi tekrar ediyorsunuz.” (K35)

“Akademik veri girme olayı. X'İSe girmek, YÖKSİS'e girmek, Y'SİSe girmek; bunlar hep birbirini tekrar eden işler. Dolayısıyla onun vakit kaybı olduğunu düşünüyorum.” (K39)

Katılımcılardan dile getirdiği diğer bir gereksiz iş ise verimsiz toplantılardır.

Katılımcılar içeriğinin yeterince dolu olmadığı ya da çevrimiçi yapılabilecekken yüz yüze yapılan toplantıları gereksiz olarak tanımlamaktadır. Katılımcılar konuyla ilgili şu ifadeleri kullanmıştır (Katılımcının bağlı olduğu üniversitenin belli olmaması açısından ilçe isimleri A ve B olarak adlandırılmıştır.):

“Bir de şey olabilir yani çok fazla, bence gereksiz toplantıya katılıyoruz. Verimi sıfıra yakın olan çok toplantıya katıldım ben.” (K3)

“Bir de bunlarla ilgili arada bir gereksiz toplantılar yapılıyor. Kalite komisyonu ya da kalite geliştirme adı altında, asla bir kaliteye uygun olmayan, saatler süren toplantılar yapılabiliyor mesela. Dolayısıyla hani bunu da herkes biliyor, herkes eleştiriyor ama asla önlemi alınamıyor. Dolayısıyla hani yapacak bir şey yok gibi geliyor bana; bunlara katlanacağız.” (K30)

“Hani mesela diyelim ki üst yönetim toplantısı eğer bir tartışma dolayısıyla tabi ki orada fiziken bulunmak gerekiyorsa ve bir tartışma olacaksa evet ama bakıyorsun mesela o toplantının gündemi 2 maddeden oluşuyor ve 2 maddelik gündemde çok rutin. Yani üzerinde tartışmaya açık bir gündem de yok ama sırf o 2 madde için hani en az 30, 40, 50 kadar akademisyen biri A ilçesinden, biri B ilçesinden, biri şeyden o toplantı için gelebiliyor. Yani hem karbon ayak izi açısından etkili değil hem verimli değil hem sürdürülebilir de değil ve bunu bizden yapıyoruz diye insanların doğrudan dile getirmesinler dile getiremeseler bile arada ya da çıkışta bunu söylediklerini biliyorum.” (K34)

“Yani online yapılabilecek toplantıların yüz yüze yapılması. Artık bu hibrite de alışmışken.” (K35)

Katılımcıların dile getirdiği bir diğer fakülte odaklı gereksiz iş ise performans hedeflerinin istenmesidir. Konuyla ilgili katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Örneğin işte bu stratejik planlamaya bağlı olarak belirlenen performans hedefleri... yani hepimiz belirliyoruz ama bunun bir karşılığının olmadığını çok net farkındayım. Bunu hissediyorum da ama yapıldığı için yapıyor yani isteniyor çünkü...” (K1)

“Ama bizim şu stratejik ya raporlama işi yapıyoruz mesela sürekli yani 3 aylık raporla 6 aylık rapor. Anlamıyorum ben hani, biz sonuçta bu bir işletme değil, hani bu ay ne kadar sattık? Gelecek ay ne kadar sattık yani akademik çalışma 3 ayda 10 günde yapılacak çalışma değil. Hani mesela biz yıllık bir veri alırız ya da 6 aylık bir veri alırız. Yani burada bir veri fetişizmi var. Sürekli bir veri topluyor.” (K2)

“Mesela bence şey de gereksiz açıkçası. Bu 6 ay, önümüzdeki 6 ay ne planlıyorsunuz, ne hedefliyorsunuz? Mesela kendi açımdan söyleyeyim, ben evet

6 ayda önümüzdeki 6 ayda geçtiğimiz yıllarda, 2 yayın planlıyordum ama ikisi de ortak yazarlıydı. Dolayısıyla her şey sizin elinize bağlı olmuyor. Ülkenin koşulları, mesela pandemi girdi, o zamanda kalabiliyor. Planladığınız gibi gitmiyor. Dolayısıyla oraya rakam girmek için giriyorsunuz aslında onu. Ortak yazarlardan işte birisi geciktiriyor, yapamıyor ya da başka bir işte faktör oluyor kalıyor. Sonra bir daha 6 ay sonra neden yapamadığını gerekçesi geliyor. Yani zaten bence hani bir akademisyen, ben yayın yapmayacağım ben ömrümün sonuna kadar aynı sistemde kalacağım diye bir şey söyleyemez. Zaten yapacak ama bunu 6 ayda yapacak ama bir yılda yapacak. Hani gelişen şartlara bağlı belki 2 yıl yapmayacak ama üçüncü yıl 5 tane SSCI yayınlayacak. Hepsi süreçte olacak. O yüzden bu gereksiz geliyor.” (K3)

Gereksiz formalizasyon/bürokrasi konusunda katılımcı ifadeleri şunlardır:

“Yani daha önce söylediğim gibi bilgi belge sistemi yazışmaları olabilir. Yani standart böyle, formalite icabı istenen yazılar var. Mesela ben o yazıyı geçen ay da yazmıştım, aynı şeyi bir daha yazıp gönderiyorum. Mesela “Bir şey değişmediyse yazmayın.” denmiyor. “Yaz” diyor. Bir daha ben tekrar yazılar yazıyorum, tekrar ulaştırmaya çalışıyorum.” (K24)

“Mesela final sınavlarına girdik, final sınavlarından sonra finallerle ilgili ücret almak söz konusu, final ücret formları düzenliyoruz, dönemle ilgili olarak her konuda form düzenleyip, form oluşturmak. Bürokratik işler işte.” (K25)

“Tabi mesela yüksek lisans öğrencilerimin hani tez teslim işlemlerinde izlememiz gereken o kadar ayrıntılı bir az önce bahsettiğim formalizasyonla ilişkili süreç var ki bunların hepsini danışman olarak sen yapıyorsun, taratıyorsun, formları hazırlıyorsun ve hani enstitü ile temasa geçerek bunu organize ediyorsun. Her öğrenci özelinde bunu yapıyorsun ve her öğrencinin tez aşaması, tez izleme, yeterlilik mesela farklı farklı aşamaları var. Eee bir yeterlilik sınavı sabah yazılı ve öğleden sonra sözlüsüyle birlikte hani öncesiyle ve sonrasıyla bir tam gün demek. Yani bir tam günün, tam çünkü şey bir asistan vesaire gibi bir durum da yok. Yani şöyle söyleyeyim, orada hani sınavın gözetmeni dahil sen olabiliyorsun. Soruların organizasyonu diğer hocalardan soruların alınması, öncesi sonrası vesaire derken bu bahsettiğim mesela bir tez teslim işlemi bile dediğim gibi o kadar çok prosedürü olan bir konu ki.” (K34)

Mezuniyet provalarını gereksiz fakülte odaklı işler olarak tanımlayan K21’in

ifadesi ise şu şekildedir:

“Ya mesela çok çok basit bir şey. İktisadi idari bilimlerde mesela şeydir. Mezuniyet törenlerinde öğrencilere video yayınlanıyor artık ve prova yapılmıyor. Öyle yapmaya başlamıştık. Dolayısıyla öğrenci izliyor videodan. Evet, çok güzel gerçekten ama biz burada nasıl yaptık biliyor musun? Törenin aynısını, prova şeklinde, aynısını yani 5 saate falan yakın sürdü herhalde. Ben de dedim ki ya böyle bir yöntem denesek izlese öğrenciler vesaire falan. Ya işte sen bilmiyorsun, hiç anlamazlar yapamazlar. Öyle olmaz, böyle olmaz yani hani hep şey hep denemeden diyoruz ki hani böyle olmaz, yapamazlar. Böyle olmaz, yapamazlar yani öğrencilerin öğrenmeleri lazım.” (K25)

3.2.3. Alt Kategori 2. Bölüm Odaklı İşler

Tablo 5: Bölüm Odaklı İşlere İlişkin Kodların Katılımcı Temelli Frekans Tablosu

Kodlar	Kod Sıklığı (Katılımcı Temelli)
Bölüm faaliyet tablolarının hazırlanması	3
Bologna evrak işleri	3
Belgelerin formatlarını (word, pdf) sürekli değiştirmek	2
Syllabus güncellemeleri	1
Sınavda yoklama almak	1
Öğrenci kredisi hesaplama	1
Öğrenme çıktılarını her yıl girmek	1
Ders materyallerinin CD'ye çekilmesi	1
Seçmeli ders kontenjan ayarı	1
Sistematigi olmayan not girişleri	1
Kodlanmış BELGELER	13
Kodlanmamış BELGELER	27
ANALİZ EDİLEN BELGELER	40

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bölüm odaklı gereksiz işler alt kategorisinde ise 13 katılımcı görüş bildirmiştir. Bölüm faaliyet tablolarının hazırlanması ve Bologna evrak işleri bu kategorinin en sık dile getirilen konulardır.

Bölüm faaliyet tablolarının hazırlanması konusunda en çok dile getirilen bu işin bir sistematığının olması gerektiğidir. Konuyla ilgili ifadeler şu şekildedir:

“Yani bana verilen gereksiz görev; ben bunu mesela özellikle mali tablolarla ilgili, tabloların bize verilmesini çok gereksiz ve saçma buluyorum yani. Hani hoca kaç makale yazmış, kaç tane şey yapmış? Bölüm kaç tane toplantı yapmış? İşte ne kadar harcanmış? Bu mali tabloların şeyini biz yapmamalıyız. ‘Hocam kaç makale yazdınız?’ falan fişman. Bu çok gereksiz,

bence bunu sistem üzerinden toplu bir şekilde ya üniversite genelinde yapılabilir. Bilemediğimiz o kısımları hep 0 ya da boş bırakıp gönderiyorum. Yani yapacak bir şey yok. (...) Mesela bu hocaları arayıp tek tek çalışmalarını giriyorsunuz ya hani daha iyi bir sistem kurulsaydı, bu işi herkes kendi girebilirdi. Mesela bir program gibi bir şey olsaydı, herkesin erişimi... Hatta bütün üniversite bilgilerini oraya girerdi tek tek, kendi yaptıklarını. Toplu bir analiz yapıp çözülebilirdi. Ama maalesef bizimki teknolojik altyapımız o kadar yok demek ki.” (K14)

“Faaliyet raporlarımız işte bölümde kaç, kim kaç adet ne denir ona; seminer düzenledi? Kim kaç adet bir şey yaptı? Yani bunlar dediğim gibi bunlar zaten akademini içerisinde hani böyle bir şey olduğu zaman bir sistematige oturtulabilir, bu çok zor değil. Dönüp yıl içinden 10 defa, 2 defa hocaya ‘Geçen yıl ne yapmıştın?’ Ya hoca geçen yıl ne yaptığını hatırlıyor mu acaba? Gerçekten o kadar yoğun geçiyor ki. Yani hani bir şey söyleyeyim mi ben yayınlarımı hatırlamıyorum mesela. Hani ne çalıştım... Çünkü hakikaten bir sürü işi bir arada götürüyorsun. Evet belki hatırlanmalı ama bence artık bu tarz işler daha kolaylaştırılabilir.” (K30)

“Ya zaten var ya, yani neredeyse her sene aynı raporları gönderiyoruz zaten. Sadece ufak tefek değişiklikler oluyor. Ya atıyorum, bölüme yeni bir personel geldi onu belirttim falan filan yani. Onun dışında ne değişecek ya yani burası zaten 30 yıldır aynı mantıkla işleyen bir bölüm, yani çok büyük bir değişiklik yok ki.” (K31)

Bologna evrak işlerinde ise K11 ve K15’in odak nokta herhangi bir değişiklik olmamasına rağmen sürekli güncelleme istenmesidir. K1 ise sınavlardan sonra istenen Bologna evraklarının çok vakit aldığını ifade etmektedir. Konuyla ilgili ifadeler şu şekildedir:

“Bir kere kamu kuruluşu olduğumuz için onun da etkisi olabilir ama sınav kağıtlarını teslim ederken bizden böyle Bolonya evrakı istiyorlar yok işte sınıf ortalamasının kağıdını, işte sınıf ortalaması 50 ya bir tane 50 almış öğrencinin kağıdının fotokopisini, o sınıfta en yüksek almış kişinin kağıdının fotokopisi, en düşük almış kişinin fotokopisi... Bolonya evrakı bir de boş sınav kağıdını... anlıyorum bunun bir karşılığı var yarın bir gün soruşturma açılırsa vesaire falan filan ama şu anda araştırma görevlisi çok az olduğu için her birimiz üçer dörder hoca asiste ediyoruz. Her bir hocanın ikişer üçer dersi olduğunu... Bu çok korkunç bir iş yükü yani biz sürekli fotokopiyle, sınav kâğıdı fotokopisi, o formu doldur bu formu doldur, vaktimiz büyük oranda bununla geçiyor diyebilirim.” (K1)

“Bu şeyle ilgiliydi daha çok Bolonya paketlerinin doldurulması. Mesela biz dolduruyoruz sonradan diyorlar ki; cümlelerin yüklemine şu şekilde yapın. Tekrar dolduruyoruz, tekrar bu sefer diyorlar ki genelde yapılan hatalar şunlar, şunları şu şekilde düzeltin. En başta bize bir yönerge vermiyorlar ama biz böyle defalarca yaptıktan sonra yönerge oluşturuyorlar gibi, mesela. Bir de sürekli güncelleme isteniyor.” (K11)

“Rektörlükten devamlı Bolonya paketlerinin güncellenmesi isteniyordu yani. Geçen sene bunu anlattım ama bu sene aynısını anlatma, aynısını yapma, farklı bir şeyler olsun.” (K13)

Katılımcıların görüşleri sonucu ortaya çıkan bir diğer bölüm odaklı gereksiz görev; belgelerin formatlarını (word, pdf) sürekli değiştirmektir. Bu tarz küçük işlerin bile büyük zaman kaybına yol açtığı katılımcıların ifadelerinden görülmektedir.

K2'nin araştırma görevlilerinin boşa geçen zamanlarının yönetim tarafından pozisyonları sebebiyle önemsenmediğini ifade etmektedir:

“Tabi tabi. Ya 7 yıldır yapıyoruz, eskiden ben yapıyordum. Şimdi arkadaşım yapıyor. Mesela şöyle bir şey oluyor, uygulamaya atıyorum. X dersi şu sınıfta, gözetmenler şunlar şeklinde yazılıyor. Sonra hani birinci, ikinci, üçüncü ve A bölümü birden dörde kadar bunlar PDF 'de her biri bir sayfada görünüyor. Bunları, herkesin mailine yolluyorlar, hocaların mailine yolluyorlar bittikten sonra. Şimdi bunun bir de ilan edilmesi gerekiyor ya. İlan edilirken gözetmenlerin ismi yazıyor. O yüzden bu arkadaşım o PDF'yi Word'e dönüştürüyor. Word'e dönüştürdükten sonra gözetmenlerin isimlerini siliyor. Ondan sonra tekrar PDF'ye dönüştürüyor, internet sitesine yüklüyor. Mesela bu bir şey, saçma bir durum yani yok PDF'den Word'e dönüştür ismi sil, sonra bilmem ne yap. Bunu bunu sen şey yapman lazım. Bunu daha iyi nasıl yapabiliriz? Yani o araştırma görevlisi neden o 4 sayfayı tekrar Word'e dönüştürsün, silsin ondan sonra tekrar PDF'ye dönüştürsün. Bunu mesela yapmaması mümkün mü diye sormuyor bile. Zaten araştırma görevlisi değil mi yine bunu yapsın, yapıversin işte 1 saat harcasın 2 saat harcasın, böyle bir bakış açısı var.” (K2)

“Ben çok uzun zamandan beri fakültenin web site sayfasını da yönetiyorum. Fakültenin web sayfasına alakalı şeyleri de ben takip ediyorum. Bunlar fakülte personeli olmamama rağmen, fakülte web sitesi ve lisansüstü eğitim enstitüsünün web sitesi, ikisi de bende. Fakülte'deki akademik personelimizin CV'leri daha önceden PDF şeklinde yükleniyordu. Şimdi şöyle düşünün Ayça hocam. Siz CV'nizdeki herhangi bir değişiklik olduğunda siz önce Word'de bu değişikliği Word formatında işliyorsunuz, sonra bunu PDF'ye çeviriyorsunuz. Sonra fakülte web sitesinin sorumlusu olarak bana gönderiyorsunuz. Ben mevcut olan PDF'yi siliyorum. Sizin yeni gönderdiğiniz PDF'yi yüklüyorum ve bunu kaydediyorum, görüntülenebilecek hale getiriyorum. Her küçük değişiklik ve bunu her personel için yaptığımı farz edin. (...) Ama bunu işte ben bununla alakalı yoğun bir mücadele verip bunu zaten herkesin YÖKSİS hesabı olduğunu, YÖKSİS'teki güncellemede, yani YÖKSİS sayfalarını yönlendirelim. Kim ne güncelleme yapıyorsa o sayfa gözüksün gibi bir mücadele verdim ve burada açıkçası bu ne kadar mantıklı gelse de buna niyeyse bir karşı çıkma, eski yönetim de buna karşı çıktı. Şey CV'lerin PDF şeklinde görüntülenmesini devam etmesi gerektiği görüşü hakim oldu. Sonrasında çok şükür yönetim değiştikten sonra, ben tekrar bununla alakalı bir mücadele verdim ve güncellemiş olduk. Yani bu inanılmaz bir şeydi. Çünkü sadece akademik çalışma yapılması değil. Yani hoca CV'sindeki fotoğrafı hoşuna gitmiyor mesela bunun için bile en baştan bu angarya işi bize yaptırıyordu.” (K4)

Bu alt kategoriye dair katılımcıların görüş bildirdiği diğer kodlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Bölüm Odaklı Gereksiz İşler Alt Kategorisine Dair Kodlar Ve Alıntılar

KOD	ALINTI
Öğrenci kredisi hesaplamak	<i>“Mesela şöyle; gereksiz anlamda, bizim burada öğrencilerimizin de gördüğü bir transkript ve karteks sistemi var. Kartekslerde aldığı dersler, geçtiği notlar, işte toplam kredileri falan var. Bu kartekslerimiz yanlış. Yani kredilerimiz hesaplanırken yanlış. Bu daha önceki yıllarda danışman hocalarımız, diğer büyük hocalarımız bu sistemin yanlış olduğunu bilmedikleri için birçok öğrencinin başını yaktılar. Yani mezun olamayan öğrenciden tutun da 30 kredi fazla alıp, yani bir dönem fazla ders alıp mezunlar olanlar bile çıktı. Şimdi ben ilk geldiğim zaman bunu fark ettim ve uyarıyı yapmıştım. Uyarıyı yapmama rağmen düzeltilme olmadı. Ben de kendimce bir hesaplama yöntemi yarattım ve yıllardır bunu kullanıyorum. O yüzden hiçbir şekilde de şu ana kadar bir sorun yaşanmadı. Hocalarımıza öğretmeye çalışsam da inat edip öğrenmediler, bir türlü öğrenemediler. O yüzden bütün danışman hocaları kendi öğrencilerini bana yönlendiriyor. Ben de tek tek bütün öğrencilerin kredisini hesaplıyorum.” (K26)</i>
Ders materyallerinin CD'ye çekilmesi	<i>“Sene sonu istenilen evraklar aşırı angarya. Ya da ders materyallerinin CD'ye çekilmesi.” (K19)</i>
Sistematigi olmayan not girişleri	<i>“Yani şöyle; şimdi mesela en baş... hani konuştuğum yöneticilere de aynı şeyi söyledim. 5 şube ve toplamda böyle bilemiyorum ama 400-500 öğrenci olabilir. Ve bir sürü işte dörderli gruplar halinden sunumlar yapmışlar. İşte bir kağıt var, üstünde 4 kişinin adı yazılmış, ona böyle zybric diye bir sistem geliştirmiş kendince. İşte diyelim ki bir şubede 100 kişi var. 100 kişi dörderli gruplar halinde sunum yapmış 25 tamam mı? Bir grupta da 25 tane kağıt var. Ve şey, kağıdın üstünde 85 yazıyor, işte 4 öğrenci var. 4 öğrenciden herhangi bir yanında işte artı 5-10 yazıyorsa işte o öğrenci 85 değil de 90-95 almış demektir. Ayrıca o şubeye ait bir sertifika var, dosyası var. Orada da tek tek sertifikalar var. Ama senin orada o öğrencinin sertifikası var mı yok mu kontrol etmen lazım. Varsa</i>

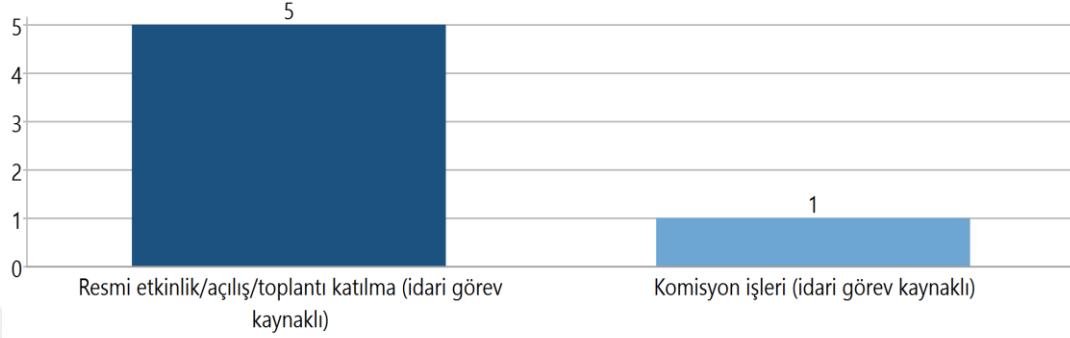
	10 puan daha eklemen lazım. Ve bunu bilmem kaç yüz öğrenci için yaptığını düşünün. Şimdi halbuki dönemin başında 4 şube ya da 5 şube için yoklama listeleri alınsaydı hoca tarafından; tek bir yoklama listesi, her seferinde derse götürülseydi ve her hafta sunum yapan kişilerin adının yanında yoklama listesinde 85-90 her neyse yazılsaydı, sonradan bu kişiler sertifika mı getirdi? Sertifika getirdiği anda yanına bir artı konsaydı, o zaman bize verilecek sadece 4 PDF dosyası olurdu. Zaten o yoklama listesi de not sistemindekiyle aynı çıkıyor ya... Yani öyle 1. öğrenciyi 49. sırada falan aramıyorsun zaten yani. Örnek veriyorum, işte Ayça 1. sırada, 85 almış, yanında artısı var, 95. O zaman sadece 2 asistan otururdu, birimiz derdi işte "Ayça 95, Seray 90." diğeri de sadece, oracle'da tık tık tık girerdi. Ama bu yüzlerce kağıt, yüzlerce sertifika, hiçbir bildirimi olmadığı için not sistemine uygun. Not sisteminde ileri-geri, ileri-geri yapmalar... Bazen bir şubenin öğrencisi, başka şubede sunum yapmış falan, o evrak oradan çıkıyor; çok gereksiz. Halbuki bütün bir dönem en başında, yani ben şeye çok kızdım mesela; 3 yıldır aynı sorun var, 3 yıldır ders yükü fazla. 3 yıldır sana birtakım bazı asistanlar görevlendiriliyor birtakım işler için. Böyle bir durum olduğunu biliyorsan, bir değerlendirme kriterlerini değiştirebilirsin değil mi? Yani 400 kişilik bir sınıfta mesela bir sürü sunum, bir sürü sertifikayla uğraşmak mantıklı değil. Onun yerine başka türlü bir değerlendirme sistemi geliştirebilirsin. Hadi böyle, uygunu bu oldu diyelim. Yani dersin öğrenme çıktılarına uygun olan değerlendirme kriteri bu olsun. "O zaman ben bu notları en hızlı nasıl girerim?" sorusunun cevabı olarak böyle bir yöntem benimseyebilirsiniz. Ondan sonra yine gerekiyorsa, yetişmiyorsa, yine asistanlardan yardım istenebilir. Ama asistanların yapacağı tek şey alıp onları pıt pıt pıt sisteme girmek olur; bu kadar basit." (K5)
Sınavda yoklama almak	"Sınav ortamlarında da görevli gidiyoruz değil mi sınava? Ben orada da neyi, nasıl, hani mesela işte yoklama alıyoruz, sesli bir şekilde alıyoruz. Bunu niye yapıyoruz? Evet, bu şekilde yoklama almak doğru mu? Hani burada burada tarzında, bazı konuları ben

	<i>gereksiz buluyorum. Hani ve daha başka bir sistemde çözülebilir öğrenci kapısından gelirken kartını okutur, hatta başka başka bir sistem yani hani çok daha elektronik ve çok daha kolay.” (K29)</i>
Seçmeli ders kontenjan ayarı	<i>“Ama angarya iş olarak gördüğüm, yani iş sayılmaz da şu seçme, yani bizim ders planımızda seçmeli derslerimiz var, zorunlu seçmeli. Ve onlara kontenjan atayıp öğrencilerin dengeli dağıtılmasını gözetmek zorundayız. Zorunlu seçmeli ama yine de fiifti fiifti dağıtılması gerekiyor öğrencilerin. Orada işte bir matematik yapıp birinin gündelik takip etmesi gerekiyor. 20 kontenjan verdin doldu ama öbürü 20 olana kadar öbürüne bir daha kontenjan açmayacağız gibi.” (K30)</i>
Öğrenme çıktılarını her yıl girmek	<i>“Akademik boyutunda değil de bize program çıktıları öğrenme çıktıları var. Öyle başımızın silinen, oraya girmedin buraya girmedin her yıl girdiğimiz var. Evet her yıl onları giriyorsunuz hocam yani böyle bir işte gir oradaki eksikmiş niye silindiyse onu bilmiyorsun falan. Şimdi sen deyince hani örnek verince başka aklınıza geliyor işte. Stratejik planlama ile ilgili değil ama işte bu şey web sayfaları işte öğrenme çıktıları program tanıtımları ile ilgili birbiriyle entegre olmayan sistemler ya da işte teknoloji yenilendiğinde web sayfası yenilendiğinde ortadan kaybolan bilgi karışımıza çıkıyor. Girmek sıkıcı oluyor.” (K38)</i>

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.2.4. Alt Kategori 3. İdari Görev Kaynaklı İşler

Şekil 13: İdari Görev Kaynaklı İşler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İdari göreve sahip katılımcıların dile getirdiği alt kategoridir. Bu alt kategoride en çok bahsedilen konu resmi etkinlik/açılış/toplantı katılma görevleridir. Çalıştığı yüksekokul ilçede bulunan K20, il merkezinde gerçekleşen çoğu göreve il merkezinde oturduğu için amirini temsilen gittiğini belirtmektedir. K23 ise sürekli bir etkinlik, açılış ya da toplantıda olduğunu ve bunlara çok fazla vakit ayırmak zorunda kaldığını ifade etmektedir. Gitmek durumunda olduğu açılış ve protokol ziyaretlerinin tamamen kendi dışında geliştiğini anlatan K34, bu etkinliklerin çoğunda kendi katılımın gereksiz olduğunu düşünmektedir. Resmî tatillerde, kendileriyle ilgili olmayan 23 Nisan gibi törenlere katılmak zorunda kaldığını ifade eden K22 ile dekan yardımcısı görevi ile kendini dekanın asistanı gibi hissettiğini söyleyen K25'in ifadeleri ilginçtir:

“Bu idari görevde sadece ders vermenin ötesinde zaman zaman gidip yerel yönetimle mesela ilişkileri sürdürmek noktasında ya da vakıflarla iletişim güçlendirmek adı altında ya da birimimi temsil etmek adına bir 23 Nisan törenine ya da o bölgede düzenlenen bir festivale; bu türde katılmak zorunda hissettiğim bazı roller de bir şekilde tanımlanabiliyor bu iş içerisinde. Ama esasen benim görevim bu değil diyorum. (...) Kurumsal boyutla da ilişkili biraz ama kampüse yakın olan yerlerde gidip de bir törene katılma gibi bir zorunluluğumuz yok. Ama daha yaygın alanlarda, işte fakülte kampüs dışında olan yerlerde daha küçük destinasyonlar olduğu için biraz daha görünür kılınmanız gerekiyor. Ve belki sadece idari olarak değil de tüm hocalarla bir şekilde o toprakta var olduğumuz, işte eğitim noktanızın da güçlü olduğunuzu, bir kurumu temsil etmek zorunda olduğunuzu düşünüyorsunuz. Ve bu benim işim değil aslında baktığınız zaman. Resmî tatil diyelim ki; insanlar bir şekilde tatilini gerçekleştirirken, işte eşiyile, çocuğuyla, arkadaşlarıyla vakit geçirirken, ben bu alanlardan bir şekilde uzak

kalıp, okulumu temsil etmek durumunda kalıyorum. Ama baktığımız zaman bu benim rol tanımım içerisinde mi yer almalı diye düşünüyorum.” (K22)

“Örneğin mesela ben idari kısımdayken dekan yardımcısı için akademik çalışmamı odaklanıyordum, ona çalışıyordum, hocanın aramasıyla birlikte rektörlüğe gidip bir etkinliğe katılmam gerekti, benim zamanım orada gitti. Benim doçentliğe hazırlanmam gerekirken etkinlikte bulunmam gerekti. Etkinlik de doğrudan benimle ilgili bir etkinlik değildi. AFAD’ın eğitimleri olabiliyor veya kültürlerarası yemek etkinliği gibi. Bana kalsa katılmak istemeyebileceğim toplantı veya etkinliklere katılmam gerekiyordu neden idari kısımda ya hocanın asistanı durumdayım ve gitmem gerekiyor.” (K25)

Dekan yardımcılığı görevini yürüten K23 ise, üniversite nezdinde sürekli komisyonlar kurulduğunu ve kurulan komisyonların birbiriyle iletişimsizliği sebebiyle sürekli aynı işleri farklı farklı komisyonlar için tekrar yapması gerektiğinden bahsetmiştir. Ayrıca komisyonların yönetimindeki kişiler değiştikçe sistemin gelen yöneticiye göre tekrar kurulduğunu ve sil baştan aynı işlerin tekrar istendiğini sözlerine eklemiştir.

3.2.5. Alt Kategori 4. Öğrenci Odaklı İşler

Katılımcıların görüşleri sonucunda oluşturulan bir diğer alt kategori ise öğrenci odaklı gereksiz işlerdir. Bu alt kategoride görüşler “dolaylı iletişim kaynaklı işler (köprü görevi üstlenme)” kodunda birleşmektedir. 40 katılımcıdan 5 tanesi öğrencilerin çeşitli kanallarla iletişimde köprü görevi görmek durumunda kaldıklarını ifade etmiştir. Konuyla ilgili K7, K25 ve K30’un ifadeleri şu şekildedir:

“(…) Bunlar tabi ders programları vesaire falan en önemli faktörler öğrencilerin bir de şeyleri belge işleri açıkçası hani doğrudan belki de memurla halletmesi gereken şey doğrudan memura teslim edip doğrudan memurla mailleşmesi gereken şeyler de olabilir ya da sekreterle, bölüm sekreterliği ile vesaire hani bu sefer tabii biz akademik şeyin dışına çıkabiliyoruz, hani bunlar bize kaldığı zaman.” (K7)

“Bir hocanın, öğrencinin dekanlık işi olduğu zaman direkt bana gelip benim aracılığım ile hocayla iletişim kuruluyordu. Öğrenci, hoca olarak durumunu, şikayetini direkt hocaya da bildirebilirsin ama benim aracılığım ile oluyordu.” (K25)

“Öğrenci işlerinde mesela çok fazla oluyor. Geliyor öğrenci ‘Hocam ben bu dersi seçememiştim de şöyle kalmıştı böyle...’ bana bir sürü şey anlatıyor. Ben öğrenci işlerini arayıp öğrenci işlerinden bu problemini çözebiliyorum ama öğrenci işlerine öğrenci gittiği zaman bu problemini çözemiyor. Bu arada biz güvenilir ara iletim merkezi görevi görüyoruz. Yani öğrenci iddiası o, belki de gitmiyor bilmiyorum. Ama hani ‘Öğrenci işlerine gittim, bana dedi ki ‘Komisyon biriminden bilmem ne hocayı gör.’ Hocam onun için geldim.’ Güzel. Hoş geldin ama bu benlik bir iş değil, bu

sisteme işlenmesi gereken öğrenci işlerinin işi. ‘Ama dedi ki size gelmem lazım.’ Ben arıyorum ‘Hocam böyle böyle bir şey yapılabilir mi?’, ‘Hocam öğrenci şunu şunu yapacak.’, ‘E öğrenci size gelmiş?’, ‘E ben ona dedim.’ Yani hani burada bir problem var, mantık hatası silsilesi. Ya da bir zekâ eksikliği var ama hani onun ne olduğunu bulamıyoruz ve sürekli bütün hocalar da buna benzer şeyle uğraşıyor yani.” (K30)

3.2.6. Alt Kategori 5. Tanıtım Faaliyetleri Odaklı İşler

Tablo 7: Tanıtım Faaliyetleri Odaklı İşlere İlişkin Kodların Katılımcı Temelli Frekans Tablosu

Kodlar	Kod Sıklığı (Katılımcı Temelli)
Tanıtım günlerine katılmak	3
Mezunlarla ilişkiler	1
Oryantasyon	1
Gardan öğrenci karşılamak	1
Kodlanmış BELGELER	5
Kodlanmamış BELGELER	35
ANALİZ EDİLEN BELGELER	40

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tanıtım faaliyetleri odaklı işlerden katılımcıların en yoğun görüş bildirdiği konu tanıtım günlerine katılma görevidir. Konuyla ilgili K4, K16 ve K24’ün ifadeleri şunlardır:

“Üniversite tanıtım günlerinde çok gereksiz bir yerde, işte AVM’nin içinde üniversite şey standı kurup da oraya bizden yine birimlerden araştırma görevlilerinden gidip üniversitenin tanıtımı. Ama burası bulduğumuz coğrafya itibarıyla yani turizm şehri. Yazın kazanmamış öğrencilerin burada olma ihtimali olmayan bir dönem.” (K4)

“Mesela doktor olduktan sonra tanıtım günlerinde görevlendirildim, her iki üniversitede de. Yani tanıtımda görevlendiriliyorum ben evet ama mesela tanıtacak herhangi bir broşür bile hazırlanmamış bir üniversiteyi tanıtmaya çalışıyorum.” (K16)

“Bunun dışında gezi şeylerimiz var; hani okullara tanıtım amaçlı, şehir dışından gelen öğrenci gruplarına fakülte içerisinde rehberlik yapmamız bekleniyor. Yani gidiyoruz öğrenciye fakülteyi anlatıyoruz, bölümleri anlatıyoruz, sınıfları

gösteriyoruz falan. Bunun da bir hocanın görevi olduğunu düşünmüyorum. Bunun da gereksiz olduğunu düşünüyorum açıkçası.” (K26)

Bu alt kategoriye ait diğer kodların ifadeleri ise şu şekildedir:

“Mesela mezunlar ofisimiz var bizim, kendi fakültemizde. Eğer ki süregelen zamanda o kayıtlar çok iyi tutulmuş olsaydı, şu anda biz lisans ve lisansüstü mezunlarımızın peşine düşmezdik. Son birkaç senedir bu sistematik bir şekilde işte kariyer koordinatörlüğü kuruldu vs. falan artık alınmaya başladı. Ama mesela benim döneminde, 98 döneminden mezunum ben. 98'e döndüğüm zaman bizim fakültemizin mezunu sadece kendi görüştüğüm kişilerle sınırlı kalıyor ama diğerlerine ulaşamıyorsun. Fakat bizim amacımız da mezunlarla sürekli iletişim halinde olmak. Onu yapabilmek için bu sefer ne yapıyorsun; LinkedIn'den arıyorsun, tek tek isimlerini giriyorsun. Yani bu mesela kayıtların bence düzgün tutulmuş olması seni şu anda böyle bir şeyden alıkoyabilirdi.” (K39)

“Şöyle bir durum var; kayıt dönemlerinde, öğrenciler dışarıdan geldiği için, ki C şehri çok merkezi bir yer. Hani hem tren yolu üzerinde hem otobüs üzerinden. Hocalar görevlendiriliyor otogara ya da tren garına. Stant kuruluyor ve sen hoca olarak gidip orada öğrenci karşılıyorsun.” (K26)

“Aslında sistematikleşmesi gereken ve belli bir hani kurumsallaşması gereken bazı bölümlerin sürekli son dakikada "Hadi birilerine atayım da bu..." işte mesela nedir; yeni gelen öğrencilerin oryantasyonu meselesi. Evet, oryantasyon önemli, evet oryantasyon üniversite öğrencileri ve hocaları açısından çok kıymetli. Ama bunun sistematikleştirilmesi gerekiyor. Evet şimdi 'K30'un bir işi yok, K30'a bu işi paslayalım. K30 seni yazdık.'” (K30)

3.2.7. Alt Kategori 6. Sınav Odaklı İşler

Sınav odaklı işler alt kategorisine ait kodlar, her birinin katılımcı temelli kod sıklığı 1 olmak üzere; sınava cevap anahtarı hazırlamak, not dağılımı çizelgesi hazırlamak, sınav kağıtlarına paraf atılması, gereksiz sınav gözetmenliği görevlendirmeleri olarak sıralanmaktadır. İlgili kategoriye ait kodlar ve alıntılar tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Sınav Odaklı İşler Alt Kategorisi Kodları ve Alıntılar

Kodlar	Alıntılar
Sınava cevap anahtarı hazırlamak	<i>“İkinci saçma şey sınav kağıtlarına cevap anahtarı hazırlamak. Bir insan zaten hoca düzeyindeyse cevap anahtarı o kişinin beynidir, kendi kafasından da okuyabilir. İlla bir cevap anahtarı hazırlamak bana çok gereksiz geliyor.” (K19)</i>
Not dağılımı çizelgesi hazırlamak	<i>“Öğrenciye nasıl harf verdiğimizizi sene sonunda onun not dağılımını gösteren bir çizelge hazırlamak. Bu da bana angarya geliyor çünkü dersi veren hocanın sorumluluğundadır harfleri nasıl verdiği, bunu bence kimsenin kontrol etmemesi gerekiyor. Zaten ona güvenmiyorsanız onu o pozisyonda çalıştırmamalısınız. Bunlar istenen şeyler.” (K19)</i>
Sınav kağıtlarına paraf atılması	<i>“Sınav kağıtlarında kaşeler imzalar, her kağıda paraf atılması saçma. O sınavı zaten hoca okuyor.” (K19)</i>
Gereksiz sınav gözetmenliği görevlendirilmesi	<i>“Şöyle örnek verebilirim; mesela biz final döneminde ve vize döneminde de dahil gerçi; birkaç dönemdir şeyi fark ediyoruz, gereksiz şekilde sınav görevlendirilmesi yapıldığını. Örnek veriyorum bir sınıf var ve sistem çalışırken şöyle çalışıyor, yani yazılım; işte en büyük sınıfı kullanmaya başlıyor, iki tane 50 kişilik sınıfı kullanıyor. Sınıfın mevcudu 104 kişi diyelim. 50-54 şeklinde bölüyor. Ve otomatik olarak her sınıfa da iki kişi atıyor. Dolayısıyla 50 kişilik sınıfta da iki asistan var, 4 kişilik sınıfta da. Ve ben o gün mesela gidiyorum, saat 13:00'de bir sınav var, bir gidiyorum iki asistan gidiyoruz ki 4 kişi. Hatta iki kişilik sınıfa girdiğim bile oldu. Şimdi bu normalde sınavlar ilan edilmeden önce şöyle bir manuel düzenleme yapılırsa, sorun da ortadan kalkar. Ama tabii bu emek ve zaman isteyen bir şey. Daha çünkü işte 20 kişinin altında, 10 kişinin altında olan sınıfları tespit edeceksin, ondan sonra oradaki asistan sayısını belki 1'e indireceksin. Ya da işte sadece 2 kişilik sınıfı diğer 50 kişiliklere entegre edeceksin. Ama bu ne demek; diyelim ki ikisinde de aynı asistan vardı tesadüf; biri 24 sınava girerken senin 22'ye düşmen demek. Sınavı eşitlemek için diğer insanları da böyle herkesi 23-23 yapmak şeklinde yeni bir aksiyon almak lazım. Ve bunların hepsi diyelim ki 2 gün boyunca senin odaklanarak çalışmanı gerektiriyor. Şimdi bu yapılırsa esasında sorun ortadan kalkacak. Ama bunun için belki zaman bulamıyorlar, belki emek vermek istemiyorlar, onun sebebini hiç bilmiyorum artık. Biz çünkü sürekli bunu dile getirdik yani hani 'Bu çok saçma. Yani hiçbirimiz işte 20-30-40 sınava girmek zorunda değiliz, bu sayıca az olabilir.' Ama düzelmiyor, mesela bu gereksiz bir iş. Yani ben neden o gün saat 13:00'de sınav görevim varmış gibi başka birtakım işler yapmak yerine, kendimi</i>

	<i>oraya kanalizasyon yapıyorum ve sonra neden sadece 2 öğrencinin başına dikiliyorum? Buna gerek yok ki.” (K5)</i>
Not girişi	<i>“Neyse bunlar ve bunları yani çok basit bir teknikle, artık bilgisayar ortamında birçok şey mümkün. Optik okuyucu okuduğu notların entegrasyonu çok çok mümkünken, birçok üniversitede bu yapıyorlarken, biz tek tek elle not girmeye uğraştık.” (K6)</i>

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.2.8. Alt Kategori 7. Diğer İşler

Tablo 9: Diğer İşlere İlişkin Kodların Katılımcı Temelli Frekans Tablosu

Kodlar	Kod Sıklığı (Katılımcı Temelli)
Kâğıt israfına yol açacak şekilde çıktı almak	5
Kullanılmayacak/fizibilitesi tam yapılmamış işlerin istenmesi	4
Kodlanmış BELGELER	9
Kodlanmamış BELGELER	31
ANALİZ EDİLEN BELGELER	40

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Diğer işler alt kategorisinde kodlar tablo 9’da görüldüğü üzere iki koda ayrılmıştır ve 9 katılımcı bu konuda görüş bildirmiştir.

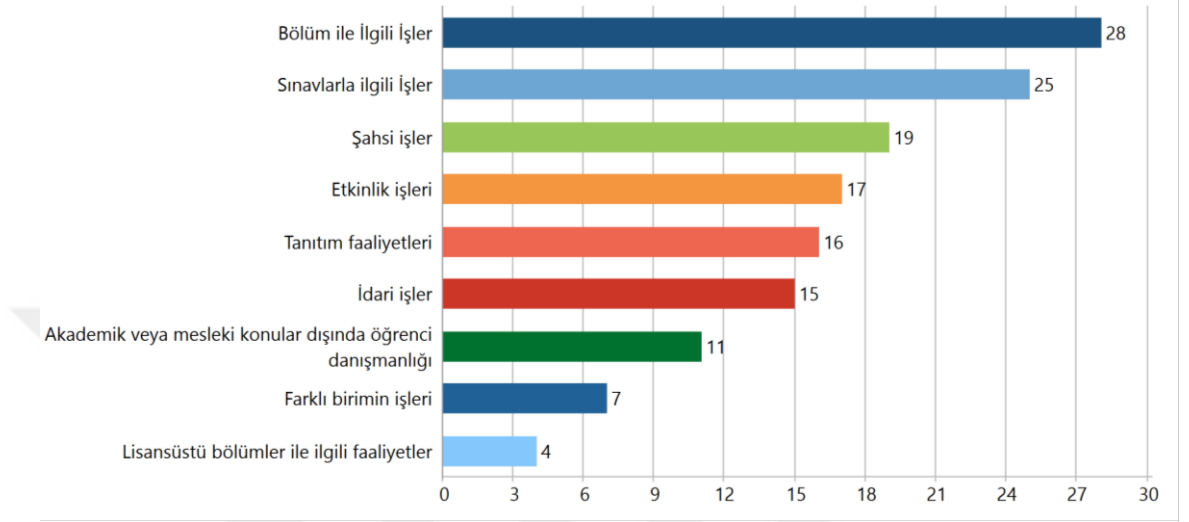
K8, dijital bir özellikli ortamda dijitalleşmemiş olması ve hala geleneksel kâğıt üstünden ilerlemenin kendisine gereksiz iş yükü olarak geldiğini ifade etmiştir. K21, öğrencilerin sınav yerlerini dijital bir ortamdan duyurmak varken sınıf listeleri için sayfalarca çıktı almayı zaman kaybı olarak tanımlamıştır. K25, online eğitim yaparken her belgenin sistemde kayıtlı olmasına rağmen, çıktısını alıp imzalı halde tutulmasının kendisine gereksiz iş yükü olarak geldiğini belirtmiştir. K28 fakültelerinde lisansüstü öğrenci kayıt işlerini ve makbuzlarının danışman öğretim

üyesi tarafında muhafaza edildiğini, bir kopyasının enstitüye gittiğini ve bir kopyasının da sekreterlikte tutulduğunu söylerken bu durumun hem kağıt israfına hem de öğretim üyesi tarafından zaman kaybına yol açtığını vurgulamıştır. K29 ise görevlerin hem elektronik ortamda geldiğini hem de imzalaması için bir idari personelin çıktı olarak getirdiğini ifade etmekte ve bu durumun neden e-imza ile çözülmediğini anlamadığını belirtmiştir.

Vakıf üniversitesinde görev yapan K9, pandemide uzaktan çalışma döneminde üniversitesinde araştırma görevlilerinin çalışmadığı yönünde bir algı oluştuğu ve bu sebeple kendilerine hiçbir zaman açılmayan bir seçimlik dersin materyallerini hazırlama görevi verildiğini anlatmıştır. Nitekim o ders bir sonraki dönem müfredattan da kaldırılmıştır. K22 çalıştığı kurumda kalite çalışmaları için çok ciddi emek verdiği bir süreç geçirdiğini, daha sonra güncelleme adı altında değişen yönergenin hazırladıkları tüm belgeleri geçersiz kıldığını ve sil baştan belge hazırlamak zorunda kaldıkları anlatmış ve *"Ne kadar gereksiz bir iş. Ben bunu niye yaptım? İşte ben koca yaz dönemini bunun için ayırdım. Belki ben o yaz döneminde işte makale yazabilirdim, kitap içi bölüm yapabilirdim"* diyerek düşüncelerini aktarmıştır. K32 de benzer bir şekilde fizibilitesi yapılmadan istenen iş sonucu iki ayının boşa harcadığını ifade etmiştir. K40 ise çoğu komisyon görevinin sadece yapmış olmak yapıldığını düşündüğünü söylemiştir.

3.2.9. Kategori 1. Mantıksız Görevler

Şekil 14: Mantıksız Görevler Kategorisine Dair Alt Kategorilerin Katılımcı Temelli Frekans Grafiği

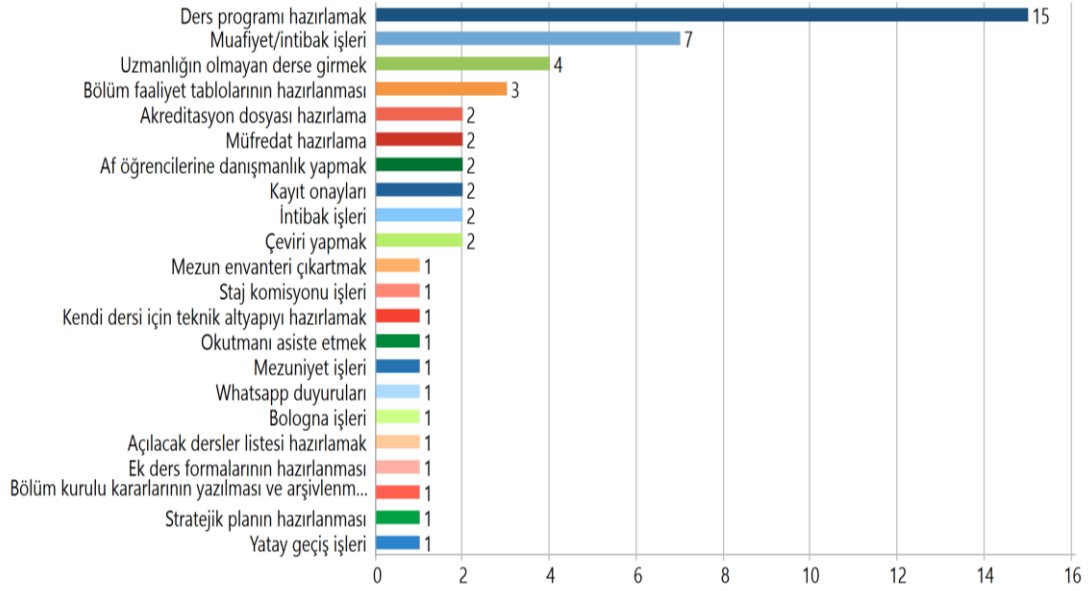


Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Mantıksız görevler kategorisi, 9 farklı alt kategori ile tanımlanmıştır. Bunlar; bölümle ilgili işler, sınavlarla ilgili işler, şahsi işler, etkinlik işleri, tanıtım faaliyetleri, idari işler, akademik veya mesleki konular dışında öğrenci danışmanlığı, farklı birimin işleri, lisansüstü bölümler ile ilgili faaliyetlerdir. Şekil 14'e bakıldığında katılımcıların en çok maruz kaldığı mantıksız görevlerin, bölüm ile ilgili işler ve sınavlarla ilgili işler olduğu görülmektedir. Şekil 14'te verilen grafik katılımcı temelli frekans grafiği olduğu için, 40 katılımcı içinde 28 bölüm ile ilgili mantıksız işlerden ve 25 kişinin ise sınavlarla ilgili işlerden bahsettiği şeklinde de grafik yorumlanabilir. Ayrıca şahsi işlerin, en sıklıkla bahsedilen üçüncü alt kategori olması da dikkat çekicidir.

3.2.10. Alt Kategori 1. Bölüm ile İlgili İşler

Şekil 15: Bölüm ile ilgili İşler Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların bölümle ilgili mantıksız görev olarak tanımladığı kodlar Şekil 15'te gösterilmiştir. Bu alt kategori 22 kod ile tanımlanmıştır. Grafikten de görüldüğü üzere bu alt kategoride en çok bahsedilen kod ders programı hazırlamak ve muafiyet/intibak işleridir.

Ders programı hazırlama görevini üstlenmek durumunda kalan ancak; bunun kendi görevleri olmadığını düşünen katılımcıların çoğunluğunu araştırma görevlileri oluşturmaktadır.

Araştırma görevlisi pozisyonunda çalışan K4 çalıştığı bölümün ders programını kendinin hazırladığını, bu durumun hem çok vaktini aldığını hem de öğretim elemanlarının sınav zamanı değişiklik taleplerinin kendisinde strese yol açtığını belirtmiştir. Yine araştırma görevlisi olarak çalışan K7, fakülte ders programıyla beraber fakülte hocalarının lisansüstü derslerinin programlaması konusunda da “fakültede ya da enstitüde bunun için vakti olan belki bir memur arkadaş olmadığından” görev aldığını ama bunun görev tanımına uymadığını ifade etmiştir.

K7 de K4 gibi ders programı hazırlamada öğretim üyelerinin taleplerinden bahsetmiştir:

“Bayağı bayağı bir vakit alıyor... Dersleri, lisans programı... Lisansın derslerine göre hocalara lisansüstü dersleri atamak, işte açılmayan dersleri kaldırmak, açılan dersleri tekrardan almak vs. falan uzmanlıklar, tezler, seminer çalışmaları falan yani çok zor bir de şey tabii hocaların belli başlı talepleri olabiliyor mesela bu da çok önemli diyor ki mesela bana pazartesi sabaha ders koyma şimdi ben bunu nasıl ayarlayacağım mesela aynı branş üç tane hoca var hani bu üçünün dersinin çakışmaması gerekiyor ki o branşta çalışmak isteyen bir öğrenci her birinden ders alabilsin istifade edebilsin. Sen oraya koyma diyorsun, öbürkü ona koyma diyor, öbürkü ona koyma diyor, öbürkünün o vakti müsait olmuyor falan oldukça sıkıntılı bir durum ama hiç hani bizlik bir durum değil ama bize veriliyor.” (K4)

K7 bu görevin öğrenci işleri tarafından yapılması gerektiğini düşünürken yine ders programlarını hazırlamak durumunda kalan K8, bu görevin bölüm sekreterliği ya da öğrenci işleri tarafından yapılması gerektiğini ve devlet üniversitelerinde işlerin bu şekilde yürütüldüğünü düşündüğünü ifade etmektedir. Doktorasını bitirdiği halde bu görev kendisine verilen K17’nin bu konudaki görüşleri ise şu şekildedir:

“O yüzden şey de olmaması lazım, bir memur koyacaksınız, oraya ve ders programını yapacak. Böylelikle mesela ben ders programı yaptım ve inanamazsın ama telefonla konuşmadığım hoca kalmadı. Hocam şuraya koyacağım. O dersleriniz dolu hocam olmuyor. Aa ben çarşamba sabah istiyorum, ben de cuma işte öğleden sonra eşim izinli öğretmen, onun dersi yok, ben de evde olmak istiyorum. Ben de hep evde olmak istiyorum. Benim de çocuğum var. Benim çocuğum armut değil yani ben X Üniversitesinden beri, benim çocuğum 11 yaşında. Çocuğumun ortaokulda kitabının derecesi ilerlediğini göremedim ben, yapılan idari iş mobbinginden dolayı mesela. Ve o ders programlarını o memur yapmalı. Ya buna istihdam da açar. Yani bu kadar memur var ama bilmiyorum hani Erasmus için sadece bir dönem çalışılan bir dış ilişkiler ofisi lazım evet ama o memurlar dönem dönem, mesela şu dönemde o memur belli bir fakülteye kaydırılıp orada ders programı yapabilir. Ya bilmiyorum bu kadar...(…) Ve kendi derslerim için ya düşünsene, yüksek lisans yapmayan, bir yüksek lisans bile yapmayan bir öğretim görevlisini arıyorsun ve şu şuraya mı konacak, buraya mı? Onun tribini çekiyorsun, tripleri çekiyorsun ve bu benim çok gücüme gidiyor. Bunu ben yapmamalıyım artık. Bence bunu yeni araştırma görevlisi arkadaşlar yapmalı. Bana intibak yaptır, sınav gözetmenliği yaptır, onu yaptır, bunu yaptır ama olabildiğince hocalarla az muhatap olacağın bir yere koyarsın yani doktora olan birilerini.” (K17)

Araştırma görevlisi olmadığı halde idari görevinden dolayı ders programı yapmak zorunda kalan katılımcıların ifadeleri ise şu şekildedir:

“Hani ders dağılımı yapmak okey, hani bu bölüm başkanı, program başkanının yapması gereken şeyler ama hangisi, hangi gün. Bir de angarya geliyor çünkü öbürü diyor ki bana o günü verme bana şunu ver, bana şöyle yapma. Herkesi memnun etmeye çalışarak birazcık hani naza niyaza kaldığında da iş uzuyor. Ama yönetim ya da tek bir yerden, memurdan çıktığında hocam program bu dediğinde kimse ama ben öyle istemiyordum, diye çok fazla dile getirebilecek pozisyonda olmuyor.” (K20)

“Bana kalsa ben şu an bölüm Başkan Yardımcısıyım o kadar fazla iş yapmamam gerektiğini düşünüyorum mesela her şeyi biz cevap verme... mesela ders programını niye biz yapıyoruz? İdari personelin yapması gerekiyor örneğin.” (K24)

“Yani bunlar üniversite, yani üniversite bilim yapılan, işin sistematikleştirildiği bir yer ise her dönem bir arkadaşımın dersleri tek tek sürekli koyup, hocalara gün sorup, saat sorup, mesai harcamasının bir ay boyunca bir anlamı yok. Bu standarda oturtulur, sisteme tık diye girilir ve o kişinin de ya da o memurun da... Ki bence ben bunu memur işi olarak tanıyorum, bölüm sekreterinin işi olmalı.” (K30)

“Ya bir de bu hani baktığın zaman şey gibi görünüyor alt tarafı program, işte öyle olmuyor. Bölüme dışarıdan gelen bir sürü hoca var. Servis derslerini bilmem hepsini memnun etmeye çalışıyorsun. Özellikle ders programı o kadar zordu ki yani ya 3-4 günümüzü aldı biliyor musun, bu bahar döneminin ders programı?” (K31)

Muafiyet/intibak işleri konusunda görüş bildiren 7 katılımcıdan 5 tanesi araştırma görevlilerinden oluşmaktadır ve araştırma görevlilerinin genel kanısı bu işin bir öğretim üyesi tarafından yapılmasının daha doğru olacağıdır:

“Mesela şey; muafiyetlerin yapılması da asistanın işi değil. Çünkü onu bir hoca gerçekten şey yapmalı; o dersi anlatan hoca hatta bence yapmalı. "Bu ders derse denk midir?" Mesela o bize veriliyor; ben sadece açıklamalara bakarak denk midir değil midir yazıyorum. Ama onu bir hocanın yapmasının daha uygun olduğunu düşünüyorum mesela.” (K11)

“Ama esas iş bizde... Yani ben orada istediğim bir şekilde yapsam, hiç alakasız dersleri birleştirsem... Yani biri gelip itiraz etmediği sürece o öyle yönetim kurulundan geçer. Asistanın eline verilmemesi gereken bir yetkinlik bence.” (K15)

Bu görevi üstlenen öğretim üyeleri (K30 ve K31) ise bu işin bir idari personel tarafından yapılması gerektiği, danışılacak bir şey olduğunda öğretim elemanlarına sorulabileceği düşüncesine sahiptir

Uzmanlık alanı olmayan derslere girme durumu da katılımcıların yakındığı mantıksız görevlerden biridir. Katılımcılar bunun personel eksikliği sebebiyle olduğunu söylemekte ama kendilerinde yetersizlik hissine yol açtığını ve öğrencilerin de tam verim alamadıklarını düşündüklerini belirtmişlerdir.

Bölüm faaliyet tablolarının hazırlanması konusunda ise katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Benim alanım değil, hiçbir şey de anlamam. Yani mesela diyor ki "Öğrenci, kaç tane öğrenci ayrılmış?" Hani ya da 'Kaç tane öğrenci devam ediyor?' Ya benim bunları bilmem için öğrenci işleriyle irtibata geçmem lazım. O zaman bu görev öğrenci işlerine ver, onlar yapsın.” (K14)

“Olmaması gereken şeyler mesela, yani fakültenin, idari personelin rahatlıkla yapabileceği şeyleri akademik personel yürütüyor. Mesela birim faaliyet raporunu hazırlamak, işte birim değerlendirme raporu muydu en son yaptığımız? Tam hatırlamıyorum. Yani bunlar işte üniversitenin misyonu, vizyonu, yok

hedefleri bilmem ne yani o kadar teknik ve bürokratik şeyler ki ... Yani ben bölüm başkan yardımcılığı sistemimden abartmıyorum bir saati aşkın bir süre bölümümüzün 2021 ve 22 yıllarındaki öğrenci sayılarını, mezun sayılarını bunların kaç yabancısı, kaç yerli, ne kadar mezun verdik, ne kadar aktifti bilmem ne, tek tek bu kategorilere öğrenci sayısı aradım. Yani bu benim bir saati aşkın zamanımı çaldı. Yani ben bir öğretim üyesi olarak neden bunlarla uğraşıyorum? Aslında bu öğrenci işleri personelinin yani yarım saatte belki çıkarabileceği şey. Çünkü onlar daha işin uzmanı oldukları için böyle ellerini koymuş gibi buluyorlar bilgiyi, zaten bana da onlara tarif etti. Ben bilmiyordum nasıl kullanacağımı sistemi. Yani onların yapması gereken şeyleri biz yapıyoruz. Araştırma görevlisi arkadaşlara tabii ki biraz delege ediyoruz işi yani paylaşıyoruz, o da haklı olarak şey diyor. Yani bunu ben yapmak zorunda değilim. Bu benim görevim değil, bu idari personelin görevi aslında bunu sekreter yapmalı diyor. Sekreter diyor, bu benim görevim değil yani sonra iş bizim üzerimize kalıyor. Bir bakıyoruz ne araştırma görevlisi arkadaşlar tezini yazabilmiş. Ne biz doçentlik dosyamıza bir satır bir şey yazabilmişiz. Bütün gün böyle angarya bürokratik işlerle geçirmişiz, öyle geçiyor. Son günlerim özellikle bu hafta tamamen böyle geçti.” (K31)

“Faaliyet raporu yapıyoruz ama bence eğer bir merkez isen, merkezin bir tane idari personeli olmalı, o raporları tutmalı.” (K39)

Akreditasyon konusuna değinen K16, çalıştığı yerde bir kurumsallaşma olmadığı için yapılan çalışmaların sadece evrakta kaldığına değinmiştir. K26 ise, çalıştığı fakültede kalite komisyonu olduğu halde 900 sayfa yönergesi olan bir akreditasyon programını tek başına yapmak durumunda kaldığından bahsetmiştir.

K11, çift anadal müfredatlarını tek başına hazırladığını ve bunun kendi görevi olmadığını düşündüğünü söylerken K15 de lisansüstü programlar açılırken öğretim üyelerine ait olan derslerin içeriklerini bilmediği halde kendisinin oluşturduğunu ve bunun haftalarını aldığını ifade etmektedir.

K25 ve K30 ise af ile gelen öğrencilerin danışmanlığını yürütmek durumunda kaldıklarını, yıllar önce üniversiteden kopmuş öğrencilerin eş değerliliklerini, muafiyetlerini hazırlarken yeterli bilgi birikimine sahip olmadıklarını ve çok zorlandıklarını söylemiştir.

K11, kayıt döneminde araştırma görevlilerinin destek sistemi adı altında öğrencilere kayıt danışmanlığı yapmak üzere atandığını belirtmekte ve sözlerine “asistan atadılar oraya, ben mesela daha çok onda idari görevli birinin atanması gerektiğini düşünüyorum. Hani ben bir taraftan doktora tezi yazarak, bir taraftan bilimsel araştırma yaparak; bir yandan da onu takip etmemeliyim diye düşünüyorum” şeklinde devam etmektedir. K37 ise kayıt döneminde sadece yüzlerce öğrencinin onay tuşuna basmakla geçtiğini ve bunu neden öğrenci işlerinin yapmadığını çözemediğini belirtmiştir.

K2, intibak belgesi yollayan insanların belgesini orijinal olup olmadığını, YÖK uygulamasından QR kodunu okutarak teyit etme görevinin kendilerinde olduğunu, bu işin bir memuriyet işi olduğunu ve öğrenci işlerinin yapılması gerektiğini düşündüğünü ifade etmiştir. K20 de aynı şekilde intibak görevinin A'dan Z'ye kendilerinde olduğunu belirtmiş ve bu görevi mantıksız görevler kapsamında değerlendirmiştir.

K5 ve K12 ise İngilizce yeterliliği olmayan personel yüzünden sürekli kendilerinden idari işlerde çeviri yapmak zorunda kaldıklarını söylemiştir.

