



Fulya ATİLA¹

¹Milli Eğitim Bakanlığı, fulyaozer88@gmail.com

Geliş Tarihi/Received
02.09.2022

Kabul Tarihi/Accepted
31.12.2022

e-Yayım/e-Printed
31.12.2022

ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ORTAOKULLARDA SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ¹

Öz

Bu çalışmada öğretmenlerin karşılaştıkları sosyal kaytarma davranışlarını, bunların nedenlerini, ortadan kaldırmak için neler yapılabileceğini belirlemek amaçlanmıştır. Nitel olarak yürütülen çalışmada “öğretmenlerin aynı görevi yapan diğer öğretmenlerle karşılaştırıldığında çabalarını azaltmaları”, “grupun diğer üyelerinin çalışmayacağına inanmaları halinde grup işlerinde görev üstlenmemeleri”, “görevlerini ertelemeleri” okullarda karşılaşılan sosyal kaytarma davranışları olarak tespit edilmiştir. “Grupta çalışmayan kişilerin çalışır görünmesinin”, “grupta çalışan kişilere daha fazla yüklenilmesinin”, “gruptaki bir eksikliği diğer üyelerin kapatabileceğine inanılmasının” sosyal kaytarmaya neden olabileceği bulgularına ulaşılmıştır. “Grup üyelerinin görev ve sorumluluk bilincine sahip olmaları”, “gruptakilerin birbirine yakın derecede performans göstermeleri”, “gruptakilere kendi yetenek ve ilgilerine göre yapabilecekleri görevler verilmesi”, “grubu ve işi kendi bireysel işleriymiş gibi sahiplenmeleri”, “hedeflerin net olarak belirlenmesi” ve “işin sonunda ne elde edileceğinin bilinmesi”, “grupun motivasyonunun yükseltilmesi”, “bireylerin ödüllendirilmeleri” halinde sosyal kaytarma davranışlarının önlenilebileceği önerileri getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal kaytarma, okullarda kaytarma, öğretmen görüşleri.

INVESTIGATION OF SOCIAL LOAFING BEHAVIORS IN SECONDARY SCHOOLS ACCORDING TO TEACHERS' VIEWS²

Abstract

In this study, it was aimed to determine the social loafing behaviors faced by teachers, their causes and the ways of eliminating them. In this qualitative study, “reducing their efforts compared to other teachers doing the same task”, “not taking part in group work if they believe that other members of the group will not work”, and “postponing their duties” were determined as teachers’ social loafing behaviors encountered in schools. It has been found that “people who do not work in the group appear to be working”, “putting more burden on the working people in the group”, and “believing that other members can make up for a deficiency in the group” may cause social loafing. It has been suggested that social loafing behaviors can be prevented in case of “group members’ sense of duty and responsibility”, “performing at a similar level to each other”, “assigning tasks to the group that they can do according to their abilities and interests”, “owning the group and the work as if it were their own individual business”, “setting goals clearly”, “knowing what will be achieved at the end of the work”, “increasing the motivation of the group” and “rewarding the individuals”.

Keywords: Social loafing, school loafing, teacher views

¹ Bu çalışmanın bir kısmı 4-6 Eylül 2014 tarihlerinde Kocaeli’de gerçekleştirilen 23. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı’nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

²A part of this study was presented as an oral presentation at the 23rd National Educational Sciences Congress held in Kocaeli on September 4-6, 2014

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Social loafing; It is defined as “the tendency of an individual to reduce his/her effort compared to other individuals performing the same task within the workgroup” (Kidwell Jr. & Robie, 2003; Latane et al., 1979). Social loafing behavior is considered as a frequently encountered problem in organizations where group work is important and necessary (Özgener et al., 2013). Social loafing is less in people who value being a member of the group and working towards the goals of the group. In school organizations where group work is inevitable, it is important to examine social loafing, to question its causes, to discuss what can be done to eliminate it, and to be aware of the factors that increase or decrease social loafing.

Method

This research is a qualitative study aimed at determining the social loafing behaviors that teachers encounter, their causes, and what can be done to eliminate them. It was conducted in the phenomenology design, which is a qualitative research design. The phenomenon to be examined here is determined as social loafing. This study was carried out in the Çınar District of Diyarbakır Province in the 2013-2014 academic year. A total of 40 teachers, 8 from each of 5 branches, including Turkish, English, Social Studies, Science and Technology, and Mathematics from the central secondary schools of Çınar District, participated. Eighteen of the teachers in the study were female and 22 were male. 26 of the teachers participating in the study have 1-5 years of seniority, 8 of them have 6-10 years of seniority, 4 of them have 11-15 years of seniority, 2 of them have 16 years or more seniority. The seniority of the teachers participating in the study is as follows: 27 of them have 1-3 years of seniority, 6 of them have 4-6 years of seniority, 5 of them have 7-9 years of seniority, 2 of them have seniority of 10 years and above. An interview form was used as a data collection tool. The data were analyzed using content analysis, one of the qualitative research techniques. The answers given by the teachers to each question were grouped and interpreted in terms of their similarities, common expressions were determined, and their frequencies were given. In addition, some answers given to each question were presented exactly as they were. Themes for sub-objectives were created and analyzes were made according to the themes.

Discussion and Conclusion

First of all, as a result of the analyzes made, it was concluded that teachers in the study group tended to reduce their efforts compared to other teachers doing the same task, and tend to be less productive depending on the efforts of others in completing the task. These statements clearly reveal the existence of social loafing in schools. The fact that the students wanted to take part in the activities they participated in revealed that they did not exhibit a loafing behavior at this point.

Teachers reduce their efforts when compared to other teachers doing the same task, decrease their performance depending on whether other teachers do their jobs, do not take part in group work if they believe that other members of the group will not work, do not show due diligence towards their profession even though they do not have a health problem, and do not care about education and get reports in order to escape from work, group Social loafing behaviors encountered in schools have been identified as avoiding doing their part, postponing their duties, spending less effort than their colleagues, and expecting their colleagues to do most of their work.

Although the teachers did not feel any attitude towards themselves and others in the group and stated that they were in a compatible group, social loafing behaviors were detected. It was

thought that this situation could be an important factor in eliminating situations that may cause social loafing behaviors to emerge. In this context, it can be ensured that studies are carried out to increase group cohesion in schools. Within the scope of these studies, school administrators can create a warmer and friendlier environment. Teachers working in such environments can do their jobs with more pleasure. Collaboration can be established to achieve the school's goals. Social interaction can be increased. Teachers can decide on the annual activities together at the beginning of the year.

The belief that people who do not work in the group seem to work, that people who work in the group are more burdened, that other members can make up for a deficiency in the group, that the gap will be closed because the result is important in group work, that people who do not work in the group are believed to act with the idea that the non-working teeth of the wheel will damage the wheel, and that the group will act as a single group. It has been found that thinking that individual contributions are not important when working on the task may cause social loafing.

It is also possible to say that when it is believed that the efforts are indistinguishable from the efforts of the other employees in the group, since it is thought to be important to be noticed, motivations will decrease and social loafing will emerge.

It has been determined that experienced teachers do not want to take charge and postpone their assigned tasks after a certain period of time.

Group members have a sense of duty and responsibility, perform at a similar level to each other, assign tasks that they can do according to their own abilities and interests, stand behind the decisions taken, group members do their best with determination, adopt the group and the job as their own individual business, have clear goals. It has been suggested that social loafing behaviors can be prevented by determining what will be achieved at the end of the work, ensuring group harmony, volunteerism, unity, solidarity and cooperation, not trying to come to the forefront, increasing the motivation of the group, rewarding individuals, and ensuring that they believe in the necessity of the job.

GİRİŞ

Sosyal kaytarma (Social loafing); “bireyin, çalışma grubu içinde, aynı görevi yapan diğer bireylerle karşılaştırıldığında çabasını azaltma eğilimi” olarak tanımlanmaktadır (Kidwell Jr. & Robie, 2003; Latane vd., 1979). Diğer bir ifadeyle “sosyal kaytarma; bireyin grupla birlikte çalışırken, yalnız başına çalışırken daha az üretken olma eğilimi” (Harcum & Badura, 1990), “görevi tamamlamada başkalarının uğraşlarına güvenerek daha az çaba gösterme eğilimi” olarak tanımlanabilir (Karau & Williams, 1993; Paulus & Dzindolet, 1993; Akt, Coşkun, 2005). Bireyin yalnızken gösterdiği davranışlarla başkalarıyla birlikte olduğunda gösterdiği davranışlar arasında farklılıklar olduğu söylenebilir (Yüksel, 2006). İnsanlar bireysel olarak daha fazla gayret gösterdikleri konularda, sorumluluk gruba dağıldığında ve bireysel başarıları dikkat çekmeyip grup içinde kaybolduğunda daha az gayret göstermektedirler. Bu duruma “sosyal kaytarma” denilmektedir (Yüksel, 2006). Çalışanlar, bir grubun üyesi olarak çalışmalarını halinde değil de bireysel olarak çalışmalarını durumunda daha fazla gayret gösterme eğiliminde olabilirler (Johns, 1996). “Sosyal kaytarma, bireylerin grup halinde çalışırken gösterdikleri performansın yalnız başlarına çalışırken göstermiş oldukları performansa kıyasla sarf edilen çabanın, beklenenin aksine birey olarak yapılan çalışmalarda daha fazla olduğunu ifade eden bir kavramdır” (Kafes & Kaya, 2017). Bireyin görevlerini ertelemesi, grup içerisinde üzerine düşeni yapmaktan kaçınması, çalışma arkadaşlarına göre daha az çaba harcaması, görevi çalışma arkadaşlarının yapmasını beklemesi gibi davranışlar bireyler tarafından sergilenen sosyal kaytarma davranışları kapsamında değerlendirilmektedir (Liden vd., 2004; Chang, 2008; Akt: Kanten, 2014).

Sosyal kaytarma, “Ringelmann Etkisi” olarak da bilinmektedir (Schermerhorn vd., 2008; Witte, 1989). 1920’lerin sonlarında Max Ringelmann, yapmış olduğu halat çekme deneyinde kaytarma olarak bilinen kavramı ilk defa ifade etmiştir. Ringelmann yaptığı deneyde, grubun verimliliğinin, bireylerin tek başlarına gösterdikleri verimliliklerden yola çıkılarak hesaplanan toplamdan daha düşük olduğunu bulmuştur (Harkins & Petty, 1982). Ringelmann, grubun çabasının en azından, grup üyelerinin tek başlarına bulduklarında gösterdikleri çabaların toplamına eşit olacağını düşünürken sonuçlar Ringelmann’ın beklentileri doğrultusunda olmamıştır (Robbins & Judge, 2011). Steiner’a göre aradaki bu tutarsızlık, koordinasyon kaybından ve/veya bireysel çabalarındaki azalmadan kaynaklanmaktadır (Harkins & Petty, 1982). Ingham vd. (1974), koordinasyon sorunlarının ortadan kaldırıldığı durumda bile, katılımcıların grup halinde çalışmalarını halinde bireysel olarak çalışmalarından daha az çaba harcadıklarını bulmuşlardır (Huguet vd., 1999). Latane vd. (1979) yaptıkları deneyde erkek öğrencilerden ellerini çırparak mümkün olabildiği kadar ses çıkarmaları istenmiştir. Denekler yalnızken, iki, dört ve altı kişilik gruplardayken ellerini çırparak ses çıkartmışlardır. Sonuçta; gruptaki kişi sayısı arttıkça, deneklerin her birinin çıkardığı gürültü azalmıştır (Kağıtçıbaşı, 2008).

