

# Öğretmenlerin Algılarına Göre Çalışma Arkadaşlarının Sosyal Kaytarma Davranışları (İzmir-Bayraklı Örneği)<sup>1</sup>

**Suzan Yıldırım (Öğr.Grv.)**  
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi-Türkiye  
suznyildirim@gmail.com

**Prof.Dr. Ali Aksu**  
Dokuz Eylül Üniversitesi-Türkiye  
ali.aksu@deu.edu.tr

**Arş. Grv. Aslı Yurttaş**  
Kafkas Üniversitesi-Türkiye  
asliorcan@gmail.com

**Dr. Öğr. Üyesi Ferdane Denkçi-Akkaş**  
İstanbul Medeniyet Üniversitesi-Türkiye  
ferdanelenkci@yahoo.com

## Özet:

Bu çalışmada, İzmir, Bayraklı ilçesindeki okullarda görev yapan ilkökul öğretmenlerinin çalışma arkadaşlarına yönelik algılanan sosyal kaytarma davranışları düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeylerin çeşitli değişkenler bakımından incelenerek okullarda yapılan çeşitli grup çalışmalarının etkililiği kapsamında değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın çalışma evrenini, 2017-2018 eğitim-öğretim yılı Güz döneminde, İzmir ili Bayraklı ilçesinde bulunan 31 ilkökul ve bu okullarda görev yapan 2000 ilkökul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme tabakalı örnekleme tekniği kullanılarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini ulaşılabilen ve anket formunu yanıtlayan 293 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verilerine, Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett (2004) tarafından geliştirilmiş ve Ülke (2006) tarafından Türkiye'ye uyarlanması yapılmış olan ölçek kullanılarak ulaşılmıştır. Ölçek, 5'li Likert tipinde olup, öğretmenlerin birlikte çalıştıkları çalışma arkadaşlarını sosyal kaytarma davranışlarına ilişkin değerlendirmeye yönelik 11 ifadeden oluşmaktadır. Kişisel Bilgi Formu'nda ise, öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çocuk lisansüstü eğitim durumu, kıdemi, çalıştıkları okuldaki kıdemi, okul müdürü ile çalışma yılı ve görev aldıkları zümrede yer alan öğretmen sayısı ile ilgili sorular yer almaktadır. Elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 21 programında analiz edilmiş analiz sonuçlarına göre ilkökul öğretmenlerinin çalışma arkadaşlarına yönelik algılanan sosyal kaytarma düzeylerinin çalıştığı okuldaki müdürle olan çalışma süresi, zümrede yer alan öğretmen sayısı ve okulun başarı düzeyi değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bireyleri kaytarma davranışından caydıracağı düşüncesiyle okullarda yürütülen grup çalışmalarının en fazla 6 mümkün ise 3-4 kişilik gruplarla yapılması, kaytarmanın önüne geçebilecek grup içi bir iç denetim mekanizmasının kurulması ve okul müdürlerinin birlikte çalıştığı öğretmenlerin kişisel ve mesleki uygunluğu ve yeteneklerini bilerek onlara verilecek görevleri daha iyi planlaması için aynı okulda en az 4-5 yıl görev yapmasının daha uygun olacağı getirilen önerilerden birkaçıdır.

**Keywords:** Eğitim, ilkökul öğretmenleri, Grup çalışması, Algılanan sosyal kaytarma



**E-Uluslararası Eğitim  
Araştırmaları Dergisi,  
Cilt: 10, Sayı: 3, 2019, ss.44-60**

**DOI: 10.19160/ijer.631192**

**Gönderim : : 09.10.2019  
Kabul: 01.11.2019**

## Önerilen Atıf

Yıldırım, S., Aksu, A., Yurttaş, A., Denkçi-Akkaş, F. (2019). Öğretmenlerin Algılarına Göre Çalışma Arkadaşlarının Sosyal Kaytarma Davranışları (İzmir-Bayraklı Örneği), *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 3, 2019, ss. 44-60, DOI: 10.19160/ijer.631192

<sup>1</sup> Bu araştırma 01-04 Kasım 2018 tarihinde Antalya'da gerçekleştirilen 9. Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu (Eyfor)'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

## GİRİŐ

Sosyal kaytarma kavramı 1913 yılında, Fransız ziraat mühendisi Maximilien Ringelmann'ın yapmış olduğu halat çekme deneyi sonucu ortaya atılmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ringelmann, bu deneyde bir grup insanın bir halatı topluca çektiği zamanki verimin, grup üyelerinin bireysel olarak halatı çektiği zamanki verime kıyasla daha az olduğunu gözlemlemiştir (Kravits ve Martin, 1986:937). Ancak bu bulgunun, 1974'e kadar, Ingham, Levinger, Graves ve Peckham'ın (1974) bu deneyi yeniden yaptığı zamana kadar dikkate alınmadığı görölmektedir. Gruplarda çalışan katılımcıların bireysel olarak çalışan katılımcılardan daha az çaba sarf ettikleri keşfi için "sosyal kaytarma" terimi öne sürölerek bu durumun kişiler ve kişilerle ilişkili kurumlar üzerinde zararlı bir etkiye sahip olduğu ileri sürölmüştür (Latane, Williams ve Harkins, 1979). Sonraki dönemlerde yapılan çalışmalarda ise bu araştırma beş ayrı kategoride incelenmiştir: 1) hem fiziksel hem de bilişsel grup çalışmalarda sosyal kaytarma davranışının var oluşu, 2) sosyal kaytarma davranışının nedenleri ve caydırıcılıkları, 3) kendi başına harcayacağı eforu grup çalışmasında başkalarının üzerine yükleme (enayi etkisi, "sucker effect"), 4) pozitif bir mekanizma olarak sosyal kaytarma ve son olarak da 5) modern teknolojiye sosyal kaytarma (Simms ve Nichols, 2014).

İlk olarak, bireylerin bir gruptaki bireysel üretkenliklerini azaltma eğilimi olarak tanımlanan ve "Ringelmann etkisi" olarak bilinen sosyal kaytarma, bireylerin ortaklaşa çalıştıklarında, bireysel ya da tek başına çalıştıkları durumlara kıyasla gösterdiği motivasyon ve çabada meydana gelen azalmadır (Williams ve Karau, 1995). Sosyal kaytarma üzerine yapılan çalışmalar arttıkça, sosyal kaytarma davranışının motivasyon mu yoksa koordinasyondan mı kaynaklanan bir problem olduğu, sosyal kaytarmaya tam olarak neden olan durum ya da durumların ne olduğu, grup dinamiklerinin bireyin kalabalığın içersinde saklanmasına olanak sağlayıp sağlamadığı, sosyal kaytarmanın sadece fiziksel aktivitelerde mi yoksa bilişsel görevleri yerine getirirken de ortaya çıkıp çıkmadığı gibi sorulara yanıt bulmaya yönelik araştırmaların önu açılmıştır (Simms ve Nichols, 2014). 1977 yılında, Petty, Harkings, Williams ve Latane'in bir grup öğrenciyle yaptığı şiir ve kompozisyon değerlendirme araştırmasında sosyal kaytarmanın sadece fiziksel değil bilişsel etkinliklerde de ortaya çıktığı bilgisine ulaşılmıştır. Beş yıl sonra, Latane, Williams ve Harkins Ringelmann'ın halat çekme deneyini tezahürat ve alkış ekleyerek tekrarlamışlardır ve iki önemli sonuca ulaşmışlardır. Ringelmann'ın sonuçlarının tekrarlanabilir olduğu, bağırmanın ve alkışlamanın basit doğasından dolayı, bireyin azaltılmış çabasının nedeninin sadece grup üyeleri arasındaki koordinasyon problemleri ya da görevin zorluğu olmadığını, sosyal kaytarmanın "bireyler, sosyal kurumlar ve toplumlar için olumsuz sonuçları olan bir tür sosyal hastalık" olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Latane vd, 1979:831). Her ne kadar araştırmacılar, sosyal kaytarmayı bu kadar sert terimlerle tanımlasalar da tartışmalarında, insanların bireysel olarak çalışmaya ihtiyaç duyacakları zamanlar için enerjilerini korumak istedikleri ve ödöl kazanmak istedikleri için grup içersinde kaytarma yapmaya karar verdiklerini de belirtmişlerdir (Harkins, Latane, ve Williams, 1980). Ancak sosyal kaytarmaya karşı bu uyumlu bakış açısı tam olarak araştırılmamıştır.