Tek bir katılımcı tarafından mantıksız görev deneyimi olarak tanımlanan görevler ise aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 10: Bölüm ile İlgili İşler Alt Kategorisi Kodları ve Alıntılar

Kodlar	Alıntılar
Mezun envanteri çıkartmak	<i>"İşte mezun envanterini çıkartmaktan tutun da"</i> (K12)
Staj komisyon işleri	<i>"İşte öğrenci işlerinin staj komisyon sürecini takip etme işini şey yapana kadar."</i> (K12)
Kendi dersi için teknik altyapıyı hazırlamak	<i>"Olmaması gerektiğini düşündüğüm, evet bazı unsurlar var. Örnek veriyorum; ben yeri geldiğinde bir teknik servis gibi çalışmak durumunda değilim. Bu ne demek; derse girdiğimde eğer kullanmam gereken bir araç-gereç varsa, bilgisayar örneği üzerinden gideyim. Bu bilgisayarın hoparlörünün çalışıp çalışmadığını kontrol etmek ya da bir şekilde barkovizyonun, projeksiyon cihazının çalışıp çalışmadığını kontrol etmek benim görevim olmadığını düşünüyorum."</i> (K22)
Okutmanı asiste etmek	<i>"Örnek veriyorum; bu dönem fakülde 3 asistanı, biri ben olmak üzere bir okutmanın dersine asiste etmek üzere görevlendirdi. (...) Ve ben bunu fakülteye döneminde başında hani uygun bulmadığımı, bu görevlendirmeyi ilettim. Ama onlar işte "Hocanın ders yükü çok fazla." işte "Fakülte personel kısıtı yaşıyor." falan diyerek bir değişiklik yapmadılar. Ve dönem sonunda böyle bir görev de geldi. Yani not girişi yapma görevi. Ben tekrar dile getirdim. Yani "Bu usule uygun değil. Ve mesele sadece not girişi yapmak değil. Hani biz de başka okutmanlar da var. Hani o zaman öğretim görevlileri de var; onları da asiste edelim o</i>

	zaman." falan diye. Mesela bence bu hiç benim şimdi görev alanım olan bir şey değil. Zaten mevzuatta da benim öğretim üyesini asiste etmek üzere burada olduğum yazıyor yani. Ama resmi bir görevlendirme yapmaktan çekinmiyor yani fakülte bu konuda." (K5)
Mezuniyet işleri	"Evet, mezuniyet onayını da ben veriyorum çıktı alıyorum, imza, onayı internetten veriyorum tamam, çıktı alıyorum, imzalıyorum, Bölüm Başkanı imzalatıyorum, sekreterliğe bırakmıyorum, öğrenci işlerine veriyormuşum. Ben dedim ki ben bunu hayatta öğrenci işlerine, bir de bizim üniversitede çok yayık, karşımda öğrenci işleri, hayır dedim ben bunu size getirmeyeceğim. Ben bunu üst yazıyla göndereceğim ve dedim bunu Bölüm Başkanı gönderecek, ama danışman tamam o zaman üst yazıyla göndereceğim, üst yazı yazdım, sekreterliğe bıraktım ve yukarıdan öyle gitti. Bu saatten sonra herkes böyle yapmaya başladı. Demek ki böyle olabiliyormuş. Benim yürüyüp, yani bir yerden bir yere yürüyerek bir şey götürüldüğünü düşünebiliyor musun sen?" (K17)
Whatsapp duyuruları	"Ya bazen Whatsapp'ta şeyi bile duyurmam gerekiyor; mesela bizim asistanlardan biri hasta olmuş, hastanede ameliyat oluyor. Hani bana gelip söylüyor memur, diyor ki 'Hocam sen bölüm başkanısınız. Lütfen bunu Whatsapp grubunda duyurur musun?' diyor. Ya ben bununla niye ilgileniyorum? Çünkü biz ona 'geçmiş olsun' demek zorundayız. E zaten onun yakın arkadaşı ona "geçmiş olsun" diyecek. Ya da fakülte sekreterine diyorum ki 'Lütfen fakültenin sekreteri, sekter adı üstünde. Siz bunu paylaşın.' diyorum. 'Yok, sen bölüm başkanısın; bunu senin paylaşman lazım.' Ben oraya duyuru yazıyorum, işte sürekli bildirim seslerine maruz kalıyorum." (K24)
Bolonya işleri	"Ya orada özellikle sistemle ilgili sistemin kullanımıyla ilgili, bütün işte bilgi girişleri, Bologna süreçleri, Bologna süreçleri full bendeydi zaten. Bunun tabii ki akademisyen kısmı da var Bologna sürecinde de öğrenci işlerinin de yapması gereken kısımlar var ve onları her zaman ben yapardım." (K10)
Açılacak dersler listesi hazırlamak	"Yani mesela açılacak dersler listesi isteniyor her dönemden önce ve bunları biz gönderiyoruz. Yani ben yaptım mesela. İşte bahar döneminde, soruyoruz böyle herkese hangi dersleri vereceksiniz falan bir yokluyoruz. Sonra o ders, işte onların kodları, şunları bunları falan onların hepsini ben oluşturdum. Yani mesela bu, ben bunu niye yaptım mesela yani? Yani

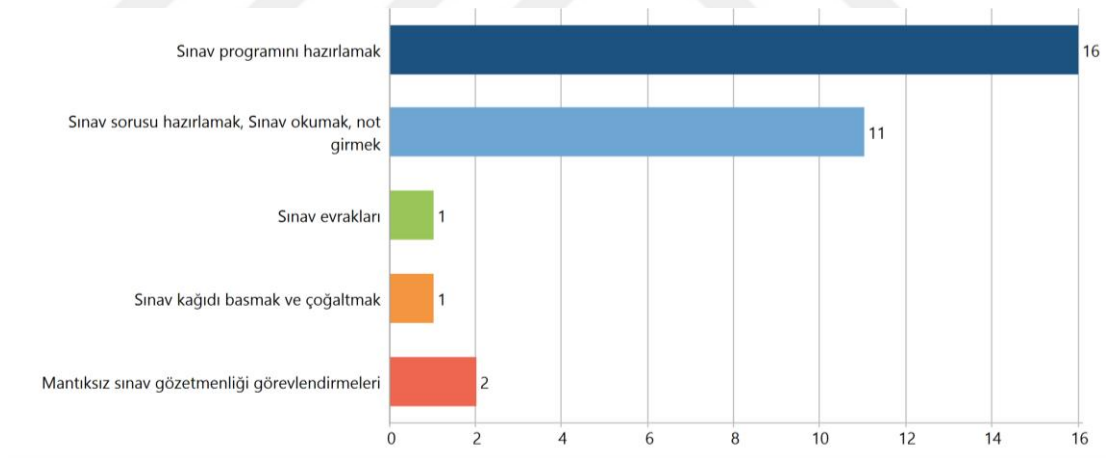
	<i>aslında bu mesela bence bölüm sekreterinin yapması gereken bir şey ama işte bölüm sekreteri sadece kendi, kendi kendine belirlemiş gibi görev tanımını. Yani şey yapıyor, ben üst yazı yazarım, siz hazırlarsınız, ben gönderirim.” (K31)</i>
Ek ders formalarının hazırlanması	<i>“Sonra ek ders formları hazırlama. Çünkü bizim yüksek lisans programımız var. Ek ders formlarının hazırlanması. 8-10 tane, bazen 5-6 tane hocanın ek ders formları hazırlanıyor. Ya mesela bunu ben niye yapıyorum? Niye enstitü yapmıyor? Programı biz onlara gönderiyoruz normalde, otomatik yapacaklar yani. Memurun yapması gerek. Özellikle bak bu ek ders formları senin, yani sorduğum iki soruya da girer. Angarya işe de giriyor, ek ders formları. Çünkü ben enstitüye hangi hocanın hangilerinin hangi derse girdiğini hepsini veriyorum, hepsi ilan ediliyor. Hem bu angarya işe giriyor benim adıma, sistematik o yapılacak yani. Bir taraftan da niye bunu ben yapıyorum? Enstitü çalışanı yapsın mesela. Onlar da ‘Bizim iş yükümüz çok.’ diyor ‘Siz yapın.’ diyor. Normalde resmi tatiller belli, her şey belli. Tıkır tıkır yapılacak bir iş.” (K24)</i>
Bölüm kurulu kararlarının yazılması ve arşivlenmesi	<i>Hem fakültede alınan bölüm kurulu kararları, enstitü alınan anabilim dalı kurul kararlarının kesinlikle bu o birimde çalışan, daimi olarak orada bulunan bir memur tarafından yapılması gereken, çünkü bunun takibi de gerekiyor. Yani burada araştırma görevlileri arasında mesela eşit iş yükü dağıtmaya çalışırken bazen Anabilim Dalı kurul kararı bana gelirken bazen başka bir araştırma görevlisi arkadaşına gidebiliyor. Ama bunun biliyorsunuz her dosyanın bir numarası olması gerekiyor. İki tarafın kararlarını da biz yazıyoruz, enstitününse enstitüye gönderiyoruz, arşivlemesini de biz yapıyoruz.” (K4)</i>
Stratejik planın hazırlanması	<i>“Bizde de şöyle bir şey yapılmıştı olsun falan gibisinden oluyor. Mesela şey, stratejik planların hazırlanması, bu seneki görevlerimiz arasındaydı. İşte o stratejik planların hazırlanmasından da yani daha yetkin kişilerin belki yapması daha etkili olabilecek şeyler olabilir bu planlara. Yani bir araştırma görevlisi yerine yani hocaların belki bir araya gelerek bu stratejik planların oluşturulması ya da bölümlerin bir araya gelerek oluşturulması daha etkin olabilir. Ama biz işte ‘Şu X Üniversitesinde şunu yapmışlar, Y’de şunu yapmışlar. İşte biz de şöyle olabilir. İşte geçen geçtiğimiz yıllarda şöyle yapılmış. İşte bunun bir sonraki önümüzdeki yıllarda şu şu şekilde geliştirilerek.’ şeklinde yazıyorduk mesela. Böyle</i>

	<i>gereksiz işler. Aslında baktığımızda, gerçekten yapılırsa faydalı olabilecek işler. Ama işte yapmış olmak için yaptığımız için hiçbir faydası olmuyor maalesef.” (K15)</i>
Yatay geçiş işleri	<i>“Yatay geçiş, intibak, bunların benim işim olmadığını düşünüyorum. Yani bunlar aslında memuriyet, normalde öğrenci işlerini yapması gereken şeyler. Bunları da biz yapıyoruz ve git gide bu artıyor. Bunların görev tanımında olmadığını düşünüyorum ama bize yaptırıldığını düşünüyorum.” (K2)</i>

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.2.11. Alt Kategori 2. Sınavlarla ilgili İşler

Şekil 16: Sınavlarla ilgili İşler Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sınavlarla ilgili işler alt kategorisine ait kodlar Şekil 16’da verilmiştir. Sınav programı hazırlama görevini mantıksız bulduğu halde hazırlamak durumunda kalan 16 kişiden 8 tanesi araştırma görevlisi pozisyonunda çalışmaktadır. Ayrıca bölüm başkanı veya bölüm başkan yardımcısı olması sebebiyle sınav programını hazırlayan katılımcılar da bulunmaktadır. Katılımcılar bu işin öğrenci işleri tarafından yapılması konusunda hem fikirdir. Konuyla ilgili K16 ve K19’un görüşleri şu şekildedir:

“Evet, onları da asistanlar yapıyorlar. Onlar konusunda da evet bence onları da öğrenci işlerinin yapması gerekir. Ama şöyle bir sıkıntı oluyor galiba; hocalar sonradan çok şey değiştirdikleri için hani memurlarla anlaşıyorlar sanırım. Hani çok işte ‘Şu dersim şurada olsun.’ ya da işte ‘Şu sınavım burada olsun.’ gibi talepleri olduğu için anlaşıyorlar sanırım.” (K16)

“Mesela bana angarya olarak koordinatörlük görevini verdiler; sürekli derslerin, sınavların takviminin çıkarılması ve bunu beğenmeyip sürekli değiştirmeler. Bence bu bir angarya iştir hatta belirli bir noktada da belki iş mobbingine girebilir.” (K19)

İdari görevi sebebiyle bu görev kendisine verilen K31 ise görev yüzünden çalışma arkadaşlarıyla çatışma yaşamıştır:

“Oldu oldu, ben yani yakın zamanda yaşadım. Yani şöyle mesela, sınav programı hazırlıyorum mesela. Görüşünü almadan hazırlıyorum mesela bazı hocaların. Yani biraz da işte ben daha aslında yeniyim, yazın atandım ben bu göreve. Diğer hoca da daha bir ay falan oldu. Yani bir ben de daha böyle alışmaya çalışıyorum, ilk defa tek başıma sınav programı hazırlamıştım. Meğer işte bazı hocaların sınavları böyle perşembe cumaya gelmiş üst üste yani onlar için sınav okuma süresi az kalıyor. İstiyor ki benim, onun sınavları pazartesiye salıya konsun ki o daha fazla okuma süresi olsun. Ki bence o işin bahanesi yani zaten hiç okumasını, okuyacak süre de vardı yani. Daha önümüzdeki bir hafta daha vardı sınavlardan sonra. Çok rahat okunabilirdi ama oradan hareketle böyle bir, nasıl diyeyim kapılar falan çarpıldı. Bana bağırdı, işte herkes haddini bilecek bilmem ne. Sen burada 3 yıllık tecrübemle 25 yıllık tecrübeye meydan okuduğunu mu sanıyorsun bilmem ne falan filan... Bana yani cehennemi yaşattılar ya ben 2 hafta...” (K31)

Sınav sorusu hazırlamak, sınav okumak, not girmek mantıksız görevi de yine yoğunluklu olarak araştırma görevlileri tarafından dile getirilmiştir. K1, asiste ettiği öğretim üyesinin sadece fakülte'deki derslerinin değil, enstitü'deki derslerinin de sınavlarını okuduğunu, notlarını girdiğini ve bundan oldukça rahatsız olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca K1, öğretim üyelerinin sınav kağıdı okuma gibi konular için ekstra ücret aldığını, bu durumun da görevin araştırma görevlilerinin değil öğretim üyesinin kendisinin görevi olduğunun ispatı olduğunu söylemektedir. K5 ise; bu görevin araştırma görevlileri tarafından da çok kanıksandığını, bu sebeple yüz yüze geldiği mantıksız görev deneyimlerini anlatırken, ilk etapta aklına gelmediğini belirtmiştir. K9, sınav okumanın öğretim üyelerinin yükünü azaltmaya yardımcı olduğunu ancak kendi akademik gelişimlerinin bu sebeple güdük kaldığını ve kullanıldığını hissettiğini dile getirirken K5 kimi zaman 1500-2000 kişilik not girişi yaptığını ifade etmektedir. Kendi asistanlık döneminde bu görevi yapmak durumunda kalan K29, K35 ve K36'dan artık Dr. Öğr. Üyesi olan K29'un ifadesi dikkat çekicidir:

“Herkes kendi işini kendi yapmalı, bir kere hocanın asistana verdiği her işi, sınav kağıdı okumaktan sınav kağıdı, yani optikleri okuyucuya götürmek ya da burada benim ayırım bir tek burada derse gidip derse hani katılmak bu değil. Hani

derse evet hocayla beraber asistan yapmalı bence de, bir yere kadar. Ama onun dışındaki bütün diğer görevleri şey buluyorum hani bu mantıksız görevler sınıflandırması içerisinde buluyorum hocalardan gelen.” (K29)

Sınav evraklarını düzenlemek ve sınav kağıdı basmak ve çoğaltmak görevleri ile ilgili her sınav dönemi uzun vakit alan bir süreç yaşadığını söyleyen K1’in ifadesi şu şekildedir:

“Ama şu an öyle bir durum var ki biz son birkaç senedir hocalarımızla birlikte sınava giriyoruz. Yani hoca kendi dersinin sınavına gidiyor sadece. Dersin hocanın asistanıyla birlikte gidiyorsunuz. Sonra lobide kağıtlar toplanıyor. Diğer sınıflardan da ve kağıtlar geliyor. Hoca diyor ki hadi ben gidiyorum çay içmeye diyor, gidiyor...Siz kağıtlarla baş başa kalıyorsunuz. Oysa onlar benim kağıtlarım değil. Hepsi kıymetli evrak. Hocanın... Siz alıyorsunuz onları bölümlere göre ayırıyorsunuz. Kullanılmamış kağıtları ayırıyorsunuz. Optikleri düzenliyorsunuz. Sonra gidiyorsunuz, onları okutuyorsunuz. Notunu giriyorsunuz. Hocanın yerine de imza atıyorsunuz tam olarak. Artık gidip öğrencilere teslim ediyorsunuz... Şayet içinizden geliyorsa bir de hocaya mesaj atıyorsunuz. Hocam notları ilan ettim haberiniz olsun diye mesela onu atmasanız hocanın ondan bile haberi olmaz. Artık bu kadar kanıksanmış bir durumda.” (K1)

“Kağıt basmak mesela...Onu mesela hepimiz biliyoruz ki hocalarımızın ücret aldığı işler bunlar...” (K1)

K6, ücret almadan girdikleri hafta sonu sınavlarını mantıksız görevler kapsamında sayarken K14 ise öğrenci sayısının çok az olduğu sınavlarda asistan görevlendirmek yerine dersin hocasının gözetmenlik yapabileceğini söylemektedir.

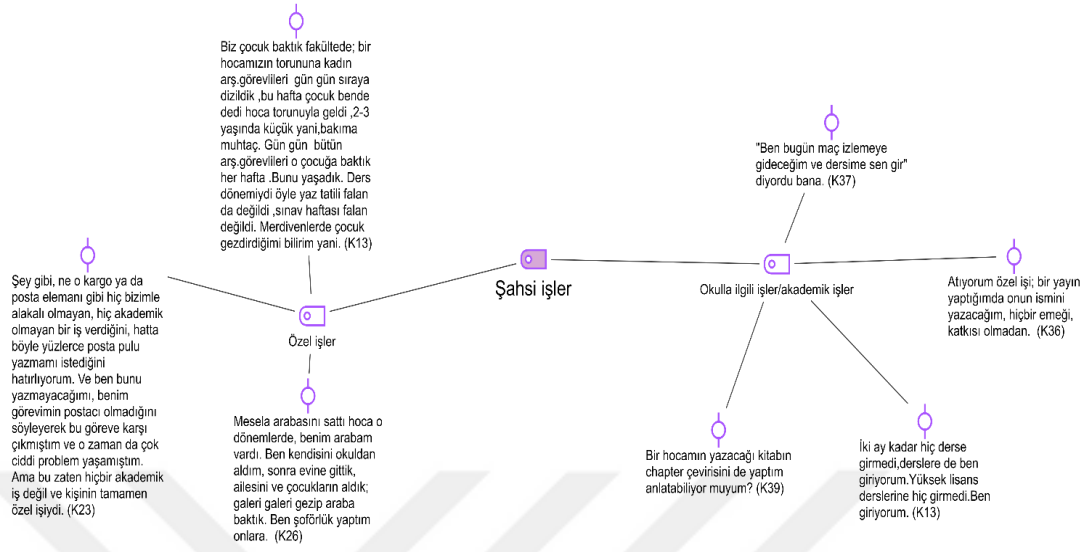
3.2.12. Alt Kategori 3. Şahsi İşler

Tablo 11: Şahsi İşler Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Tablosu

Kodlar	Kod Sıklığı (Katılımcı Temelli)
Özel işler	12
Okulla ilgili işler/akademik işler	13
Kodlanmış BELGELER	19
Kodlanmamış BELGELER	21
ANALİZ EDİLEN BELGELER	40

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 17: Şahsi İşler Alt Kodlarına Dair Alıntılar



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Mantıksız görevler kategorilerinin içinde en dikkat çeken alt kategorilerden biri şahsi işlerdir. Şahsi işler alt kategorisi özel işler ve okulla ilgili işler/akademik işler kodlarıyla tanımlanmıştır. Tablo 11’de görüldüğü üzere 40 katılımcıdan 19’u bu konuda görüş bildirmiştir. Şekil 17’de bu iki koda dair alıntılardan bazıları verilmiştir.

Özel işler konusunda görüş bildiren katılımcı deneyimlerinin hepsi asistanlık dönemini içermektedir ve gelen mantıksız görevler büyük çoğunlukla asiste ettikleri öğretim üyelerinden gelmektedir. K1 eczaneden ilaç alma, araba tamircisi ayarlama gibi taleplere maruz kalırken K6 asiste ettiği hocaların uçak biletlerini ayarlamak durumunda kalmıştır. K15 asiste ettiği hocanın evraklarını kargoya verme işiyle görevlendirilirken K19 hocasının emeklilik için okuldan ayrılırken ilişik kesme imzalarını toplamak, fotokopilerini çekmek, başka birime evrağını teslim etmek, bilgisayar kasasını evinden alıp okula getirmek, kargolarını göndermek, odasını toplamak gibi işlerle uğraşmıştır. K20 ve K22’den üniversiteye gelen misafirleri hafta sonu il içinde gezdirerek, rehberlik yapmaları istenmiştir. “Bu benim görevim değil” diyen K22 sözlerine “bu alanda sizin yerinize işte karşılama hizmetini yerine getirebilecek olan firmalar var. Onlardan destek alınmalı” şeklinde devam etmiştir. K23, araştırma görevlisi olarak görev yaptığı zamanlarda çalıştığı fakültenin dekanının

sık sık bu tür görevler verdiğini, bir keresinde kendisinden yüzlerce posta pulu yazmasının istendiğini, bunun kendi görevi olmadığını dile getirdiğinde ise çok ciddi problem yaşadığını ifade etmiştir. Yine K23'ten, görevli olarak katıldığı bir çalıştayda gece saat 3'te bir misafiri havalimanından alıp otele götürmesi aynı hoca tarafından istenmiş, yapamayacağını söylediğinde ise *"siz de zaten bir şey yapamazsınız"* karşılığını almıştır. Benzer bir durum araştırma görevlisi olarak çalıştığı zamanlarda K26'ının da başına gelmiştir. Gecenin 2'sinde hocası tarafından aranan K26, hocasını saat 02:30'da otogardan almakla görevlendirilmiştir. İtiraz etmeden hocasını almaya giden K26'ya hocasının yorumu *"siz araştırma görevlileri hiçbir şey yapmıyorsunuz, yatarak para kazanıyorsunuz"* olmuştur. Verilen meşru olmayan görevi yapmayı reddeden K23 de, görevi yerine getiren K26 da sonuçta kötü muameleye maruz kalmıştır. K26, belirli bir hocası için MOG'ların artık mobbing aracı olarak kullanıldığını düşündüğünü belirtmiş ve maruz kaldıklarını şu şekilde ifade etmiştir:

"Yani ben kendi odamdayım, hoca kendi odasında; telefonla beni arıyor 'Bir gel.' diye. Gidiyorum, odada öğrenciler var, öğrencilerin önünde bana faturasını uzatıp 'Şunu yatırır mısın' diye. Mobbing bu. Ondan sonra ailesiyle ilgili mesela arabasını sattı hoca o dönemlerde, benim arabam vardı. Ben kendisini okuldan aldım, sonra evine gittik, ailesini ve çocukların aldık; galeri galeri gezip araba baktık. Ben şoförlük yaptım onlara. Ondan sonra bir ara bir enteresan, daha bir enteresan şöyle; hocamızın arkadaşının kaynanasıyla kayınbabası Eskişehir'e geliyor, ben onları otogardan alıp otele götürme işini yapıyorum. Yani dediğim gibi hocamızın arkadaşının kaynanasıyla kayınbabası. (...) Şöyle; en son mesela ben hani teknik olarak kendimi geliştirmeyi sevdiğim için ben birçok anlamda, mesela hani bilgisayar işlerinden de anlarım, teknik işlerden de anlarım, hani birçok şeyden. En son bir hocamız hani şöyle söyleyeceğim; telefonda bana direkt şunu sordu 'K26 sen her bir şeyden anlıyorsun değil mi?' dedi. Dedim 'Estağfurullah hocam da hani biliyorum bir şeyler.' dedim. 'Bir o zaman odama gelsene.' dedi. Bir gittim evdeki çocuğunun bilgisayarını getirmiş, kasasını. Bir anakart almış 'Bu anakartı kasaya takabilir misin?' dedi bana." (K26)

K37 ve K39 ise araştırma görevlisiyken konuyla ilgili yaşadıkları deneyimi şu şekilde anlatmıştır:

"Bana dedi ki o bir gün 'Odamı temizle. Bir de bana kahve fincanı al, böyle bir 6'lı. Ben misafirlerimi artık odamda ağırlamak istiyorum. Onlara kahve-çay yaparız. 'Ooo dedim benim işim belli oldu. Ondan sonra neyse tabii 'hayır' diyemiyorsun. Gittim odasına, hakikaten odasını düzenledim. Ama ben hayatımda bu kadar pis bir yer hiç temizlememiştim. Yani bir kalıp her yerde toz vardı. Pislik... ya böyle sana anlatamam. Ya herhangi bir kurumun arşivine girsem evet orada da tozludur ama bu kadar pis değildir yani. O odada beni... ben bir yere kadar yapabildim yani. Ben dedim 'Bunu, her şeyi yapmam mümkün değil.' İşte gözünü boyayacak kadar, elimden geldiğince toparladım." (K37)
"Hani çünkü şeyi de hatırlıyorum ben; araştırma görevlisi oldum ya da yüksek lisans doktora yaptığımda da çok çok anlamsız ve benim işim olmayan bir sürü

şey yaptım. Yani nedir; kitaplık temizlemekten tut da... Yani hani kitaplık yapacağız bölüme; onun kitaplarını dizmeyi de yaptım.” (K39)

Okulla ilgili işler/akademik işler konusunda görüş bildiren katılımcı deneyimlerinin hepsi asistanlık dönemini içermektedir ve gelen mantıksız görevler büyük çoğunlukla asiste ettikleri öğretim üyelerinden gelmektedir. K1, K13, K15, K35 asiste ettiği öğretim üyelerinin bazı tüm sorumluluğunun kendilerinde olması durumunu doğru bulmamaktadır. K15, kendini yetkin hissetmediği halde asiste ettiği hocanın dersine girmek zorunda kalışını şu sözlerle anlatmaktadır:

“Ya bunların, bizim zaten o yeterliliğe sahip olduğumuzu düşünmüyorum açıkçası. Benim mesela mesleğe yeni atandığım bir dönemdi. O dersi anlatabilecek yetkinliğe sahip değildim açıkçası. Tabii ki ben de işte yüksek lisans eğitimimin içerisindeydim o süreçte. Daha ben o olgunluğa, o dolgunluğa sahip olmadan hani bir sınıfa girip ders... Belki bir konu verilebilir, hani onunla ilgili ben oraya gidip bir slaytla ufak bir konu hakkında bilgi verebilirim öğrencilere. Ama tüm derslerin yükümlülüğünü alacak, yani sorumluluğa ve bilgi yetkinliğine sahip değildim. Hani benim hazırladığım sorular ne kadar öğrencilerin bilgilerini ölçecek düzeydeydi? Bunlar tabii ki tecrübeyle edinilecek, bilgi birikimiyle edinilecek şeyler. Hani o yetkinliğe sahip olmadan yapılan işlerin de ne öğrenciler için ne de asistanlar için hiçbir faydasının olduğunu düşünmüyorum yani, angarya bir işten başka bir şey değil. Öğrencilerin de belki o süreçte... yani çok net hatırlayamıyorum ama onlara ne kadar yeterli bir şekilde bilgi verdik o dersle ilgili, o dersin içeriğiyle ilgili; hala şüphelerim var açıkçası. Mesela notların okunmasıyla da ilgili. Mesela üretim dersiydi, ben daha önceden üretimi üniversitede bir ders olarak almıştım, yüksek lisansta hiç almamışım mesela üretim dersi.” (K15)

K4 öğrencilerin akademik danışmanlığının öğretim üyelerinden alınarak araştırma görevlilerine verildiğini söylerken K7 asiste ettiği hocaların lisansüstü öğrencilerine tez danışmanlığı yapmak durumunda kaldıklarından bahsetmektedir. K11’in bu konuda yaşadığı deneyimler ise dikkat çekicidir:

“Ya çok gayri resmi olarak mesela şeyler yaptırılıyor; hakemlik yaptırıyor mesela hocalar. Kendine gelen hakemliği... (...) Onun dışında mesela yüksek lisans tezi okuyup, onun değerlendirilmesini istiyor hoca. Hatta bir defasında doçentlik dosyasını bana... Böyle ama çok üstü kapalı yapıyor bunu. Hani nasıl desem... Sorsan ‘yapmadım’ diyecek ama doçentlik dosyası geldi, işte Gönül yapmış daha önceden, işte başka asistan Gönül atıyorum. ‘Sen öğrensen nasıl yapıldığını.’ vs. Böyle çok dolaylı dolaylı ama istediği şey şu ‘Ha hocam verin, ben bunu öğreneyim, bunu yaparım.’ demesi. Ama tabii ki ben hani o şekilde dolaylı yapıldığında şey yapmıyorum; atlamadığım için ondan kurtulabiliyorum. Ama bunlar sunuluyor bize bu şekilde.” (K11)

Asiste ettiği hocanın akademik çalışmalarını yapmak durumunda kalan katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Örneğin kendi makalesiyle ilgili bir işinin, bir analiz sürecinin ya da belirli bir bölümünün asistanına yaptırması.” (K15)

“Hocanın adına çok fazla proje yazdık.” (K35)

“Atıyorum özel işi; bir yayın yaptığımda onun ismini yazacağım, hiçbir emeği, katkısı olmadan.” (K36)

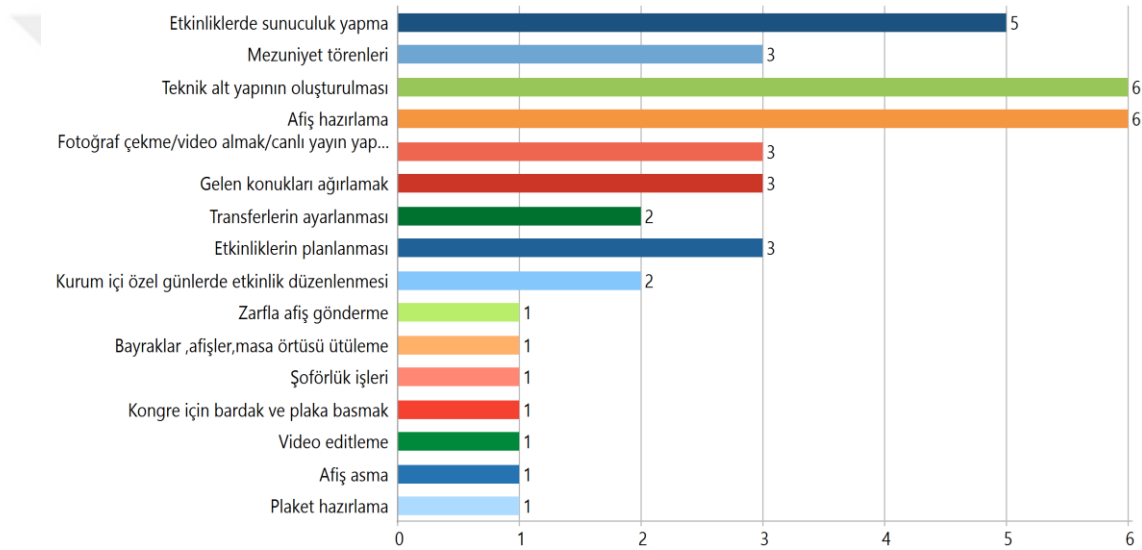
“Veya işte kitap çıkarıyorlar, kitabı verip ‘Al bunu 2 saatte edit yap. Oku.’ falan diyordu. 2 saat ya da bugün. Bütün görevlerimi, işimi, her şeyimi bırakıp, tüm gün onun kitabını editliyordum ki bu angarya ötesi, bence onun özel işi yani.” (K37)

“Bir hocamın yazacağı kitabı chapter çevirisini de yaptım anlatabiliyor muyum?” (K39)

“Hani hocaların kitaplarına kadar yazdırıldım yani sağ olsun.” (K40)

3.2.13. Alt Kategori 4. Etkinlik İşleri

Şekil 18: Etkinlik İşleri Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Düzenlenen etkinliklerde teknik alt yapının oluşturulması ve afiş hazırlama bu kategorinin en sık dile getirilen görevleridir. K3 sürekli canlı yayın yapma görevini üstlendiğini dile getirirken; K4 bulunduğu kurumdaki kongrelerde sunumlar için altyapının oluşturulması konusunda defalarca görev aldığını ifade etmiştir. K8, çevrimiçi etkinlikler sebebiyle zoom kompetanı olmak zorunda kaldığını söylerken; K9, dersliklerdeki barkovizyon, bilgisayar gibi gereçlerin doğru çalışıp çalışmadığını kontrol etmekten sorumlu olduğunu söylemiştir. K16 ve K22 ise etkinlik öncesi konferans salonunu hazırlama görevinin onlarda olduğunu dile getirmişlerdir. K22 dışında bu konuda deneyim aktaran tüm katılımcılar araştırma görevlisidir. Yine araştırma görevlisi olarak görev yapan K2, K4, K5, K8, K10 ve K16 etkinliklerin

afişlerini hazırlama görevini yürütmektedir. Konuyla ilgili K4'ün ifadeleri şu şekildedir:

“Gelecekte yapılacak bir etkinlikle alakalı bir duyuru yapılması gerektiği zaman afiş lazım yani bunla alakalı. Ama bu bildiğiniz profesyonellik gerektiren, grafik tasarım bilen, işte ya da ne bileyim bu photoshoptur ya da bu yazılımları kullanmayı bilen birilerini gerektiriyor. Bunu ben yapıyorum mesela. (...) Dolayısıyla daha profesyonel olduğunu düşündüğüm okulun basın işlerine yönlendirdim hocamızı. İşin ilginç, çok ilginçti. Basın işleri siz bir tane hazırlayacaksınız, bize göndereceksiniz. Biz sadece kontrol edeceğiz. (...) . Yani bu aslında kendileri üniversiteyi ilgilendiren etkinliklerde bu afiştir, tasarımıdır, sosyal medya paylaşımıdır bunlarla alakalı kendi hesapları ya da işte bu yazılımları kullanabilen donanım sahipleri. Fakat destek istediğinizde böyle işimiz değil deyip hatta yapılmış işe bile bazen köstek oluyorlar.” (K4)

Etkinliklerde sunuculuk yapma görevi de 5 katılımcının dile getirdiği üzere akademisyenlere verilebilmektedir. K3 etkinliklerde sunuculuk yapmanın mesleğine hiçbir katkısı olmadığını, bu görevi kendisi için zaman kaybı ve stres kaynağı olarak gördüğünü belirtmiştir. K9, sunucu olarak kendisinin sahnede ne işi olduğunu çözemediğini belirtirken K22, tüm öğretim elemanlarının belirli bir iletişim becerisine sahip olduğunu ve bu görevin dönüşümlü olarak yerine getirilebileceğini ifade etmiştir.

Bu alt kategorideki diğer kodlar ve örnek alıntılar tablo 12’de verilmiştir:

Tablo 12: Etkinlik İşleri Alt Kategorisine Dair Kodlar ve Alıntılar

Kodlar	Alıntılar
Fotoğraf çekme/video almak/canlı yayın yapma	<i>“Aynı şekilde etkinliklerde fotoğraf çekilmesi, canlı yayın yapılması, videoya alınması, sosyal medya paylaşımları, bunlar bir birim olsa ya da bir memur olsa sadece bu işlere baksa... Mesela şöyle, verim de artacak ben orada evet canlı yayın yapıyorum ama kendi teknolojimle, kendi bilgimle, görüntü kalitesi ve açısı o kadar kötü ki yapmasak daha iyi bence, yapmış olmak için yapılıyor maalesef.” (K3)</i>
Gelen konukları ağırlamak	<i>Mesela ben bir etkinlik hazırlayacağım diyelim ki, etkinlik düzenliyorum. Bu etkinlikte kurumsal olarak hareket ettiğim için, birim olarak hareket ettiğim için katılımcıların ağırlanma noktasına ben dahil olmamalıyım. Mesela o katılımcıya ne ikram edilecek? İşte sponsorunu bulayım, para bulayım; bunlar mesela benim işim değil. Bununla ilgili bir bütçe oluşturulması gerekiyor mesela. (K22)</i>
Transferlerin ayarlanması	<i>“Şimdi bazı konuklar için özel araba çıkartıyorduk, bazı konuklar için de havalimanıyla kalacakları konaklayacakları otel arasında transfer ayarlıyorduk çünkü uzak 2 saat vesaire bulunduğumuz coğrafyada da bu işi yapan bazı özel firmalar var. Biz bunlarla anlaşma sağladık. Fakat şimdi her gelen konuğu firmaya yönlendirmek yerine gidip firmayla görüştük ve firmanın, firmada çalışanların kullandığı ara yüz için bana bir hesap tanımladılar. Ben firmanın ara yüzünü kullanarak onlara işte uçak bilgilerini alıp araç bilgileri veriyordum. Transferlerini organize ediyordum hem gelirken hem dönüşte...” (K4)</i>
Etkinliklerin planlanması	<i>“İşte bunun broşürüydü, yok bunun tanıtımydı falan işte böyle şeylerle ilgilenmemizi istediler. Hani bu zaten hani hem öğrenciler ders saatinde her etkinliğe katılamadılar. Ya da dersten öğrenci alıp getirmek zorunda kaldığımız oldu. İşte ‘İçeri dolduramıyoruz.’ ya da ‘Getirdiğiniz insan hani ne kadar ulaşabildik?’ onu da düşünüyoruz. Ya mesela gümrük müdürüme teklif ettik, işte geldi-gelmedi falan şeyler oldu. Yani boş meşguliyetler, beni geliştiren şeyler değil. Tabii ki hani öğrenciye kısmen etkisi var ama ne kadar etkisi var? Yani yapılmış olsun diye yapılan şeyler aslında hani. Bir ortada bir konu olsa, hani bir önemli bir durum olsa anlatılması gereken, öğrenilmesi gereken; öyle bir durum da değil.” (K16)</i>

Kurum içi özel günlerde etkinlik düzenlenmesi	<i>“Hani K20 öğretmenler günü mesela ya da yılbaşı ne planlıyorsun ne yapacaksın? Ya diyorum, hani bu benim birazcık şeyim dışında. Çünkü etkinlik dediğim, bizim burada etkinlik diye tanımladığımız şey öğrencinin ya da akademisyenin mesleki gelişimine, öğrenim gelişimine katkı sağlayacak şeyler. Hanibunlar biraz, bunun dışında kalanlar birazcık keyfi şeyler, yani. Kurumdan beklenen ya da kişilerden beklenen etkinlikler değildir yapmamız mecburi bırakılan hani, tırnak içinde mecbur bırakılan etkinlikler değildir, yani yılbaşı planı yapmak, öğretmenler günü için bir şeyler planlamak, pasta al gel falan onu yapmak. Mesela bunlar da...” (K20)</i>
Zarfla afiş gönderme	<i>“Sayfa sayfa pul yapıştırmak. Pul yapıştıracamız diye dilimiz uyuştı. Bizim sekreterlerimiz çok kıymetlidir, araştırma görevlisinden kıymetlidir. Sekreter hata yapsa azarı biz yeriz. Niye onu takip etmedin. Mantıksız görev, o benim işim mi? Kongre yapıyoruz yine, kongrelerden çok canım yandı demiştim ya, afişleri göndereceğiz bu da mesela çok saçma neden zarfla afiş gönderiyoruz? Bir ara çok popülerdi ,2018 falan. Bunları yalayıp yalayıp sonra zarflara yapıştırıp zarf hazırladık saatlerce. Pandemi öncesi her kongrede yaşadık.” (K13)</i>
Bayraklar, afişler, masa örtüsü ütüleme	<i>“Bir kongre için kongreden bir gün önce sabaha kadar ütü yaptım: Bayraklar, afişler, masa örtüleri... Bir geldik her şey lekeli ,kırış kırış. Bir gün önce aranızda paylaşın dediler, son gün yıkadık, kurusun diye saç kurutma makinesi tuttum, ütüledik.” (K13)</i>
Şöförlük işleri	<i>“Ben kongre konukları için bulunduğumuz ilçeden şehirden havalimanına, günde 4 defa, arası özel otomobille yaklaşık 2 saat süren havalimanına günde 4 defa yolcu karşılamaya gidip geldim.” (K4)</i>
Kongre için bardak ve plaka basmak	<i>“Bir de kendisi burada ekonomi kongresi ve tarım kongresi yaptı. Bir tanesini Nisan ayında, bir tanesi Eylül ayında. Biz kendisi enstitüsü müdürüyken dolayısıyla enstitü kadrosunda olduğumuz için enstitüdeki tüm araştırma görevlilerine belli işler verdi. Ben kendisini de danışmanım seçtiğim için ayrıca asistanlar arasında beni, asistanların yani hepimiz asistan olmamıza rağmen birazcık daha böyle onları organize eden, koordine eden kişi olarak görevlendirdi. Burada tabii dışarıdan yapılacak bazı işlerde, ekonomik kaygılar güderek iç bünyemizde halledebiliriz</i>

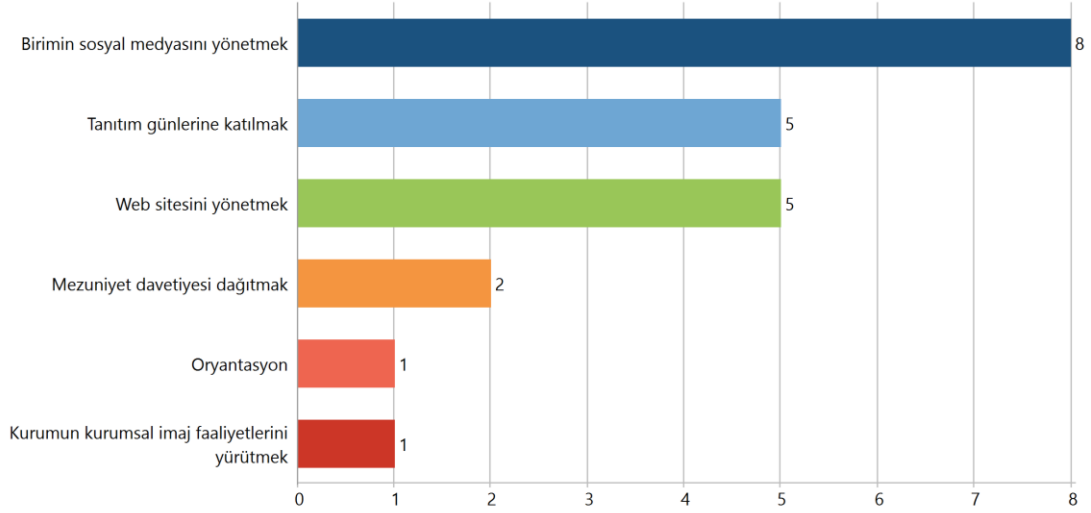
	görüşü hakimdi. Bu bardak basmak için büyük bir yazıcı düşündü hocam ama bu yazıcı değil tabii fırın gibi. İçi açık işte belirli sıcaklıklara ulaşan, işte dışını, boş ham bardaklar alıyorduk hiçbir şey olmayan ve bu işte normal elinizle tutabileceğiniz sıcaklıklar değil. Sanayi tipi eldivenler takarak saatlerce ki daha da ilginç o zamandan başlamış demek ki bunlar bardağın üzerine basılacak tasarımı da ben yapmıştım. Tek tek kongreye katılan isimlerin hepsine ayrı ayrı isimlerini yazarak dışına da işte bulunduğumuz bölgeyi temsilen bir görsel hazırladık. O görseli hazırlamak için de tabii bu görsel normal baktığınızda bilgisayar ekranında ya da telefon ekranında baktığınızda belli bir çözünürlükte ama bunu kağıdın üzerinden bardağı basarken yani o sıcaklıkla bardağı aktarıldığı aşamada görselin bazı detayları kayboluyor. Bazı boyalar birbirine giriyor gibi sorunlar oluyordu. En doğru görselin oluşturabilmemiz bile birkaç günümüzü aldı. Orda şimdi ben yine aynı şey olacak ama bir iş yapıyorken güzel, güzel olsun istiyorum ve bunu benden talep eden hocamın estetik kaygıları ise yani affedersiniz, iğrenç. Yani renkler birbiriyle alakasız. Yazı çirkin, font kötü, istediği şeyler kötü bir de bununla mücadele ediyorum. Yani daha güzel olsun diye hocayı da ikna etmeye çalışıyorum ben bunla alakalı olarak. Bu süreçte evet, kongreye katılan tüm herkes için... O bardakların fırına girip çıkması mesela her bir bardak için yaklaşık 20 küsur dakika sürüyordu hatırladığım. Saatlerce o makinenin başında, bir de mesela makineye koyuyorsunuz, makine bittiği zaman çıkartmanız lazım. O sıcakta kaldığı zaman, bu sefer yavaş yavaş kağıt yanmaya, üzerine yapıştırdığınız kağıt yanmaya başlıyor. Oraya dağılmaya başlıyor gibi. Yani o makinede, bizim bulunduğumuz coğrafya itibariyle sıcak bir yerdeyiz. Yani küçük bir odada yapıyoruz. Klimanın odayı soğutmaya yetmediği anlar oluyordu. Yani makineyi bardağa koyup odanın dışında bekliyordum. Çünkü artık dayanamıyordum o sığa, bunu yaşıyorduk. Ondan sonra yetmedi bu makinede, aynı makinede plaka basılabiliyordu. Bu katılımcılara verilen plakalar vesaire var ya, bunları tek tek yapıyorduk.” (K4)
Video editleme	“Buradan bu röportajları bizim işte kongre için oluşturalım, bir youtube kanalı oluşturalım buraya ekleyelim dendi. Şimdi bu röportajı yapan kanallar, kendi televizyonları için bunların montajlayıp yayınlarına vermişler ama bize gönderdikleri halk kayıtları gönderdiler. Yani işte hiç

	üzerinde oynanmamış, kayıt alınmış, hatalarının içinde olduğu ben haftalarımı ayırıp bir de video editi öğrendim. Bu videoda girişler çıkışlar, bir de dahası hocamız mesela işte bunlar kayıt alırken bazen işte görülmesini istemediği alanlara kamera çevrilmiş mesela. Hoca diyor ki bir de bunları çıkart ama ses devam etsin diyor, başka bir görüntü falan. Böyle bildiğiniz haftalarımı ayırıp video edit öğrendim ve video edit programları da bilmiyorum yaptınız mı? Render almak falan için gerçekten bilgisayar lazım. Yani bana okulun verdiği bilgisayarda yapamadım mesela bunu. E ben bununla uğraşmak zorunda mıyım? Bu kadar videoyu izleyip saatlerimi ayırıp video editi öğrendim. Video edit yaptım yani bildiğiniz o videoları kanallara yükledim.” (K4)
Afiş asma	“Tabii tabii aynen öyle mesela afişlerin dağıtılması... Yarın sempozyum yapacağız afiş dağıttık ben niye bunun arkasından koşturuyorum. Ben bir akademik personel olarak edebiyat fakültesinde hangi panolara afiş asılır nereden bilirim ki, ben veriyorum mesela... bunu niye ben veriyorum mesela.” (K28)
Plaket hazırlama	“Plaket hazırlanacak tamam diyorum eyvallah... Hadi bazılarını biz yapalım okey ama biz koordinatör oluruz şöyle yapılacak bu böyle yapılacak deriz onunla ilgilenen mesela şimdi neyse üniversitenin basın ve halkla ilişkileri var ne bileyim bir sürü farklı bünye bünyesinde çalışan personel var onlar destek çıkar ama bizde bu iş böyle yürümüyor maalesef.” (K28)

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.2.14. Alt Kategori 5. Tanıtım Faaliyetleri

Şekil 19: Tanıtım Faaliyetleri Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 19’da da görüldüğü üzere bu alt kategoride en çok bahsedilen birimin sosyal medyasını yönetme görevidir. Konuyla ilgili K4, K8, K34 ve K39’un ifadeleri şu şekildedir:

“Örneğin mesela fakülte web sitesi fakülte, sosyal medya hesapları, bunlar benim kişisel telefonlarından yapacağım işler olmamalı diye düşünüyorum. Bunun için bir memur ya da bir daimi olarak burada bulunan birisinin daimi olarak bu iş için ayrılmış ekipmanlarla yapması gereken işler olduğunu düşünüyorum.” (K4)

“Biz bütün sosyal medya kanallarını çok efektif bir şekilde kullanıyoruz, inanılmaz efektif bir şekilde. Ve aramızda bölüştürdük araştırma görevlileri hepsi de buna dahil olmak üzere. Evet bayağı efektif kullanıyoruz yani. Bu kadar kullanılmasına gerek var mı emin değilim. Vakıf üniversitesi olduğumuzdan sanırım, çok çok fazla diyebilirim.” (K8)

“Aynı zamanda mesela sosyal medyayı da takip ediyoruz bir görev olarak. Aslında bu biraz üniversitenin ya da birimizin kurumsal, halkla ilişkiler departmanının, bir halkla ilişkiler uzmanının rutin olarak yapabileceği bir şey ama ben işte gündüz veya çoğunlukla akşam sürekli olarak sosyal medyada, hem üniversite sosyal medyasında vesaire ne olduğunu, üniversite sosyal medyasına takip etmek zorundayım ve bunu günlük takip etmek zorundayım. Çünkü günlük olarak takip etmezsem bunun geri dönüşü olumsuz olabiliyor bana, neden takip edilmedi? Hem de birimizde o gün içerisinde yapılan etkinlikler varsa yapılacak etkinlikleri duyurmak, yapılanları da paylaşmak şeklinde bir ve her günlük bir akışta devam eden, sosyal medya olduğu için çok dinamik ve sürekli olarak da hani orayı takip etmek zorunluluğu hissediyorsunuz. Çünkü orada mesela bir yorum var ve o yorum kurum açısından sakıncalı bir yorumsa onu

önceden sizin görüp hani cevap vermeniz gerekiyor ve bu günlük ve mesai saatleri sınırlarının dışına çıkan bir durum.” (K34)

“Sosyal medya, bütün birimlerin sosyal mediasından sorumlu birisi olur; eğer her şey gerçekten filtreleniyorsa... Çünkü hani bize "ya yap ya yapma" diyorlar. Yap dedikleri kısım "Niye biz yapalım ki madem o zaman?" Bütün sosyal medya hesapları tek bir elden yürütülse, aynı anda A birimi de B birimi de C birimi de, herkes birden aynı postu retweet etmiş olur ya da repost etmiş olur. Ben bunu mantıksız buluyorum mesela.” (K39)

Tanıtım günlerine katılmak konusunda görüş bildiren katılımcıların hepsi araştırma görevlileridir. Konuyla ilgili K4, K5 ve K16’nın deneyimleri ilginçtir:

“Üniversitenin tanıtım günlerinde, sanki böyle tabelaymış gibi yazın sıcağında, bir masa kurarak yolun ortasına, gelen, kayıt için gelenlere şu sorularıma cevap versinler diye böyle bir görev verdiler. Tabii burada sadece bizim birimden değil, diğer birimlerden de çağırmışlardı. Bizim birimdeki çağırılan arkadaşlar, mevzuyu dekana iletiler hani böyle bir saçmalık olmaz, yazın sıcağında sokakta masada oturacağız ve işte hangi birim nerde diye soranlara yol göstereceğiz diye. Bahsettiğim birim amiri dekanımız sağ olsun dedi, hemen rektöre ulaşip araştırma görevlisinin işi bu değildir, böyle bir iş için kullanamazsınız. Bu angarya için zaten güvenlikler var. Zaten idari personel memurlar var. Zaten okulların hepsinin, fakültelerinin hepsinin üzerinde tabelalar ve yazıları var. Dolayısıyla bu iş için ben araştırma görevlisi göndermiyorum. Siz nasıl çözüyorsanız çözün diyerek rektörlükte genel sekreterliğe ulaşarak bu şekilde çözmüştü. Ama bu tabii bunun haricinde de işte bu yönetici olmasaydı bunu yapacaktık. Dolayısıyla angarya pek çok işin gelme ihtimali her zaman var.” (K4)

“Örnek veriyorum; bu dönemin başındaydı galiba, bu öğrencilerin üniversite tercihi yapmasına az bir zaman kala işte bir tanıtım fuarı oldu. Ve ben fakülte adına bir gün oraya görevlendirildim. Çok güzel tamam ama şöyle bir durum var; yani bir fakültede beş tane bölüm var. Ben sadece bir bölüm olarak fakültelerin diğer bölümlerinin ne yaptığını ne ettiğini bilemem. Dilim döndüğünce bildiğim kadarıyla yönlendirmeye çalıştım elbette. Ama tanıtım normalde bunun için bir idari personel olmalı, ki bizde zaten bir dış ilişkiler uzmanımız var burada. Ha onlar da öğretim görevlisi diye geçiyor biliyorsunuz unvanlar eşitlendi. Ama o sadece böyle uluslararası anlaşmalarla ve ikili anlaşmalarla ilgileniyor. Halbuki bana sorarsan fakültenin geçmişten bugüne kadar gittiği yolu, işte bölümlerini, anlaşmalarını vs. her şeyini biliyor. Yani öyle birinin o tanıtım fuarına görevlendirilmesi gerekir. Ya da her bölümden belki bir kişinin ya da daha kıdemli, daha tecrübeli birinin görevlendirilmesi gerekir. Ben ne kadar bilgi verebilirim?” (K5)

“Evet, bunu çok iyi söylediniz. Üniversite tanıtım günlerinde, yani yılın ağustos aylarında genelde oluyor. Yaklaşık 3 hafta boyunca sınıflarda ve işte bilgisayar labı gibi yerlerde kapıları açık bir şekilde gelen kişilerin karşılamamızı ve okulu tanıtmamızı istiyorlar. Yani yeri gelecek ders içeriklerini anlatacakmışız gelen velilere mesela, bu her sene yapılan bir şey yani, bu benim görevim değil. Zaten önceden teknisyen kapıyı açık tutuyordu. Bununla ilgili görevli öğrenciler vardı, tanıtımdan görevli, onlar da dolaşıp sadece dolaştırıp gidiyorlardı. Onlar gittikten sonra buraları bize açtırıyorlar, 3 hafta boyunca bize dönüşümlü olarak şey de, hafta sonları da, hatta hafta sonu hocalar da dahil, geliyorlar mesela. Ya bu dekanlığın hata, hani rektörlükten gelen bir şey görevlendirme oluyor bir şekilde. Vakıf üniversitesi olduğu için, bu hani reklam amaçlı yapıyordu aslında, okulun amacı oydu.” (K9)

“Burada da benzer şekilde böyle bir görevlendirme yapıldı tanıtım günlerinde. Ve tanıtım günleri alışveriş merkezinin içinde. Böyle hani öğrenci çekmeye çalışacağımız yerler bence herhalde yani bir AVM içi olmamalı diye düşünüyorum. Böyle şeyler de olabiliyor. Gerçi hani görevlendirme sonrasında iptal edildi. Ama yine de bir hafta süren bir süreçle üniversitenin içinde bir şeyde; okuma salonunda, dekan hocalarla beraber, bu arada dekan yardımcısı hocalar da vardı bizimle. Biz masada oturup öğrenci bekledik ve hiç öğrenci gelmedi. Bir hafta boyunca bize bunu yaptırıldılar.” (K16)

Web sitesini yönetmek konusunda görüş bildiren katılımcılardan K3, K4 ve K12’nin görüşleri ise şu şekildedir:

“Onun dışında benim bireysel olarak ve web site ile ilgileniyorum. Şuan hani hakimim neyse ki çok vaktimi almıyor ama web siteyi öğrenmek çok ciddi bir süreçti benim için belki bir 3 ay. Benden önce başka bir hoca yapıyordu. Ayrılırken bana devretmişti ve biz onunla bir saatlik bir zoom toplantısı yapmıştık. O bana aktarmıştı bilgileri ama hani onun aktardığı bilgiler ayrı, şey apayrı web siteyi çözmeniz, kod dilini öğrenmeniz vesaire hepsi çok detay işler mesela onu yazılım birimi olsa mesela ya da hani bir öğrenci olsa yani herkes yapabilir, anlatabiliyor muyum? Sadece bu araştırma görevlisine ait bir şey değil. Bence bu, mantıksız yani benim akademik kariyerime hiçbir faydası olmayan bir iş.” (K3)

“Enstitü ve fakülte web sitesi sürekli aktif tutulması gereken, sürekli duyuruların, başvuruların bir de bizim daha önceden enstitü şu şekildeydi, 3 farklı enstitümüz vardı, sosyal bilimler enstitüsü, fen bilimleri enstitüsü ve sağlık bilimleri enstitüsü. Dolayısıyla bunların altında anabilim dalları vardı. Ben sadece sosyal bilimler kısmıyla ilgileniyorken daha sonrasında 3 enstitü birleştirilerek lisansüstü eğitim enstitüsü oldu ve bunun altında tüm ana bilim dalları birleşti. Dolayısıyla mesela bir kayıt dönemi olduğunda tüm ana bilim dalları ile alakalı belgeler geliyor, web sitesinde duyurusunun yapılması için ve bu yaklaşık aktif olan 20 küsur anabilim dalımız var bizim şu an, bunların hepsinin ayrı gelen ders programları, sınav programları, başvuru, sınav evrakları gibi çok yoğun bir şekilde enstitü zaman alıyor ama evet, böyle bir işim var.” (K4)

“Mesela ben bilişim sistemine hakim olan biri değilim bu konuda hiçbir eğitim ve şey de almadım ama fakültemizin ve web komisyonunda çalışıyorum yani bunun akla mantıkla açıklanabilecek bir izahı yok gerçekten.” (K12)

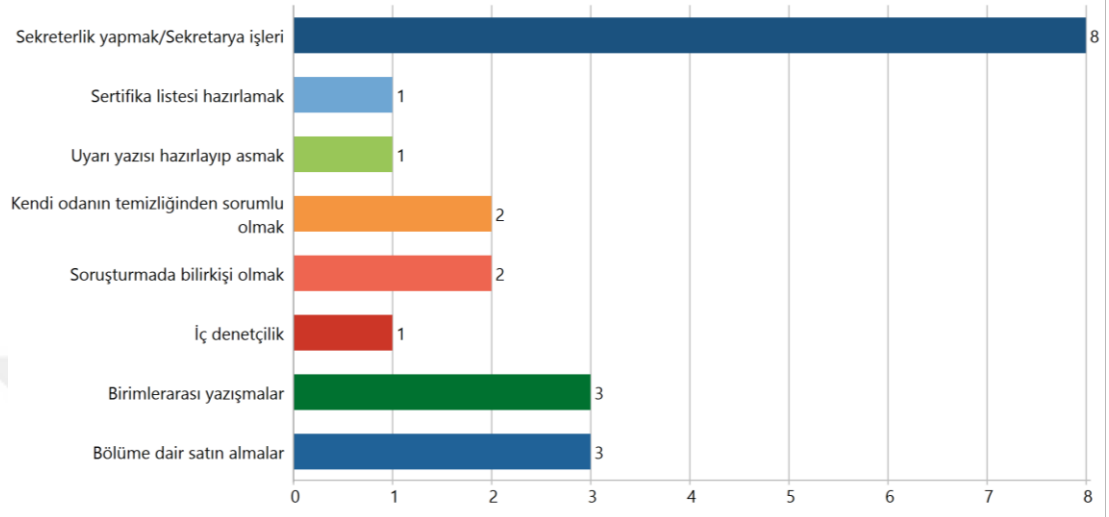
İlçedeki bir kurumda görev yapan K20 ve K22, mezuniyet davetiyelerini dağıtmak için yerel yönetimden kişileri dolaştıklarını ifade etmektedir. K22’nin konuyla ilgili şunları söylemiştir:

“Örnek veriyorum mezuniyet programı yapacağız. Mezuniyet programının davetiyesini ben çıkıp işte bir yerel yönetimde yer alan kişilere ulaştırmamalıyım; bu benim işim değil. Bunu yapması gereken bireyler farklı bireyler, bu kurum içerisinde. Yani ben gidip bir vergi müdürüyle, işte bir emniyet müdürüyle diyalog kurup işte ‘Mezuniyetimiz var, hadi gel.’ dememem lazım. Bunun daha kurumsal bir boyutta ilerlemesi gerekiyor.” (K22)

K17, çalıştığı kurumda birimin oryantasyon faaliyetlerinin araştırma görevlilerinin işi olduğunu ve bunu saçma bulduğunu ifade ederken K36 geçmişte reklam tecrübesi olduğu için okulun kurumsal imaj faaliyetlerinde zoraki görev aldığını belirtmektedir.

3.2.15. Alt Kategori 6. İdari İşler

Şekil 20: İdari İşler Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İdari işler alt kategorisinde katılımcılar tarafından en yoğun olarak bahsedilen mantıksız görev sekreterlik yapmak/sekreteryaya işleri olarak belirtilmiştir. Konuyla ilgili K4 ilginç bir mantıksız görev deneyimi yaşamıştır. Enstitüde görev yapan K4, personel azlığından dolayı 2 aylık bir süreçte enstitüde araştırma görevlilerinin haftalık nöbet tuttuğunu, enstitü sekreterinin odasının yanında telefonlara bakıp enstitüye gelenlere yardımcı olmak durumunda kaldıklarını ifade etmiştir. Olayın mantıksız görev olmaktan çıkıp mobbinge doğru kaydığını hissettiğini söyleyen K4 sözlerine şöyle devam etmiştir:

“Gelen olursa dosyasını alma, yönlendirme, telefon çalar, ararlarsa telefona bakma gibi bir iş yaşamıştık. Bunu da şimdi bu iş olarak verilmiş olsa yine bir nebze anlıyorum ama bu sadece enstitüde çalışan bir personelin işini doğru düzgün yapmadığı için, bize enstitü müdürü tarafından tebliğ edilen bir işti. Yani sadece mesaj verme kaygısıyla biz bunu yapmıştık. Yani 8 buçuk 5 buçuk arasında enstitüde bir personel bulunması gerekiyor. Diğer personel bulunmadığı zaman onu rapor edilmesi isteniyor gibi bir şey olmuştu bu. Yani asıl bu işi yapması gereken insanı kontrol ediyorduk. Bir tablo oluşturmuştu enstitü müdürümüz. 8 buçukta gelip imza atıyorduk. 5 buçukta imza atıp çıkıyorduk. Burada yaşadığım en saçma, en angarya iş oydu aslında benim.”
(K4)

K8, çalıştığı kurumda bir süre anabilim dalı sekreterliği yaptığını ifade ederken K21, bölüm sekreterlerinin emekliliğe yaklaşması sebebiyle onun işlerini üstlenmek durumunda kaldıklarını belirtmiştir. K21'in şu ifadesi dikkat çekicidir:

"(...) Bizim bölümde çok uzun zaman mesela hocalarımızın da bilgisi olmadan biz yaptık. Ve bizim yapmamız gerektiğini düşünüp düşünmüyorduk, daha da vahim olanı. Halbuki hani sekreterin yaptığı ve yapması gereken bir işmiş. Onu çok zaman sonra öğrendik örneğin." (K21)

Dekan yardımcılığı görevini yürüten K23, idari görevinden dolayı sekreterya işleri ile çok fazla ilgilenmek zorunda kaldığını ve asıl işine enerjisinin kalmadığını ifade etmiştir. Bölüm başkanı olarak görev yapan K24 ise fakülte sekreterinin bazı işlerini üstlenmek zorunda kaldığını, fakülte sekreterinin 10 dakikada yapacağı işe yarım gününü ayırmak durumunda kaldığını belirtmiştir. K26, araştırma görevlisi olarak çalıştığı zamanlarda bölüm sekterinin fakülteden ayrılması sonucu araştırma görevlilerinin bir süre dönüşümlü olarak bölüm sekreterliği yaptığını söylemiştir. Köklü bir üniversitede bölüm başkan yardımcısı olarak görev yapan K28'in ifadeleri ise şöyledir:

"Ben niye bunu mesela ben sekreterlik yapıyorum neden çünkü sekreterimiz yok bir ay boyunca. Sekreter izine çıkıyor ve yeni bir politika izlediler dediler ki işte her bir bölüme bir sekreter. E peki o sekreter gittikten sonraki planınız ne, b planınız? Sekreter izne çıktı, ben bütün bir yazı... Ya bütün bir yaz demiyorum da bir ayımı sekreterlikte oturarak yazışmalar yaparak harcadım. Akademik kurul kararı hazırladım ondan sonra işte enstitüye yazı... Bütün yazışmaları yani. O sekreter, bir sekreter ne yapıyorsa ben hepsini yaptım. Benle işte diğer bölüm Başkan Yardımcısı arkadaşımız." (K28)

Enstitü çalışanı olmasına rağmen fakültedeki bölümler arası yazışmaları yapan K4, kadrosunun durumu gereği ilerde kurum değiştirebileceğini ve bu işleri kendisinin yürütmesinin hem mantıksız hem de sürdürülebilir olmayan bir durum olduğunu söylemiştir. Bağlı olduğu birimin bölüm başkanlığının yanı sıra üniversitede bir merkezin müdürlüğünü yapan K39, merkezde idari personel bulunmadığı için tüm idari işleri kendinin yaptığını belirtmiştir.

Bölüme dair satın alma işinde aktif görev aldıklarını belirten K22 ve K28'in ifadeleri şu şekildedir:

"Ya da mesela kurumuma diyelim ki bir uygulama alanı açacağım; otelcilik özelinde olsun. Diyorum ki "Bir uygulama odasına ihtiyacım var." Bu uygulama odası için ihtiyaç duyduğum yatak, buzdolabı, işte nevresim takımı, havlu gibi bu ürünlerin tedarik edilmesinde ben görevlendirilmemeliyim. Ama ben bir fuara gidip de bir tekstil firmasıyla görüşerek kurumuma işte 'Şunu katkıda bulunabilir misiniz?' şeklinde görevde de bulunabiliyorum, görevimi gerçekleştirebiliyorum. Bunların olmaması gerekir." (K22)

“Yani ben bölümle şey aldığımı hatırlıyorum ya klozet kapağı... Anlatabildim mi?” (K28)

Soruşturmalarla bilir kişi olarak atanan K29 ve K33 bunun kendi iş tanımlarına uymadığını düşünmektedir:

“Hani sana misal bir anda bir soruşturma görevi geliyor, ya soruşturma görevi bir araştırma görevlisinin, doktor araştırma görevlisinin yapabileceği bir şey...Olmamalı gibi geliyor. Hani belki hukuk fakültesinde okuyor olsam hani işin işleyişin, yani bununla ilgili mesela oturup çalışıp birkaç gün yönetmelik oradaki o ince rapor hazırlama nüansları bunları öğrenip ıvır zıvır sonra bunu yapabiliyorsun. Hani bunu ben niye yaptığımı sonra şey yapıyorsun, hani niye bir hukuk müşavir birliği ya da hukuk ofisi üniversitenin olduğunu biliyoruz. Hani belki buradan çıkmalı bu raporlar. O yüzden hani sonrasında bunları ben de hani dediğim gibi birkaç ay önceydi demiştim yani hani niye bunları hep ben yapıyorum o zaman diye.” (K29)

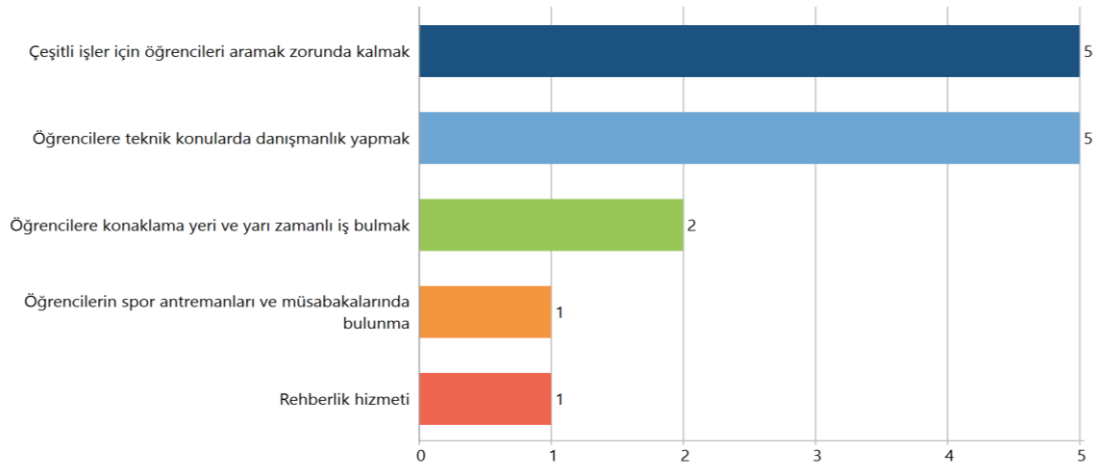
“Örneğin bazı olaylar olabiliyor okullarda ve bunlarla ilgili soruşturmalar yürütülüyor. Bunların akademisyen tarafından soruşturmacı olarak ele alınmasını, alınması da aslında belirli bir zaman kaybına yol açabiliyor akademisyen açısından çünkü yetiştirilmesi gereken bir süre oluyor ve derslerle birlikte bu durum özellikle eğitim öğretim dönemlerinde tabii ki zorlayabiliyor akademisyeni, bu benim görüşüm, yani ben kendi açımdan söylüyorum. Sadece öğrenci de değil yani hocalarla ilgili de olabilir. Personel arasında da olabiliyor. Bunda gerçekten sıkıntılı çünkü hukuksal boyuta da evrilebilecek dışarıda yani adli mercilere de gidebilecek ucu olan durumlar olduğu için akademisyenin görevinin aslında bilimsel çalışma ve öncelikle işte ders tanımları yapıldıktan sonra üzerine verildikten sonra bunlarla uğraşması gerekirken aynı anda diğer bu gibi soruşturma dosyalarıyla uğraşması, şey değil, yani olumlu bakmıyorum.” (K33)

K5 ve K12, bir süre idari personel yetersizliğinden dolayı kendi odalarını temizlemek zorunda kaldıklarını ve buna ayırdıkları zamanı hiçbir şekilde mantıklı bulmadıklarını ifade etmişlerdir.

K28 ayrıca, iş sağlığı güvenliği sertifikası için liste hazırlamak, tuvaletlere geri dönüşümle ilgili uyarı yazısı hazırlamak gibi idari personelin görevi olan işlerle uğraşmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Aldığı kalite standartları eğitimi sebebiyle sürekli üniversitenin çeşitli birimlerine iç denetçi olarak gönderildiğini dile getiren K24 ise bu durum sebebiyle asıl işine zaman ayıramadığını belirtmiştir.

3.2.16. Alt Kategori 7. Akademik veya mesleki konular dışında öğrenci danışmanlığı

Şekil 21: Akademik veya Mesleki Konular Dışında Öğrenci Danışmanlığı Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların dile getirdiği mantıksız görevlerden bir tanesi de akademik veya mesleki konular dışında öğrenci danışmanlığı yapmaktır. Katılımcılardan 11'i öğrenci danışmanlığı görevinin sınırlarının belirsizleştiği konusunda hemfikirdir.

Bu alt kategori altında en yoğun görüş bildirilen konulardan ilki akademisyenlerin çeşitli işler için öğrencileri aramak durumunda kalmasıdır. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Ders kaydı yaptırmayan, dönemin başında yeni kayıt yaptıramayan öğrencilere ulaşip ders kaydı yapıp yapmayacaklarını sormak benim görevim olmamalı. Yani benim, ben şey değilim. Reklamcı ya da insan kaynakları değilim. Hani ben oraya müşteri çekmeye çalışmıyorum, şirket değil orası. Gelecek misin, bak gel falan.” (K20)

“İşte mesela bir şey için başvurmuş oluyor. Diyelim ki, ha diyelim ki şimdi şeyler üniversitenin böyle çeşitli bursları var, işte yemek bursu, çalışma bursu. Öğrenci gönderiyor, formu dolduruyor. Bölüm sekreterliğine bırakıyor. Bunları, bölüm başkan yardımcıları olarak biz inceliyoruz. Bakıyoruz ki a işte öğrenci diyelim ki bir şeyi eksik yazmış, biz arıyoruz, biz bir de böyle yani nasıl diyeyim? Bölümde böyle bir şey olmuş. Böyle bir kurumsal bir kültür, yani çok öğrenci odaklıyız. Aa arayalım, haberi olsun falan gibi yani aslında bunlar bizim görevimiz değil. Gerçi baktığın zaman benim de aramasam vicdanım rahat etmez. Zaten ihtiyacı var ki başvurmuş yani yanmasın bursu gibi düşünüyoruz mesela ya bunlar da çok vakit alıyor.” (K30)

“Bu görevler, belirli şeyler adı altında verilebiliyor, işte mesela bir anda geçtiğimiz gün mesela akademik pedagojik formasyonla ilgili bir görev geldi ve pedagojik formasyonla ilgili neredeyse tüm gün, tüm bölüm akademisyenleri öğrencilere bireysel ulaşmak, dilekçe imzalamak, dilekçe imzalatmak yani bir gün içerisinde ve o zaten sabah geldiğimizde belli oldu. Ve o gün boyunca herkes bir şekilde, hatta sabahtan saat üçe kadar tüm öğrencilere ulaşip danışman olduğunuz öğrencilere o onlardan imza karşılığı formları teslim alıp bir anda herkes bir Whatsapp grubu kurmaya kalktı. Düşünün, hani bir akademisyenin işi hani tüm bu öğrencilerle olan, öğrencilere danışmanlık yapmak evet ama birebir bir call center gibi öğrencilerle arayıp pedagojik formasını istiyor musun, istemiyor musun? İstemiyorsan, istiyorsan şu formu imzala, tarat, bize gönder bunları al, sonra bölüm sekreterliği ile paylaş gibi görevler söz konusu ya da yine profesyonellikle bağdaşmayan görevler hani. Ya mesela covid döneminde ben hatırlıyorum. Öğrencilere aşı mı aşı mı diye tek tek öğrencileri aramak zorunda kalmıştık. Hani gibi. Dolayısıyla bu tarzdan gereksiz diyebileceğim görevler aslında o kadar çok ki gündelik rutin içerisinde bir anda çıkabiliyor.” (K34)

“Gerçi hani bu iş biraz danışmanlıkla da alakalı ama örnek veriyorum; şimdi depremden etkilenen öğrenciler. Şimdi mesela ben bölüm başkanı olarak bazı öğrencileri telefonla arıyorum tek tek. Mesela bunu bence öğrenci işleri yapabilir. Ne durumdular; depremden etkilendiler mi etkilenmediler mi gibi. Yani bence danışmanlık olayının üzerine de ekstra mantıksız işler yüklenmeye başladı. Bu zaten bizim kendi insani şeyimiz. Hani zaten bildiğin bir öğrenci varsa onu bir şekilde ararsın, iletişime geçersin; bunu yapıyorum. Ama onun dışında işte bu mesela sizden bekleniyor gibi. Bunun ben mantıksız olduğunu düşünüyorum. Ya bu öğrenci işleri... Çünkü KVVK denen bir şey var. Yani o bilgilerin elden ele dağıtılmaması da gerek. O öğrenci işlerinin sorumluluğundadır. Öğrenci işleri arayabilmeli öğrencileri doğrudan; mesela bu mantıksız bir iş.” (K39)

Bu alt kategori altında en yoğun olarak bahsedilen diğer görev öğrencilere teknik konularda danışmanlık yapma konusudur. Bir taşra üniversitesinde araştırma görevlisi olarak görev yapmakta olan K17, teknik konularla ilgili öğrenci danışmanlıklarıyla araştırma görevlilerinin ilgilendiğini ve bunu küçük bir üniversitede çalışmasına bağladığını şu sözlerle dile getirmiştir:

“Sonra ne olduysam öğrenci işlerinin yaptığı bütün bu işler, bizim üzerimize kaldı. Ve aslında danışmanlıkları Ege Üniversitesi’nde mesela hocalar yapıyorken küçük üniversitelerde araştırma görevleri yapıyor ama ne yaptı şey? Nevşehir Üniversitesi, tekrar danışmanlıkları akademisyenlerden aldı ve öğrenci işlerine verdi mesela. Demek ki olabilen bir şey bu ya da olmaması gereken bir şey bu bir, çok yorucu çünkü gecenin bir vakti öğrenci hocam sistem açılmıyor. Ee, yani ee ve çok geriliyorum ben. Ve mesela şöyle bir durum oluyor küçük üniversitelerde yine büyüklerde öğrencilerin hiç umursadığını zannetmiyorum böyle şeyleri. Twitter’da rektörü etiketleyerek yazıyor, sisteminiz çalışmıyor, danışmanımız cevap vermedi.” (K17)

Konuyla ilgili K21 ve K32 öğrencilere mesleki konular dışında danışmanlık vermenin çok fazla zaman aldığını ve bunun aslında idari personelin iş olduğunu ifade etmektedir:

“Bundan işte şu notu alırsan senin ortalamaya etkisi bu kadar olacak gibi bir danışmanlığı her bir öğrenci için bizim yürütüyor olmamız bana yanlış geliyor. Konu teknik olarak bence öğrenci işleri tarafından anlatılmalı. Çünkü gerçekten yani her birimizin üzerinde çok fazla öğrenci var ve böyle çok öğrenci var. Yani hangi dersi alacağını öğrenci tamam tabii ki soracak seçimlik dersler için bu geçerli. Bu çok zaman alan bir şey değil ama özellikle ortalamanın altında kalan öğrencinin teknik olarak bu hesaplamaları nasıl yapacağını ona bizim anlatmamız, hatta oturup bizzat bizim hesaplamamız bana çok ciddi bir angarya olarak geliyor. Ve bunu bir danışmanlık olarak görmüyorum. Bu çok idari bir iş açıkçası. Ha öğrenci dersin içeriğiyle alakalı bir bilgi almak ister, orası ayrı. Ama o zaten çok zaman alan bir şey değil. Benim bu bahsettiğim şey çok çok zaman alan bir şey.” (K21)

“Şimdi ama öğrenciler de ne yapıyorlar; tabii Whatsapp grubu kurunca benim telefonum orada gözüküyor. Dakika başı işte sürekli bir yoklama dertleri oluyor. Çocuklar hem çalışıyorlar hem okuyorlar. Ondan sonra yabancı öğrencilerin işte bir sürü problemleri çıkıyor; sistemsel vs. hani evrak problemleri falan. Neyse bir de bu Covid movid sağlık problemleri boyuna hasta oluyorlar. Ondan sonra o yazıyor, oradan ben gönderiyorum, soru soruyor. Ben hangi birini yapayım? Ya bu da bir MOG yani.” (K32)

K38 ise üniversitelerdeki yabancı öğrencilerin dil sorununa dikkat çekmiş, özellikle lisansüstü düzeyde danışmanlığını yürüttüğü yabancı öğrencilerin tezlerinde teorik katkı vermekten çok dil problemleri ile uğraştığını ve bunun kendisini çok yordüğünü, rol tanımında bu işin olduğunu düşünmediğini ifade etmiştir.

Çalıştıkları kurum bir ilçede yer alan K20 ve K22, ilçelerinde yurt olmadığı için öğrencilerin barınma problemleri ile ilgilenmek durumunda kaldıklarını belirtmiştir. Konu ile ilgili K22 şu ifadeleri kullanmıştır:

“Örnek veriyorum öğrencinin barınma ihtiyacıyla ilgili sorunlar var. Bir yurt olmadığını düşünün. Bu yurdun o bölgeye yapılabilmesi için birtakım ilişkiler önemli, yani yönetim mekanizması devreye giriyor bu noktada. Yönetici bana şunu söylememeli ya örnek veriyorum işte ‘Kaymakamla git görüş’ ya da ‘Belediye başkanıyla git görüş’ işte ‘Yurt ihtiyacımızın olduğunu söyle. Barınma ihtiyacımızın olduğunu söyle’ Ya bunu ben yapmamalıyım. Ya da benim okuluma dolmuş gelmiyordur mesela. Dolmuşun gelmemesi benim bireysel olarak etkide bulunabileceğim bir şey değildir, onun için işleyiş farklıdır. Ama yöneticim bana derse işte ‘Git Şoförler Odasıyla görüş, bu dolmuş saatlerini düzenleyelim’ bunları demesi benim görev tanımıma girmez.” (K22)

K10, öğrencilerin spor antrenmanları ve müsabakalarında bulunma görevini 9 yıldır sürdürdüğünü ve bunun çok fazla mesai gerektiren bir iş olduğunu dile getirmiştir. K39 ise bölüm başkanı olduğu için otizm gibi özel durumu olan öğrencilerin ailelerinin kendisine geldiğini ve öğrencinin durumunu tüm öğretim üyeleriyle tek tek paylaşmak durumunda kaldığını belirtmiş ve bunu kendi rol sınırları içinde görmediğini iletmiştir.