Grup çalışmasının önem taşıdığı ve gerekli olduğu örgütlerde sosyal kaytarma davranışı sıklıkla karşılaşılan bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Özgener vd., 2013). Grup çalışmasının kaçınılmaz olduğu okul örgütlerinde de sosyal kaytarmanın incelenmesi, nedenlerinin sorgulanması, ortadan kaldırmak için neler yapılabileceğinin tartışılması, sosyal kaytarmayı artıran ve azaltan faktörlerin farkında olmak bu açıdan önemlidir.

Sosyal kaytarma davranışına neden olan faktörlerden biri olarak, görev görünürlüğü belirtilmektedir. “Görev görünürlüğü; bireyin, kendisinin işteki bireysel çabasından yöneticisinin, meslektaşlarının, hizmet alanların ne kadar haberdar olduğuna yönelik inancıdır.” Çalışanlar ne kadar fazla çaba sarf ederlerse etsinler, yöneticileri tarafından bu çabalarının farkına varılamayacağını düşünebilirler. Böyle bir durumda da sosyal kaytarma davranışı oluşabilir. Çünkü çalışanlar sosyal kaytarma davranışı gösterdiklerinde, bunun farkında

olunmayacağını ve böylelikle de kendileri için olumsuz sonuçlar doğmayacağına inanabilirler (George, 1992). Latane vd., (1979) gerçekleştirdikleri deneylerde gözlemledikleri sosyal kaytarmaya üç olası sebep öngörmüşlerdir: Buna göre denekler ya diğerlerinin kaytarıyor olabileceğini düşündükleri için (algılanan sosyal kaytarma), ya görevin en üst değil, optimum seviyede çaba gerektirdiğini düşündükleri için ya da kalabalıkta saklanarak kaytarmanın olumsuz sonuçlarından korunabileceklerine veya kalabalıkta kaybolacaklarından korkarak sıkı çalışmanın adil payını alamayacaklarına inandıkları için kaytarmaktadırlar. Liden vd., (2004) sosyal kaytarmanın öncüllerini bireysel ve grupsal düzeyde iki ana kategoride sınıflandırmışlardır. Bireysel düzeyde öncüller, “görevde birbirine bağımlılık, görevin görünürlüğü, ayırt edilebilirlik ve değerlendirme potansiyeli, göreve bağlanma, görevin algılanan önemi, görevin anlamlılığı, bireysel katılımların eşsizliği, bireylerin dağıtımsal adalet ve usul adaletine dair algılamaları, bireylerin kişilik özellikleri, bireylerin kültür ve cinsiyet farklılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları” olarak belirlenmiştir. Grupsal düzeyde öncüller olarak ise, “grup büyüklüğü, grup kaynaşması ve grup üyeleri arasında algılanan sosyal kaytarmanın yaygınlığı” ele alınmıştır.

Bireylerin, sosyal kaytarma davranışı sergileme nedenleri olarak ayrıca şunlar sıralanabilir (Hitt vd., 2009; Moorhead ve Griffin, 2010; McShane ve VonGlinow, 2010; Robbins ve Coulter, 2009; Akt: Doğan vd., 2010): “İnsanlar grup içinde çalışırken harcadıkları çabanın gözden kaybolup gideceğini düşünebildiklerinden; grup üyeleri, kendi bireysel çıktılarının tespit edilemeyeceğini düşünebildiklerinden; kişiler, gruptaki diğer kişilerin kaytarma davranışı göstereceklerini düşünebildiklerinden ve bu yüzden de kendi çabalarını azaltarak eşitlik sağlayabildiklerinden; grup üyeleri, üzerlerine düşen görevleri yapmadıklarında oluşacak eksikliği grubun diğer üyelerinin kapatacağını varsayabildiklerinden; birçok kişinin bir görev üzerinde çalışması halinde, bazı kişiler kendilerinin ve yapacakları katkıların gerekli ve önemli olmadığını düşünebildiklerinden; grup sadece tek bir çıktı üretiyorsa bireyler daha az çaba gösterebildiklerinden sosyal kaytarma davranışı sergileyebilmektedirler.

Çalışanların sosyal kaytarma davranışında bulunmalarını engellemek için şu önlemler alınabilir (Schermerhorn, Jr., 2010: 378; McShane ve VonGlinow, 2010: 238, Akt: Doğan vd., 2010): “Çalışanların bireysel katkılarının daha görünür olması yönünde faaliyetlerde bulunulabilir. Çalışanlar buldukları bireysel katkıları için ödüllendirilebilir. Gruptaki üye sayısına dikkat edilerek, grubun çok büyük olmaması sağlanabilir. Eğer grup büyükse, sayısında azaltma yapılabilir. Çalışanların yapmış oldukları işler daha ilgi çekici hale getirilebilir. Her bir grup üyesinin performansı tanımlanabilir ve/veya ölçülebilir hale getirilebilir. Bireysel olarak sorumlu olunan çıktılar belirtilebilir. Görevler birbirine bağlı hale getirilebilir. Takım performansının ölçümü ile yetinilmeyip, takım üyelerinin takım performansına katkıları değerlendirilebilir ve ödüllendirme bu iki sistem kombine edilerek yapılabilir.”

Grup üyesi olmaya ve grubun amaçları doğrultusunda çalışmaya değer veren kişilerde sosyal kaytarma daha az olmaktadır. Karau ve Williams (1997) ile Karau ve Hart (1998) da yapmış oldukları araştırmalarda, grup bağlılığının yüksek olduğu zamanlarda sosyal kaytarma davranışlarının daha az görüldüğünü bulmuşlardır. Grup/takım çalışmasının olumsuz etkilerinden birisi olarak ortaya çıkan, "sosyal kaytarma" ile ilgili araştırma bulgularına yönelik önceki çalışmalar, bizim kültürümüz gibi ortaklaşa davranış eğiliminin yoğun olduğu kültürlerde sosyal kaytarmanın arttığını ileri sürmektedirler. Son zamanlarda yapılan araştırmalar ise, ortaklaşa çalışma kültürünün egemen olduğu toplumlarda, insanların ortak amaçları gerçekleştirebilmek için daha fazla çaba harcadıklarını ve kültürün ortak yararları ön planda tuttuğundan kaytarmanın düşük düzeyde olduğunu ifade etmektedir (Sığı, 2006). Bu bağlamda yapılan bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Eğitim sistemimiz öğretmenlerin grup çalışmalarını zorunlu kılan etkinlikler içermektedir. Bazı öğretmenlerin kaytarma davranışları okul ve öğrenci başarısını etkilemektedir. Bu nedenle kaytarma davranışlarının incelenmesi önemli ve gerekli bulunmuştur. Çalışmanın amacına yönelik yapılan literatür araştırmasında, sosyal kaytarmaya ilişkin genel literatürün oldukça az sayıda ve çoğunlukla sosyal psikoloji alanındaki çalışmalarla sınırlı olduğu dikkat çekmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ortaokullardaki öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışlarını değerlendirmektir.

Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesini, “Öğretmen görüşlerine göre ortaokullarda sosyal kaytarma davranışları nasıl değerlendirilebilir?” sorusu oluşturmaktadır.

Bu amaçla öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Okullarda hangi sosyal kaytarma davranışları ile karşılaşmaktadır?
- Okullarda karşılaşılan sosyal kaytarma davranışlarının başlıca nedenleri nelerdir?
- Okullarda karşılaşılan sosyal kaytarma davranışlarını önlemek için neler yapılabilir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada ayrıntılı ve derinlemesine veri toplama, katılımcıların bireysel algılarını, deneyimlerini ve bakış açılarını doğrudan öğrenme, mevcut durumları anlama ve açıklama amacıyla nitel araştırma yaklaşımı kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2009). Bu araştırma nitel araştırma deseni olan olgu bilim deseninde yapılmıştır. Bireylerin bir olguya ilişkin yaşantılarını, algılarını ve bunlara yüklediği anlamları ortaya çıkarma olgu bilim araştırma deseninin amacıdır (Yıldırım & Şimşek, 2006). Burada incelenecek olgu sosyal kaytarma olarak belirlenmiştir.

Katılımcılar

Bu çalışma 2013-2014 eğitim öğretim yılında Diyarbakır ili Çınar ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Çınar ilçesi merkez ortaokullarından Türkçe, İngilizce, Sosyal Bilgiler, Fen ve Teknoloji, Matematik branşları olmak üzere 5 branştan 8’er öğretmen olmak üzere toplam 40 öğretmen katılmıştır. Branşların belirlenmesinde çalışma grubuna alınan öğretmenler incelenmiş her bir branştan en az 8 öğretmen olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple her branştan 8 öğretmen ile çalışılmıştır. Analiz sürecinde katılımcılar, parantez içi kodlamada örneğin, Ö1 araştırmacı tarafından oluşturulmuş öğretmen kodunu; S, Sosyal Bilgiler Branşı Öğretmenini; M, Matematik Branşı Öğretmenini; F, Fen ve Teknoloji Branşı Öğretmenini; T, Türkçe Branşı Öğretmenini; İ, İngilizce Branşı Öğretmenini tanımlamaktadır. K, kadın, E erkek öğretmeni; ilk sayılardan 1- (1-5 yıl), 2- (6-10 yıl), 3- (11-15 yıl), 4- (16 yıl ve üzeri) olmak üzere öğretmenlerin mesleki kıdemini; ikinci sayılardan 1- (1-3 yıl), 2- (4-6 yıl), 3- (7-9 yıl), 4- (10 yıl ve üzeri) olmak üzere öğretmenlerin şuan buldukları okullarındaki kıdemlerini tanımlamaktadır. Çalışmada yer alan öğretmenlerin 18’i kadın 22’si erkektir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin 26’sı 1-5 yıl kıdeme sahip, 8’i 6-10 yıl kıdeme sahip, 4’ü 11-15 yıl kıdeme sahip, 2’si 16 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin şuan bulunduğu okulda kıdeme sahip olma durumları ise şöyledir: 27’si 1-3 yıl kıdeme, 6’sı 4-6 yıl kıdeme, 5’i 7-9 yıl kıdeme, 2’si 10 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak görüşme formu kullanılmıştır. Soruların her biri farklı verileri elde etmek üzere hazırlanmıştır. Görüşme soruları literatür taramasından sonra alan uzmanlarından bir öğretim üyesinin görüşü alınarak düzenlenmiştir. Öncelikle ses kaydı alınması düşünülmüş fakat öğretmenler ses kaydı alınmasına müsaade etmediklerinden görüşme sorularının yazılı olduğu form öğretmenlere tek tek dağıtılarak görüş alınmıştır. Görüşmeler araştırmaya katılan öğretmenler ile Diyarbakır ili Çınar ilçesi merkez ortaokullarında yapılmıştır.