Sosyal kaytarma davranışını anlamaya, hangi durumlarda ortaya çıktığını tespit etmeye yönelik yapılan araştırmaların ardından, sosyal kaytarma davranışını teşvik edici ve caydırıcı etkenlerin neler olduğunu bulmaya yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Harkins, Latane ve Williams (1980), tezahürat deneylerini genişleterek "eğer insanlar bireysel çabalarının ölçülebildiğini düşünürlerse, daha az kaytarma davranışı gösterme eğiliminde bulunacaklardır" iddiasıyla katılımcılara bireysel çabalarının ölçüleceğini ikna etmek için, her birine mikrofon takmışlardır. Sonuç olarak, kişisel çabalarının ölçüldüğu inancının kişileri sosyal kaytarma davranışı göstermekten vazgeçirdiği ortaya çıkmıştır. Yaptıkları ikinci deneyde, birileri tek başına çalışırken bile, bireysel performansın ölçülebilirliğinin önemli olduğunu kanıtlamışlardır. Deneyde, katılımcılara bireysel performanslarının ölçölmediği söylenmiş ve sonuçta tek başına çalışırken bile katılımcıların verimliliğinin azaldığı, kaytardıkları tespit edilmiştir. Sonraki

araştırmalarda da bireysel performansın ölçülemediği durumlarda sosyal kaytarmayı azaltmak için ne yapılabilir sorusuna odaklanılmıştır.

Sosyal kaytarma davranışını teşvik edici ve caydırıcı etkenlerin neler olduğunu bulmaya yönelik başka bir çalışma da Harkins ve Petty'nin (1982) görevi zorlaştırmanın ve daha ilginç hale getirmenin sosyal kaytarmayı azaltıp azaltmayacağını test etmek üzere yaptığı araştırmadır. Elde edilen verilere göre, bireylere zor bir görev verildiğinde grupla birlikte çalışırken de bireysel olarak çalışırkenki kadar sıkı çalıştıkları, yani kaytarmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, bireye bilgi sahibi oldukları veya yetenekli oldukları bir görev verildiğinde, sosyal kaytarma azaldığı görölmüştür. Araştırmanın başka bir sonucu ise bireylerin göreve olan katkılarının benzersiz olduğunu hissettikleri durumlarda ve başka herhangi bir grup üyesinin onlar kadar becerikli bir biçimde göreve katkıda bulunamayacağını hissettiklerinde kaytarma davranışı gösterme ihtimalinin düştüğüdür.

Szymanski ve Harkins (1987) başka bir çalışmada, bireyi hem bireysel hem bir grup çalışmasında kaytarmak yerine motive etmek için ihtiyaç duyulan şeyin motivasyon olduğu düşüncesinden hareketle, öz-değerlendirmenin sosyal kaytarmayı azaltmak için yeterli olup olmadığını araştırmıştır. Bireye nesnel bir standardı olan bir görev verildiğinde ve çıktıları alındığında, bireyin kendi performansını değerlendirmesinin bireyi motive ettiği dolayısıyla sosyal kaytarma davranışını azalttığı belirlenmiştir.

Olumsuz toplumsal ipuçlarının çalışanın nicel performansı, içsel çalışma motivasyonu ve iş tatmini üzerindeki etkilerini araştıran Schnake (1991) olumsuz sosyal ipuçlarının, küçük gruplarda "enayi etkisi" olarak bilinen toplumsal ikilem fenomenine benzer bir etki yaratabileceğini ileri sürmüş ve enayi etkisini sosyal kaytarma kavramının bir türü olarak tanımlamıştır. Enayi etkisi, grup üyelerinin, diğerlerinin grup performansı adına çaba sarf etmeden kaçındıkları algısından hareketle bir "enayi" yerine koyulmamak adına kendi bireysel çabalarını kendine saklamaları şeklinde ortaya çıkmaktadır.

George (1992) görev görünürlüğü ve göreve içsel yönden bağlı olma ile sosyal kaytarma davranışı arasında olumsuz yönde bir ilişki bulmuştur. Göreve içsel yönden bağlı olma düşük olduğu zaman, görev görünürlüğü ve sosyal kaytarma arasında olumsuz ilişki görölmektedir. Bazı görevlerin düşük bazılarının yüksek görünürlüğü olduğunu, yüksek görünürlüğü olan görevlerde çalışanların ortaya koydukları çabaların, yöneticileri tarafından kolaylıkla fark edileceğini düşünerek, sosyal kaytarma davranışı sergilemeyeceklerini öne sürmüştür. Ancak, Doğan, Bozkurt ve Demir (2012) tarafından yöneticilerin, çalışanlarının sosyal kaytarma davranışı gösterip göstermediklerine yönelik algıları ile çalışanların, kendi görevlerinin görünürlüklerine yönelik algıları arasındaki ilişkinin araştırıldığı başka bir çalışmada sosyal kaytarma davranışı ile algılanan görev görünürlüğü arasında ilişki bulunamamış satış ve pazarlama alanındaki yönetici ve çalışanların sosyal kaytarma ve görev görünürlüğü kavramlarını çok fazla algılayamadıkları ileri sürölmüştür.

Hoeksema-van Orden, Gaillard ve Huunk (1998), bireyin uykusuzluktan ve yorgunluktan ötürü sosyal kaytarma davranışı gösterme eğiliminin daha sık olacağını öne sürmüştür. Yapılan araştırmalar, basit bir görev bile olsa yorgunluk faktörü devreye girdiğinde karmaşık, zor bir işe kıyasla, basit bir görevin yürütülmesinde daha çok kaytarma olduğu tespit edilmiştir.

Ferrante, Green and Forster (2006), grup liderlerinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik yaptığı araştırmada, teşvik edici, harekete geçirici bir grup lideri bulunan takımların performansı, resmi bir lideri olmayan grupların performansı karşılaştırıldığında, ilk grubun yani teşvik edici bir lideri olan grubun performansının daha iyi olduğu ve bu takımda daha az kaytarma olduğu belirlenmiştir.

Kanten (2014), işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolünü incelemiş ve örgütlerde algılanan işyeri nezaketsizliğinin, iş görenlerin sosyal kaytarma davranışı sergilemelerine ve psikolojik açağan

yıpranmalarına yol açtığını ileri sürmüştür. şeşen ve Kahraman (2014) ise örgütsel bağlılık ve iş tatmininin sosyal kaytarma ile olan ilişkisini incelemiştir. Bireyin iş tatmini ve örgütsel bağlılığının azalmasının çalışanı sosyal kaytarma davranışına yönelttiği sonucuna varmıştır.

Kesen (2015) tarafından beş farklı imalat firmasının çalışanları üzerinde yapılan, psikolojik güçlendirmenin dört boyutu olan anlam, yetkinlik, özerklik ve etki ile bir bütün olarak psikolojik güçlendirmenin çalışanların sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkilerinin araştırıldığı bir çalışmada, psikolojik güçlendirmenin boyutlarından anlamlılık ile sosyal kaytarma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani kaytaranlara işlerinin önemi anlatıldığında görev ve amaçlarını daha anlamlı görecekleri ve daha fazla çaba sarf ederek işi diğer grup üyelerine bırakmayacakları öne sürülmüştür.

Çalışanlar tarafından kullanılan izlenim yönetimi taktiklerinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yaptıkları araştırmada, Yıldız, İşçi ve Taşçı (2016), izlenim yönetimi taktiklerinin hepsinin sosyal kaytarma davranışını destekler nitelikte olduğunu öne sürmüşlerdir. Örgütlerde kurulacak iyi bir performans ve ödül sistemi ile sosyal kaytarma davranışını caydırmanın mümkün olabileceğini belirtmişlerdir.