3.2.17. Alt Kategori 8.Farklı Birimin İşleri

Tablo 13: Farklı Birimin İşleri Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Tablosu

Kodlar	Kod Sıklığı (Katılımcı Temelli)
Başka birimde gözetmenlik yapmak	3
Başka birimde hocanın derslerini asiste etme	1
Başka birimin ders programını hazırlama	1

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Farklı birimin işleri alt kategorisinin altında 4 katılımcıdan 3 farklı kod tanımlanmıştır. Araştırma görevlisi olarak çalışan K1, fakültede asiste ettiği öğretim üyelerinin lisansüstü derslerinin sınavlarında da gözetmenlik yaptığını ve bunu mantıksız bulduğunu dile getirmiştir. Yine K1 ve K6, çalıştıkları kurumda kimi zaman başka birimlerde gözetmenlik için çağrıldıklarını ve bunun rol tanımlarına uymadığını düşündüklerini söylemiştir. K1 fakültede asiste ettiği öğretim üyelerinin lisansüstü derslerini de asiste etmesini beklediğini söylerken K4 enstitüde çalıştığı halde fakülte ders programını hazırlama görevinin kendisine verildiğini ifade etmektedir.

3.2.18. Alt Kategori 9. Lisansüstü Bölümler İle İlgili Faaliyetler

Tablo 14: Lisansüstü Bölümler İle İlgili Faaliyetler Alt Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Tablosu

	Kod Sıklığı (Katılımcı Temelli)
Tez kontrolü yapmak	2
Açılacak lisansüstü bölümün dosyasını hazırlamak	3

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Lisansüstü bölümler ile ilgili faaliyetler kategorisinin altında 2 farklı kod tanımlanmıştır. Tez kontrolü yapma görevi ile ilgili K4'ün ifadeleri şu şekildedir:

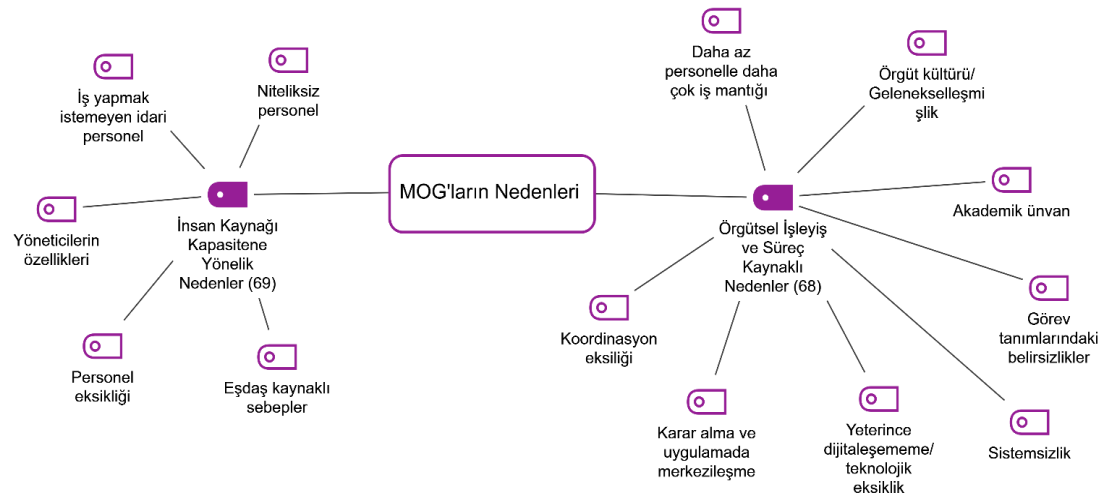
“Burada ise araştırma görevlilerine tez kontrolü geliyor örneğin. Fakat demin sadece söylediğim, endüstrilerin birleşmesinden dolayı burada bizim alanımızla hiç alakası olmayan, işte atıyorum fen bilimlerindeki bir ana bilim dalında tez kontrolü geliyor. Yani biz bu tezin zaten gelen görev, belki şekil-şartları olmasına rağmen bu enstitüler birleştiğinde şimdi fen bilimlerindeki tez yazım koşullarıyla sosyal bilimlerdeki farklı. Dolayısıyla aslında şekil-şart olarak incelemek için de gidip ilk önce fen bilimleri enstitüsünün tezinin nasıl yazılması gerektiğini öğrenmem gerekiyor benim.” (K4)

Açılacak lisansüstü bölümün dosyasını hazırlamak görevi ile ilgili ise K36 deneyimini şu sözlerle dile getirmektedir:

“Veya doktora programı açılacaksa yine ben görev alıyorum. Örneğin yeterliliğe bir hafta kala, doktora yeterliliğine bir hafta kala, 200 sayfalık doktora açma dosyası hazırlattırdılar bana.” (K36)

3.3. TEMA 3. MOG’LARIN NEDENLERİ

Şekil 22: MOG’ların Nedenleri Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları



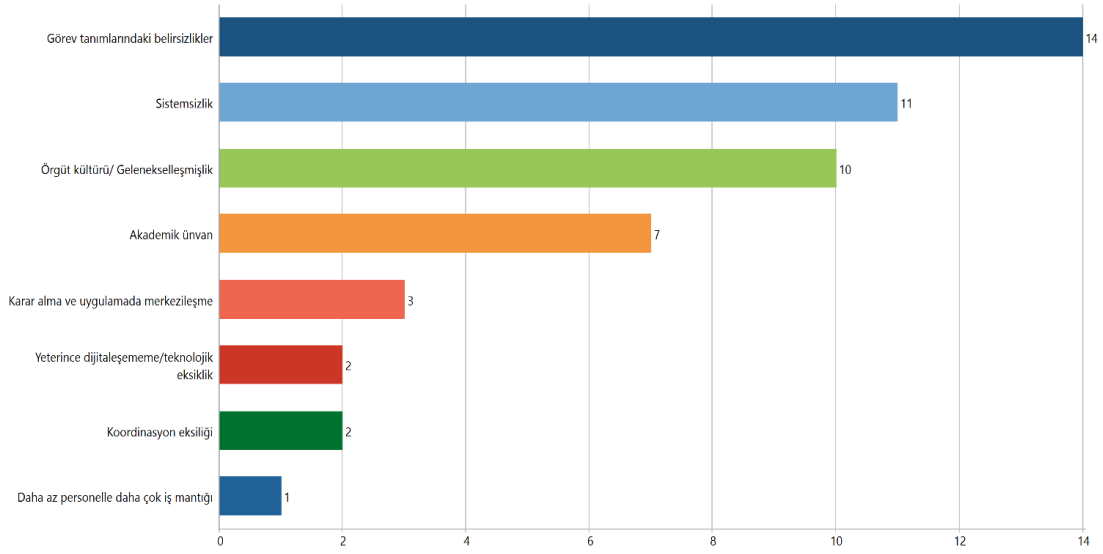
Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Meşru olmayan görevlere kaynaklık eden nedenler hakkında katılımcıların görüşleri iki ayrı kategori ile tanımlanmıştır: insan kaynağı kapasitesine yönelik

nedenler ile örgütsel işleyiş ve süreç kaynaklı nedenler. İlgili kategoriler ve kodlar aşağıda açıklanmıştır.

3.3.1. Kategori 1. Örgütsel İşleyiş ve Süreç Kaynaklı Nedenler

Şekil 23: Örgütsel İşleyiş ve Süreç Kaynaklı Nedenler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Örgütsel işleyiş ve süreç kaynaklı nedenler kategorisi 8 farklı kod ile tanımlanmıştır. Katılımcılar tarafından en çok bahsedilen neden görev tanımındaki belirsizliklerdir. Katılımcılar görev tanımlarındaki “idari amir tarafından verilen diğer işler” maddesinin yasal bir boşluğa sebebiyet verdiği konusunda hemfikirlerdir. Bu konuda katılımcılardan gelen bazı yorumlar şu şekildedir:

“Evet, yani hani bizim eğitimle ilgili bölümdeki işleri yapmak olarak çok geniş bir tanım var, araştırma görevlileri için. Hatta idare amirinin verdiği görevleri yapar diyor. Yani şimdi böyle olduğu zaman da biz ben afiş de yaptım. Ne bileyim o bahsettiğim intibakta yapıyorum. Mesela şeye, sosyal bilimler enstitüsüne şey olmuştu, yüksek lisans doktora başvuruları olmuştu. Orada memur yetersizliğinden dolayı gidip orada çalıştık mesela. Bizi çağırdılar ya da yabancı dillerde gözetmen olarak da çalıştık. Yani hani bunların ben aslında olmaması gerektiğini düşünüyorum ve git gide her şey artıyor. Çok ucu açık, bu da iyi değil. Bunun da iyi bir şey olmadığını düşünüyorum.”(K2)

“Yani başa dönüyorum çünkü araştırma görevlilerinin görev tanımında yer alan verilen diğer işleri yapar ifadesi o kadar ucu açık bir şey ki onların lehine

de yorumlanabilecek sizin lehinize de yorumlanabilecek bir şey dolayısıyla diğer işlemler kapsamında verilen işlemleri işleri olabiliyoruz maalesef. O yani hani şey bir bütün olarak bizim yani nasıl diyelim idare hukuku takdir yetkisi gibi bir şey yok. O kadar muğlak ve geniş şekilde yöneticilere tanımlıyor ki kim nereye çekerse oraya gidiyor yani mesela hoca sınav kağıdını okutabiliyor ama aslında şey yani yasaya göre usulüne aykırı bir şey. (...) Bu işlemlerin hiçbirine itiraz edemiyorsunuz çünkü şey yani sadece şeyle değil yani yöneticinizle değil ama aynı zamanda birbirinizle de çatışma yani birlikte çalıştığınız kişilerle de çatışma riski barındırıyor ve o şey yani mevzuattaki belirsizlikler maalesef şey yapıyor yani etkiliyor.”(K12)

“Galiba araştırma görevlisinin kaderi galiba bu rol belirsizliği. Biraz da yasal boşluk da kullanılıyor burada. Dr. Öğretim Üyesinin var, doçentin var, profesörün var ama araştırma görevlisinin böyle kesin sınırları yok maalesef. Zaten diğer diye komik bir kelime yok. Diğer her şeyi kapsar. Bu yasal boşluk çok önemli. Çok değersiz hissediyorsun, gülüyorsun.” (K13)

“Mesleğin bir tanımı yok; araştırma görevliliğin özellikle. Yani “Bölüm başkanının verdiği bütün işleri yapmakta zorunlusunuz.” gibi bir ibare vardı sanırım yasada da. O nedenle sınır hiç belli değil. Yani gerektirdiğinde hani kitaplarını editörlüğünü yaptırıyor, okutturuyor, baştan sona düzeltmelerini yaptırabiliyor. Kendi adına derse sokturabiliyor. Kendi sınav kağıtlarını okutturabiliyor. O nedenle sınırı kesinlikle belli değil, ucu çok açık bir alan. Eğer bölüm başkanınızla anlaşamazsanız, araştırma görevlisi çalışma sistemi size evet bayağı bir yük getiriyor ve hem psikolojik hem de kendi iş-güç anlamında.”(K14)

“Kendimi akademik amele gibi hissediyorum. Yani amele nedir? Ne iş olsa yapar ne iş olsa verilir, yapılır ve o vasıfsız bir şeydir.” (K17)

“Bir madde geçiyor, idare tarafından verilen diğer yükümlülükleri de yerine getirmek. Şimdi bunları dikkate aldığınızda, sınırları oldukça net olmayan, görünür olmayan bir meslek aslında. Çünkü şu var; yani bir sonraki gün karşınıza ne çıkacağını bilmiyorsunuz. İşte yasal anlamda birtakım işlerin de proseslerinin de yerine getirilmesi gerekiyor ama ya ne yapacağınızı bilmiyorsunuz. ‘Ben bugün acaba neyle karşılaşacağım?’, ‘Bugün ders dışında acaba hangi görevlendirmeye karşılaşacağım?’ gibi birtakım kaygılar da oluşabiliyor.” (K22)

“Bana kalırsa görev tanımları, görev iş paylaşımlarının ne araştırma görevlilerinin ne hocaların net değil. Ve bunun da handikabını iş yapamayan, iş yapmamayı arkasına sığınan insanların işlerini hocaların yapması şeklinde ödüyoruz.” (K30)

“İdari görev, akademik görev tanımlarının net bir biçimde belirlenmemiş olması bir neden olabilir.” (K31)

“Ve zaten araştırma görevlisinin tanımında amiri tarafından verilen diğer görevler diye açık uçlu bir şey de var. Yani doğrudan bu benim görevim değil diyemiyorsunuz yani.” (K35)

Bu kategoride en sık bahsedilen bir diğer kod sistemsizliktir. Konuya ilişkin

katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Ne bileyim işte yönetim, organizasyon dediğimiz bir şey de yok mesela burada. Öyle olsa sizin üniversitenizdeki gibi danışmanlıklardı o bu, işte oryantasyon bunların hepsinin iyi planlanabilir ama bunu mesela ben bir öneri olarak sunsam beni kimse ciddiye almaz. Çünkü bunun gerçekten mantıklı yönetim organizasyonu içerdiğini, sen işletmecisinin o Taylor’un bilimsel yönetimin ilkelerine çok uygun olduğunu hiç kimse anlamaz.” (K17)

“Ya işlerin çok sistemli olmaması, yani iş yerin çok fazla insan kaynağına dayalı olarak eski usullerle yürütülüyor olması ve biraz yeniye yeni bilgiye ya bunu böyle de yapabiliriz açık idareci sayısının az olması bence.” (K21)

“Şimdi bu kervan yolda düzülür mantığından uzaklaşırsak, öngörülü ve daha analitik düşünebilirsek belki de bir noktada; daha etkin işler yapabiliriz.” (K22)

“Bir sistem yok. Mesela dedim ya bir sürü komisyon alıyor, etkinlik oluyor, bu oluyor ama bir sistem yok ya da bir sürü avesis mavaş bir şeylere giriyoruz. Kesinlikle yani şöyle elle tutulur düzgün bir şey yok, sistem yok ondan.” (K23)

“Hani bu böyle kişisel ve dönemden döneme değişen, işi kim yapıyorsa kişiye göre değişen bir şey olmamalı. Zaten hukuki de değil öyle bakınca. Ama maalesef bazı şeyler sistematikleştirilmiyor, belki bu küçük üniversitelerde daha çok... hani küçük üniversite demeyelim de nasıl diyelim; daha sonra hani merkez üniversiteler dışındaki üniversite, taşra üniversitelerinde daha fazla oluyor tabii ki. İş sistematikleştirmeye kafa yorulsa aslında bu tarz sıkıntılar yaşanmaz diye düşünüyorum ama işi sistematikleştirenin elinde genelde, bizde sıkıntı o. Hani mesela diyelim ki ben bunu söyledim ‘Hadi K30cuğum o zaman sen yap’ denecek bana.” (K30)

“Sistemsizlik. Doğru dürüst üniversitede bir yöneticilerin sistem kurma niyetinin olması gerekiyor.” (K40)

Katılımcılar tarafından MOG’un örgütsel işleyiş ve süreç kaynaklı nedenlerden birinin de örgüt kültürü/gelenekselleşmişlik olduğu düşünülmektedir. Katılımcılar kendilerinden talep edilen bazı meşru olmayan görevlerin kanıksanmış bir norm haline geldiğini düşünmektedir. Katılımcıların bu konudaki ifadeleri şu şekildedir:

“Bizim fakültemiz özelinde kültür yani hocanın aklında soru işareti bile yok, hani bu kağıtları lobide kağıtları topladığınızda acaba ben mi alsam diye bir şüphesi bile yok hocanın. Son derece emin hani şüphe olmadığı için size teklif dahi etmiyor. Bir kötü niyetle yapıldığına da kesinlikle inanmıyorum son derecede dediğiniz gibi kanıksanmış bir norm haline gelmiş bir davranış. biz de onu devam ettiriyoruz, neden... çatışma çıkmasın vesaire diye. Görevimiz gibi davranıyoruz ama meşru olmayan görevleriniz arasında bunlar. Çünkü herkes en iyi halinde şunu diyor ya ben zamanında çok çektim çok derse girdim hadi biraz da o girsin...” (K1)

“Gelenek onlar da aynı şeyi... Yani şeydi mesela, ne zaman hani irrasyonel ya da gereksiz görülen bir uygulama, bir araştırma görevlisi tarafından eleştirildiğinde siz çok rahatsızsınız, bizim zamanımızda diye başlayıp bir şey söylüyor idari amir.” (K2)

“Bence böyle gelmiş böyle gider düşüncesi var.” (K3)

“Bu, şöyle bir süreç yaşanıyor, yani hocalarımız, bölüm başkanı olan hocalarımız kendi eski araştırma görevli döneminde ya da çalıştıkları kurumlarda böyle bir gelenek yaşamışlarsa bunu uygulamaya koymak istediklerinde böyle ilginç ilginç şeylere denk geliyoruz. Mesela araştırma görevlisi işte sayısını hocaya bölüp her hocaya işte ya da işte her araştırma görevlisi belli hocalar verip araştırma görevlisinin hoca nasıl kullanmak istiyorsa onun emrine amade bir şekilde görev tanımlanması yapıldı burada. Bu hoca da eğer bu geleneğe sahipse yani işte benim dersimin yoklamasını alacaksın gibi, işte benimle derse geleceksin, sınav sorularını sen çoğaltıp sen okuyup sisteme sen gireceksin, yoklamaları da sistemde sen takip edeceksin diyen bir hoca varsa bu araştırma görevlisi asistanı bu şekilde kullanır. Ama burada bu iş tanımlı tabii hocalara bırakıldığı için aynı birimde olup da hiç bunları yapmayan asistan arkadaşlar da oldu. Hoca kendisi yapmak istedi, kendi işini o yaptı.” (K4)

“Yani mesela hoca sınav kağıdını okutabiliyor ama aslında şey yani yasaya göre usulüne aykırı bir şey. Ne yapacaksınız o gelenek olarak gelmiş. Ama yani o ilklere zaten siz hak ve sorumluluklarınızın çok farkında olmuyorsunuz. Yani şey gelenek budur asistan olmak budur varsayımı üzerinden hareket ediyorsunuz yani onun o farkı hani onu sorgulayabilmeniz için bir bilgi birikimimizin olması gerekiyor. Yani mevzuatı falan biraz bilmeniz gerekiyor yani o arka planı bilmeniz gerekiyor. O bilgi olmayınca farkındalık oluşmuyor farkındalık olmayınca da o yani akademideki o katı muhafazakâr yapının hani şimdi böyle gelmiş böyle gideri siz de benimsiyorsunuz. Benimseme de değil aslında o, yani bu yani bu şeyin yapının akademi camiasının o iş yapış şeklinin böyle bir şey olduğunu düşünüyorsunuz. Yani şeyler üzerinden pratikler üzerinden öğreniyorsunuz o kurum kültürünü ve siz hani bir araştırma görevlisi olarak size biçilen rollere... çatışma ne zaman çıkıyor biraz zaman geçince yani alternatif bilgiye ulaşıncı aslında hak ve sorumluluklarınızın neler olduğunu öğrenince aslında orada çıkıyor çatışma. Benim o ilk dönemlerim şeydi yani...” (K12)

“Ya bir de şeyden de kaynaklı olduğunu düşünüyorum; hani ‘Biz çektik, onlar da çeksin. Böyle olgunlaşıyor.’ Yani şimdi eskiden işte kaynanalar gelinlere ‘Ben çektim o da çeksin.’ falan gibi şey varmış ya biraz o mantıkta olduğunu düşünüyorum. İşte ‘Zamanında yaptık biz. Zamanında nasıl zor öğrendik biz. Zamanında işte şöyle şöyle şeyler çektik, şöyle acılar çektik. Şöyle zor asistanlık yaptık. İşte siz ne ki? Sizin bu yaptığınız ne ki?’ falan gibi böyle. Hani onun acısını çıkarma şeyiyle davrandıklarını düşünüyorum.” (K15)

“O da uğraştığı için de aslında diyorum ki artık yapacak bir şey yok bu bir düzen yani bu böyle gelmiş örgüt kültürüne yerleşmiş. Bunu da benim tek başıma bireysel olarak değiştirme şansım yok. Ya bu deveyi güdersin yine dediğim gibi ya da bu diyardan güdersin.” (K28)

“Eee o kişinin, o kişi de kendisi anlatınca kendi yaşam hikayesini o da bunun normal olduğunu zannediyor. O da böyle bir araştırma görevliliği geçirmiş. Ondan sonra o da bunu normal zannediyor.” (K35)

Araştırma görevlisi olarak görev yapan K2, K6, K8, K14, K15 ve öğretim görevlisi doktor olarak görev yapan K18 kendilerinden talep edilen meşru olmayan görevlerin akademik unvanlarından kaynaklandığını düşünmektedir. Konuyla ilgili K2, K6 ve K18 şunları söylemektedir:

“Mesela biliyorum ki doktor öğretim üyeliği ya da doçent olduğum zaman, bayağı rahat oluyorsun akademide. Dolayısıyla hani oraya geçene kadar, her an her şeyi yapabileceğimi düşünüyorum. Yani 2015 yılında bu istatistikçi gibi çalışmıyorduk biz ama bugün çalışıyoruz, yüzdeler alıyoruz falan. Dolayısıyla her şey olabilir, yarın daha fazla evrak işi de yaptırabilirler hani bana. Hani salt bir memur gibi de çalışabilirim ben. O yüzden her şeye açık olduğumuzu düşünüyorum.” (K2)

“Araştırma görevlerinin işte benim angarya işlerimi yapacak, idarenin sıkıştığı her şeyde, hiç fark etmez bu; yani gözetmen mi bulamadın ‘Hadi bakalım gel gözetmensin.’ İşte bir yerde eksik mi kaldı; o fakültenin tanıtımı yapılacak ‘Hadi bakalım gel buraya, araştırma görevlisi yapacak bunu.’ Yani o kadar şey ki hadi işte ‘Şurada kapıda beklenilecek.’ Kim bekler? ‘Hadi araştırma görevlisi gel buraya bekle.’ Yani o kadar böyle angarya, hiçbir şekilde akademiyle ilgisi olmayan işlerle uğraşıyor ki sonuç olarak bu araştırma görevlisi bir ikilimde kalıyor. Yani ‘Ben neyim? Ben akademisyen herhangi bir hocanın vereceği görevlerle mi uğraşmak durumundayım?’ bunun kararsızlığını yaşıyor. Ve

dolayısıyla da kendi tezinde çalışmalarındaki aksaklıklar giderek artarak, araştırma görevlisi büyük oranda mağdur ediliyor.” (K6)
“Ancak titre durumuma bağlı olarak uzman olmadığım konularda bana rollerin yüklenmesi bazı durumlarda gerçekten yorucu.” (K18)

Bu alt kategorideki diğer kodlar ve örnek alıntılar tablo 15’te verilmiştir:

Tablo 15: Örgütsel İşleyiş Ve Süreç Kaynaklı Nedenler Kategorisine Dair Diğer Kodlar Ve Alıntılar

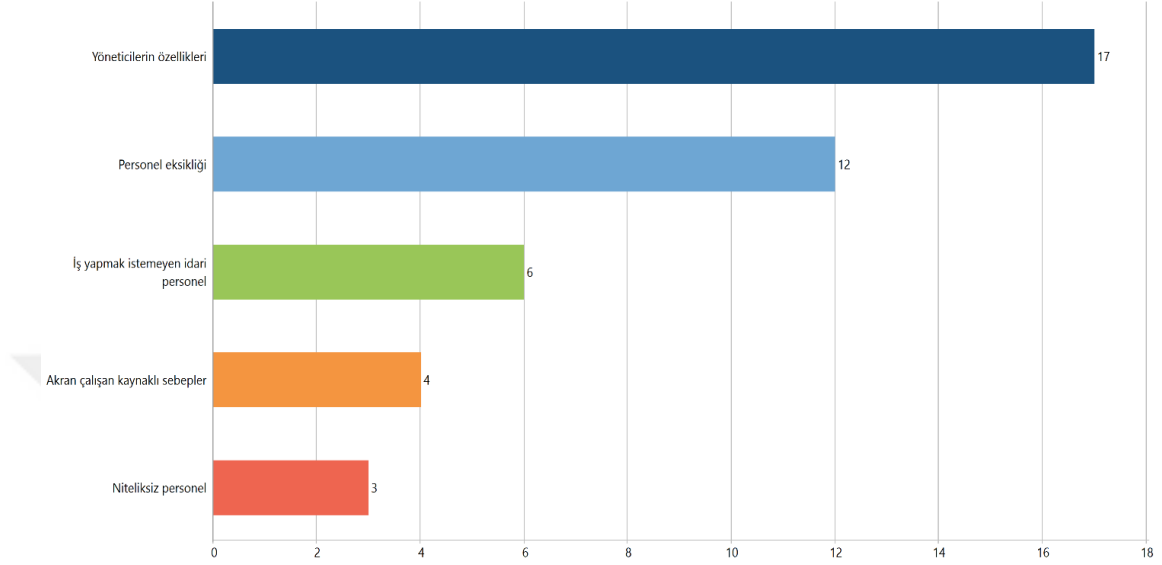
Kodlar	Alıntılar
Karar alma ve uygulamada merkezileşme	<i>“Onun dışında bütün üniversitelerin tek merkezden yönetiliyor olması, yani YÖK, yani bu üniversite hani özerkliği açısından evet tartışılır ama bir de işin şöyle bir tarafı var ya mesela YÖK talep ediyor bazı şeyleri, o da ekstradan idari yük anlamına geliyor. Ondan kaynaklanıyor olabilir.” (K31)</i>
Yeterince dijitalleşememe/teknolojik eksiklik	<i>“Dijitalleşme, dijital çağdayız, dijital kullanım diyoruz her şeyin çıktısını alıp imzalayıp, farklı yerlere imzalayıp süreç olarak işleyip bunlarla ilgili ayrı bir gereksiz iş yapıyoruz bence. Mantıksız gelebiliyor.” (K25)</i>
Karar alma ve uygulamada merkezileşme	<i>“Yani temel problem aslında tüm karar alma ve uygulama süreçlerinin merkezleştirilmiş olması; her anlamda. Onun bir uzantısı olarak fakültenin bazı konularda özerkliğini yitirmiş olması.” (K5)</i>
Koordinasyon eksiliği	<i>“Bence bu biraz idareden gelen eksiklik olabilir. Tam olarak bir iş planı düzenli olmayınca kişilerin planları da net olmuyor. Şunu da yapalım bunu da yapalım acaba bunu yaparsak nasıl olur</i>

	<i>belirsizliğinden oluyor. Bence bu tamamen koordinasyon eksikliği. Herkes iş tanımını doğru bilse zaten böyle angarya işler çıkmaz herkes kendi görevini yapsa başkasına yaptıracak iş kalmaz diye düşünüyorum.” (K19)</i>
Daha az personelle daha çok iş mantığı	<i>“Yani en birinci öncülüğü makroda baktığınızda kurumla çalışan arasında baktığımızda sistem. Yani sistem dayatıyor. Çünkü daha az çalışanla daha çok iş başarmak, işte ekonomi yapmak. Ve multitasking yapmak. Bunlar hani bir kişiye birden fazla birbiriyle hani örtüşmeyen olabilir veya işte zaman açısından zaman baskısı yaratan fazla görev workloading olabilir. Bu tarzda şeyler, bunlar yani sistemin yarattığı, temelinde çoğunun, %99'unu sistem yaratıyor bence.” (K32)</i>

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.3.2. Kategori 2. İnsan Kaynağı Kapasitene Yönelik Nedenler

Şekil 24: İnsan Kaynağı Kapasitene Yönelik Nedenler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İnsan kaynağı kapasitesine yönelik nedenler kategorisi 5 farklı kod ile tanımlanmıştır. Katılımcıların MOG'un insan kaynağı kapasitesine yönelik nedenler kapsamında en çok görüş bildirdiği konu yöneticilerin özellikleridir. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Zaten araştırma görevlisi değil mi yine bunu yapsın, yapıversin işte 1 saat harcasın 2 saat harcasın, böyle bir bakış açısı var. Yani yönetici şöyle demiyor, tamam ya bu işin yapılması gerekiyor diyelim eğer bu fakültede ya da sonuçta o derki mesela şu birim yapsın bunu, ders programını ama atıyorum memur yok. O zaman o gider, rektörlükten memur ister memur yok. Belki ben istediklerini de düşünmüyorum yani. Yani yöneticiler şöyle bir şey demiyor ya bu insanların yapıyor olduğu angarya işlerin sayısını en aza indirip onlardan farklı beklentiler içerisine girelim. Mesela şu, şu, şu, şu şu şu nitelikler, şu sertifika şu bilmem ne neyse bu şu eğitim sen bir yıl içerisinde bunu alacaksın, ben senin elinden bunu aldım, sen buna odaklanacaksınız. Ki doktora bitirdikten sonra aşırı nitelikli bir insan olarak çalış. Böyle bir vizyon yöneticilerimiz de yok.” (K2)

“Fakültelerde idarecilik yapan kişilerin...Ya bazıları çok iyi akademisyen olabilir ama çok iyi idareci değil. Dolayısıyla bu çok önemli bir eksiklik.” (K6)

“Herkes yönetici olmamalı. Ama üniversitede dekan ya da müdürler ya da dekan yardımcılarını, müdür yardımcılarını atanırken iyi bir yönetici olma kriteri, becerisi göz önüne alınmıyor. Çok iyi Excel program bilen müdür yardımcısı oluyor ama insan ilişkileri iyi değil. Bu büyük bir problem. İletişim iyi olmadığı için hem kurum içi hem de kurum dışı iletişim, iyi olmadığı için çok büyük aksaklıklar çıkıyor. Hani kendi içimizde bile. Hani ne, kim... Benim yaşadığım sorun şu an

için, hocalarımın da yaşadığı sorun, öyle bir iletişim kopukluğu ya da eksikliği oluyor ki herkes böyle gelip bana danışma... Biz şimdi bunu sana mı gönderiyoruz? Oraya gönderiyoruz, bunu bizim mi yapmamız gerekiyor, senin mi yapman gerekiyor? Hani burada bizden mi istendi, dışarı mı gidecek? Çok kargaşa yaratıyor. O yüzden personel niteliği eksikliği. Bu kişisel niteliklerin bence çok önemli olması gerekiyor, özellikle yönetim katında yer alanların.” (K20)

“İşte korku mekanizması oluşturmuş. Yani şunu bir kere koltuk olarak ifade edeyim ben bunu. Koltuğu kaybetme korkusu bence olmamalı. Yani işleyişi hakkaniyet çerçevesinde gerçekleştirmeyecek faktörlere karşı bir şekilde ses çıkarılabilirmeli, tepki konulabilirmeli. Yoksa biz bunu istediğimiz kadar konuşalım. Ama bu anlayış değişmediği sürece, biz aynı şeyler üzerine yine dönmüş olacağız. Çünkü bağlı olduğumuz bir birim var. Yani zincirin bir halkası gibi. Bir şekilde bağlıyız birbirimize evet. E korkuyoruz da aynı zamanda. O yüzden her ne kadar rol çatışma yaşıyoruz desek de stresliyiz desek de tükendik desek de aynı faaliyeti devam ettirmek durumunda kalıyoruz; bunun kırılması lazım işte.” (K22)

“Yani toplumun üst seviyesinde bir yere konumlanmış bir insan olarak aslında düşünebilecek bu kişinin bu kadar anlamsız bir şey istemesinde? Sadece tek rol o an o ilişkide egonun gözleri kör etmesi bence. Yani başka bir açıklama bulamıyor insan.” (K27)

“Ama bence hocalar burada şey yapmak istiyor; kendi atını koşturmak istiyor. “Artık hocayım.” Bence artık o oluyor. Hani hocasın ama sadece akademik anlamda hoca değil de otorite olmak istiyorlar üniversite kapsamında. Güç savaşı, güç ihtiyacı.” (K30)

“Eğer sistemin yaratmadığı ikinci planda ise yönetim yaratıyor, yani idare; kurum idaresi, kurumdaki idari kadro bunu işte hani yaratıyor.” (K32)

“Bir de yaşam tarzı olarak pragmatik bir insan ve almak istiyor ya hırs yani almak istiyor. Ne kimden ne bulabilirse onu almak istiyor, böyle bir yapısı var. Kaynağı, hırs olabilir, kişisel faktörler olarak hırs olabilir. Kurumsal faktörler olarak da yöneticilerin buna imkan vermesi olabilir. Orta düzey değil de üst düzey yönetici buna imkan verirse, orta düzey görevini kötüye kullanarak bu tür mantıksız görevlerle kendine kişisel fayda sağlamaya çalışabilir. Şey var yani hani bir de insanlar bunu görüp aman boş ver karışmayalım falan dedikleri noktada işte üst yönetici de aman boş ver, bana zararı yok, nasılsa falan diye düşündüğü noktada işte, o üst yönetici aslında görevini kötüye kullanmış oluyor.” (K35)

“Yöneticide sadece akademik kariyer, şekil kriterlerinden ziyade, onun diğer sosyal alandaki ilişkileri, daha önce geçmişte ilişki kurduğu belli bir istatistiki ortalamadan, onun hakkında görüş alınması bile önemli. Çünkü mesela sorun yaşadığım kişi, bu üniversiteye geldiğinde, şimdiki dekanımız diyeyim. Kendi üniversitesinde de zaten birçok problem yaşayarak değiştirip de buraya gelmiş olan birisi. Siz öyle bir insana burada idari görev verdiğinizde, kaçınılmaz bir sona gebe oluyordur.” (K36)

“İşte bu hantal yapı hem yöneticilerin iş yaptırma becerisi önemli ölçüde kaynaklık ediyor. Yönetici çalışan arasındaki ilişkiler yani yöneticinin işi biraz profesyonel bakması gerekiyor. İnsan ilişkileri becerisi çok önemli. Yöneticiler için öyle bir seçimin olması gerekiyor. Orada biraz egoların yerine insani değerlerin alması gerekiyor ama bizde işte. Mesela yöneticilerin bir kısmı da artık arkadaşları ile iş arkadaşlarıyla öyle bir noktaya gelebiliyorlar, kimi zaman iş yapamaz noktaya gelebiliyorlar. Dolayısıyla onun yapacağı işi ilişkisinin olduğu bir başkasına yükleme durumu ile karşı karşıya kalabiliyoruz.” (K38)

40 katılımcıdan 12'sinin dile getirdiği neden ise personel eksikliğidir. Katılımcılardan bazıları idari personel sayısında eksiklik olduğunu düşünürken bazıları ise MOG'ların akademik personel sayısındaki yetersizlikten kaynaklandığını söylemektedir. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Yani temelde problem şu bence; esasında idari personelin sürekli olarak yapabileceği bir işi biz asistan olarak yapıyoruz. Çünkü normalde bir fakültenin ya da bir üniversitenin tanıtımından sorumlu birinin olması lazım sürekli. Ya da ne bileyim işte bir öğretim görevlisi İngilizce derslerini verirken yetişemiyorsa, ki asıl işi o; onun asıl işini yapıp diğer işte STK ilişkileri, bilmem ne platformu; bunlar için mesela başka birinin olması lazım. İşte bunlar için örnek veriyorum bir proje uzmanı olması lazım belki. Yani böyle insan kaynakları yönetiminde bence temel bir sorun var. İşte o yüzden bence birçok insan kendi görev tanımında olmayan, en azından asli olmayan işlerini yapmak zorunda kalıyor.” (K5)

“Neden üstümüzde; çünkü birileri üzerindeki yükü bir başkasına atmak istiyor. Türkiye'deki sıkıntı. Yani bir kişi bir sekteri olmadığı için sekreterlik görevi başka insanlara dağıtılıyor. Çünkü sekreter yok, bir kişinin üstünde olamaz, diğerlerine yük alarak yürüsün diye bir sistem var bence burada. Yani herkes üzerindeki yükü azaltmaya çalıştıkça, en aşağıdakinin yükü artıyor.” (K8)

“Personel eksikliği, evet, çok büyük bir problem kendi kurumum için. Öğrenci işleri sadece 2 kişiden oluştuğu için ve hiçbir şeye yetişemediği için zaten birçok görev bana kalıyor, bize kalıyor.” (K20)

“Eleman eksikliğinden mesela, o da çok var. Eleman eksikliğinden çok var. Yeterli yetkin eleman eksikliğinden çok var. Yani bir bölümü diyelim ki 3 tane öğretim üyesi götürmeye çalışıyor. Yani işin uzmanı yok, işin uzmanı olmayan ders, yani şeylere girmek zorunda kalıyorsun. Akademide bu çok var, işin uzmanı değilsin ama o dersi sana veriyorlar. Çünkü verecek kimse yok. O da bir tabi iş, o da bir yük.” (K23)

“Personel, yani idari anlamda da eksiklik var, akademik anlamda da eksiklik var.” (K24)

“Sanıyorum yani akademik hayatta ya da akademik düzeyde yani personel eksikliği, uzman personel eksikliği, uzman idari personel eksikliği gibi nedenlerle bu işlerin bir şekilde kurtarılması gerekiyor ve o an için elinizdeki imkanlar neyi gerektiriyorsa direkt ona dönülüyor.” (K34)

Katılımcıların bu kategori altında bahsettiği nedenlerden biri de iş yapmak istemeyen idari personeldir:

“Şimdi bir de bu memurların 657 olan arkadaşların bu kronik hale gelmiş Türkiye'nin acı bir gerçeği bence, bir işleri birbirleri arasında böyle bir transfer etme, bir yapabilecek birisi varsa onu transfer etmek gibi beklentileri her konuda var, maalesef ki.” (K4)

“Ama gönderecek kimse yok çünkü sekreteri arasa sekreter diyor ki ‘Bu benim işim değil.’” (K14)

“Bu idari personel açısından da böyle, bir de idari işlerin çok fazla akademisyenlere yüklenmesi sorunu var. Özellikle bu işte düzenlenen etkinlikler vesaire falan gibi konulardaki teknik meseleleri bile bizim hallediyor olmamız biraz açıkçası sıkıntı.” (K21)

“(...) Kadın beni aradı dedi hocam sizi uzaktan yardım etsek olmaz değil mi uzaktan benim bölümüm yazısını nasıl yazacaksınız. hocam enstitüye biz yazmayı bilmiyoruz... Ben nasıl öğrendim ya ben nasıl öğrendim yani bu benim görevim

mi mesela sonrasında da idari personel için içine girince akademik personel istediği saatte geliyor... Sen aylık haftada 84 saat benim gibi çalışıyor musun? bir de ben oturuyorum burada senin sorumluluklarını yerine getiriyorum senin kalkıp bölüme geliyor olman gerekiyor bu iş uzaktan yapılabilecek bir iş değil yani mesela şu bahane bile değil 'ben enstitüye yazı göndermek istemiyorum ya da bilmiyorum' öğrenirsin ben de bilmiyordum." (K28)

"Ben şunu Türkiye genelinde tabii bu sadece akademi için değil 'Cahillik mutluluktur.' kavramı hep pekiştirilen bir şey. 'Bilmiyor' bilmiyorsa o zaman o konumu işgal ediyor; etmesin. Hani ben evet kimse işsiz kalsın istemem ama sonuçta burası da bir hayır kurumu değil. Herkes belli bir emek harcamak zorunda; birisi bir saatte yapar, birisi bir günde yapar. Kimse 'Niye bir günde yaptın?' demiyor. Ama o işi başkasına yaptırmak başka bir şey. Hani ben hocalarım bu konuda... İşte onun için 'profesyonel yönetilmeli' dememdeki sebep biraz da bu. Hani hoca mesela hoca-memur ilişkisinde, bilmiyorum sizin orada da öyle oluyor mu ama işte mesela hanımlı beyli konuşulması gerekir. Ama bir bakıyorsunuz o aradaki o şey abla-ağabeye evrilmiş. Sen 'ablam/ağabeyim' dersen, o da sana 'Canım şunu yapar mısın?' diyebiliyor. Ya da sen hoca olarak öğle aranı ayırıp onun yapacağı işe yardımcı oluyorken, bir anda 'Benim öğle aram, ben yapamam.' diyebiliyor memur ve sen böyle apışıp kalıyorsun. Bunu yaşadıktan sonra, ben bunu bizzat kendim yaşadığım için söylüyorum." (K30)

"Ama bak bizde aslında bölüm sekreterliğinin yapması gereken şeyleri de araştırma görevlileri ve biz yapıyoruz. Yani bakma, bölüm sekreterleri de çok rahatına düşkün. O da diyor ki benim görevim değil." (K31)

Bu kategori altında tanımlanan diğer 2 kod olan akran çalışan kaynaklı sebepler ve nitelsiz personel konularında katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

"Yani insanlarda yüksek böyle bir görev bilinci yok, sorumluluk duygusu yok. Çevresine karşı duyarlı değil. Ya sorumluluk sahibi değil; o nedenle oluyor." (K24)

"İşte idari kadrodan başladığımızda ve peerlara indiğimizde, bu aşamalarda artık insan-insan ilişkileri devreye girdiği için artık ya hani bireysel ilişkiler başladığı için o zaman işte kişilik, benlik, karakter, bakış açısı, yani politik bakış açıları; bunların hepsi önemli oluyor." (K32)

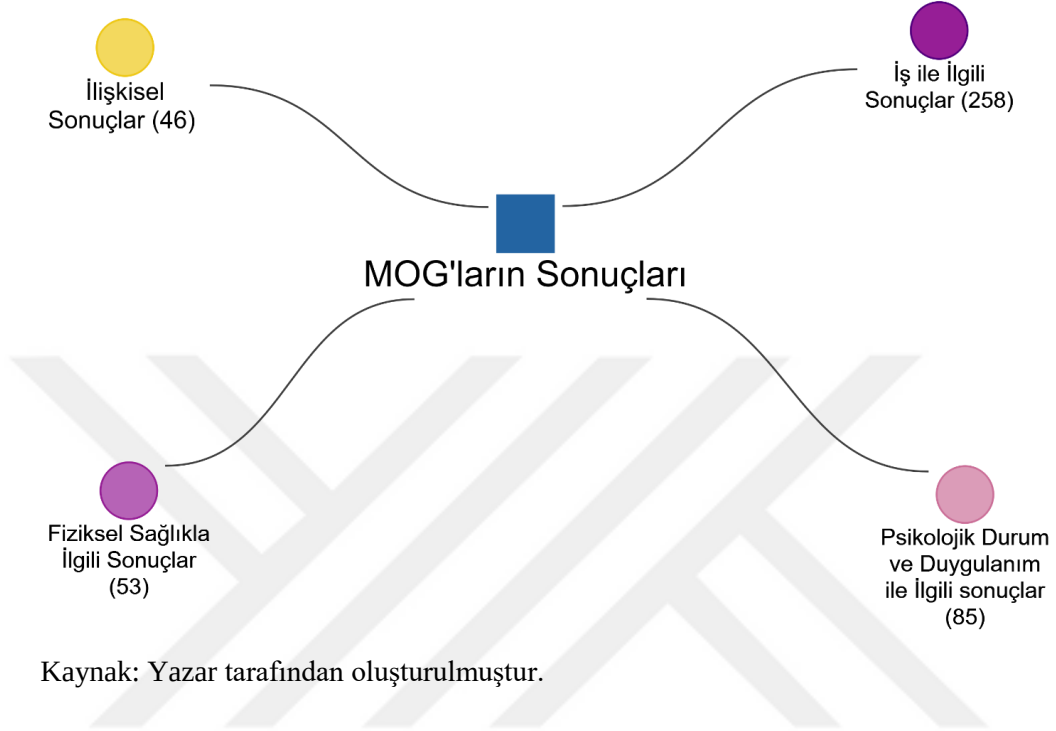
"Tabii sadece bu yönetimden kaynaklanan yöneticilerin değil, aynı zamanda çalışma arkadaşlarının da sorumluluklarını yeterince üstlenmemesinden kaynaklanabiliyor." (K38)

"Yani ben, kendi kurumumdan bahsedecek olsam bazı işler, işini iyi yapan memura denk gelirse o, hiçbir şekilde zaten başkasına güvenerek o işi bırakmayıp kendisi yapıyor. Diğer taraftan da işte sürekli bir personel sayısının azlığından şikayet ederek müşteri başkasına devretmeye çalışıyor. Ama ben biliyorum ki mesela şu anki personel sayısının yarısı kadarken o işler orada yapılıyordu. Personel sayısı iki katına çıktı ama nasıl oluyorsa işler yetişmiyor diyerek bizlere iş paslanmaya başlandı bu şekilde." (K4)

"Çünkü yeni yeni üniversitelerle çalışıyoruz biz. Belki hani seninki daha kurumsaldır. İster istemez iş yapmayı bilmeyen insanlar oluyor. Ya da işte mesela A ilçesi için konuşuyorum özellikle; Milli Eğitim personeli gelip bizde memur oluyorlardı. Öğrenci işlerinde anlamıyorlar, yönetmelik okumayı bilmiyorlar, herhangi bir şeyden haberleri yok. Her şeyi bize soruyorlar. Bizim söylediğimiz şeyleri ya da işte hani yeni gelen asistan "Evet yapacaksınız." deyip yaptırdığı ama asla uygun olmayan şeyler yaşayabiliyorlar. Ya da işte öğrenciyle ilgili sıkıntılar olabiliyor." (K16)

3.4. TEMA 4. MOG'LARIN SONUÇLARI

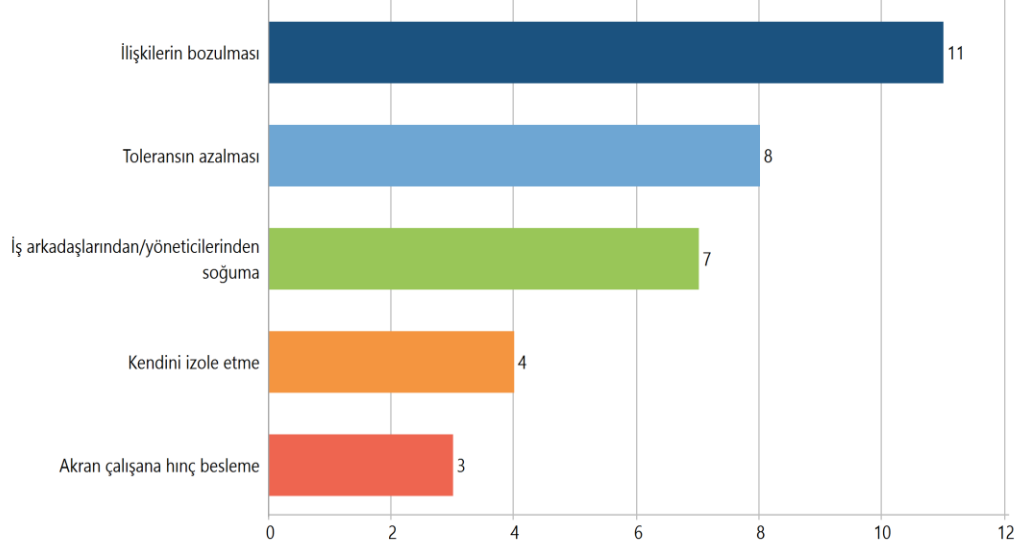
Şekil 25: MOG'ların Sonuçları Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları



Meşru olmayan görevlerin sonuçları teması 4 ayrı kategoride tanımlanmıştır. Bu kategoriler; ilişkisel sonuçlar, fiziksel sağlıkla ilgili sonuçlar, psikolojik durum ve duygulanım ile ilgili sonuçlar ve iş ile ilgili sonuçlardır. İlgili kategoriler ve kodlar aşağıda açıklanmıştır.

3.4.1. Kategori 1. İlişkisel Sonuçlar

Şekil 26: İlişkisel Sonuçlar Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Meşru olmaya görevlerin ilişkisel sonuçları 5 ayrı kod ile tanımlanmıştır. Katılımcıların ilişkisel sonuç olarak en çok yaşadığı durum (40 kişiden 11'i dile getirmiştir) işyerinde ilişkilerin bozulmasıdır. Katılımcılardan K4 ve K31 asli görevleri olmadığı halde yaptıkları ders programı hazırlama işi sebebiyle çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin bozulduğundan bahsetmiştir. K4 ve K31, ders programını beğenmeyen ve titr olarak kendilerinden üstte olan öğretim üyelerinin bu durumu kabullenmeyerek kendilerine cephe aldığını ifade etmiştir. K31 bu duruma karşın “zaten benim işim olmayan bir işi yapıyorum. Bir de insanlarla karşı karşıya geliyorum” şeklinde tepkisini dile getirmektedir. Yönetici pozisyonunda görev yapan katılımcıların bu tip görevleri delege ettiği astlarıyla, astların ise hem yöneticileriyle hem de akran çalışma arkadaşlarıyla ilişkisi bozulmaktadır. Ayrıca bu tip işlerin eşit ve adilli dağıtılmaması ya da yapılan işin beğenilmemesi de ilişkilerin bozulmasında bir etkidir. Bu yönde katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Yansıyor nasıl yansıyor yani şey iş yüklerinin eşit ve adil dağılmadığını gördüğünüz an şeyi de sorguluyorsunuz yani sadece yöneticilerinizi değil birlikte çalıştığınız kişileri de sorgulamaya başlıyorsunuz mesela şey işten mi kaçıyor ya da bilerek mi yapıyor... ya da aslında benim mi cezalandırıyor ona daha fazla şey özerklik ve zaman tanıyarak diye sorgulamaya başlıyorsunuz. O da şey

potansiyeli yaratıyor yani eşit statüdeki insanların birbiriyle çatışma riski ve potansiyelini yaratıyor. Orada şey ikilemi oluyor işte ve orda sorunun kaynağı yöneticinin basiretsizliği mi yoksa işte iş arkadaşınızın işten kaçmadaki mahareti mi diye sorgulamaya başlıyorsunuz. 2 yön, 2 aktörle de şey yapıyorsunuz yani yeri geldiği zaman doğrudan yeri gelmediği zaman da dolaylı çatışmalar yaşıyorsunuz maalesef...” (K12)

“Yine eşit dağılım konusuna gireceğim. Saçma şeyleri çok yaptıkça zaten bir hakkaniyet gözetemiyorsun. Ben çok çocuk baktım sen az çocuk baktın diyemiyorsun. Dile getiremesen de içten içe bir kin duymaya başlıyorsun, bunu yüzüne söyleyemesen bile (iş yapmayana, daha az yapana ya da buna daha az maruz kalana karşı) Bazen şans eseri de maruz kalmıyorsun, o gün okulda olmaman seni çoğu şeyden kurtarabiliyor. O an bir kongre sebebiyle şehir dışında olman yeri geliyor seni altı aylık bir işten kurtarıyor. Bazen şansa yaşıyoruz diye dalga geçiyoruz. Sıklıkla iki-üç insanın yüz yüze kavgasına şahit olmadık ama içine atıyorsun, içten içe kinleniyorsun, yeri geliyor intikam almaya çalışıyorsun, suratın düşüyor.” (K13)

“Çünkü bir de yapıp da beğenmeme vs. laf yeme durumum olduğu için. O zaman bende altta kalmıyorum, kişilik olarak böyle bir kişilik olduğum için. Bu benim görevim değildi. Ben bu görevim olmadığı halde bunu yaptım. Siz bana teşekkür etmek yerine eleştiride bulunarak daha da zedeleyici davranıyorsunuz ya da ben kendim görevim olmayan şeyleri yaptığımda hiçbir şekilde takdir ya da teşekkür görmediğinde insanın şevki kırılıyor zaten. Bir daha yapası gelmiyor.” (K20)

“Ama birileri buna maruz kalırken hani birileri son derece konforlu bir biçimde sadece yapmak istediklerini yapıp istemediklerini yapmıyorsa o zaman ciddi bir çatışma, çatışma değilse bile şey, bir, nasıl söyleyeyim? Pasif çatışma ortamı ortaya çıkıyor, ister istemez gerilimli bir hani bizim tarzımızda tabii ki sokak tarzı, mahalle tarzı değil ama bizim tarzımızda gerilimli bir ortam oluşmuş oluyor yani ve bu ister istemez yani bunu kimse anlamıyor diyemeyiz. Bence bu idari olarak da anlaşılabilir düzeyde oluyor. Öğrenciler de anlayabiliyor. Diğer meslektaşlar da anlayabiliyor. Böyle bir gerilimli bir ortam ister pasif olsun ister aktif olsun. Son derece çalışma barışını bozan, iş barışını bozan bir şey bence.” (K21)

Bu kategorideki bir diğer kod ise toleransın azalmasıdır. Yoğun bir şekilde meşru olmayan görevlere maruz kalan çalışanların işyerindeki toleransı azalmaktadır. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Tahammül seviyem azalıyor tabi ki. Ekstra mesela biri, bir şey rica ettiğinde onu normal bir zamanda yapabilecekken o an ters bir bakış atıyorum ya da ters bir sesle yaparım falan diyorum, hani yapmasam daha iyi, bir hale geliyor. O yüzden istemeden olsa dahi, hani kırabiliyorum insanları o zamanlarda.” (K3)

“Bu tip işler iş bana kalıyor ee ben ona görev vereceğim, yani iş bölümü yapacağım. Bu sefer daha da sinirli, agresif bir şekilde söylemek ya söylüyorum ister istemez yani halbuki hiç tarzım değildir yani. Çünkü kişinin kendisinden beklerim ben o sorumluluğu. Biliyorsun, bile bile işten görevden kaçmak için birazcık şey sessiz kenarda kalıyor. Bu hoş olmuyor yani.” (K9)

“Evet çok gergin oluyorum çünkü işte geçen gün ortalığı kasıp kavurdum. Kendimi de kastım kavurdum, ortalığı da kavurdum. Evde de gergindim.” (K17)

“Evet, gerginleştirdi (diğer insanlara karşı) tahammülüm biraz daha azaldı. (...) Çok tahammül ettiğim zaman bu bende biraz daha gerginlik oluşturabiliyor. Şu kişinin de talebini karşılayayım, şu öğrencinin de sorununu çözeyim...” (K25)

Katılımcılardan 7 tanesi verilen meşru olmayan görevlerin ilişkisel bir sonucu olarak iş arkadaşlarından/yöneticilerinden soğuduklarını ifade etmiştir. Konuyla ilgili katılımcıların sözleri şu şekildedir:

“Fakülteye en az uğramak istediğim beş buçuk olsa da mesai saati resmi olarak olmamasına rağmen beş buçuk olsa da bir çıkıp gitsem şuradan dediğim dönemlerde ve tuvalete giderken bile böyle ayak sesi dinlerdim herhangi bir fakülte hani asiste ettiğim hocalardan biri geçiyor mu geçmiyor mu? yani koridorda bile karşılaşmak istemezdim onlarla...” (K1)

“Bunun bilincinde olduğum için, istemsiz bir şekilde yapıyorum. Bu da dayatma gibi oluyor. O da yönetimine karşı doğal olarak olumlu bir tavrım, bir düşüncem oluşmuyor.” (K20)

“Yani işi yapan yapmayan ya da seni böyle angarya işlere layık gören insanlara karşı soğuklaşıyorsun. Yani artık değersizleşiyorsun, ya o kişi de değersizleşiyor.” (K23)

“Eyvah bugün de bir şey olacak gerginliği oldu sürekli üzerimde, ya mesela ne yapıyorum biliyor musun? Kapıyı açacağım, koridoru dinliyorum, yoklar çıkabilirim falan gibi 2 hafta gerçekten köstebek gibi yaşadım ya bölümde inanılmaz bir şeydi yani.” (K31)

“Yönetime karşı çok soğumuştum. Asist... yani akademisyenliğe çok soğuduğumu hatırlıyorum. ‘Çok yanlış bir tercih yaptım.’ demişsem, hayatımda bir tek orada dedim.” (K37)

Görünür oldukça kendilerine daha çok meşru olmayan görev yüklendiğini ve/veya çalışma arkadaşlarından ziyade daha çok bu tip işlerle uğraştığını düşünen katılımcılar işyerinde kendini izole etme davranışında bulunmaktadır. Konuyla ilgili katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Ne yapıyorsunuz...elinizi ayağınızı çekiyorsunuz işte ışıklar kapalı ofisinizde çalışıyorsunuz kimse geldiğinizi görmesin, kimse gelip çay kahvesini de içmesin çünkü her içtiğiniz çay kahve sinirlenmeye başlıyorsunuz duyduklarınız karşısında. Daha asosyalleşmeye başlıyorsunuz.” (K1)

“İşte kapımı kapatıyorum. Kimseyle görüşmüyorum. Kimseyle konuşmamak bile bir şey duvar örüyorsunuz aslında.” (K17)

“Artık hani, bürokrasiye dönüyor ya iş. Ben geleyim dersini vereyim, görevimi yapıyım da gidiyim. Kimse bana bulaşmasın, ben kimseyi görmeyeyim.” (K20)

“Evet, haksızlık olduğunu düşünürseniz, bir kere karşıdaki kişiye şu soruyu soruyorsunuz ‘Acaba bunun bundan ne menfaati var?’ mesela bu bir sorudur. Çünkü işler hep bende, karşı taraftaki kişi daha zayıf, sorumluluk alma anlamında. Bu sefer diyorsunuz ki ‘Neden tolere edilen taraf bu taraf, ben değilim? Bu bir haksızlık.’ Sonrasında bir uzaklaşma oluyor mu; soyutlanabiliyorsunuz bazı noktalarda. Kapınızı kapatıp, ‘Hiçbir şekilde artık odamdan çıkmak istemiyorum.’ diyebilecek hale geliyorsunuz. ‘Sadece derse girmek istiyorum, ders dışında başka hiçbir şey yapmak istemiyorum.’ diyebiliyorsunuz. İletişimi bir şekilde sağlıklı sürdüremiyorsunuz. Normalde işte diyelim ki çıkıp bir çay-kahve içip sohbet edecekken, işte birlikte bu doğanın tadını çıkarabilecek bir noktayken, bir şekilde kendinizi soyutlamak zorunda kalıyorsunuz. Yani daha görünür olmaktan kaçış.” (K22)

Bu kategori altında tanımlanan kodlardan bir tanesi de akran çalışana hınc beslemedir. Konuyla ilgili katılımcı görüşleri şu şekildedir:

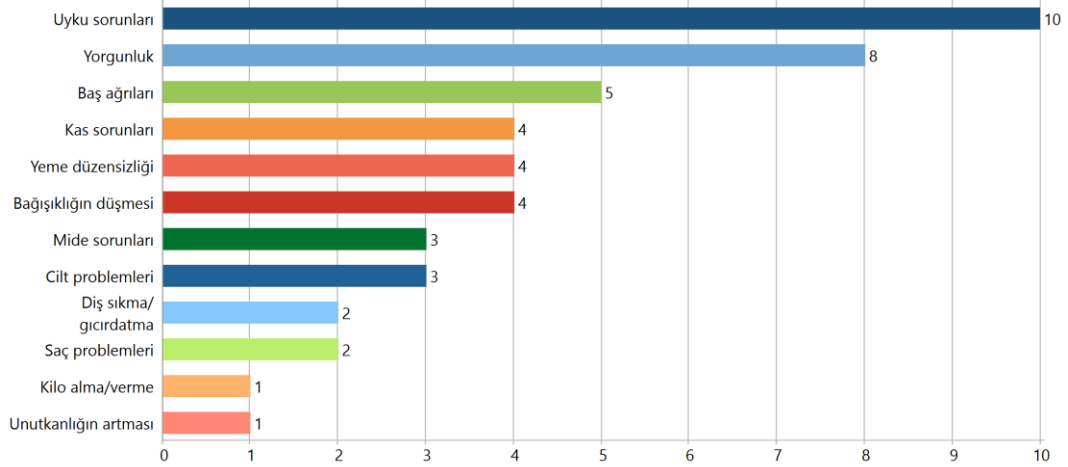
“Çünkü benim hani ben tam o dönemde yedi hoca asiste ediyordum, onun asiste ettiği hoca sayısı çok daha azdı hocaları talepkâr değildi hani görevler istemiyordu yani ben doktora derslerimi yetiştirmeye çalışırdım bir yandan hocaların yerine derse girerdim bir yandan kağıt okudum böyle artık kahve içecek yemek içecek zamanım olmazdı işte bazen bana mesaj atardı arkadaşım gel kahve yaptım al git diye onun odasına girerdim bir bakardım trendyol açmış internet sitesinde geziyor. O mesela çok zoruma giderdi hani ikimiz de aynı unvana sahibiz aynı mesleğimiz, aynı maaşı alıyoruz aynı fakültede çalışıyoruz ama kesinlikle adil olmayan bir dağılım var onun hissiyatı adaletsizlik duygusu da tüm vücudumu kaplardı. Bazen arkadaşıma karşı hırçın duygular bile beslediğim olurdu mesela.” (K1)

“İş arkadaşınızın işten kaçmadaki mahareti mi diye sorgulamaya başlıyorsunuz. Hınç duygusu besleyebiliyorsunuz.” (K12)

“Dediğim gibi çok dile getirilemiyor öyle bir ortam yok bizim okulda, öyle bir otokontrol var. Arkasından konuşuyorsun, içine atıyorsun. Bir şekilde de psikoloji bu bilinçaltın üste savuruyor bunları. Algın kötü oluyor ona karşı.” (K13)

3.4.2. Kategori 2. Fiziksel Sağlıkla İlgili Sonuçlar

Şekil 27: Fiziksel Sağlıkla İlgili Sonuçlar Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

MOG’ların fiziksel sağlıkla ilgili sonuçları katılımların ifadelerine göre 12 farklı kod ile tanımlanmış ve şekil 27’de gösterilmiştir. En çok karşılaşılan sorunlar uyku sorunları ve yorgunluktur. Konuyla ilgili bazı katılımcı ifadeleri aşağıda verilmiştir:

“Vallahi fiziksel olarak tabii ki yeme düzensizliği, uyku düzensizliğiyle karşı karşıya kalıyorsunuz; beslenme ve uyku.” (K6)

“Uykumu bile etkiliyor, yani uykumu bile etkiliyor! Çünkü sinirli olduğum için uyuyamıyorum da. Çünkü o gün yapmam gereken, kendimle ilgili akademik işimi de yapmamış oluyorum, ona da üzülüyorum. Uyku... evet uyku düzensizliği bile yapıyor.” (K24)

“Zihin karmaşıklığı, uykusuzluk da oluşabiliyordu.” (K25)

“Mesela çok eskiden bu kadar çabuk uykum gelmezdi eve gittiğimde artık ben normalde iki üçe kadar aktif çalışan bir insandım. 11’de elimde canlı bilgisayarla uyuyakalıyorum.” (K28)

“Uyku problemi şöyle yaratıyor sanki bu sefer hani uykusuzluk değil de daha fazla uyku ve uyuma isteği. Yani sanki biraz böyle kaçış sendromu gibi bir durum yaratıyor.” (K34)

“Fiziksel yorgunluk tabii ki de oluşturuyor. Çünkü dediğim gibi bu toplantıya gider misin, onu yapar mısın? Dediğinde ben yorulmuş oluyorum fiziksel olarak. Mental olarak da yorulmuş oluyorum. Çünkü bir şeyi, bir toplantıya da boş boş gidemiyorsun. Ne istiyorlar ne konuşabilirsin, gündem ne, ne hakkında bazen şeyde oluyor. Son dakika, K20 işte 2 saat sonra toplantı var ya da akşama K20 sabah toplantı var, geçer misin dediklerinde de o zaman hani ne hakkında ne oluyor ne bitiyor? Sonuçta orada birilerini kurumu temsilen hangi diyorsun. Çok boş boş gidemiyorsun. Bu, fiziksel anlamda yorgunluk yaratıyor.” (K20)

“Bir taraftan diğer taraftan zaten yapmamız ve yetiştirmemiz gereken hani çok fazla iş olduğunda işte zaten rutinimiz var. Akademik çalışmalarımız var, işte yürütmekte olduğumuz derslerimiz var. Yani bir şeylerin bir anda çok hızlı bir biçimde o an sizin bir işinizin olup olmadığı sorgulamaksızın yükleniyor olması, kendinizi yordunuz için yetiştirmeye her yere yetismeye çalışıp kendinizi yordüğunuz için zaten fiziksel bir yorgunluğa sebep oluyor ve bu hal ister istemez ya ben bunun için niye bu kadar yoruluyorum? Bu nasıl bir anlayışsızlık hissi de bir kızgınlığa ister istemez sebep oluyor açıkçası, duygusal olarak da böyle bir yükü var.” (K21)

“Evet, şöyle; akademik üretmediğim ama çok fazla idari iş ürettiğim her gün daha fazla yorgun, daha fazla motivasyonum düşük olarak dönüyorum ve bir sonraki iş günü hazırlığım daha uzun sürüyor. Mesela bugün, çok fazla boş yani kendi alanımda, akademik açıdan boş, farklı işlerle uğraştım; dolayısıyla benim tekrardan akademik bir konu, işte İngilizce makale yazmaya çalışıyorum, ona dönmem zihinsel olarak artık eskisi kadar hızlı olmuyor.” (K30)

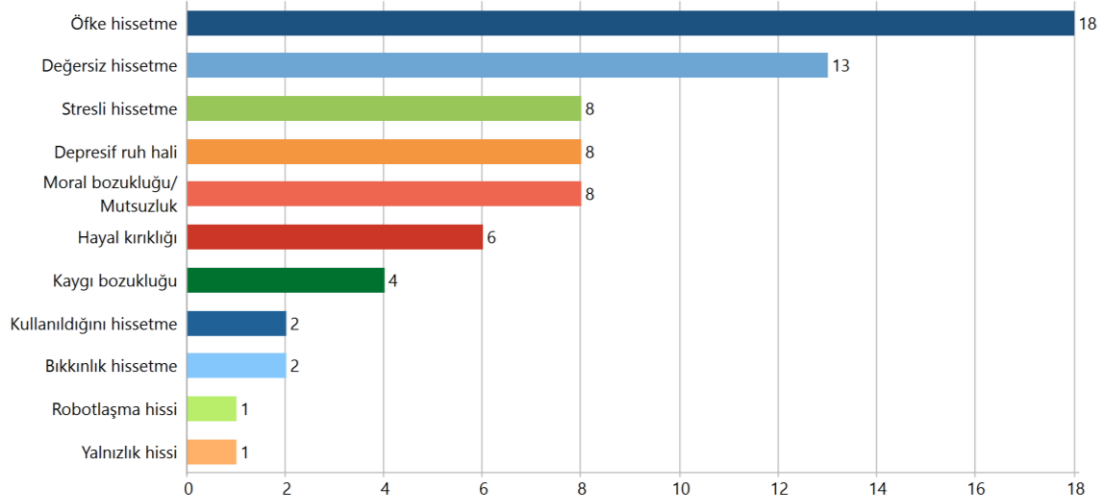
“Yani psikolojik yansıma; tükenmişlik, yorgunluk, yılgınlık, eve gittiğin zaman bilgisayara oturamamak mesela. Çünkü burada zaten günün yoğun geçmiş. Eve gidip bir çalışma yapman gerek ama yapmak istemiyorsun. Mesela sabah kalktığında yorgun kalkabilmek gibi ve kafam sürekli meşgul.” (K39)

K7, K13 ve K39 özellikle bel ve boyun kısımlarında kas ağrıları çektiklerinden K11 ise öfke sebebiyle sık sık kaslarının gerginleştiklerinden bahsetmiştir. K6 ve K7 meşru olmayan görevlerin çok yoğun geldiği zamanlar yeme düzenlerinin bozulduğundan bahsederken K22 böyle dönemlerde yemek yemek istemediğini, K34 de şekerli gıdalara yöneldiğini ifade etmektedir. K3, K25 ve K28 bu tip işlerin getirdiği yoğunluk sebebiyle bağışıklıklarının düştüğü, sık sık hastalandıklarını ifade etmektedir. K23 ise bu tip işlerin yarattığı stres nedeniyle ciddi hastalıklar geçirdiğini söylemektedir. K4 bu tarz işlerdeki zaman baskısının kendisini strese soktuğunu ve

stres sebebiyle mide krampları yaşadığını ifade etmektedir. K22 de mide sorunları yaşadığını söylerken K37 MOG'ların mobbing aracı olarak kullanıldığını düşündüğü asistanlık döneminde gastrit, reflü gibi rahatsızlıklarla mücadele etmek zorunda kaldığını söylemektedir. K5, kendisinden talep edilen MOG'u öğrendiğinde ve kendi sözleriyle "bunun ne kadar zaman alan ve esasında ne kadar başından sistemli bir şekilde yapılırsa kendisinin üstüne kalmayacağını" anladığında çok sinirlendiğini, çenesinde bir titreme olduğunu ve bunu durduramadığını anlatmıştır. K33 de bu tip işlerin yoğun olduğu zamanlar dış sıkma problemi yaşadığını söylemiştir. K22 ve K33 bu tarz dönemlerin yaşattığı stresin kendilerinde saç problemlerine neden olduğunu belirtmiştir. Son olarak K33, kilo alıp verme gibi sorunlarla karşılaştığını anlatırken K28 stres kaynaklı unutkanlığının arttırdığı düşündüğünü söylemiştir.