Veri Analizi

Araştırmacı tarafından veriler önce yazılı hale getirilmiş sonra da nitel araştırma tekniklerden içerik analizi kullanılarak çözümlenmiştir. Öğretmenlerin her bir soruya verdiği cevaplar benzerlikleri bakımından gruplandırılarak yorumlanmış, ortak ifadeler belirlenmiş, frekansları verilmiştir. Ayrıca her soruya verilen bazı cevaplar da aynen sunulma yoluna gidilmiştir. Alt amaçlara yönelik temalar oluşturulmuş ve çözümlenmeler temalara göre yapılmıştır.

Araştırma Etiği

Araştırmada katılımcılara bilgilendirilmiş gönüllü onam formu imzalatılarak etik ilkelere riayet edilmiştir. “Mevcut araştırma süresince “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” çerçevesinde hareket edilmiştir.”

BULGULAR

Öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışlarını, sosyal kaytarma nedenlerini ve önlemlerini belirlemek amacıyla kendileriyle yapılan birebir görüşmelerin temel alındığı bu çalışmada öncelikle genel düşünceler ortaya konmuş, daha sonra da ilginç olan ifadeler aynen sunulma yoluna gidilmiştir.

Birinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum (Okullarda Karşılaşılan Sosyal Kaytarma Davranışları)

Görüşmelerden elde edilen veriler analiz edildiğinde okullardaki sosyal kaytarma davranışlarının “Grup üyelerine göre çaba”, “Görevi grup üyelerinin yapmaması halinde performans”, “Öğrenci etkinliklerinde görev alma”, “Görev üstlenme” ve “Rapor alma durumu” şeklinde beş tema haline getirilebileceği görülmüştür. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda elde edilen sosyal kaytarma davranışları temalar, alt temalar ve frekans değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Okullarda Karşılaşılan Sosyal Kaytarma Davranışları

Tema	Alt tema	f
Grup üyelerine göre çaba	Grup üyelerine göre daha az çaba	21
	Grup üyelerine göre çabanın değişmemesi	16
Görevi grup üyelerinin yapmaması halinde performans	Görevi grup üyeleri yapmadığında performans düşürme	22
	Görevi grup üyeleri yapmadığında performans yükseltme	13
Öğrenci etkinliklerinde görev alma	Etkinliklerde görev alma	36
	Etkinliklerde görev almama	4
Görev üstlenme	Nadiren ve şartlı görev üstlenme	16
	Görev üstlenme	14
	Görev üstlenmeme	11
Rapor alma durumu	Rapor alma	24

Tema	Alt tema	f
	Rapor almama	16

Grup üyelerine göre çaba

Tablo 1’de gösterildiği gibi katılımcıların grubun amacı aynı ise grup üyelerinden bazılarının çabalarında bir azalma olmayacağını ifade eden görüş belirtmelerine karşın (f:16), grubun amacı aynı ise grup üyelerinden bazılarının daha az çaba gösterebileceğini (f:21) ifade eden görüşlere daha sık rastlanmıştır. “Nasıl olsa herkes aynı şeyi yapıyor” diye düşünebileceklerini, “bir kişi yapsın yeter” anlayışı ortaya çıkabileceğini, sorumluluğun grup içinde birinin üzerine yıkılabileceğini, herkesin aynı bilinçte olmayacağını, aynı güdülenmişliğe sahip olmadığını ifade etmişlerdir.

Bu duruma ilişkin belirtilen görüşlerden yapılan doğrudan alıntılardan bazılarını aşağıda ver verilmiştir.

“Nasıl olsa herkes aynı şeyi yapıyor. Bir kişi yapsın yeter anlayışı ortaya çıkabilir. Sorumluluk grup içinde birinin üzerine yıkılıyor.” (Ö3,S,E-1-1)

“Gösterebilirler, grup üyeleri ortak amaç etrafında birleşseler de aynı bilinçte olmayabilirler” (Ö9,İ,K-1-1)

“Grupta herkes elinden geleni yaptığında harcanan emekte farklılık gösterebilir. Herkesin eşit çaba göstereceğine inanmıyorum.” (Ö19,M,E-1-1) “Evet, başkalarının sırtından geçinmek için.” (Ö21,M,E-1-1)

“Kesinlikle evet her zaman işi kaytaracak insan vardır.” (Ö35,F,E-2-2)

“Hayır, ürün ortak ise performansta yakın değerlerde olmalı.” (Ö7,S,E-1-1)

“Hayır göstermemelidir. Çünkü gruba herkesin katacağı bir şey vardır. Dolayısıyla aynı amaç uğruna çalışan herkes en az diğerleri kadar çaba göstermeli ve gruba katkı sağlamalıdır.” (Ö14,İ,K-1-1)

“Eğer grup üyesi iyi anlaşabilen kişilerden olursa zaten hepsi eşit çabayı gösterir. Grup içi etkileşim çok önemli.” (Ö20,M,K-1-1)

Görevi grup üyelerinin yapmaması halinde performansı

Mevcut durumu ortaya koyan bir diğer soruda grup üyelerinin takımın diğer üyelerinin kaytarmaya başladığını düşündüklerinde daha düşük performans göstereceklerini ifade eden katılımcılara daha sık rastlanmıştır (f:22). Diğerlerinden fazla çalışmanın kendilerini kötü hissettirdiğinden, motivasyonlarını düşüreceğinden bahsetmişlerdir. Takımın eksikliğini kapatarak diğer grup üyelerini de motive edebileceklerini belirten ve takımın diğer üyelerinin kaytarmaya başladığını düşündüklerinde daha yüksek performans göstereceklerini ifade eden katılımcılar da mevcuttur (f:13). Katılımcıların 4’ü farklı cevap vererek performanslarında bir değişiklik olmayacağını ifade etmişlerdir.

Durumu örnekleyen görüşlerden bazıları aşağıda yer almaktadır.

“Takımın eksikliğini kapatmak için daha yüksek performans gösteririm.” (Ö4,S,K-1-1)

“Daha yüksek göstererek işin önemini anlatmaya çalışırım çalışmalarımı bu şekilde tekrar motive olabilirler.” (Ö9,İ,K-1-1)

“Daha düşük performans göstermektense arkadaşlarımla bu konuyu konuşup çözmeyi tercih ederim. Çözüm oluşmaz ise performansımı yükseltip bu eksikliğı kamufle ederim çünkü bu öğrencinin suçu değil.” (Ö12,İ,K-1-1)

“Daha yüksek performans gösteririm idealist olduğumu düşünüyorum bu yüzden sonuca gitmek için arkadaşın görevini üstlenirim.” (Ö38,F,K-1-1)

“Performansım düşer grup içerisinde tek olmak diğerlerinden daha fazla çalışmak kendimi kötü hissetmememe neden olur.” (Ö5,S,K-2-3)

“Düşük çünkü birileri kaytararak zekânıza hakaret ediyordur.” (Ö7,S,E-1-1)

“Daha düşük performans gösteririm çünkü birliktelik kavramının zedelendiğine inanırım. Grup klasik tabirle zincirin halkası gibidir. Zincirin halkası koparsa diğer halkaların zorlandığı hatta koptuğu görülür.” (Ö10,İ,K-1-1)

“Daha düşük olduğu çok kesin bence. Çünkü motivasyon düşer ve yapılan işe bağlılık saygı düşer bu nedenle de daha düşük performans gösterilmesi eğilimi baş gösterir.” (Ö19,M,E-1-1)

“Takımdan biri ya da birileri kaydardığında performansım düşer hatta gruptan çıkarım.” (Ö35,F,E-2-2)

Öğrenci etkinliklerinde görev alma

Tablo 1’de belirtildiği gibi öğrencilerin katıldığı etkinliklerde görev almak istediklerini (f:36) ifade eden öğretmen görüşlerine daha sık rastlanmıştır. Etkinliklere katılmak isteyen öğretmenlerin görüşlerine göre bu durumunun sebepleri aşağıdaki Tablo 2’de sıralanmıştır.

Tablo 2. Kodlanmış öğretmenlerin öğrenci etkinliklerinde görev alma nedenleri

S.N.	Kategoriler	f
1	Öğretmene katkı	14
2	Güçlü iletişim	10
3	Yüksek verim	7
4	Kişisel gelişim	7
5	Yakın ilgi	5
6	Motivasyon	2

Not: Aynı görüşün birden fazla uygun temaya atıldığı durumlar söz konusudur.