Görüldüğü üzere sosyal kaytarma üzerine yapılan çalışmalar sosyal kaytarma davranışının görölme nedenleri ve bu davranışı azaltmaya yönelik alınabilecek önlemleri içermektedir. Sosyal kaytarma davranışı sadece fiziksel etkinliklerde gösterilen bireysel çabada azaltma değil aynı zamanda bilişsel etkinliklerde görölebilen, bireysel performansı bilinçli olarak azaltmak olarak açıklanabilmektedir. Bireylerin, sosyal kaytarma davranışı sergileme nedenlerini; insanların bireysel olarak çalışmaya ihtiyaç duyacakları zamanlar için enerjilerini korumak istemeleri, bireysel olarak ödül kazanmak istemeleri, bir grup içinde çalışırken harcadıkları çabanın gözden kaybolup gideceğini düşünmeleri, kendi bireysel çıktılarının tespit edilebilir olduğunu düşünmemeleri şeklinde özetlemek mümkündür. Sosyal kaytarma davranışını azaltan etkenler ise; bireylere nesnel bir standardı olan bir görev verildiğinde ve çıktıları alındığında grupla çalışırken bireyleri motive etmesi sebebiyle bireye zor bir görev verilmesi, bilgi sahibi oldukları veya yetenekli oldukları bir görev verilmesi, yöneticileri tarafından kolaylıkla fark edileceğini düşünerek yüksek görünürlüğü olan görevlerin verilmesi, çalışma gruplarına, teşvik edici, harekete geçirici bir grup lideri atamak ve bireylere yaptıkları işin önemini anlatmak, iyi bir performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemi kurmak şeklinde özetlenebilir.

Bir örgüt olarak okul öğretmen, öğrenci ve yöneticilerin görev ve sorumlulukları dahilinde işleyen bir eğitim topluluğudur. Eğitim sürecinin sağlıklı ve verimli bir şekilde yürütülebilmesinde şüphesiz öğretmenlerin rolü oldukça büyüktür. Bireysel çabaya kıyasla çoğulcu ve katılımcı çalışmanın desteklendiği okullarda eğitimin verimliğinin arttığı söylemek mümkündür. Okullarda, belirli aralıklarla branş öğretmenlerinin öğretim programının uygulanma ve eğitim faaliyetlerinin yürütülmesine yönelik birlikte karar aldıkları ve çeşitli paylaşımlarda buldukları, zümre öğretmenleri kurulu, sınıf öğretmenleri kurulu, disiplin kurulu, sınav komisyonları, ders kitabı seçme komisyonları gibi birçok çalışma grupları bulunmaktadır. Bu toplantılarda gruplar halinde çalışan ve çeşitli karar alan öğretmenlerin bu süreci nasıl değerlendirdiği çeşitli çalışmalarda ele alınmış, toplantıların genelde orta düzeyde başarıya ulaştığı görölmüştür. Küçük, Ayvacı ve Altıntaş'a (2004) göre, üst düzeyde başarıya ulaşması beklenen bu toplantıların orta düzeyde başarı göstermesinin en önemli sebebi öğretmen sayısının fazla olmasıdır. Çünkü toplantıların kalabalık gruplarla yapılması, öğretmenlerin katılımını ve kendilerini ifade etmelerini güçleştirmekte ve dolayısıyla toplantıların etkililiği düşmektedir.

Grup çalışmaları, çalışmaya katılan bireylerin farklı yetenek, bilgi, beceri ve deneyime sahip olmaları nedeniyle yaratıcı problem çözümü, yenilik getirme, performans artışı, iş tatmini gibi pozitif çıktılar sağlayabilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2011:4). Bu yönüyle grup çalışması sinerji kaynağı olmakta ve bireysel çalışmaya kıyasla toplu eylem ve işbirliği yoluyla yapılan işin verimliliğini arttırmaktadır (Ülke, 2006). Bireyler toplu olarak çalışırken, girdilerini birleştirdikleri tek bir grup ürünü oluşturmak için diğer insanlarla birlikte çalışırlar ancak farklı bireylerden gelen

bu girdiler birleştirilemeyebilir (Williams ve Karau, 1995). Bu durumda, grup çalışması sırasında grup üyelerinin ortaya koyduğu performans bireysel olarak yürütülen çalışmalardaki performansına kıyasla değişmekte, azalmaktadır. Yani kişiler gruplar halinde çalışırken bireysel çabalarında izlenebilir bir azalma sergileyebilmekte ve bunun sonucunda düşük grup performansı ve üretkenlikte azalma görülmektedir (Ying, Li, Jiang, Feng ve Lin, 2014). Bu durum 'sosyal kaytarma ya da aylaklık' olarak nitelendirilmektedir. Bireyin grup çalışmasında sergilediği bu düşük performans iş ortamlarının sürekliliği açısından son derece tehlikelidir. Çünkü uzun vadede var olan iş iklimi sosyal kaytarmanın etkisiyle zarar görmekte ve bireysel performanslarda da düşüşler gerçekleşmektedir (Akgündüz, Akdağ, Güler ve Sünnetçioğlu, 2014).

Örgütler için grup çalışması, tek tek parçaların bütünü nasıl oluşturacağını belirlenmesine yardımcı olması ve bireylerin tek başına çözebileceğinden çok daha büyük ya da karmaşık olan sorunların üstesinden gelmesini sağlaması açısından önemli bir mekanizmadır (Ataseven ve Yılmaz, 2013:430). Bu nedenle, grup çalışmasından en yüksek oranda fayda sağlamak için, örgütlerin, bireylerin kolektif olarak çalışırken hangi şartlar altında sosyal kaytarma davranışı gösterdiğini ve bu kaytarma davranışını azaltmanın yollarının ne olabileceğini bilmeleri büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, bu çalışmanın amacı, grup çalışmasının talep edildiği ve bazı durumlarda gerekli olduğu MEB'e bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına ilişkin sosyal kaytarma kavramını araştırmak, okullarda yürütülen grup çalışmalarının sosyal kaytarmadan etkilenip etkilenmediğini, ne derecede etkilendiğini ortaya koymaktır.

Bu çalışmada, öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının ne düzeyde sosyal kaytarma davranışı gösterdiklerini ve bu algıların hangi değişkenlere göre farklılaştığını ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1) Öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşları ne düzeyde sosyal kaytarma davranışı göstermektedir?
- 2) Öğretmenlerin sosyal kaytarma düzeyleri onların a) cinsiyetlerine, b) yaşlarına, c) eğitim düzeylerine, d) okuldaki çalışma sürelerine, e) okul müdürüyle çalışma sürelerine, f) görev aldıkları zümredeki öğretmen sayısına, g) medeni durumlarına, h) çocuk sahibi olmalarına i) kıdemlerine j) çalıştıkları okulun başarı düzeyine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

olarak belirlenmiştir.

## YÖNTEM

### Araştırma modeli:

İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışı gösterme durumlarını inceleyen bu araştırma, tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Betimsel tarama modeli olayların, varlıkların, grupların, mevcut durum ve özelliklerini kendi koşullarında betimlemeye ve incelemeye çalışan bir araştırma modelidir (Kaptan, 1998).

### Evren ve Örneklem:

Araştırmanın çalışma evrenini, 2017-2018 eğitim-öğretim yılı Güz döneminde, İzmir ili Bayraklı ilçesinde bulunan 31 ilkokul ve bu okullarda görev yapan 2000 ilkokul öğretmeni oluşturmaktadır. Bu okullardan, ilçe merkezinde ve gelişmiş semtlerde konumlananlar ile merkeze uzak, az gelişmiş ve göç alan semtlerde bulunan okullardan, okulun başarı düzeyine göre yüksek, orta ve düşük akademik başarıya sahip okullar örnekleme dâhil edilmiştir. Araştırmaya, bu okullarda görev yapan ilkokul öğretmenlerinden tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen kişiler gönüllülük usulünce dâhil edilmiştir. İlçede yer alan okullardan, okulların akademik başarı düzeyine göre üst düzeyde yer alan okullarda görev yapan 161 ilkokul öğretmenine, orta düzeyde yer alan okullarda görev yapan 154 ilkokul öğretmene ve düşük akademik başarı

düzeyinde yer alan okullarda görev yapan 180 ilkokul öğretmenine, toplamda 495 ilkokul öğretmenine anket dağıtılmıştır. 311 adet anket geri toplanmış ve analiz edilmeye uygun olan üst düzeyde yer alan okullardan 102, orta düzeyde yer alan okullardan 93 ve alt düzeyde yer alan okullardan ise 98 olmak üzere toplamda 293 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, lisansüstü eğitim durumuna, kıdemine, çalıştıkları okuldaki kıdemine, okul müdürü ile çalışma süresine ve görev aldıkları zümredeki kişi sayısına, medeni durumuna ve çocuk sahibi olma durumuna göre sayısal dağılımları ve yüzdeleri Tablo 1’de sunulmaktadır.