3.4.3. Kategori 3. Psikolojik Durum ve Duygulanım ile İlgili Sonuçlar

Şekil 28: Psikolojik Durum ve Duygulanım ile İlgili Sonuçlar Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

MOG'ların psikolojik durum ve duygulanım ile ilgili sonuçları kategorisinde 11 tane kod ile tanımlanmış ve şekil 28'de gösterilmiştir. Katılımcılardan 18 tanesi

meşru olmayan görev taleplerinin kendilerinde öfke duygusuna sebep olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili katılımcı görüşlerinden bazıları şu şekildedir:

“Agresiflik. Ya öyle bir çıldırdığım dönem olmuştu. Çok üst üste gelmişti her şey ve bir anda böyle nereye yetişeceğimi bilemiyor haldeydim. Ve hani teze epey bir süre bakamıyordum zaten gün içinde o kadar çok böyle, hani vasıf dışı iş veriliyordu. Akşam o yorgunlukla teze bakamıyorsunuz o psikolojiyle hafta sonu bile hiçbir şeye bakmak istemiyorsunuz. Sadece kafanızı dağıtmak istiyorsun. Dolayısıyla kendimi, kendi işimi yapamazken bulduğum anlarda daha sinirliydim, daha öfkeliyim, daha sesimi çıkarma patlama noktasına gelmişim ki ben kendimi sabırlı bir insan olarak tanımlarım. Böyle bir karakter değişimine yol açtı.” (K3)

“Öfke olarak tanımlıyorum öfke olarak tanımlıyorum aynen tabii şartlara bağlı olarak değişmek suretiyle yani dediğim gibi çok güzel güzel ilerleyen bir sisteme oturtmuşken birdenbire çok alakasız bir şey geldiği zaman of ne alaka ya diye başlayan sitemle karışık bir kızgınlık hali diyebilirim belki öfke daha ağır kalabilir.” (K7)

“Öyle öfke ya! Öfke galiba oluyor. Ya da sinir ya da sinir oluyorum diyeyim yani öfke hani belki de.” (K8)

“Bir yerden sonra artık sinirleniyorsun, tahammülün kalmıyor. Çok daha tahammülü bir insandım çoğu şeye aman neyse boş ver diyebilirdim, senin de yükümlülüklerin arttıkça sen de yetişemez oluyorsun.” (K13)

“Bir taraftan diğer taraftan zaten yapmamız ve yetiştirmemiz gereken hani çok fazla iş olduğunda işte zaten rutinimiz var. Akademik çalışmalarımız var, işte yürütmekte olduğumuz derslerimiz var. Yani bir şeylerin bir anda çok hızlı bir biçimde o an sizin bir işinizin olup olmadığı sorgulamaksızın yükleniyor olması, kendinizi yordunuz için yetiştirmeye her yere yetismeye çalışıp kendinizi yordüğunuz için zaten fiziksel bir yorgunluğa sebep oluyor ve bu hal ister istemez ya ben bunun için niye bu kadar yoruluyorum? Bu nasıl bir anlayışsızlık hissi de bir kızgınlığa ister istemez sebep oluyor açıkçası, duygusal olarak da böyle bir yükü var.” (K21)

“Bunları üst üste yaşayınca ben kendimi tanıyamıyorum. İnanılmaz derece agresif, çok yüksek ses tonuyla konuşan, böyle sitemkâr birine dönüşüyorum. Benim karakterimi bile değiştiriyor bu durum, bu sıkışmışlık, arada kalma.” (K24)

“Açık söyleyeyim; öfke. Çünkü ben mezun olduğum yerde böyle şeyler görmemiştim. Doğal olarak her yer böyle. Yani bizim mezun olduğumuz yerdeki gibi sanyordum. Sonra ilk atandığım dönemlerde onlarla karşılaşınca önce bir şok oldum, sonra bir öfkeye dönüştü bu haliyle.” (K26)

“Onun dışında benim ruhsal dünyamdaki etkisi açısından o sekreterlik görevi ben yapmadım, arkadaşım yaptı ama. Yani bizim işimiz değil yapabilecek başkaları da var illa onun yapacak bir akademisyene ihtiyaç yok, idari personel de olabilir. O yüzden onun yarattığı duygu öfke oluyor. Kızgınlık, öfke duygusu yaratıyor yani.” (K35)

“Bu işler bana verildiğinde, önce gereğinden fazla öfkelenmeyi öğrendim, daha sonrasında öfke ile nasıl başa çıkmam gerektiğini.” (K36)

Katılımcılardan 13 tanesi meşru olmayan görev taleplerinin kendilerini değersiz hissettirdiğinden bahsetmiştir. Akademik dünyaya farklı beklentilerle başlayan katılımcılar rol beklentilerinden çok farklı işlere maruz kaldıklarında

kendilerini değersiz hissetmektedir. Değersiz hissetme koduna dair katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Ya kimsenin benden iyi bir akademisyen olmamı beklememesi ve sadece iyi bir memur olmamı beklemesi idi. Ve hiçbir zaman bir araştırmacının göreceği saygıyı görmemiş olmamdı. Dolayısıyla bir araştırma görevlisi unvanına başvurup sonrasında düz memuriyet artı hocan ne diyorsa onu yap, noktasında bir yere geldiğimiz zaman ben de tabi ki ben nereye düştüm diyorum. Ki hayatını kuruyorsunuz, borcunuz var harcınız var, burada yaşıyorsunuz, burada bir düzen kuruyorsunuz falan. Ya o noktadan sonra yıllarını verip de tekrar yeniden bir kariyere geçmek de zor bir şey. O da beni kötü etkiledi.” (K2)

“Yani her şeyden evvel şöyle hissettiriyor; müthiş bir değersizlik hissi. Büyük bir değersizlik hissi.” (K5)

“Yani bu durum aslında beni değersizleştiriyor. Benim için hissettirdiği esas şey bu; değersizleştiriyor. Yani orada kendiniz adına ve yani akademik bakış açınız var, bir şeyler yapmak istiyorsunuz. Akademikle haşır neşirsiniz yani ama bakıyorsunuz ki hayır yani, tabiri caizse size şu veriliyor yani ‘Hayır, sen bir akademisyen falan değilsin. Değersiz bir şeysin sen bizim için.’ Bununla karşı karşıya kalıyoruz.” (K6)

“Değersiz hissettiriyor, doğru kelime bu. Kendimi değersiz hissediyorum. Hak etmediğimi düşünüyorum o muameleyi ya da o işi yapmayı.” (K13)

“Yani biraz gururum kırılıyor ya. Tabii ki yani şey değer verilmediğini, bana değer verilmediğini hissediyorum. Saygı görmeyi bekliyorum aslında.” (K31)

“Bunların aslında hep işte değersizlik yarattığını, hani öyle bir bakış açısında olduğu hissiyatını daha çok arttırıyor. Yani zaten bir de ekonomik şartlar da hem zorlaşırken, insanların yaşam standartları da değişiyor. Bu sefer belli beklentilerimizin artık seviyesinin çok altında olduğunu hem maddi hem manevi açıdan. Yani eğitimcilerin, akademisyenlerin değerinin, gereken değerinin azaldığı, yani verilmesi gereken değer azaldığı konusunda hemen herkes bunu söylüyor zaten.” (K32)

“Değersiz hissediyorum veya hissettiriliyorum.” (K34)

Katılımcılarda meşru olmayan görevler hem asli olarak gördükleri görevlerine zaman ayıramama, hem de uzmanı olmadıkları işleri yapmak durumunda kalma sebebiyle stres yaratmaktadır. Bu durumla ilgili K15 ve K25’in ifadeleri şu şekildedir:

Aslında çok sıkıntı stres yarattı çünkü bilmediğim bir şeyi birilerine anlatma, bilmediğim bir konu hakkında ödev okuma, bilmediğim bir konu hakkında sınav hazırlama, sınav sorularını çözmeye çalışmak beni çok büyük strese sokmuştu. (K15)

Şöyle düşünüyorum; akademik anlamdaki çalışmalarımı yapıp makale, bildiri, kitaplarımın sayısını artırıp Doç. Dr. olup unvan alabilmek varken bu konularla ilgili olarak zaman ayırdığım zaman diğer alandaki zamanımdan çalmış gibi hissediyorum. Bu da bende biraz yoğunluk, stres oluşturalabiliyor. (K25)

Meşru olmayan görevlere ses çıkaramama, yapmak zorunda hissetme hali katılımcılarda sıkışmışlık hissi yaratmakta bu durum da onları depresif bir ruh haline sürüklemektedir:

“Valla ben, işte o beni bir bunalıma sürükledi.” (K2)

“Psikolojik olarak sıkılıyorum ya bunalıyorum. Hani bir an önce bitsin diye böyle hani tabii ki de ses çıkaramıyorsun çok fazla hocalara karşı. Bunu yapacaksınız

deyince yani olabildiğince ben hani yapmaya çalışıyorum zaten, elimizden geldiğince bütün hani diğer arkadaşlarımız da aynı şekilde.” (K9)

“Psikolojik olarak çok daha fazla. Bu dediğim hislerden dolayı zaten daha karamsar ve depresif bir insana dönüşüyorsun.” (K13)

“Ama ben 2 buçuk yıldır buraya geldiğimden beri terapi almaya, buraya geldikten sonra daha çok tabii şey olduğu için terapi almaya başladım.” (K17)

“O yüzden kendimi böyle, hani başta dedim ya akademisyenliğe seçme sebebim özerk olabilmem ya da kendi kararlarımı, hareketlerimi, kendim belirleyebilmem. Ama böyle şeyler olduğunda kendimi çok mecbur ve kafese tıkmış gibi hissediyorum. Çünkü bunu yapmam gerekiyor. Çünkü eğer ben bunu yapmazsam bana yarın bir gün bu, farklı bir şekilde dönecek. Ben bunu biliyorum. Bunun bilincinde olduğum için, istemsiz bir şekilde yapıyorum. Bu da dayatma gibi oluyor, depresif hissettiriyor.” (K20)

“Ben bu kadar çok idari mantıksız iş yaptığım için zaten yayın yapamıyorum çünkü başka bir şeylerden vakit kalmıyor. Dolayısıyla yine kendimi böyle şey gibi hissediyorum hani kendi potansiyelimi çıkartamıyorum ve bu bende öyle sıkışmışlık hissi yaratıyor.” (K28)

“Ya da işte mutsuzluk, o böyle bir depresif bir ruh hali oluyor.” (K39)

Bu kategori altında tanımlanan sonuçlardan bir tanesi de moral bozukluğu/mutsuzluk hissidir. Konuyla ilgili K11 ve K20 şunları söylemiştir:

“Bu durum beni rahatsız ediyor, yani çalışmam gereken durumlar varken onların kişisel işlerini yapmak beni rahatsız hissettiriyor. Hem vaktimden alıyor hem de hani kategorik olarak bunun yanlış olduğunu düşündüğüm için ve buna tepki verdiğimde de daha büyük sıkıntılar çıkardıkları için bir yandan yapıyorum ama bir yandan da mutsuz oluyorum bununla ilgili.” (K11)

“Bunların bana bir katkısı yok. Yani bana katkısı olmayan işlerin, angarya olduğunu düşünüyorum. Kişisel gelişimime, mesleki gelişimime, öğrenci gelişimime faydası olmayan, bunlar dışında kalan işlerin angarya olduğunu düşünüyorum ve beni kötü hissettiriyor. Çünkü zaman çok değerli ve bu, ben yani şunu da yapmak zorunda değilim. Bunu, bu açıdan yani çok mutsuz hissediyorum.” (K20)

Katılımcıların MOG’lar karşısında hissettikleri bir diğer duygu ise rol beklentileri ile karşılaştıkları durumun çelişmesi sonucu hayal kırıklığıdır:

“Önemli olan sanırım yani başta bu tarz işleri akademisyenlerin yaptığını bilmememdi ama birçok süreci akademisyenler yürütüyor. Akademisyenin hiç yani yaptığını tahmin etmeyeceğin işleri akademisyenler yapıyor. Bu ayrım belki bir hayal kırıklığı yaratmıştır.” (K10)

“Evet, meslek olarak dedim yani hani ‘Ben akademisyenliği böyle düşünmüyordum.’ Büyük bir hayal kırıklığına uğramışlığım oldu tabii ki. Hani akademisyenlik dediğim gibi ben böyle görmemişim kendi hocalarımın. Sonra burada bununla karşılaşınca yani hani ‘Bu değildi benim hayalim.’ dedim tabii ki.” (K26)

“Üzülp, hayal kırıklığına uğrayıp sabretmek. Yapacak çünkü başka hiçbir şey yok.” (K37)

Bu kategori altında tanımlanan duygu durumlarından bir diğeri ise kaygı bozukluğudur. Konuyla ilgili K17 ve K31’in ifadeleri şu şekildedir:

“Çünkü çok yoğun biçimde kaygı bozukluğu oluştu. Neyin ne zaman, neyin nereden çıkacağı belli olmuyor. Nereden kimin saldıracağı da belli olmuyor. Hal

böyle olunca kendini bir şekilde bu duygularına karşı baş etmek zorundasın.” (K17)

“Özellikle bu yakın zamanda sınav programıyla ilgili yaşadığım tartışmada ben, sanırım böyle anksiyete atağı gibi bir şeyler geçirdim. Yani bana böyle konmuş bir tanı da yok aslında. Ama yani anlam veremiyorum o yaşadığım kaygının şiddetini. Yemeden içmeden falan kesildim ben ya. Yani kafama çok kötü, aklıma çok kötü senaryolar geliyordu. Yani ciddi ciddi destek almayı falan düşündüm. O kadar etkiledi beni yani ruh sağlığım böyle 1-2 hafta çok kötüydü. Daha yeni toparlanıyorum.” (K31)

Bu kategorideki diğer duygu ve duygu durumları; kullanıldığını hissetme, bıkkınlık hissetme, robotlaşma hissi ve yalnızlık hissi olarak sıralanmıştır:

“Onların belli bir iş yükünü azaltmış oluyoruz ama yani şeyi düşünmüyorlar ya bizim de kendimizin hani akademik anlamda çalışmalarımız var, yani bunlardan zaman ayırıp onlara vakit ayırmamız gerekiyor. O yüzden hani ben kullanıldığımı hissediyorum. İyi hissettirmiyor.” (K9)

“Ya ben düşünmemeye çalışıyordum. Çünkü düşündüğün zaman çok net bir şekilde enayi gibi hissediyorsun. Bunu düşünüp, oturup, hayıflanıp iyice zaten yorgun ve psikolojik olarak da çok zorlandığım bir süreçti. Bir de bunları düşünüp düşünüp kendimi aşağı çekmemeye çalışırdım. Yani hissim; enayi gibi hissetmekti, tam olarak bu.” (K37)

“Off yine yani aynı şeyler şeklinde bıkkınlık hissi yaratıyor.” (K10)

“Robot. Yani çok basit tanımlamayla... Mesela şey vardır; Charlie Chaplin'in bir filmi var; 19. yüzyıla ait işte sanayi döneminden bahseder. Orada hep üretim vardır, hep üretmek üzerine kuruludur. Biz seri üretim bandı vardır, orada çalışan elinde belli bir araç kullanılır, sürekli vidalama işlemi yapar. Onu güzel yapar, hiç aksatmadan devam ettirir. Ama baktığınız zaman belli bir süre sonra artık tükenmişlik boyutuna gelir. Ve gördüğü her yerde belki bir düğme bile görse, kıyafet üzerinde bir düğme bile görse, onu bir vidaya benzetir ve ona yönelir. Yani o vidayı sıkmaya çalışır. Şimdi bizim hissettiğimiz de yani benim hissettiğim şey de bir noktada bu olabiliyor. Evet, ben bir şekilde başarılıyım, evet kurumun bana ihtiyacı var; bunlar güzel duygular. Ama uzun süre baktığınız zaman, hep ben öne çıktığında ya da iş yükü fazlalaştığında, tükenmişlik durumundan kaçınılmaz bir hale dönmüş oluyor. Ve artık kuruma ne katabileceğiniz sorusu ortaya çıkmış oluyor.” (K22)

“Onun dışında yalnızlık. Yani, çünkü sana senden başka yardım edecek kimse olmuyor. Yani çok benciller dünyası bence akademi. Yani insanlar bir noktaya kadar bu yüzlerini perdeliyorlar. Bir noktadan sonra herkes kendi çıkarına odaklı, inanılmaz çıkarıcı bir ortam. O yüzden yalnızlık.” (K31)

3.4.4. Kategori 4. İşle İlgili Sonuçlar

Tablo 16: İşle İlgili Sonuçlar Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Tablosu

Kodlar	Kod Sıklığı (Katılımcı Temelli)
Rol belirsizliği ve rol çatışması	33
Mesleki itibarın azalması	21
Asıl işine zaman bulamama/odaklanamama	16
Örgütsel aidiyette/bağlılıkta azalma	14
MOG'ları yaparken eskiye nazaran daha az titizlik gösterme	10
Akademik olarak geride kaldığını düşünme	9
Kurumdan ayrılma niyeti	9
İş-yaşam dengesinin bozulması	8
Motivasyon kaybı	8
Örgütsel adalet algısının azalması	7
Yapılan (asıl) işin kalitesinin düşmesi	7
Mesleki yabancılaşma	7
Verimliliğin düşmesi	6
İş doyumunun azalması	5
İş yerine karşı soğukluk	5
İşten soğuma	5
Yaptığın işin anlamsızlaşması	4
Tükenmişlik	4
İşkolikliğe evrilme	3
Yaratıcılığın azalması	2

Örgütsel güvende azalma	1
Sessiz istifa	1
Çalışanın gözünde kurumun saygınlığının azalması	1
İşe bağlılığın düşmesi	1
Kodlanmış BELGELER	38
Kodlanmamış BELGELER	2
ANALİZ EDİLEN BELGELER	40

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 16’da da görüldüğü üzere 40 katılımcıdan 38’i MOG’ların işle ilgili sonuçlarına dair deneyim bildirmiştir. İşle ilgili sonuçlar kategorisi 24 farklı kod ile tanımlanmıştır ve en yoğun olarak bahsedilen durum rol belirsizliği-rol çatışmasıdır. 33 katılımcı kendilerine verilen meşru olmayan görevler sonucunda rol belirsizliği ya da rol çatışması yaşadığını ifade etmiştir. Akademisyenlikte rol sınırlarının net olmaması öğretim elemanlarının meşru olarak görmediği fazla göreve maruz kalmasına ve bunun sonucunda rol belirsizliği yaşamasına neden olmaktadır. Rol belirsizliği yaşadığını söyleyen katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Rol belirsizliği var çok net. Yani bilemiyorsunuz neyin ne zaman da gelebileceğini mesela ben bu seneye kadar kariyerimde hiç başka bir fakültede gidip sınav yapmamıştım. İlk defa bu sene yaptım. (...) böyle mevsimlik işçi gibi traktörün arkasına bindirip nerede sınav varsa oraya götürülecek gibi görmeye başladık kendimizi yani. Bir rol belirsizliği var. (...) ama kariyerimde var bir dönem memur gibi hissettiğim telefonun çalmadığında ‘aaa bugün benim hiç işim yok ya’ dediğim asıl yapmam gereken araştırmaları, tezimi unutup aaa hoca bugün arayıp da benden derse girmemi istemedi demek ki bugün boş günüm dur biraz youtube açıp takılayım dediğim zamanlar oldu önceden.” (K1)

“Hani ben PTT’de ya da ne bileyim tapu kadastrada memur mu oldum? Yoksa akademisyen mi oldum, diye yıllarca kabul ettiremedim bunu kendime ama 3-4 yılın sonunda kabul ettirdim açıkçası. (...)Yani benden beklenen şey iyi bir memur olmam, akademisyen olmam değil. Bu, bu da sıkıntılı bir şey. Yani üniversite sisteminin bir sıkıntısı olduğunu düşünüyorum bunun.Yani 5 dil bilsem dünyanın en iyi yayınevlerinden kitap çıkarsam ama intibakta hata yapsam, intibakta yapılan hata daha çok rahatsız eder.” (K2)

“Yani akademisyen miyim, yoksa memur muyum şeyi, ikilemi oluyor bende maalesef ara ara bu işlerin şeyine bağlı olarak, işte gereksiz ve mantıksızlığın artması seviyesine bağlı olarak, çünkü daha önce de dediğim gibi esnek olmalısınız. Yaratıcı olmak için, sizin esnek olmanız gerekiyor. Kendi işinizi yapmanız gerekiyor. Kendi veriminizi o şekilde parlatmanız için ama böyle

olunca enerji tüketimi, zaman kaybı, kimlik çatışması derken hiçbir yerde verimli olamıyorsunuz günün sonunda aslında.” (K3)

“Yani zaten bunu çok fazlasıyla yaşıyoruz. Ve kendimizi artık bir akademisyen olarak değil, yani hani bir memur olarak da göremiyoruz. Açıkçası memurların da yaptığı görev tanımları, yaptıkları işler belli.” (K6)

“Rol belirsizliği belki yaşıyor olabilirim yani istenmeyen görev ve bilemem belki ama hani çünkü şey görev benim görev seçme şeyim yok dediğim gibi ilk başta söylediğimiz gibi şeyimiz çok açık görev tanımımız baya suistimal edilmeye çok açık ama tabi şey belirsizlik yaşıyorum evet.” (K7)

“Yani yaşıyorum işte. Hani bu tarz şeyler olduğu zaman, ben neyim ki, ben burada kimim yani herhangi alelade değil ama. Araştırma ya zaten öğrenci, araştırma görevlisi olduğun zaman doktoran da bitse yani hatta herkes hocaların gözünde şey yani öğrencisi yani çok bir değer olmuyor açıkçası yani.” (K9)

“İdari personel miyim neyim ben neyim ben yani dış kapının dış mandalıyım?” (K12)

“Galiba araştırma görevlisinin kaderi galiba bu rol belirsizliği. Biraz da yasal boşluk da kullanılıyor burada. Dr. öğretim üyesinin var, doçentin var, profesörün var ama araştırma görevlisinin böyle kesin sınırları yok maalesef. Zaten diğer diye komik bir kelime yok. Diğer her şeyi kapsar. Bu yasal boşluk çok önemli. Çok değersiz hissediyorsun, gülüyorsun. O çocuk bakarken hepimiz arkadaşlarla birbirimize bakmıştık. O kadar kendine konduramıyorsun ki dalga geçiyorsun. Değersizlik hissi...Şimdi gülerек anlatıyoruz çoğu şeyi ama yani neden?” (K13)

“Yani bence rol belirsizliği daha mantıklı, çatışması değil de. Yani hani tamam bizi ilgilendiren kısımlar belki hocaların çalışmaları olabilir ama o bile beni ilgilendirmiyor aslında, bana ne yani!” (K14)

“Onu yaparken kendimi akademisyen gibi hissetmiyorum yani. O görevi yapmak zorunda olduğum için yapıyorum. Her ne kadar hani kısmen, az maruz kalsam da yaşadığım şeyler var yani. Böyle “Ya bu iş benim işim mi?” falan dediğim. Ya da “Yani bu işi yapmak zorunda mıyım ben?” dediğim olaylar olmuştur. (K16)

“Rol belirsizliği çok yaşıyorum çünkü şey oluyor. Bu angarya işler bana geldiğinde başta şey oluyorum. Bunu benim mi yapmam gerekiyor aslında, bu benim görevim mi? Yoksa bu işte idarenin ve öğrenci işlerinin mi ya da bu dersi veren hocanın görevi mi, diye şey yapıyorum.” (K20)

“Yaşıyorum, biraz önce dedim ya benim burada işim ne? Ben burada ben burada ne yapıyorum duygusunu gerçekten çok yaşadım yani, çünkü çok başka bir yere koyuyorsun ve anlam yüklüyorsun. Bunların hepsi kıdem arttıkça unvan yükseldikçe ortadan kalkan şeyler. (...) Dolayısıyla bir belli bir yerde kalıyorsan hep aynı angaryalarla yüzleşmek zorundasın ve bu ciddi anlamda ben burada ne yapıyorum ben bunu mu hayal etmiştim acaba duygusunu gerçekten tetikliyor.” (K21)

“İşi sorgulamaya başlıyorsun, işte akademisyenliği burada sorgulamaya başlıyorsun. Hani ben akademisyen miyim, yoksa dediğin gibi basın halkla ilişkiler miyim ya da ne bileyim özel kalem miyim? Özel kalem miyim mesela, gibi böyle şeyler ya da memur muyum? Anlamadım yani öyle şeyler çok oluyor.” (K23)

“Sınırları geniş ve belirsiz. En azından ben kendi çalıştığım kurum için söylüyorum bunu. Yani bir bakıyorum hocayım, bir bakıyorum idari bir personelim, bir bakıyorum memurdan daha aşağı seviyede bile olduğum zamanlar oldu yani. Onlara bile rica minnet iş yaptırdığım zamanlar oluyor. Yani her türlü şeyi bilmek zorundayım, yapmak zorundayım. Belki de bu benim çalıştığım üniversiteden kaynaklanıyor.” (K24)

“Tabii ki rol belirsizliği yaşıyorum. Yani her seferinde diyorum ki "Arkadaş bunu yapacak olan kişi biz miyiz? Yani bizim işimiz bu değil." diye itiraz ediyorum. Ki fakülte'deki herkes de beni bilir bu anlamda şeyimdir; hani "tamam" deyip kabul etmem çoğunlukla, itirazımı yaparım yani her türlü.” (K26)

“Tabii ki de mesela ben bazen anlamıyorum şimdi akademisyen miyim idari personel miyim ya da işte ne bileyim teknik personel miyim neyim yani ben burası için. Çok yaşıyorum ben onu şu an zaten akademik personel çok fazla idari iş yapıyoruz. (...) Benim enerjim ben bunu niye ben yapıyorum dediğim işlere gidiyor evet, bu durum beni rahatsız etmeye başladı.” (K28)

“Rol belirsizliği şöyle, aslında biraz uı evet, yani bazı benden beklenen hani rollerin net olmayışı ve dediğim gibi süreç içerisinde belirlenmesi ve tamamen sizin isteğiniz dışında ve son anda olması roller açısından da bir belirsizlik yaratıyor.” (K34)

“Benim de yani hipotezim şuydu; araştırma görevliliği, görev tanımı gerçekten çok belirsiz bir iş. Kim ne istese onu yapıyor. Ondan sonra idareden görev geliyor. İşte birkaç tane hocayı asiste ediyoruz, her birinden ayrı görev geliyor. Hepimizin başka bir de özel hayatı sonuçta bir şeylerimiz var vs. Çok ciddi düzeyde rol çatışması ve rol belirsizliği yaşadıklarını düşünüyorum. Bizim hoca olduktan sonrasına bakarsak, şu çatışmayı yaşıyoruz bir miktar; araştırma ağırlıklı hoca mı olayım? İşte hani idari görevler geliyor ya da "Alayım mı idari görev?" O da çünkü prestijli bir şey yani. Bir şey müdür yardımcısı ya da bölüm başkanı olmak hoş yani bakarsan. Ama "Alayım mı almayayım mı? Yapabilir miyim, yürütebilir miyim?" Ve bir de tabii ki yine eğitimim kısmımız var. Ama bizde hani bu çatışma bu noktada tercih hakkın varsa yaşayabilirsin ama bizim yine ders yükümüz o kadar ağır ki seçme şansımız çok yok. Yani bizim zaten eğitim kısmı bizim hayatımızın, iş hayatımızın ciddi bir kısmını alıyor. Biz zaman bulabildiğimizde akademik çalışma yapıyoruz. Benim kendi adıma ve benim yakın çevrem için gözlemlerim bu şekilde.” (K37)

“Rol çatışması rol belirsizliği yaşayabiliyoruz. İşte dediğim gibi ben şu en çok hani yabancı uyruklu öğrenci meselesi. Hani danışman hoca mıyım? Hani burada dil uzmanı mıyım noktasında bir şey yaşıyorum. Evet dil açısından düzeltmeler yapılır ama içeriğin yerini edit işi alınca daha sıkıcı hale gelebiliyor. Hani şu eksik, şunu yapmak yer gelmeden saçma sapan bir metin üzerine onu orada düzenleme işleri, oradaki editing kişileri, bir şeyi ben neyim, hani ben ne yapıyorum dedim noktasında beni böyle bir ikilemde bırakıyor. Yani bir belirsizlik yaşıyorum. Ne işle uğraşıyorum ben de dediğim gibi puanlamada da karşılığı yok.” (K38)

Rol çatışması yaşadığını düşünen katılımcıların ifadeleri ise şu şekildedir:

“Rol çatışması yaşıyorum evet. Benim araştırma yapmam lazım. Araştırmalarım odaklanmam lazım. Ama diğer yandan da böyle talepler var. Hem zamansal açısından sorun yaşıyor hem de bunu sorgulatılıyor. Uygulanış şeklini sorgulatıyor yani.” (K11)

“Evet, rol çatışması yaşıyoruz. Bu şu demek; bir çocuk ve babası, baba polis, çocuk suçlu. Şimdi orada bir rol çatışması yaşar; çocuğunu işte suç üstü yakaladı. Kendi görevini mi gerçekleştirecek, ortaya koyacak yoksa bir baba olarak mı rol üstlenmiş olacak? Ciddi anlamda bir rol çatışması yaşayabileceği bir durum. Bizde de buna benzer bir süreç var. Ya ben akademisyenim, bunu yapmamam lazım. Hani "Benim rolüm ne? Ben burada neden varım?" sorgulamasını yapıyorsunuz bu sefer de.” (K22)

“Rol belirsizliği yaşıyorum çünkü diyorum ki 'Bu iş niye beni geldi buldu? Yani ne alakası var?' Bir taraftan da rol çatışması yaşıyorum çünkü o işi mi yapayım, bu işi mi yapayım? Yani kendi asli görevimi unutuyorum. Bazen akademik hiçbir

yapmadan idari işlerle uğraştığım zamanlar oluyor. Hem bu belirsizlikten kaynaklanıyor hem bu çatışmayı yaşıyınca ben kendimi durdurmuş oluyorum.” (K24)

“Rol çatışması yaşıyabiliyorum, bir idari kısım bir de akademik kısım olduğu zaman orada çatışma yaşıyorum. Şu an oturup doçentliğe hazırlanmam gerekiyor gibi hissediyorum, akademik çalışmalarımı, yayınlarımı artırmam gerek akademik anlamda daha yoğunlaşmam gerek ama idari işler bunu kısıtladığı, zamanımın çoğunu aldığı zaman bu alanda bir çatışma yaşıyabiliyorum. İdari roller ve akademik roller arasında bir çatışma oluşabiliyor. Özellikle idari kısımda daha yoğunlukla bunu yaşıyordum. Özel yaşamımdaki işlerde aklım akademik-idari işlerde olabiliyor, yetiştirmem gereken proje, yapmam gerekenler, süreyi kaçırmayayım, acaba bunu yaptım mı?” (K25)

“İşte rol çatışması o kırtasiye işleri. Zamanımın çoğunu alıyor, okula gidince ben kendimi verimsiz hissediyorum. Akademik bir iş yapmıyorsam, yeni bir şey öğrenmiyorsam veya yeni bir şey hazırlamıyorsam; o bana akademisyenlik görevi yapıyormuşum gibi gelmiyor. O yüzden rol çatışması yaşıyorum. Yani rol belirsizliğinden ziyade rol çatışması yaşıyorum. Çünkü belirsizlik bir şekilde çatışıyor yani. Hani “Bu benim görevim miydi değil miydi?” demek bile aslında bir çatışma bence.” (K32)

“Çünkü bu benim görevim değil, ama ben bunu yürütüyorum işte soruşturmadan, ileri gelerek konuşursak derse mi gireyim, işte bilimsel çalışmamı yapmam gerekiyor sonuçta görevim bu benim, bunlar ama bunu mu yapayım ya da işte bunu mu yapayım, bu soruşturmayı ya ben hukukçu muyum? Ben işte nasıl karar vereyim? Ee imzam var altında, önemli bir durum gibi o rol çatışmasına girebilir tabii ki.” (K33)

“Bir rol çatışması yaşıyorum çünkü bir yandan hani kurumun benden beklediği işler olabilir. Bir yandan akademik işlerin bu bir hakemlik de olabilir. Rapor hazırlamak, makale gönderme vesaire vesaire bir sürü akademik ya da akademik temsiliyet gerektiren kurum ve kuruluşlardaki üyelikler vesaire ya da sivil toplum faaliyetleri bunlar eş zamanlı bir şekilde olduğu için bir rol çatışması, bir öncelik oluşturmak gerekiyor vesaire. Dolayısıyla evet bir rol çatışması yaşıyorum. Bu rol, hani az önce bahsettiğim iş-özel yaşam çatışması da buna dahil. (K34)

“İstemediğim görev olduğu zaman rol belirsizliği değil ama çatışma oluyor. “Yani ben bunu yapmak zorunda değilim. Benim rolüm bu ama bunu yapıyorum. Bunlar birbiriyle bağdaşmıyor dediğim şeyler oluyor, zamanlar. Belirsizlik çok yok çünkü zaten hani... Gerçi var evet, öz değerlendirme zamanında mesela bölüm başkanı olarak neden sorumluyum? Yani bir öz değerlendirme komisyonu da olmalı, o komisyon onu götürmeli diye düşünmüştük. Sonra komisyonlar kuruldu fakültede. İlk başta bir belirsizlik şeyi yaşıyorsun. Yani neden sorumlu olduğumu bilememe. Ama eğer bağdaşmayan iş veriliyorsa da o bir çatışmaya dönüyor.” (K39)

Çalışmanın önemli bulgularından biri de MOG’ların mesleki itibarı azaltmasıdır. Burada dikkat çekici olan konu mesleki itibarın sadece bu mesleği yapan kişilerde değil, çevresinde de azalmış olmasıdır. Katılımcı ifadelerine göre akademisyenlik mesleğinin itibarı katılımcıların yakın çevresinde, öğrencilerde, diğer üniversite personeline de azalmaktadır. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir (alıntılar mesleki itibarın kişide azalması, mesleki itibarın öğrencide azaldığını

düşünme, mesleki itibarın üniversitedeki diğer personelin gözünde azaldığını düşünme ve mesleki itibarın kişinin yakın çevresinde azalması şeklinde sırasıyla verilmiştir):

“Ya şu anda etkisiz kaldı o işe ilk başladığım zaman kadar saygı duymuyorum yaptığım işe.” (K1)

“Mesleğime karşı, benim araştırma görevlisinden beklediğim bu değildi tabii ki 8 yıl önce. Oldu diyebilirim. Daha az saygın görüyorum akademiye artık. Doktora yapan insan, araştırma görevlisi çok daha başkaydı gözümde böyle hayal etmezdim. Mesleki prestijde azalma var.” (K13)

“E evet, kendi içimde çok sarsılıyor. Yani diyorum, masamın üzerinde okunmayı bekleyen kitaplar var. Benim yetişmesi gereken kitap bölümüm var mesela. Ben bunlarla uğraşıyorum. Ne kadar saçma sapan şeylerle uğraşıyorum diye, tabii ki kendi içinde bu çatışmayı sürekli yaşıyorum.” (K31)

“Akademik kimliğimin aşındığını, erozyona uğradığını ve değersizleştirildiğini düşünüyorum. Bu açıdan evet bir mesleki itibar suikastı diyeyim. Mesleki itibar zedelenmesi durumu yaşıyorum.” (K34)

“Aslında düşündüğüm kadar da bu mesleğin kutsal olmadığını veyahut da bu mesleği icra eden kişilerin öğrenciyken gösterdiğim kadar saygıyı hak etmediğini anlamış oldum meslektaş olduğumda.” (K36)

“Yani bu tür işler angarya geliyor. Yani bunu yapmak istemiyoruz. Tabii ki de kimse yapmak istemez. Çünkü bir yerde kendimizi konumlandırmamız gerekirse hem akademisyen kimliğimizle hem işte iş tanımlarındaki bu mavi yaka, beyaz yaka ayrımında beyaz yaka kısmına daha yakın olduğumuzu düşündüğümüzde bu gibi işleri yapmamamız gerekiyor. Yani orada çünkü sizin muhatap olacağınız kişiler, sizin üniversitede akademisyen olduğunuzu bile düşünmüyorlar. Abi abla diye tabir yani sen hocasın mesela orada gidip yol tarif ediyorsun, o işte bilmiyor senin o kimliğini. Çünkü ilk defa gelen insanlar oluyor genelde. Dolayısıyla bu gibi işlerde olduğunuz zaman birazcık öğrenciyle aramızdaki mesafe de ortadan kalkmış oluyor. Başka bir şekle evrilmiş oluyor. Bunu korumanın gerektiğini düşünüyorum açıkçası.” (K4)

“Yani sizi hani sınıfta tanıtım için beklerken, orada hoca olduğunuzu bile düşünmüyorlar yani bu da kötü hissettiriyor yani orada hani belki temizlik görevlisi açmış kapıyı hani öyle bile düşünüyor olabilirler yani gelen kişiler. Hani kendi mecburen tanıtım zorunda kalıyorsun. Sinir bozucu oluyor.” (K9)

“Etkinlikte fotoğraf çekiyorum, hocaların gel git tarzı söylemleri olabiliyor. Bu benim öğrencilerin gözünde bana karşı bir şey oluyor mudur kimisinde evet bir farklı şekilde bakanlar oluyordur bakmayanlar da oluyordur ben kendi işime baktığım için yani ben olup olmaması beni çok ilgilendirmiyor ama olduğunu düşünüyorum.” (K10)

“Ya akademisyen olarak düşürüldüğümü düşündüğüm noktalar oluyor. Dediğim gibi, öğrenciyi arayıp da sanki şirketime müşteri çekiyormuş hani. Öğrencinin gözünde de akademisyenin değeri bir tık düşüyormuş gibi geliyor. Bundan hoşlanmıyorum.” (K20)

“Yani bunun itibari anlamda ne kadar zararlı ne kadar rencide edici bir şey olduğunu düşünsene. Ben tren garında öğrenci karşılıyorum, sonra o öğrencinin dersine giriyorum. Saçma sapan bir şey yani. Ya diyorum "Otogarda öğrenci karşılayacak kadar reklama ihtiyacımız olduğunu düşünmüyorum. Ve hadi bunu yapmak istediniz; ya personel mi yok? Hoca göndermek ne demek?" Otogarda öğrenci karşılayıp yol tarif eden adam sonra o öğrencinin dersine girecek. O öğrenciye sınava tabi tutacak, not verecek. Yani mantığınız alıyor.” (K26)

“Bir de insanların bakış açısı da değişiyor, onu da söyleyeyim. Araştırma görevlisine memurlar bile şey olarak bakıyor. Getir götürücü gözüyle bakıyor.

Mesela ben bir kere bizim personel yemekhanesi var. Oradan çıkıyordum. Bunu şey olarak söylüyorum, hani ben bir akademisyen olarak zoruma gitti falan diye değil. Mesela şeyde bizim fakültenin sadece sanırım hem temizlik personeli hem de şeyinde mutfağında çalışıyor, çay vesaire falan yapıyor. Beni birkaç kere gördü, sınavlardan girip çıkarken ben yemekhaneden çıkarken bana şeyi sordu, sen de mi öğleden sonraları gelip restoranda çalışıyorsun, yardım ediyorsun dedi. Araştırma görevlilerinin restoranda mesela garsonluk yapabileceğini düşünüyor. Yok yok dedim. Yani o insanda bu algının olması zaten her şeyi gösteriyor ya da yani bir öğrenci işlerine gittiğimde sen şimdi şöyle yap, sen böyle yap falan şeklinde konuşuluyor mesela. Biliyor benim araştırma görevlisi, felsefe bölümünden geliyorum diyorum mesela. Orada zaten belli ediyor o tavırlar yani dolayısıyla o şeye, en azından doktor öğretim üyesi noktasına gelene kadar hani sen bir şey değilsin anlayışı yani temizlik personeline idari personele kadar herkes de var.” (K2)

“Diğer taraftan bize bu görevi verenler de aynı zamanda bu görevi yapması gerektiği halde yapmayanlar açısından da akademisyen kimliğimizin zedelendiğini değersizleştirdiğini söyleyebiliriz yani. Burada demin bahsettiğim gibi, işte bölümlerin işini yapmakla yükümlü olan memur, eğer bu işi bir şekilde araştırma görevlisine verdiği zaman, bu aslında memurun araştırma görevlisinin iş verdiği gibi anlaşılıyor birazcık. Dolayısıyla konumlandırmada bazı sorunlar ortaya çıkıyor bundan sonraki.” (K4)

“En mesela bu çok bariz bir örnek vereyim, sınavlara gidip geliyoruz ya, biz o aralarda hiç ders çalışmayınız. Yani 2 hafta boyunca, ben bir şey yazıp çizmem okumam çok. Yani, çünkü fiziklen herhalde ve kendimizi artık böyle kodladık. Hani o aralarda bir şey yapılmıyor gibi. Sonra da hatta benim eşim bile bana şey der yani, hani sınava gidip geliyorsunuz işte falan yani hani. Ya bu baktığımızda benim hani çok da duymak istediğim bir şey mi? Bak, hani evdeki yani çok böyle açıkçası mesleğe demek ki dışarıdan baktığında hani araştırma görevlisi sınava gidip gelecek. Hani angarya işleri mi yapacak, hani böyle mi yani böyle bir algı var demek ki. Bu en yakın, sana en yakın insanda bile böyle bir algı oluştuyorsa. Demek ki toplumsal bir algı da var.” (K29)

Katılımcılar meşru olmayan görevlerin asıl işlerine zaman bulmalarını/odaklanmalarını engellediğini de belirtmiştir. Bununla ilgili katılımcı söylemleri şu şekildedir:

“Yani mesleğime ve kimliğime işte zamansal açıdan bir zarar geliyor yani o kadar angarya ile uğraşınca işte asli şeyiniz olan çalışmalarınıza işte yani tez aşaması ise ders aşaması ise yeterlilik aşaması ise yeterince vakit ayıramıyorsunuz. İkincisi çok bölünüyorsunuz. Yani hani şey ortamınız kesinlikle mümkün değil yani bir makaleye hazırlandım onu işte 3 ay 4 ay çalışarak işte literatür kısmını bitireceğim falan dediğinizde o hedefe ulaşmanız mümkün değil yani zamanınızı şey yapıyor çok parçalıyor.” (K12)

“En öncelikli işin ne? Doktora yapmak. Ben bunu bitiremezsem işsiz kalacağım, kimse de görmüyor. Kendine bakmak zorundasın yani eski tahammülüm kalmıyor. Yapı gereği car car kavga edebilen bir insan değilim ama iyi yapacaksan kötü yapmaya başlıyorsun, senin iş kaliteni de azaltıyor. (K13)

“Yapacağım işten geri kalıyorum bu sefer çünkü...Yani orada vakit harcadığım için ben kendi işimi, işime daha fazla vakit harcamak istiyorum.” (K20)

“Çünkü esas yapmam gereken işte ders vermek ya da makale yazmak buna yeteri kadar vakit bulamıyorum. Bu da benim için biraz daha böyle zorlayıcı bir faktör haline gelebiliyor; psikolojik anlamda zorlayıcı bir faktör haline gelebiliyor.” (K22)

“Mesela bu işleri yapıyorsun artık şeyin kalmıyor, halim mecalim kalmıyor. Mesela boş gün, makale yazmam lazım ya da okumam lazım, bir şeyler yapmam gerekiyor akademik. Yapamıyorum, canım istemiyor çünkü çok yorgunum, o gün dinlenmek istiyorum ama ertesi gün yine idari iş var. Buna vakit bulamıyorum. Aynen öyle. Sanki şey personel gibi memur gibi oturup ona odaklanıyorsun, iş tanımı değişiyor. Bu sefer akşam, hafta sonları ve yaz tatilinde falan oturup şey yapıyorsun.” (K23)

“Bu kadar sevmeseydim katlanacak dert değil ama şeye bakıyorum şu anda hani yurt dışındaki pozisyonlara bakıyorum şu an postdoc pozisyonlarına, yeter ki bir süre gideyim de kendi asıl hani en çok sevdiğiyim hani akademisyenliğin iş sorumluluklarından yani araştırma yapayım en önemli sorumluluklarından birini yerine getireyim. Yurtdışına çıkmayı düşünüyorum şu anda bu mesela bugün bile konuşmadan önce baktım yani hangi pozisyonlar var nerelere başvurabilirim diye.” (K28)

“Diğer gerçek görevlerini, görev tanımlarındaki işleri aksatıyor.” (K33)

“Hani batıda gördüğümüz şekilde hani bir akademisyenden beklenen o profesyonel iş tanımının gerekliliklerinin gözetilmesi gerekiyor ama zaman zaman akademisyenlerin aslında bir öğrenci işleri memurundan ya da bir idari işler memurundan farksız görevlerle asıl üretmesi gereken meseleleri ıskaladığı düşünüyorum. Bunun yani bunun verimlilik adına yapılan bu işin aslında daha verimsiz sonuçlar ortaya çıkardığını görebiliyoruz. Hani aslında o kişinin daha farklı şeylerle zaman ayırıp kendi potansiyelini açığa çıkaracak işler yapmak yerine daha gereksiz, daha ilgisiz alana daha uzak ve onu da yoran birtakım işlerle kafasını sürekli olarak meşgul ettiğini, edildiğini görüyorum. (...) Ya aynı şekilde akademisyenlerin de yeni fikir üretebilmesi için birincisi sahadan beslenmeleri gerekiyor. Hani sahayla olan ilişkiler, özellikle sosyal bilimlerde çok zayıf sahayla olan, sahayla daha mesafeli birçok sosyal bilim akademisyeni. Ben hani yurt dışında mı çalışmalıyım diye yaratıyor veya bu durum mesleki olarak köreliyor muyum? Hani akranlarım ya da diğer akademisyenler hani birçok şey yaparken ben acaba onlardan geri mi kalıyorum? Mesela yayınları yeterince takip edememe, son çıkan çalışmaları vesaire hani alandan yeterince beslenememe gibi kaygılara itiyor beni.” (K34)

“Akademik kimliğime bir zarar geliyordu ilk başlarda. Çünkü yeteri kadar iyi araştırma yapamıyordum. O mesleki araştırmalarım baltalanıyordu. Doktora ya da hazırlık dönemimde veyahut da doçentliğe hazırlandığım yayınlarımda falan zaman olarak yetemiyordum.” (K36)

“Ama burada o kadar çok bürokrasi, idari yapmam gereken iş oluyor ki ben akademik çalışmalarına asla burada vakit ayıramıyorum. Mesela en basitinden eğer idareciysen burası ön büro gibi.” (K39)

Katılımcıların verilen meşru olmayan görevlerin yoğunluğu sonucu hem kendilerini değersiz hissetmeleri hem de MOG’ların asli işlerine ayırabildikleri vakitten çaldığını düşünmeleri sebebiyle örgütsel aidiyet/bağlılık hissinde azalma olmaktadır. Verilen meşru olmayan görevlerle kurumu bağdaştıran çalışanlar için bu sonuç kaçınılmazdır. Konuyla ilgili katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Yani evet bir kere ait hissetmiyorsunuz bence en büyük problem o.Ben bu şehirde başka bir okuldan mezunum işte lisansım oradan. İşte arkadaş ortamında bir konudan bahsederken mesela bizim okul dediğimde şu an çalıştığım kurum aklıma gelmiyor.” (K1)

“Aidiyet hissetmeme gibi oldu. Çünkü mecburen bu davranışların sonunda evet kurumla ilgili de aidiyet hissim ortadan kalktı.” (K11)

“Tabii kurum aidiyetiniz kalmıyor yani. Şey hani X’de çalışan bir personel olmak, ne bileyim araştırma görevlisi olmak, bu fakültenin bir parçası olmak filan... Olumsuz ve negatif bir anlam yüklüyorsunuz ben niye buradayıma varana kadar sorular soruyorsunuz evet...” (K12)

“O zaman herkes arkasında savrulduğu için hani geminin kaptanı gibi düşün. Kullanmadığında herkes savruluyor arkasında ve bu sefer huzursuzluklar, problemler, çatışmalar, kavgalar, stres, krizler işte işten soğumalar, uzaklaşmalar, o örgüt bağı kültürü falan hiçbir şey, o bağlılık hiçbir şekilde kalmıyor.” (K20)

“Aidiyet duygusunu zayıflatabilecek bir faktördür bu. Kuruma kendinizi ait hissetmiyor olabilirsiniz. Bağlılık üzerinde birtakım olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilir. Çünkü fırsatını bulursanız hemen başka bir kuruma kaçabilirsiniz; böyle bir sonuç var.” (K22)

“Yani her şey daha normal olsa, yani benim... ben sadece kendi yapmam gereken şeylerle ilgilensem, daha bağlı hissederim kurumuma kendimi. Ama hani böyle durumlarda ‘Zorunlu hizmetim ne zaman? Ne kadar kaldı?’ diye oturup hesap yaparken buluyorum kendimi.” (K24)

“İnsan ilişkileri veya sürekli insanlardan gelen talepler kuruma bağlılığını, örgütsel bağlılığını azaltabiliyor.” (K25)

“Yani kendimi bağlı hissetmiyordum buraya. Muhtemelen o dönemlerde olan, o öğrenciyle olan iletişimim benim hala iyi, devam eder. Fakültede de herkes hani aşağı yukarı tanır beni, bir ihtiyacı olduğunda bana gelir. Çünkü diğer hocalarımız, öğrencilerin yüzüne bile bakmazlar. Sanırım o dönemlerde benim bölüme bağlamama yüzünden öğrencilere bağlanmış olduğumu düşünüyorum. Onlarla daha fazla vakit geçiriyorum, hani onlarla irtibat kuruyordum; bölüme kendimi dahil edemediğim için. Bu da bu şekilde hala devam eden bir süreç oldu.” (K26)

“Tabii ki de yaa diyorum ki yani benim bir defa buraya şeyim azaldı artık aidiyet... Eskiden Y’li olmaktan övünüyordum artık övünmüyorum. Yani buraya daha mutlu geliyordum ama artık burası benim için çalışabileceğim bir yerdi hayır burası benim artık kendi çalışmalarına odaklanabileceğim bir yer değil orası benim artık evim oldu. Evim benim kendi çalışmalarına odaklanabileceğim yer. Benim evle iş algım da değişti zaten bu yüzden. Şimdi ben burada sadece Y üniversitesinin işlerini yapıyorum, ee K28’in işleri oldu akademisyen olarak bireysel çalışmaları... Yok... O nerde o benim bu dengemi de bozdu zaten kuruma olan şeyim bile gitti mesela burası benim için kendi işlerimi yapabileceğim bir alandı değil artık burası tamamen kendi işlerimi yapabilmem için uzaklaşmam gereken bir alan haline geldi aidiyet duygum azaldı.” (K28)

“Biraz beni, yani bana kendimi değersiz hissettirdiği için ya tabii ki kuruma karşı aidiyetim yani zayıflıyor haliyle ister istemez. Kendimi buranın bir parçası gibi hissedemiyorum. Onun dışında böyle sanki yani bürokratik duvarlar zaten bazen çok şey can sıkıcı olabiliyor. Şey kolaylaştırıcı olmuyor bazen, yani o kadar kurallar o kadar net bir şekilde dikte ediliyor ki bu da birazcık nasıl diyeyim sanki böyle şey gibi Kafka romanında gibi hissediyorum kendimi. Böyle şeyler böyle sürekli karşıma farklı farklı duvarlar örülüyormuş gibi hissediyorum. Evet, böyle yani kuruma ait, ait hissedemiyorum, kendimi yabancı hissediyorum ve yalnız hissediyorum.” (K31)

“Kuruma yönelik aidiyetinin azalması durumu söz konusu oluyor. Evet, törensel olarak kuruma yönelik bir aidiyet var ya da var gibi görünüyor. Törensel olarak ama gerçek anlamda kurumsal aidiyeti sorguluyorum yani açıkçası.” (K34)

Katılımcıların bahsettiği bir diğer konu ise asli görev olarak görmedikleri işleri bir süre sonra daha az titizlikle yapmaya başlama durumudur. Katılımcılar bir süre sonra MOG'ları anlamlı bulmadıkları, önemsiz gördükleri için "yapmış olmak için yapmak" moduna geçmiştir. Bununla ilgili katılımcı ifadelerinden bazıları şu şekildedir:

"O vakitte çok daha başka, çok daha verimli şeyler yapabilirdim, hissiyatı oluyor ve dolayısıyla yaptığım şeyi yüksek bir motivasyonla yapmadığım için iş yapmış olmak için yapıyorum sadece aslında." (K3)

"Bununla alakalı özellikle zaten yaptığımız işi kesinlikle ve kesinlikle içimize sinerek, büyük bir özveriyle yapamıyoruz maalesef. Özverimiz elimizden alınıyor. Sadece görev olduğu için görevi yerine getirmek zorunda kaldığımız için yapıyoruz. Bu da bir akademisyen için son derece sorunlu bir durum. Yani kısaca bunu söyleyebiliriz. Yoksa yani bu işte değersizleştirme, kendini değersiz hissetme; bu şeyler 'Bitse de gitsem.' Artık yani akademisyenlik olarak göremediğimiz şeylerle uğraşmaktansa, en azından yani çıkmayı, ayrılmayı düşünüyorsunuz." (K6)

"Bütün iş sizdeyse, bu sefer işi hem kabullenmiyorsunuz hem de eksik yapmaya başlıyorsunuz. Böyle bir durum da ortaya çıkabiliyor." (K22)

"Yani yapıyorum geçiyorum ama artık benim için bir şey ifade etmiyor. Yani o insan da bir şey ifade etmiyor. O iş de bir şey ifade etmiyor. Genelde yapıp geçmeyi tercih ediyorum." (K23)

"Angarya için işin gerekliliğine inanmıyorsunuz. Taşıdığı değeri, önemin az olduğunu biliyorsunuz ama bunu sorgulamaktan da artık kendinize imtina ettiğiniz için bunu yapıp önümüzdeki maça bakalım diyorsunuz." (K34)

Zamanların büyük çoğunluğunun MOG'lara gittiğini düşünen katılımcılar akademik olarak meslektaşlarından geri kaldıklarını düşünmektedir. K1 ve K9 fakültede başka anabilim dallarında çalışan akranlarının daha az meşru olmayan görevle karşılaştığını, akademik çalışmalara zaman ayırabildikleri için onların akademik basamakları daha hızlı çıktığını, dolayısıyla kendisini geride kalmış hissettiğini belirtmiştir. K8 meşru olmayan görev yoğunluğu sebebiyle daha az akademik ürün ortaya çıkardığını söylerken K21 bu durum sebebiyle potansiyelinin altında kaldığını hissettiğini ifade etmiştir. K10 çalışma saatlerinin büyük bir çoğunluğunda meşru olmayan görevlerle uğraştığını belirtirmiş, bir üst akademik unvana geçerken bu işlerin değil yaptığı yayınların sorulacağını vurgulamıştır. Benzer şekilde K25 de yeniden atama zamanlarında kendisine sorulanın üstlendiği meşru olmayan görevler değil akademik yayınlar olduğunu söylemiştir. K24 akademik işlerini yetiştiremediğinden bahsederken K31 bu geride kalma ve akademik olarak körelme hissini her gün yaşadığını söylemiştir.

Katılımcılarda MOG'ların etkisi olarak ortaya çıkan diğer bir durum işten ayrılma niyetidir. Katılımcılar sessiz istifa, başka kuruma geçme, mesleği bırakma ve

yurtdışında akademisyenlik yapma gibi düşüncelere sahip olduklarını belirtmiştir. Bazı katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Onu da yap, onu da yap, onu da yap, hani hepsini yap, ama onlar maddi anlamda hani tatmin edici şeyler vermiyorlar, o da hani şey yapıyor, sessiz istifade denir ya öyle bir tanım vardır yani kişilerde, hocalarda, asistanlarda hani böyle bir şeyi hani sebep oldu. Çok fazla hani şu anda mesela birçok arkadaşım yani daha iyisini bulduğu anda gitmek istiyor. Önceden hani hiç öyle bir düşüncem yoktu, ben çok memnundum. Çalışma arkadaşlarımla da bölümündeki hocalarımla da aram hani çok iyi, güzel dostluk var. Hani bunu bırakıp gitmek istemeyen insan, ama hani bu şekilde de olduğundan yani değersiz hissediyor, yani kurum bazından korunmuyoruz. Yani öğrenciler çok daha değerli akademisyenlerin yanında yani.” (K9)

“Tabi şimdi ona başladım zaten. Biraz kadro aramaya vesaire başladım. Görüşme yapmaya başladım, artı hani hiç olmadı, hiçbir şey bulamazsam istifa edip proje STK’ların proje sektörüne girmeyi düşünüyorum. Biraz daha zamanım var ama onun için.” (K17)

“Kopuş olabilir. Mesleği bırakma da olabilir, söz konusu olabilir. Yani hayatta belki de çok geç öğrendiğimiz şeyler olabiliyor. Belki fırsatlarla da ilişkilidir bu ama birçok kişiye sorun; karşılaşacağınız cevaplardan birisi muhtemelen şu olacaktır ‘Keşke ben burada olmasaydım da işte örnek veriyorum sektörde başka bir alanda olsaydım.’ bununla da karşılaşabilirsiniz.” (K22)

“Ben bu kadar çok bu tip iş yaptığım için zaten yayın yapamıyorum çünkü başka bir şeylerden vakit kalmıyor. Dolayısıyla yine kendimi böyle şey gibi hissediyorum hani kendi potansiyelimi çıkartamıyorum ve bu bende öyle sıkışmışlık hissi yaratıyor hani bir gün birine patlayacağım hani böyle şey gibi bastırırsınız bastırırsınız o iş yükleriyle beni şu an bastırıyorlarmış gibi hissediyorum ve sen bu kadar potansiyeli yüksek bir insanı başka bir şeyle böyle bu kadar dışarıdan bastırırsan o bir yerde patlar nasıl patlar ya ben bir gün gerçekten ehhe şeyden istifa ediyorum diyebilirim ya da size güle güle ben yurt dışına eyvallah pozisyon buldum gidiyorum diyebilirim. Şu an böyle hissediyorum kendimi.” (K28)

“Bu durum birincisi kendime olan saygımı azaltıyor. Ben hani, ben neden bu kurumda çalışıyorum acaba ben daha farklı bir iş yapabilir miydim ya da başka bir üniversitede çalışabilir miydim, hissi yaratıyor ya da ben hani yurt dışında mı çalışmalıyım diye yaratıyor veya bu durum mesleki olarak köreliyor muyum?” (K34)

“O kriterin engelini aştığımda artık yurtdışında çalışmayı düşünüyorum hatta.” (K36)

Katılımcılar yapmak zorunda kaldıkları MOG’lar sebebiyle akademik çalışmalarını özel zaman olarak ayırdıkları dilimde yapmak zorunda kalmakta, bu durum da iş yaşam dengesinin bozulmasına sebebiyet vermektedir:

“Bu bakımdan birazcık problem yaşıyorum çünkü hem aynı zamanda kendi akademik çalışmalarım oluyor. Üzerine gözetmenlikler veriliyor boş olduğum zamanlarda, üstüne hani fazla sayıda asiste ettiğimiz hocanın dersine giriyoruz. O da yani akademik anlamda çalışmalarımız sadece, yani okulda değil, eve de kaymasına sebep oluyor yani. Yani normalde bu bir mesai sürenin dışında daha fazla çalışmamı, akademik çalışmamı evde yapmak zorunda kalıyorum. O da full time bir çalışma gerektiriyor.” (K9)

“Çünkü zaman çok değerli ve bu, ben yani şunu da yapmak zorunda değilim. Okuldaki bir memura, 5’ten sonra 5’i 5 geçe bile bir işi zorla yaptırıyorsunuz. Çünkü 5’te benim işim bitti deyip gidebiliyor ama ben okuldaki işlere koşuşturmaktan ya da böyle angarya işlere koşuşturmaktan kendi işimi yapamadığımdan iş-yaşam dengemi sağlayamıyorum. Çünkü bu sefer geceye sarkıyor, hafta sonuna sarkıyor. Hani çoğu zaman uzunca yıllar şunu dediğimi biliyorum. Ya ben de eve 5’te gidip ayağımı uzatıp hiçbir şey düşünmeden, yapmadan yatmak istiyorum. Tabi burada, pandeminin de etkisi oldu. Şu anda da öyle. Akşam yedide sekizde aranıp K20 şunu yapar mısın, şunu halleder misin, bekliyorlar deyip iş yapmak zorunda kalıyorum. Ya da bunu bana acil göndermen gerekiyor deyip yapmak zorundayım. Çünkü o karşıdaki çalışıyor, o da yetiştirememiş, çalışıyor ama bu sefer senin de çalıştırmak zorunda kalıyor. Hani bu iş-yaşam dengemin çok dengesizleştiğini düşünüyorum. Hani kendime vakit ayırma... Çünkü sonuçta benim de kendime güzel bir vakit ayırabilmem gerekiyor. Mutlu olabilmem gerekiyor ki işimi de verimli hale getirebileyim. Tükenmişlik yaşamayayım. Bunu, bu açıdan yani çok mutsuz hissediyorum. Ama şunu da tabi ki de net bir şekilde biliyorum. Akademisyenlik mesleği memurluk gibi değildir. 9-5 çalışmakla değil, tabi ki de kendinden ve vaktinden, diğer vakitlerinden de feragat etmen gerekiyor. Ama ben buna mecbur bırakılmaktan rahatsızım. Ben evde kendim çalışmaktan rahatsız değilim. Gündüz angarya işlerle vaktim, zamanım boşa harcanıldığı için, bu işlerim diğer günlere ya da geceye ya da hafta sonuna sarkmasından şikayetçiyim.” (K20)

“Psikolojik olarak evet, iş ve özel yaşam çatışması son derece fazla oluyor. Zaman yönetimi konusunda problem yaşıyorum ve birbiriyle ilişkili birçok süreç ve hani zamanın iyi yönetemediği için tabi deadlinelar ve son tarihler aksamış, geçmiş oluyor. Dolayısıyla son tarihleri yeniden yerine koyabilmek için tekrardan yazışıp tekrardan ekstra zaman istemek gerekebiliyor. Tatil dönemlerinde çalışmak gerekebiliyor. Hani, hani tamamen böyle izin olup hani şey dediğim gibi o çalışmalardan ve daha doğrusu okuldan tamamen uzaklaşamıyorsunuz. Yani o hep sürekli bir arka planda çalışan bir bilgisayar gibi durmaya devam edebiliyor açıkçası. Ama daha çok tabi o stres, gerilim ve de bir şeyleri yetiştirme kaygısı, özel yaşama, özel alana dair hani iş, aile ya da iş özel alan çatışmasını getiriyor.” (K34)

“Çünkü sorumlu olduğumuz bir taraftan bir ailemiz var, oraya ayırmak çalıştığımız bir zaman var. Bir taraftan iş hayatımız var, yapmamız gereken rol görevlerimiz var. Bunları aynı anda götüremiyordum ve bu bende biraz kaygıya neden oluyordu.” (K36)

“Çünkü kendime özel ayırmak istediğim, yani özel dediğim ama o da akademik anlamda. Ayırmak istediğim zamandan yiyorum. Eve iş götürmek istemiyorum artık.” (K39)

Katılımcıların MOG’lar sonucunda yaşadığı bir diğer durum ise motivasyon kaybıdır. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Bizim çalışma motivasyonumuzu tamamen ortadan kaldırıyor. Yani kendinizi değersizleştiriyor.” (K6)

“Değersizlik hissi de senin motivasyonunu düşürüyor, daha depresif bir hale getiriyor.” (K13)

“Ama dediğim gibi işte iş yapılması lazım ama benim üzerime yükleniliyor. Ben o işi güzel yapacağını düşündükleri için, o zaman yapıyorum geçiyorum ama işte motivasyon kaybı oluyor. Hani güven inancın bitiyor, ne bileyim. Biraz insanlara şeyin bitiyor yani soğuklaşıyorsun.” (K23)

“Bazı konularda da kişisel motivasyonunu kırıyor. Sonuçta zaman kaybediyorsun ve bence akademideki en kıymetli şey zaman.” (K30)

“Meslekten uzaklaştırıyor. Yani insanın motivasyonunu kırıyor diyebiliriz. Aslında uzaklaştırıyor, motivasyon sorunu yaratıyor diyebilirim.” (K38)

“Yani kendi kendime çılgılık atıyorum, söylenerek yapıyorum bir işi. Çok mutsuz yapıyorum iş geldiğinde. (K39)

Rol tanımlarının dışında verilen görevlerin eşit bir şekilde dağıtılmaması, hep aynı kişilere bu tip görevlerin verilmesi katılımcıların örgütsel adalet algısında azalmaya sebebiyet vermektedir:

“Hani ikimiz de aynı unvana sahibiz aynı mesleğimiz, aynı maaşı alıyoruz aynı fakültede çalışıyoruz ama kesinlikle adil olmayan bir dağılım var onun hissiyatı adaletsizlik duygusu da tüm vücudumu kaplardı.” (K1)

“Bu tür bir haksızlık bana yani güvenli bir çalışma ortamında olmadığımı hissettiriyor, adil bir ortam olmadığını hissettiriyor. Normalde belki 40 gözetmenlik yapsam bunu beni rahatsız etmezken, bu haksızlık olduğu için 10 gözetmenlik yaptığımda da mutsuz olabiliyorum.” (K11)

“(…) Sokuyor işte, yani şu anlamda bu benim görevim değil. Neden ben bunu yapıyorum? Neden bunu yapması gereken otururken ben yapıyorum, nasıl bir adaletsiz dağılıyor ya da yük dağılımı? Çünkü ben bunu yapmaya mecbur değilim. Benim tanımlarımda yok, görev tanımında yok.” (K20)

“Hep aynı kişiler, farklı farklı işleri yaparlarken kendilerini buluyor ve diğer insanlar aynı kadro statüsünü paylaşıyor olmalarına rağmen, aynı maaşı alıyor olmalarına rağmen, ben bu mesleği bir parçasıyım diyor olmalarına rağmen aslında üretilen işe hiçbir katkı koymamış oluyorlar. Dolayısıyla bu işte adalet duygusunu çok zedeleyen bir şey.” (K21)

“Ya benim için şey adalet çok önemli. Çok büyük bir adaletsizliğin nesnesi gibi hissettiriyor bana kendimi.” (K31)

Meşru olmayan görevler çalışma zamanının büyük bir kısmını aldığı için katılımcılar asıl işleri olarak gördükleri yayın yapma, ders verme gibi görevlerinin kalitesinin düştüğünü düşünmektedir. Katılımcılardan K25 ise uzmanlığı olmayan bir derse girmek zorunda kaldığını ve farklı bir alan olduğu için öğrencilere yeterince faydalı olmadığını ifade etmiştir. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Yani daha işlerimi daha iyi, daha kaliteli yapabilecekken mesela yani elimini ucuyla yaptığım zamanlar oluyor. Yani bu da hatta kendimle çelişmeme de neden oluyor. Yani K9 sen böyle biri değilsin. Hani bu sıkıntılar olabilir ama öğrencilerin senden hani eğitim alma hakkı var, yani bunları onların elinden alma ya da hani en verebileceğinin en iyisini vermeye çalış. Bu onların hakkı, hani diyorum ama bazen işte dediğim gibi bana ne falan dediğim oluyor o da hani bence akademik olarak bu iş tanımımı birazcık zedeliyor olabilir yani.” (K9)

“Derse gidiyorum, anlatacağım şeyleri yani vereceğim örnekleri daha kısıtlı tutmak zorunda kalıyorum. Dersime tam kendimi veremiyorum. (...) Tabii yayınlarımın kalitesini bile etkiliyor. Yani mesela bir paragrafı rahat bir kafayla daha güzel bir dille yazacakken, bu karışık bir kafayla daha basit bir dille yazma; yayının kalitesini, yayınlanma vaktini, her şeyini etkiliyor.” (K24)

“O derste yeterli bilgim olmadığı için açıkçası öğrencilere çok verimli olmadım. Yönetim Organizasyon Anabilim Dalı’nda olduğum için daha sözel boyut bizim anabilim dalı ama Üretim Yönetimi daha çok sayıysalla da ilgili. Bu anlamda buna çalışırken de biraz zorlanmıştım, biraz isteksizlik olmuştu, kimi zaman kendimi

sorgulamıştım ‘acaba niye anabilim dalım dışındaki derse girmek zorundayım’ örneğin sayısal konulara çok net girememiştim daha sözel boyutta, sayısal kısımlara Üretim Yönetimi Anabilim Dalı’nda doktora yapmış, o alana tez yazmış birine göre derste daha az verimli olmuşum, sayısal kısımlara çok giremedim, sözel boyutta dersi işledim.” (K25)

“Bir şey üretebilmek yoğunlaşmayı gerektiriyor. Yoğunlaşamıyorsun üretemiyorsun. Ürettiğinin de bir kıymeti... kalitesi azalıyor yani hani. Öyle olunca bir anlamı da kalmıyor.” (K30)

“Ondan sonra bir yaptığımız işlerin mesela o MOG’lar olmasa yaptığımız işi daha nitelikli bir şekilde yapabilirim. Yani yaptığımız işlerin niteliği azalıyor bence düşüyor.” (K32)

“Yani hani daha fazla okuyan ve bu zamanı hani okumaya ve istediği şeyi okumaya ayıran bir araştırmacıyla, sırf zorunlu olan bazı şeyleri yapmak için yapan bir araştırmacının hem kendini iyi hissetmesi hem de ortaya koyduğu eserlerin niteliği açısından büyük bir fark var.” (K34)

Çalıştıkları zamanın büyük bir kısmını MOG’larla geçiren akademisyenler

mesleki yabancılaşma yaşadıklarını ifade etmiştir:

“Bende mesleki yabancılaşma başladı. Yani sanki bütün işlerim sadece idari işlermiş, bakıyorum mesela geliyorum okula, idari işlerim var mı? Bakıyorum varsa yapıyorum yapıyorum. Ah bugün de işim bitti deyip gidiyorum. Bunu bana o kadar kanıksatmışlar ki ben asıl işimi unutmuşum. Yani benim orada makale mi okuyorum, tez mi yazıyorum, ne bileyim abone olduğum dergide neler çıkmış diye bakıyorum, kongre var mı gidebilir miyim, bunları düşünmüyorum bile ve böyle aylarım geçmiş.” (K3)

“Yabancı hani şey gibi hani o girişte de konuştuk ya işte büyük bir şevkle ve hevesle başlıyorsunuz ama sonra bir kabuğunuza çekiyorsunuz yalnızlaşıyorsunuz bunu sadece para kazandığınız bir şey gibi görüyorsunuz ona dönüşüyor süreç. O duygu çok şey bir şey kötü ve korkunç bir şey çünkü şey ayaklarınız geri geri geliyor mesela şeyde.” (K12)

“Ama yaptığım işe yabancılaştığımı hissediyorum. Yani öğrenci gelip bir şeyi imzalatmak için geldiğinde bile kalem istediğinde ben çok geriliyorum açıkçası. Çünkü ben üniversite hayatım boyunca hiçbir hocamdan odasına gelip kalem istemedim. Evet, öğrencilerle çok eşit ilişki kurmaya çalışıyorum. Onlar bana adımla hitap ediyor. Ben onlara adıyla hitap ediyorum ama saygıyı ya da o pervasızlığı, sorumsuzluğu nerede kaybettiler ya da sorumluluklarını nerede kaybettiler? İnan bununla ilgili çok böyle bir şeyim yok. Hani lanet olsun yapacağım işi dediğim çok zaman oldu. Son 1-2 yılda özellikle pandemiden beri diyeyim.” (K17)

“Tabii mesleki olarak şöyle bir yabancılaşıyorsun, hani asıl yapman gereken işle uğraşmayıp başka yan hatta ilgisiz işlerle uğraştığın için asıl yapmak istediğin iş hep geri planda kaldığı için, bu da senin tabi akademik, meslekten ve kendinden soğumaya ve yabancılaşmasına neden oluyor.” (K34)

Bu kategorideki diğer kodlar ve örnek alıntılar tablo 17’de verilmiştir:

Tablo 17: İşle ilgili Sonuçlar Kategorisine Dair Diğer Kodlar ve Alıntılar

Kodlar	Alıntılar
Verimliliğin düşmesi	“Verimsiz hissettiriyor. Çok fazla bölününce tekrardan bir şeyler yazmaya karşı olan ilgim ya da hızım azalıyor. Performansımı düşürdüğünü düşünüyorum.” (K30) “Ama sizden beklenen sizden aslında akademik çıktı bekleniyor. Fakat bunun nitelikli dergilerde olması gerekiyor. Fakat nitelikli dergilerde iyi yayınlar yapabilmek adanmışlık ve çok iyi bir zamanı oraya adamayı gerektiriyor ama bunun için zaman, kaynak, hem maddi kaynaklar, hem zaman, hem de hani hocanın kendini serbestçe ifade edebilmesinin önünü açacak bir iklim olmadığı için günün sonunda hani nitelik olarak düşük nicelik olarak fazla yayınlarla karşı karşıya kalabiliyoruz.” (K34)
İş doyumunun azalması	Hani ilk senelerdeki o nasıl diyeyim idealist ve çok şevkle yaptığın şeyleri artık zorunluluk haline getiriyorsun; aynı doyumunu almıyorsun. O yüzden biraz tatminsizlik de çıkıyor. Yani her şeyin artık bürokrasiden ibaret olduğunu düşündüğün zaman yeni bir şey yapmıyormuşsun gibi bir his var. (K39)
İş yerine karşı soğukluk	“İş yerine karşı büyük soğukluk hissediyorsunuz gelmemek, hani mecbur olmasam gelmezdim öyle söyleyeyim.” (K1)
İşten soğuma	“Yani işinizden soğuma ve o yabancılaşma dediğiniz şeyi çok yoğun yaşıyorsunuz.” (K12)

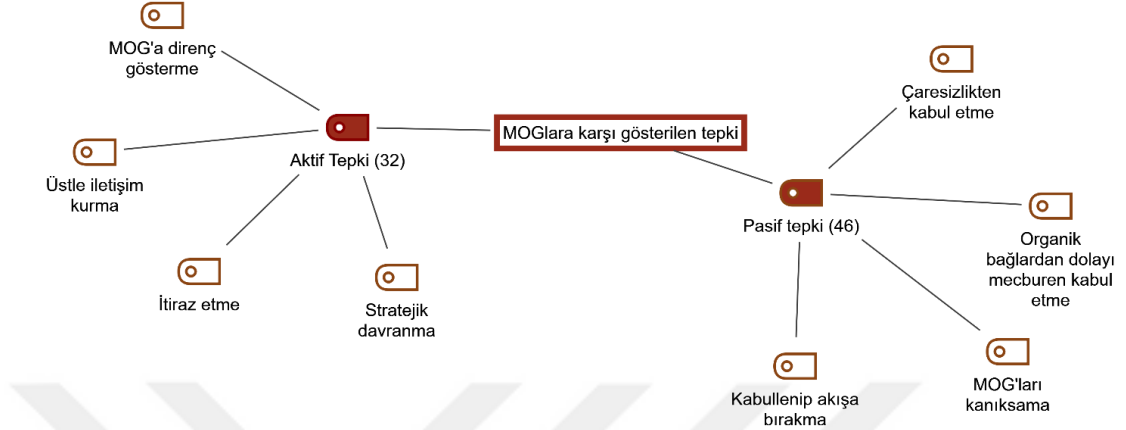
Yaptığın işin anlamsızlaşması	<i>“Yani yapıyorum geçiyorum ama artık benim için bir şey ifade etmiyor. Yani o insan da bir şey ifade etmiyor. O iş de bir şey ifade etmiyor. Genelde yapıp geçmeyi tercih ediyorum.” (K23)</i>
Tükenmişlik	<i>“Ama uzun süre baktığınız zaman, hep ben öne çıktığında ya da iş yükü fazlalaştığında, tükenmişlik durumundan kaçınılmaz bir hale dönmüş oluyor. Ve artık kuruma ne katabileceğiniz sorusu ortaya çıkmış oluyor.” (K22)</i>
İşkolikliğe evrilme	<i>“İşte ben de kendimde bunu hissediyorum artık işe bağımlı yani olmaya başladım yani bu yoksunluk hissiyle anladım ben yazın dedim ki ben kesin iş bağımlısı olmuştum şu anda çünkü evde bir şey yapmadan kendimi şey hissediyorum hani bir şeyler yapmam gerek, hani insan bir dinlen artık kafanı koy işte o zaman, ne zaman dinlenip kafanı koydum sadece hasta olduğumda onun dışında da mutlaka kendime yapacak bir şey buluyorum.” (K28)</i>
Yaratıcılığın azalması	<i>“Mesela sürekli etkinlik yapmak, sürekli işte bir evrak çalışması yapmak, kalite mesela bunun en büyük bir evrak toplama süresiydi. Dolayısıyla hani yaratıcılığı öldürüyor mu, öldürüyor.” (K3)</i>
Örgütsel güvende azalma	<i>“Güven mesela zedeleniyor. Çünkü bir noktada artık sizi ihmal eden, sizi daha böyle önemsizleştiren bir anlayış ortaya çıktığı zaman bu sefer karşınızdakine güvenmemeye başlıyorsunuz. Diyorsunuz ki ‘Yok ya ben artık bu yapıya güvenmiyorum. Benim burada olmamam lazım.’” (K22)</i>

Sessiz istifa	<i>“Yani dediğim gibi sessiz istifaya dönüyor olay. Yani yapabildiğinin minimumunu yapıyorsun bırakıyorsun yani birazcık öyle oluyor. Maksimum da iş yürütmeye çalışırsan çünkü her şeyi istiyorlar. O zaman her şeyi yapacaksam her şeyin minimumunu yaparım diyorsun yani.” (K9)</i>
Çalışanın gözünde kurumun saygınlığının azalması	<i>“Buranın kapısından girmek, burada doktora yapmak 10 yıl önce hayal edemeyeceğim bir şeydi. Ama kurumun içine girince ve bunları yaşayınca da şok oluyorsun. Hiç beklemiyorsun. Aslında bu kadar amatör müymüş bu kurum, biz nasıl algılıyormuşuz falan oluyorsun. Kuruma olan saygını yitiriyorsun yavaş yavaş. Son yıllarda bu tabi çok daha ayyuka çıktı. 8 yıl önce girdiğim kurum algımla şimdiki arasında dağlar kadar fark var. Saygınlığını yitiriyor kurum. Maalesef.” (K13)</i>
İşe bağlılığın düşmesi	<i>“İşe bağlılığını, iş tatminini her şeyini düşürüyor. Bu da negatiflik veriyor üstüne.” (K13)</i>

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.5. TEMA 5. MOG'LARA GÖSTERİLEN TEPKİ

Şekil 29: MOG'lara Karşı Gösterilen Tepki Temasının Alt Kategorileri ve Kod Sıklıkları

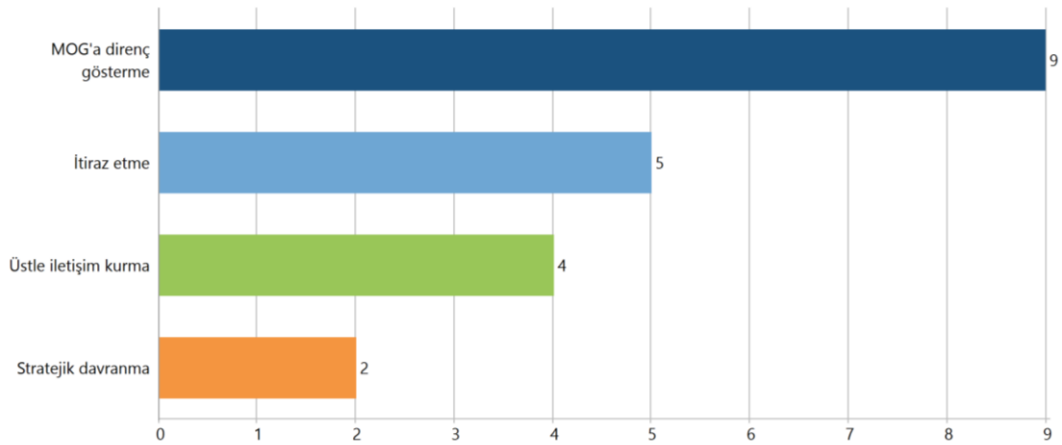


Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

MOG'lara gösterilen tepki aktif tepki ve pasif tepki olmak üzere iki kategoride tanımlanmış ve ilgili tek vaka modeli şekil 29'da gösterilmiştir.