Tablo 2’ye göre öğretmenlerin kodlanmış 6 adet farklı öğrenci etkinliklerinde görev alma nedeni olduğu görülmektedir. İfade edilme sıklığı bakımından en sık frekansa sahip olma durumuna göre şu şekilde sıralanmıştır: Öğrencilerle yaptıkları etkinliklerin öğretmenlere katkı sağlayacağını (f:14), öğrencilerle aralarında güçlü bir iletişim bağı kurulacağını (f:10), öğrencilerden alacakları verimin yükseleceğini (f:7), öğrencilerin kişisel gelişimlerine katkıda bulunacaklarını (f:7), öğrencilerle yakından ilgilenme fırsatı bulacaklarını (f:5), öğrencilerin motivasyonlarının yükseleceğini (f:2) düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 1’de belirtildiği gibi “Öğrencilerin katıldığı etkinliklerde görev almak istemem” şeklinde görüş bildiren katılımcılara (f:4) daha az rastlanmıştır. Katılımcılar durumun nedeninin iş yoğunlukları olduğunu (f:3) ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin “Öğrenci etkinliklerinde görev alma” temasına ilişkin kendi ifadelerinden birkaçı aşağıda verilmektedir:

“Evet isterim. Öğrencilerle bir şeyler paylaştıkça aradaki iletişimin artacağını düşünüyorum. Hem bize hem de dersimize karşı bakış açıları olumlu yönde değişecektir.” (Ö20,M,K-1-1)

“İsterim çünkü öğrencinin yanında olduğunu bilmesi ona özgüven verir çalışma duygusu daha fazla artar faydalı olacağına eminim.” (Ö36,F,K-1-1)

“Öğrencilerin motivasyonunu yükseltmek için katılabilirim.” (Ö5,S,K-2-3)

“Evet, görev almak isterim. Eğitim öğretimin sadece derslerden ibaret olmadığına inanıyorum, etkinlikler zenginleştirmek gerektiğini düşünüyorum.” (Ö22,M,K-2-3)

“Evet, öğrencilere yeni bakışlar kazandırmak farklı perspektiflerden bakma yeteneği kazandırmak eleştirel düşüncelerini sağlamak ve örnek olmak çok cazip gelir bana ve beni mutlu eder.” (Ö11,İ,K-1-1)

“Hayır iş yoğunluğum fazla....” (Ö37,F,E-1-1)

“Hayır, öğrencilerin ilgisiz olmasından dolayı.” (Ö38,F,E-1-1)

Görev üstlenme

Tablo 1’de belirtildiği gibi “görev üstlenme” temasına ait alt temalar, nadiren ve şartlı görev üstlenme (f:16), görev üstlenme (f:14) ve görev üstlenmeme (f:11) olarak belirlenmiştir. Katılımcı görüşlerine göre en yüksek frekansa sahip olan görüş, grup ya da bireysel çalışmalarda görev üstlenme davranışını nadir yapan ve bir şarta bağlayan görüş olmuştur. Bu şartı ise “Grubun diğer üyelerinin çalışmayacağına inanırsam grup işlerinde gönüllü olmam” şeklinde belirtmişlerdir.

Bu duruma ilişkin belirtilen görüşlerden yapılan doğrudan alıntılardan bazılarını aşağıda ver verilmiştir.

“Evet. Kendimi iyi hissetmediğim zamanlar dışında çalışmalarda gönüllü davranırım.” (Ö14,İ,K-1-1)

“Çalışmanın yapısına göre davranıyorum grupta çalışmam gerekirse grupta, bireysel çalışmam gerekirse bireysel çalışmaya uyum sağlarım.” (Ö16,İ,K-1-1)

“Yerine göre bu değişir. Yapabileceğim ya da gerçekleştirebileceğim bir çalışmanın içerisinde bulunmaktan mutluluk duyarım.” (Ö30,T,E-1-4)

“Yapabileceğim çalışmalarda bana verin ben yaparım demişimdir.” (Ö35,F,E-2-2)

“Grup çalışmalarında herkesin kendi görevini yerine getirmesi gerektiğini savunuyorum.” (Ö33,F,K-1-1)

“Ortada bir iş varsa üstleniyorum ama aynı hareketi diğer arkadaşlarımdan da bekliyorum.” (Ö6,S,E-1-1)

“Kendime haksızlık yaptırmayacak şekilde, ilgi alanımsa o konuda yeterli, bilgi ve donanıma sahipsem evet her zaman, fakat bazılarının yapması gereken şey ısrarla yapıyorsa asla.” (Ö4,S,K-1-1)

“Öyle bir cümle kurduğum zamanlar oluyor. Özellikle bu çalışma süresi bana uygun bir zamanda gündeme gelmişse. Fakat şimdiye kadar çok sık söylediğim olmamıştır.” (Ö10,İ,K-1-1)

Rapor alma durumu

Tablo 1’de belirtildiği gibi bir sağlık problemi olmadığı halde rapor alan çalışma arkadaşlarının olmadığını (f:16) ifade eden öğretmen görüşlerine daha az rastlanmasına karşın, bir sağlık problemi olmadığı halde rapor alan çalışma arkadaşlarının olduğunu (f:24) ifade eden öğretmen görüşlerine daha sık rastlanmıştır. Öğretmenlerin görüşlerine göre rapor alan çalışma arkadaşlarının olmasının sebepleri aşağıdaki Tablo 3’te sıralanmıştır.

Tablo 3. Kodlanmış Öğretmenlerin Çalışma Arkadaşlarının Bir Sağlık Problemi Olmadığı Halde Rapor Almalarının Nedenleri

S.N.	Kategoriler	f
1	İşten kaçmak	10
2	Acil durumlar	5
3	Kolay izin	3

Not: Aynı görüşün birden fazla uygun temaya atıldığı durumlar söz konusudur.

Tablo 3'e göre öğretmenlerin kodlanmış 3 adet farklı rapor alma nedeni kategorize edilmiştir. İfade edilme sıklığı bakımından en sık frekansa sahip olma durumuna göre şu şekilde sıralanmıştır. Katılımcıların bir sağlık problemi olmadığı halde bazı çalışma arkadaşlarının mesleğine karşı gereken titizliği göstermeyip eğitimi önemsemeyip işten kaçma (f:10), acil başka durumlar (f:5), rapor ile hesapsız izin alabilme (f:5) gerekçeleriyle rapor alabildikleri alt kategorilerde belirtilmiştir.

Öğretmenlerin "rapor alma durumu" temasına ilişkin kendi ifadelerinden birkaçı aşağıda verilmektedir.

"Hasta olunmasa da acil durumlar olabiliyor" (Ö5,S,K-2-3)

"Kesinlikle var nöbetçi olduğu günlerde nöbet tutmamak için." (Ö37,F,E-1-1)

"Evet, memleketlerine gitmek ve kendilerine zaman ayırmak isteyen öğretmenler böyle bir yol seçebiliyor. Öğretmenlerin motive olabilmesi ve eğitime hazır hissedebilmesi için böyle bir tavır içine girmeleri normal ve hoş görülebilir buluyorum." (Ö11,İ,K-1-1)

"Rapor almak izin almamanın kılıfıdır. İzin almanın kolay yoludur. İzin işlemlerinde prosedür uzun olduğu için rapor alarak kısa yoldan izin alınabiliyor." (Ö6,S,E-1-1)

"Var. Bazıları eğitimi önemsemedikleri için alıyor bazılarıysa haklı sebeplerden dolayı alıyor." (Ö20,M,K-1-1)

"Var. İşten kaçınma işten sıkılıp kendine biraz zaman ayırma isteği, doğum yapan öğretmenlerin çocuklarına zaman ayırmak isterken maddi kaygılarından dolayı kendini rapor almaya zorunlu hissetmeleri, keyfi tercihler." (Ö9,İ,K-1-1)

"Öğretmenler sadece sağlık problemi olduğunda izin almamakta. Bazen ertelenemez halledilmesi acil durumlar olunca rapor almakta ailesi arkadaşları olan sosyal bir varlık ne de olsa. Ancak aciliyet olması raporu kabul edilebilir kılıyor." (Ö27,T,K-1-1)

"Çalışma arkadaşlarının sağlık problemi olmasa bile gerekli olmadığı halde rapor aldıklarını düşünmüyorum. Öğretmenlerin de bir insan olduğunu, kendi sağlık durumu olmasa bile önemli bir durumda rapor alınabileceğini düşünüyorum. Bu durumun rapor yerine izin şeklinde verilmesi taraftarıyım." (Ö33,F,K-1-1)

Tüm bu bulgulardan genel olarak okullarda öğretmenlerin çalışma grubu içinde, aynı görevi yapan diğer öğretmenlerle karşılaştırıldığında çabalarını azaltma eğilimleri, görevi tamamlamada başkalarının uğraşlarına bağlı olarak daha az üretken olma eğilimleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ifadeler okullarda sosyal kaytarma olgusunun varlığını açıkça ortaya koymaktadır. Öğrencilerin yer aldığı etkinliklerde görev almak istemeleri ise bu noktada bir kaytarma davranışı sergilemediklerini ortaya çıkarmıştır.

Öğretmenlerin aynı görevi yapan diğer öğretmenlerle karşılaştırıldığında çabalarını azaltmaları, diğer öğretmenlerin işlerini yapıp yapmamalarına bağlı olarak performanslarını düşürmeleri, grubun diğer üyelerinin çalışmayacağına inanmaları halinde grup işlerinde görev üstlenmemeleri, bir sağlık problemi olmadığı halde mesleğine karşı gereken titizliği göstermeyip eğitimi önemsemeyip işten kaçmak amacıyla rapor almaları, grup içerisinde üzerine düşeni yapmaktan kaçınmaları, görevlerini ertelemeleri, çalışma arkadaşlarına göre daha az çaba harcamaları, görevlerinin büyük bir kısmını çalışma arkadaşlarının yapmalarını beklemeleri okullarda karşılaşılan sosyal kaytarma davranışları olarak tespit edilmiştir.

İkinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum: (Okullarda Karşılaşılan Sosyal Kaytarma Davranışlarının Nedenleri)

Görüşmelerden elde edilen veriler analiz edildiğinde okullardaki sosyal kaytarma davranışlarının nedenleri "Bireyin kendisine karşı tavır", "Başkalarına karşı tavır", "Grup uyumu", "Çabanın fark edilmemesi", "Eksikliği kapatma", "Gruba katkı", "Fark edilmediğinde

performansı”, “Deneyim durumu” şeklinde sekiz tema haline getirilebileceği görülmüştür. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda elde edilen sosyal kaytarma davranışlarının nedenleri temalar, alt temalar ve frekans değerleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Okullarda Karşılaşılan Sosyal Kaytarma Davranışlarının Nedenleri

Tema	Alt tema	f
Bireyin kendisine karşı tavır	Tavır olumlu	35
	Tavır olumsuz	5
Başkalarına karşı tavır	Tavır olumlu	27
	Tavır olumsuz	13
Grup uyumu	Grup sorunsuz	24
	Uyumsuz grup	16
Çabanın fark edilmesi	Fark edilir	21
	Fark edilmez	13
Eksikliği kapatma	Diğer üyeler kapatır	28
	Diğer üyeler kapatamaz	12
Gruba katkı	Kendi katkısı önemli değil	21
	Kendi katkısı önemli	18
Fark edildiğinde performansı	Performansı azalır	29
	Performansı azalmaz	10
Deneyim durumu	Genç olanlar istekli	18
	Deneyimli olanlar istekli	11

Bireyin kendisine karşı tavır

Tablo 4’te belirtildiği gibi katılımcıların görüşlerinin çalışma ortamlarında kendilerine karşı olumsuz bir tavır olmadığı (f:35) alt temasında toplandığı görülmüştür. Çalışma ortamlarında kendilerine karşı bir olumsuzluk hissedenlerin (f:5) sıklığı çok daha azdır.