**Tablo 1.**

*Katılımcıların belirlenen değişkenlere göre sayısal dağılımları ve yüzdeleri*

Değişkenler		N	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	205	75.1
	Erkek	68	24.9
<b>Yaş</b>	35 ve altı	40	15.8
	36 ve üstü	213	84.2
<b>Lisansüstü Eğitim</b>	Var	51	19.7
	Yok	208	80.03
<b>Kıdem</b>	1-15 yıl	43	18.7
	16-25 yıl	113	49.1
	26-43 yıl	74	32.2
<b>Çalıştıkları Okuldaki Kıdem</b>	1 yıldan az	126	55.5
	1-6 yıl	101	45.5
<b>Okul Müdürü ile Çalışma Süresi</b>	1 yıldan az	52	22.5
	1-6 yıl	179	77.5
<b>Zümre Kişi Sayısı</b>	2-6 kişi	81	37.3
	7-12 kişi	136	62.7
<b>Medeni Durum</b>	Evli	225	83.6
	Bekâr	44	16.4
<b>Çocuk Durumu</b>	Var	240	89.2
	Yok	29	10.8

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %75,1 oranında kadın, %24,9’unun erkek olduğu, %84,2’sinin 36 ve üstü yaş aralığında, %15,8’inin ise 35 ve altı yaş aralığında yer aldığı, %19,7’sinin lisansüstü eğitim derecesine sahip olduğu %80,03’ünün ise lisansüstü eğitim almamış olduğu, katılımcıların %49,1’inin 16-25 yıl, %32,2’sinin 26-43 yıl ve %18,7’sinin ise 1-15 yıl aralığında kıdemli olduğu, çalıştıkları okulda katılımcıların %55,5’inin 1 yıldan az, %45,5’inin 1-6 yıl arasında çalıştığı, %77,5’inin 1-6 yıl arasında, %22,5’inin ise 1 yıldan az süredir mevcut okul müdürü ile çalıştığı, %62,7’sinin 7-12 kişilik, %37,3’ünün 2-6 kişilik gruplarla zümre çalışmalarını yürüttüğü, %83,6’sinin evli, %16,4’ünün bekar olduğu ve %89,2’sinin çocuk sahibi olduğu, %10,8’inin çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.

### **Veri Toplama Araçları ve Veri Analizi**

Araştırmada, Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett (2004) tarafından geliştirilmiş ve Ülke (2006) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmış İş Arkadaşına Yönelik Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği (Perceived Coworker Social Loafing Scale) kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alpha güvenirlik katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır. Ölçek, 11 olumlu ve 2 olumsuz madde olmak üzere 13 madde olarak hazırlanmıştır. Ölçek 5’li Likert tipinde olup, öğretmenlerin birlikte çalıştıkları çalışma arkadaşlarını sosyal kaytarma davranışlarına ilişkin değerlendirmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Maddelerin puanlamasında Kesinlikle Katılmıyorum 1, Katılmıyorum 2, Biraz

Katılıyorum 3, Katılıyorum 4, Kesinlikle Katılmıyorum 5 puan olacak şekilde kodlama yapılmıştır. Kişisel Bilgi Formu'nda ise, öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, lisansüstü eğitim durumu, kıdemi, çalıştıkları okuldaki kıdemi, okul müdürü ile çalışma yılı ve görev aldıkları zümredeki kişi sayısı ile ilgili sorular yer almaktadır.

Verilerin Analizi: Veriler, IBM SPSS Statistics 21 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin çözümlenmesinde tanımlayıcı istatistik analizlerin (frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma) yanı sıra demografik değişkenlere yönelik analizler için, t testi ve tek yönlü varyans analizi (one-way anova) kullanılmıştır.

## BULGULAR

### 1. Algılanan sosyal kaytarma davranışı düzeyi

İlkokul öğretmenlerinin çalışma arkadaşlarına yönelik algılanan sosyal kaytarma davranışı düzeylerini belirlemek üzere betimsel analiz yapılarak, her maddeye ve toplam puanlara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'de sunulmaktadır.

**Tablo 2.**

*Sosyal kaytarma ölçeğinin madde düzeyinde ve toplam puan ortalamaları*

Soru	Maddeler	$\bar{x}$	SS
1	Çalışma arkadaşlarım, toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırlar.	2.23	1.10
2	Kendilerine verilen bir işi başkasına bırakmadan istenen kalite ve zamanda yapmak birinci hedefleridir.	2.45	1.20
3	İşi yapacak başkaları varsa, çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen görevi değil, kendi istedikleri işi yaparlar/ işin kendi istedikleri kısmına yoğunlaşırlar.	2.56	1.21
4	Çalışma arkadaşlarım, bireysel hedeflerini grup amaçlarının önünde tutarlar.	2.29	1.20
5	Çalışma arkadaşlarım, mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan aktivitelere istikrarlı bir biçimde zaman ayırırlar.	2.22	1.19
6	Çalışma arkadaşlarım, kendi üstlenmeleri gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerler.	2.09	1.02
7	Çalışma arkadaşlarım, işi yapabilecek kendilerinden başka çalışanlar olduğu zaman, işi yapmak için daha az çaba gösterirler.	2.43	1.12
8	Çalışma arkadaşlarım, işin kendi üzerlerine düşen kısmını yapmazlar.	2.54	.87
9	Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, ekibimizdeki diğer çalışanlardan daha az çaba gösterirler.	2.43	1.13
10	Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer işi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırlar.	2.54	1.20
11	Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer diğer grup üyeleri yardım edebilecek durumdaysa, diğer bölüm veya müşterilere yardım etmek için daha az zaman harcarlar.	2.35	1.06
12	Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, işleri başkası yapıyorsa çalışıyor görünür ama kendi paylarına düşen işi yapmazlar.	2.13	1.06
13	Çalışma arkadaşlarım, ekip veya grup içinde bir işi yapmak için ellerinden geleni en iyi şekilde yaparlar.	2.18	1.07
<b>Sosyal Kaytarma Ölçeği</b>		2.29	.79



Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışı gösterme düzeylerinin ( $\bar{x}=2,29$ ) katılmıyorum düzeyde olduğu görülmektedir. Yani öğretmenlerin algısına göre çalışma arkadaşları ortalamanın altında sosyal kaytarma davranışı göstermektedir. En yüksek puan ortalaması "İşini yapacak başkaları varsa, çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen görevi değil, kendi istedikleri işi yaparlar/ işin kendi istedikleri kısmına yoğunlaşırlar." Maddesine ( $\bar{x}=2,56$ ) ait iken, en düşük puan ortalaması "Çalışma arkadaşlarım, kendi üstlenmeleri gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerler." ( $\bar{x}=2,09$ ) maddesine aittir.

## 2. a) Algılanan sosyal kaytarma davranışı düzeyi cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmakta mıdır?

İlkokul öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo 3'te sunulmaktadır.

**Tablo 3.**

*Öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları*

Cinsiyet	$\bar{x}$	n	SS	t	p
Kadın	2.34	205	.71	-1.28	.205
Erkek	2.47	8	.77	-1.27	

Öğretmenlerin algısına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre, erkek katılımcıların algılanan sosyal kaytarma puan ortalaması kadınların puan ortalamasından büyüktür. Ancak kadınların algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma puan ortalamaları ( $\bar{x}_{kadın}=2,34$ ) ile erkeklerin sosyal kaytarma puan ortalamaları ( $\bar{x}_{erkek}=2,47$ ) arasında anlamlı bir fark görülmemektedir.

Konuyla ilgili diğer araştırma bulgularına bakıldığında, Williams ve Karau (1995) sosyal kaytarma araştırma bulguları üzerine yaptıkları çalışmada; sosyal kaytarmanın erkeklerde daha çok görüldüğünü, kadınların grup ve topluluk çalışmalarına daha yatkın olduklarını belirtmişlerdir. Uysal (2016) tarafından yapılan sosyal kaytarma ve tükenmişlik duygusu konulu ve Uslu ve Çavuş'un (2014) örgütsel adalet ve kaytarma davranışları konulu araştırmalarında da sosyal kaytarma davranışı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

## 2. b) Algılanan sosyal kaytarma davranışı düzeyi yaş değişkeni açısından farklılaşmakta mıdır?

İlkokul öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo 4'te sunulmaktadır.