3.5.1. Kategori 1. Aktif Tepki

Şekil 30: Aktif Tepki Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Aktif tepki kategorisi 4 farklı kod ile tanımlanmıştır. Şekil 30’da gösterilen bu kodlardan katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen MOG’a direnç göstermedir. Katılımcılardan 9 tanesi kendilerinden talep edilen meşru olmayan görevleri yapmayı reddetmekte veya yapmamak için yollar bulmaya çalışmaktadır. Katılımcıların gelen MOG’u kabul edip etmeme durumu görevin içeriğine göre de değişebilmektedir. Konuyla ilgili katılımcı ifadelerinden bazıları şu şekildedir:

“Böyle çok keyfi bir şekilde gelen bir angaryaysa ona sesimi çıkarıyorum, yapmayacağımı dile getiriyorum.” (K10)

“Sonunda eğer o işi gerçekten mecbur değilsem yapmama yollarına gidiyorum, bunu yönetimle konuşarak bu yapsa daha iyi olur. Ben yapmasam daha iyi olur ya da ben bu ara çok yoğunum. Kendi akademik işlerim daha fazla, öğrenci işlerim daha fazla deyip sıyrılmaya çalışıyorum”. (K20)

“Valla işte benim yapımdan dolayı, genelde o görevi yani çok artık çok kişisel bir görev ise yapmıyorum. Yani yapamayacağımı ya da bu işin artık yani olurumun olmadığını anlatmaya çalışıyorum.” (K23)

“Eğer zorunlu değilsem kabul etmeme taraftarı olarak davranıyorum.” (K25)

“Onun haricinde mesela bir memurun işi ama ‘Sen yapar mısın?’ Ben yaparken bile problem çıkıyorsa bu işi, ben diyorum ki ‘Ben bu işi yapmayı istemiyorum çünkü bu iş benim işim değil.’ Reddediyorum.” (K30)

“Yani ister istemez ama ben kavga da ediyorum. Mesela ben geldim geleli benim bölüm başkan, bölüm başkanıyla 3 kere falan bayağı büyük tartışmam oldu. Bazı şeyleri de kabul etmiyorum. Yani bazı şeyleri, birazcık hani yaşın da, yaşına da hürmeten kabul ediyorum bazı şeylerini ama reddettiğim de oluyor, karşı geliyorum yani yapmıyorum her istediğini.” (K31)

“Yani herkes bir şekilde artık herkesin çünkü bir sınırı var, her birimiz ayrı ayrı hocayla o şeyleri yaşadık. O da bir onu ya, o aşamaya gelmekte bir zaman alıyor da. Çünkü ilk başta bir yapmaya falan çalışıyorsunuz ama sonra sizin de bir sınırınızı oluyor. O da sizin sınırınızı anlıyor yani o tartışmalardan şeylerden. Onun da ağlama noktasına gelmesinden falan. Böyle, o da artık o noktaya geldi. Oda artık direksiyon çeviriyor. Sizin o sınırımıza gelmiyor bir noktadan sonra. Öyle. Neleri yapmıyorduk? Filtreliyorduk. Artık bu da olmaz yani gibileri filtreliyorduk. Bazen doğrudan çatışma yöntemi bazen de yapmayarak yani.” (K35)

“Dönem dönem bunu yapmadığım da oluyor tabii ki. İdareyle hani yapmayacağımı belirttim. Yapmak istemediğim zamanlarda da kendi fikrimi mevzuata dayanarak ifade ettiğim dönemler sık sık oluyor. (...) Orada hani ben bireysel inisiyatif olarak artık tartışma, hatta daha açık belki bilgi bulgu işinize yarar; kurumla tartışma yaşayarak, hatta idari mahkeme süreçlerine de bu vardı. Ve o şekliyle ben kendim yapmadım. Yoksa kurum bunu halen talep etmekte. Ama bireysel olarak bunu ben gerçekleştirdim, yapmadım görev tanımını.” (K36)

Katılımcılardan bazıları ise karşılaştıkları meşru olmayan görevler sonucunda itiraz etme yoluna gitmektedir. Konuyla ilgili katılımcı ifadelerinden bazıları şu şekildedir:

“Evet, bir şekilde tepkimi ortaya koyuyorum. Yani kabullenme ilk etapta yok. Evet sonrasına bakıyorum; eğer gerçekten yapılması gereken bir şeyse, yani o anda ortaya konulması gereken bir şeyse, yine kurum menfaatini düşünerek onu gerçekleştiriyorum maalesef. Yani kendi değerlerimizden vazgeçmek zorunda

kalıyoruz. Ama şöyle bir şey var; çok böyle sürdürülebilir boyutta olursa, bu sefer ciddi anlamda sorun yaşarım. Ya konuşurum; kabullenip içselleştirdiğim bir durumda şu an değilim. Ama 2 yıl olur, 3 yıl olur hep ben olursam, sürekli bu bende olursa bu sefer bazı sonuçları göze alarak, hakkınızı aramak durumunda kalırsınız.” (K22)

“Yani rahatsız olduğumu dile getiriyorum, şikâyet de ediyorum. ‘Her zaman bu şekilde olmaz.’ diyorum. Tamam üç tane gelecekse iki tane geliyor, beş tane gelecekse üç tane geliyor. Ama yine o beni ilgilendirmeyen 2-3 işle ben uğraşıyorum.” (K24)

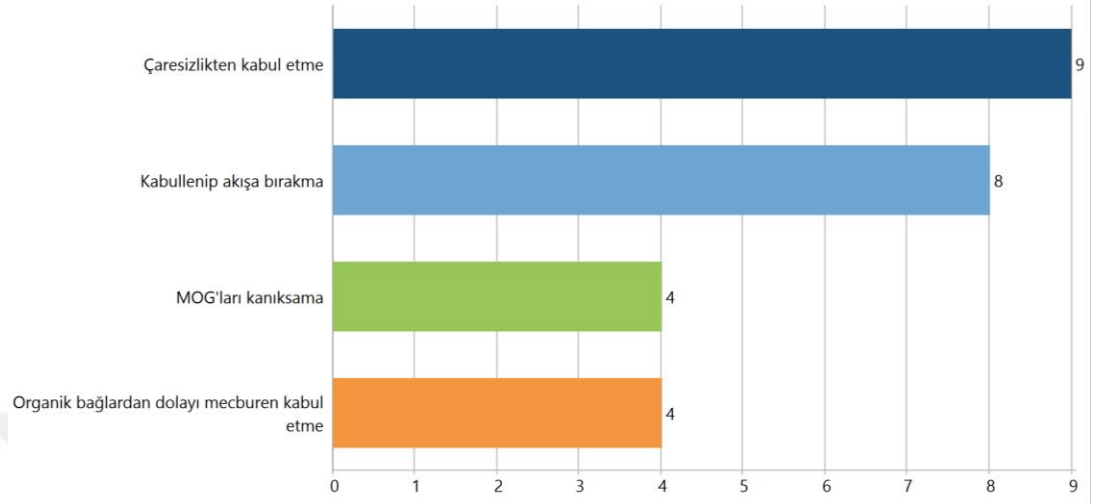
“Başka bir hocanın alakasız bir işiyse, işte idari anlamda hiçbir anlam ifade etmediğini düşündüğüm bir işse; ilk yaptığım şey itiraz. Yani böyle kabullenme, benim çok yapabildiğim bir şey değil.” (K26)

Katılımcılardan bazıları ise bu tip görevlerle karşılaştıklarında üstle iletişim kurma yoluna gitmektedir. K3 amiriyle iletişim kurarak kendi bakış açısını paylaşmanın önemli olduğunu vurgularken K8 bu tip görevlere olan hoşnutsuzluğunu amiriyle paylaşabilmeyi bu stresle baş etme yöntemi olarak gördüğünü dile getirmiştir. Katılımcılardan K21, MOG’ları yapmak durumunda kalsa bile en azından rahatsızlığını amiriyle paylaşabilmenin üzerindeki stres yükünü hafiflettiğini söylemektedir.

K34 ve K36 da bu tip görevlere karşı daha stratejik davranmaya çalıştıklarını dile getirmiştir. K34 direkt itiraz etme yerine bu görevleri yapamama nedenini karşı tarafın da mantığına yatacak şekilde aktardığını söylerken K36 görev taleplerine cevabını resmi yazı şeklinde iletmekte çareyi bulduğunu ifade etmiştir.

3.5.2. Kategori 2. Pasif Tepki

Şekil 31: Pasif Tepki Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

MOG'lara karşı gelişen pasif tepki kategorisi 4 farklı kod ile tanımlanmış ve şekil 31'de gösterilmiştir. Bu kategori altında en çok dile getirilen durum çaresizlikten kabul etme ve kabullenip akışa bırakmadır.

Katılımcılar MOG'ları yapacak başka biri olmadığından ya da itiraz etseler de bir sonuca ulaşmadığını gözlemledikleri için durumu çaresizlikten kabul etmektedir.

Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

"Evet hani tutayım bekleyeyim bu bir süreç bir tane kadar sabredebeyim diye düşünüyorsunuz başka türlü hakkımızı arayacak yer yok. Bunu hocanıza söylerseniz hocası şöyle bir dönüş yapıyor ben bizim zamanda daha kötüydü diyor mesela. Ben... bir önce yapıp bitmesini bekliyorum açıkçası... Hani bir an önce elimden çıksın ve bitsin istiyorum, kabullendim çünkü..." (K1)

"Maalesef. Niyeyse hiçbir şey, lüksüm olmadı bugüne kadar. Benim görevim değil, ben bu işi yapmam, lüksü tanınmadı bize. Hiç öyle bir şey demedim. Hani paşa paşa..." (K3)

"Fiziksel bir yansıma olarak hani olmadı ama ya psikolojik olarak sıkılıyorum ya bunalıyorum. Hani bir an önce bitsin diye böyle hani tabii ki de ses çıkaramıyorsun çok fazla hocalara karşı. Bunu yapacaksınız deyince yani olabildiğince ben hani yapmaya çalışıyorum zaten, elimizden geldiğince bütün hani diğer arkadaşlarımız da aynı şekilde. Yani az kişiyiz mesela şu anda giden arkadaşımız var. Onun da iş gücü kalmış halde ona rağmen yani kendi şu an hamilelik döneminde olduğum için de mesela bir tık daha zorlanacağım ama hani bir ses çıkartamıyorum yani bir sessizliğe gidiyor açıkçası bu durum." (K9)

"Yapmadığımda hayır yapmıyorum dediğim süreçte yapıp kenara koyacağım süreç arasında bana hangisi daha fazla zarar verecek onu kıyaslıyorum yani yapıp kurtulmak daha az zarar verir." (K10)

“Yani ben itiraz ettim ‘Bu bizim işimiz değil’ falan ama sonuçta hani yapacak da kimse yok yani mecbur bize kalıyor.” (K14)

“Ya o ilk süreçte nasıl başa çıkacağımı bilemiyordum açıkçası. Ne yapmam gerektiğini... Hani bir yol göstericisine ihtiyacım vardı açıkçası. Mesela diğer asistan arkadaşlarım falan ‘Yapmayın bu işleri ya!’ falan diyordu bize. ‘Niye yapıyorsunuz? Bu sizin göreviniz değil.’ falan diyorlardı ama biz yine de şey yapmamaya çalışıyorduk hani ‘Kimseyle kötü olmayalım.’ falan düşüncesiydi.” (K15)

“Ya şöyle bazen diyelim ki yazı geldi bölüme, işte yapılacak. Önce diyorum ki ya bu çok anlamsız ya buna ne gerek var bunu biz niye yapıyoruz ki falan filan oluyor, tepki oluyor ama artık şunu anladım ki sen istediğin kadar konuştun, senin karşına bir duvar var. Yani bu artık gelmiş yazı bunu ben değiştiremem ki her yere gitti. Bir tek bizim bölüme de gelmedi, mecbursun yapacaksın.” (K31)

“Tabi tabi itiraz ediyorum ama yani bu angaryalarda biliyorsun bu itirazlar hiçbir zaman şey olmuyor. Yani nedir onun adı, geri dönmüyor yani, öyle bir şey yok yani.” (K40)

Katılımcılardan bazıları ise MOG’lar karşısında kabullenip akışa bırakma davranışı içindedir. Burada olumsuz bir itiraz deneyimi yaşamaktan ya da gözlemlemekten ziyade bu durumu yaşattığı rahatsızlık hissine karşın kabullenme söz konusudur. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“İşin yürümesi gerektiğini düşündüğüm için sessizlikle kabullenme ve arkadaşlarımla dertleşmek, meslektaşlarımla dertleşme şeklinde oluyor.” (K4)

“Daha çok benim yaptığım sessizlik ve kabullenme diyebiliriz...Sadece sakinleşip hani bir plan yapma, hani bu iş bana bir görev olarak yüklendi, bunu yapmak durumundayım. Daha sessiz kalıp o işi sindirme bir plan yaparak böyle tertemiz bir kafayla...” (K7)

“Dediğim gibi yani şeyi hissedersen; bana angarya evet ama bana söyleyene de angarya, onu biliyorsam demek ki bu işin yapılması gerekiyor, bir şekilde sesimi çıkarmayıp kabullenip yapıp giderim.” (K10)

“Eğer çok mecbursam, bazen de direk kabullenişe geçiyorum, bazen de hiçbir şey demeden... Gene lafını yapıyorum ama mecbur yani yapıyorum o işi. O böyle, teslimiyete geçiriyorum bir yandan da.” (K20)

“İlk önce bana böyle bir şey geliyor... Bu ne yaaa hani ne alakası var niye biz bunu yapıyoruz diye kendi kendime yükseliyorum, sonrasında diyorum ki yani reddedebilme şansım yok dolayısıyla artık kabul ediyorum yani hani çok amiyane bir tabir var ya tecavüz kaçınılmazsa zevk almayı bileceksin gibi saçma bir şey vardır ben de öyle düşünüyorum yani bu gelmiş ama bu saçma evet saçma ama sonuçta yapmak zorunda olduğum bir şey.” (K28)

“Hani evet, kimseyle şeye bazen de kabulleniyorum. Niye? Çünkü bu enerjim olmuyor. Hani bu bunu yapmak ve enerji çünkü bunun için de bir enerji harcamam lazım. Adamı arayacağım da hani itiraz edeceğin de bunu da tatlı bir dille yapacağın da yani hani bazen de hadi ya tamam neyse ne deyip hani yapıyorsun.” (K29)

“Yani böyle ‘öff’ falan diye böyle patlayıp 3 saniye sürüp ondan sonra sakın ‘Onu sen yapmazsan bir başka arkadaşın yapacak. Sonuç itibarıyla hani bunu...’ O da bir başka şey yapıyor çünkü biliyorum. Hani dönüyor işler bizde. Bir dönem sen bunu yapıyorsun, bir dönem öbürü onu yapıyor falan. Biliyorsun ki o da başka angaryayla uğraşıyor. Sonuçta ben bunu yapmayıp ayak sürürsem, yani salağa yatarsam, ‘yapamıyorum’ dersem başkasının iş yükünü artıracam. İlk baştaki

öfke daha sonra kabulleniş ve kapanış şeklinde. ‘İşi erken bitireyim. Hemen teslim edeyim’ moduna geliyor.” (K30)

Katılımcılardan bazıları ise MOG’ları kanıksamış durumdadır. K5 ve K14 verilen görevleri artık kanıksadıklarını, hatta başka üniversitelerde farklı insanlar tarafından bu görevlerin yapıldığını duyduklarında şaşırdıklarını dile getirmişlerdir. K29 ise bir süre sonra MOG’lara alıştığını, kanıksadığını dile getirmiştir. Konuyla ilgili K5 ve K14’ün ifadesi şu şekildedir:

“Şey yapıyoruz ya; sınav kağıtlarını okumak, not girmek öyle şeyleri tabii ki yapıyoruz. Çok kanıksamışım aklıma bile gelmedi. Nedense onları çok içselleştirmişim herhalde.” (K5)

“Yani dediğim gibi genelde üniversitenin genelinde böyle olduğu için kimseye hani ekstra iş verildiğini düşünmüyor. Bu zaten bizim görevimiz gibi görülüyor. Ya ben de öyle düşündüm; mesela çoğu zaman çoğu yerde her araştırma görevlisinin yaptığını düşünüyordum. Hani tamam özel bir örnek. Ama sen şimdi böyle söyleyince ‘Yok bizde öğrenci işleri yapıyor.’ deyince dedim yani ‘evet, biz neden yapıyoruz gerçekten?’” (K14)

Katılımcı ifadeleri sonucunda organik bağların da MOG’lara itiraz edememe durumunda etkili bir faktör olduğu görülmüştür. Örneğin bir araştırma görevlisi hem danışmanı hem amiri niteliğindeki hocasından gelen bir işi yapmadığında bu geri dönüşünü teziyle ilgili bir sıkıntı yaşatılarak alabilmektedir. Konuyla ilgili K1 ve K23’ün ifadeleri şu şekildedir:

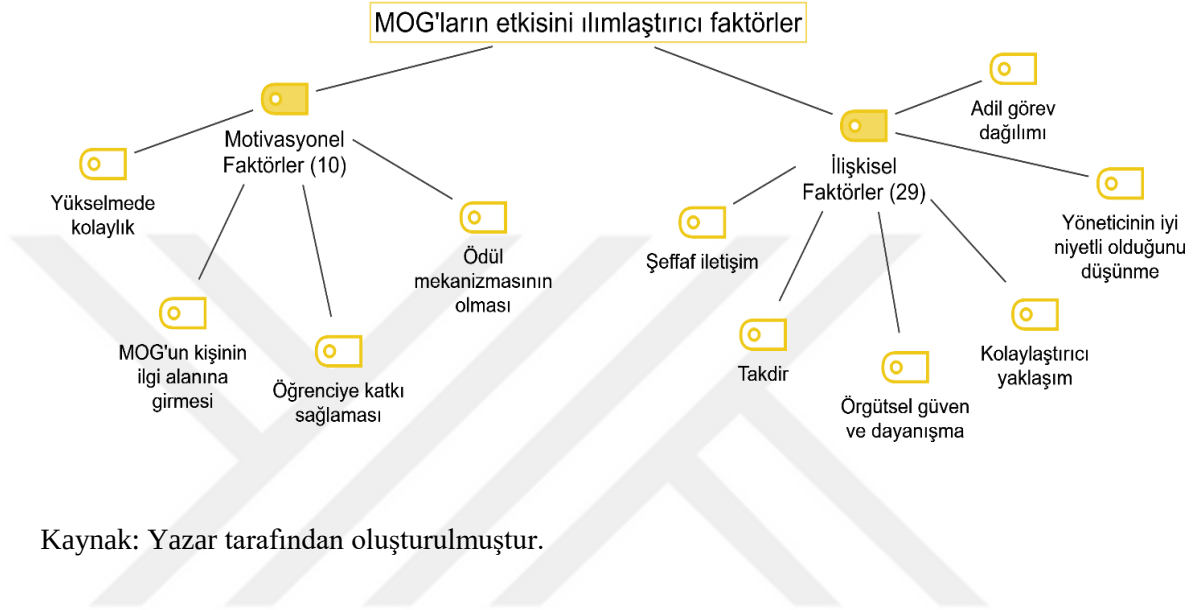
“Tez yazdığınız için ve genelde danışman hocalarımızı da asiste ettiğimiz için bizim fakültemiz özelinde konuşayım. Genelde araştırma görevlileri asiste ettikleri pardon danışman oldukları hocaları asiste eder... bu da şöyle bir handicap doğuruyor hocaya karşı çıkamıyorsunuz istemediğiniz bir görevi size verdiğinde ben bunu yapamam diyemiyorsunuz çünkü bunun tezi var tezi izlemesi var tez önerisi var tez savunması var bildirisi var makalesi var. Size geri dönüşlerinin çok olacağının farkındasınız. İkinci bir konu doktora yeterlik süreciniz var yine asiste ettiğiniz hocalarınıza en az üçünün olduğu bir kuruldan bahsediyorum dolayısıyla onlarla kötü anlaşma gibi bir şansınız yok. (...) Bir organik bir bağınız var çünkü hani profesyonelce ilişkinizi kesemiyorsunuz hani bu insan benim yöneticim ondan gelen talepler benim görev tanımındaysa yaparım ya da yapamam diyemiyorsunuz çünkü hep onun arka planı var. Öbür türlü yeterlikten bırakma yani elde bir görülmeyen bir sopa olduğu fikrindeyim hocalarımızın asiste ettiğimiz hocalarımızın ve o sopayı evet onlar sallamıyorlar ama siz orada onun olduğunu çok net farkındasınız. Dolayısıyla size görevler geldiğinde de onu geri çevirmekte zorlanıyorsunuz. Mizacınız da buna uygunsa işte daha aman problem çıkmasın aman başım ağrımam benim karakterim çünkü biraz da öyle hani tadım dakaçmasın psikolojik olarak etkilenmesin diye hani o sopayı daha çok görüyorum ve ondan daha çok korkuyorum bu yüzden de problem yaratılmaması adına enstitü işleri gibi benim dahilim olmayan işlerin birçoğunu yapıyorum.” (K1)

“Yani yapıyorum geçiyorum ama artık benim için bir şey ifade etmiyor. Yani o insan da bir şey ifade etmiyor. O iş de bir şey ifade etmiyor. Genelde yapıp geçmeyi tercih ediyorum. Çok da problem yaşamak da istemiyorum, yani işte

çünkü neden? Bahsettik ya işte, bunun ilerisi var, osu var, jürisi var bilmem nesi var.” (K23)

3.6. TEMA 6. MOG’LARIN ETKİLERİNİ İLİMLAŞTIRICI FAKTÖRLER

Şekil 32: MOG’ların Etkisini İlimlaştırmacı Faktörler Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları

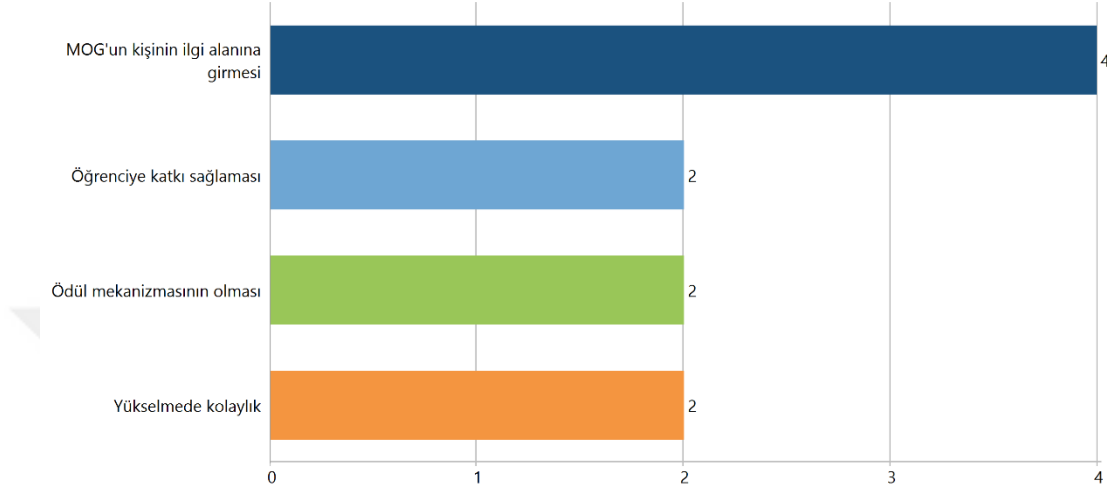


Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Meşru olmayan görevlerin etkilerini ilimlaştırmacı faktörler teması 2 ayrı kategoride tanımlanmıştır. Bu kategoriler; motivasyonel faktörler ve ilişkisel faktörlerdir. İlgili kategoriler ve kodlar aşağıda açıklanmıştır.

3.6.1. Kategori 1. Motivasyonel Faktörler

Şekil 33: Motivasyonel Faktörler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

MOG'ların etkisini ılımlastırıcı faktörlerden motivasyonel faktörler 4 ayrı kod ile tanımlanmıştır. MOG'un kişinin ilgi alanına girmesi, öğrenciye katkı sağlaması, ödül mekanizmasının olması ya da yükselmede kolaylık getirmesi gibi faktörler MOG'un katılımcıda yarattığı stres yükünü azaltmaktadır. Bunlar arasında en fazla söylenen MOG'un kişinin ilgi alanına girmesidir. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

"Bu söylediğim ders programını kimse almamak için özel çaba sarf ederken, ben hem bütün kaygılardan yani öğrencinin avantajına olacak şekilde, bir de ilgimi çektiği için gönüllü oluyorum alırken." (K4)

"Keşke iş yükü eşit dağıtılrsa, keşke insanların kişisel özellikleri gözetilse. Ben webinar olayına uygun bir insan değildim. Ne online bir şeylerle, teknolojiyle aram iyi ne de elimde telefon sık sık insanları arayıp bir şeyler oluşturmak hani o çok sevdiğim bir şey değil. Keşke bunun çetelesi düzgün tutulsa. Bu insana çok yüklendik ya da bu buna çok uygun olmayabilir, daha uygun şurada değerlendirelim tarzında... Bu bir yöneticilik vasfı, iyi bir yönetici bunu yapmalı." (K13)

"Mesela şöyle ifade edeyim; teknolojiyi kullanma yatkınlığı her bireyde farklılık gösterebilir. Ben mesela sosyal medyayı çok aktif kullanan birisi değilim. Ama şunu söyleseler; işte 'Fakültede sosyal medya temsilcisi artık sensin.' işte görev anlamında bir yenilik, yenilik işi geldi, benim için de yenilik. Ben bunu mesela çok kısa sürede kabullenemem. Çünkü alanla ilgili bilgi ve ilgi eksikliğim var; kendimi uzman olarak görmediğim bir alanda. 'Başarısızlık hissine kapılabilirim

ve kurumumun imajını belki bir noktada zedeleyebilirim.’ düşüncesiyle çok da yeniliğe sıcak bakmıyorum.” (K22)

“Ya biraz belki böyle angarya işler tamam okey illa yapılacak olabilir, kervan yürüsün diye ama belki biraz insanın hani ilgi alanlarına, kişilik özelliklerine göre dağıtılsa. İnsanlar daha az bunalabilir diye düşünüyorum.” (K31)

Verilen meşru olmayan görevlerin sonucunda öğrenciye katkı sağlaması da MOG’ların etkisini azaltmaktadır. Konuyla ilgili K22 ve K26’nın ifadeleri şu şekildedir:

“Hani ‘Bu benim işim değil ama bu bana yaptırılıyor.’ Ama çıktığı baktığımız zaman da öğrenci memnun, e benim hedef kitlem zaten öğrenci. E onu mutlu edebildiysem, bir noktada katlanılabilir boyuta gelebiliyor.” (K22)

“Eğer ki öğrencinin faydasına olacak bir şeyse, istemeye istemeye de olsa kabul edebiliyorum. Çünkü öğrenciye faydası olacak en azından, yani bir öğrencinin bir işi görülecek ya da öğrencilere artı anlamda bir getirisi olacak.” (K26)

Katılımcılardan K13 ve K30 ise meşru olmayan görevlerin yoğun olarak verilmesi sonucu bir ödül mekanizmasının olmasının etkiyi hafifleteceği görüşündedir:

“İlerleyen sorularda da geliriz belki ama söylemiş olayım; ödül mekanizması da çalışmıyor. Tamam bana çok yükleniyorsun bana bir faydası olsa denilse ki şu konferanstan katılım bedelini yardımcı olalım yine akademik bir ödülü kastediyorum, cebime para sıkıştırmaması değil. Ya da İzmir’de şu toplantı var okul adına sen git hem bir havan değişsin hem bir bilgilen bize aktar.” (K13)

“Komisyona dağıtın ya da o komisyonları o zaman ek bir destek verilmeli. Bu madde olabilir, performans olabilir, atama kriteri olabilir. Bunların, benim akademi kişiliğimin yanında yaptığım diğer işlerin performansı ve de puanlamama dahil olması gerekir; bunun taraftarıyım. Ne olur; bu yapılan iş benim işim yapar. Ama memurun işiyse ve bana performans ödenmeyecekse, benim de bunu yapma zorunluluğum olmamalı diye düşünüyorum. O zaman da aynısını düşünüyordum şimdi de aynısını düşünüyorum yani hiç fark etmiyor.” (K30)

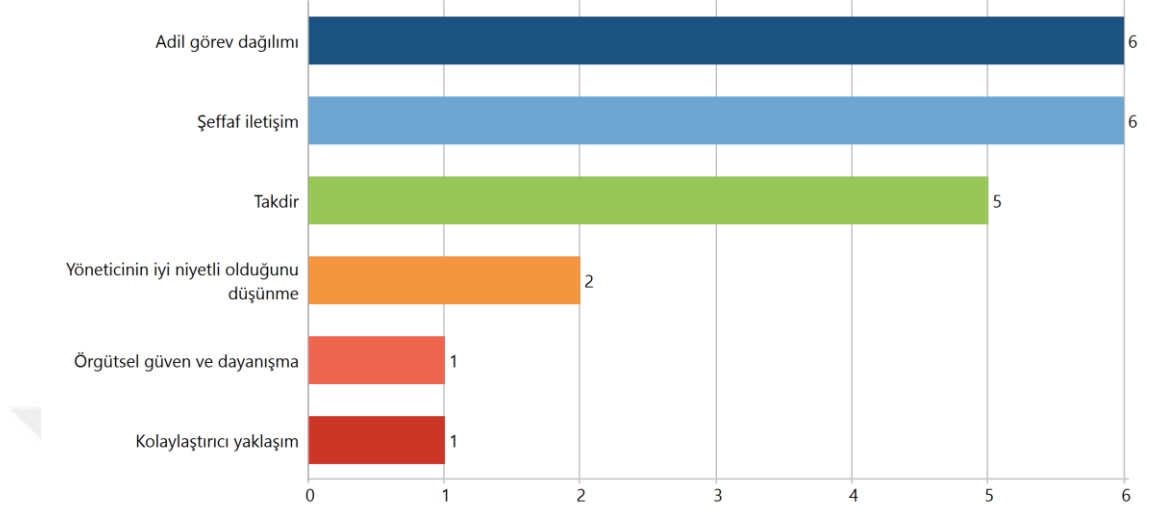
K1 ve K19 ise yükselmede kolaylık sağlanmasının MOG’ların etkisini azaltacağı görüşündedir. K1 çok fazla meşru olmayan görevle ilgilenmenin kendisine bir faydasının olmadığını söylerken K19 bu konuda bir kolaylık gördüğünü ve bunun MOG’ların etkisini minimuma indirdiğini belirtmektedir:

“Ama şu anda onun öyle olmadığını da çok net farkındayım. Bunun sebebi de şu; o tembel olarak atfedilen grupta herkes benimle aynı adımları atıyor merdivenleri çıkıyorlar hani hiçbir geride kalma durumları olmadı. Önlerine taş konmadı. Bir sınavı geçmeme olmadı benim de önümde bir kolaylaştırıcılık olmadı. Dolayısıyla o en baştaki onore olma durumu yerini tamamen kullanılmışlık hissine bağlıyor.” (K1)

“Orada hocanın güvenini kazanmak, onunla belirli bir süre çalışmak ve bana bir şeyler katması, akademide yol almam ilerlemem, bunlar motivasyon olup angarya işlerin getirdiği huzursuzluğu da minimale indirdi.” (K19)

3.6.2. Kategori 2. İlişkisel Faktörler

Şekil 34: İlişkisel Faktörler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

MOG'ların etkisini ılımlatıcı faktörlerden ilişkisel faktörler 6 ayrı kod ile tanımlanmıştır ve şekil 34'te gösterilmiştir. Bunlardan en yoğun olarak söylenen adil görev dağılımı ve şeffaf iletişimdir. Adil görev dağılımı ile ilgili katılımcı görüşlerinden bazıları şunlardır:

“İlk dönemde işte bunu atıyorum işte K7 yapmıştı ikinci dönemde yine K7 yapsın ya da ilk dönem şey yaptı ikinci dönem de devam etsin çünkü halletmiştim bitmişti yani o iş bazında düşünüldüğü zaman otomatik olarak diğer taraflara pek şans verilmiyor onlar da kendilerinde şey yapmaya kendi işlerine devam ediyorlar bu da biraz tabi moral bozukluğu yaratıyor yani.” (K7)

“Yaptığım işlerde de meşru olmayan görevleri yerine getirirken işlerin adil bir şekilde paylaştırılması gerektiğini düşünmekteyim.” (K18)

“Bunun işi olmasıyla alakalı bir problem yok ama herkes bu işe katılıyor mu? Problem o noktada ortaya çıkıyor. Şimdi bütün yükü araştırma görevlilerine ya da öğretim görevlilerine yüklerseniz sanki diğer işte akademik personel öğretim elemanları bu işin bir parçası değilmiş gibi. O zaman onların işini bizlere yaptırmış olursunuz. Dolayısıyla bu şey zaten bu adaletsizlik duygusu bizim gibi farkındalığı da yüksek kesimler açısından hem daha yaralayıcı oluyor hem de daha çok sorgulanan bir noktaya ister istemez geliyor. Dolayısıyla benim hani ben bu işi ya biz bu işi niye yapıyoruz? Ben bu işi niye yapıyorum, gibi çok fazla bir şeyim yok, hezeyanım yok açıkçası. Sadece bu işi neden herkes yapmıyor ya da işte herkesle paylaştırılmıyor noktasında bunu genel olarak söyleyebilirim.” (K21)

“Bir kişiye yapışmıyor bizde gereksiz işler. Süreç içerisinde dönüp dolaştığı için insanın da yani bizim de hafızamız çok kuvvetli olmayınca yani diyorsun ‘Hani sıra geldi bana, yine yapayım.’ falan diye ama yok. Gerçekten öyle olunca işin gereksizliğinin etkisi azalıyor.” (K30)

“Şimdi şöyle; hani bu hoca olduktan sonra başıma gelen bir örnek. Bir görev vardı, şu an onun ne olduğunu çıkaramıyorum. İdari bir görev, çok da zaman alan ama harbi angarya bir iş yani. Hani biz, bu işi niye biz yapıyoruz? Niye şeyler yapmıyor, hani idareciler, idari personel yapmıyor hala da çözemediğimiz. Şimdi bu dönüşümlü veriliyordu, hani çok gıcık bir iş olduğu için her sene yılda bir kere veya iki kere yapılıyor. Ben bu görevi 4 kere yaptım. İtiraz ettim de anca üzerimden aldılar. Adil olmalı yani.” (K37)

Şeffaf iletişimin MOG’ların etkisini azalttığını düşünen katılımcıların ifadeleri

ise şu şekildedir:

“Hani bir işi o angarya olarak görüp görmeme o algıdaki mesele şey yani yöneticinizle iletişiminiz iyi değilse muhtelif çatışma alanları varsa ve bir güven duygusu yoksa o verilen işleri ağır ve angarya gibi görüp negatif anlamlar yükleyebiliyorsunuz ama olumluysa bir güven ilişkisi varsa bir dayanışma varsa o listeyi uzatabilirsiniz o iş angarya da olsa onu tamam deyip yapabiliyorsunuz. (...) Geçirebiliyor tabi yani onun altındaki şey bence o işte o kurum içi iletişim mi dersiniz kurum kültürü mü dersiniz, ast üst ilişkisi mi dersiniz o önemli yani şey yöneticiniz iyidir 3 gününüzü alacak bir iş size bir angarya gibi gelmez ve stres faktörü olmaz ama bir saatlik yapacağınız bir iş iletişim problemi varsa ya güven problemi varsa size angarya gibi gelebilir yani.” (K12)

“Verilen görevler için kişilere resmi yazılı açıklama yapılabilir. Bu göreve neden seçildiği kişiye bildirilebilir gerçekten de bazen verilen görevler kişinin sahip olduğu uzmanlıkla alakalı olduğu için verilmiştir. Bu kişiye belirtilmelidir. Kurumlarda açık kapı politikası oldukça önemlidir. Karşılıklı iletişim elzemdir.” (K18)

“Tabi, yani şeffaf iletişim muazzam bir rahatlama sağlıyor. Çünkü o zaman kendinizi şey hissetmiyorsunuz, haksızlığa uğramış hissetmiyorsunuz. Hakkında konuşulabildiğinde ya da kişi kendini savunabildiğinde, sonuç alıp almamak önemli değil galiba. Sözümüzü söyleyebileceğimiz bir ortam olduğunda yani sesimiz olduğunda kendimizi daha iyi hissediyoruz hepimiz. Bu olmadığında sanıyorum bunun duygusal, yüklendiğimiz duygusal emek çok fazla oluyor. Ben belki o yüzden çok fazla problem yaşamıyorum bu alanda. Çünkü şey hissetmiyorum, kendimi çaresiz ya da haksızlığa uğramış gibi hissetmiyorum. Evet sesim çıktı, yapmam gerekeni yaptım. Belki şu anda sonuç elde edemedim ama buradan bir sonuç elde edeceğim bir gün gibi biraz umut üreten de bir yanı var, diğer taraftan.” (K21)

“Ama hence bak bu da önemli bir şey; eğer insanlar peer olarak düzgün iletişim kurmak niyetindelerse ve buna özen gösteriyorlarsa, o zaman ve eşit ilişkiler ve sürdürmek istiyorlarsa hem görev anlamında hem de ilişkisel anlamda; adaletli ve eşit. Bu şekilde sürdürmek istiyorlarsa o zaman MOG etkisi azalıyor.” (K32)

Katılımcıların MOG’un etkisini azalttığını düşündüğü bir diğer konu ise

takdirdir. Konuyla ilgili katılımcı ifadelerinden bazıları şu şekildedir:

“Mesela ekstradan bir iş veriyor olabilirsiniz, bu çok normal. Kurumlarda karşılaşabileceğimiz bir yapı. Olağanüstü durumlar da olabilir. Kalkıp orada bir rol üstlenebilir çalışan. Ama sonucunda bir takdir ya da kullanılan bir motivasyon sözcüğü, orada çalışana daha değerli hissettirebilir kendisini. Ya bir teşekkür etmek mesela çok zor değil. Ya da işte örnek veriyorum; bir etkinlik düzenliyorsak, o etkinliğin sonucunda ona bir teşekkür belgesi vermek de çok zor değil. Yani evet birçok işi yapıyoruz ama hep eleştiri konularımızdan birisi şu olur; “Ya emeğine sağlık, eline sağlık.” Mesela bunu çok kullanmaktan aciz bir durumdayız. Ya neden bunu kullanmıyoruz mesela? Bu görevler yapıldıysa, bir

şekilde yapılmak zorunda kalındıysa; teşekkür edersin, özveriden dolayı takdir edersin, bir şekilde karşıdakini yumuşatırsın. Bu iletişimin temel gereklerinden de birisidir zaten.” (K22)

“Yani bir defa yani bu durumdan rahatsız olduğumu dile getiriyorum. Ama bu yani hiçbir şeyi değiştirmiyor, yine hala o iş bende kalıyor. Ama en azından şunu bilmelerini istiyorum ‘Yani bakın ben bu işi yapıyorum ve ben bu işi yaparken çok yoruluyorum. Kimse yapmıyor bunu.’ bunu vurguluyorum. Onlar da bana teşekkür ediyorlar, farkında olduklarını söylüyorlar; durumu değiştiremesek de. Yani bu hani ne kadar sinirlensen de yine de bunu görmeleri bazen ‘Tamam neyse’ deyip geçmeme sebep oluyor.” (K24)

“Hiç şikayet etmedim, ben bunu yapamam Ayça hocam bu benim karakterime ters yani bunu zaten görmüyorlar mı herkes her şeyin farkında zaten benim ne kadar ama sadece buradaki hocalar da mesela şöyle görüyorlar çok yoruluyorsun çok çalışıyorsun en azından takdir hani o taktir bana psikolojik olarak faydası var.” (K28)

MOG’un etkisini ılımlaştıran diğer faktörler ve alıntılar tablo 18’de gösterilmiştir:

Tablo 18: İlişkisel Diğer Faktörler ve Alıntılar

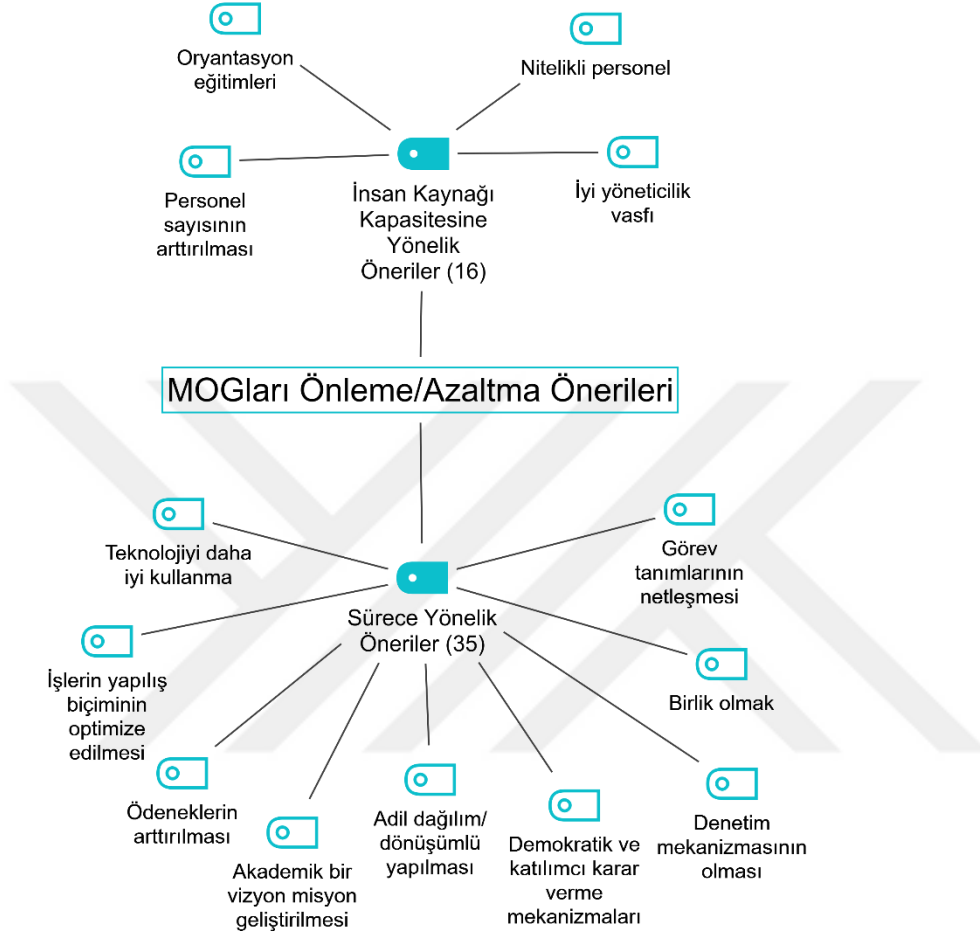
Kodlar	Alıntılar
Yöneticinin iyi niyetli olduğunu düşünme	“Belki bu benim görev tanımında yok ama hani bunu yapmak benim zoruma gitmiyor. Verdiği işlerle ilgili hani ne derler hani; beni bir sömürmek ya da benden yararlanmak gibi bir şeyi, düşüncesi olmadığını bildiğim için...” (K15) “Hani bazen beni anlamadıklarını düşünüyorum ya da çok üstümüze geldiklerini düşünüyorum ama yine de şahsi olarak hani dışarıda gördüğümde sevebileceğim tonton babacan bir insan. Öyle olduğu için de profesyonel anlamdaki çok üstümüze gelindiği zaman onu bu yüzden tolere edebiliyorum biliyorum ki o iyi niyetli bir insan.” (K28)
Örgütsel güven ve dayanışma	“Hani bir işi o angarya olarak görüp görmeme o algıda ki mesele şey yani yöneticinizle iletişiminiz iyi değilse muhtelif

	<i>çatışma alanları varsa ve bir güven duygusu yoksa o verilen işleri ağır ve angarya gibi görüp negatif anlamlar yükleyebiliyorsunuz ama olumluysa bir güven ilişkisi varsa bir dayanışma varsa o listeyi uzatabilirsiniz o iş angarya da olsa onu tamam deyip yapabiliyorsunuz.” (K12)</i>
Kolaylaştırıcı yaklaşım	<i>“Çünkü benim yaptığının, benim sorumluluk alanı dışında olduğumu düşünüp iyi niyetli ve kolaylaştırıcı bir yaklaşım bekliyorum. Ama bunları görmeyince doğrudan tabii ki şey düşünüyorum; yani tam bir değersizlik hissi. Yani araştırma görevlisine o kadar değer verilmiyor ki hani bir öğretim görevlisini asiste etmek, onun not girişlerini yapmak falan şey değil, yani sıkıntı yok, yani bu açıdan bu arada.” (K5)</i>

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.7. TEMA 7. MOG’LARI ÖNLEME/AZALTMA ÖNERİLERİ

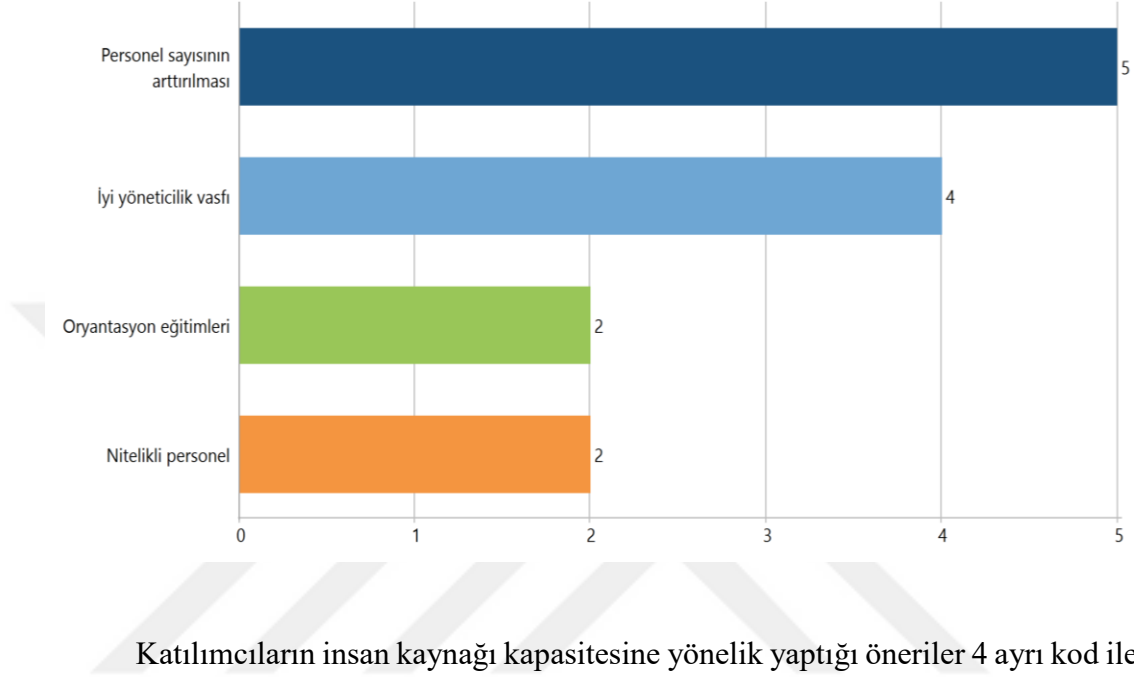
Şekil 35: MOG’ları Önleme/Azaltma Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları



Katılımcıların meşru olmayan görevleri azaltma önerileri şekil 35’te gösterildiği gibi 2 ayrı kategori ile tanımlanmıştır. Bunlar; insan kaynağı kapasitesine yönelik öneriler ve sürece yönelik önerilerdir. Bu kategorilere ait kodlar aşağıda ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

3.7.1. Kategori 1. İnsan Kaynağı Kapasitesine Yönelik Öneriler

Şekil 36: İnsan Kaynağı Kapasitesine Yönelik Öneriler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Katılımcıların insan kaynağı kapasitesine yönelik yaptığı öneriler 4 ayrı kod ile tanımlanmış ve şekil 36’da gösterilmiştir. Bu kategoride en fazla dile getirilen personel sayısının arttırılması ve iyi yöneticilik vasfı olmuştur.

K3, uzman kadrosunun geri getirilmesi gerektiğini ve yükün bölüşülebilmesi adına araştırma görevlisi sayısının arttırılabileceğini ifade etmiştir. K21 ve K39 ise akademisyenlere idari personelin işi olan çok fazla görev yüklendiğini ve idari personel sayısının arttırılması ile bu yükün azalacağını belirtmiştir.

Katılımcılar aynı zamanda iyi yöneticilik vasfının da meşru olmayan görevleri önleyeceğini/azaltacağını düşünmektedir. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Önlenir, ben bunun önlenbilir olduğunu düşünüyorum. Bu bir yöneticilik vasfıdır. Yönetici, çalışanlarını iyi tanımak zorundadır, takip etmek zorundadır. Takip etmek; sabah 9 akşam 5 odasında mı demek değildir. O insanı tanımakla başlar. Bunun için de yeterince vaktimiz var. Üniversiteler zaten yakın çalışılan yerler. Ben bu kurumda 8 yıldır çalışıyorum, çok sirkülasyonun olmadığı kurumlar. Özel sektör değil burası. Bu çok kolay yapılabilir, yapılmak zorunda hatta; yapılmaması için bir sebep yok. Gerekirse birebir vakit geçirecek yönetici, herkesi tanımak için çeşitli şeyler yapacak, kim neyi yapıyor-yapamıyor? Bu olmalı. Zor bir şey de değil. Çalışanı, yönetici iyi tanıyacak; kime ne görev

verdiyse mümkünse kayıt altına alacak; görev vermek de değil, bir kongrede birlikte yaşadık yenice 20 kişi vardı organizasyon ekibinde, kaç kişi çalıştı? Bunun takibini yapmak çok kolay; WhatsApp grubunu okusa zaten yeter. Çok kolay.” (K13)

“Bir de idarecilerin vizyoner olması gerektiğini düşünüyorum. Yani tabii ki mesela işte eski öğretilerden yola çıkarak davranış kalıpları olabilir. Hani idarecinin kendi yapılabilirliği noktasında belki birtakım şeylerin gerisinde kalıyordur çağ olarak ama ufku açıktır, kendisi o şeye vakıf değilse bile hani buna vakıf olabilecek insanları bulmak gerektiğine inanıyordur. Ve işleri böyle yürütmesi gerektiğine inanıyordur, o zaman kurumlar gelişebilir, aksi türlü ben böyle yapıyorum. Böylesi doğru, böyle devam edeceğiz yaklaşımı bizi hiçbir yere götürmüyor maalesef. Yani yapabiliyor olmak değil ama belki işlerin daha sistemli yürütülebilmesi noktasında gerekli kişilere yer vermek, onlara görev vermek ehil kişileri, bu konusunda bir vizyon sahibi, idareci profili gelişirse ve yerleşirse bu sorunlar azalır diye düşünüyorum.” (K21)

“Yani burada bir ilişki içerisinde, zaten asistan ve hoca ilişkisi içinde bir de üst-üst ilişkisi olduğu için burada maalesef hani tamamen tek tarafa kalmış oluyor, o ilişkinin çerçevesini belirlemek. Yani yaptırım gücü olan bir tarafta değil asistan sonuçta. Böyle olduğu için de dediğim gibi onun inisiyatifine kalmış oluyor. Eğer kendisi bu sınırları iyi çizebiliyorsa ne kadar güzel bir ilişki oluyor.” (K27)

“Ama şey en azından yönetim boyutunda bir derece daha insanlar hani, hani insan-insan ilişkisi olduğu için artık insanlar her ne kadar baskı altında olsalar da yine bir parça mesela bizim rektörün, dekanın işte karşı durması ve MOG’ları azaltması örneği gibi. Bu tarz tutumlarla, insan odaklı tutumlarla MOG’lar azaltılabilir. Burada da insana saygı, yani insani değerlerin etik, erdem gibi bu değerlerin, örgütsel iklimin... Mesela etik, örgüt ikliminin daha etik olmasının çalışılması, bu MOG’ları azaltılabilir. İnsan ilişkilerinde de aynı. Yani ben kendime yapılan bir haksızlığa nasıl karşı duruyorsam ya da istemiyorsam, iş arkadaşım için de istememem lazım. Veya işte çalışan olarak işte bu hak, adalet, eşitlik işte saygı gibi nezaket gibi bunlara önem veren ve bunların daha çok önem verilecek şekilde iş ilişkilerinin oluşturulması da MOG’ların sayısını azaltılabilir.” (K32)

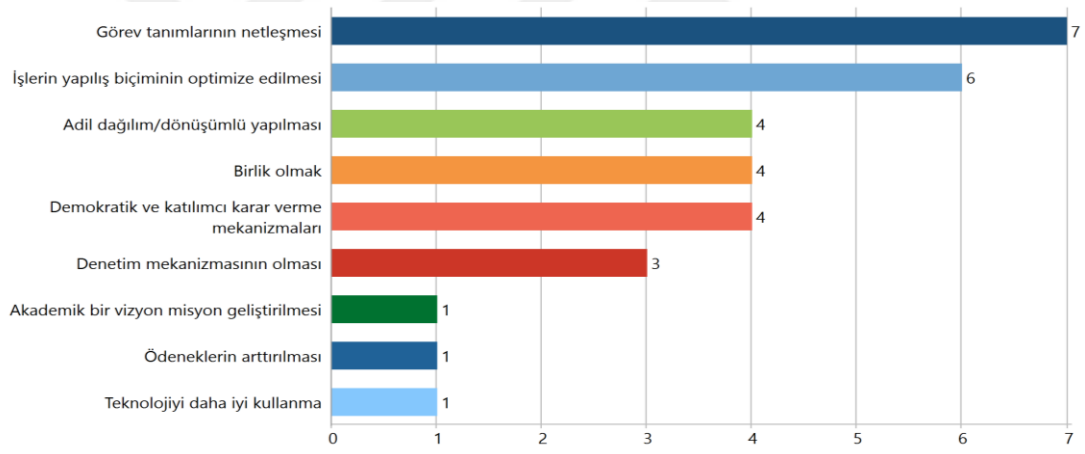
Kategoride belirtilen bir diğer öneri ise oryantasyon eğitimleridir. Bu öneriyi dile getiren K4 ve K16, meşru olmayan görevlerin çoğunun aslında idari personelin işi olduğunu, doğru eğitimi almayan idari personelin yapılacakları sürekli akademisyenlere sorduğunu ya da delege ettiğini belirtmiştir. K4, fakültelerine gelen personelin tecrübesiz geldiğini ve gelmeden önce çalışacağını birimle ilgili oryantasyon eğitimine tutulması gerektiğini düşündüğünü ifade etmiştir. Ayrıca K4’e göre idari personel için kurum içi eğitimlerin artması gerektiğini söylemiştir. Yeni kurulan bir taşra üniversitesinde çalışan K16 ise, çalıştığı birime gelen idari personelin Milli Eğitim Bakanlığı’ndan transfer edildiğini ve çoğunun birime geldiğinde

yönetmelik okumak, öğrenci işleri süreçlerini yönetmek vb. yetkinliklerden yoksun olduğunu ifade etmiş; bu sebeple sürekli idari personelin işlerini yapmak zorunda kaldıklarını dile getirmiştir.

K12 ve K22 ise üniversitelerde nitelikli personel istihdam etmenin meşru olmayan görevleri azaltabileceği/önleyebileceği görüşündedir. Konuyla ilgili K22, “kervan yolda düzülür” mantığından uzak, öngörülü hareket etmenin, işe uygun nitelikte çalışan istihdam etmenin meşru olmayan görevlerin önüne geçebileceğini ifade etmiştir.

3.7.2. Kategori 2. Sürece Yönelik Öneriler

Şekil 37: Sürece Yönelik Öneriler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Katılımcıların sürece yönelik yaptığı öneriler 9 ayrı kod ile tanımlanmış ve şekil 37’de gösterilmiştir. Bu kategoride en fazla dile getirilen görev tanımının netleşmesi ve işlerin yapılış biçiminin optimize edilmesi olmuştur.

Katılımcılardan 7 tanesi görev tanımlarının netleştirilmesi halinde MOG’ların azalacağını düşünmektedir. Akademisyenlerin görev tanımlarının net bir şekilde belirlenmemiş olması meşru olmayan görevlerin talep edilmesine imkan tanımaktadır. Konuyla ilgili bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Görev tanımları net bir şekilde çizilirse... Yani belki YÖK tarafından olabilir, belki üniversite yönetimi tarafından olabilir. Yani büyük ihtimal YÖK tarafından yapılırsa bu daha da etkin bir şekilde olacağını düşünüyorum. İşte araştırma

görevlisinin görev tanımları şunlar şunlar; maddeler halinde yazıldığında, 'Bunun haricinde yapılan işte şeyler, görev tanımları içerisinde yer almamaktadır.' gibi bir maddeyle görev tanımları daha net çizilerek hani bunun hem üniversite tarafından hem fakülteler tarafından iyi idrak edilmesini, yönetim değişse bile bu kanunlar çerçevesinde araştırma görevlileri ya da diğer pozisyondaki akademik ve idari personele verilecek işlerin daha net çerçevesinin çizilebileceğini düşünüyorum." (K15)

"Bence önlenebilir. Görev dağılımlarının ve iş tanımlarının çok net yapılması gerekiyor. Akademik anlamda konuştuğumuzda hani bu sınav, ders programı açısından bahsediyorum, onları göz önüne alarak. Bunların görev tanımları, kişilerin görev tanımları net bir şekilde yapılsa bize daha az angarya iş kalır." (K20)

"Bir defa yönetimden, üst yönetimden önlenebilir yani gereksiz işler. Gerçekten bir net görev tanımı olabilir ama işte üst yönetimin, idarecilerin yani bunu çok net bir şekilde belirlemesi lazım. Yani elini taşın altına koyması lazım ama hiç kimse elini taşın altına koymuyor." (K23)

"Şöyle önlenebilir yani; herkes aslında kendi iş tanımını biliyor olsaydı, işler belli bir yerde bu kadar birikmezdi." (K26)

"Ya işte şöyle önlenebilir az önce de söylediğim gibi, idari ve akademik görevlerinin tanımları çok net bir şekilde belirlenirse önlenebilir ya mesela araştırma görevlisi neleri yapar? Neler bölüm sekreterinin görevidir? Neler öğrenci işlerinin görevidir? Bunlar belli olursa eğer, herkes yerini bilirse biraz böyle şey, bir amiyane bir tabir olacak ama o zaman bir sorun olmaz diye düşünüyorum." (K31)

İşlerin yapılış biçiminin optimize edilmesinin MOG'ları önleyeceğini/azaltacağını düşünen katılımcılardan bazılarının görüşleri şu şekildedir:

"Zaten araştırma görevlisi değil mi yine bunu yapsın, yapıversin işte 1 saat harcasın 2 saat harcasın, böyle bir bakış açısı var. Yani yönetici şöyle demiyor, tamam ya bu işin yapılması gerekiyor diyelim eğer bu fakültede ya da sonuçta o der ki mesela şu birim yapsın bunu, ders programını ama atıyorum memur yok. O zaman o gider, rektörlükten memur ister memur yok. Belki ben istediklerini de düşünmüyorum yani. Yani yöneticiler şöyle bir şey demiyor ya bu insanların yapıyor olduğu angarya işlerin sayısını en aza indirip onlardan farklı beklentiler içerisine girelim. Mesela şu, şu, şu, şu şu şu nitelikler, şu sertifika şu bilmem ne neyse bu şu eğitim sen bir yıl içerisinde bunu alacaksın, ben senin elinden bunu aldım, sen buna odaklanacaksınız. Ki doktora bitirdikten sonra aşırı nitelikli bir insan olarak çalış. Böyle bir vizyon yöneticilerimiz de yok. Bence optimize edilse yarı yarıya düşer çalışma şekli. Hani bırakın elimine etmeyi optimize etse yani bırak o şeyi hani kaldırmayı optimize etsen yarı yarıya düşer. Gereksiz toplantıları gereksiz ıvır zıvırı kaldırırsan..." (K2)

"Ya önlenebilir tabii ki. Ne gibi önerilerim olabilir... Bence şey, yani ihtiyaç analizi yapılabilir en basitinden. Yani bizim neye ihtiyacımız var, ne eksikimiz var. Belki hani veya "Nasıl daha iyi hani yönetebiliriz bu bölümdeki veya fakültedeki işleri?" sorusu sorulduğunda, bununla ilgili insanlar bir masanın etrafında iletişim kabiliyetine sahip olduğunda, bence çözüm bulunabilir." (K8)

“Bence burada hele ki dijital yöntemlerle vs iş akışlarının optimize edilip iş akışlarının doğru bir şekilde çıkartılarak resmedilip önümüze konup bunu sağlıklı bir değerlendirmesi yapılabilirse, mantıksız ve gereksiz görevler azaltılabilir. Ama öyle görevler var ki dediğim gibi hem yazılı, hem yazılı olmayan hem o sürecin kendi içerisinde gelişen, daha örtük, daha saklı. Dolayısıyla bunun hani bir öncelikle mevcut durumun fotoğrafını çekip hangi işler var? Bu işleri kim yapıyor, kimin yapması gerekebilir ve sağlıklı bir yük dağılımının yapılması gerekiyor açıkçası. Hani bunun bunun yapılamadığını görüyorum hani. En büyük problem bu.” (K34)

Katılımcıların dile getirdiği bir diğer konu ise MOG’ların adil bir şekilde dağılmadığı, iş yapan kişilerin üzerine daha çok yığıldığı ve bunun kişide MOG’ların sonuçlarını daha hissedilir kıldığı konusudur. K10 ve K39’un ifadeleri şu şekildedir:

“Yani önlenabilir mi önlenebilir... Daha çok fazla iş var daha dengeli dağıtılabilir şu bakış açısı olabilir; A kişisi iyi yapıyor, B kişisine işte verdiğimizde hemen iş çıkmıyor, onu da A kişisine verelim gibi bir bakış açısı; A kişisine haksızlık, B kişisine de bir anlamda haksızlık. Tamam belki ilk seferinde iyi yapamayacak ikinci seferinde iyi yapamayacak ama üçüncüsünde artık bir şekilde yapmalı görev tanımında varsa. O da yapa yapa öğrenecek.” (K10)

“İşgücü dağılımının bence adil ve eşit yapılması lazım. Görünmez olan kişilere de birtakım işlerin delege edilmesi lazım. İnsanların kendilerini karşı... Çünkü örgütsel adalet odur ya; hani kendini çalışma arkadaşlarıyla karşılaştırırsın, dışarıdaki, başka kurumdaki kişilerle karşılaştırırsın. Bu sefer o tür karşılaştırmalara girdiğinde de mutsuz oluyor insanlar.” (K39)

Sürece yönelik diğer öneriler ve alıntılar tablo 19’da gösterilmiştir:

Tablo 19: Sürece Yönelik Diğer Öneriler ve Alıntılar

Kodlar	Alıntılar
Birlik olmak	<i>“Araştırma görevliliğinde bence bu sessizliğin biraz kırılması ve herkesin artık statülerin böyle bir konu etrafında konuşurken, o masanın etrafında toplandığını düşünmeden insanların toplandığını düşünerek birazcık bir şeyleri söylemek bir çözüm oluşturabilir.” (K8)</i> <i>“Çünkü nasıl olsa bir tepkiyle karşılaşılmadı ya da tepkiyle karşılaşıldığında o kişinin başına gelen bir şey var. Diğer kişilerle ondan ürktüğü için hani burada bir örgütsüzlük, örgütlü</i>

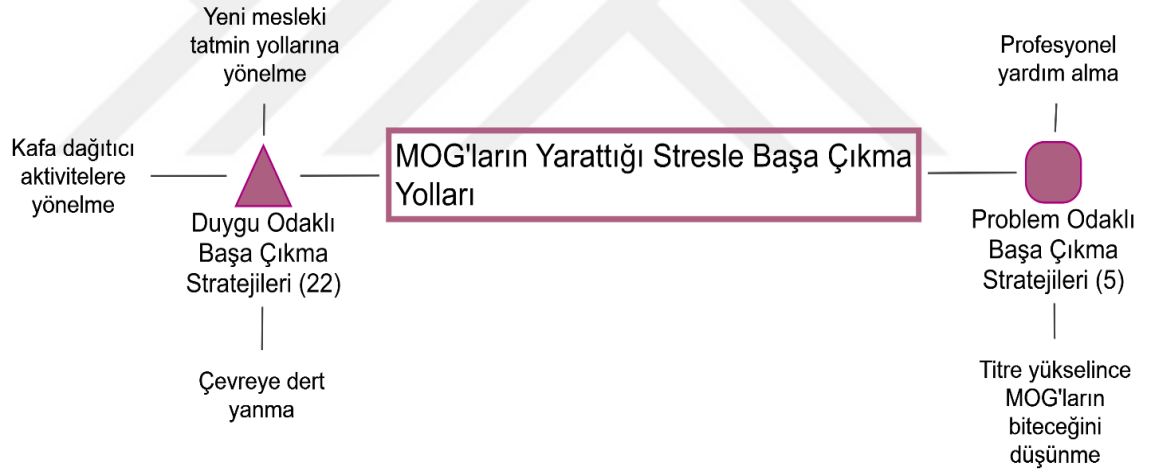
	<i>bir toplum olamayışımızın, hani örgütlenemememizin çok ciddi bir tabi etkisini görürüz.” (K34)</i>
Demokratik ve katılımcı karar verme mekanizmaları	<i>“Bizim fikrimiz sorulmuyor. Yani eksiklerini tamamlamaya çalışıyoruz. Ama az önce de söylemiştim yani daha iyi olsun diye yaptığımız şeyler bazen hani gereksiz olmasa da yani üst tarafından gereksiz görülebiliyor ya da işte şey işten kaçma gibi görülebiliyor. Halbuki alakası yok ama yani biz dediğiniz gibi işin içinde olan kişiyiz. Hani öğrencilerle çok daha fazla temas da kuruyoruz, yaşlarımız da daha yakın olduğu için. Yani şey bir tık daha dinleniyor olsak bence daha ne kadar şey olsak da belli bir konuma geldik. Yani üniversite okumuşuz, işte master yapmışız, hepimiz doktora yapıyoruz vesaire hani çocuk değiliz. Ya bizim de bir fikrimiz var ama yani hâlâ daha lisans öğrencisinin nasıl, hani fikrini çok önemsemiyorsa hocalar genelde, bizim de çok fazla şey olmuyor yani. Tabii ki dikkat eden hocalar vardır, tabii onları tenzih ederim o konuda da hani bazen böyle oluyor. Yani dinleseler bize sorsalar, problemleri, sıkıntıları bence iş hani işler daha kaliteli hale gelir.” (K9)</i> <i>“Karar alma mekanizmalarına dahil olabilsek, olduğumuzda bu angarya işlerin de böyle kısa ve pratik çözümlerle şey olacağını düşünüyorum ama yani bu işin nereden geldiğini kimin karar verdiğini nasıl karar verdiğini bilmediğimiz için ve o süreçte dahlimin olmadığı için yani bu karar alma mekanizmalarının ve karar alan aktörlerin dar ve sınırlı bir şeyde kalmasından dolayı ben hiç olmadığı kadar bu kadar angaryanın olduğunu düşünüyorum.” (K12)</i>
Denetim mekanizmasının olması	<i>“Yani ben bunun kurum dışı birileri tarafından denetlenmesi gerektiğini</i>

	<i>düşünüyorum. Yani mesela böyle anonim bir şekilde anket vs. bu şekilde olabilir.” (K11)</i> <i>“Tarafsız, her kurum içerisinde bağımsız denetleme mekanizmaları oluşturulur. Ve burada da yönetimden daha bağımsız, hani matris tarzı yapılanma dediğimiz bir yapılanma var ya hocam. Böyle tamamen üst yönetime de bağımlı olarak, hatta onların da yetkisinin dışında denetleyici bir mekanizma inşa edilmesi gerekiyor ki bu tür olayları anonim bir şekilde, varsa da bir mağduriyet, çalışan kişiler oraya bildirebilsin.” (K36)</i>
Akademik bir vizyon – misyon geliştirilmesi	<i>“Ama bu tür angarya meselelerinin halledilmesi, yani çok çok böyle yani atla deve değil tabiri caizse. Hepsi halledilebilecek şeyler. Bunlarla alakalı öneri aslında bu başlı başına şey olabilir, başlı başına. Özellikle mesela işte akademiyle alakalı bir vizyonun geliştirilmesi gerekiyor. Yani Türkiye’de akademi ne olacak yani? Akademisyen nedir? Akademisyenin şeyi, yani ortaya koyacağı çalışmalardan tutun da vizyonu, misyonu; bunları sağlamak gerekiyor bir kere.” (K6)</i>
Ödeneklerin arttırılması	<i>“Ödenekler bence önemli. Çünkü insanlara eğer kadro vermezsen, ne bileyim birtakım teşvikleri vermezsen; hijyen faktörüdür bunlar. Yani biz tabii ki kendi yapmamız gereken işin karşılığını alıyoruz. Ama bana mesela performans değerlendirmede geliyor arkadaşlarım, diyorlar ki "Yani bizden şey bekliyorsunuz; araştırma. Ama ben bunu yapabilecek işte maddi şeye sahip değilim." Ya da yurtdışına kongreye gitmem gerekiyor. Ama onun en azından bir katılım ücretini ödemek gerekiyor.” (K39)</i>
Teknolojiyi daha iyi kullanma	<i>“Bu angarya görevler daha sistematik bir bakış açısıyla önlenebilir. Biz teknolojinin nimetlerinden büyük ölçüde faydalandığımızı düşünüyoruz. Ama işte senin biraz önce verdiğin örnekte olduğu</i>

gibi aslında basit bir entegre olmayan bir sistem yapısı bu tür durumlara kaynak oluyor. Dolayısıyla hani teknoloji daha iyi kullanılarak daha iyi bir yönetim anlayışıyla önüne geçilebilir, tamamen ortadan kalkabilir mi? Kamu için biraz zor. Kamu üniversiteleri için bürokrasinin bu kadar yoğun olduğu bir organizasyon yapısında tamamen ortadan kalkmasını beklemek hayal olur.” (K38)

3.8. TEMA 8. MOG’LARIN YARATTIĞI STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Şekil 38: MOG’ların Yarattığı Stresle Başa Çıkma Yolları Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları

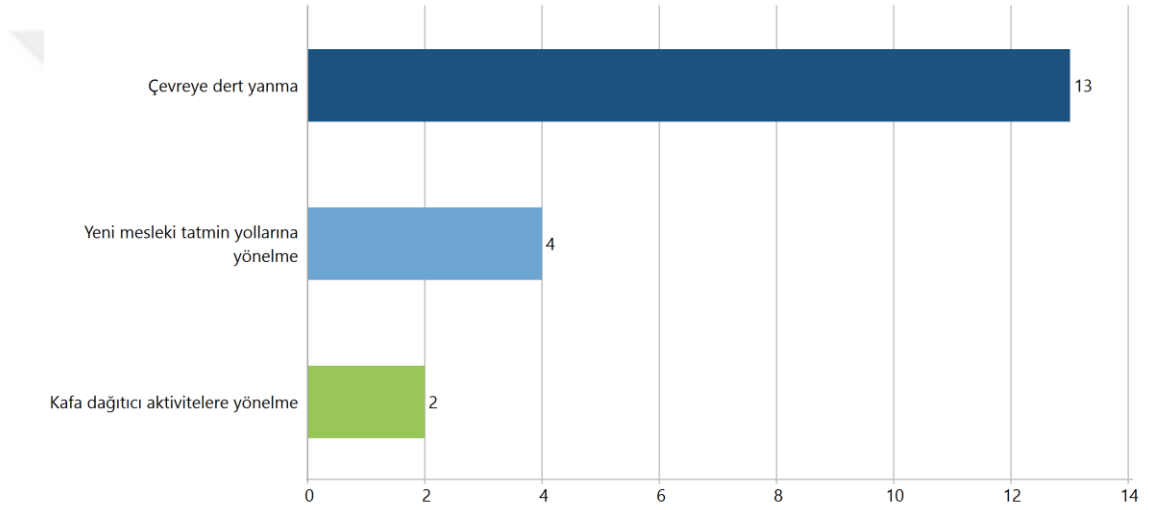


Meşru olmayan görevlerin yarattığı stresle başa çıkma yolları teması 2 ayrı kategoride tanımlanmıştır. Bu kategoriler; stresin yarattığı olumsuz duyguları minimize etmeye çalışılmasını içeren duygu odaklı başa çıkma stratejileri ve problemin çözümüne yönelik olan problem odaklı başa çıkma stratejileridir. Katılımcıların daha çok duygu odaklı başa çıkma stratejilerini izlediği şekil 38’te görülmektedir. İlgili kategoriler ve kodlar aşağıda açıklanmıştır.