Öğretmenlerin “bireyin kendisine karşı tavır” temasına ilişkin kendi ifadelerinden birkaçı aşağıda verilmektedir:

“Hissetmedim. Çalışmam ortamım çok huzurlu. Okulda kendimi rahat ve mutlu hissediyorum.”
(Ö23,M,K-1-1)

“İş hayatındaki yorgunluk stres vb. Nedenlerle çoğu zaman gergin oluyoruz. Bu nedenle yanlış anlaşılmalardan kaynaklı kırgınlıklar oluyor.” (Ö3,S,E-2-1)

“Evet, öğrencilerin saygısız tavırlar sergilemesi, 2-3 kez karşılaştım.” (Ö31,T,K-1-1)

“MEM’in görevlendirme, çalışma ve ödüllendirme anlamında taraflı davrandığını hissediyorum.”
(Ö34,F,E-2-1)

Başkalarına karşı tavır

Tablo 4’te belirtildiği gibi katılımcıların görüşlerinin çalışma ortamlarında başkalarına karşı olumsuz bir tavır hissetmedikleri (f:27) alt temasında toplandığı görülmüştür. Çalışma ortamlarında başkalarına karşı bir olumsuzluk hissedenlerin (f:13) görüş sıklığı daha azdır. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda elde edilen kodlanmış öğretmenlerin çalışma ortamlarında başkalarına karşı olumsuz tavır hissetme nedenleri ve frekans değerleri Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Kodlanmış Öğretmenlerin Çalışma Ortamlarında Başkalarına Karşı Olumsuz Tavrı Hissetme Nedenleri

S.N.	Kategoriler	f
1	Derse önem vermeme	4
2	Görevi yapmama	4
3	Bireysel farklar	3
4	Kötü örnek olma	2
5	Önyargılar	1
6	İletişim eksikliği	1

Not: Aynı görüşün birden fazla temaya atıldığı durumlar söz konusudur.

Tablo 5'e göre öğretmenlerin çalışma ortamlarında başkalarına karşı olumsuz tavrı hissetme nedenleri kodlanmış 6 adet farklı tavrı hissetme kategorisi ile ifade edilmiştir. İfade edilme sıklığı bakımından en sık frekansa sahip olma durumuna göre şu şekilde sıralanmıştır. Katılımcıların çalışma ortamlarında başka bireylere karşı olumsuz bir tavrı hissetme nedenleri çalışma arkadaşlarının üzerlerine düşen görevi yapmamaları (f:4), derslerine yeterince önem vermemeleri (f:4), bireysel farklara dikkat etmemeleri (f:3), Kötü örnek oldukları (f:2), Önyargılar (f:1), ve iletişim eksikliği (f:1) gibi alt kategorilerde belirtilmiştir.

Kodlanmış ifadeleri destekleyen, öğretmenlerin "başlarına karşı tavrı" temasına ilişkin görüşlerinden birkaçı aşağıda verilmektedir:

"Hissettim. Haftada bir iki defa. Derse geç giren öğretmenlere ve sevk alan öğretmenlere karşı." (Ö34,F,E-2-1)

"Evet, çalışanların işlerini zamanında ve tam yapmaması, arada bir" (Ö24,M,E-3-2)

"Hissettim görevini yapmadığı için başkalarına kötü örnek olduğu için." (Ö32,T,E-3-3)

"Evet, karşılıklı iletişim problemi olduğunu düşünüyorum." (Ö12,İ,K-1-1)

"Zaman zaman olabiliyor, farklı kültürler, farklı bakış açıları. Zaman zaman adaletsiz ve hoşgörüsüz durumlar olabiliyor, okulda zaman zaman olumsuz örnek oluşturabilecek gerek öğretmen tavırları gerekse diğer görevlilerin konuşmaları olabiliyor." (Ö4,S,K-1-1)

"Hissettim, yeni atanmış ve genellikle bayan öğretmenlere yönelik, haklarını yemek isteyen arkadaşlar ve yöneticiler var, nedeni yeni atanarlara karşı alınan bir tavrı ve kadınlara kolay baskı kurulabileceği görüşü sık sık yaşıyorum." (Ö9,İ,K-1-1)

"Evet, bireysel farklılıkları dikkate almadıkları için. Sıklık olarak her hafta." (Ö7,S,E-1-1)

Grup uyumu

Tablo 4'te belirtildiği gibi katılımcı görüşlerinin çalışma gruplarının olumlu olduğu (f:24) alt temasında toplandığı görülmüştür. Çalışma gruplarının olumsuz ve kutuplaşmalı olduğu (f:16) alt temanın görüş sıklığı daha azdır.

Konuya ilişkin görüşlerden bazıları aşağıda yer almaktadır.

"İş birliği ya da dayanışma gerektiren işlerde bir grup uyumu ortaya çıkıyor. Karşılıklı hoş görüş içerisinde bir birliktelik oluşabiliyor." (Ö19,M,E-1-1)

"Aynı fikirleri paylaşma ortak noktaları olması. Grup uyumu=başarı=düzen= istikrar=huzur= mutluluk= saygı." (Ö32,T,E-3-3)

"Grup uyumunun gayet iyi olduğunu söyleyebilirim özellikle branş öğretmenlerinin birbiriyle uyumu kendi aralarında bilgi alış-verişi sayesinde öğrencilerimizin başarı seviyesinin çınar ilçesinde birinci olmuştur." (Ö35,F,E-2-2)

“Çalıştığım kurumda olumsuz anlamda gruplaşma yok ama birlikte iş yapma noktasında çalışanlardan birinin veya birkaçının grup içindeki sorumluluğu yerine getirmekte isteksiz olması veya üstüne düşen vazifeyi geç yerine getirmesi grubun tamamını etkileyebiliyor.” (Ö3,S,E-2-1)

“Genç öğretmenler genellikle bir grup oluşturuyor ve kendi aralarında gayet uyumlu anlaşılabilirler. Tecrübeli bayan öğretmenlerse herkese eşit mesafede ve daha çok öğrencileriyle vakit geçirmeyi tercih ediyorlar.” (Ö6,S,E-1-1)

“Genellikle uyumlu çalışmalar, etkinlikler yapılıyor, küçük kutuplaşmalardan söz edilebilir.” (Ö9,İ,K-1-1)

“Belli fikirde veya ideolojide olan kişilerin aynı gruba ait olma eğilimini gözlemlenir.” (Ö11,İ,K-1-1)

“Öğretmenler arası grup uyumunu zayıf buluyorum. Birlikte hareket edebilmek için dış faktörleri bir kenara bırakıp eğitim öğretim adına beraber hareket edebilmeliyiz.” (Ö12,İ,K-1-1)

“Uyumlu bir grup olduğumuzu düşünmüyorum.” (Ö14,İ,K-1-1)

“Okulumuzda grup uyumu yok.” (Ö24,M,E-3-2)

Çabanın fark edilmesi

Tablo 4’te belirtildiği gibi “Çabanın fark edilmesi” temasında grup içerisinde çalışırken harcadığı çabanın fark edileceğini (f:21) işi hakkıyla yaptıklarında farkı herkesin göreceğini düşünen katılımcılara, grup içerisinde çalışırken harcadığı çabanın fark edilmeyeceğini (f:13) düşünen katılımcılardan daha sık rastlanmıştır. Grup içerisinde çalışırken harcadıkları çabanın fark edilmeyeceğini düşünen katılımcılar çalışmayan kişilerin çalışır göründüğünü, işin sonucunun dikkate alındığını, çalışan kişilere daha fazla yüklenildiğini belirtmişlerdir. Bu sebeple grupla çalışmak istemediklerini ifade etmişlerdir. 6 katılımcı da grup içerisinde çalışırken harcadığı çabanın fark edilip edilmemesinin önemli olmadığından, elinden geleni yaptığı sürece bunun farkında olduğu sürece bir başkasının ne düşündüğünü umursamadığından yaptığı işin neticesinin daha önemli olduğundan bahsetmişlerdir.

Konuya ilişkin görüşlerden bazıları aşağıda yer almaktadır.

“Bazen düşünüyorum. Çünkü çalışan, çaba gösteren personele nasıl olsa bu adam çalışıyor denilerek bazen daha fazla yükleniliyor, çoğu zamanda çabası görmezden geliniyor. Tüm kurumlarda bu böyle. Ama çalışmayan çabalamayan kişilerin ara sıra göze girmek amacıyla yaptıkları çalışmalar dikkate alınıp gereğinden fazla takdir görüyor. Bu durum maalesef emek harcayan grup üyesinin soğumasına sebep olabiliyor.” (Ö3,S,E-2-1)

“Evet çünkü bazı öğretmenlerin görevlerini yerine getirmek, eğitmek- öğretmek konusunda isteksiz sorumsuz olduklarını aldıkları maaşları hak etmediklerini düşünüyorum. Bırakın grup etkinliklerini dersler bile boş geçiyor.” (Ö4,S,K-1-1)

“Bazen çünkü takım işi olduğu için bireysel çaba ikinci planda kalabiliyor.” (Ö11,İ,K-1-1)

“Evet düşünürüm. Çoğu zaman insanlar karşısındakilerin emeklerini görmezden gelip üstüne çıkmaya çalışıyorlar. Tek gayeleri reklam olan arkadaşlarımız var.” (Ö12,İ,K-1-1)

“Evet. Grup içerisinde çaba değil sonuç önemli oluyor.” (Ö13,İ,K-2-3)

“Çünkü grupta bir aksaklık bile çalışmayı olumsuz etkileyeceğinden yapılan her çabanın çalışmanın fark edileceğini düşünüyorum.” (Ö2,S,E-2-3)

“Fark edilmeyeceğini düşünmüyorum. Önemli olan bireysel çalışma değil grubun işleri yürüsün.” (Ö23,M,K-1-1)

“Gayet fark edilebilir ve takdir edilebilir bir noktadayım.” (Ö34,F,E-2-1)

“Hayır gerekli takdir beğeni, işin hakkı teslim edildiğinde gelecektir.” (Ö37,F,E-1-1)

“Çalışmanın bana katacağı faydaları düşünürsem harcadığım çabanın birileri tarafından fark edilip edilmeyeceğine çok takılmam.” (Ö5,S,K-2-3)

“Bir işi yaparken kendimi iyi yaptığım konusunda ikna edersem başkaları çok ilgilendirmiyor.” (Ö6,S,E-1-1)

“Daha çok harcadığım çabanın fark edilmesinden çok harcayacağım çabanın olumlu neticeler bulmasıdır. Onun için bunu düşünmem.” (Ö30,T,E-1-4)

“Hayır düşünmem ben elimden geleni yaptığım sürece bunun farkında olduğum sürece bir başkasının ne düşündüğünü çok fazla önemsemem.” (Ö33,F,K-1-1)

Eksikliği grubun diğer üyelerinin kapatması

Görüşler incelendiğinde Tablo 4’te belirtildiği gibi, grup üyelerinin üzerlerine düşen görevleri yapmadıklarında oluşacak eksikliği grubun diğer üyelerinin kapatabileceğini düşündüklerini ifade eden (f:28) katılımcılara, grup üyelerinin üzerlerine düşen görevleri yapmadıklarında oluşacak eksikliği grubun diğer üyelerinin kapatamayacağını ifade eden (f:12) katılımcılardan daha sık rastlanmıştır. Eksikliği diğer üyelerin kapatabileceğine inanan katılımcılar grup arkadaşlarının birbirine destek olup eksikliklerini gidereceklerini, grup çalışmasında sonuç önemli olduğundan açığın zorunlu olarak kapatılacağını, grup çalışmalarında çarkın çalışmayan dişleri çarka zarar verir düşüncesiyle hareket edileceğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Eksikliği diğer üyelerin kapatamayacağını düşünen katılımcılar kişinin gruba katkısının ayrı olduğunu ve bir başkasının angarya iş yapmak istemeyeceğini düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Konuya ilişkin görüşlerden bazıları aşağıda yer almaktadır.