**Tablo 4.**

*Öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma düzeylerinin yaş değişkenine göre t-testi sonuçları*

Yaş	$\bar{x}$	N	SS	t	p
35 yaş ve altı	2.51	40	.65	1.43	.152
36 yaş ve üstü	2.33	213	.71	1.53	

Öğretmenlerin algısına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma puan ortalamalarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre, 35 yaş ve altında olan öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma puan ortalaması, ( $\bar{x}=2,51$ ) 36 yaş ve üstünde olan öğretmenlerin puan ortalamasından ( $\bar{x}=2,33$ ) büyüktür. Ancak 35 yaş ve altı olan öğretmenlerin sosyal kaytarma puan ortalaması ile 36 yaş ve üstünde olan öğretmenlerin sosyal kaytarma puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir ( $p=.152$ ).



## 2. c) Algılanan sosyal kaytarma davranışı düzeyi lisansüstü eğitim değişkeni açısından farklılaşmakta mıdır?

İlkokul öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin onların lisansüstü eğitim alma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları tablo 5'te sunulmaktadır.

**Tablo 5.**

*Öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma düzeylerinin lisansüstü eğitim alma değişkenine göre t-testi sonuçları*

Lisansüstü eğitim	$\bar{x}$	N	SS	t	p
Var	2.27	51	.65	-1.15	.214
Yok	2.40	208	.71	-1.25	

Öğretmenlerin algısına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma puan ortalamalarının lisansüstü eğitim alma durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre, lisansüstü eğitim almamış olan öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma puan ortalaması ( $\bar{x}=2.40$ ) lisansüstü eğitim almış olan öğretmenlerin puan ortalamasından ( $\bar{x}=2.27$ ) büyüktür. Ancak lisansüstü eğitim almış olan öğretmenlerin sosyal kaytarma puan ortalaması ile lisansüstü eğitim almamış olan öğretmenlerin sosyal kaytarma puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir ( $p=.214$ ). Uslu ve Çavuş (2014), örgütsel adalet ve kaytarma davranışları üzerine yaptıkları bir araştırmada en çok kaytarma davranışının ön lisans mezunlarında olduğunu, ön lisans mezunlarının, lisans mezunlarına göre sosyal kaytarma davranışı göstermeye daha eğilimli olduğunu belirtmişlerdir.

## 2. d) Algılanan sosyal kaytarma davranışı düzeyi okulda çalışma süresi değişkeni açısından farklılaşmakta mıdır?

İlkokul öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin onların çalıştıkları okulda çalışıyor oldukları süreye göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo 6'da sunulmaktadır.

**Tablo 6.**

*Öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma düzeylerinin okulda çalışma süresi değişkenine göre t-testi sonuçları*

Okulda çalışma süresi	$\bar{x}$	N	SS	t	p
1 yıldan az	2.32	126	.65	-.47	.641
1-6 yıl	2.36	101	.72	-.46	

Öğretmenlerin algısına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma puan ortalamalarının okulda çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre, çalıştıkları okulda 1 ile 6 yıl arasında çalışıyor olan öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma puan ortalaması ( $\bar{x}=2.36$ ) okulda 1 yıldan az süredir çalışıyor olan öğretmenlerin puan ortalamasından ( $\bar{x}=2.32$ ) büyüktür. Ancak okulda 1 ile 6 yıl arasında çalışıyor olan öğretmenlerin sosyal kaytarma puan ortalaması ile 1 yıldan az süredir çalışıyor olan öğretmenlerin sosyal kaytarma puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir ( $p=.641$ ).

## 2. e) Algılanan sosyal kaytarma davranışı düzeyi okul müdürüyle çalışma süresi değişkeni açısından farklılaşmakta mıdır?

İlkokul öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin okul müdürüyle olan çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo 7'de sunulmaktadır.

**Tablo 7.**

*Öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma düzeylerinin müdürle çalışma süresi değişkenine göre t-testi sonuçları*

Müdürle Çalışma Süresi	$\bar{x}$	N	SS	t	p
1 yıldan az	2.07	52	.61	-3.55	.001
1-6 yıl	2.46	179	.72	-3.86	

Öğretmenlerin algısına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma puan ortalamalarının okulda çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre, müdürle 1 ile 6 yıl arasında çalışıyor olan öğretmenlerin sosyal kaytarma puan ortalaması ( $\bar{x}$ =2.46) ile 1 yıldan az süredir çalışıyor olan öğretmenlerin sosyal kaytarma puan ortalamaları ( $\bar{x}$ =2.07) arasında anlamlı bir fark görülmektedir (p= .001).

Yani çalıştığı okuldaki okul müdürü ile bir yıldan fazla süredir çalışan öğretmenlerin algısına göre çalışma arkadaşları sosyal kaytarma davranışı göstermektedir. Bu farkın, uzun süre aynı müdürle çalışan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarını daha uzun süre gözlemleme fırsatı olacağından onların grup çalışmalarında birbirlerinin performanslarını daha iyi değerlendirme fırsatı ve deneyimi kazanmış olacağını söyleyebiliriz.

## **2. f) Algılanan sosyal kaytarma davranışı düzeyi zümre kurulunda yer alan kişi sayısı değişkeni açısından farklılaşmakta mıdır?**

İlkokul öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin zümre kurulundaki kişi sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo 8’de sunulmaktadır.

**Tablo 8.**

*Öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma düzeylerinin zümre kurulu kişi sayısı değişkenine göre t-testi sonuçları*

Zümre Kurulu Kişi Sayısı	$\bar{x}$	N	SS	t	p
2-6 kişi	2.21	81	.66	2.68	.008
7-12 kişi	2.47	136	.73	2.75	

Öğretmenlerin algısına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma puan ortalamalarının zümre kurulu kişi sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre, 2-6 kişilik gruplarla birlikte çalışan öğretmenlerin sosyal kaytarma puan ortalaması ( $\bar{x}$ =2.21) ile 7-12 kişilik daha büyük gruplarla çalışan öğretmenlerin sosyal kaytarma puan ortalamaları ( $\bar{x}$ =2.47) arasında anlamlı bir fark görülmektedir (p=.008). Görüldüğü üzere 7-12 kişiden oluşan büyük gruplarla birlikte çalışan öğretmenlerin algısına göre çalışma arkadaşları sosyal kaytarma davranışı göstermektedir. Bu durumu açıklama da sosyal etki teorisinden faydalanabiliriz. Latané'nin (1981) sosyal etki teorisine göre, insanlar sosyal etkinin kaynakları veya hedefleri olarak görülürler. Birey, sosyal güçlerin bir hedefi olduğunda, hedef gruptaki insan sayısını arttırmak etkinin grup üyeleri arasında bölünmesine ve her bir bireyin üzerindeki sosyal baskının azalmasına sebep olacaktır. Bunun sonucu olarak da, insanların kolektif olarak çalıştığı çalışma gruplarında, birey sayısı arttığı için bireye düşen sosyal baskı azalacağından grup üyelerinin bireysel çabaları da azalabilir. Grup büyüklüğü arttıkça, her bireyin üzerindeki sosyal etki azalmakta ve dolayısıyla bireysel performansta da düşüş olabilmektedir.

## **2. g) Algılanan sosyal kaytarma davranışı düzeyi medeni durum değişkeni açısından farklılaşmakta mıdır?**

İlkokul öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin onların medeni durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo 9’da sunulmaktadır.

**Tablo 9.**

*Öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma düzeylerinin medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları*

Medeni Durum	$\bar{x}$	N	SS	t	p
Evli	2.41	225	.71	1.46	.144
Bekâr	2.43	44	.69	1.50	

Öğretmenlerin algısına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma puan ortalamalarının anketi cevaplayan öğretmenlerin medeni durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre, bekâr olan öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma puan ortalaması ( $\bar{x}$ =2.43) evli olan öğretmenlerin puan ortalamasından ( $\bar{x}$ =2.41) büyüktür. Ancak evli olan öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma puan ortalaması ile bekâr olan öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir ( $p$ =.144).