3.8.1. Kategori 1. Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri

MOG'ların yarattığı stresle başa çıkmak için duygu odaklı başa çıkma stratejileri izleyen katılımcılar; çevreye dert yanma, yeni mesleki tatmin yollarına yönelme ve kafa dağıtıcı aktivitelere yönelme davranışlarında bulunduklarını belirtmişlerdir. Şekil 39'da da görüldüğü üzere katılımcılar en çok çevreye dert yanma yolunu izlemektedir.

Şekil 39: Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



K3, K4 ve K9, meslektaşlarıyla yaşadıkları MOG deneyimlerini paylaştıklarını ve birbirilerini sakinleştirdiklerini dile getirmiştir. Araştırma görevlisi doktor olarak çalışan ve MOG'ların hep belirli öğretim üyelerinden geldiğini dile getiren K11 ise kendisine bu tip görevler vermeyen öğretim üyeleriyle ve aynı durumdan muzdarip meslektaşlarıyla bu konuları konuştuğunu ifade etmiştir. K13, bu tip durumları iş yerinde konuşamadığını, bu sebeple ailesi ve özel hayatındaki arkadaşlarıyla dertleştiğini belirtmiştir. K20 ve K25 iş arkadaşlarına, K22 ve K31 özel hayattaki arkadaşlarına, K24 ailesi ve üst yöneticilerine, K37 özel hayattaki arkadaşları ve başka kurumlardaki meslektaşlarına, K38 eşiyile, K39 yakın arkadaşı olan meslektaşlarıyla dertleştiğini ifade etmiştir. Bu durumla ilgili dile getirilen bir diğer konu ise katılımcıların yakın çevresiyle artık çok daha fazla iş ve işin getirdiği sıkıntılardan konuştuklarını fark etmeleridir.

MOG'ların yarattığı stresle başa çıkmak için katılımcıların izlediği bir diğer yol ise yeni mesleki tatmin yollarına yönelmektedir. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Bir de farklı alanlarla ilgilendi mesela teknoloji alanında işte girişimler yapmak, finans ve yatırım ile ilgilenmek gibi şeyler de boş vaktimde hafta sonları eve gittiğim zaman bunlarla ilgilenmeye başladım. O alanda da bana, o alanların sağlamış olduğu geri dönüş beni tatmin etmeye başlayınca, yani hayattan daha fazla tatmin alacak şeyler yapmaya başlayınca burada beni tatminsizliğe sürükleyen şeylerin miktarı azalmış oldu, katlanılabilir oldu. Şu an çok umursamıyorum yani ama yapılması gereken her şeyi yapıyorum. (...) Şimdi diyorum ki, başka yerde çok iyi yaptığım bir iş var, şimdi ağzımın tadı bozulmasın burayı üstelemeyeyim diyerek önemsizleştirdim o şeyleri. O şeyleri hayatımda önemsizleştirerek, önemini azaltarak aşmayı başardım.” (K2)

“Zor bir soru, (akademik kimliğime zarar) gelmemesi için çabalıyorum desem. Yani şöyle kendimi farklı alanlardan beslemeye çalışıyorum açıkçası. Böyle entelektüel olarak daha çok benzer noktada olduğum benzer yerde durduğum meslektaşlarımla paylaşımlar içine girmeye gayret ediyorum. Yani bir taraftan nasıl söyleyeyim? Bir taraftan bu tabii ki hırpalayıcı bir şey oradan hırpalanırken diğer alanlardan hani birtakım kapılar açmaya çalışıyorum kendime, bir şeyler izlemeye çalışıyorum, bir şeyler okumaya çalışıyorum, bir şeyler yazmaya çalışıyorum. Bunları hani benimle aynı düzeyde olan insanlarla meslektaşlarımı tartışmaya ve böyle karşılıklı beslenebildiğimiz ortamlar yaratmaya çalışıyorum. O zaman, evet ben bu insanlarla birlikteyim. Evet, böyle şeyler var. Bunlar canımı sıkıyor. Mesleğimle aramdaki bağı zayıflatıyor ama böyle bir yönü de var. Buralardan güçlendirebilirim gibi bir alan açmaya çalışıyorum kendime öyle olduğunda. Ben burada böyle insanlarla bir aradayım. Dolayısıyla böyle de var olabiliriz gibi bir alan yaratmaya çalışıyorum.” (K21)

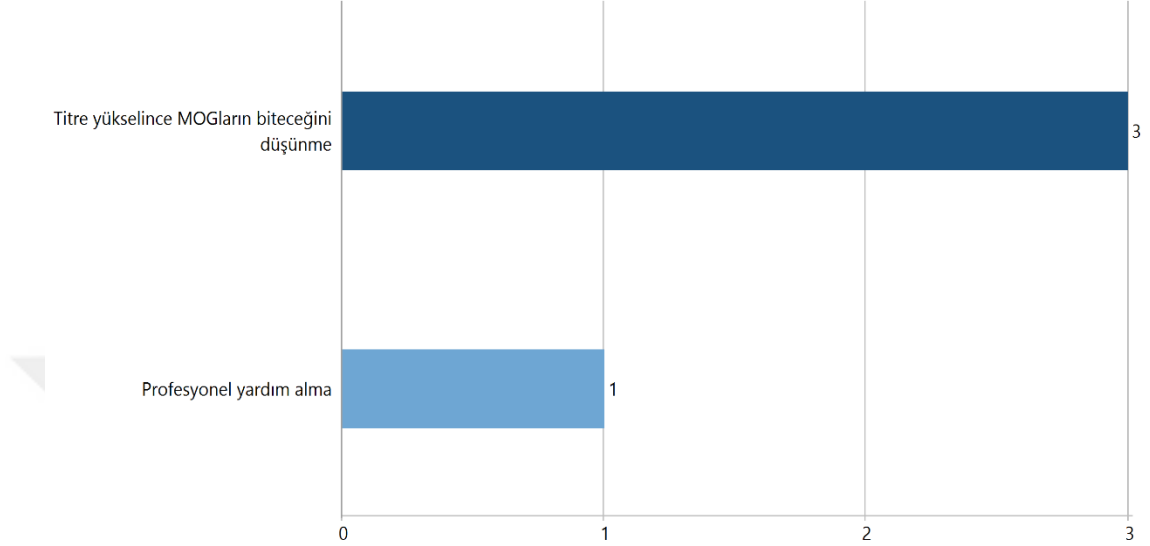
“Yani kendimi bağlı hissetmiyordum buraya. Muhtemelen o dönemlerde olan, o öğrenciyle olan iletişimim benim hala iyi, devam eder. Fakültede de herkes hani aşağı yukarı tanır beni, bir ihtiyacı olduğunda bana gelir. Çünkü diğer hocalarımız, öğrencilerin yüzüne bile bakmazlar. Sanırım o dönemlerde benim bölüme bağlamama yüzünden öğrencilere bağlanmış olduğumu düşünüyorum. Onlarla daha fazla vakit geçiriyordum, hani onlarla irtibat kuruyordum; bölüme kendimi dahil edemediğim için. Bu da bu şekilde hala devam eden bir süreç oldu.” (K26)

“Hani şeyleri etkileri, hani etkilerini de artık ben kendimi özellikle hani bu geçirdiğim rahatsızlıktan sonra falan şey diyerek, hani hep mesela nedir? Öğrenciyle olan bir şeyime tutunurum ya da bir tane böyle çok istediğim bir şey olmuştur, iyi bir şey yapmışımdır. A ona tutunurum yani birazcık ne derler? Pozitif tarafından bakarak kendimi geliştirme kısmına odaklanarak öyle bir baş etmeye çalışıyorsun. Yoksa hani bazen de tabii ki olmuyor yani. O şeye tutunuyorum.” (K29)

K34 ve K38 ise özellikle MOG'ların yoğun olduğu dönemlerde alışveriş, spor ve sosyal aktivitelerle kafa dağıtma yoluna gittiklerini belirtmiştir.

3.8.2. Kategori 1. Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri

Şekil 40: Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



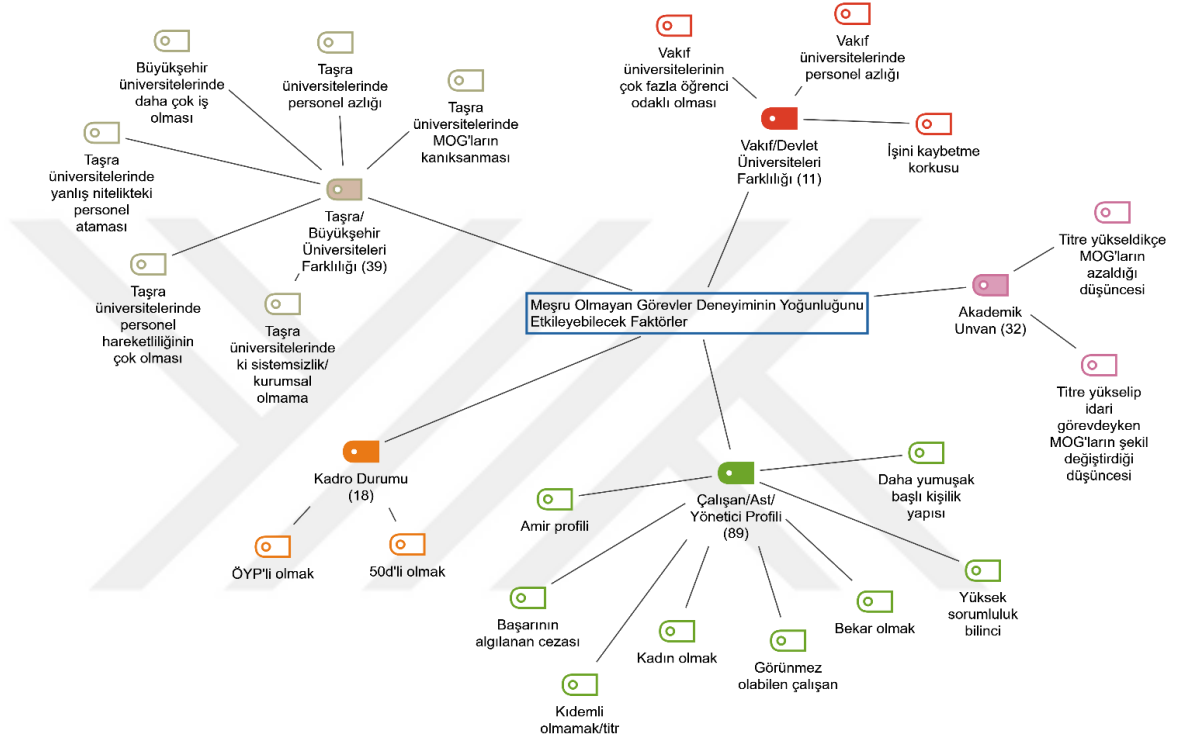
Problem odaklı başa çıkma stratejileri kategorisi ise titre yükselince MOG'ların biteceğini düşünme ve profesyonel yardım alma kodlarıyla tanımlanmıştır.

K2, K11 ve K37; meşru olmayan görevlerin yarattığı stresle, bu tip görevlerin akademik unvan yükseldikçe azalarak biteceği düşüncesine tutunarak mücadele etmektedir. Bu durumu K2, *“bu geçici bir süreç işte 7 yılını da geçirdin kaldı şunun şurasında 2-3 sene, devam et. Ondan sonra sen daha özgür bir şekilde istediğin şeyleri yapacaksın diyerek kendime yeni bir motivasyon sağladım”* şeklinde ifade ederken K11 MOG'ları akademisyen olmanın bedeli olarak tanımlamaktadır. Şu an doçent doktor olarak görev yapan K37 ise asistanlık yaparken *“doçent olana kadar bir sus bakalım, bir dayan bakalım K37”* diyerek sabretme yoluna gittiğini ifade etmiştir. Yine doçent doktor olarak görev yapan K37 ise kendisini *“bu geçecek, bu asistanlık. Bir nevi emir erliği. Ama sonrasında işler düzelecek”* şeklinde teselli etmek durumunda kaldığını belirtmiştir.

K17 ise bu tip işlerin yarattığı stresle başa çıkmak için profesyonel yardım aldığını ve oldukça fayda gördüğünü dile getirmiştir.

3.9. TEMA 9. MEŞRU OLMAYAN GÖREVLER DENEYİMİNİN YOĞUNLUĞUNU ETKİLEYEBİLECEK FAKTÖRLER

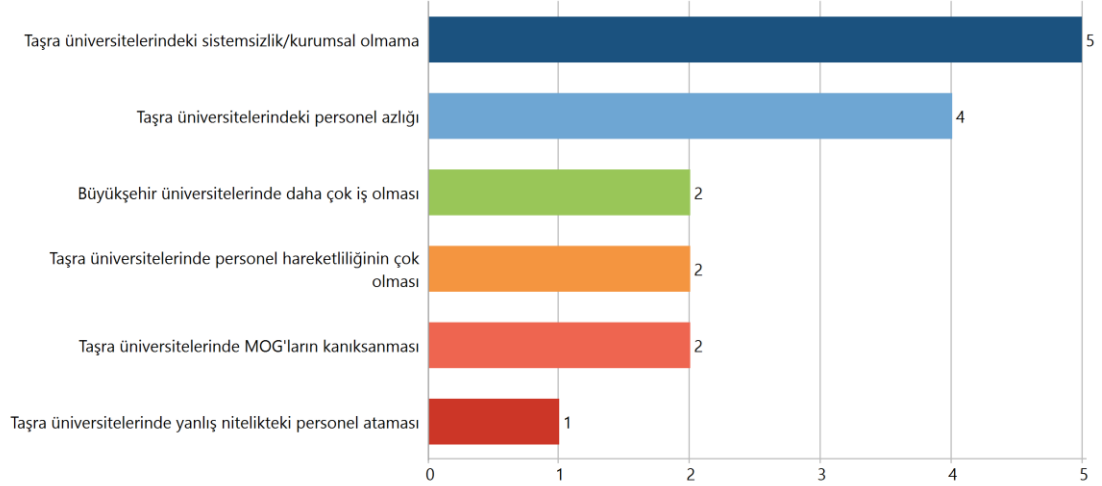
Şekil 41: Meşru Olmayan Görevler Deneyiminin Yoğunluğunu Etkileyebilecek Faktörler Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları



Katılımcı görüşmeleri sonucunda meşru olmayan görevler deneyiminin yoğunluğunu etkileyebilecek faktörler teması oluşturulmuş ve bu tema 5 kategori ile tanımlanmıştır. Şekil 41’de gösterilen bu kategoriler ve kodlar aşağıda açıklanmıştır.

3.9.1. Kategori 1. Büyükşehir/Taşra Üniversitesi Farklılığı

Şekil 42: Büyükşehir/Taşra Üniversitesi Farklılığı Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



MOG deneyiminin yoğunluğunu etkileyebilecek faktörlerden biri üniversitenin bulunduğu konumdur. Katılımcılar üniversitenin büyükşehir ya da taşrada olmasının görevlerin yapısını ve yoğunluğunu değiştirebileceği görüşündedir. Şekil 42’de kurumun büyükşehir/taşra üniversitesi olmasına göre MOG yoğunluğunu arttıran kodlar sıralanmıştır.

Katılımcılar tarafından bu kategoride en fazla dile getirilen görüş taşra üniversitesindeki sistemsizlik/kurumsal olmama durumunun MOG’ları arttırdığı yönündedir. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Çalıştığım üç üniversite de taşra üniversitesiydi. Bir sistem olmadığı için hepsinde de her türlü iş bize geliyordu aslında.” (K16)

“Sonra ne olduysam öğrenci işlerinin yaptığı bütün bu işler, bizim üzerimize kaldı. Ve aslında danışmanlıkları X Üniversitesi’nde (büyükşehirde bulunan bir üniversite) mesela hocalar yapıyorken küçük üniversitelerde araştırma görevleri yapıyor. Ve mesela şöyle bir durum oluyor küçük üniversitelerde yine büyüklerde öğrencilerin hiç umursadığını zannetmiyorum böyle şeyleri. Twitter’da rektörü etiketleyerek yazıyor, sisteminiz çalışmıyor, danışmanımız cevap vermedi.” (K17)

“Şimdi şey diyebilirim işte tek adamlık, mantıksızlık, yani bir üniversitedeymiş gibi değil de sanki bir patronun altında çalışan beyaz yakalı gibi hissediyorsun çoğu zaman. Kurumsallık ve profesyonellik yok.” (K17)

“Y Üniversitesi (büyükşehirde bulunan bir üniversite) daha kurumsallaşmış bir yapıdaydı. Oranın öğrencisi şu an çalıştığım yerden çok daha fazlaydı, oranın işi daha fazlaydı. Ama her şeyin standart hale gelmiş olması bizi bu kadar çok yormuyordu. Daha doğrusu sinirlendirmiyordu, kızdırmıyordu, aniden gelmiyordu; her şey planlı programlı. Biz işlerimiz, akademik işlerimizi, idari işlerimizi ona göre ayarlıyorduk, o yoğunluğa rağmen. Ama şu an çalıştığım üniversitede her şeyi biz yapıyoruz. Nerdeyse biz onu kuran hocalar gibiyiz. Ve kervanı yolda düzüyorsun. Yani bir yazı geliyor, onu nasıl yapacağını memur bile bilmiyor. Biz ne yapıyoruz; bir grubumuz var mesela, bir üniversitedeki hocalara soruyoruz ya da diğer üniversitedeki memurlara soruyoruz ‘Bu iş nasıl yapılır?’ diye. Onlardan öğrenip yapıyoruz. Yani o işi ilk yapanın biz olması bile bizi yoruyor. Ama büyük üniversitede böyle bir şey yoktu, her şey biliniyordu, her şeyin örneği vardı. Ancak bu küçük üniversitede her şeye sen kafa yoruyorsun, sen onu belirlemeye çalışıyorsun.” (K24)

“Ama maalesef bazı şeyler sistematikleştirilmiyor, belki bu küçük üniversitelerde daha çok... hani küçük üniversite demeyelim de nasıl diyelim; daha sonra hani merkez üniversiteler dışındaki üniversite, taşra üniversitelerinde daha fazla oluyor tabii ki. İş sistematikleştirmeye kafa yorulsa aslında bu tarz sıkıntılar yaşanmaz diye düşünüyorum ama işi sistematikleştirenin elinde genelde, bizde sıkıntı o. Hani mesela diyelim ki ben bunu söyledim ‘Hadi K30, o zaman sen yap.’” (K30)

“Tabii kurumsallık boyu ciddi bir fark var. İmkanlar boyutuyla ciddi bir fark var. Dolayısıyla orada çalışıyor olmayı çok özledim. Hani imkanlar kurumsal yapı açısından daha günü kurtarıcı kararların. Hani bir politikanın olduğu bir bakış açısı değil de işte. Angarya işler çoğalıyor böyle olunca.” (K38)

Taşra üniversitelerindeki personel azlığı da katılımcılara göre başkasının görevi olan işlerin onlara kalmasına sebep olmaktadır. Konuyla ilgili katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Yani şöyle bilmiyorum, sizin mesela kurum karşılaştırmak gibi olmasın ama küçük bir üniversite olduğumuz için biz daha köklü bir üniversiteden ayrılmış bulunan bir üniversiteyiz. Ayrıldığımız büyük üniversitede mesela tez kontrolü için, tezimizi götürdüğümüzde herkes bilir orada, bu tür iş için bu işi profesyonel hale getirmiş sayılabilecek çok hızlı ve doğru bir şekilde bu işi yapabilen memurlar vardı. Burada ise araştırma görevlilerine tez kontrolü geliyor örneğin. Küçük ve taşrada bulunan üniversite olmamızla alakalı olarak personel eksikliği bazı yerlerde göze çarpıyor.” (K4)

“Çok aktif değil ki bölüm sekreterimiz. Yani orada bir personel sıkıntısı olduğu için 2-3 tane memur var elimizde. Bütün bölümlerin sekteri gibi duruyor. İşlere yetişemeyeceğini söyleyince bize kalıyor. Personel konusunda, yani idari anlamda da eksiklik var, akademik anlamda da eksiklik var. Burada daha az insan olduğu için ve her şeyi ilk yaptığınız için çok daha fazla aslında bize bizim yapmamız gereken iş yükü var.” (K24)

“Büyük üniversitelerde asistan olunca derslere girmeyebiliyoruz ama küçük üniversitelerde eğer ihtiyaç varsa asistan bile olsan derse girmek durumunda kalıyorsun. Araştırma görevlisi, doktorasını bitirmemiş ve 2 derse bile giren var. Sistemde de kendisi görünüyor yasal olarak, başkasının üzerinde değil ders.

Dilekçe ile ‘... dersi yürüteceğim’ şeklinde yazıyorlar, o şekilde giriyorlar. Açıkçası asistan eksikliği de var, yeterli sayıda değil. Asistanlık işlerimi de kendim yapmam gerekiyor; sınavlarda örneğin gözetmenlik yaparken de bir asistana verip de sen sorularımı çoğaltabilir misin, sen benim sınavımı yapabilir misin diyebileceğim bir durum söz konusu değil.” (K25)

“Dediğim gibi bizim gibi taşra üniversitelerinde akademisyenlerin ders yükü de çok fazla. Dersler, lisansüstü tez yönetimi... Artık ne kadar zaman ayırabilirsen araştırmaya.” (K38)

“Şimdi şöyle bir plansız büyümenin getirdiği sorunlar var. Yani bazı bölümlerde aslında araştırmacı, akademisyen sayısı yetersiz, yeterli olsa bile biliyorsun son 10 yıllık süreçte 15 yıllık süreçte işte her ilçeye bir okul, her ile bir üniversite bakış açısı da çok plansız bir büyümeye neden oldu üniversitelerde. Hani çok geleceği düşünmeden, geleceğin getirdiği fırsatları çok iyi analiz etmeden hadi şu bölümü de açalım, hadi bu bölümü de açalım şeklinde bir bakış açısıyla hızla büyüyen bir üniversite yapısı oldu. Ülkemiz maalesef her memleketinde okusun, küçük şehirlerde üniversite açalım derken bu plansız büyüme ile açılan yeni bölümler oldu. Bölüm açılıyor, ders açığı var. Hadi sen burada da derse gire döndü bir süre son derken bu böyle karşılıklı şekilde yani plansız büyümenin getirdiği şey oldu. Sonra bölümler kapanıyor. Başka bölümler açılıyor falan derken devam ediyor bu süreç.” (K38)

Bu kategori özelinde görüş bildiren katılımcıların çoğu taşra üniversitelerinin MOG’ları arttıran özelliklerinden bahsederken K25 ve K29, büyükşehir üniversitelerinde daha fazla çok iş olduğunu ve bunun da beraberinde daha çok MOG getirdiğini belirtmiştir:

“Y, büyük üniversite olduğu için daha çok sayıda ders, öğrenci, hoca olduğu için oranın iş yükü buraya göre daha fazla. Dolayısıyla angaryalar da öyle. Ama en azından orada planlı oluyordu her türlü iş. Bu yüzden kendi işlerimizi ona göre ayarlayabiliyorduk.” (K25)

“Şöyle mesela, Z Üniversitesi’ndeyken de araştırma görevlileri yani sınav görevlerine giderdik ama bir de sınav komisyonu, ders programı komisyonu gibi komisyonlarımız vardı. Yani biz hocaların ve ders programı, hani atanan derslerin programlarını da oradaki araştırma görevlisi olarak biz yapıyorduk. Uzun, hani devam da ediyordu bu, mesela bir program yapmıyorduk. Ya da bu programı yöneten bir idari personel de yapmıyordu. Araştırma görevlilerinden oluşan her bölümden giden, sonra bunu da görevlileri de araştırma görevlileri de hatta bunu da kağıtlarla falan yapıyorduk. Yani bu çok, sonra ben A şehrine gittiğimde, bunu bir idari personel yapıyordu, yani yapıyor, hala o yapıyor. İdari personel, programla yapıyor. O yüzden bence Z üniversitesinde iş de angarya da daha fazlaydı.” (K29)

Katılımcılardan K4 ve K16 ise taşra üniversitelerinde idari personel hareketliliğinin çok yoğun olduğunu, işi bile personelin yeri değiştiğinde yeni gelen personel işi öğrenene kadar işlerin kendilerine kaldığını ifade etmektedir:

“Biz küçük bir kurum olduğumuzdan personel hareketliliği çok yoğun. Yani tam işte örnek vermek gerekirse, fakülteler içinde en yoğun işin döndüğü, en sorunlu alan öğrenci işleri olduğunu varsayalım ki öyledir, öğrenci işlerine birisi geliyor, tam işi öğreniyor, doğru bir şekilde yapmaya başlıyor ve bunu başka bir bölüme sevk ediyorlar verilmesi gerekiyor.” (K4)

“Zaten evet bizim hani angarya dediğimiz işlerin çoğu da aslında memurların yapması gereken işler bize gelen işler. Ve memur zaten yapacağı işi bilse aslında bizim de verimliliğimizi artıracak derecede çalışacak. Hem kendisi daha etkin çalışmış olacak. Aynı işi devam ettirecek sonuç olarak. Şöyle şeyler de oluyor aklıma gelen hani sürekli bir memur yeri değiştirme durumu oluyor. Memurlar sürekli yer değişiyor, birim değişiyorlar. Öğrenen insanı başka bir yere gönderip başka bir iş öğretiyoruz. Orada da sonra biz o işi de memura biz öğretmek zorunda kalıyoruz. (...) Yani biz bir memuru bir ay görüyorsak ikinci ay görmüyoruz, öyle.” (K16)

Taşra üniversitelerinde MOG’ların kanıksanması konusuyla ilgili ise K14 şunları söylemektedir:

“Yani dediğim gibi genelde üniversitenin genelinde böyle olduğu için kimseye hani ekstra iş verildiğini düşünmüyor. Bu zaten bizim görevimiz gibi görülüyor. Ya ben de öyle düşündüm; mesela çoğu zaman çoğu yerde her araştırma görevlisinin yaptığını düşünüyordum. Hani tamam özel bir örnek. Ama sen şimdi böyle söyleyince ‘Yok bizde öğrenci işleri yapıyor’ deyince dedim yani ‘evet, bu bizim işimiz değil ama kanıksamışız’.”

Taşra üniversitelerinde yanlış nitelikte idari personel atandığını ve bu durumun MOG’ları arttırdığını düşünen K16’nın ifadeleri ise şu şekildedir:

“Bizim gibi taşra ve yeni kurulan üniversitelerde şöyle bir durum oluyor... Milli Eğitim personeli gelip bizde memur oluyorlardı. Öğrenci işlerinde anlamıyorlar, yönetmelik okumayı bilmiyorlar, herhangi bir şeyden haberleri yok. Her şeyi bize soruyorlar. Dediğim gibi yani doğru görevlendirme ya da işte oryantasyon işlemlerinin doğru yapılması gerekiyor.” (K16)

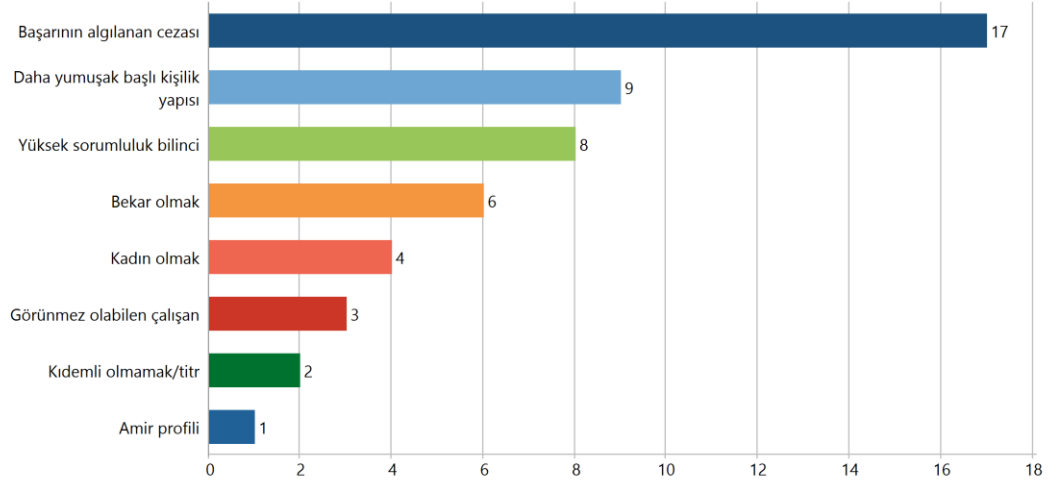
Tablo 20: Katılımcıların Algılanan Meşru Olmayan Görevler Hakkında Görüşlerinin Görev Yaptıkları Üniversitelerin Bulunduğu Yere Göre Katılımcı Temelli Çapraz Tablosu (Sayı ve Yüzde Olarak)

	Büyükşehir	Taşra		Büyükşehir	Taşra
Algılanan Meşru Olmayan Görevler			Algılanan Meşru Olmayan Görevler		
Gereksiz Görevler			Gereksiz Görevler		
Fakülte Odaklı İşler	12	8	Fakülte Odaklı İşler	48,0%	53,3%
Bölüm Odaklı İşler	6	7	Bölüm Odaklı İşler	24,0%	46,7%
İdari Görev Kaynaklı İşler	2	3	İdari Görev Kaynaklı İşler	8,0%	20,0%
Öğrenci Odaklı İşler	3	2	Öğrenci Odaklı İşler	12,0%	13,3%
Diğer İşler	6	3	Diğer İşler	24,0%	20,0%
Tanıtım Faaliyetleri Odaklı İşler	2	3	Tanıtım Faaliyetleri Odaklı İşler	8,0%	20,0%
Sınav Odaklı İşler	3		Sınav Odaklı İşler	12,0%	
Mantıksız Görevler			Mantıksız Görevler		
Bölüm ile İlgili İşler	14	14	Bölüm ile İlgili İşler	56,0%	93,3%
Şahsi işler	13	6	Şahsi işler	52,0%	40,0%
Etkinlik işleri	13	4	Etkinlik işleri	52,0%	26,7%
Sınavlarla ilgili işler	13	12	Sınavlarla ilgili işler	52,0%	80,0%
Tanıtım faaliyetleri	10	6	Tanıtım faaliyetleri	40,0%	40,0%
İdari işler	9	6	İdari işler	36,0%	40,0%
Akademik veya mesleki konular	6	5	Akademik veya mesleki konular	24,0%	33,3%
Farklı birimin işleri	3	4	Farklı birimin işleri	12,0%	26,7%
Lisansüstü bölümler ile ilgili faaliyetler	1	3	Lisansüstü bölümler ile ilgili faaliyetler	4,0%	20,0%
# N= Belgeler/Konuşmacılar	25 (62,5%)	15 (37,5%)	# N= Belgeler/Konuşmacılar	25 (62,5%)	15 (37,5%)

Taşra üniversiteleri ile büyük şehir üniversiteleri arasında meşru olmayan görev yoğunluğu açısından nasıl bir farklılık olduğuna bakmak için katılımcı temelli çapraz tablo çıkartılmıştır. Tablo 20’de de gösterildiği üzere katılımcıların algıladıkları meşru olmayan görevler deneyimi büyükşehir üniversitelerine göre taşra üniversitelerinde daha yoğundur. Örneğin bölümle ilgili verilen mantıksız görevlerden büyükşehir üniversitelerindeki 25 kişiden 14’ü (%56) bahsederken, taşra üniversitelerindeki 15 kişiden 14’ü (%93) söz etmiştir.

3.9.2. Kategori 2. Çalışan/Yönetici Profili

Şekil 43: Çalışan/Yönetici Profili Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



MOG deneyiminin yoğunluğunu etkileyebilecek faktörlerden biri diğeri de çalışan/ yönetici profili olarak belirlenmiş, 8 kod ile tanımlanmış ve katılımcı temelli frekans grafiği şekil 43'te gösterilmiştir.

Bu kategoride en çok bahsedilen durum başarının algılanan cezası olmuştur. Başarının algılanan cezası kavramı, işi doğru ve titiz bir şekilde gerçekleştireceğine duyulan güvenden dolayı belirli çalışanlara sürekli iş verilmesi ve bu çalışanların artan iş yükü ile görece yoksunluk duygusu yaşaması olarak tanımlanmaktadır (Sezgin vd., 2020). Meşru olmayan görevlerin de aynı şekilde yüksek performanslı çalışanlara yoğunlukla verildiği 17 katılımcı tarafından belirtilmiştir. Konuyla ilgili bazı katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Biz bu konuda bölüm başkanımızla ilişkilerimiz de iyi olduğu için hani birkaç defa böyle çay kahve ortamında sorduk neden bu isme hiç iş verilmiyor hocam diye hani şahsileştirmeden... Neden verilmiyor şeklinde soruyu sorduk... yani dedi vericez şimdi dedi yanlış yapacak, eksik yapacak, geç yapacak... kim dedi onunla uğraşacak. Onun takibini dedi kim yapacak... biz biliyoruz dedi Ayşe atıyorum Ayşe'yi veriyoruz o daha önceki işi de iyi yaptı bunu da zamanında yapacak doğru da yapacak bir şüphemiz yok açıkçası hani o da başının ağrımayacağı şekilde işi çözmeye çalışıyor. Kısası bu...” (K1)

“İşi kısa sürede kolay şekilde en güvenilir şekilde nasıl yaparım düşüncesi hep arka mekanizmada çalıştığı için yöneticilerimizle başta olmak üzere; o işlerini

zorlaştıracak ya da yaptığı işi kontrol etmeleri gereken aslları tercih etmiyorlar çünkü ona verirse tekrar kontrol etmek zorunda kalacak, zaman uzayacak belki yanına çağırıp bunu böyle değil şöyle yap diye uyarı veriyor olmasını yapcak, düzeltme yapması gerekecek, yönlendirmede bulunması lazım. Evet hani onu da yapmak istemediği için hani o emeği de vermek istemiyor o yüzden diyorum kolaycılık en kısa sürede en kolay en başım ağrımayacak şekilde nasıl yaparım diye bir yöneticilik stili var. Dolayısıyla bu stil olduğu müddetçe de bunlar sona ermeyecek.” (K1)

“İş bitirici olmakla alakalı bir şey hissediyorum yani bu işi kim daha daha çabuk daha kısa yoldan ama daha doğru daha düzgün bitirirse, bitirebilecekse ona veriliyor mesela bir insan elbette ki her defasında hata yapamaz bi konuda bir hata yaparsın iki hata yaparsın ama üçüncüde öğrenirsin doğrusunu yaparsın falan hani ama işte şey başkalarının bunu öğrenmesini hatalar yaparak kendilerini geliştirmesine pek izin verilmiyor çünkü en az sıkıntılı en az baş ağrıtıcı türden iş bitsin istendiği için her kurumda bu tabii ki bu şekilde o yüzden veriliyor yani hani böyle iş... bu tarz bir negatif bir ayrımcılık hissediyordum.” (K7)

“Şöyle bir algı var iş K10’a gittiğinde arkana bakma ama işte başkasına veririm tekrar bi 2-3 kere oraya dönmek gerekebilir yanlış işler çıkabilir tarzı bir bakış açısı olduğu için genellikle bana gelir bana geliyor.” (K10)

“Genellikle bizde işler şu şekilde yürüyor; iş verildiğinde bunu iyi yapan kişiye daha çok iş veriliyor.” (K11)

“Mantıksız görevler çok veriliyor yani şeyde... Orada şey kıstası var anladığım kadarıyla yöneticilerin bu işi en hızlı en çabuk en düzgün ve en iyi şekilde kim yapabilir diye sorguluyorlar ondan sonra iş yapan daha çalışkan görece kişilerin iş yükleri artıyor ve o mantıksız dediğimiz işler gelebiliyor. Yani yöneticiler bu iş için kim uygundur diye sorduklarındaki o karar alma mekanizmalarındaki kriter şey değil sizin bahsettiğiniz hani uzmanlık, profesyonellik, ekstra özellik, ehliyet, liyakat değil şey sonuç odaklı ve pragmatik yani bu işe en kısa, en düzgün, en hızlı şekilde kimle tamamlayabilirim diye bakıyorlar maalesef. Yani insanlar işlerini doğru ve düzgün hızlı yaptıkları için birden fazla kez cezalandırılmış oluyorlar.” (K12)

“Herkes işinin görülmesine bakıyor. Benden bir şey istendiğinde kendimden fedakarlık ederek o işi yapacağımı biliyor ya da atıyorum Ayşe kişisi o işi yapsa bile üç gün süründürecek, üç araba laf söyleyecek, kırk kere onu arayacak azarlayacak, onu pişman edecek ama ben dişimi sıkacağım ve onu o akşam bitireceğim o da onun farkında işinin görülmesine bakıyor. İşin ne kadar pürüzsüz ne kadar hızlı, kim tarafından yapılır? Tek dert bu. Diyorlar ki mesela hoca diyor ki atıyorum benim ailevi bir sorunum var bana çalışacak asistan ver (bunu yaşadım), suyunu sıkabileceğim asistan. Böyle bir talepte bulunuyor yönetim hemen mesela beni veriyor. Bunun bana hiçbir faydası yok, tamam demek ki benim itibarım iyi sizle, iyi güzel ama bunun bana hiçbir getirisi yok. Bir ayrımcılık var yani.” (K13)

“Evet, idari işler de işimizin bir parçası, yapmamız gereken idari işler var ama idari işler noktasında da aynı ders yüküne benzeyen bir problem var. Orada da

yine hep aynı iş, yani benzer işleri hep aynı kişilerin yapıyor olması, işi layıkıyla yapan kişinin bir anlamda hani zaman bakımından cezalandırılması.” (K21)

“Bir işi başarırsanız, bir işte titiz olursanız, verimli çalışırsanız; o yönetici arkasını çok rahat bir şekilde döner, işleri size bırakır ve gider. Yani ‘Acaba yapabilir mi?’ Kaygısıyla karşılaşmaz çünkü emindir; o işi siz yapabilecek bir durumdasınızdır. İşte ‘güven’ diyoruz ya mesela; bu güven devreye girdiği zaman iş edinen siz olursunuz, daha çok iş yapan siz olursunuz.” (K22)

“Ya benim gibi her şeyi zamanında, vaktinde, temiz, düzgün yapan bütün herkesin yaşadığı bir problem bu. Ama zamanında işi teslim etmeyen, eksik hatalı teslim edenlere de iş gitmiyor. Ya bir tek benim diyemem ama benim gibi olan herkes aynı sorunu yaşıyor, bölüm bazında.” (K24)

“Hızlı ve doğru yaptığım için. Yani başkasının üç günde yapacağı işi ben yarım saatte yapıyorum burada.” (K26)

“Kişisel olarak belli kişilere veriyor bu net. Bizde çünkü şey var çalışan çalışıyorsa onun ne iş yaptığının çok önemi yok yükle yükle ona yani hani ben böyle görüyorum hani o onun şeyi çok değil yani işte çalışıyor peki ...A işini yapıyor peki, o zaman B işini de yapabilir gerekli gereksiz önemli değil C işini de yapabilir D işini de yapabilir E işini de yapabilir mesela.” (K28)

“Bu işlerle ilgili şöyle de bir durum oluyor bilmiyorum. Ama yapanın üstüne kalıyor. Biraz böyledir belki, böyle bir raporu eli yüzü düzgün bir şekilde vermeyi severim. Yani benden gelen işte tekrar üstünden geçmesi gerekmiyor. İşini doğru yapmayana verdiğinde onun üstünden tekrar geçmesi gerekiyor. Bu yönetici için bir vakit kaybı olduğundan genellikle bu işler biraz yapının üstüne kalıyor.” (K38)

“Ha şu benim kendi içimde de bazen şey olur; iş bilmeyene iş yok, iş bilene de iş çoktur her zaman.” (K39)

Katılımcılardan 9 tanesi ise daha yumuşak başlı kişilik yapısına sahip insanların daha fazla MOG deneyimine maruz kaldığını düşünmektedir. Konuyla ilgili bazı katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Biraz bence karakter de etkili hani hafif şöyle sert çıktığınızda ağır diyor ya da mesela reddettiğimizde hoca diyor ki ama ben şimdi onu aramayım reddedecek o diyor.” (K1)

“Böyle nasıl söyleyeyim tepkilerini doğrudan sözlü bir şekilde ifade eden hani sorular soran karşı taraftan cevaplar bekleyen bir insan olsaydım belki de şey olmazdı bu kadar. Nasıl söyleyeyim çünkü bu kadar benimle alakasız görev tanımım olmayan görevler verilmeyebilirdi.” (K7)

“Mesela çirkin bir şekilde tartışmıyorsan eğer bölüm başkanlığıyla, bu iş senin üstünde kalıyor. Ama mesela diyelim ki adil bir dağılım yapmak için bazı kişilere de veriliyor. Ama o kişiler en başta yani bağıra çağıra, böyle hani itirazlar ettiğinde o kişilere artık görev verilmiyor.” (K11)

“Atıyorum Ayşe kişisi o işi yapsa bile üç gün süründürecek, üç araba laf söyleyecek, kırk kere onu arayacak azarlayacak, onu pişman edecek ama ben dışımı sıkacağım ve onu o akşam bitireceğim o da onun farkında işinin görülmesine bakıyor.” (K13)

“Birinci kişilikle çok alakalı olduğumu düşünüyorum. Çünkü ben mesela birazcık yumuşak başlı bir insanımdır. Eğer o anda yapabiliyorsam tamam yapayım hani, problem değil derim Diğerlerine verilmeme sebebi, bence çok bilinçli olanlar var. Çok net bir şekilde bu benim görevim değil, ben yapmayacağım bunu, deyip geçenler var. Eğer benim bunu yapmamı istiyorsan resmi yazıyla bildir diyenler var. Çünkü bunlar da aslında mobbingi kanıtlamak için bir belgedir, bir yerde.” (K20)

“Yapı olarak çok fazla hani işi deliliğe vurmadığım, hani ya da böyle agresif olmadığım için ya da böyle çok fazla sesini çıkartıp hani bu haksızlığa ben gelemem diye sesimi çıkartmadığım için de o da var. Öyle şeyler var. Yani hem kişisel karakterimden dolayı bence, hani ezilme dersin ezilme ya da yüklenme dersin yüklenme, yumuşak başlıktan dolayı.” (K23)

“Yani mesela böyle çok dişli biri olsan olmuyor, yükleyemiyor o kadar. Böyle cazgır tipler daha avantajlı oluyor. Eğer öyle birisi değilsen biraz böyle yani mizacın yetiştirilişin falan bu gibi böyle kavgaya bilmem neye müsait değilse kabul ediyorsun.” (K31)

Katılımcılardan 8 tanesi yüksek sorumluluk bilincine sahip akademisyenlerin daha fazla MOG’ maruz kaldığını düşünmektedir. Katılımcı ifadelerinden bazıları aşağıdaki gibidir:

“Ama mesela hiç kimse gene yapmazsa ve o iş ortada kalırsa ben bundan gene huzursuzluk duymaya başlıyorum otomatik olarak çünkü hani halledilmesi gereken bir şey var ama kimseden de bir şey çıkmıyor hani öyle olunca o zaman hani en azından girişelim ki bitsin hani modu olabiliyor bazen.” (K7)

“Bence daha sorumluluk sahibiyiz, hani yani bence bir işi bize verdikleri zaman hani çok daha da akılları kalmıyor gibi.” (K9)

“Yani ben biraz sorumluluk fazla aldığım için, hani o işi bitirince hemen alır almaz işi bitireyim diye uğraştığım için ve hani titiz çalıştığım için bir bu.” (K23)

“Yani çünkü kendime saygım var ne olursa olsun. Yarım yamalak bir iş yapmam ben.” (K26)

“Yoruluyorum fakat içim rahat vicdan mesela çalışmasaydım daha da kötü yani... Sorumluluğu yerine getirmeseydim bu beni daha rahatsız ederdi bunu buna tercih ederim.” (K28)

“Bir de sizde işini iyi yapmak isteyen biriyseniz yani mizaç olarak da böyle aldığı işi tam vermek isteyen hani o 5 faktörlü kişilik kuramındaki sorumluluk bilinci kısmı yüksek, sorumluluk sahibi, bilinçli biriyseniz zaten hani şunu bana yap getir

dediğinde onu yamuk yapmak yok, bende yok yani. (...) Hani belki bizde yarım yamalak yapsaydık o kadar büyük yaşanmazdı. Yani o şeyin baskısı.” (K35)

“Belki işgüzarlığımdan, belki iş sevdiğimden vs. ya da sorumlu hissetmemden. Çünkü aşırı sorumlu hissediyorum kendimi, kurumuma karşı.” (K39)

Katılımcı görüşlerine göre MOG deneyiminin yoğunluğunu arttıran bir diğer unsur da çalışanın bekar olmasıdır. Bekar akademisyenlere daha fazla MOG yüklendiğini düşünen katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“İşte şeye göre medeni durumumuzun etkili olduğunu biliyoruz yani evliyse bir kişi ve küçük çocukları varsa daha başka bir şey oradaki hikaye işte bekarsa ya da çocukları yoksa oradaki hikayenin daha farklı yani dolayısıyla o alt kırılmalar da bence belirleyici şeyler.” (K12)

“Ha şöyle şeyler olabiliyor; en bence en profesyonel olmayan durum şu; diğer hocalarımızın çocukları var gibi. Yani ne yapabilirim? O zaman ben de mi evlenseydim ve çocuğum olsaydı yani?” (K16)

“Hani onun dışında işte söyleyeyim bazı dezavantajlı konumlar var. Bizim mesleğimizde işte bekarsan mesela daha dezavantajlısın. İşte çocuğun yoksa daha dezavantajlısın. Ne bileyim, bunun gibi birçok şey var durum var.” (K21)

“Şöyle; doktoram bittikten sonraya kadar, yani kadrom gelene kadar çok sık MOG geliyordu. Ben hani bekar olduğum için genelde fakülte çok vakit geçiriyordum; çalışmalarım burada, kitaplarım burada olduğu için. Onun için bu tip işler çok geliyordu.” (K26)

“Burada negatif ayrımcılık oluyor ama işte bu negatif ayrımcılığı yapmak için bazılarını da pozitif ayrımcılık yapıyorsun. Mesela sen evli değilsin çocuğun yoksa sanki sen her işi sen yapacaktıydın hani anlatabildim mi mesela bu çok büyük bir adaletsizlik. Ben evli olmayabilirim ama benim kendime ait özel hayatım var. Tamam benim çocuğum olmayabilir ama benim kendime ait bir hobim var. Senin için o çocuk ne kadar önemliyse yanlış bir benzetme olabilir ama belki benim için bu kadar önemli başka bir şey var.” (K28)

“Yani mesela kimsenin almak istemediği dersler bana kalıyor, herkesin bir bahanesi var, kimisi diyor benim çocuğum var, kimisi diyor benim bilmem kimim hasta. Bi bakıyorum, dersler bana kalmış. Yani şimdi bir de bekar ve çocuksuz olduğum için, benim her şeyi yapabileceğimi düşünüyorlar herhalde. Yani senin, sanki sen yorulmuyorsun sanki senin hiç sağlık sorunun olmuyormuş gibi böyle bir ayrımcılık olabiliyor.” (K31)

Katılımcılardan bazıları ise kadın çalışanların daha fazla MOG ile karşılaştığını belirtmektedir. Katılımcılara göre kadınların daha detaycı olması ve daha uyumlu davranması daha çok MOG’a maruz kalmalarına neden olmaktadır. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Zaman zaman, yani mesela şöyle cinsiyet bence farkı birazcık oluyor. Yani burada kadın asistanlara karşı daha fazla bir yük veriliyor gibi ve bilmiyorum

belki kadınlar daha hani ayrıntılara takıldığı için daha işine bağlı olduğu için bence, yani erkekler biraz daha kenarda kalıyor. Bu da ayrımcılığa sebep oluyor. Yani onu hissediyoruz açıkçası. Sadece ben değil, diğer hani kadın araştırma görevlisi arkadaşlarım da.” (K9)

“Kadınlar mesela daha fazla angarya işle haşır neşir oluyorlar mesela detay gerektiren işleri idareciler kadınlara veriyor orada da şey cinsiyetçi bir bakış açısı var ya da işte şey kültürel bir şeylerse, içinde sanat olması gereken şeylerse şey yapıldığını görüyoruz, yaratıcı bakış açısı olması gereken...” (K12)

“Hani sen gençsin dinamiksin bak hani, bazen kadın olmakta... Çünkü kadın da toplumda yumuşak başlı, daha uyumlu görüldüğü için yani benim yerime, 60 yaşında daha kaşları çatık, bürokrasinin vücut bulmuş halini gönderip de o işin bozulmasından ya da geri dönmekten korktukları için, hadi sen git, sen canlısın, sevecensin ya da işte konuşkansın, kadınsın, halledebilirsin şeklinde... Aslında bir yerde kullanılmaya giriyor.” (K20)

“Kadınsın, yaparsın. Çünkü ben karşıdaki erkek olduğu için, bir kadına karşı hani daha naif davranıyorlar, daha sert davranmayabiliyorlar, bunu kullanmak.” (K20)

“En çok, en büyük sıkıntıyı sanıyorum bekar kadın akademisyenler yaşıyor bu anlamda. Çünkü yapabilirlikleri yüksek ya, hiçbir sorumlulukları yok tırnak içinde, bakış açısı bu. Yani yalnız yaşıyorsa hele hele ailesiyle yaşıyorsa daha da şey zaten. Hani onun hiçbir sorumluluğu yok gibi algılanabiliyor, benzer biçimde. Bu tarz şeyleri de çok, yani ciddi bir cinsiyet ayrımcılığı var.” (K21)

Katılımcıların belirttiği bir diğer konu ise kurumda “görünmez olabilen çalışanlar”ın varlığı ve bu durumun kendilerine fazladan meşru olmayan görev yükü olarak dönmesidir:

“Hocalar beni görmesin, hatırlamasın diye üst kata çıkmayan insanlar var. Aman karşılaşmayalım, gördükçe bir şey istiyor, bizim hocalarımız da öyle gördükçe ister, aklına gelmediğin unutulduğun zaman rahat edersin, bunu bir taktik haline getiren insanlar da var.” (K13)

“Ya mesela bir tane hocamız bizim aramızdan, hiç böyle suya sabuna dokunmaz. İşte 15 saat dersi vardır ‘ben böyle iyiyim’ der, kenara çekilir. Her zaman öyle her zaman! Bir kere bile elini taşın altına koymadı. Ve bu konuda uyarı da almıyor. Kimse hani ‘hadi bakalım ya bu sefer de sıra sende’ demiyor. Ve bu benim yine çok ağrıma gidiyor.” (K37)

“MOG’lar konusunda negatif ayrıcalıklı değil ama biraz önce söylediğim sözün arkasındayım ben. Çünkü bazı insanlar görünmez olmayı başarıyorlar. Bunu nasıl yaptıkları hakkında hiçbir fikrim yok bak. Yani bana desen ki ‘hocam bir görünmez ol’ yapamam.” (K39)

Bu kategori altında bahsi geçen kodlardan bir diğeri kıdemli olmamak/titrdir. K21 kendisi ile aynı pozisyonda çalışan ama kıdem (kurumda çalışma yılı) olarak

kendisinden üstte olan kişilere daha az meşru olmayan görev verildiğini belirtmiş, “hocamız zaten uzun yıllardır yapıyor arkadaşlar, siz çok gençsiniz, biraz da siz yapın gibi bir yaklaşıma çok maruz kaldığı”nı ifade etmiştir. Öğretim görevlisi olarak çalışan K22 ise; doçent, profesör gibi öğretim üyeleri gibi kendilerinin de derse girdiğini ancak angarya olarak tanımlanabilecek görevlerin sadece kendilerine verildiğini söylemiştir.

Araştırma görevlisi olarak çalışan K1 ise; meşru olmayan görev yoğunluğunun asiste edilen hocaların profiline göre değiştiğini, kimi öğretim üyesi asistanına çok fazla iş yüklerken kiminin tüm işleri kendisinin yaptığını ifade etmiştir.

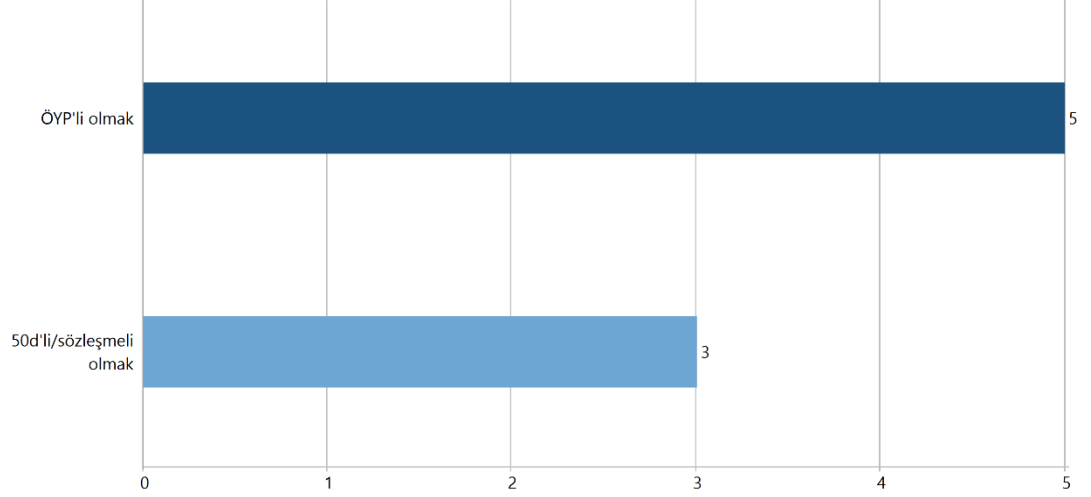
Tablo 21: Algılanan Meşru Olmayan Görevler ve Çalışan/Ast/Üst/Yönetici Profili ile İlgili Kod İlişkiler Tarayıcısı Tablosu

Kod Sistemi	Başarının algılanan cezası	Daha yumuşak başlı kişilik yapısı	Yüksek sorumluluk bilinci	Bekar olmak	Kadın olmak	Kıdemli olmamak/titr	Görünmez olabi...	Amir profili
Algılanan Meşru Olmayan Görevler								
> Gereksiz Görevler	30	14	19	10	7	5	2	3
> Mantıksız Görevler	108	50	44	42	25	12	15	7
TOPLAM	138	64	63	52	32	17	17	10

Tablo 21’de gereksiz ve mantıksız görevler ile Çalışan/Ast/Üst/Yönetici Profili kategorisine ait kodların birlikte kullanım sıklığı gösterilmiştir. Burada da başarının algılanan cezasının MOG deneyimini arttıran en çok arttıran faktör olduğu görülmektedir.

3.9.3. Kategori 3. Kadro Durumu

Şekil 44: Kadro Durumu Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Araştırma görevlisi olarak çalışan/çalışmış olan katılımcılara göre meşru olmayan görev deneyimi yoğunluğu, çalışanın bulunduğu kadro durumuna/tipine göre de değişmektedir. Katılımcı görüşlerine göre bu kategori altında iki adet kod tanımlanmış ve şekil 44'te gösterilmiştir.

ÖYP'li olarak (lisansüstü eğitimini başka bir üniversitede alarak kadrosu olan üniversiteye dönen/dönmeyi bekleyen) çalışmış/çalışan katılımcılarda bu konuda iki farklı görüş hakimdir. K6, K25 ve K30 “nasıl olsa gidecek” mantığı ile yoğun bir şekilde meşru olmayan görevlerle uğraşmak durumunda kaldıklarını belirtirken K16 yine “nasıl olsa gidecek” mantığıyla kendisine fazla görev verilmediğini ifade etmiştir. K29 ise; bir dönem ÖYP karşıtı yöneticilerle çalıştığını, bir dönem ise “nasıl olsa gidecek” mantığı güden yöneticilerle çalıştığını söylemiş, her iki durumda da kaynak neden farklı olsa da MOG'lara maruz kaldığını belirtmiştir. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Üvey evlattık. Net bir şekilde üvey evlattık. Çünkü maalesef ki maalesef, özellikle bazı fakültelerde alınan araştırma görevlileri oranın mukteditleri tarafından alınıyor. Yani arkasında bir destekçisi var. Ya eski dekanın ya işte efendime söyleyeyim oranın en kallavi hocasının, yani kallavi diyoruz artık ne dersiniz deyin... Bir şekilde öyle gelmiş oraya. Siz ÖYP ile geldiniz dambadak. Akademiye geldiniz. Hani bakıyorsunuz önce bir şey yok. Danışman hocanız sizi kabul etmek istemiyor. Yani kendin yüklemişsin, ama kabul etmek istemiyor. Sonra bu tip işlere maruz kalıyorsunuz tabii.” (K6)

“Ben şöyle; benim avantajım dediğim gibi ÖYP'li olmam sebebiyle hani benim üzerime çok gelinmedi bu tip işlerle.” (K16)

“X’deyken biz ÖYP’li araştırma görevlisi yani başka bir kadroya-üniversiteye bağlı olarak orada eğitim alan kişiler olduğumuz için X’in kendi araştırma görevlisi asistanlarıyla aramızda hep bir ayrıcalık olduğunu hissediyordum. Hatta ÖYP ile ilgili olarak “çirkin ördek yavrusu” şeklinde söyleyebiliyorlardı. Hatta bununla ilgili makaleler de yazılmıştı. Nasıl olsa gidecekler gibi bakılıyordu.” (K25)

“Her ikisini de yaşadığım dönemi oldu. Nasıl olsa gidecek diyen yöneticilerle de muhatap oldum B Üniversitesi’nde. Ya da ÖYP sistemine karşıdır. Hani sanki ÖYP’yi de sen hani şey yapmışsındır. Hani ben dedim sanki devlete bana özel bir atama oldu. Bir de öyleleri vardı mesela. Hani ben bunun bir akademik şeyden geçtiğin” inanmıyorum. Hani akademik bir değerlendirmeden geçmedi, alan bilgisi sorgulanmadı. Ondan sonra hatta vallahi alan dışı olduğunu bile düşünüyorum deyip de sana şey yapıyordu. Hani seni dışlamaya çalışıyor. Ben her ikisini de gördüm.ÖYP karşıtı olan gerekli olan görevleri sana vermiyor. Hani seni daha böyle angarya görevlere vermenin peşinde oluyor. Çünkü niye? Seni şey gibi görüyor, hani daha yetersiz görüyor. İlkinin derdi de şu oluyor, nasıl olsa gidecek ne varsa verin. Hani yapsın.” (K29)

“Hani ben buraya uzaktan geldim, ÖYP ile geldim. İster istemez ilk geldiğim dönemlerde de dışarıdan gelmiş olmanın hiçbir, "torpil" değil de hani referansı olmayan, hani kimseyi tanımayan bir insan olarak gelmenin boşluğu bir süre oldu. O zaman bu tip angarya işlerle daha çok uğraştım. (...) Bana iş yaptıramayacağı için bana çok önyargıyla yaklaşıldı ilk gittiğimde. Niye çünkü bir şey rica edecek ama neye dayanarak? Kişisel ilişkilerimiz yok.” (K30)

İş güvencesinin olmadığı bir kadro olan 50d kadrosuna sahip araştırma görevlileri de bu durumun suistimal edilebildiğini ve daha yoğun meşru olmayan görevlere maruz kalabildiklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K4 ve K6’nın ifadeleri şu şekildedir:

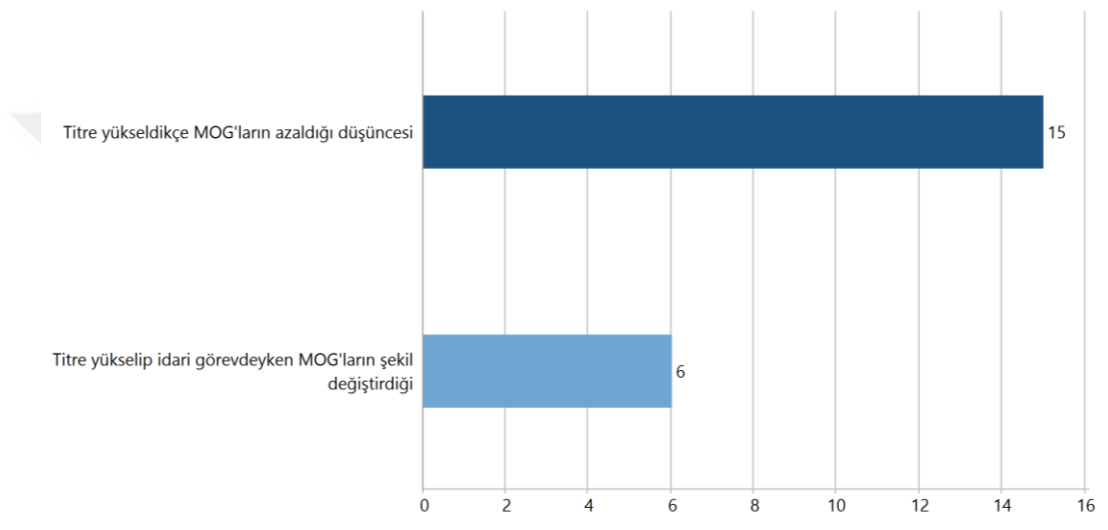
“Şöyle bir örnekle açıklayayım, yine 50d’li bir arkadaşım... Bir hoca iftar sofrasında iken arayıp arkadaşımı... İşte kendi verdiği işi yapmamış, işte bölümün başka hocasının verdiği işi öncelemiş. Çünkü sıralama öyle olması gerekiyor aslında önce onun sorumluluğunu yapılması gerekiyor. Bunu böyle yaptı diye, iftar sofrasından kaldırıp hoca, biz de duyuyoruz telefon konuşmasını, 2547’li kanunun 50 d maddesini sana hatırlatırım falan gibi bir telefon konuşması...Bir diğer taraftan da şöyle bir şey var, biz ben bunu kendi adıma söylemiyorum. Çünkü ben asla böyle bir şeye girmedim ama kendimizi beğendirmek zorundayız birazcık. Çünkü bittiği zaman bize hep birilerinin referans olması için bizi birilerinin beğenmesi lazım ki kadro için talepte bulunsun. 33a’lı onu düşünmüyor yani. 33a’lı zaten neredeyse doktorası bitirmeyi, kendi şeyini başarırsa verilecek ona yani. 1 yıl sonra verilecek, 2 yıl sonra verilecek, 5 yıl sonra verilecek, işsiz kalmayacak en azından, buna güveniyor.” (K4)

“Evet evet yani en çok da o kullanılıyor zaten. Yani sizin göreviniz kadronuzun zayıf olması... Ben bununla çok karşılaştım bu arada; bir idarecinin idareci olduğunun birinci haftası, bütün araştırma görevlilerini toplayarak şöyle bir konuşma yaptığına çok şahit oldum; işte "Bunu bir tehdit olarak algılamayın ama yani sözleşmeleriniz, görev uzatmalarınız benim elime gelecek, ayağınızı denk

alın." Net bir şekilde bunu çok duydum. Şöyle bir algı var; bu net bir şekilde yani 50d'li olanlara yönelik angarya iş verme, yüklenme, fazlasıyla işte... Ya bu bilinç altında bunu net bir şekilde hissediyorsunuz. Yani sizin idareciniz veya danışmanınız, sizin kadro derecenizin 50d olması ile 33a olmasındaki aradaki farkı çok iyi biliyor." (K6)

3.9.4. Kategori 4. Akademik Unvan

Şekil 45: Akademik Unvan Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Katılımcılara göre meşru olmayan görev yoğunluğunu etkileyen bir diğer unsur akademik unvandır. Katılımcılar akademik titr yükseldikçe meşru olmaya görevlerin azaldığını düşünmektedir. Diğer taraftan titri yüksek (doçent, profesör) olup idari görevi bulunan (bölüm başkanlığı, dekan yardımcılığı vb.) katılımcılar meşru görevlerin azalmadığı sadece şekil değiştirdiği görüşündedir. Bu sebeple bu kategori durumu anlatan iki kod ile tanımlanmış ve şekil 45'te gösterilmiştir.