“Tabii ki kapatabileceğini düşünürüm. Çünkü grup arkadaşları olarak birbirimize destek olmalı eksilerimizi kapatmalıyız. Her birimiz farklı alanlarda kendimize güveniriz. Bir bütün olduğumuzda çoğu görevin üstesinden hakkıyla gelebiliriz.” (Ö12,İ,K-1-1)

“Evet, kapatabileceğini düşünüyorum gruptaki bazı arkadaşları bu durumu kapatmak için çaba harcayacağına inanıyorum grup içi eksiklikten kaynaklı pek sorun yaşanmıyor. Telafisi mutlaka yapılıyor.” (Ö27,T,K-1-1)

“Evet kapatır. Çünkü grup çalışmalarında sonuca varmak önemli olduğu için zorunlu olarak o açık kapatılacak.” (Ö28,T,E-3-1)

“Evet kapatır. Grup çalışmalarında her bireyin çalışan bir çarkın dişleri gibi düşünürüm. Çalışmayan her üye sisteme büyük zarar verir.” (Ö38,F,E-1-1)

“Hayır, herkes grup içerisinde kendi üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmelidir. Kendi sorumluluğuna arkadaşlarının iyi niyetini kötüye kullanarak onların sırtına yüklenmemelidir. Grup içerisinde bir çatlak bile grup ahenginin bozulmasına, grubun grup olmaktan çıkmasına sebep olabilir.” (Ö3,S,E-2-1)

“Hayır kapatamaz çünkü bazı bireyler bundan eksiklikten mutlu olabiliyor.” (Ö4,S,K-1-1)

“Eksikliklerin kapatılacağını düşünmüyorum. Bir başkasının işini yapmak angarya gelebilir, enerjilik vs olarak düşünülebilir.” (Ö5,S,K-2-3)

“Hayır kapatamaz çünkü her grupta görev dağılımı olmalı ve herkes üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmeli.” (Ö11,İ,K-1-1)

“Hayır kapatamaz. Çünkü benim grup çalışmasına yapacağım katkılar farklı ve özeldir.” (Ö14,İ,K-1-1)

“Hayır kapatamaz. Aslana ensen niye kalın diye sormuşlar. Aslan kendi işini kendim yaptığım için demiş.” (Ö24,M,E-3-2)

Grup çalışmasında katkının önemi

Görüşler incelendiğinde Tablo 4’te belirtildiği gibi grup çalışmasında tek bir görev üzerinde çalışıldığında bazı kişilerin kendi katkısının önemli olmadığını düşünebildiklerini ifade eden (f:21) katılımcılara, tek bir görev üzerinde çalışıldığında bazı kişilerin kendi katkısının önemli olduğunu düşünebildiklerini, bireylerin gruba farklı katkıları olduğunu ifade eden (f:18) katılımcılardan daha sık rastlanmıştır. Kendi katkısının önemli olmadığını düşünen katılımcılar diğer üyelerin işi halledebileceklerini düşündüklerini belirtmişlerdir.

Belirtilen konuları örnekleyen görüşlerden bazıları aşağıda yer almaktadır.

“Hayır, öyle düşünenin kendisine saygısı olmadığını, kendine güvenmediğini düşünürüm. Çünkü her insanın grup içerisinde yapabileceği mutlaka bir etkinlik vardır. Her insanın farklı yetenekleri farklı çözüm yolları olduğundan, gruba zenginlik katacağını düşünüyorum.” (Ö3,S,E-2-1)

“... sonuçta grup çalışmasında bireylerin tamamının katkıları gerekli ve önemli.” (Ö22,M,K-2-3)

“Düşünebilirler grup çalışmalarında herkes çok aktif değildir zaten.” (Ö5,S,K-2-3)

“Sorumlulukta bilinçli olmadıklarından ve sanırım bireysel tembellikle ilgili bir durum.” (Ö7,S,E-1-1)

“Düşünebilirler çünkü yapılan görevin sonucunun faydalı olmayacağını düşünebilirler bir diğer sebep ise diğer üyelerin işi halledebileceğini düşünüp kendilerini geri çekebilmek istemeleri.” (Ö9,İ,K-1-1)

“Düşünebilirler bazı kişiler her işte ön planda olmak istedikleri için grup çalışmalarında ön planda grup olduğu için istemeyebilirler.” (Ö23,M,K-1-1)

“Evet, böyle düşünen öğretmenler var. Bunun sebebi bir şeyler yapmanın hayatı veya başka bir değişikliğe sebep olmayacağına inanmaları amiyane tabirle dünyayı biz mi kurtaracağız bakış açısına sahip olmaları.” (Ö27,T,K-1-1)

Çabaları fark edilmezse performans durumu

Görüşler incelendiğinde Tablo 4’te belirtildiği gibi grup içerisinde gösterdikleri çabaların, gruptaki diğer çalışanların gösterdikleri çabalardan ayırt edilemez olduğuna inandıkları zaman performanslarının azaldığını ifade eden (f:29) katılımcılara gösterdikleri çabaların, gruptaki diğer çalışanların gösterdikleri çabalardan ayırt edilemez olduğuna inandıkları zaman performanslarında bir azalma olmayacağını her bireyin kendinden sorumlu olduğunu düşündüklerini ifade eden (f:10) katılımcılardan daha sık rastlanmıştır. Katılımcılar gösterdikleri çabaların, gruptaki diğer çalışanların gösterdikleri çabalardan ayırt edilemez olduğuna inandıkları zaman performanslarının azaldığını, motivasyonlarının düşeceğini, emeklerin ödüllendirilmesi gerektiğini, fark edilmenin önemli olduğunu, marifetin iltifata tabi olduğunu ifade etmişlerdir.

Belirtilen konuları örnekleyen görüşlerden bazıları aşağıda yer almaktadır.

“Başta belki azalmaz ama durum aynı şekilde devam ederse kesinlikle onların performansları azalır. İnsanın doğası maalesef böyle. Marifet iltifata tabidir.” (Ö3,S,E-2-1)

“Evet, zira kişi kendisini yeteneklerini özel hissetmek ister insanın doğasında vardır bu.” (Ö7,S,E-1-1)

“Evet azalır çünkü çabaların takdir görmemesi ya da çabalayan kişinin desteklenmemesi performansı düşürür.” (Ö9,İ,K-1-1)

“Tabi ki belli ölçüde performanslara da azalmalara rastlanır. Bu gayet tabidir. Hayattaki en önemli parçalardan biri birey olmak kendini gerçekleştirmek ve bunun en mühim sonuçlarından biri de fark edilmektir. Amaçlardan biri fark edilmekse, hedefe ulaşmadığında motivasyon çitasında düşüş olur...” (Ö10,İ,K-1-1)

Öğretmen Görüşlerine Göre Ortaokullarda Sosyal Kaytarma Davranışlarının İncelenmesi

“Genel olarak insanlar ayırt edilmek ve farklı olmak isterler bence herkesin emeği ve çabası takdir edilmeli. Katkısının göz ardı edildiğini düşünen arkadaşlarımız bir daha ki aktivitelerde çok gönüllü çalışmazlar bu da performans azaltabilir.” (Ö12,İ,K-1-1)

“Çalışanın ve çalışmayanın ayrımının yapılmadığı durumlarda performans azalır. Herkesin hakkı verilirse performans azalmaz okul içi uygulamalarda başarı takdir edilmezse yâda hiç bir şey yapmamış olan el üstünde tutuluyorsa bir süre sonra istek azalır...” (Ö27,T,K-1-1)

“Hayır azalacağını düşünmüyorum. Gösterilen çabanın bireysel olduğunu düşünüyorum. Diğer çalışanların çabalarıyla bir alakasının olduğunu düşünmüyorum.” (Ö4,S,K-1-1)

“Sanmıyorum. Herkes her birey kendinden sorumludur” (Ö15,İ,K-1-1)

“Bence azalmaz...” (Ö26,T,E-1-1)

“Performansın azaldığını düşünmüyorum. Aksine artacağını düşünüyorum.” (Ö30,T,E-1-4)

Deneyim durumu

Katılımcıların 18’i (%45) “Okulumuzda grupça yapılan işlerde genç öğretmenlerin daha istekli olduğunu düşündüklerini (f:18) ifade eden katılımcılara grupça yapılan işlerde deneyimli öğretmenlerin daha istekli olduğunu düşünen (f:11) katılımcılardan daha sık rastlanmıştır. Belirli bir zaman sonra isteğin azaldığını, deneyimli öğretmenlerin görev almak istemediklerini, verilen görevleri ertelediklerini ifade etmişlerdir. Her ikisinde istekli olduğunu belirten, görevin niteliğine bağlı olarak duruma göre değiştiğini ifade eden katılımcılar da mevcuttur.

Belirtilen konuları örnekleyen görüşlerden bazıları aşağıda yer almaktadır.

“Genç öğretmenler daha istekli belirli bir zamandan sonra genç öğretmenlerin de istekleri azalır.” (Ö5,S,K-2-3)

“Deneyimli öğretmenler oturmayı sevdikleri için bu tür işler genç öğretmenlere kalıyor. İstemek ya da istememek gibi bir durum olmuyor bizde.” (Ö20,M,K-1-1)

“Genç öğretmenler daha istekli, deneyimli öğretmenler kaçmaya çalışıyor.” (Ö23,M,K-1-1)

“Daha çok genç öğretmenler istekli. Deneyimli öğretmenler biz her şeyi yaşadık yaptık, birazda gençler yapsın sistemi mevcut.” (Ö32,T,E-3-3)

“Aslında ben kategorilendirmeye karşıyım. Genellemeler çoğu zaman doğru sonuçlar vermiyor. Kişiden kişiye değişiyor. Genç öğretmenler de deneyimli öğretmenler de kendi alanlarında iyi oldukları işlere karşı bir isteklilik gösteriyorlar.” (Ö10,İ,K-1-1)

“Her ikisinde istekli olduğunu düşünüyorum.” (Ö16,İ,K-1-1)

“Yapılan işin niteliklerine göre değişiyor. Farklı durum ve zamanlarda genç öğretmenlerin ve deneyimli öğretmenlerin de istekli olduğunu düşünüyorum.” (Ö22,M,K-2-3)

Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum (Okullarda Karşılaşılan Sosyal Kaytarma Davranışlarını Önleme Önerileri)

Katılımcılar grupla yapılan işlerde, bireysel olarak yapılan işlerden daha yüksek performans elde etmek ve grup verimini artırmak için yapılması gerekenleri Tablo 6’da şu şekilde ifade etmişlerdir. Kategoriler ve frekanslar belirtilmiştir.