## **2. h) Algılanan sosyal kaytarma davranışı düzeyi çocuk sahibi olma değişkeni açısından farklılaşmakta mıdır?**

İlkokul öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo 10'da sunulmaktadır.

**Tablo 10.**

*Öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma düzeylerinin çocuk sahibi olma değişkenine göre t-testi sonuçları*

Çocuk	$\bar{x}$	N	SS	t	p
Var	2.39	240	.71	.461	.645
Yok	2.33	29	.64	.502	

Öğretmenlerin algısına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma puan ortalamalarının onların çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre, çocuğu olan öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma puan ortalaması ( $\bar{x}$ =2.39) çocuğu olmayan öğretmenlerin puan ortalamasından ( $\bar{x}$ =2.33) büyüktür. Ancak çocuğu olan öğretmenlerin sosyal kaytarma puan ortalaması ile çocuğu olmayan öğretmenlerin sosyal kaytarma puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir ( $p$ =.645).

## **2. i) Algılanan sosyal kaytarma davranışı kıdem değişkeni açısından farklılaşmakta mıdır?**

İlkokul öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin kıdem durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 11'de sunulmaktadır.

**Tablo 11.**

*Öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma düzeylerinin kıdem değişkenine göre anova sonuçları*

Kaynak	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	p
Gruplararası	1.869	2	.935	1.841	.161
Gruplarıçi	155.270	227	.508		
Toplam	117.139	229			

Öğretmenlerin algısına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma puan ortalamalarının onların kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı bir fark görülmemektedir ( $p$ =.161).

## **2. j) Algılanan sosyal kaytarma davranışı düzeyi okul başarı değişkeni açısından farklılaşmakta mıdır?**

İlkokul öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin çalıştıkları okulun başarı durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 12’de sunulmaktadır.

**Tablo 12.**

*Öğretmenlerin algılanan sosyal kaytarma düzeylerinin okul başarı durumu değişkenine göre anova sonuçları*

<b>Kaynak</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Kareler ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Gruplararası	4.299	2	2.149	4.146	.017
Gruplarıı	150.342	290	.518		
Toplam	154.640	292			

Öğretmenlerin sosyal kaytarma düzeyi puan ortalamalarının çalıştıkları okulun başarı durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan Anova testi sonuçlarına göre, gruplar arasında anlamlı bir fark görülmektedir ( $p > .05$ ). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek üzere yapılan post hoc (Tukey) sonuçlarına göre, başarı düzeyi yüksek olan okullarda çalışan öğretmenlerin algısına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışı gösterme düzeyleri ile orta düzeyde başarılı olan ( $p < .038$ ) ve başarı düzeyi düşük ( $p < .035$ ) olan okullarda çalışanların sosyal kaytarma davranışı gösterme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Görüldüğü gibi, başarı düzeyi orta ve düşük olan okullarda çalışan öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışı gösterme düzeyi iyi okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Başarı düzeyi yüksek olan okullarda çalışan öğretmenlerin, bireysel olarak okul başarısına katkıda bulunduğu varsayımıyla başarılı okullarda çalışan öğretmenlerin grup çalışmalarında bireysel performanslarının yüksek olacağını söyleyebiliriz.

## **TARTIşMA SONUÇ VE ÖNERİLER**

Örgütlerin varlığını sürdürmesi ve gelişmesi her zaman büyük önem arz eden örgütsel amaçlardan biri olmuştur. Örgütlerin geliştirilmesinde hem örgütsel yapı, iş ve performans hem de örgütün ayrılmaz bir parçası olan insan, insanın ihtiyaçları, inançları, değer ve tutumları ve bireylerarası ilişkilerine odaklanmak gerekmektedir. Örgütlerde, problem çözme, karar alma ve planlama gibi birçok etkinliklerin gerçekleştirilmesinde grup çalışmalarının etkisi ve önemi bilinmektedir. Ancak bazı durumlarda çeşitli sebeplerle, her bir birey grup çalışmasında maksimum performans sergilenmekten kaçınabilir, zihinsel ve bedensel olarak iş süreçlerine yönelik çabalarını azaltma eğiliminde olabilir. Grup çalışmalarında, bu bireysel çabanın bilinçli olarak azaltılması durumu sosyal kaytarma kavramıyla açıklanmakta ve bu davranış örgüte uzun vadede zarar verebilmektedir. Bir gruptaki sosyal kaytaranların varlığı grup dinamiği üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir, gerilim yaratabilir. Dolayısıyla, örgütlerin öncelikle bu davranışı tanımlayıp, tespit edip sonrasında da azaltmaya ya da caydırmaya yönelik alınabilecek tedbirlerin neler olabileceği konusunda çalışmalar yapması gerekmektedir.

Eğitim örgütünde de grup çalışmasını gerektirecek pek çok durum vardır. Okullarda, zümre öğretmenleri kurulu, sınıf öğretmenleri kurulu, disiplin kurulu, sınav komisyonları, ders kitabı seçme komisyonları gibi birçok çalışma grupları bulunmaktadır. Düzenli olarak bir araya gelen bu çalışma gruplarının performansları genellikle incelenmemekte, büyük oranda işin yapılıp yapılmadığa odaklanılmaktadır. Ancak, grup çalışmalarında her bir bireyin maksimum çaba ve performans sergilemeyebileceği ve bunun da çalışmayı olumsuz yönde etkileyebileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

İzmir, Bayraklı ilçesindeki okullarda görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeyine yönelik algısını ortaya koymak amacıyla yapılan bu araştırma ile örnekleme alınan okullarda görev yapan öğretmenlerin ortalamanın altında sosyal kaytarma davranışı gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışı göstermediği şekilde yorumlanabileceği gibi, öğretmenlerin çalışma arkadaşını kolay kolay kaytaran kişi olarak göstermekten çekinen ya da bunu uygun bulmayan hatta katılımcının belki kendisinin kaytaran bir çalışma arkadaşı olmasından kaynaklandığı şeklinde de yorumlanabilir. Şeşen ve Kahraman'ın (2014), iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının kendi kaytarma davranışlarına etkisini ölçtüğü araştırma sonuçları, arkadaşının sosyal kaytarma davranışı sergilediğini algılayan bir çalışanın kendisinin de sosyal kaytarma davranışı gösterme eğilimine girdiğini ve bir süre sonra kendisinin de kaydardığını göstermektedir. Dolayısıyla, okullarda sosyal kaytarma üzerine yapılacak araştırmalarda konu hakkında derinlemesine araştırmaya olanak sağlayan, görülmeyen ya da saklanmış bilgileri ortaya çıkarmada etkili olan nitel araştırma yönteminin kullanılması önemli görülmektedir.

Araştırma sonucunda sosyal kaytarma ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Alan yazında bu sonucu destekler nitelikte olan araştırmalar bulunmaktadır (Uslu ve Çavuş, 2014; Stark, Shaw ve Duffy, 2007; Uysal,2016; Özek, 2014). Ancak erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla sosyal kaytarma davranışı gösterdiğini destekleyen araştırma bulguları da mevcuttur (Williams ve Karau 1995; Karadal ve Saygın, 2013). Araştırmanın bir diğer değişkeni olan yaş ile sosyal kaytarma arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yine araştırma sonucunda sosyal kaytarma ve eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Eğitim düzeyi (Özek,2014; Karadal ve Saygın, 2013), kıdem, görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkeninin öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışı göstermelerinde bir farklılık yaratmadığı görülmüştür.