Akademik unvan arttıkça MOG'ların azaldığını düşünen katılımcılardan bazılarının ifadeleri şu şekildedir:

"Yani 1-2 sene baya mutsuz oldum, anlamaya çalıştım, anlamlandırmaya çalıştım. Rol çatışması yaşadım ama ondan sonra dedim ki, yani burada işler böyle yürüyor. Sen de işte bitireceksin işte akademik olarak yükseleceksin. Ondan sonra sen zaten kendi işini kimseye vermezsin, sen kendi işlerini yaparsın aynı zamanda bölüm kurulunda bir ağırlığın olduğu zaman bunu yaptıran biri varsa da müsaade etmezsin mesela (...) Unvan yükseldikçe hesap verdiğiniz insan sayısı azalıyor. Yani size emir veren insan sayısı azalıyor. Yani emir demir olmuyor. O diyor ki, rektörlük biz tüm üniversite olarak böyle bir şey yapıyoruz. Sizin de

yapmanız lazım diyor ama kimse sizi telefonla arayıp bunu yapacağını, bunu yapacağını demiyor ama araştırma görevlisinde diyor.” (K2)

“Araştırma görevlilerine daha çok meşru olmayan görev veriliyor tabi ki. Ama bu her yerde ve her zaman böyle olmuş bir şey bence. Yıllardır kimse de ben bunu değiştireyim, evet, bir araştırma görevlisi yayını yapın, araştırmasını yapın çünkü çok taze bir beyin, çok genç, çok hevesli. Onu ortak çalışmalarda o kadar güzel kullanabilirsiniz ki, o hevesiyle birlikte o kadar hani böyle performans kriterlerini de uluslararası yayın sayınızı da atfınızı da vesaire yukarı arttırabilirsiniz ki, o yüzden bunu kullanmamak...” (K3)

“Ben hep şunu söylüyorum; ortaya çıkan tüm akademik ve idari boşluklara araştırma görevlisi gönderiyorlar. Hani araştırması görevlisi kalmazsa artık o noktada öğretim üyesi de görevlendiriyorlar. Yani bence şey değil zaten hani; nasıl söyleyeyim... Hani bu zihniyet böyle özel olarak araştırma görevlilerine karşı olmayabilir. Ama sistemin unvan olarak en altında yer aldığımız için o hiyerarşinin etkisiyle ve mevzuatta ve geri kalan işleri de yapar gibi böyle genel bir ifade de olduğu için bütün o boşluklar önce bizimle doldurulmaya çalışılıyor.” (K5)

“Bunu ben şöyle ikiye ayırıyorum asistan olan akademisyenler bir de hoca olan akademisyenler. Hoca olan akademisyenlerin görevleri daha belirli ve net olduğunu düşünüyorum ama asistan olan akademisyenlerin görevlerinin hiçbir şekilde belli olmadığını düşünüyorum. Sebebi de şu, zaten yasada da şey olarak geçiyor, ‘bölüm tarafından kendine verilenler’ gibi çok belirsiz ifade var. Çok ucu açık ve bunun istismar edildiğini görüyorum alakasız işlerle görevlendirmede.” (K11)

“Doçentliğe başvurma sebeplerinden bir tanesi tamamen idari yükten kurtulmak, araştırma görevlisi doktor olacağıma diyorum, araştırma görevlisi doçent doktor olurum. En azından bunu herhalde artık angarya iş yaptırmazlar diye düşünüyorum. Bence idari göreviniz yoksa evet kendin olmayan işleri yapma durumu azalıyor. Çünkü bizim okulda hocalar gelmiyor bile, ders verip gidiyorlar. Eğer Bölüm Başkanı değilsen imza yetkin yoksa gidiyorsun yani çekip gidiyorsun, kimse de sormuyor nerede olduğunu senin. Ama seni soruyorlar araştırma görevlisi olarak, imza yetkin olmasa da soruyorlar. Çünkü her an bölüm başkanının veya bölümünün arkasını toplamam gerekiyor.” (K17)

“Asistanken de zorunluluktan dolayı yapmamız gerekiyordu. Direkt profesöre bağlı olarak çalışıyorduk çünkü aramızda belli bir çıkar ilişkisi de oluyor ister istemez. Sonuçta sen hocaların işlerini yapıyorsun hocalar da senin çalışmalarına yardımcı oluyor, sana danışmanlık yapıyor, bir bağ oluyor. Asistanken daha çok konuşamıyordun. Öğretim üyesi olunca diyorsun ki ben artık öğretim üyesiyim, hoca-akademisyen statüsündeyim biraz daha konuşabilirim diye onun verdiği rahatlık oluyor ama asistanken o rahatlık pek olmuyor çünkü direkt profesöre bağlı çalışıyorsun, hocalığın, akademik unvanın, titre almanın verdiği durum söz konusu olmadığı için asistanlık o yönden daha zor. Daha çok zorunlulukta kalıyorsun. Gereksiz-mantıksız görevleri araştırma görevlisi pozisyonunda daha çok yapmam gerekiyor.” (K25)

“Şöyle bir şey var; bizde ders programı, efendime söyleyeyim sınav programları ya da işte kontenjan yükseltme, bilmem ne işlerini takibi hep araştırma görevlisinde, hiç hoca yok. Öyle olunca kadro alınca o sistem içinden çıkmış

olduğum için evet angaryam azaldı. Ama örneğin bir komisyonda görevliyim, o komisyonda doçent, profesör varsa yine en alt kadro ben olduğum için, işler bana kalıyor.” (K30)

“Yani o benim bireysel tercihim ilk başta doktora ve yüksek lisans yaparken, araştırma görevliliği gibi bir kadroda çalışmayı tercih etmedim. O zaman yani algı olarak bazı sıkıntılar olabileceğini düşündüm. Çünkü lisans döneminden itibaren hem gözlem yaptık hem de ileriki süreçte bu yola baş koyduğumda akademik camiada var olma düşüncem içerisinde asistanlığın çok fazla bana uygun olabileceğini, yapı, kişilik, karakter anlamında düşünemedim. Çünkü örgüt kültüründe de uyumlu olan, olmayan kişilerle çalışılabilir ya, asistanlık tabii ki statü bakımından akademi camiada daha alt bir birim olduğundan dolayı, bununla ilgili de işte Türkiye’deki bu rol karmaşalarının da bulunması veya görev ve yükümlülüklerin daha fazla görevlerin de ya da farklı görevlerin de maalesef verilip bunları yapma durumlarının da kendilerince, nasıl diyeyim? Bir yazılı olarak olmasa da yapmak durumunda kaldıkları olabiliyor asistanların. Yani şöyle yazılı olmayan birçok iş de yapıyorlar. Bunlar kendi işleri olmuyor. Genellikle işte bu unvanı yüksek hocaların onlara verdiği ve onların işi olan işleri yapıyorlar. O yüzden bunu tercih etmedim. Dışarıdan tamamlayarak bir üniversiteye doğrudan unvan olarak daha yüksek bir unvanda girmek için çabaladım. Hani belki yeri geldi maaş almadım. Evet, cebimden bir maliyete girdim ama o yaşayacağım sorunlar karşısında benim yaptığım bu yatırım, kendi eğitimime, bence fazlasıyla karşılığını verdi diyebilirim. Çünkü ben o belirsizlik içerisine de karşılaşılabili miyim ya da karşılaşırım birisiyle tartışırım ya da birin görevim haricinde verdiği, başka ne diyeyim, olaylar hakkında ya da durumlar ya da çalışmalarla ilgili gene almak zorunda kalır mıyım düşüncesiyle o ortamda bulunmak istemedim. Doğru bir yolda ilerlediğini düşünüyorum. Pişman değilim.” (K33)

“Akademik unvan arttıkça angarya iş yüklemesi tabii azalıyor. Yani idari görevler geliyor ama biraz daha tabii resmi, görevlendirme şeklinde. Yani asistanlıkta neredeyse hiç karşılığı olmadan ve hatta işte gizli kapılar arkasında.” (K37)

“Evet akademik kadrolar bu anlamda işlerin daha azalmasına, yükseldikçe angarya işlerin sayısı azalıyor. Yeni yardımcı doçent olduğunda bu gibi durumlarla karşılaştığımı hatırlıyorum. Ders konusunda oldu, işte birkaç böyle vardır, işte kimsenin üstlenmediği şeyler. Raporların hazırlanması. İşte ne bileyim öğrenme çıktısı hazırlanması. Bu konularda tabii özellikle asistanlık yıllarımızda, yardımcı doçent yıllarımızda şeyler oldu. Doçentlikte karşılaşmadım. Giderek azalan bir şey diyebiliriz.” (K38)

“Uzman kadrosundayken araştırma görevlisi gibi çok fazla angarya iş yaptım. Zaten bizim zamanımızda denk gibi bir şeydi bu ikisi. Yükseldikçe tabii angarya azalıyor.” (K40)

İdari görevi olan öğretim üyeleri MOG’ların azalmadığını, sadece şekil değiştirdiğini ifade etmektedir. İdari görevi olan K23, K34 ve K39’un ifadeleri şu şekildedir:

“Hatta ben şey demişim ya asistanken bu kadar... Hani bu kadar bu asistan angarya işlerini yapmıyordum gibi dediğim çok şeyler oluyor.” (K23)

“Artıyor ya da azalıyor demeyelim, bence şekil değiştiriyor ama azalmıyor. Çünkü unvan aldığınız zaman unvanın gerektirdiği yeni idari görevler ve roller size tanımlanmaya başlanıyor. Bu işte senato olabilir. Yeri geldiğinde Bölüm Başkanlığı olabilir. Daha önce ben dekan yardımcılığı yapmışım dolayısıyla. Dekan yardımcılığı olabilir, işte Bölüm Başkanlığı olabilir. Hatta profesör olduğumuzda dekanlık olabilir gibi gibi gibi. Üniversite kurumsal ilişki, tanıtım, halkla ilişkiler, dış ilişkiler olabilir. Dolayısıyla unvan arttıkça sizden üniversite, biz sana unvan verdik, aslında bir akademik unvan, şimdi bu akademik unvan verdiğimiz için aynı zamanda şu idari işleri ya da şu idari görevleri yerine getirmelisin şeklinde bir beklenti oluşuyor. Dolayısıyla aslında bu bir hak ama bu hak olarak değil, biz bu görevi bu unvanı verdik. Şimdi bunun karşılığında sen de diyelim ki şu idare işi şu, komisyon görevini şu koordinatörlük görevini yapmalısın şeklinde.” (K34)

“Kesinlikle azalmıyor. Kesinlikle azalmıyor. Yani vücut değiştiriyor Ayça. Hani çünkü şeyi de hatırlıyorum ben; araştırma görevlisi oldum ya da yüksek lisans doktora yaptığımda da çok çok anlamsız ve benim işim olmayan bir sürü şey yaptım. Yani nedir; kitaplık temizlemekten tut da... Yani hani kitaplık yapacağız bölüme; onun kitaplarını dizmeyi de yaptım. Bir hocamın yazacağı kitabı chapter çevirisini de yaptım anlatabiliyor muyum? Yani ya da hocamın görevi olan bir şeyi, işte bölüm başkan yardımcısıydım ama başkan olarak her şeyi bana delege ediyordu. Yani ben onun yerine bir sürü şey de yaptım. O yüzden o dönemde yaptığım şeylerle şimdiki vücut değişti. Çünkü görev ve sorumluluğun arttıkça, sana yüklenen iş miktarı da artıyor. Bir kere idari görev mutlaka geliyor bir şekilde; herhangi bir şeyde, silüette geliyor. O da beraberinde ek birtakım görev ve sorumluluklar getiriyor.” (K39)

Burada ilginç olan, idari görevi olmayan öğretim elemanlarının da idari görevi olan öğretim üyelerinin MOG’larla uğraştığını düşünmesidir. Bu durumu aşağıdaki ifadelerden anlamak mümkündür:

“Azalıyor mesela Danıştay kararına göre akademisyene mesai saati uygulanamaz. bu her kademe için yeterli değil profesör dersini bitirdikten sonra çantasını alıyor ve evine gidiyor dersinin olmadığı günler gelmiyor ama siz araştıma görevlisi olarak her gün gelmek ve yeni angarya işlerle haşır neşir olmak zorundasınız yani oradaki kıstasın da şey yani; yönetici olup olmamanız, atama yükselme ve yeniden atama riskinizin olup olmaması gibi kriterlerin değişkenlerin etkili olduğunu düşünüyorum.” (K12)

“Şu an normal bir doçent, Bölüm Başkanı olmayan bir doçent, nasıl idari işlerden azade ise hepimiz onu yapmalıyız, dersimizi veriyoruz, araştırmamızı yapıyoruz ve makalemizi yazıyoruz o kadar.” (K17)

“Yeri geliyor işte farklı konularda da doğrudan görevi olmasa da idarecilerimiz elini taşın altına koyuyorlar diyebilirim.” (K33)

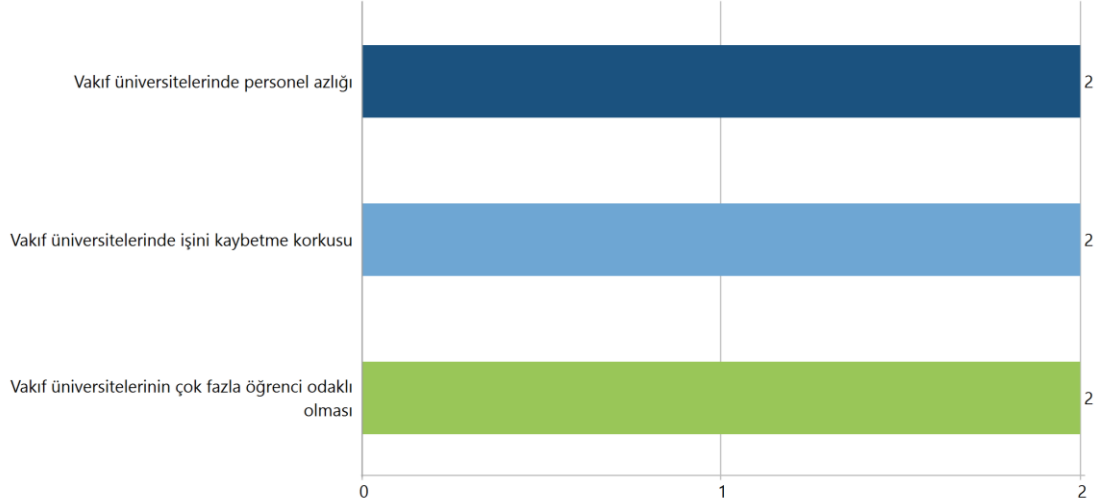
Tablo 22: Algılanan MOG’ların Akademik Unvanlara Göre Dağılımını Gösteren Kod Matris Tarayıcısı Tablosu

Kod Sistemi	Prof. Dr.	Doç. Dr.	Dr. Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi Dr.	Araş. Gör. Dr.	Araş Gör.
Algılanan Meşru Olmayan Görevler						
Gereksiz Görevler						
> Fakülte Odaklı İşler	•	•	•	•	•	•
> Bölüm Odaklı İşler		•	•	•	•	•
> İdari Görev Kaynaklı İşler		•	•	•		
> Öğrenci Odaklı İşler			•			•
> Diğer İşler	•		•	•		•
> Tanıtım Faaliyetleri Odaklı İşler	•		•		•	•
> Sınav Odaklı İşler				•		•
Mantıksız Görevler						
> Bölüm ile İlgili İşler	•	•	•	•	•	•
> Şahsi İşler	•	•	•	•	•	•
> Etkinlik İşleri		•	•	•	•	•
> Sınavlarla İlgili İşler		•	•	•	•	•
> Tanıtım faaliyetleri	•	•	•	•	•	•
> İdari İşler	•	•	•	•	•	•
> Akademik veya mesleki konular	•	•	•	•	•	•
> Farklı birimin işleri		•	•		•	•
> Lisansüstü bölümler ile ilgili faal		•	•			•

Tablo 22’de katılımcıların bağlı bulundukları pozisyonlara göre maruz kaldıkları meşru olmayan görev sıklığı verilmiştir. Tabloya bakıldığında akademik unvan azaldıkça meşru olmayan görevlerin sıklığının arttığı söylenebilir. Tabloya göre özellikle mantıksız görevlerle araştırma görevlileri diğer öğretim elemanlarından çok daha sık karşılaşmaktadır.

3.9.5. Kategori 5.Vakıf/Devlet Üniversitesi Farklılığı

Şekil 46: Vakıf/Devlet Üniversitesi Farklılığı Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Katılımcılara göre MOG deneyiminin yoğunluğunu etkileyen bir diğer unsur vakıf/devlet üniversitesi farklılığıdır. Vakıf üniversitesinde çalışan katılımcılarla yapılan görüşmelere göre bu durumun sebepleri üç kod ile tanımlanmış ve şekil 46’da gösterilmiştir.

Farklı vakıf üniversitelerinde çalışan K8 ve K9, çalıştıkları kurumlarda personel azlığı olduğunu ve bu sebeple kendi işleri olmayan birçok işi üstlenmek durumunda kaldıklarını ifade etmiştir. K8, bölüm sekreterliğinin birçok işini araştırma görevlileri olarak yaptıklarını ifade ederken devlet üniversitelerinde çalışan arkadaşlarıyla kendilerini kıyasladığında; kurumunda çok fazla etkinlik yapıldığını ve bu etkinliklerin angarya işleriyle kendilerinin uğraştığını belirtmektedir. K9 ise devlet üniversitelerinde çalışan arkadaşlarının, kurumlarında çok sayıda araştırma görevlisi olduğu için çok fazla MOG ile uğraşmadığını gözlemlediğini ifade etmiştir.

K8, meşru olmayan görevlerle karşılaştığında kendini iyi hissetmediğini ancak işe başlarken vakıf üniversitesinde başladığının ve iş güvencesinin olmadığını farkında olduğunu ifade ederken “her an kapı dışarı edilebiliriz” hissi ile çalıştığını belirten K9 ise iş güvencesizliği sebebiyle gelen her işi kabul etmek durumunda kaldığını söylemiştir.

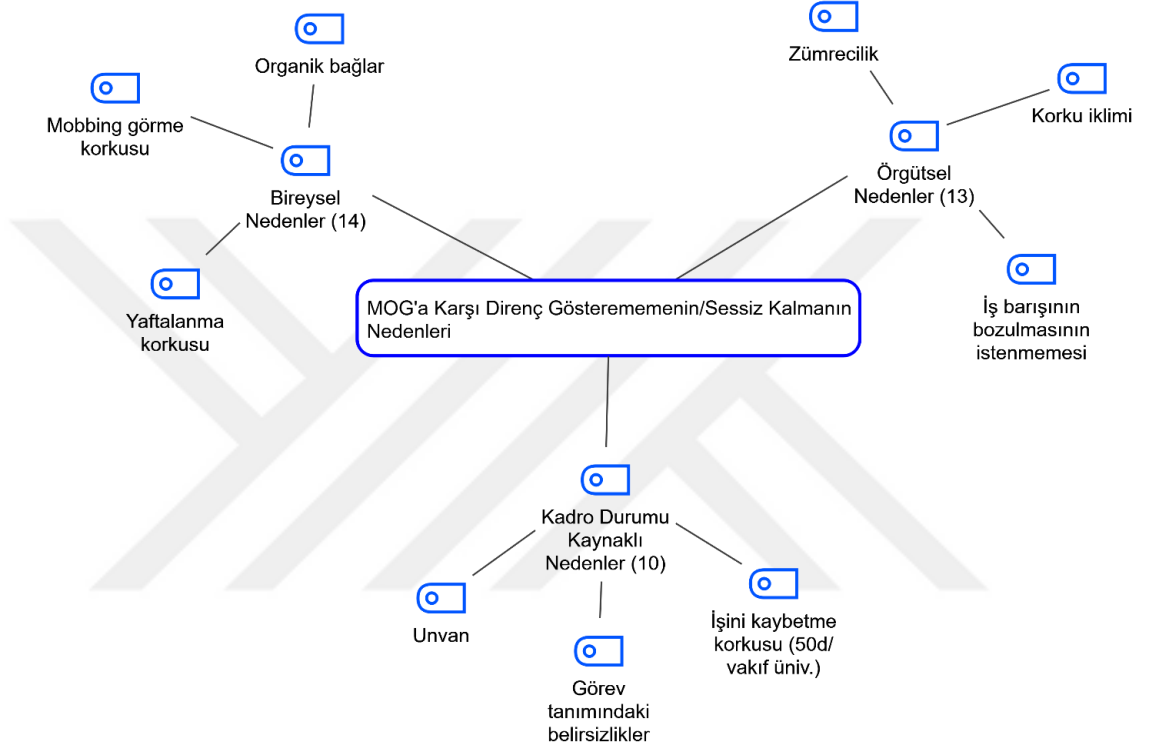
K8 ve K9, kurumlarının çok fazla öğrenci odaklı olduğunu ve bu durumunda onlara ekstra meşru olmayan görevler olarak döndüğünü şu sözlerle ifade etmiştir:

“Staj sorumlusu olarak da şey yapıyoruz. Yani çok fazla yönergeyi okumayıp, çok fazla soru soran, habire soru soran öğrenciler oluyor maille. Ve genelde hani yardımcı olma şeyi çok yüksek, üniversitemiz bu konuda, hani ‘öğrenci velinimetimizdir’ kafasıyla. O da bize angarya iş yüklenmesine sebep olabiliyor yani.” (K8)

“Yani neden çıkıyor bu işler? Başka birilerini memnun etmek için çıkıyor. Daha öğrenci bazlı bir üniversite olduğumuz için hani öğrenci, veli daha hani şey burada ön planda oluyor. Hani onları memnun etmek için işte dekanları, rektörleri memnun etmek için, bakın biz işte az parayla işte şu işleri yaptırıyoruz, yapıyoruz mesela çok masraf çıkarmıyoruz işte o tarz şeyler de oluyor yani olmuyor değil, (ekstra personel) talebinde bulunulmuyor. Ama onun yerine işte ekstra işler bize yükleniyor sanki hani talepte bulunulursa kötü görünecekmiş gibi düşünülüyor bence yani bölüm olarak, Bölüm Başkanlığı olarak. O yüzden biz yapalım. İşimiz olmayan işleri de biz yapalım. Halledebildiğimiz yere kadar halledelim, kafasında olunuyor yani.” (K9)

3.10. TEMA 10. MOG'LARA KARŞI DİRENÇ GÖSTEREMEMENİN/SESSİZ KALMANIN NEDENLERİ

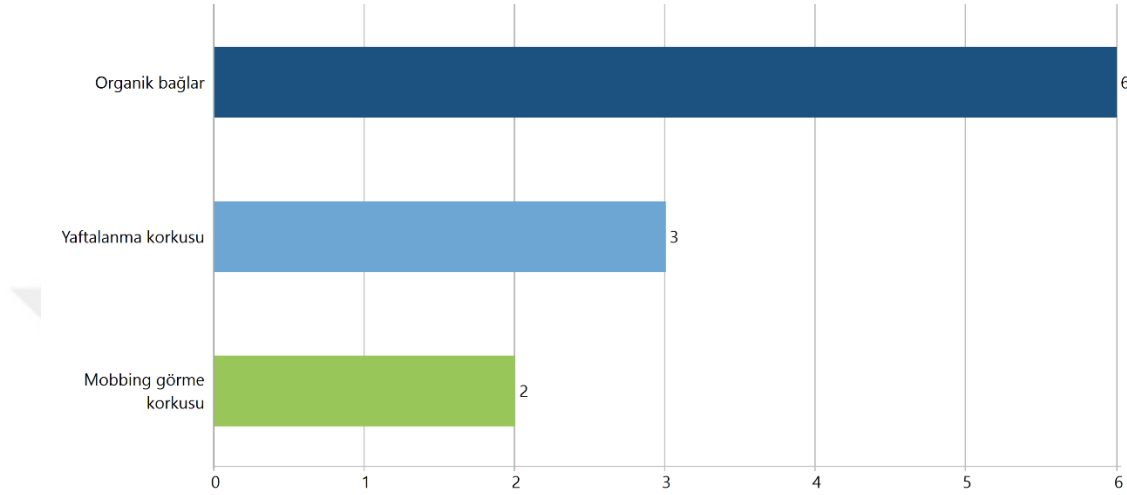
Şekil 47: MOG'lara Karşı Direnç Gösterememenin/Sessiz Kalmanın Nedenleri Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları



Meşru olmayan görevlere karşı direnç gösterememenin/sessiz kalmanın nedenleri 3 farklı kategori ile tanımlanmış ve şekil 47’de gösterilmiştir. Bu kategoriler kod sıklığı sırasıyla bireysel nedenler, örgütsel nedenler, kadro durumu kaynaklı nedelerdir. İlgili kategoriler ve kodlar aşağıda açıklanmıştır.

3.10.1. Kategori 1. Bireysel Nedenler

Şekil 48: Bireysel Nedenler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Şekil 48’deki katılımcı temelli frekans grafiğinde de görüldüğü üzere bireysel nedenlerden en sık bahsedilen organik bağlardır. Burada organik bağlardan kastedilen, meşru olmayan görevin geldiği idari amirin (ya da araştırma görevlileri için asiste ettiği hocanın), öğretim elemanının aynı zamanda danışmanı, dersine giren hocası, yeterliliğinde jüri üyesi vb. olma durumudur. Öğretim elemanı MOG’lara direnç gösterdiğinde, bu organik bağ sebebiyle, akademik hayatının ve ilerleyişinin etkileneceğini düşünmektedir. Konuyla ilgili K11, K23, K25, K26 ve K37’nin ifadeleri şu şekildedir:

“Kendisine gelen hakemliği bana yaptırdığı oldu. Orada ben ona ‘yapmıyorum’ dersem benim işim çok zorlaşacağı için ben orada onu yapıyorum mesela.” (K11)

“Bu organik bağları insanlar kullanıyor ne yazık ki.Zaten kullanmasa, her şey yani kullanamayacak durumda olsa herkes kendi işini yapar. Herkes kendi görev ve sorumluluğunu bilir. Kimse kimseye ne özel işini ne ekstra iş ne angarya iş yükleyemez.Yapmak zorundayım. Bir bağım var, bir zincirim var, ne yazık ki.” (K23)

“Asistanken de zorunluluktan dolayı yapmamız gerekiyordu. Direkt profesöre bağlı olarak çalışıyorduk çünkü aramızda belli bir çıkar ilişkisi de oluyor ister istemez. Sonuçta sen hocaların işlerini yapıyorsun hocalar da senin çalışmalarına yardımcı oluyor, sana danışmanlık yapıyor, bir bağ oluyor. Asistanken daha çok konuşamıyordun. Öğretim üyesi olunca diyorsun ki ben artık

öğretim üyesiyim, hoca-akademisyen statüsündeyim biraz daha konuşabilirim diye onun verdiği rahatlık oluyor ama asistanken o rahatlık pek olmuyor çünkü direkt profesöre bağlı çalışıyorsun, hocalığın, akademik unvanın, titre almanın verdiği durum söz konusu olmadığı için asistanlık o yönden daha zor. Daha çok zorunlulukta kalıyorsun. Gereksiz-mantıksız görevleri araştırma görevlisi pozisyonunda daha çok yapman gerekiyor.” (K25)

“Mesela bizde insani olmayan durumlar da yaşandı. Ben hani aynı yıl içerisinde arka arkaya önce bacağımlı kırdım, sonra elimi kırdım. Heyet raporum vardı iki haftalık. Sınav dönemine denk geldi diye dekan hocamız izin vermedi. Benim elim kırık, bacağım kırık bir şekilde sınavlara gözetmenliğe girdim. ‘Bunun gözetmenlik yapmana engel olacağını düşünmüyorum’ dedi. O dönem danışmanım olduğu için hoca, itiraz edemedim çok fazla.” (K26)

“Bizim meslekte en kötüsü bu işte. Yani ‘hayır’ diyemiyorsun, diyorsun ki... Ya da şikâyet edemiyorsun fazla. Çünkü diyorsun ‘Yakar, doktoramı yakar. Tezimi yakar.’ Bizi sürekli tehdit ederdi bu demin anlattığım kişi. ‘Bizim elimiz kolumuz uzun...’ İşte o eskiden doktora şey, doçentlik mülakatı bir de vardı ya ‘Mülakatta geçemezsin bak!’ diye tehdit ederdi bizi.” (K37)

Bireysel nedenlerden bir diğeri ise yaftalanma korkusudur. Konuyla ilgili K6, K11 ve K12’nin ifadeleri şu şekildedir:

“Açıkçası karşı çıkma gibi bir seçeneğiniz yok. Yani bunu dile getiriyordunuz ama bu sefer zaten kötü siz oluyordunuz.” (K6)

“Mesela hocalarla olan durumlarda, buna bir ölçüde itiraz edebiliyorum ama bir noktaya kadar da tolere ediyorum. Çünkü o kadar bu görevler yoğun ki ben bunlara sürekli itiraz edersem, şey durumuna düşüyorum; yani ben çok büyük bir hata yapıyormuşum gibi. Ufak tefek itiraz etmeme rağmen bu şekilde algılandığım için belirli bir noktaya kadar itiraz ediyorum, belirli bir noktaya kadar dengeliyorum.” (K11)

“Hani asistan ses çıkarmaz, itiraz etmez, sorgulamaz. Onu yapmaya başladığınız an tehlikeli ve standart dışı tırnak içinde bir yere evriliyorsunuz.” (K12)

Son olarak mobbing görme korkusu sebebiyle MOG’lara direnç gösteremediğini/sessiz kaldığını belirten 50d olarak çalışan K6 ve öğretim görevlisi olarak görev yapan K20’nin ifadelerine aşağıda yer verilmiştir:

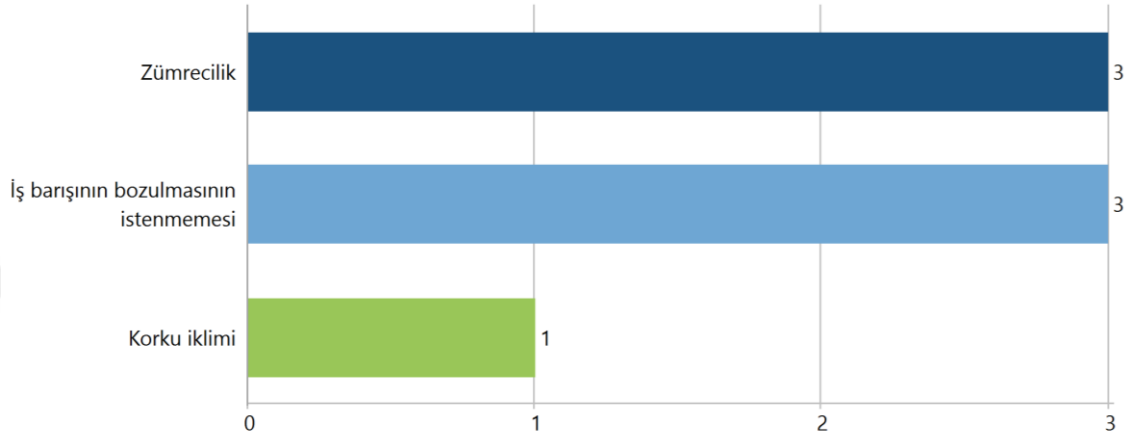
“Dile getiriyorsun ve bundan sonrasında da farklı şekilde mobbinglere maruz kalma durumu söz konusu oluyordu. Ama yani ben memnuniyetsizliğimi dile getirsem de artık buna karşı çıkma, bir şey yapmama vs. durumunda olmadığının net bir şekilde bilincindeydik yani, mecburduk çünkü ya da işimizi kaybedecektik.” (K6)

“Yapmak zorunda değilim dediğiniz zaman size mobbing geliyor. Çünkü başka yerden bunun başka bir acısı çıkıyor. Eğer çok mecbursam, bazen de direk kabullenişe geçiyorum, bazen de hiçbir şey demeden... Gene lafını yapıyorum ama mecbur yani yapıyorum o işi. O böyle, teslimiyete geçiriyorum bir yandan da. Çünkü başta söyledim ya yapmazsam bana farklı şekilde döneceğinin

kaygısı var. Çünkü o şeffaflığa çok güvenmiyorum ama bu yöneticilerle alakalı bir şey. Onca yıl çalıştım, bunu birkaç kişide gördüm.” (K20)

3.10.2. Kategori 2. Örgütsel Nedenler

Şekil 49: Örgütsel Nedenler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Katılımcıların diler getirdiği örgütsel nedenler; iş barışının bozulmasının istenmemesi, zümrecilik (aynı dönemdeki/aynı- benzer titrdeki öğretim üyelerinin birbirini tutması), yöneticilerin özellikleri ve korku iklimidir.

İş barışının bozulmasının istenmemesi durumuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Aynı zamanda birbirinizle de çatışma yani birlikte çalıştığınız kişilerle de çatışma riski barındırıyor ve o şey yani mevzuattaki belirsizlikler maalesef şey yapıyor yani etkiliyor. Bu da istediğim bir şey değil tabii.” (K12)

“Ya tabii ki ama şöyle bir durum da var; yani dediğin noktaya yine geliyorum. Çıktılarını düşünüyorsunuz. Çıktılar kimler; öğrenciler. Çıktı kim; meslektaşım. Şimdi ortak bir huzur çok önemli. Bu huzuru kaçırarak olan bir şey varsa, ‘elimi taşın altına koyayım da ben işte şunu şunu yapayım’ demekten ziyade diyorsunuz ki ‘Ya bu huzur kaçmasın.’ Şimdi bunu bir şekilde devam ettirdiniz, kabullendiniz.” (K22)

“Yani bir şey söylesem bu sefer al başına belayı şey. Ya bir şey de yapamaz ama durduk yere böyle bir küslük oluşur bilmem ne oluşur, huzursuzluk oluşuyor. Yüz yüze bakıyoruz.” (K31)

Zümrecilik (aynı dönemdeki/aynı-benzer titrdeki öğretim üyelerinin birbirini tutması) katılımcılar tarafından ifade edilen bir diğer örgütsel nedendir. Konuyla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Şunu da görüyorum öğretim üyelerinin bir zümre olduğunu da düşünüyorum. onlar birbirlerine de bence öyle davranıyorlar. Bir iç grup dış grup mevzu var. Yani hocalar bir iç grup, o hocaların dışında olanlar da dış grup. Dolayısıyla bir Ar.Gör.’ün bu şekilde bir geri bildirim veriyor olması bölüm başkanlığına onların arasında bir dedikodu malzemesi ve hani ne derler dostumuzu, arkadaşımızı, çalışma arkadaşımızı, hocamızı uyaralım ve bu konuda bir iyileştirici rol oynayalım demekten ziyade daha farklı bir rolle bürünüyorlar. Bir de dediğim gibi zümre oldukları için radikal bir değişim yapacak bir idareci de yok, yönetici de yok, aman diyor, aramı bozmayım şimdi hocalarla diyor. Tüm hocalara görev vermeyelim diyorlar. (...) Ne zaman ki doktor öğretim üyesi oluyorsun bir anda bakış açıları değişiyor mesela. Bu da çok şey üzücü... Onur kırıcı... Hani dün ve yarın arasında bu kadar uçurum...” (K1)

“Ben itiraz etme ve şikayet etme yöntemleri kullandım ama sonra şeyi fark ettim yani yapı kayırmacılığı ve görmezden gelmeye o kadar müsait ki. Yani idarecilerin birbirlerini çok rahatlıkla koruyup kollayabildiklerine, işte dostane ilişkilerinden tutun da aynı dönemde asistan olmuş olmalarına ya da aynı statülere sahip olmuş olmalarından dolayı yani kayırmacılığın da yaygın olduğuna...Kimi kime şikayet edecek ya da itiraz edeceksiniz, hani bölüm başkanıyla bir problem yaşadınız diyelim yani norm dışı bir iş geldi ve dekan gideceksiniz ne yapacak dekan şey yani objektif ve tarafsız davranıp onu çözeceğine mi inanıyorsunuz ben kesinlikle inanmıyorum.” (K12)

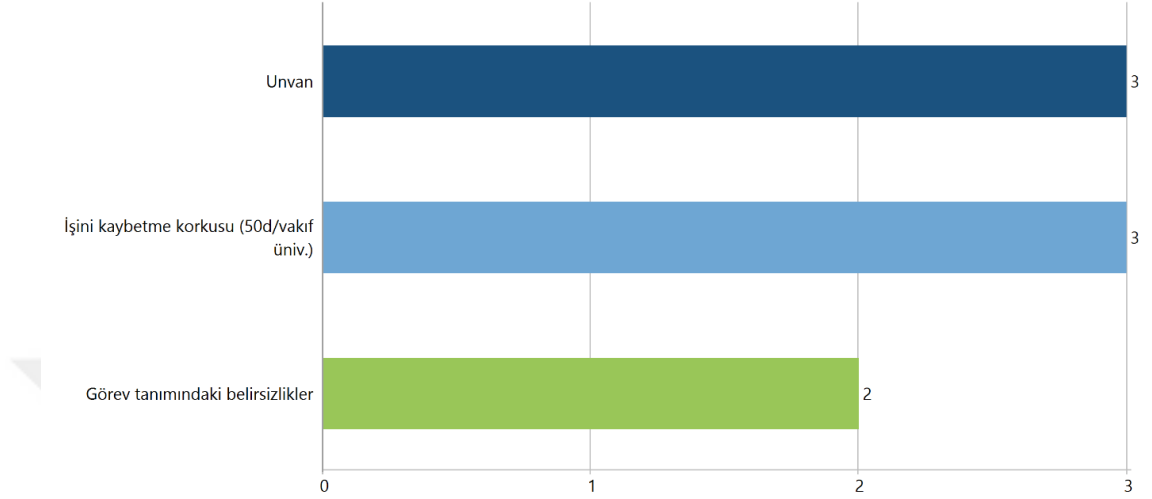
“Hani o hocaların sorunlu olduğu biliniyordu, kimin ne olduğu bilinir ya. O da biliniyordu, muhatap olmak istemiyorlardı. Ama başka örneklerde, başka durumlarda bu birbirini tutma olayının olduğuna da inanıyorum.” (K37)

Korku iklimi diğer örgütsel neden olarak ifade edilmiştir. Çalıştığı kurumda bir korku ikliminin hakim olduğunu ifade eden K22, sözlerine şu şekilde devam etmiştir:

“Bir diğeri mesleki anlamda bir korkunun oluşmaması lazım. Korkudan uzaklaşmak gerekiyor bence. Çünkü genelde şöyle bir durum var; çalışanlar neden bu işleri yaparlar? Çünkü bir korkuları ortaya çıkar, görev konusunda. İşte kiminin kadro bekleyişidir, kiminin işte görev süresinin uzatılmasıdır. Kiminin ailesine yakın bir yerde bulunma zorunluluğundan dolayı o işe belki de bir noktada sahip çıkmak durumundadır. O korku hükümdarlığını kurmamak lazım, çalışanı korkutmamak lazım. Onu motive edici faktörler önemli. Mesela ben bunu idari çalışanlarda daha çok görüyorum, idari personelde çok görüyorum. İdari personele bir iş verdiğiniz zaman, görev tanımının dışındaysa bunu reddedebiliyor, ‘hayır’ diyebiliyor. ‘Bu benim iş tanımında değil, bunu ben yapmayacağım.’ diyebiliyor. Ama biz kendimize baktığımız zaman, kendi görev tanımımızda olmayan görevleri ‘hayır’ diyerek geri çeviremiyoruz. Neden diyemiyoruz çünkü...Korku.” (K22)

3.10.3. Kategori 2. Kadro Durumu Kaynaklı Nedenler

Şekil 50: Kadro Durumu Kaynaklı Nedenler Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



Kadro durumu kaynaklı nedenler kategorisi ise 3 farklı kodla tanımlanmış ve şekil 50’de gösterilmiştir. Unvan, işini kaybetme korkusu ve görev tanımındaki belirsizlikler sebebiyle meşru olmayan görevlere direnç gösteremediklerini dile getiren katılımcıların hepsi araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. MOG’lara direnç gösterememe sebebini unvanları olarak dile getiren K6 ve K13’ün ifadeleri şu şekildedir:

“Araştırma görevlerinin işte benim angarya işlerimi yapacak, idarenin sıkıştığı her şeyde, hiç fark etmez bu; yani gözetmen mi bulamadın ‘Hadi bakalım gel gözetmensin.’ İşte bir yerde eksik mi kaldı; o fakültenin tanıtımı yapılacak ‘Hadi bakalım gel buraya, araştırma görevlisi yapacak bunu.’ Yani o kadar şey ki hadi işte ‘Şurada kapıda beklenilecek.’ Kim bekler? ‘Hadi araştırma görevlisi gel buraya bekle.’ Yani o kadar böyle angarya, hiçbir şekilde akademiyle ilgisi olmayan işlerle uğraşıyor ki sonuç olarak bu araştırma görevlisi bir iklimde kalıyor. Yani ‘Ben neyim? Ben akademisyen herhangi bir hocanın vereceği görevlerle mi uğraşmak durumundayım?’ bunun kararsızlığını yaşıyor. Ve dolayısıyla da kendi tezinde çalışmalarındaki aksaklıklar giderek artarak, araştırma görevlisi büyük oranda mağdur ediliyor.” (K6)

“Bunu kabul etmek istemiyorum yani keşke biraz titr olarak güçlü olsak, gücümüz olsa yani bir Dr. Öğretim Üyesi olsam buna daha rahat hayır diyebilirim. Araştırma görevlisi iken çok hayır da diyemiyorsun hiçbir şeye.” (K13)

Katılımcılardan kamu üniversitesinde 50d kadrosunda ya da vakıf üniversitesinde sözleşmeli çalışan araştırma görevlileri ise işini kaybetme korkusu sebebiyle onlardan

talep edilen meşru olmayan görevlere direnç gösteremediklerini belirtmişlerdir. 50d kadrosunda araştırma görevlisi olarak çalışan K6 ve K7 ile vakıf üniversitesinde araştırma görevliliği yapan K9'un ifadeleri şu şekildedir:

“Ama yani ben memnuniyetsizliğimi dile getirsem de artık buna karşı çıkma, bir şey yapmama vs. durumunda olmadığının net bir şekilde bilincindeydik yani, mecburduk. Çünkü işimizi kaybedecektik.” (K6)

“Kadrom 33a olsaydı, elbette bazı şeylerde tutumum bu kadar ılımlı ve sakin olmayabilirdi.” (K7)

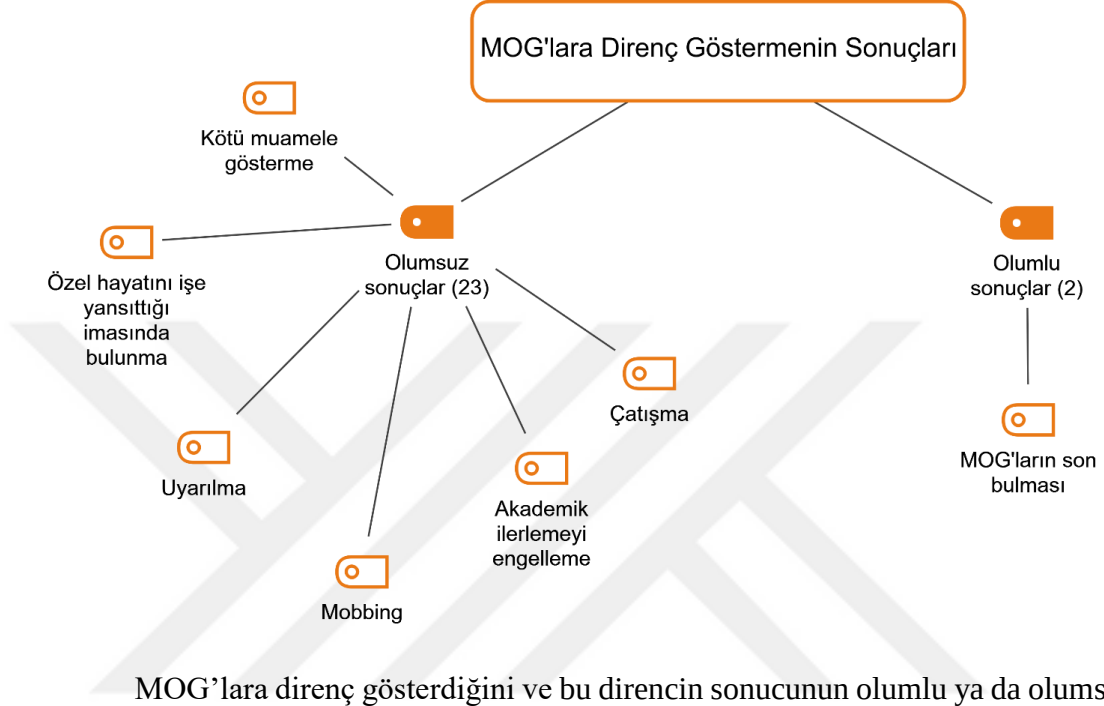
“Hani bu şekilde de olduğundan yani değersiz hissediyor, yani kurum bazından korunmuyoruz. Bu sebeple itiraz da edemiyoruz. Çünkü iş güvencesizliğini hissediyoruz yani bu tip durumlarda.” (K9)

K12 ve K14 ise araştırma görevlilerinin görev tanımlarındaki belirsizliğin MOG'lara direnç gösterememeye kaynaklık ettiğini dile getirmektedir. Konuyla ilgili K14'ün ifadeleri şu şekildedir:

“Öncelikle mesleğimizin sınırları kesinlikle çok geniş. Hiç böyle dar falan değil. Çünkü mesleğin bir tanımı yok; araştırma görevliliğinin özellikle. Yani 'Bölüm başkanının verdiği bütün işleri yapmakta zorunlusunuz.' gibi bir ibare vardı sanırım yasada da. O nedenle sınır hiç belli değil. Yani gerektirdiğinde hani kitaplarını editörlüğünü yaptırıyor, okutturuyor, baştan sona düzeltmelerini yaptırabiliyor. Kendi adına derse sokturabiliyor. Kendi sınav kağıtlarını okutturabiliyor. O nedenle sınırı kesinlikle belli değil, ucu çok açık bir alan. Onun dışında kendi, mesela izin alacağınız zamanlar bile problem yaşayabiliyorsunuz. Çünkü bütün inisiyatif bölüm başkanında; bu da olmaması gereken bir şey aslında. Çünkü o 'hayır' dediği zaman hiçbir şey yapamıyorsunuz. Yani bu en büyük dezavantajı... dezavantajlarından birisi. Eğer bölüm başkanınızla anlaşılamazsanız, araştırma görevlisi çalışma sistemi size evet bayağı bir yük getiriyor ve hem psikolojik hem de kendi iş-güç anlamında.” (K14)

3.11. TEMA 11. MOG'LARA DİRENÇ GÖSTERMENİN SONUÇLARI

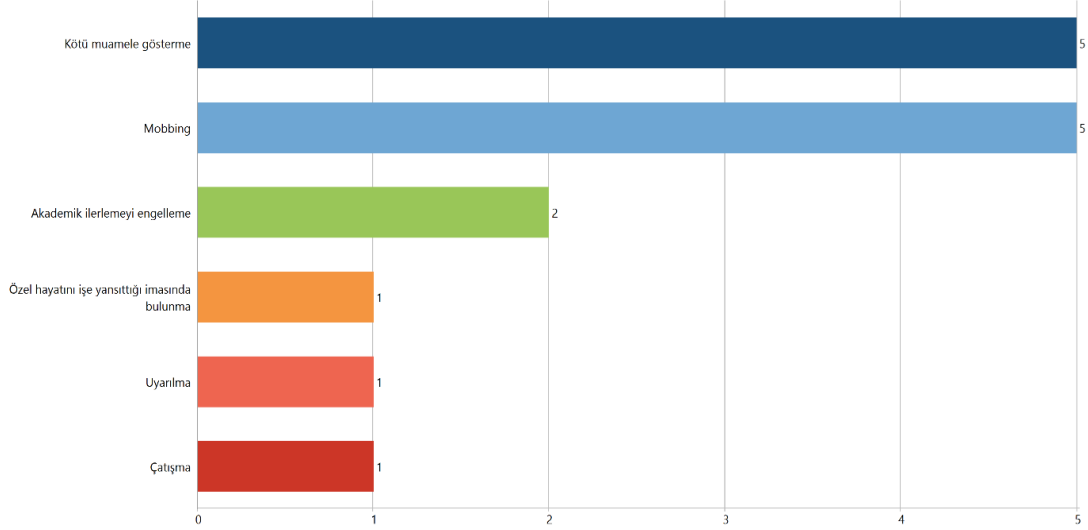
Şekil 51: MOG'lara Direnç Göstermenin Sonuçları Temasının Kategorileri ve Kod Sıklıkları



MOG'lara direnç gösterdiğini ve bu direncin sonucunun olumlu ya da olumsuz olduğunu belirten katılımcılar, bu temanın öznesini oluşturmaktadır. Şekil 51'de de görüldüğü üzere MOG'lara direnç büyük oranda olumsuz sonuçlara yol açmıştır. İlgili kategoriler ve kodlar aşağıda açıklanmıştır.

3.11.1. Kategori 1. Olumsuz Sonuçlar

Şekil 52: MOG'lara Direnç Göstermenin Olumsuz Sonuçları Kategorisine Dair Kodların Katılımcı Temelli Frekans Grafiği



MOG'lara direnç göstermenin olumsuz sonuçları 6 ayrı kod ile tanımlanmış ve katılımcı temelli frekans grafiği şekil 52'de verilmiştir. Kötü muamele gösterme ve mobbing en sık dile getirilen olumsuz sonuçlardır.

Katılımcılardan 5 tanesi, MOG'lara direnç gösterdikten sonra bu görevi onlardan talep eden kişilerden kötü muamele gördüğünü belirtmiştir. K1, kabul etmediği bir meşru olmayan görev sonrası ilk etapta yüz yüze daha sonra telefon mesajıyla kötü sözlere maruz kaldığını ifade etmiştir. Sürekli kendi derslerine girmesini talep eden hocasının bu taleplerini kabul etmeyen K2'nin ise bu sebeple bahsi geçen hocasıyla arası bozulmuştur. K12 kendisinden talep edilen meşru olmayan görevleri bir üst merciye dilekçeyle şikayet ettiğini, bunun sonucunda kendisine çalıştığı fakültede soruşturma açılmıştır. K17 ve K23 ise MOG'lara hayır dedikleri için dışlandıklarını ifade etmiştir.

MOG'lara hayır demelerinden ötürü mobbinge uğradıklarını ifade eden katılımcıların sözleri ise şu şekildedir:

"(...) Ve burada çok pasif agresif bir şekilde davrandığı için ben o görevi yerine getirmediğim. Ondan sonra işte tehdit etti beni 'sonuçlarına katlanırsın' gibi. Rektör yardımcısıydı o işini yapmamı istediği kişi. Israrla o makamına vurgu yaparak beni tehdit etti. Ondan sonra soruşturma açmakla tehdit etti, bu tarz şeyler oldu bölüm başkanımınla doğrudan doğruya bunu yaşadım. Ya da ben izinde

olduğumda bana görev veriyο yapmadığımda yine psikolojik şiddet uyguluyor. Yıllık izin deyim ama okula geliyorum çünkü çalışıyorum tezimle ilgili. Onu falan böyle bir dedikodu malzemesi yaparak, nasıl diyeyim, yani psikolojik şiddet bunların hepsi aslında.” (K11)

“Eylül’de çok soruşturma geçirdim ben bununla alakalı vergi fotokopisi çekmediğim için vesaire bilmem ne cart curt. Ama hiç de ayak girip ayak direktim hiç yılmadım. Mahkemeye kadar gittik ve suçsuz bulundum, ama 2 sene mahkemede süründük mesela. İşte sınırları net değil maalesef.” (K17)

“Yapmak zorunda değilim dediğiniz zaman size mobbing geliyor. Çünkü başka yerden bunun başka bir acısı çıkıyor.” (K20)

“Birisi bir yeterliliğe başvurduğunda ya da işte doktora tezini savunmadan önce ne kadar yeterli olup olmadığıyla ilgili veyahut da kurumunun da görüşünü alıyorlar. Almasalar bile kurumdaki kişi arayıp farklı farklı düzenlerde iletişime geçtiğinde, olumsuz bilgi beslemesi yapabiliyor o mecralar. Ki ben bunu bizatihi yaşayan insanlardan birisiyim.” (K36)

“Ben hayatımda bir kere ‘hayır’ dedim... Ya ‘İşin var mı?’ dedi ‘var’ dedim. Yani ‘hayır’ demiş oldum ona. İşte ondan sonra beni çizdiler. Benim mobbing sürecim böyle başladı; bir kere ‘hayır’ dediğim için. Aynen öyle.” (K37 – Asistanlık dönemi)

K17 ve K23 ise MOG’lara direnç gösterdikleri için akademik ilerlemelerinin engellendiğini, özlük haklarını almaları için destek görmediklerini belirtmektedir. K17, kendisinden sonra doktorayı bitirenlerin doktor öğretim üyesi kadrosunu aldığını; ancak kendisinin 4 yıldır beklediğini, bu durum sebebiyle çalıştığı yerde çok az kişiyle iletişim kurduğunu ifade etmiştir. Verilen her göreve tamam demediği için önünün kapatıldığını düşünen K23 ise *“bak bunun doçentliği var, jürisi var”* şeklinde de göz dağı verildiğini belirtmiştir.

Yaşadığı bir meşru olmayan göreve direnç gösterme deneyimini paylaşan K1, bunun sonucunda *“bekar ve çocuksuz (bir kadın) olmanın yarattığı gerginliği işini yansıttığı”* ithamıyla karşılaştığını ifade etmiştir.

K30, MOG’lara direnç gösterdiğinde üstleri tarafından uyarıldığını, *“biliyorum senin işin değil. Bu da benim işim değil ama ben yapıyorum”* şeklinde bir tepkiyle karşılaştığını söylemiştir.

Bölüm başkan yardımcılığı yapan K31 ise, bölüm başkanıyla ilgili yaşadığı çatışmaların genellikle verilen MOG’lar sebebiyle olduğunu ifade ederken meşru olmayan görevi reddetmekte ısrar ettiği bir gün, bölüm başkanı tarafından odadan kovulduğunu anlatmıştır.

3.11.2. Kategori 2. Olumlu Sonuçlar

MOG'lara direnç gösteren katılımcılardan sadece bir katılımcı (K26), olumlu bir sonuç almış ve kendisine verilen meşru olmayan görevler son bulmuştur. MOG'lar konusunda direnç gösteren bu kadar katılımcıdan sadece bir tanesinin olumlu sonuç alması ilginç bir bulgudur. K26 konuyu şu şekilde anlatmaktadır:

“Bir dönem arka arkaya böyle oldu bu işler. Ve en son ben isyan bayrağını çekip dekanlığı hani kaba tabirle basınca, dediler ki ‘tamam bir daha... Fark ettik bütün görevleri sana yazmışız. Bundan sonrasını şey yapmayacağız’ dediler. O günden beri de bir görev yazılmadı işin açıkçası.”

Yalnız burada K26'nın sözlerinin devamındaki cümleler dikkat çekmektedir: *“Sonra ‘tamam’ deyip vazgeçtiler. Ama vazgeçme işten değil, işi bana vermekten. Ama yine başkasına yaptıracaklar.”* Yani meşru olmayan görevler son bulmamış, sadece itiraz eden yerine etmeye verilmiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yapılan çalışmada 40 adet sosyal bilimlerde çalışan akademisyenle görüşülmüş ve araştırma sorularına cevap aranmıştır. Araştırma sorularında ilki olan Türkiye’de Sosyal Bilimler alanında çalışan akademisyenlerin profesyonel rol algısı, çalışmanın analizinde ilk tema olarak karşımıza çıkmış ve 3 farklı kategori altında incelenmiştir. Bunlar; mesleğe bakış, profesyonel rol tanımına dahil görevler ve akademik kimliğin hayatta ne ifade ettiğidir. Mesleğe bakış kategorisi 16 farklı kod ile tanımlanmıştır. Bunlar; toplumsal katkı, bilimsellik, öğrencilere katkı, eğitmenlik, esneklik, kendini ifade edebilmek, çalışmayı ve kendini geliştirmeyi sevmek, merak, öğrenme, idari işler, ebedi olmak, iyi bir örnek olmak, mücadele, larimar ve özveridir. Katılımcıların mesleğe bakışını anlatan bu kodlardan katılımcıların akademisyenlik mesleğine olumlu anlamlar yüklediği sonucu çıkarılabilir. Akademik kimliğin hayatta ne ifade ettiği kategorisi ise 9 farklı kod ile tanımlanmıştır. Bunlar; saygınlık/statü, bilgi, hayatın merkezi, topluma katkı hissi, donanımlı hissetme, dinamizm, başarı/gurur/tatmin, topluma karşı sorumluluk duygusu ve hiçbir şey olarak sıralanmaktadır. Katılımcıların akademik kimliğin hayatlarındaki etkisini yine genel olarak olumlu değerlendirdikleri görülmektedir. Akademik kimliğin hayatında hiçbir şey ifade etmediğini söyleyen katılımcıların genellikle genç akademisyenler olması ilginç bir bulgudur. İncelenen konuyla direkt bağlantılı olan kategorilerden profesyonel rol tanıma dahil görevler kategorisi 12 farklı kod ile tanımlanmıştır. Bunlar; ders verme, araştırma yapmak/alana katkı sağlamak, öğrencilere akademik/mesleki danışmanlık, idari işler, öğretim üyesi yardımcılığı, fakülte derslerini asiste etme, idari makam işleri, okuldaki etkinliklerin planlanması, sınav programının hazırlanması, sektörle işbirliği, ders verme becerilerini geliştirme ve gözetmenliktir. Katılımcılar akademisyenlerin rol tanımında hangi görevlerin yer aldığı sorusuna yoğun olarak ders verme ve araştırma yapmak/alana katkı sağlamak cevabını vermiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu mesleğinin ders vermek ve araştırma yapmak iki boyuttan oluştuğunu düşünmektedir.

Araştırma sorularından bir diğeri meşru olmayan görevlerin Türkiye’de Sosyal Bilimler alanında çalışan akademisyenler tarafından nasıl algılandığı ve şekilde yaşandığıdır. Bu sorunun cevabı tema 2 ile verilmektedir. Algılanan meşru olmayan

görevler teması 2 farklı kategori ve 16 farklı alt kategori altında incelenmiştir. Kategoriler, alan yazına uygun olarak mantıksız görevler ve gereksiz görevler ikiye ayrılmış olup alt kategoriler ve kodlar detaylı olarak incelenmiştir. Kod sıklıklarına bakıldığında katılımcıların gereksiz görevlerden çok daha yoğun bir şekilde mantıksız görevlerle karşı karşıya kaldığı söylenebilir. Mantıksız ve gereksiz görevlerin akademik unvana göre nasıl değiştiği konusu da bu tema altında incelenmiştir. Bulgulara göre akademik unvan arttıkça gereksiz ve mantıksız görevlerin sayısının azaldığı görülmektedir. Bulgulara göre mantıksız ve gereksiz görevlerde en çok yük, akademinin ilk basamakları olan araştırma görevleri, araştırma görevlileri doktorlar ve doktor öğretim üyelerinin üstündedir. Mantıksız görevlerle gereksiz görevlere göre daha yoğun karşılaşıldığı görülmektedir. Araştırma görevlileri en yoğun olarak mantıksız görevlerden etkinlik işleri ile yüz yüze gelirken araştırma görevlisi doktorlar ve doktor öğretim üyeleri mantıksız görevlerden bölümle ilgili işlerle ilgilenmek durumunda kalmaktadır. Gereksiz görevler kategorisinde ise araştırma görevlileri ve doktor öğretim üyeleri fakülte odaklı işler konusunda yoğun görüş bildirmiştir. Gereksiz görevler kategorisi, 7 farklı alt kategori ile tanımlanmıştır. Bunlar; fakülte odaklı işler, bölüm odaklı işler, öğrenci odaklı işler, tanıtım faaliyeti odaklı işler, idari görev kaynaklı işler, sınav odaklı işler ve diğer işlerdir. Mantıksız görevler kategorisi, 9 farklı alt kategori ile tanımlanmıştır. Bunlar; bölümle ilgili işler, sınavlarla ilgili işler, şahsi işler, etkinlik işleri, tanıtım faaliyetleri, idari işler, akademik veya mesleki konular dışında öğrenci danışmanlığı, farklı birimin işleri, lisansüstü bölümler ile ilgili faaliyetlerdir. Katılımcıların en çok maruz kaldığı mantıksız görevlerin, bölüm ile ilgili işler ve sınavlarla ilgili işlerdir. Ayrıca şahsi işlerin, en sıklıkla bahsedilen üçüncü alt kategori olması da dikkat çekicidir. Şahsi işlerden özel işler konusunda görüş bildiren katılımcı deneyimlerinin hepsi asistanlık dönemini içermektedir ve gelen mantıksız görevler büyük çoğunlukla asiste ettikleri öğretim üyelerinden gelmektedir. Bu bulguya benzer bir sonuçtan, araştırma görevlileri ile ilgili nitel çalışma yürüten Yılmaz ve Şahin (2016) ile Uğuz ve meslektaşlarının (2020) çalışmalarında da bahsedilmektedir. Yılmaz ve Şahin'in çalışmasında katılımcılar, ilaç yazdırma ve arabadan bir şey getirme gibi hocaların şahsi işlerini yapmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Diğer taraftan Anskär ve diğerleri (2019) ve Thun ve diğerleri (2018)'e göre; idari görevler, zamanı ve dikkati çalışanların temel rollerinden uzaklaştırır; bu

nedenle mantıksız olarak algılanabilirler. Mantıksız görevlerde sıklıklar bahsedilen idari görevler bu durum ile açıklanabilir. Katılımcıların meşru olmayan olarak belirttiği görevler, asıl görevleri olan akademik yayın yapma ve ders vermeden farklıdır. Bu durum gayri meşruluğun esas olarak yardımcı görevler kapsamında meydana geldiğini ancak temel görevler kapsamında olmadığını belirten mevcut araştırmayı da doğrulamaktadır (Semmer vd., 2015).

Araştırma sorularının üçüncüsü olan Türkiye’de Sosyal Bilimler alanında akademisyenlere göre meşru olmayan görevlerin nedenleri konusu tema 3 ile açıklanmıştır. Meşru olmayan görevlere kaynaklık eden nedenler hakkında katılımcıların görüşleri iki ayrı kategori ile tanımlanmıştır: insan kaynağı kapasitesine yönelik nedenler ile örgütsel işleyiş ve süreç kaynaklı nedenler. Örgütsel işleyiş ve süreç kaynaklı nedenler kategorisi 8 farklı kod ile tanımlanmıştır. Katılımcılar tarafından en çok bahsedilen neden görev tanımındaki belirsizliklerdir. Katılımcılar görev tanımlarındaki “idari amir tarafından verilen diğer işler” maddesinin yasal bir boşluğa sebebiyet verdiği konusunda hemfikirdir. Diğer kodlar; sistemsizlik, örgüt kültürü/gelenekselleşmişlik, akademik unvan, karar alma ve uygulamada merkezileşme, yeterince dijitalleşmeme/teknolojik eksiklik, koordinasyon eksikliği ve daha az personelle daha çok iş mantığıdır. İnsan kaynağı kapasitesine yönelik nedenler kategorisi 5 farklı kod ile tanımlanmıştır. Katılımcıların MOG’un insan kaynağı kapasitesine yönelik nedenler kapsamında en çok görüş bildirdiği konu yöneticilerin özellikleridir. Diğer kodlar personel eksikliği, iş yapmak istemeyen idari personel, akran çalışan kaynaklı sebepler ve niteliksiz personeldir. MOG ile ilgili çalışmalar incelendiğinde MOG’un öncüllerine dair kısıtlı sayıda çalışma yapıldığı dikkat çekmektedir. Meşru olmayan görevler ile ilgili ilk nitel araştırma olma özelliği taşıyan Faupel ve meslektaşlarının (2016) yürüttüğü çalışmada, MOG’un öncülleri yapısal ve sosyal koşullar olmak üzere iki kategoride incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre yapısal koşullar; planlama ve organizasyon eksikliği, diğer çalışanların verimsiz/az çalışmasından dolayı gereken ek çaba, esnekliğin olmaması, keyfilik, fazla iş yükü olarak sıralanmıştır. Sosyal koşulları ise; saygısız muamele, amirden eksik sosyal destek, amire bağımlılık, bilgi, iletişim ve işbirliği eksikliği olarak ortaya konmuştur. Çalışmalar karşılaştırıldığında planlama ve organizasyon eksikliği ile sistemsizlik, diğer çalışanların verimsiz/az çalışmasından dolayı gereken ek çaba ile akran çalışan

kaynaklı sebepler- iş yapmak istemeyen idari personel- niteliksiz personel, bilgi, iletişim ve işbirliği eksikliği ile koordinasyon eksikliği, amirden eksik sosyal destek ile yöneticilerin özellikleri kodlarının benzer olduğu söylenebilir. Björk ve meslektaşlarının yürüttüğü çalışmada (2013), yönetsel işlerde MOG ile pozitif ilişkili olarak bulunan yetersiz personel ve örgütün kontrol yetersizlikleri kavramlarının da personel eksikliği ve sistemsizlik kodlarıyla benzer yapıdadır. MOG'un öncülleri ile ilgili yeterince çalışma yapılmamış olması dikkat çekicidir. İncelenen çalışmaların büyük bir çoğunluğu MOG'un sonuçları üzerine odaklanmış, öncüllere ilişkin bulgulara sadece iki çalışmada (Faupel vd., 2016; Björk vd., 2013) yer verilmiştir. Bireysel ve örgütsel anlamda yıkıcı sonuçlara yol açabilen meşru olmayan görevlere neyin neden olduğunun incelenmesi önemlidir. Nispeten alanda yeri olan MOG kavramının tüm yönleriyle irdelenmesi ancak kavram hakkında nitel çalışma sayısının artırılması ile mümkün olacaktır.

Diğer bir araştırma sorusunun cevabı olan meşru olmayan görevlerin sonuçları teması 4 ayrı kategoride tanımlanmıştır. Bu kategoriler; ilişkisel sonuçlar, fiziksel sağlıkla ilgili sonuçlar, psikolojik durum ve duygulanım ile ilgili sonuçlar ve iş ile ilgili sonuçlardır. İlişkisel sonuçlar; ilişkilerin bozulması, toleransın azalması, iş arkadaşlarından/yöneticilerinden soğuma, kendini izole etme ve akran çalışana hınç beslemedir. Alan yazında MOG'ların ilişkisel sonuçlarını inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. MOG'ların uzun vadede iş barışını bozduğu ve daha çok ampirik çalışmaya ihtiyaç duyulduğu bu bulgu ışığında söylenebilir.

MOG'ların fiziksel sağlıkla ilgili sonuçları katılımların ifadelerine göre 12 farklı kod ile tanımlanmıştır. En çok karşılaşılan sorunlar uyku sorunları ve yorgunluktur. Alan yazında da araştırmacılar meşru olmayan görevlerin, stresin fizyolojik göstergeleri olarak, uyku kalitesinin düşmesine, yüksek oranda yarıda kesilmiş uykuya ve daha uzun sürede uykuya dalmaya neden olduğunu bulmuşlardır (Pereira vd., 2014). Diğerleri ise; baş ağrıları, kas sorunları, yeme düzensizliği, bağışıklığın düşmesi, mide sorunları, cilt problemleri, diş sıkma/gıcırdatma, saç problemleri, kilo alma/verme, unutkanlığın artmasıdır. MOG ile ilgili yapılan çalışmalarda (Kottwitz vd., 2013), kortizol düzeyinin meşru olmayan görevlere maruz kalındığında strese tepki olarak ortaya çıktığını; bu yolla çalışanın daha yüksek bir kortizol düzeyine sahip olarak sağlık durumunun kötüleştiği de görülmüştür. Ayrıca

genel vücut sağlığının ve ruh sağlığının bozulduğu tespit edilmiştir. Meşru olmayan görevlerin tecrübe edilmesi ile ilgili olan bir başka çalışma, iş stresörlerinin varlığında düşük sıvı alımı olduğunu, dolayısıyla da iyilik halinin ve sağlığın bozulduğunu ortaya koymaktadır (Kottwitz vd., 2017). Van Niekerk ve arkadaşlarının (2021) öğretmenler üzerinde yürüttüğü nitel araştırmada meşru olmayan görevlerin öğretmenlerde uykusuzluk, hastalık hali ve sürekli yorgun hissetme etkilerini yarattığı ortaya. Diğer bir çalışmada, meşru olmayan görevlerin çalışanların kas-iskelet sistemi şikâyetlerinde, iş ile ilgili öncüllerden biri olduğu belirtilmiştir (Kottwitz vd., 2021).

Psikolojik durum ve duygulanım ile ilgili sonuçlar; öfke hissetme, değersiz hissetme, stresli hissetme, depresif ruh hali, moral bozukluğu/mutsuzluk, hayal kırıklığı, kaygı bozukluğu, bıkkınlık, robotlaşma hissi ve yalnızlık hissidir. Birçok çalışma meşru olmayan görevlerin çalışan üzerinde yarattığı olumsuz duygular üzerine sonuçlar ortaya koymuştur. Bu çalışmaların sonucunda MOG'un; küskünlük, öfke, içerleme, kaygı, stresli olma, isteksizlik, mutsuzluk, değersizlik, tükenmişlik ve depresiflik gibi duygulara yol açtığı görülmektedir (Stocker vd., 2010; Semmer vd., 2015; Fila ve Eatough, 2017; Munir vd., 2017; Minei vd., 2018; Pindek vd., 2019; Meier ve Semmer, 2018; Fila ve Eatough, 2020; Akyürek vd., 2020). Meşru olmayan görevler, sosyal stresörler ve rol çatışmasına bakıldığında özsaygıda azalma, organizasyona karşı kırgınlık ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Semmer vd., 2015). Dolayısıyla çalışmanın sonuçları literatürle benzerdir. Yaratıcılık yetkinliği gerektiren bir meslek olan akademisyenlik için robotlaşma hissi bulgusu dikkat çekicidir.