Tablo 6. Kodlanmış Öğretmenlerin Çalışma Ortamlarında Sosyal Kaytarma Durumlarını Önleme Önerileri

S.N.	Kategoriler	f
1	Görev ve sorumluluk bilinci	16
2	Grubu sahiplenme	13
3	Birlik ve Beraberlik	7
4	Eşit performans	5
5	İlgi, İstek ve azim	5
6	Grup motivasyonu	4
7	Grup içi iletişim	3
8	Plan, hedef, yol haritası	2
9	Bireye özgü görev	2

Not: Aynı görüşün birden fazla temaya atıldığı durumlar söz konusudur.

Tablo 6'ya göre katılımcıların kodlanmış 9 adet sosyal kaytarma durumlarını önleme önerileri olduğu görülmektedir. İfade edilme sıklığı bakımından en sık frekansa sahip olma durumuna göre şu şekilde sıralanmıştır: Görev ve sorumluluk bilinci taşımak (f:16), grubu sahiplenmek (f:13), birlik ve beraberliği sağlamak (f:7), eşit performans göstermeye çalışmak (f:5), ilgili, istekli ve azimli olmak (f:5), grup motivasyonunu yükseltmek (f:4), grup içi iletişimin sağlıklı olmasını sağlamak (f:3), hedef ve planları net bir şekilde ortaya koymak (f:2), bireye özgü görev vermek (f:2) şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Bu duruma ilişkin belirtilen görüşlerden yapılan doğrudan alıntılardan bazılarını aşağıda ver verilmiştir.

“Herkesin görev ve sorumluluğun bilincinde olması, iyi niyetli olması, iyi niyeti kötüye kullanmaması gerekir. Böyle olursa grup başarısı muhteşem olur.” (Ö3,S,E-2-1)

“Herkesin aynı görev bilinci ve istekle çalışması gerekir. Herkes kendi yetenek ve ilgilerine göre görev verilmeli.” (Ö9,İ,K-1-1)

“İlk olarak grup bilinci oluşturulmalı. Herkes kendini gerçekten yapılan bir işin parçası olarak görmelidir. Kişilerin fikirlerini rahatça sunup tartışabileceği bir ortam olmalıdır. Mesela günümüzde çok önemli isim yapmış şirketler vardır örneğin koç şirketler grubu kendisini koç ailesi diye adlandırır. Bu çok şey ifade eder aidiyet duygusu maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde piramidin bir bölümünü oluşturur.” (Ö10,İ,K-1-1)

“Grubun bir planı ve yol haritası olması gerekir. Grupta iyi bir yönetici olması gerekir. Her grup üyesi ne yaptığının ve yapması gereken işin sonunda ne olacağını bilmesi, gerekir iş bitene kadar kararlılıkla çalışmak gerekir.” (Ö6,S,E-1-1)

“Grubun hedefi anlaşılır olmalı ve hedefe yönelik çalışıldığında grup çalışmasının verimi yüksek olacaktır.” (Ö34,F,E-2-1)

“Grup arkadaşları olarak her birbirimizin en yüksek performans sergileyebileceğimiz konu seçilmeli ve her birimiz o alanlar üzerinde destek sağlamalıyız. Bu şekilde tek bir kişinin elde edebileceği performansın üstüne çıkabiliriz. Çünkü her birimiz farklı alanlarda üstün özelliklere sahibiz.” (Ö12,İ,K-1-1)

“Grupla yapılan işlerde herkesin yapabileceği sorumluluklar verildiği takdirde max performans ortaya çıkacaktır guruba gönüllü bireyler gelmelidir gurup üyelerinin kendi aralarında iyi anlaşması performansı etkiler.” (Ö35,F,E-2-2)

“Azim, çalışma, uyum ve birliktelik.” (Ö13,İ,K-2-3)

“Grupla yapılacak da işte gönüllülük olmalı zorla ya da isteksiz yapılan hiç bir işten yüksek performans elde edilemez.” (Ö15,İ,K-1-1)

“Yapılan işin cazip olması ya da herkes tarafından gerekliliğine inanılması performansı biraz daha artıracaktır. Bunun dışında en önemli unsur grup içi iletişimin iyi olması gerekli. Okulda öğretmenler arasında sorunlar olunca etkinlikler projelerde sıkıntı olabiliyor.” (Ö27,T,K-1-1)

“Grubum motivasyonunu daima yukarıda tutmamalı ve rekabetten ziyade işbirliği dayanışma ve paylaşım kavramlarını öne çıkarmalıyız grup çalışmasının bazen fedakârlık ve özveri gerektirdiğini unutmamalıyız.” (Ö14,İ,K-1-1)

“Gruptaki bireyleri ayrı ayrı ele almak ve ödüllendirmek motive etmek.” (Ö22,M,K-2-3)

“Grup içinde birlik beraberlik olmalı kişilerin anlaşabilmesi çok önemli herkesin üzerinde düşen görevi hakkıyla yerine getirmesi gerekir.” (Ö20,M,K-1-1)

“Temel öncelik işbirliği olduğu için grupta daha farklı sesler, daha farklı düşünceler çıkacağına inandığım için grupla çalışma daha yaratıcı ve yüksek performansa sahip olur.” (Ö19,M,E-1-1)

“Herkesin gruba sahip çıkması ve işi kendi işi gibi sahiplenmesi ayrıca gruptan kimsenin ön plana çıkamamaya çalışmasıdır.” (Ö23,M,K-1-1)

Katılımcılar grup üyelerinin görev ve sorumluluk bilincine sahip olmaları, gruptakilerin birbirine yakın derecede performans göstermeleri, gruptakilere kendi yetenek ve ilgilerine göre yapabileceği görevler verilmesi, alınan kararların arkasında durulması, grup üyelerinin azimle elinden geleni yapmaları, grubu ve işi kendi bireysel işleriymiş gibi sahiplenmeleri, hedeflerin net olarak belirlenmesi ve işin sonunda ne elde edileceğinin bilinmesi, grup uyumu, gönüllülük, birlik, beraberlik ve işbirliğinin sağlanması, gruptakilerin ön plana çıkmaya çalışmaması, grubun motivasyonunun yükseltilmesi, bireylerin ödüllendirilmesi, işin gerekliliğine inanç duyulması gerektiğini ifade etmişlerdir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada ortaokullarda sosyal kaytarma davranışlarının araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için öğretmen görüşlerine başvurulmuş; öğretmenlerden okullarda karşılaşılan sosyal kaytarma davranışları, sosyal kaytarma davranışlarının nedenleri ve önlem önerilerini ortaya koyan veriler elde edilmiştir.

Öncelikle, yapılan analizler sonucunda okullarda öğretmenlerin çalışma grubu içinde, aynı görevi yapan diğer öğretmenlerle karşılaştırıldığında çabasını azaltma eğilimleri, görevi tamamlamada başkalarının uğraşlarına bağlı olarak daha az üretken olma eğilimleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ifadeler okullarda sosyal kaytarma olgusunun varlığını açıkça ortaya koymaktadır. Öğrencilerin yer aldığı etkinliklerde görev almak istemeleri ise bu noktada bir kaytarma davranışı sergilemediklerini ortaya çıkarmıştır.

Öğretmenlerin aynı görevi yapan diğer öğretmenlerle karşılaştırıldığında çabalarını azaltmaları, diğer öğretmenlerin işlerini yapıp yapmamalarına bağlı olarak performanslarını düşürmeleri, grubun diğer üyelerinin çalışmayacağına inanmaları halinde grup işlerinde görev üstlenmemeleri, bir sağlık problemi olmadığı halde mesleğine karşı gereken titizliği göstermeyip eğitimi önemsemeyip işten kaçmak amacıyla rapor almaları, grup içerisinde üzerine düşeni yapmaktan kaçınmaları, görevlerini ertelemeleri, çalışma arkadaşlarına göre daha az çaba harcamaları, görevlerinin büyük bir kısmını çalışma arkadaşlarının yapmalarını beklemeleri okullarda karşılaşılan sosyal kaytarma davranışları olarak tespit edilmiştir.

Öğretmenler grup içerisinde kendilerine ve başkalarına karşı herhangi bir tavır hissetmemeleri ve uyumlu bir grup içerisinde olduklarını belirtmelerine rağmen sosyal kaytarma davranışları tespit edilmiştir. Bu durumun sosyal kaytarma davranışlarının ortaya çıkmasına neden olabilecek durumların ortadan kaldırılmasında önemli bir faktör olabileceği düşünülmüştür. Bu bağlamda okullarda grup uyumunun arttırılmasını sağlayacak çalışmaların yapılması sağlanabilir. Bu çalışmalar kapsamında okul yöneticileri daha sıcak, arkadaşça bir ortam yaratabilir. Böyle ortamlarda çalışan öğretmenler işlerini daha severek yapabilirler. Okulun

amaçlarını gerçekleştirmek için işbirliği oluşturulabilir. Sosyal etkileşim artırılabilir. Öğretmenler yıllık yapılacak etkinliklere sene başında birlikte karar verebilirler.

Grupta çalışmayan kişilerin çalışır görünmesinin, grupta çalışan kişilere daha fazla yüklenilmesinin, gruptaki bir eksikliği diğer üyelerin kapatabileceğine inanılmasının, grup çalışmasında sonucun önemli olduğu düşünülerek açığın zorunlu olarak kapatılacağına inanılmasının, grup çalışmalarında çarkın çalışmayan dişleri çarka zarar verir düşüncesiyle hareket edileceğine inanılmasının, grup olarak tek bir görev üzerinde çalışıldığında bireysel katkıların önemli olmadığını düşünülmesinin sosyal kaytarmaya neden olabileceği bulgularına ulaşılmıştır.

Fark edilmenin önemli olduğu düşünüldüğü için çabaların gruptaki diğer çalışanların gösterdikleri çabalardan ayırt edilemez olduğuna inanıldığında motivasyonların düşüp sosyal kaytarmanın ortaya çıkacağını da söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin belirli bir zaman sonra iş yapma isteklerinin azaldığı deneyimli öğretmenlerin görev almak istemedikleri, verilen görevleri erteledikleri tespit edilmiştir.