Öğretmenler, her ne kadar çalışma arkadaşlarının genel olarak kaytarmadığını düşünse de değişkenler üzerinden yapılan analiz sonuçları, sosyal kaytarma düzeyinin öğretmenlerin çalışma grubuna, yani zümrede yer alan öğretmen sayısına, müdürle olan çalışma süresine ve okulun başarı düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. 7 ve daha fazla kişiden oluşan kalabalık sayılabilecek gruplarla çalışan öğretmenler daha az sayıda kişi ile çalışan öğretmenlere göre bu kalabalık gruplarda sosyal kaytarma davranışının görüldüğü algısına sahiptir. Ringelmann, yürüttüğü deneylerde grup çalışmalarında takımın büyüklüğü ve bireysel olarak sarf edilen çaba arasında ters bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Deneyde, bireylerin tek başlarına harcadıkları kuvvet ortalama 63 kg olarak ölçülmüşken, üçer kişilik gruplarda kişi başı ortalama 53 kg ve sekiz kişilik gruplarda ise 31 kg olarak gözlemlenmiştir (akt. Kafes, 2017). Görüldüğü üzere birey sayısı arttıkça toplam performans azalmaktadır. Dolayısıyla okullarda gerek öğretmenler zümre kurulu çalışmalarının gerekse diğer grup çalışmalarının, grup üyelerini kaytarma davranışından caydıracağı düşüncesiyle, maksimum 6 eğer mümkünse 3-4 kişilik gruplarla yapılması önerilebilir. Nitekim grupta yer alan kişi sayısı arttıkça bireysel performanstaki azalmanın üstler ya da gruptaki diğer bireyler tarafından fark edilme kaygısı, daha küçük gruplara göre daha az olabilir ve kaytarma davranışı artabilir. Diğer taraftan az sayıda kişiden oluşan bir grupta görev alan bireyler birbirlerinin performansını kolaylıkla gözlemleyebileceğinden, kaytarmanın önüne geçecek grup içi bir iç denetim mekanizması oluşturabilirler. Ayrıca kaydardığı tespit edilen çalışanın diğer çalışanları etkilememesi için uygun caydırıcı bir değerlendirme sisteminin kurulması önerilebilir (Şeşen ve Kahraman, 2014).

Analiz sonuçları, okullardaki sosyal kaytarma düzeyinin müdürle olan çalışma süresine göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Okul müdürü ile bir yıldan fazla süredir çalışan öğretmenlerin algısına göre çalışma arkadaşları sosyal kaytarma davranışı göstermektedir. Buna göre aynı müdürle belli bir süre çalışan öğretmenlerin çalışma gruplarındaki öğretmenleri daha iyi tanıma fırsatı bulabileceğini ve grup çalışmalarında birbirlerinin performanslarını daha iyi ölçme şansına sahip olabileceğini düşünebiliriz. Bu sonuç sosyal kaytarma davranışında müdür ve öğretmen etkileşiminin önemli olduğunu göstermektedir. Sosyal kaytarma davranışının

görülmesi ile okul müdürü ile çalışma yılı ilişkisini test eden başka bir araştırmada yöneticileriyle 1 yıldan az süredir çalışanların, yöneticileriyle 5 yıldan fazla süredir çalışanlara kıyasla ekip çalışmalarında, ekibindeki diğer çalışanlardan daha az çaba gösterdiği dolayısıyla kaytarma davranışı gösterdiği anlaşılmaktadır. (Özek, 2014). Görüldüğü üzere, bir okul müdürünün aynı okulda belirli bir süre -en azından bir yıldan fazla- çalışması sosyal kaytarma davranışını caydırıcı bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca, birlikte çalıştığı öğretmenlerin kişisel ve mesleki uygunluğu ve yeteneklerini bilerek onlara verilecek görevlerde görev dağılımının daha iyi planlanması için de bir okul müdürünün aynı okulda en az 4-5 yıl görev yapmasının daha doğru olacağı söylenebilir.

Yönetim anlayışı ve sosyal kaytarma üzerine yapılan çalışmalar okul müdürünün yönetim anlayışının da öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışı göstermeleri üzerine etkisi olduğunu göstermektedir. Destekleyici yönetim anlayışının sosyal kaytarma davranışını anlamlı şekilde etkilediği ortaya konmuştur (Özek, 2014). Bu bağlamda okul müdürlerini de kapsayacak şekilde yapılacak ileriki çalışmalarda, okul müdürünün liderlik tarzı ile öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışı gösterme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi önerilebilir. Ayrıca okul müdürlerinin görev dağılımı yapma kıstaslarının neler olduğu, yapılan grup çalışmalarında çalışma gruplarının belirlenmesindeki rolü, yine yapılan bu grup çalışmalarında süreç değerlendirmesi yapıp yapmadığı, çalışma gruplarını denetleyip denetlemediğine yönelik araştırmalar yapılarak, grup çalışmalarını etkili bir biçimde yöneten okul müdürleri ile diğerleri arasında fark olup olmadığına bakarak bu iki tip okul müdürü ile çalışan grupların sosyal kaytarma düzeyleri arasındaki farklılıklar incelenebilir.

Araştırmanın ortaya koyduğu diğer bir sonuç da yüksek başarı düzeyine sahip olan okullarda çalışan öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışı gösterme düzeyinin orta ve düşük başarı düzeyine sahip okullara kıyasla daha düşük olmasıdır. Başarılı okullarda görev yapan öğretmenlerin de mesleki yönden başarılı olacağı varsayımıyla, bu öğretmenlerin okulun başarısına katkıda bulunmak amacıyla kendilerine verilen görevleri hem bireysel hem de grup çalışmalarında en iyi şekilde yapmaya çalıştıklarını söyleyebiliriz. Dolayısıyla, başarıyı hedefleyen bir öğretmenin diğerlerine kıyasla daha düşük düzeyde kaytarma davranışı göstereceğini söyleyebiliriz. Akademik başarı düzeyi orta ve düşük olan okullarda, öğretmenlerin grup çalışmalarındaki sosyal kaytarma düzeyini azaltmak için grup çalışmalarının desteklenip, öğretmenlerin daha motive bir biçimde çalışmalarına yönelik öğretmenin ilgi duyduğu, kişisel ve mesleki becerilerine hitap eden, zorluk derecesi belli görevleri yürütmelerine olanak sağlamak gibi sosyal kaytarmayı caydırıcı bazı önlemler alınması önerilebilir.

## KAYNAKÇA

- Aguinis, H. & Henle, C. A. (2003). The search for universals in cross-cultural organizational behavior. *Organizational behavior: The state of the science*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Akgündüz, Y., Akdağ, G., Güler, O. & Sünnetçioğlu, S. (2014). İşten ayrılma niyeti ve aşırı rol yükünün otel çalışanlarının sosyal aylıklık davranışlarına etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 515-536.
- Ataseven, L., & Yılmaz, R. (2013). Ortak çalışma ve ekip bilimi: Teoriden pratiğe. *Bilgi Dünyası*, 14(2), 421-440.
- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2011). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- Doğan, A, Bozkurt, S & Demir, R. (2012). Sosyal kaytarma davranışı ile algılanan görev görünürlüğü arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (24), 53-80.
- Ferrante, J. G, Green, G. S. & Forster, R.W. (2006) Getting more out of team projects: Incentivizing leadership to enhance performance. *Journal of Management Education*, 30.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35, 191-202.