İşle ilgili sonuçlar ise; rol belirsizliği ve rol çatışması, mesleki itibarın azalması, asıl işine zaman bulamama/odaklanamama, örgütsel aidiyette/bağlılıkta azalma, MOG'ları yaparken eskiye nazaran daha az titizlik gösterme, akademik olarak geride kaldığını düşünme, kurumdan ayrılma niyeti, iş-yaşam dengesinin bozulması, motivasyon kaybı, örgütsel adalet algısının azalması, yapılan (asıl) işin kalitesinin düşmesi, mesleki yabancılaşma, verimliliğin düşmesi, iş doyumunun azalması, iş yerine karşı soğukluk, işten soğuma, yaptığın işin anlamsızlaşması, tükenmişlik, işkolikliğe evrilme, yaratıcılığın azalması, örgütsel güvende azalma, sessiz istifa, çalışanın gözünde kurumun saygınlığının azalması ve işe bağlılığın düşmesidir. Ma ve Peng (2019)'in çalışması sonucunda meşru olmayan görevlerin proaktif iş davranışı ve iş kimliği aracılığıyla görev performansı üzerindeki olumsuz etkileri olduğu

görülmüştür. Dolayısıyla rol sınırlarına dair beklentiler, görevlerin meşru olmayan olarak algılanmasında önemli bir rol oynayabilir. Tema 1’de akademisyenlerin profesyonel rol algılarına bakılmış; katılımcıların rollerini yoğunlukla akademik çalışma yapmak ve ders vermek olarak tanımladıkları görülmüştür. Tema 2’de belirlenen algılanan meşru olmayan görevlerin yoğunlukla idari görevler olduğu ve katılımcıların rol sınırlarına dair beklentilerinin dışında kaldığı, bu sebeple meşru olmayan olarak algılandığı söylenebilir. Bu tip görevler, Ma ve Peg’in çalışma sonucuna benzer olarak, katılımcılarda yapılan (asıl – meşru olarak görülen) işin kalitesinin düşmesi, motivasyon kaybı, verimliliğin azalması gibi sonuçlar doğurmuştur. Yine Schie ve meslektaşlarının (2014) araştırmasına göre, özellikle gereksiz görevler çalışanların motivasyonunu düşürmekte, mantıksız görevler ise çalışanların işte kalma niyetini azaltmaktadır. Akademisyen üzerine yapılan çalışmamızda da katılımcılardan bazılarının MOG’lar sonucunda kurumda ayrılma niyetine sahip olduğu görülmektedir. Burada önemli olan nokta, akademisyenlerin mesleğini, yaptığı işi değil, kurumu değiştirme niyetinde olmalıdır. Tema 1’de de görüldüğü üzere katılımcılar mesleklerine olumlu anlamlar yüklemekte, meşru olmayan görevleri mesleklerinin bir gereği değil kurumun onlar üzerine yüklediği işler olarak görmektedir. Az sayıda katılımcı özellikle idari işleri görevinin bir parçası olarak görmektedir. Diğer katılımcılar bu görevleri mantıksız görevler kapsamında değerlendirmektedir. Akademisyenlerin idari işlerinin ne kadarını üstlenmesi gerektiği tartışmaya açık bir konudur. Ayrıca meşru olmayan görevlerin işyeri sınırları dışındaki etkileri de araştırılmış ve meşru olmayan görevlerin iş ve aile arasındaki dengeyi bozabileceği gösterilmiştir (Ahmed vd., 2018). Akademisyenlerde de aynı etki görülmüştür. İş-aile çatışmasını ele alan diğer bir çalışmada; psikolojik (işten) ayrılmanın, MOG ile iş aile çatışmasının zamana dayalı ve zorlanmaya dayalı alt boyutlarına aracılık ettiği görülmüştür (Zhou vd., 2020). Çalışmamızda MOG’un sonuçlarındaki sessiz istifa, psikolojik (işten) ayrılma ile benzerdir. MOG ile işin anlamı ilişkisinin boylamsal olarak incelendiği bir diğer çalışmada meşru olmayan görevlerdeki artış ne kadar fazlaysa, bir yıl boyunca işin anlamındaki azalmanın da o kadar fazla olduğu görülmüştür (Mäkikangasa vd., 2021). Çalışmamızda da yapılan işin anlamsızlaşması bulgusu bu çalışma ile örtüşmektedir. Akyürek (2022) yılında yürüttüğü çalışmasında, meşru olmayan görevlerin her iki boyutunun da meslekî

prestij algısı üzerinde olumsuz etkisi olduğu ortaya konmuştur. Çalışmamızda ise mesleki itibarın azalması durumu; mesleki itibarın kişide azalması, mesleki itibarın öğrencinin gözünde azalması, mesleki itibarın diğer personelin gözünde azalması ve mesleki itibarın yakın çevrede azalması şeklinde çok boyutlu ele alınmış ve bulgulara çarpıcı ifadelerle yer verilmiştir. Bu durum makro bağlamda akademiyanın değersizleşmesi/değersizleştirilmesi sürecinin mikro düzeyde bir sonucu olarak da okunabilir. Mesleki kimlik, bireylerin yerine getirdikleri görevler ve iş hayatında sahip oldukları roller aracılığıyla kazanılmaktadır (Yılmaz, 2011). Mesleki prestij ise çalışanın mesleği hakkında edindiği genel düşüncedir (Habip, 2018). Mesleki rollerin tecrübe edildiği iş süreçlerinde meslekî normların dışında olduğu halde çalışandan talep edilen görevler olarak tanımlanan MOG'lar; rol karmaşası yaratması nedeniyle mesleki kimliği, çalışanın meslek hakkındaki düşüncesini etkimesi sebebiyle de mesleki prestij algısını olumsuz etkilemektedir. MOG'un iki önemli çıktısı olarak değerlendirilebilecek olan bu iki kavram, yalnızca üç çalışmada araştırma konusu olarak ele alınmıştır (Ma ve Peng, 2019; Mugayar- Baldocchi vd., 2019; Akyürek, 2022). MOG'un mesleki tahribatını anlamak adına bu kavramla ilişkini araştırmak önemlidir. Benzer biçimde, MOG ile motivasyon (Omansky vd., 2016; Muntz ve Dormann, 2020), işten ayrılma/işte kalma niyeti (Schie vd.,2014; Apostel vd.,2017; Ilyas vd. 2020) gibi konularla ilişkilerinin incelenmesine rağmen; bu kavramlarla ilişkili olan mesleki aidiyet konusu hiç ele alınmamıştır. Yalnızca tek bir çalışmada MOG'un işe bağlılığı olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır (Schmitt vd., 2015). Bu duruma paralel olarak, çalışandan sürekli mesleki normların dışında görevler talep edilmesinin mesleki yabancılaşmaya yol açacağı söylenebilir. Bu mesleki ve örgütsel özdeşleşme parametreler ile MOG'un ilişkisinin netleşmesi ancak daha fazla ampirik çalışma ile mümkün olacaktır. MOG'un örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisini odak grup görüşmeleri aracılığıyla araştıran Fein ve McKenna (2022), meşru olmayan görevlerin örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerini azalttığı sonucuna varmıştır. Çalışmamızda da MOG'ların örgütsel aidiyette/bağlılıkta azalmaya sebep olduğu görülmüştür. Meşru olmayan görevlere en çok maruz kalan araştırma görevlileri ile ilgili çalışmalara bakıldığında; Bakioğlu ve Yaman'ın (2004) yaptığı çalışmada araştırma görevlilerinin %76'sı, öğretim üyelerinin işleriyle sürekli meşgul olmalarının kariyer gelişimlerini olumsuz

etkilediğini düşündüğü, Yılmaz ve Şahin'in (2016) yaptığı çalışmada ise akademik olmayan görevlerin araştırma görevlilerin mesleğe karşı tutumu ve motivasyonunu olumsuz etkilediği sonucu çıkmıştır.

İncelenen çalışmalara bütünsel olarak bakıldığında çoğu çalışmanın Avrupa ve ABD'de gerçekleştirildiği görülmektedir. Oysa stresin algılanış biçimi ve strese verilen tepki kültür bazında farklılaşmaktadır (Beltrán-Velasco vd., 2019). MOG kavramının çoğunlukla bireysel ve düşük güç mesafesi kültürel değerlere sahip ülkelerde çalışılmış olması, sonuçların tüm kültürel bağlamlar için genelleştirilmesinin önüne geçmektedir. Bu nedenle meşru olmayan görev mekanizmasının kültürel farklılıklar yoluyla nasıl ve neden değiştiği konusunu araştırmak önemlidir. İncelenen çalışmalarda kültürel bağlamın etkisi, sadece tek bir çalışmada kültürler arası boyutta ele alınmıştır. Araştırmasını bireyci ve güç mesafesi düşük bir ülke olan ABD ile toplulukçu ve güç mesafesi yüksek bir ülke olan Hindistan'da eş zamanlı yürüten Ahmed ve meslektaşları (2018), MOG'un ABD'li çalışanlarda etkileşimsel adalet duygusunun azaltırken Hintli çalışanlarda böyle bir etkiye yol açmadığı sonuca varmıştır. Birey bazında dikey toplulukçuluğu ele alan ve toplulukçu değerlerin ön planda olduğu Türkiye'de yapılan bir diğer çalışmada, dikey toplulukçuluk yönelimi yüksek olan çalışanların MOG'un mesleki kimlik ve algılanan mesleki prestije olan olumsuz etkilerini daha az hissettikleri sonucuna varılmıştır (Akyürek ve Can, 2021b).

Türkiye'de Sosyal Bilimler alanında çalışan akademisyenler meşru olmayan görev talepleriyle karşılaştığında gösterilen tepki ise aktif tepki ve pasif tepki olmak üzere iki kategoride tanımlanmıştır. Aktif tepki kategorisi 4 farklı kod ile tanımlanmıştır. Bunlar; MOG'lara direnç gösterme, itiraz etme, üstle iletişim kurma ve stratejik davranmadır. Pasif tepkiler ise; çaresizlikten kabul etme, kabullenip akışa bırakma, MOG'ları kanıksama ve organik bağlardan dolayı mecburen kabul etme şeklindedir. MOG'larla ilgili çalışmalara bakıldığında Akyürek ve meslektaşlarının (2020) öğretmenler üzerine yürüttüğü nitel çalışmada, öğretmenlerin meşru olmayan göreve verdikleri tepki şu şekildedir; sessizlik ve kabul, stratejik davranma, itiraz etme ve diğer otoriteye şikayet. Çalışanların mesleki bir stresör olarak kabul edilen meşru olmayan görevlerle karşılaştıklarında nasıl bir yol izlediğini anlamak, bu tür görevleri yoğun olarak deneyimleyen çalışanlar için yol gösterici olabilir. MOG'lara direnç gösteren katılımcıların karşılaştığı durumlar tema 11'de ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Mesleki stresör olarak yazında yer bulan meşru olmayan görevlerle çalışanların nasıl başa çıktığı, hangi başa çıkma stratejileri kullandığı da bir çalışma dışında odak noktası olarak alınmamıştır. Bahsi geçen çalışmanın sonuçları, farklı meslek türlerinde farklı MOG algılarının yaşanabileceğini ve ayrıca başa çıkma stratejilerinin farklı MOG türlerine ve çalışan özelliklerine göre farklılaşabileceğini göstermektedir (Akyürek vd., 2020). Ancak MOG ile başa çıkma stratejilerinin hangi çalışan özelliklerine göre farklılaştığı hiçbir çalışmada ele alınmamıştır. Algılanan stres ve stres yönetimi ile kişilik ile ilişkisi çalışmalara konu olmuşken (Örn. Durna, 2004 ; Lecic-Tosevski vd., 2011; Dumitru ve Cozman, 2012; Zehiroğlu ve Şencan, 2020) MOG ile kişilik ve/veya kişilik tipleri arasındaki ilişki incelenmemiştir. MOG algısı, MOG'a verilen tepki ve MOG ile başa çıkma stratejilerinin kişiliğe göre değişip değişmediği konusunda çalışmaların yürütülmesinin faydalı olabilir. Ayrıca MOG'a verilen duygusal tepkilerde sadece öfke üzerinde durulmuş; hayal kırıklığı, üzüntü, şaşkınlık gibi duygular tartışma konusu olmamıştır. Meşru olmayan görevleri yerine getirmek zorunda olan çalışanlarda açığa çıkan duygularda, bu görevlerin verilmesinden mesul tuttuğu (kendisi, amir, iş arkadaşları, örgüt kültürü) ve destek aldığını düşündüğü kaynaklar da önemli olacaktır.

Meşru olmayan görevlerin etkilerini ılımlatıcı faktörler sorunun cevabı ise 2 ayrı kategoride tanımlanmıştır. Bu kategoriler; motivasyonel faktörler ve ilişkisel faktörlerdir. Motivasyonel faktörler; MOG'un kişinin ilgi alanına girmesi, öğrenciye katkı sağlaması, ödül mekanizması olması ve yükselmede kolaylıktır. İlişkisel faktörler ise adil görev dağılımı, şeffaf iletişim, takdir, yöneticinin iyi niyetli olduğunu düşünme, örgütsel güven ve dayanışma, kolaylaştırıcı yaklaşımdır. Alan yazındaki MOG çalışmalarına bakıldığında ilişkisel düzenleyici değişkenler olarak amir desteği, takdir edici liderlik, şeffaf liderlik ve takdirin kullanıldığı görülmektedir. Fila ve Eatough'un (2017) yürüttüğü çalışmada amir desteğinin, MOG'un yarattığı kaygı ve duygusal tükenmeyi hafiflettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca paralel bir sonuç, Ilyas ve meslektaşlarının (2020) yürüttüğü çalışmada ortaya çıkmış ve amir desteğinin, MOG'ların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini hafifleteceği ortaya konmuştur. Meşru olmayan görevlerin işten ayrılma niyetine etkisini ılımlatıran diğer bir unsur takdir edici liderlik olarak bulgulanmıştır (Apostel vd., 2017). Amir çalışan arasında ilişkideki şeffaflığın benzer bir hafifletici etkisi vardır, şeffaf liderlik MOG'un iş

tatmini üzerindeki negatif etkisini azaltmaktadır (Muntz vd., 2019). Çalışmamıza bakıldığında ortaya çıkan ilişkisel ılımlaştırıcı faktörlerden şeffaf iletişim, takdir, yöneticinin iyi niyetli olduğunu düşünme bulguları literatürle benzerdir. Sonuç olarak çalışan ve amir arasındaki ilişkinin açıklığı, amirin takdiri ve desteği MOG'un olumsuz sonuçlarını hafifletmektedir. Burada dikkat çeken bulgu, meşru olmayan görev çalışanın ilgi alanına girdiğinde olumsuz sonucunun hafifliyor olmasıdır. Meşru olmayan görevlerin kaçınılmaz olduğu durumlarda çalışanların ilgi alanlarına göre dağılım yapmak olumsuz sonuçları en aza indirmek için faydalı olabilir. Duygusal emeğin yoğun olduğu bir meslek olan akademisyenler için meşru olmayan görevlerin öğrenciye katkı sağlamasının olumsuz sonuçları azaltması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Eğitimciler üzerinde yapılan araştırmalar derin davranışın (kişinin kendi duygularını uygun şekilde etkileyebilmesinin) sağlığa faydalı olduğunu, yüzeysel davranışın ise duygusal tükenmeyle ilişkili olduğunu göstermiştir (Philipp ve Schüpbach, 2010).

Türkiye'de Sosyal Bilimler alanında akademisyenlere göre meşru olmayan görevler nasıl hafifletilebilir ya da önlenebilir araştırma soruna cevap tema 7'de aranmıştır. Katılımcıların meşru olmayan görevleri azaltma önerileri 2 ayrı kategori ile tanımlanmıştır. Bunlar; insan kaynağı kapasitesine yönelik öneriler ve sürece yönelik önerilerdir. İnsan kaynağı kapasitesine yönelik öneriler; oryantasyon eğitimleri, nitelikli personel, personel sayının artırılması ve iyi yöneticilik vasfıdır. Sürece yönelik öneriler ise; teknolojiyi daha iyi kullanma, görev tanımlarının netleşmesi, işlerin yapılış biçimlerinin optimize edilmesi, ödeneklerin artırılması, akademik bir vizyon misyon geliştirilmesi, adil dağılım/işlerin dönüşümlü yapılması, demokratik ve katılımcı karar verme mekanizmaları, denetim mekanizmasının olması ve birlik olmaktır. Gelen önerilere bakıldığında önerilerin büyük bir kısmının mantıksız görevlerin engellenmesi/hafifletilmesi için olduğu görülmektedir. Katılımcılar görevleri sorumluluk alanının dışında gördüğü için, bu görevleri asıl yapması gereken kişilerin oryantasyon eğitimi alması gerektiğini düşünmekte, idari görev yüklerinin azalması için ise personel sayısının arttırılmasını istemektedir. İyi yöneticilik vasfı, görev meşru olmayan olsa bile doğru göreve doğru çalışan eşleştirmesinin yapılmasının önemini vurgulamakta, bu durum MOG'ların olumsuz sonuçlarını ılımlaştırıcı faktörlerdeki MOG'ların ilgi alanına girmesi bulgusuyla da

paralellik göstermektedir. Çalışanın rol belirsizliği ya da rol çatışması yaşamasına ve çalışanda adaletsizlik algısının oluşmasına neden olan MOG, çalışanın kendisindeki olumlu benlik imajını zedeleyerek benliğine tehdit algısı oluşturmaktadır (Semmer vd., 2015). MOG’ların adil olarak dağıtılması/dönüşümlü yapılması çalışandaki bu benlik imajı zedelenmesini azaltacaktır. Ayrıca katılımcılara göre YÖK’ün öğretim elemanları ile mevzuatında bulunan “amirin verdiği diğer işler” ibaresi, MOG’ların önünü açmaktadır; dolayısıyla katılımcılar, görev tanımlarının netleştirilmesi önerisinde bulunmuştur.

Türkiye’de Sosyal Bilimler alanında akademisyenler meşru olmayan görevlerin yarattığı stresle başa çıkma stratejilerinin neler olduğu sorusunun cevabı tema 8’de aranmıştır. Katılımcıların meşru olmayan görevlerin yarattığı stresle başa çıkma yolları; stresin yarattığı olumsuz duyguları minimize etmeye çalışılmasını içeren duygu odaklı başa çıkma stratejileri ve problemin çözümüne yönelik olan problem odaklı başa çıkma stratejileridir. Katılımcıların daha çok; yeni mesleki tatmin yollarına yönelme, kafa dağıtıcı aktivitelere yönelme ve çevreye dert yanma gibi duygu odaklı başa çıkma stratejilerini tercih etmektedir. Katılımcıların duygu odaklı başa çıkma stratejilerine yönelmelerinin sebepleri çeşitlidir ve bu nedenler üzerinde tema 10’da durulmuştur. Problem odaklı başa çıkma stratejileri ise titre yükselince MOG’ların biteceğini düşünme ve profesyonel yardım almadır. Özellikle mesleğin ilk basamaklarında bulunan ve yoğun bir şekilde meşru olmayan görevlere maruz kalan katılımcılardaki genel görüş akademik unvanları yükseldiğinde meşru olmayan görevlerin biteceği yönündedir. Araştırma görevliliğini “emir eri dönemi”, “akademisyenliğin bedeli” olarak tanımlayan katılımcılar, ileride bu tip görevlerden kurtulacakları düşüncesine tutunmaktadır. Yılmaz ve Şahin (2016)’in eğitim fakültelerindeki araştırma görevlilerinin deneyimlerini incelemeyi amaçlayan çalışmalarında, araştırma görevlisi olma deneyiminin yapısını oluşturan bileşenlerden bir tanesi sekreterlik ve angarya işler yapma olarak belirlenmiştir. Uğuz ve meslektaşlarının (2020) geliştirmekte olan üniversitelerdeki araştırma görevlilerinin deneyimleri üzerine yaptıkları nitel çalışmada ise, katılımcılar kariyer deneyimlerini etkileyen olumsuzluklardan biri olarak “angarya işler yapan personel algısı” ibaresini kullanmıştır. Mevcut çalışmadaki katılımcıların bu düşüncesi geçmiş çalışmalarla benzerdir.

Tema 9’da ise meşru olmayan görevler deneyiminin yoğunluğunu etkileyebilecek faktörlerin neler olduğu sorusunun cevabı aranmıştır. Üniversitenin bulunduğu konumun taşra ya da büyük şehir olması MOG deneyimin yoğunluğunu etkileyebilmektedir. Bu kategori altındaki tabloya bakıldığında taşra üniversitesinde çalışan katılımcıların daha fazla MOG’la karşılaştığı görülmektedir. Bunun katılımcılara göre sebepleri taşra üniversitelerindeki sistemsizlik/kurumsal olamama, taşra üniversitelerindeki personel azlığı, taşra üniversitelerinde personel hareketliliğinin çok olması, taşra üniversitelerinde MOG’ların kanıksanması ve taşra üniversitelerinde yanlış nitelikteki personel ataması olarak sıralanmıştır. Taşra üniversitelerine yönelik birçok araştırma yapılmış ancak görevler ya da iş tasarımına yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Şahin’in (2020) yürüttüğü nitel çalışmada katılımcılar çalışılan kurumun kurumsal yapılanmasının mevcudiyeti sorusuna %27 oranda olumsuzya yakın cevap vermiştir. Erdem ve Tanrıöğen’in (2002) çalışmasında ise çalışmaya konu olan üniversite için paydaşların büyük çoğunluğu “emekleyen-yürümeye çalışan çocuk” tanımlaması yapmıştır. Akar’ın (2019) çalışmasında ise yetenek yönetimi ve nitelikli personel çekme konusunda taşra üniversitelerinin dezavantajlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum taşra üniversitelerindeki personel hareketliliğini açıklayabilir. Taşra üniversitelerini konu alan çalışmalarda en çok dikkat çeken konu bu tür kurumlarda çalışan akademisyenlerin kendi uzmanlığı dışında birçok derse girmesi ve ders saati yüklerinin çok fazla olmasıdır (Şahin vd., 2017; Altıntaş ve Akkaya, 2019; Al, 2023). Personel eksikliğinden doğan uzmanlık alanı dışında derse girme durumu da mantıksız görevlerdendir ve mevcut araştırmanın bulgularından birisidir. Ayrıca Vatansever ve Gezici Yalçın’ın (2016) kaleme aldığı eserin “akademik mitler ve kanıksanmış sömürü” bölümü, sadece taşra üniversitelerinde değil üniversitelerin genelinde, MOG kapsamına giren yoğun idari işlerin bazı akademisyenlerce kanıksandığına işaret etmektedir. Gelecek çalışmalar için; meşru olmayan görevler bağlamında büyük şehir üniversitelerini ve taşra üniversitelerini karşılaştırmak, taşra üniversitelerindeki akademisyenlerin deneyimlerini anlayabilmek ve taşra üniversitelerindeki eğitim kalitesini arttırabilmek adına yararlı olabilir.

Meşru olmayan görevler deneyimini etkileyebilecek bir diğer faktör yönetici/ast profilidir. Bu durum katılımcıların ifadelerine göre daha çok çalışanların

özellikleri üzerinde boyutlanmıştır. Bunlar; başarının algılanan cezası, daha yumuşak başlı kişilik yapısı, yüksek sorumluluk bilinci, bekar olmak, kadın olmak, görünmez olabilen çalışan, kıdemli olmamak/titr, amir profilidir. Başarının algılanan cezası kavramı, işi doğru ve titiz bir şekilde gerçekleştireceğine duyulan güvenden dolayı belirli çalışanlara sürekli iş verilmesi ve bu çalışanların artan iş yükü ile göreceli yoksunluk duygusu yaşaması olarak tanımlanmaktadır (Sezgin vd., 2020). Meşru olmayan görevlerin de aynı şekilde yüksek performanslı çalışanlara yoğunlukla verildiği görülmüştür. Mevcut çalışmamızın bulgularında da geçen; yüksek sorumluluk bilinci, daha az kıdemli olmak, iş bilmeyen yönetici gibi kavramlar Sezgin ve meslektaşlarının (2020) yürüttüğü “Hiçbir Başarı Cezasız Kalmaz” isimli çalışmada başarının algılanan cezası kavramının öncüllerini tanımlarken kullanılmıştır. Bu durumda bu özellikler ile kavramın ilişkili olduğu söylenebilir. Yüksek sorumluluk bilinci olan, başarılı çalışanların ek iş yükü ile cezalandırıldıklarını düşünmeleri ve bunun sonucunda yaşadıkları motivasyon kaybı başarı çalışanları kaybetmemek adına dikkate değerdir. Ayrıca bulgulara başarının algılanan cezasının MOG deneyimini arttıran en çok arttıran faktör olduğu görülmektedir. Bu sebeplerle gelecek çalışmalarda başarının algılanan cezası ile meşru olmayan görevler arasındaki ilişkiyi araştırmak da yararlı olabilir. Mevcut çalışmada dikkat çeken bir diğer bulgu ise kadınlara ve bekarlara daha çok meşru olmayan görev verildiği sonucudur. Katılımcı ifadelerine göre kadınlar daha analitik düşünebildikleri için, bekarlara ise daha çok vakti olduğu düşünüldüğü için daha fazla meşru olmayan görev verilmektedir. MOG yazınına bakıldığında, cinsiyetin değişken olarak kullanıldığı tek çalışma olan Omansky ve meslektaşlarının çalışmasında MOG ile içsel motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolü saptanmıştır. Ayrıca çalışmaya göre erkekler MOG'lara karşı daha reaktiftir. MOG'lara maruz kalmada cinsiyete ya da medeni duruma göre bir farklılık olup olmadığına dair bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak literatürde kadın akademisyenlerin daha fazla iş yüküne maruz kaldığına dair çalışmalar mevcuttur. Aydemir ve Akyıl'ın (2021) yürüttüğü çalışmada kadın akademisyenler kariyer sürecinde karşılaştıkları engellerden birinin aşırı iş yükü olduğunu belirtmiştir. Yapılan diğer bir çalışmada kadın akademisyenler çok fazla idari görev yoğunluğuna maruz kaldıklarını belirtmiştir (Akbaş vd. 2019). Aybek (2023) çalışmasında ise katılımcılar görev ve sorumluluklar bağlamında evli ve bekâr

akademisyenler arasında evliler lehine yapılan pozitif ayrımcılık yapıldığını belirtmiştir.

Katılımcıların verdikleri cevaplara göre kadro durumu MOG deneyimin yoğunluğunu etkileyebilmektedir. Bu kategori ÖYP’li olmak ve 50d’li olmak şeklinde ikiye ayrılmış ve bu konuda deneyimlerini anlatan katılımcılar araştırma görevlileridir. Bu ayrımın ortak noktası iki kadro durumunda da araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversitede geçici olabilme/geçici olma durumudur. ÖYP ile yeni kurulan üniversiteler için işe alınan araştırma görevlisi lisansüstü eğitim yapmak amacıyla Yükseköğretim Yasasının 35. Maddesi ile büyük üniversitelere gönderilmekte ve işe alınan kişi araştırma görevlisi görevini gönderildiği üniversitede almaktadır. Mevcut çalışmadaki ÖYP’li araştırma görevlilerinin çoğu, “nasıl olsa gidecek” mantığı ile akademik işlerden ziyade meşru olmayan görevlere maruz kalmıştır. Sadece bir katılımcı daha çok MOG’a maruz kalmadığını; ancak yine “geçici” olarak görüldüğü için akademik ya da angarya herhangi bir görev verilmediğini ifade etmiştir. Kahraman (2010) yaptığı çalışmada ÖYP kapsamında 35. Madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerin uyum konusunda zorluk yaşadığını bulgulamıştır. Çelebi ve Tatık’ın (2012) yürüttüğü çalışmada, katılımcılara ÖYP’li oldukları için daha fazla iş verilip verilmediği sorulmuş; 20 katılımcıdan sadece bir tanesi daha fazla iş yüküne maruz kaldığını belirtmiştir, 3 katılımcı görüş bildirmemiştir. Yazarlar bu sonucu, katılımcıların çalıştıkları üniversitedeki ÖYP’li araştırma görevlisi sayısının fazla olmasına yormuştur. Yine aynı çalışmada katılımcılara iş ortamında geçici olarak hissettirilip hissettirilmediği sorulmuş ve 2 katılımcı bu soruya evet cevabını vermiştir. ÖYP’li araştırma görevlilerinin görevlendirildikleri üniversitelerde örgütsel dışlanma ve ayrımcılık yaşadığı sonuçlarına ulaşan başka çalışmalar da mevcuttur; ancak bu ayrımcılığın ya da dışlanmanın ilişkisel boyutta mı görev boyutunda mı yaşandığı belirtilmemiştir (İzci, 2018; Kılınç ve Öğdem, 2019). Memiş ve Sağır’ın (2013) yaptıkları çalışmada ise ÖYP’li akademisyenler, görev yapacakları kurumda döndüklerinde olumsuzluk yaşadıklarını ve “sürekli memurların yapması gereken evrak işlerini yaptıklarını” ifade etmiştir. (ÖYP sistemi 2016 yılında YÖK tarafından kaldırılmıştır (Bal, 2023)). 50/d kadrosunda sahip araştırma görevlileri de bazı öğretim üyelerinin kadronun getirdiği iş güvencesizliğini kullandığını ve kendilerine daha çok meşru olmayan görev verdiğini belirtmiştir. Çeşitli çalışmalarda 50/d kadrosuna sahip

araştırma görevlilerinin yoğun idari iş yüküne maruz kaldıkları ve akademik çalışmalarına zaman ayıramadıkları belirtilmiştir (Durmaz, 2017; Baştuğ ve Beşirli, 2022; Bal, 2023). Ayrıca iş güvencesizliği, idari iş yükü vb. faktörler nedeniyle 50/d araştırma görevlileri yabancılaşma yaşamakta, örgütsel bağlılıkları düşük olmaktadır (Aydın ve Özeren, 2019; Tekin ve Birincioglu, 2017). MOG deneyiminin yoğunluğunu etkileyen bir diğer faktör ise unvandır. Özellikle araştırma görevlileri akademik basamakları tırmandıkça MOG'ların azalacağı düşüncesindedir. Ancak bölüm başkanlığı vb. idari görevi olan katılımcılar MOG'ların azalmadığını şekil değiştirdiğini dile getirmiştir. Mevcut araştırmada akademik unvana göre MOG yüklerinin değişip değişmediğine de bakılmış, meşru olmayan görevlere yoğunlukla araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları görülmüştür. Bu sonuç ile benzerlik gösteren ve araştırma görevlilerinin asli görevleri dışında çok fazla iş yüküne maruz kaldığını bulgulayan birçok araştırma bulunmaktadır (Bakioğlu ve Pekince, 2011; Kısa, 2013; Muştan ve Yalçinkaya, 1999; Yılmaz ve Şahin, 2016; Orhan, 2022). Yine dikkat çeken bir bulgu, bölüm başkanlığı yapan ve unvanı profesör bir katılımcı ile herhangi bir idari görevi olmayan ve yine unvanı profesör olan bir katılımcı ifadeleri arasında farklardır. İdari görevi olan profesör katılımcı MOG'ların unvan arttıkça şekil değiştirdiğini söylerken idari görevi olmayan profesör katılımcı çok fazla MOG'la karşılaşmadığını belirtmiştir. Burada öğretim üyelerinin idari görevi olup olmaması belirleyici bir etken gibi görünmektedir. Ancak sonuçlar daha fazla ampirik çalışma ile doğrulanmaya muhtaçtır. Meşru olmayan görev yoğunluğunu etkileyen bir diğer faktör katılımcı ifadelerine göre üniversitenin vakıf üniversitesi olmasıdır. Katılımcılara göre vakıf üniversitelerinde MOG yoğunluğunu arttıran unsurlar; vakıf üniversitelerinde personel azlığı, iş güvencesizliği ve vakıf üniversitelerinin çok fazla öğrenci odaklı olmasıdır. Vakıf üniversiteleri ile ilgili çalışmalara bakıldığında, yoğun idari iş yükü, fazla öğrenci odaklı olmaktan doğan ekstra iş yükü, öğrencilere müşteri bakış açısı, öğrenci başına düşen öğretim üyesi sayısının azlığı, akademisyenlerin çok çeşitli derslere girmek durumunda kaldığı görülmektedir (Birler, 2012; Gürüz, 2006; Erguvan, 2013; Zayim-Kurtay ve Duran, 2018; Afşar, 2015; Aysan, 2022). MOG bağlamında vakıf üniversiteleri – devlet üniversiteleri karşılaştırmalı bir çalışma yapmak, vakıf üniversitelerindeki çalışma koşullarını anlamak açısından literatüre yararlı olacaktır.

Tema 10’da meşru olmayan görevlere direnç gösterememenin/sessiz kalmanın nedeni üzerinde durulmuştur. Bu nedenler bireysel, örgütsel ve kadro durumu kaynaklı olmak üzere 3 ayrı kategoride incelenmiştir. Bireysel nedenler; organik bağlar, mobbing görme korkusu ve yaftalanma korkusudur. Burada organik bağlardan kastedilen, meşru olmayan görevin geldiği idari amirin (ya da araştırma görevlileri için asiste ettiği hocanın), öğretim elemanının aynı zamanda danışmanı, dersine giren hocası, yeterliliğinde jüri üyesi vb. olma durumudur. Öğretim elemanı MOG’lara direnç gösterdiğinde, bu organik bağ sebebiyle, akademik hayatının ve ilerleyişinin etkileneceğini düşünmektedir. Ayrıca katılımcılar MOG’lara hayır dedikleri zaman, bu durumun kendilerine mobbing olarak döneceği endişesini taşımaktadır. Bu endişeyi taşıdığını dile getiren katılımcıların yine akademinin ilk basamakları olan araştırma görevliliği ve doktor öğretim üyeliği pozisyonunda çalışıyor olması dikkat çekicidir. Yaftalanma korkusu yaşayanlar da yine araştırma görevlileridir ve çalıştıkları kurumda “ayrık otu”, “standart dışı” gibi yaftalara maruz kalmak istemediklerini belirtmişlerdir. Alan yazına bakıldığında, Kısa (2013)’nın yaptığı ve araştırma görevlilerinin mesleklerine yönelik metaforik algılarını araştırarak çalışmada, katılımcıların “itaatkar”, “köle”, “çırak” gibi kelimelerle bulundukları rolü açıkladıkları görülmektedir. Bu tip çalışmalara bakıldığında akademinin ilk basamaklarında olan akademisyenlerin meşru olmayan görevlere ses çıkaramaması şaşırtıcı değildir. MOG’lara sessiz kalmanın/direnç gösterememenin örgütsel nedenlerine bakıldığında ise zümrecilik, korku iklimi ve iş barışının bozulmasının istenmemesi sonuçları ortaya çıkmıştır. Buradaki zümrecilik (aynı dönemdeki/aynı- benzer titrdeki öğretim üyelerinin birbirini tutması) bulgusu ilginçtir. Bu durumu dile getiren katılımcıların hepsi araştırma görevlisi olarak çalışmakta ya da araştırma görevlisiyken yaşadığı deneyimi anlatırken bu ifadeyi kullanmaktadır. Katılımcılarda, “kimi kime şikayet edeceksin” düşüncesi mevcuttur. Buradaki durum sosyal kimlik kuramındaki iç grup – dış grup ve iç grup yanlılığı ile açıklanabilir. Katılımcılara göre öğretim üyeleri birbirini tutan bir iç grupken araştırma görevlileri onlara göre bir dış gruptur. Bilindiği üzere sosyal kimlik kuramına göre bu iki grubu ayrıştırmanın yollarından biri de iç grup üyelerini farklı bağlamlarda daha olumlu değerlendirmektir (Çoksan, 2019). Bu durum meşru olmayan görevlere itiraz durumunda da geçerli olabilir. Kadro kaynaklı nedenler ise; unvan, görev tanımındaki belirsizlikler ve işini kaybetme korkusudur. Akademik

unvanı sebebiyle meşru olmayan görevlere sessiz kaldığını belirten katılımcılar araştırma görevlisi pozisyonunda çalışmaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi Yükseköğretim Kanunu'nun 33. Maddesi'ndeki "yetkili organlar" ve "diğer görevler" ifadeleri, araştırma görevlilerinin itirazlarını yasal bağlamda etkisiz kılmaktadır. Ayrıca bu durum araştırma görevliliği mesleğinin iş tanımında belirsizlik yaratmaktadır. Bazı çalışmalarda, bu belirsizlik nedeniyle araştırma görevlilerinin çeşitli problemler yaşadıklarına ilişkin bulgulara rastlanmaktadır (Tüzel, 2009; Yaya, 2011; Yılmaz ve Şahin, 2016). Diğer taraftan araştırma görevlilerinin 2547 Sayılı Kanun'un 50/d maddesine dayalı olarak çalışmaları özlük hakları açısından farklı problemler oluşturması da araştırmalara konu olmaktadır (Kahraman, 2010; Özdem, 2002). 50/ kadrosunda ya da vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin yaşadığı işini kaybetme korkusu MOG'lara karşı direnç gösterememelerine sebep olmaktadır.

Tema 11'de ise MOG'lara direnç göstermenin sonuçlarının neler olduğu sorusuna cevap aranmıştır. Burada dikkat çeken durum, MOG'lara zaman zaman direnç gösterdiklerini söyleyen 12 katılımcıdan sadece 1 tanesinin olumlu geri dönüş almasıdır. Olumsuz geri dönüş alan katılımcıların karşılaştığı durumlar; kötü muamele gösterme, özel hayatını işe yansıttığı imasında bulunma, uyarılma, mobbing, akademik ilerlemeyi engelleme ve çatışmadır. Stein ve meslektaşlarının (2020) yaptığı çalışmada, istismarcı yönetimin ilişki düzeyindeki kötü muameleyle sınırlı kalmayabileceğini ve istismarın çalışanların iş görevlerini de kapsayabileceği sonucu ortaya çıkmıştır. Burada MOG'lara karşı gelmenin mi mobbingi doğurduğu yoksa MOG'ların zaten uygulanan bir mobbinge aracılık mı ettiği sorusu ortaya çıkmaktadır. Duruma Stein ve meslektaşlarının (2020) baktığı yönden bakacak olursak; "yöneticiler, meşru olmayan görev taleplerini bir mobbing stratejisi olarak kullanıyor olabilir mi?" sorusu önemli görünmektedir. Leymann'ın mobbing davranışı olarak tanımlanabilecek davranış türlerini sıraladığı listenin mesleğe yönelik saldırılar kategorisinde; çalışana yaratıcı anlamda işler yapabilmesi engellenir, çalışana anlamsız görevler verilir, çalışana kendi uzmanlık alanının dışında işler verilir gibi ifadeler yer almaktadır (Carnero vd., 2006). Bu nedenle bahsi geçen sorunun yapılacak araştırmalarla test edilmesi yararlı olabilir. Yine dikkat çeken bir olgu, kadın bir öğretim üyesinin meşru olmayan görevi yapmayı reddeden kadın bir araştırma

görevlisine bekar ve çocuksuz olduğu için böyle davrandığına yönelik imasıdır. Çögenli ve Döner'in 2015 yılında Türkiye'de akademisyenler üzerine gerçekleştirilen mobbing konulu lisansüstü çalışmaların incelendiği çalışmada, kadın akademisyenlere mobbing davranışlarını sergileyen akademisyenlerin çoğunlukla kadınlar olduğu ortaya çıkmıştır. MOG'lara direnç gösterdikten sonra olumsuz sonuçlarla karşılaşan katılımcıların çoğunlukla direnç göstermenin bir sonuç getirmediğine inanıp uyma davranışı sergilemeyi seçmesi de bu temanın önemli bir bulgusudur.

Özetle, alan yazında yapılan ampirik çalışmalarda meşru olmayan görevlerin çalışanların psikolojik- fiziksel sağlığını (uykusuzluk, hastalık hali, sürekli yorgun hissetme, küskünlük, öfke, içleme, kaygı, stresli olma, isteksizlik, mutsuzluk, değersizlik, tükenmişlik ve depresiflik vb.) ve işle ilgili tutum ve davranışlarını (üretkenlik karşıtı iş davranışları, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, performans vb.) olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Bu etkilerin hangi aracı mekanizmalarla gerçekleştiği (çaba-ödül dengesizliği algısı, takdir, motivasyon, öfke, rol çatışması, sosyal stresörler, iş kimliği, psikolojik (işten) ayrılma, niteliksel iş güvencesizliği ve ahlaki çözülme) ve bu etkileri düzenleyen faktörler (adalet duyarlılığı, üretkenlik karşıtı iş davranışları, şeffaf liderlik, hiyerarşi seviyesi, takdir, pasif liderlik, psikolojik yetkilendirme lider-üye etkileşimi vb.) araştırmalara konu olmuştur. Yapılan çalışmalardaki bu önemli sonuçlara rağmen MOG kavramının daha fazla kuramsal ve ampirik araştırmaya ihtiyaç duymaktadır. Ayrıca incelenen bazı çalışmalarda toplanılan verilerin birden fazla sektör ve meslekten olması, meslek tipine özgü meşru olmayan görevleri tespit etmenin önünde engeldir. Bunun sebebi tüm meslek türlerinin aynı ölçek üzerinden değerlendirilmesidir. Bu durumda meslekler ve sektörler arasında meşru olmayan görev algısının nasıl ve neden değiştiği sorusu irdelenememektedir. Gelecek çalışmalarda sektöre, işe ve mesleğe özgü MOG'lara odaklanarak daha net karşılaştırmalar yapılabilir. Nitel çalışma sayısının artırılması ile sektöre özgü ölçeklerin geliştirilmesi de MOG yazınına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Abd Gani, N. I., Rathakrishnan, M. ve Krishnasamy, H. N. (2020). *A Pilot Test For Establishing Validity and Reliability Of Qualitative Interview In The Blended Learning English Proficiency Course*. J Crit Rev, 7(5), 140-143.

Afşar, T. (2015) “Vakıf Üniversitelerinin “Özel” Ola(maya)n Çalışanları: Akademisyenler”, Serdar M. Değirmencioğlu ve Kemal İnal (ed.), *Yükseköğretimin Serbest Düşüşü: Özel Üniversiteler içinde*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 215-247.

Ahmed, F.S., Eatuogh, E.M., & Ford, M.T. (2018). Relationships between illegitimate tasks & change in work-family outcomes via interactional justice & negative emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 14– 30.

Akar, F. (2019). Üniversitede Akademisyen Ve Yönetici Yetenekleri: Yetenek Yönetiminin Uygulanabilirliği Konusunda Bir İnceleme. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi* . 7(2): 514-541.

Akbaş, E. E., Cancan, M. ve Gürbüz, C. (2019). Kadın Akademisyenlerin Gözünden, Kadın Akademisyen Olmak Sorunlarına Ufak Bir Dokunuş: Eğitim Fakültesi Örneği. *International Journal Of Social Humanities Sciences Research*, 6(41): 2232-2245.

Akyurek, S.S. and Can, O. (2021b), Illegitimate tasks and occupational outcomes: the impact of vertical collectivism, *Evidence-based HRM*, 10(2), 155-173.

Akyürek, S. S. (2020). *A cultural & relational approach to illegitimate tasks: a study from education sector* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Yaşar Üniversitesi.

Akyürek, S. S. (2022). Meşru Olmayan Görevlerin Meslekî Prestij Algısı Üzerindeki Olumsuz Etkileri Ve Lüe'nin Ilımlılaştırıcı Etkisi: Türkiye'de Çalışan Öğretmenler Örneği. *Öneri Dergisi*, 17(57), 268-294.

Akyürek, S. S., & Can, Ö. (2021a). Güncel Bir Kavram Olarak Meşru Olmayan Görevler: Bir Yazın İncelemesi. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 42, 238-260

Akyürek, S. S., Zargham Ullah Khan, D. A. M. M., Naqvi, F. N. ve Butt, J. M. (2020). Strategies Adopted By Teachers Against Illegitimate Tasks: A Qualitative Research Involving Turkish Education Sector. *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6437-6451.

Al, U. (2023). Niceliğe Verilen Önemin Önlenemez Yükselişi. *Bilgi Dünyası*, 24(1: 73-90

Alicke, M. ve Sedikides, C. (2009) Self enhancement & self-protection: What they are & what they do. *European Review of Social Psychology*, 20, 1-42.

Alparslan, A. M. (2016). Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini Mi İşyerinde Mutluluk Mu? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-215.

Anskär, E., Lindberg, M., Falk, M. ve Andersson, A. (2019). Legitimacy of work tasks, psychosocial work environment ve time utilization among primary care staff in Sweden. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 37(4): 476–483.

Apostel, E., Syrek, C. J., & Antoni, C. H. (2017) Turnover intention as a response to illegitimate tasks: The moderating role of appreciative leadership. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 234-249.

Aybek, B. (2023). Üniversitede Çalışan Kadın Akademisyenlerin Yaşadığı Sorunlara İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Türk Dünyası Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2(1): 20-27.

Aydemir, A. ve Akyıl, Y. D. (2021). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımı Ve Karşılaştığı Sorunlar:“Dicle Üniversitesi Kadın Akademisyenler Örneği”. *The Journal of Social Science*, 5(10): 409-433.

Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*.(3. baskı), Ankara: Pegem Yayınevi.

Aydın, E. ve Özeren, E. (2019). Akademide İşe Yabancılaşma Olgusu: Araştırma Görevlileri Üzerine Nitel Bir Alan Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 159-178.

Babcock, J. (2020). *Influences of Health and Wellness Coaching Students’ Entrepreneurial Intention: A Correlational Study*, Doctoral Dissertation. American College of Education.

Bakioğlu, A ve Yaman, E. (2004). Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimleri: Engeller ve çözümler. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20, s.1-20.

Bakioğlu, A. ve Pekince, D.(2011) Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimlerine Bölümlerdeki Destek Kültürünün Etkisi. Uluslararası Yüksek Öğretim Kongresi: Yeni Yönelimler ve Sorunlar. 2. Cilt/ Bölüm XI, s.1272-1280.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.

Basinska, B. A., & Dåderman, A. M. (2023). Psychometric properties of the Bern illegitimate tasks scale using classical test and item response theories. *Scientific Reports*, 13(1), 7211.

Baştuğ, A. N. ve Beşirli, Ö. B. (2022). Covid-19 Sürecinde 50/d’li Araştırma Görevlilerinin Eksik İstihdam Sorunları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(2): 77-99.

Beltrán-Velasco, A. I., Bellido-Esteban, A., Ruisoto-Palomera, P., Mendoza, K. H., & Clemente-Suárez, V. J. (2020). The effect of cultural differences in psychophysiological stress response in high education context: a pilot study. *Applied Psychophysiology & Biofeedback*, 45(1), 23-29.

Biddle, B. J. (1986) Recent Development in Role Theory, *Annual Review of Sociology*, 12, 67-92.

Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: Geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-77.

Birler, Ö. (2012). Neoliberalization and foundation universities in Turkey. İçinde K. İnal ve G. Akkaymak (Eds.), *Neoliberal transformation of education in Turkey: Political and ideological analysis of educationl reforms in the age of the AKP*. NewYork, NY: Palgrave Macmillan

Björk, L. vd. (2013) I shouldn’t have to do this: Illegitimate tasks as a stressor in relation to organizational control & resource deficits. *Work & Stress*, 27(3), 262–277.

Blackmore, J. & Sachs, J. (2007). *Performing and Reforming Leaders: Gender, Educational Restructuring ve Organizational Change*. Albany: State University of New York Press.

Braun, V. and Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101.

Carnero, A., Martínez, B., Sánchez-Mangas, R. (2006), Mobbing & its determinants: the case of Spain, *Applied Economics*, 42 (29),3777-3787

Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage.

Chen, S., Liu, W., Zhang, G., & Wang, H. J. (2022). Ethical human resource management mitigates the positive association between illegitimate tasks and employee unethical behaviour. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 31(2), 524-535.

Cihangiroğlu, N., & Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.

Clark, M. A. et al. (2014) Workaholism, work engagement and work–home outcomes: Exploring the Mediating role of positive and negative emotions. *Stress and Health*, 30, 287–300.

Creswell, J.W. (2016). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*, 3. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Çelebi, N. ve Tatık, R. Ş. (2012). Öğretim Üyesi Yetiştirme Programındaki (ÖYP) Araştırma Görevlilerinin ÖYP yi Değerlendirmeleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(3: 127-136.

Çoksan, S. (2019). İç Grubu Kayırma İle İç Ve Dış Gruba Eşit Davranmanın Nedensel Atıfları Nesne, 7(14: 83-101. DOI: 10.7816/nesne-07-14-06

Çögenli, M. Z. ve Döner, E. (2015). Türkiye’de Akademisyenler Üzerine Gerçekleştirilen Mobbing Konulu Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi/An Analysis of Postgraduate Research Projects on Academics in Turkey about Mobbing. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3).

Dumitru, V. M., & Cozman, D. (2012). The relationship between stress & personality factors. *Human & Veterinary Medicine*, 4(1), 34-39.

Durmaz, N. (2017). Akademinin Prekaryası: 50/d’li Araştırma Görevlileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(4: 945-975.

Durna, U. (2004). Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 191-206.

Eatough, E. M. vd. (2016) You want me to do what? Two daily diary studies of illegitimate tasks & employee well-being. *Journal of Organizational Behavior* 37,108–127.

Engward, H., Goldspink, S., Iancu, M., Kersey, T., & Wood, A. (2022). Togetherness in separation: Practical considerations for doing remote qualitative interviews ethically. *International Journal of Qualitative Methods*, 21.

Er, E., Kılınç, A. Ç. ve Öğdem, Z. (2019). Türk Yükseköğretiminde Öğretim Elemanı Yetiştirmeye Yönelik Bir Değerlendirme: Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) Örneği. *Başkent University Journal of Education*, 6(2: 304-312.

Erdem, A. R. ve Tanrıöğen, A. (2002). Üniversitenin Başarısında Önemli Bir Anahtar: Üniversite Vizyonu (Pamukkale Üniversitesi Örneği) Eğitim Araştırmaları, 9, 194-203

Erguvan, D. (2013). Vakıf üniversitelerinin Türkiye yükseköğretim sistemi üzerindeki etkilerine dönük akademisyen algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1): 137-160.

Faupel, S., Otto, K., Krug, H., & Kottwitz, M. U. (2016). Stress at school? A qualitative study on illegitimate tasks during teacher training. *Frontiers in psychology*, 7, 1410.

Fein, E. C., & McKenna, B. (2022). Depleted dedication, lowered organisation citizenship behaviours, & illegitimate tasks in police officers. *Journal of Management & Organization*, 1-23.

Fila, M. J. & Eatough, E. (2017) Extending knowledge of illegitimate tasks: Student satisfaction, anxiety, & emotional exhaustion, *Stress & Health*, 2018, 34,152–162.

Fila, M. J., & Eatough, E. (2020). Extending the boundaries of illegitimate tasks: The role of resources. *Psychological reports*, 123(5), 1635-1662.

Göksoy, S., & Argon, T. (2014). Debilitating & Invigorating Stress Sources for Teachers at Schools. *Journal of Teacher Education & Educators*, 3(2), 245-271.

Gügerçin, U., & Sığırcıkoğlu, E. B. (2019). Rol Belirsizliği ve Sanal Kaytarma: Görgül Bir Araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 11(20), 152-161.

Gürüz, K. (2006). The development of Private Higher Education in Turkey. *International Higher Education*, Güz(46: 11-12. doi:10.6017/ihe.2006.45.7933

Habip, E. (2018). *Mesleki Prestij ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Kolektif Şükranın Aracılık Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.

Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*, Reading, MA: Addison Wesley.

Haslam, S.A. & Ellemers, N. (2005) Social identity in industrial & organizational psychology: Concepts, controversies, & contributions. *International Review of Industrial & Organizational Psychology*, 20, 39–118.

Hobfoll, S.E. & Lilly, R.S. (1993) Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21, 128-148.

Hobfoll, S.E. (2001) The Influence of Culture, Community, & the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (3), 337-421.

<https://kadem.org.tr/wp-content/uploads/2022/10/PANDEMI-VE-KADIN-25022022.pdf#page=103> – Erişim tarihi: 11.05.2023

Ilyas, A., Hassan, R., Khan, A., & Khan, W. (2021). Illegitimate tasks & job satisfaction among employees of micro informal enterprises. *Management Science Letters*, 11(1), 291-296.

Ilyas, A., Khan, A. H., Zaid, F., Ali, M., Razzaq, A., & Khan, W. A. (2020). Turnover intention of employees, supervisor support, & open innovation: The role of illegitimate tasks. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, & Complexity*, 6(4), 128.

İzci, Ç. (2018). Akademik kurumlarda örgütsel adalet ve dışlanma ilişkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

Jacobshagen, N. (2006). *Illegitimate tasks, illegitimate stressors: Testing a new stressor-strain concept*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Bern Üniversitesi.

Johnson, C. P. G., & Otto, K. (2021). Illegitimate tasks: obstacles to trans equality at work. *Gender in Management: An International Journal*.

Julmi, C., Pereira, J. M., Bramlage, J. K., & Jackenkroll, B. (2021). Explaining the relationship between ethical leadership & burnout facets in the academic context: the mediating role of illegitimate tasks. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 25(1/2), 39-55

Kahraman, A. B. (2010). Lisansüstü eğitim yapmak amacıyla başka bir üniversitede görevlendirilen araştırma görevlilerinin yaşam tarzı profilleri ve problemleri (Hacettepe Üniversitesi örneği). *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 2(2: 243-257.

Kahraman, A.B. (2010). Lisansüstü Eğitim Yapmak Amacıyla Başka Bir Üniversitede Görevlendirilen Araştırma Görevlilerinin Yaşam Tarzı Profilleri Ve Problemleri (Hacettepe Üniversitesi örneği). *Journal of World of Turks*. 2 (2: 243-257.

Karaçam, Z. (2013). Sistemik derleme metodolojisi: Sistemik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.

Karasek, R. A. . (1979). Job Demands , Job Decision Latitude , and Mental Strain : Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

Katz, D. & Kahn, R.L. (1978) The social psychology of organizations. New York: Wiley(2nd ed.).

Khan, K. S., Kunz, R., Kleijnen, J., & Antes, G. (2003). Five steps to conducting a systematic review. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 96(3), 118-121.

Kısa, N. (2013). Araştırma görevlilerinin metaforik algıları: Kim onlar? Kim olmalılar?. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 47-66

Kilponen, K., Huhtala, M., Kinnunen, U., Mauno, S., & Feldt, T. (2021). Illegitimate tasks in health care: Illegitimate task types and associations with occupational well-being. *Journal of Clinical Nursing*, 30(13-14), 2093-2106.

Kinicki, A. J. and Vecchio, R. P. (1994) Influences on the quality of supervisor-subordinate relations: The role of time-pressure, organizational commitment, and locus of control. *Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 75–82.

Korkut, H., Muştan, T., ve Yalçinkaya, M. (1999). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17, 19-36.

Kottwitz, M. U. vd. (2013) Illegitimate tasks associated with higher cortisol levels among male employees when subjective health is relatively low: An intra-individual analysis. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 39 (3), 310-318.

Kottwitz, M. U., Otto, K., Elfering, A., Vásquez, M. E. G., Braun, S., & Kälin, W. (2021). Why do Illegitimate Tasks Cause Pain? Qualitative Job Insecurity as an Underlying Mechanism. *Scandinavian Journal of Work & Organizational Psychology*, 6(1):3, 1-12.

Kottwitz, M.U. vd. (2017) Thirst at Work Implies More Than Just Inadequate Facilities for Breaks. *Applied Psychophysiol Biofeedback*, 42, 223-234.

Lecic-Tosevski, D., Vukovic, O., & Stepanovic, J. (2011). Stress & personality. *Psychiatriki*, 22(4), 290-297.

Lepine, J.A., Podsakoff, P.N., Lepine, M.A. (2005) A meta-analytic test of the Challenge stressor hindrance stressor framework: an explanation for Inconsistent

relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775.

Ma, J. & Peng, Y. (2019) The performance costs of illegitimate tasks: The role of job identity & flexible role orientation *Journal of Vocational Behavior*, 110, 144-154.

Madsen, I. E., Tripathi, M., Borritz, M., & Rugulies, R. (2014) Unnecessary work tasks & mental health: A prospective analysis of Danish human service workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(6), 631-638.

Mäkikangas, A., Minkkinen, J., Muotka, J., & Mauno, S. (2021). Illegitimate tasks, job crafting & their longitudinal relationships with meaning of work. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-29.

Meier, L.L. & Semmer, N.K. (2018) Illegitimate tasks as assessed by incumbents & supervisors: converging only modestly but predicting strain as assessed by incumbents, supervisors, & partners, *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 27(6), 764-776.

Memiş, P. ve Sağır, A. (2013). Yükseköğretimde yeni(lenmiş) istihdam örneği olarak ÖYP. *International Journal of Human Sciences*. (10)1: 74-100.

Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An expanded Sourcebook*. Sage Yayınları.

Minei, E. M., Eatough, E. M. & Cohen-Charash, Y. (2018) Managing illegitimate task requests through explanation & acknowledgment: A discursive leadership approach. *Management Communication Quarterly*, 32(3), 374- 397.

Mugayar-Baldocchi, Marino vd. (2019). "I won't do this again!" An Intersectional Perspective on Illegitimate Tasks on MTurk. <https://www.researchgate.net/publication/334327687> (Erişim Tarihi: 26.08.2022).

Munir, H., Jamil, A., ve Ehsan, A. (2017) Illegitimate tasks & their impact on work stress: The mediating role of anger. *International Journal of Business & Society*, 18(3), 545-566.

Muntz, J., & Dormann, C. (2020). Moderating effects of appreciation on relationships between illegitimate tasks & intrinsic motivation: A two-wave shortitudinal study. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 29(3), 391-404.

Muntz, J., Dormann, C., Kronenwett, M. (2019) Supervisors' relational transparency moderates effects among employees' illegitimate tasks & job dissatisfaction: a four-wave panel study. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 28(4), 485-497.

Netemeyer, R.G., Burton, S. & Lichtenstein, D.R. (1995) Trait aspects of vanity: Measurement & relevance to consumer Behavior. *Journal of Consumer Research*, 21, 612-626.

Nuray, K. I. S. A. (2013). Araştırma Görevlilerinin Metaforik Algıları: Kim Onlar? Kim Olmalılar?. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(28: 47-66.

Omansky, R., Eatough, E. M. & Fila, M. J. (2016) Illegitimate tasks as an impediment to job satisfaction & intrinsic motivation: Moderated mediation effects of gender & effort-reward imbalance. *Frontiers in Psychology*, 7(12), 1-12 (1818).

Orhan, A. T., (2022), İşe Yabancılaşmanın Akademisyenler Bağlamında İncelenmesi: Bir Literatür Çalışması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (2): 135-154.

Özdem, G. (2002). *Bir Üniversite Adına Diğer Bir Üniversitede Lisansüstü Öğrenim Gören Araştırma Görevlilerinin Sorunları (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Patton, M. Q. (2002). Two Decades of Developments in Qualitative Inquiry: A Personal, Experiential Perspective. *Qualitative Social Work*, 1(3), 261-283.

Pereira, D., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2014) Illegitimate tasks & sleep quality: An ambulatory study. *Stress & Health*, 30(3), 209-221.

Pfister, I. B., Jacobshagen, N., Kälin, W., Stocker, D., Meier, L. L., & Semmer, N. K. (2020). Appreciation & illegitimate tasks as predictors of affective well-being: disentangling within-& between-person effects. *Journal of Work & Organizational Psychology*.36(1), 63-75.

Philipp, A. ve Schüpbach, H. (2010). Longitudinal effects of emotional labour on emotional exhaustion and dedication of teachers. *J. Occup. Health Psychol.* 15, 494–504. doi: 10.1037/a0021046

Pindek, S. vd. (2019) Illegitimate tasks are not created equal: Examining the effects of attributions on unreasonable & unnecessary tasks. *Work & Stress*, 33 (3), 231-246.

Podsakoff, N.P., Lepine, J.A., Lepine, M.A. (2007) Differential Challenge Stressor–Hindrane Stressor Relationships with Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover & Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454.

Poggenpoel, M. ve Myburgh, C. (2003). The Researcher as Research Instrument in Educational Research: A Possible Threat to Trustworthiness? (A: research_instrument). *Education*, 124(2), 418-423.

Portilla, D. L. V., Rosero, A. G., Alvarado-Villa, G., & Moncayo-Rizzo, J. (2021). Psychometric properties of the Bern illegitimate tasks scale–Spanish version. *Frontiers in Psychology*, 12.

Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 15(2) 150-163.

Schmitt,A., Ohly,S. & Kleespies, N. (2015) Time Pressure Promotes Work Engagement: Test of Illegitimate Tasks as Boundary Condition. *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 28–36.

Schulte-Braucks, J. vd. (2019) Get Even & Feel Good? Moderating Effects of Justice Sensitivity & Counterproductive Work Behavior on the Relationship Between Illegitimate Tasks & Self-Esteem. *Journal of Occupational Psychology*,24(2), 241–255

Semmer, N. (2007) Occupational stress research: The "stress as offense to self" perspective. In J. Houdmont & S. McIntyre (Eds.), *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education & Practice* (2: 43–60). Castelo da Maia: ISMAI.

Semmer, N. E. (2015) Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress*, 29(1), 32-56

Semmer, N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Facchin, S., & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Applied Psychology*, 59(1), 70-96.

Semmer, N., Jacobshagen, N., Meier, L., & Elfering, A. H. (2007). Occupational stress research: The stress-as-offense-to-self perspective. *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education & Practice*, 2, 41-58.

Sevil, B. A. L. (2023). Bilgi-İktidar İlişkisi Çerçevesinde Akademide Kariyer ve Verimlilik Söylemi Üzerine Niteliksel Bir Değerlendirme. *Kültür ve İletişim*, 26(51: 40-73.

Sığrı, Ü. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, Beta Basım, İstanbul.

Sluss, D. M. & Ashforth, B. E. (2007) Relational identity & identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review*, 32, 9–32.

Sonnentag, S. & Lischetzke, T. (2018) Illegitimate Tasks Reach Into Afterwork Hours: A Multilevel Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 248–261.

Stein, M., Vincent-Höper, S., Schumann, M., & Gregersen, S. (2020). Beyond mistreatment at the relationship level: Abusive supervision & illegitimate tasks. *International journal of environmental research & public health*, 17(8), 2722.

Stocker, D. vd. (2010). Appreciation at work in the Swiss armed forces. *Swiss Journal of Psychology*, 69(2), 117–124.

Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research techniques*. Sage Yayıncılık.

Şahin, E. Y. (2020). Bir taşra hikâyesi daha: Taşra üniversitesinde kadın akademisyen olmak. *Çalışma ve Toplum*, 1(64: 229-268.

Şahin, F., Tabak, B. Y. ve Tabak, H. (2017). Motivasyon Kuramları Bağlamında Akademik Teşvik Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (2: 403-410.

Tajfel, H. & Turner, H. (1979) An integrative theory of intergroup conflict. In W. G Austin & S. Worchel (Eds) *The social psychology of intergroup relations* 7–24 CA: Brooks/Cole.

Tekin, E. ve Birincioğlu, N. (2017). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kadro Türü Ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (19: 171-196).

Tekindal, M. & Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 20 (1), 153- 182.

Thoits, P. A. (1991) On merging identity theory & stress research. *Social Psychology Quarterly*, 54(2), 101-112.

Thun, S., Halsteinli, V. & Løvseth, L. (2018) A study of unreasonable illegitimate tasks, administrative tasks, & sickness presenteeism amongst Norwegian physicians: an everyday struggle? *BMC Health Services Research*, 18, 407-417.

Toker, A. Sosyal Bilimlerde Nitel Veri Analizi İçin Bir Kılavuz. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 319-345.

Tracy, J.L. & Robins, R.W (2004) Putting the self into self-conscious emotions: A theoretical model. *Psychological inquiry*, 15, 103-125.

Trost, J. E. (1986). Statistically nonrepresentative stratified sampling: A sampling technique for qualitative studies. *Qualitative sociology*, 9(1), 54-57.

Tüzel, E. (2009). Araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının araştırma görevlilerinin sahip oldukları çeşitli değişkenlere göre

incelenmesi (Gazi Eğitim Fakültesi örneği). *I. Uluslar arası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi*, 1-3 Mayıs 2009, Çanakkale.

Uğuz Arsu, Ş., Sunman, G., Oruç, Ş. ve Tekindal, M., (2020). Türkiye’de gelişmekte olan üniversitede araştırma görevlisi olma deneyimi: Nitel bir araştırma. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 20 (1: 109-152.

Ulutaş, M. (2019). Karasek'in İş Talep-Kontrol-Destek Modelinin İşgörenlerin İş Stresi Üzerindeki Etkileri: Bişkek Manas Uluslararası Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Turkish Studies Economics, Finance, Politics*. 14(2), 539-554.

Van Niekerk, Z., Goosen, S., & Adams, S. P. (2021). Illegitimate tasks of primary school teachers at selected schools in the Western Cape: A reality for a developing country? *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(1), 1-12.

Van Schie, S., Güntert, S. T., & Wehner, T. (2014). How dare to demand this from volunteers! The impact of illegitimate tasks. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary & Nonprofit Organizations*, 25(4), 851-868.

Vatansever, A., ve Gezici Yalçın, M. (2016). “*Ne Ders Olsa Veririz*”- Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü. İstanbul: İletişim.

Wan, W., Wang, A., & Li, L. (2021). Temporal leadership and employee workplace deviance: The role of perceived illegitimate tasks. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(7), 1-11.

Yagar, F. ve Dokme, S. (2018). Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik Ve Güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.

Yalçıntaş, A. ve Akkaya, B. (2019). Türkiye’de akademik enflasyon:“her ile bir üniversite politikası” sonrasında Türk Yükseköğretim Sistemi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 74(3: 789-810.

Yaya, D. (2011). *Eğitim Fakültelerindeki Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamlarına İlişkin Görüşleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, K. ve Şahin, T. (2016). Eğitim fakültelerindeki araştırma görevlilerinin mesleki deneyimlerinin incelenmesi: araştırma görevlisi olmanın anlamına ilişkin fenomenolojik bir çalışma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 44(44: 143-168.

Yılmaz, Y. (2011). *Siyasal sistem ve medya kuramları bağlamında Türkiye’de gazeteciliğin mesleki kimlik sorunu ve bir alan araştırması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi).Marmara Üniversitesi.

Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 107-126.

Zareen, M., Razzaq, K. & Mujtaba, B.G. (2013) Job Design & Employee Performance: the Moderating Role of Employee Psychological Perception. *European Journal of Business & Management*, 5(5), 46-55.

Zayim-Kurtay, M. & Duran, A. (2018). Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak: rutinler ve bu rutinleri etkileyen faktörler. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (4): 2518- 2540.

Zehiroğlu, Ç., & Şencan, H. (2020). Kabin Memurlarında Tip A/B Kişilik Yapısının Algılanan Stres Üzerindeki Etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 139-153.

Zhao, L., Jolly, P. M., & Zhao, S. (2023). The effect of illegitimate tasks on hospitality employees' service performance: a conservation of resources perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(7), 2665-2684.

Zhao, L., Lam, L. W., Zhu, J. N., & Zhao, S. (2021). Doing it purposely? Mediation of moral disengagement in the relationship between illegitimate tasks & counterproductive work behavior. *Journal of Business Ethics*, 179, 733–747

Zhou, Z. E., Eatough, E. M., & Che, X. X. (2020). Effect of illegitimate tasks on work-to-family conflict through psychological detachment: Passive leadership as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 121, 103463.

Zhou, Z. E., Eatough, E.M. & Wald, D. R. (2018) Feeling insulted? Examining end-of-work anger as a mediator in the relationship between daily illegitimate tasks & next-day CWB. *Journal of Organizational Behaviour*, 39, 911–921.



EK 1: Görüşme Formu

Cinsiyet:

Eğitim seviyesi:

Toplam çalışma süresi:

Halen çalışılan işyerindeki çalışma süresi:

Yüksekokul/Fakülte/Enstitü:

Titre:

1. Haftalık ortalama kaç saat çalışıyorsunuz? – kaldırılabilir, akademisyenlikte çalışma saatleri kişisel çünkü
2. Bir akademisyen olarak işinizi/mesleki rolünüzü nasıl tanımlarsınız?
3. Profesyonel rol tanımınıza hangi görevlerin dahil olduğunu düşünüyorsunuz?
4. Profesyonel rolünüzde olmaması gerektiğini düşündüğünüz görevler var mıdır? Varsa
5. Akademisyenlik mesleğine nasıl bakıyorsunuz? Sizce sınırları geniş ve belirsiz mi yoksa dar ve net mi? Bu temeldeki bakış açınızın nedenleri nelerdir?
6. Akademisyenliği kendiniz için ne kadar ideal bir meslek olarak görüyorsunuz?
7. Akademisyen kimliğiniz hayatta sizin için ne ifade ediyor?
8. İş yerinizdeki diğer çalışanlarla aranızdaki ilişkiyi nasıl tanımlarsınız? Genel olarak, iyi veya kötü olarak nasıl yorumluyorsunuz?
9. Yeni ve beklenmedik durumlara ne kadar açık olduğunuzu düşünüyorsunuz?
10. Yöneticileriniz ile aranızdaki ilişkiyi nasıl tanımlarsınız? Genel olarak, iyi veya kötü olarak nasıl yorumluyorsunuz?
11. Şimdiye kadar meslek yaşamınızda yöneticilerinizden veya çalışma arkadaşlarınızdan hak etmediğiniz şekilde davranıldığını, direk ya da dolaylı olarak haksızlığa uğradığınızı hissettiğiniz durumlar oldu mu? Olduysa örnek verebilir misiniz ve bu size neler hissettirdi?
12. Yöneticilerinizin sizin görev tanımınıza uygun düşmeyen işler verdiğini düşünüyor musunuz? Evet ise,
 - a) Bu durum size ne hissettiriyor?
 - b) Sizdeki fiziksel ve psikolojik yansımaları neler?
 - c) İşinize ve çalıştığınız kuruma yönelik düşünce ve tutumlarınıza yansımaları neler?
13. Şimdiye kadar size verilen gereksiz görevler var mı? Eğer öyleyse, ne sıklıkla yaşıyorsunuz? Bir örnek verebilir misiniz? (Gereksiz Görevler (GG): “bu işi yapmasak da olurdu” dediğiniz işler.)

14. Şimdiye kadar size mantıksız görevler verildi mi? Eğer öyleyse, ne sıklıkla yaşıyorsunuz? Bir örnek verebilir misiniz? (Mantıksız Görevler (MG): “bu işi ben değil, x yapmalıydı” dediğiniz işler.)
15. İstenmemesi veya gerekli görülmemesi gereken görevler olduğunda bir akademisyen olarak rol çatışması veya rol belirsizliği yaşıyor musunuz?
16. Bu tür görevler ve durumlar çalışma ortamınızdaki ilişkilerinize yansıyor mu? Nasıl ve ne ölçüde?
17. Bu tür mesleki norm ve tanımların dışında görevler verildiğinde akademisyen mesleğinize veya akademik kimliğinize bir zarar geliyor mu?
18. Tecrübeleriniz ve gözlemleriniz ışığında, yukarıda belirttiğimiz gibi, norm dışı görevler daha genel olarak herkese mi yoksa kişisel olarak mı veriliyor? Ayrıcalıklı muamele algısını hissediyor musunuz?
19. Sizce bu tip görevlerin kaynağı nedir? Nedeni nedir?
20. Sizce bu tür gereksiz ve makul olmayan görevler önlenebilir mi? Varsa bu konuda ne gibi önerileriniz olabilir?
21. Bu tür görevlerle karşılaşıyorsanız; bu tür görevlerle nasıl başa çıkıyorsunuz? Ne tepki veriyorsunuz?

The word cloud contains the following terms:

- bölüm
- derse
- mantıksız
- neden
- görevlerin
- tez
- personel
- mesleki
- sosyal
- angarya
- hocalar
- niye
- akademisyenlik
- kabul
- üniversite
- bilgi
- idari
- meslek
- öğrenci
- rol
- insan
- yüksek
- hoca
- doktora
- kişisel
- saat
- çalışma
- asistan
- tekrar
- kötü
- zorunda
- sınav
- profesyonel
- kadro
- zor
- iletişim
- önemli
- dönem
- programı
- eğitim
- saçma
- sorun
- dersi
- süre
- neler
- özel
- farklı
- öğretim
- işler
- zaman
- iş
- gereksiz
- bunların
- örnek
- görev
- araştırma
- akademisyen