Grup üyelerinin görev ve sorumluluk bilincine sahip olmaları, gruptakilerin birbirine yakın derecede performans göstermeleri, gruptakilere kendi yetenek ve ilgilerine göre yapabilecekleri görevler verilmesi, alınan kararların arkasında durulması, grup üyelerinin azimle elinden geleni yapmaları, grubu ve işi kendi bireysel işleriymiş gibi sahiplenmeleri, hedeflerin net olarak belirlenmesi ve işin sonunda ne elde edileceğinin bilinmesi, grup uyumu, gönüllülük, birlik, beraberlik ve işbirliğinin sağlanması, gruptakilerin ön plana çıkmaya çalışmaması, grubun motivasyonunun yükseltilmesi, bireylerin ödüllendirilmeleri, işin gerekliliğine inanç duymalarının sağlanması halinde sosyal kaytarma davranışlarının önlenebileceği önerileri getirilmiştir. Bu durumda, okulların sosyal kaytarma sorununu olabildiğince azaltmak için, sosyal kaytarmayı azaltan faktörleri bir arada kullanmaları gerekmektedir. Grup içerisinde bireylerde meydana gelecek performans düşüşü, örgütün amaçlarına ulaşmasında olumsuz etkiler doğuracağından işgörenlerin motivasyonun yüksek tutulması ve grup içinde etkili iletişim şartlarının sağlanabilmesi bu davranışın daha az sergilenmesine neden olabilecek faktörlerdendir (Kafes & Kaya, 2017).

Paralel olarak Hoigaard ve Ingvaldsen'in (2006: 58) yaptıkları araştırma sonucunda da çaba ve performansın görünür olmasının algılanan sosyal kaytarmayı azalttığı belirlenmiştir. Bu çalışmada elde edilen sosyal kaytarmayı önlemeye yönelik önerilere benzer şekilde daha önce yapılan çalışmalarda, görevlerin görünür olmasının veya grup üyelerinin katkılarının tanımlanabilmesinin, sosyal kaytarma ile olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Stark vd., 2007). George (1992) tarafından yapılan çalışmada, görev görünürlüğü ve göreve içsel yönden bağlı olma değişkenleri, sosyal kaytarma davranışı ile olumsuz yönde ilişkili bulunmuştur. Eikenhout (2004) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların belirli bir görev üzerinde yaptıkları bireysel çalışmayı, çıktılarını toplu olarak gözükecek şekilde grup halinde çalışmaya çevirmeleri halinde performansın düştüğü gözlenmiştir. Ruel vd., (2003) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre takımlarda bulunan bazı öğrencilerin kaytarmalarının takım performansı üzerinde olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiş, kaytaran öğrencilerin daha çok bulunduğu takımların daha düşük sonuçlar elde ettiği görülmüştür. Sosyal kaytarmanın olduğu durumda öğrencilerin takımlarından memnun olmadıkları ve takım üyelerinin birbirlerine daha az güvendikleri tespit edilmiştir. Fang vd., tarafından (2007) yapılan çalışmada takım üyeleri sosyal kaytarmanın olduğunu düşünüyorlarsa, sosyal kaytarmanın olmadığını düşünen takım üyelerine göre çabalarını artırmakta ve daha yüksek performans göstermekte oldukları tespit edilmiştir. Boydak Özcan vd., (2020) yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre; okullarda sosyal kaytarma davranışının görüldüğü, öğretmenlerin bu

davranışları genellikle ortak görev ve çalışmaların olduğu durumlarda sergilediği ifade edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuca göre sosyal kaytarma davranışını sergileyen ve sergilemeyen öğretmenlerin performansının azaldığı ifade edilmiştir. Ayrıca sosyal kaytarma davranışının önlenmesi için göreve teşvik edici yaklaşımlarda bulunmak, sürekli denetimin olması ve eşit görev dağılımının gerçekleşmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bayram Candan'ın (2017) yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre öğretmenler tarafından okulda yapılan grup çalışmalarında en fazla gözlemlenen sosyal kaytarma davranışı grup çalışması esnasında cep telefonu ile meşgul olmasıdır. Öğretmenler tarafından en az sergilendiği düşünülen sosyal kaytarma davranışı ise gruptaki diğer kişileri oyalayarak çalışmalarına engel olma davranışlarıdır. Öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışlarının önemli iki sonucu, çoğu işin belli öğretmenler tarafından yapılmasının beklenmesi ile gruptaki diğer öğretmenlerin daha fazla çalışarak durumu telafi etmek zorunda kalmasıdır. Öğretmenler sosyal kaytarma davranışlarının en çok verilen görevlerden kaynaklandığını, ders dışı işlere enerjilerinin kalmadığını düşünmektedirler. Araştırmaya göre sosyal kaytarmayı önlemek için gruplar öğretmenlerin ilgi ve yetenekleri dikkate alınarak oluşturulmalıdır.

Örgütlerin sosyal kaytarmayı azaltmak veya mümkünse yok edebilmek için kolaylıkla değerlendirebileceği faktörlerin başında grup kaynaşması ve grup büyüklüğü gelmektedir. Grup kaynaşmasını teşvik eden ve grupları olabildiğince küçük tutmaya çalışan örgütlerde sosyal kaytarma düzeyinin düşmesi beklenmektedir. Her ne kadar örgütlerde grup çalışanlarına birbirlerine bağımlı görevler verilmesi yönünde bir eğilim görülmekteyse de; karşılıklı bağımlı çalışmanın mümkün olduğunca azaltılması sosyal kaytarma ile baş etmede önemli bir adımdır (Liden vd., 2004). Ayrıca, örgütlerin iş ve grup tasarımlarını görevlerin ve amaçların çalışanlar açısından anlamlı ve önemli olacak şekilde yapılması halinde, algılanan sosyal kaytarmada azalma olduğu bulunmuştur (Liden vd., 2000; Spreitzer vd., 1997; akt; Ilgın, 2013). Çalışanlar işlerini ve grup misyonlarını önemli ve anlamlı gördükçe, daha az kaytarmakta ve hatta iş arkadaşlarının eksikliklerini telafi etme çabası içine girebilmektedirler (Williams & Karau, 1991). Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar, bu noktalarda literatürü destekler niteliktedir.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Çalışmanın verilerinin 2020 yılından önce toplandığı beyan edilmiştir.

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırma yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Destek ve Teşekkür Beyanı

23. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sunulan bildiriye yer alan ancak çalışmanın son halinde bir sorumluluğu bulunmayan Prof. Dr. Burhanettin DÖNMEZ'e değerli katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Çatışma Beyanı

Yazarın araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

Bayram Candan, D. (2017). *Ankara ili kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Boydak Özan, M., Gündüzalp, S., Yaraş, Z., & Polat, H. (2020). Eğitim kurumlarında sosyal kaytarma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), 1-9. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/zgefd/issue/51749/540362>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (3. baskı). Pegem Akademi.
- Coşkun, H. (2005). Beyin fırtınasında sosyal kimlik değişiminin üretkenlik üzerine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*. 22(1), 79-94.
- Doğan, A., Bozkurt S, R., & Demir R. (2010). *Sosyal Kaytarma Davranışı İle Algılanan Görev Görünürlüğü Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 20-22 Mayıs 2010, Adana, Türkiye.
- Eikenhout, N. R. (2004), *The effects of task structure and group target monetary incentives on social loafing*, Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, Western Michigan University, USA.
- Fang, H. M., Liu, P. W., & Chang, C. Y. (2007). *An Experimental Study of the Factors Influencing Social Loafing in Cooperation Performance of Team Members*. International Conference on Business and Information, July 10-13, Tokyo, Japan.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35(1), 191-202.
- Harcum, E. R., & Badura, L. L. (1990). Social loafing as responseto an appraisal of appropriate effort. *The Journal of Psychology*, 124(6), 629-637.
- Harkins, S. G., & Petty, R. E. (1982). Effects of task difficulty and task uniqueness on social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), 1214-1229.
- Hoigaard R., & Ingvaldsen, R. P. (2006). Social loafing in interactive groups: the effects of identifiability on effort and individual performance in floorball. *The Online Journal of Sport Psychology*, 8(2), 52-63.
- Huguet, P., Charbonnier, E., & Monteil, J-M. (1999). Productivity loss in performance groups: people who see themselves as average do not engage in social loafing. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 3(2), 118-131.
- Ilgın, B. (2013). Toplumsal bir hastalık: sosyal kaytarma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 238-270.
- Johns, G. (1996). *Organizational behavior: understanding and managing life at work* (Fourth Edition). New York: Harper Collins College Publishers.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2008). *Günümüzde insan ve insanlar: sosyal psikolojiye giriş* (11. Basım). İstanbul: Evrim Yayınevi ve Bilgisayar San. Tic. Ltd.Şti.,
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 6(1), 11-26.
- Kafes, M., & Kaya, Ş., D. (2017). Sosyal kaytarma davranışı üzerine yapılmış çalışmaların incelenmesi. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(11), 227-245.

- Karau, S. J., & Hart, J. W. (1998). Group cohesiveness and social loafing: effects of a social interaction manipulation on individual motivation within groups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 2(3), 185-191.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1997). The effects of group cohesiveness on social loafing and social compensation. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1(2), 156-168.
- Kidwell Jr., R. E., & Robie, C. (2003). Withholding effort in organizations: toward development and validation of a measure. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 537-561.
- Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: the causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822-832.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304.
- Özgener, Ş., Demirtaş, Ö., & Ulu, S. (2013). *Kişi-Çevre Uyumu ile Sosyal Tembellik İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü*, 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya, 391-399.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (Fourteenth Edition). New Jersey: Global Edition, Pearson Education, Inc.
- Ruel, G. C., Bastiaans, N., & Nauta, A. (2003). Free-riding and team performance in project education, <http://som.eldoc.ub.rug.nl/FILES/reports/themeA/2003/03A42/03a42.pdf>
- Schermerhorn, Jr., J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2008). *Organizational behavior* (10th Edition). USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sığırı, Ü. (2006). Japonların kültürel özellikleri bağlamında; yönetsel, ekonomik ve sosyal süreçlerinin analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 29-47.
- Stark, E. M., Shaw, J. D., & Duffy, M. K. (2007). Preference for group work, winning orientation, and social loafing behavior in groups. *Group & Organization Management*, 32(6), 699-723.
- Williams, K. D., & Karau, S. J. (1991). Social loafing and social compensation: The effects of expectations of co-worker performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 570-581.
- Witte, E. H. (1989). Köhler rediscovered: the anti-ringelmann effect. *European Journal of Social Psychology*, 19, 147-154.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yüksel, Ö. (2006). *Davranış bilimleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.