- Harkins, S. G., Latane, B., & Williams, K. (1980). Social loafing: allocating effort or taking it easy. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16, 457-465.
- 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.
- Hoeksema-van Orden, C. Y. D., Gaillard, A. W. K., & Buunk, B. P. (1998). Social loafing under fatigue. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(5), 1179-1190.
- Ingham, A. G., Levinger, G., Graves, J., & Peckham, V. (1974). The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10(4), 371-384.
- Quadri, S. J., Jadhav, S. E. & S. P. (2012). Effect of age and gender on social loafing of state level cricket players. *Review and reasech* 1(11), 1-4.
- Kafes, M. (2017). Sosyal kaytarma davranışı üzerine yapılmış çalışmaların incelenmesi. *Türk ve İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(11), 227-245.
- 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.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma teknikleri ve istatistik yöntemleri*. Ankara: Tekışık Web Ofset Tesisleri.
- Karadal, H. Saygın, M. (2013) An investigation of the relationship between social loafing and organizational citizenship behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 99, 206 – 215
- Kesen, M. (2015). Psikolojik güçlendirme çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını azaltır mı? *Journal of Yasar University*, 10(38), 6478-6554.
- Kravitz, D. A., & Martin, B. (1986). Ringelmann rediscovered: The original article. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 936-941.
- Küçük M., Ayvacı Ş. H. & Altıntaş A. (2004). Zümre öğretmenler kurulu toplantı kararlarının eğitim ve öğretim uygulamaları üzerindeki yansımaları. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Latané, B. (1981). The psychology of social impact. *American Psychologist*, 36, 343-356.
- Latané, 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, 285-304.
- Özek, H.(2014). *Örgütlerde sosyal kaytarma davranışı ile psikolojik iklim ilişkisi ve konuyla ilgili bir araştırma*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Petty, E. R., Harkins, G. S., Williams, D. K., & Latane, B. (1977). The effects of group size on cognitive effort and evaluation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 3(4), 579-582.
- Robbins, T. L. (1995). Social loafing on cognitive tasks: An examination of the "sucker effect." *Journal of Business and Psychology*, 9(3), 337-342.
- Schnake, M. (1991). Equity in Effort: The "Sucker effect" in co-acting groups. *Journal of Management*, 17(1), 41-45.
- Simms, A. & Nichols, T. (2014). Social loafing: a review of the literature. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(1), 58-67.
- Stark, EM, Shaw JD, Duffy MK. (2017). Preference for Group Work, Winning Orientation, and Social Loafing Behavior in Groups. *Group & Organization Management*, 32(69), 699-723.
- Szymanski, K., & Harkins, S. G. (1987). Social loafing and self-evaluation with a social standard. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(5), 891-897.
- Şesen, H. & Kahraman, Ç. A. (2014). İş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının, bireyin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve kendi kaytarma davranışlarına etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 43-51.
- Williams, K. D. & Karau, S. J. (1995). Social loafing: Research findings, implications, and future directions. *Current Directions in Psychological Science*, 4(5), 134-140.
- Uslu YD, Çavuş MF. (2014). Örgütsel adalet ve kaytarma davranışları. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4 (9), 51-54.
- Uysal, T. (2016). Örgütlerde sosyal kaytarma algısının çalışanların tükenmişlik duygusuna etkisi. 3. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi. Aydın.
- Ülke, H. E. (2006). *Investigating the role of personality and justice perceptions on social loafing*. (Yüksek Lisans Tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Yıldız, M., İşçi, E.,& Taşçı, S. (2016). İzlenim yönetimi taktiklerinin sosyal kaytarma üzerine etkisi: sağlık sektöründe bir araştırma. *Aurum Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 103-120.
- Ying, X., Li, H., Jiang, S., Peng, Fei., Lin, Z. (2014). Group laziness: The effect of social loafing on group performance. *Social Behavior and Personality*, 42, 465-472.



## Levels of Social Loafing Behaviors of Co-workers according to the Perceptions of Teachers (İzmir-Bayraklı Sample)

**Suzan Yıldırım (Instructor)**

İzmir Katip Çelebi University-Turkey  
suznyildirim@gmail.com

**Res.Ass. Aslı Yurttaş**

Kafkas University-Turkey  
asliorcan@gmail.com

**Prof.Dr. Ali Aksu**

Dokuz Eylül University-Turkey  
ali.aksu@deu.edu.tr

**Asst. Prof. Ferdane Denkçi-Akkaş**

İstanbul Medeniyet University-Turkey  
ferdanedenkci@yahoo.com

### Abstract

In this study, it is aimed to investigate the levels of perceived coworker social loafing behaviors of primary school teachers working at schools in İzmir, Bayraklı province. It is also aimed to determine whether these levels are significantly different according to gender, age, marital status, having children, level of education, seniority, seniority with the school principal in the school in charge, the size of the working group and the academic success of the schools. In addition, these levels are intended to be evaluated within the scope of the effectiveness of group work done in schools. The population of the study consists of 31 primary schools and 2000 primary school teachers working in Bayraklı district of İzmir province during fall 2017-2018 academic year. Stratified sampling method is used and the sample of the study is consisted of 293 teachers who could be reached and answered the questionnaire. Perceived Coworker Social Loafing Scale developed by Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett (2004) and adapted into Turkish by Ülke (2006) was used to collect data. The scale is a 5-point Likert type and consists of 11 expressions for teachers to evaluate their coworkers on social loafing behaviors. In the Personal Information Form, there are questions about gender, age, post graduate education, seniority, and seniority with the school principal in the school in charge, the size of the working group and their hometown. The data obtained were analyzed in the IBM SPSS Statistics 21 program and the results of the analysis showed that the level of perceived social loafing behaviors of the primary school teachers was significantly different in terms of seniority with the school principal in the school in charge, size of the working group and academic success of the school.

**Keywords:** Education, Perceived social loafing, group-work, primary school teachers.



**E-International Journal  
of Educational Research,  
Vol: 10, No: 3, 2019, pp.44-60**

**DOI: 10.19160/ijer.631192**

Received: 09.10.2019  
Accepted: 01.11.2019

### Suggested Citation:

Yıldırım, S., Aksu, A., Yurttaş, A., Denkçi-Akkaş, F. (2019). Levels of Social Loafing Behaviors of Co-workers According to the Perceptions of Teachers (İzmir-Bayraklı Sample) , *E-International Journal of Educational Research*, Vol: 10, No: 3, 2019, pp. 44-60, DOI: 10.19160/ijer.631192

## EXTENDED ABSTRACT

**Problem:** The term of social loafing refers to the tendency of individuals to make less effort when they are part of a group. The behavior of social loafing behavior can be explained as deliberately reducing individual performance in both physical and cognitive activities. The reasons why individuals exhibit social loafing behavior can possibly be summarized as people want to preserve their energy for the times when they need to work individually, they want to win awards individually, they think that their efforts will be lost while working in a group and they do not think that their individual outputs are detectable. The factors that reduce social loafing behavior are mostly about the tasks given to the individuals and can be summarized as the following: giving individuals a difficult task with an objective standard and with an output because these tasks motivate individuals while working within the group, giving a task that individuals are knowledgeable or capable of, giving tasks with high visibility considering that they can easily be noticed by their managers. Appointing a mobilizing group leader and explaining the importance of their job to individuals and establishing a good performance evaluation and rewarding system are the other factors that reduce social loafing behavior. There are many situations in educational organizations that require group work. In schools, there are many working groups such as branch teachers committee, board of class teachers, board of discipline, exam commissions and textbook selection commissions. The performances of these working groups, which come together regularly, are generally not examined, but largely focused on whether the work is done or not. However, it should be kept in mind that in group studies, each individual may not show a maximum effort and performance and this may negatively affect the task and the job. The aim of this study is to reveal the level of social loafing behavior of the colleagues according to the perceptions of teachers and the variables according to which these perceptions differ. To accomplish this aim a) To what extent do colleagues show social loafing behavior according to teachers' perceptions? b) Do teachers' social loafing levels differ according to gender, age, educational background, working time at school, working time with school principal, number of teachers in branch teachers committee, marital status, having children, seniority and school achievement were searched for answers.

**Method:** This study, which examines social loafing behaviors of colleagues according to teachers' perceptions, is a descriptive research designed as a relational survey method. The descriptive research model is a research model that tries to describe and examine the current state and characteristics of events, assets and groups under their own conditions. The population of the study consists of 31 primary schools in Bayraklı district of İzmir province and 2000 primary school teachers working in these schools in the fall semester of 2017-2018 academic year. For the sampling, these schools are categorized into two according to the socio-economic situation: schools located in the center and in the developed districts, schools located in the districts that are far from the center and underdeveloped which also receives immigration. And among these schools, schools which have high, middle and low academic achievement are included in the sample. 311 questionnaires were collected. A total of 293 questionnaires were evaluated, 102 of which were from schools with upper academic level, 93 from schools with middle academic level and 98 from schools with lower academic level. In the study, Perceived Coworker Social Loafing Scale, which was developed by Liden, Wayne, Jaworski and Bennett (2004) and adapted to Turkish by Ülke (2006), was used. Data were analyzed using IBM SPSS Statistics 21 package program.

**Findings:** According to the findings of the research, a) teachers perceive social loafing behaviors of their colleagues at the level of "disagree". This situation can be interpreted as teachers do not show social loafing behavior. But also can be interpreted as teachers may hesitate to mark their colleagues as a loafing person or they simply may think that it is inappropriate to mark a person as a loafing one, even himself may be a loafing person. b) According to the teachers' perceptions, there is no significant relationship between the level of social loafing behavior of colleagues and gender, age, education level, seniority, working time at school, marital status and having children. c) According to the perceptions of teachers, there is a meaningful relationship between the level of social loafing behavior of colleagues and duration of working with the school principal, the number of teachers in branch teachers committee and the achievement level of the school.