



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2024, 7(10): 790-806.

DOI: [10.26677/TR1010.2024.1464](https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1464)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Sosyal Kaytarma Algısının İş Doyumu ve Performans Üzerine Etkisi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma

Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ÖZTOPRAK, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ankara, e-posta: tarhan@baskent.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4039-3657>

Dr. Yılmaz DELİL, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ankara, e-posta: delil@baskent.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8035-8314>

Öğr. Gör. B. Özge YERSEL, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ankara, e-posta: bozgeyysel@baskent.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4736-1391>

Öz

Bu çalışmada, öğretmenlerin sosyal kaytarma algısının iş doyumları ve iş performansları üzerindeki etkilerin ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırma; nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma için hazırlanan anketler, Ankara ili içindeki özel ve kamu kurumlarında çalışan öğretmenlere kolayda örneklem yöntemiyle whatsapp, instagram ve e-posta yoluyla ulaştırılmıştır. Katılımcılara gönderilen anketlerden, 399 adedi geri dönmüştür. Araştırmanın örneklemini bu geri dönüşü sağlanan 399 anket oluşturmaktadır. Örneklem grubuna uygulanan ankette iş doyumunu, performans ve sosyal kaytarma konularında sorular yönetilmiştir. Anket değerlendirmelerinde, SPSS.27 (Statistical Package for the Social Sciences) kullanılmış ve Pearson Korelasyonu, Frekans, Ortalama, Regresyon, T-testi ve Anova analizleri yapılmıştır. Sonuçta, ankete katılan öğretmenlerin sosyal kaytarma algıları, iş doyumunu ve performansları arasında ilişki tespit edilmiş ve bu ilişkinin ters yönlü olduğu görülmüştür. Ayrıca yapılan regresyon analizinde de araştırmaya katılan örneklem grubunun sosyal kaytarma algısının iş doyumunu üzerine %2'lik ($r^2=,027$), sosyal kaytarma algısının işgörenin performansı üzerine de %9'luk bir etkisinin olduğu görülmüştür. ($r^2=,090$).

Anahtar Kelimeler: Sosyal Kaytarma, İş Doyumu, İşgören Performansı.

Makale Gönderme Tarihi: 25.06.2024

Makale Kabul Tarihi: 04.10.2024

Önerilen Atıf:

Öztoprak, M., Delil, Y. ve Yersel, B.Ö. (2024). Sosyal Kaytarma Algısının İş Doyumu ve Performans Üzerine Etkisi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(10): 790-806.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2024, 7(10): 790-806. DOI:[10.26677/TR1010.2024.1464](https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1464)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

The Effect of Social Loafing Perception on Job Satisfaction and Performance: A Research on Teachers

Assistant Prof. Dr. Menekşe ÖZTOPRAK, Başkent University, Vocational School of Social Sciences, Ankara, e-mail: tarhan@baskent.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4039-3657>

Dr. Yılmaz DELİL, Başkent University, Vocational School of Social Sciences, Ankara, e-mail: delil@baskent.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8035-8314>

Lecturer B. Özge YERSEL, Başkent University, Vocational School of Social Sciences, Ankara, e-mail: bozgeyersel@baskent.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4736-1391>

Abstract

This study aims to measure the effects of teachers' perception of social loafing on their job satisfaction and job performance. A quantitative research method was employed, and a relational survey model was applied to conduct the research. Surveys prepared for the research were distributed to teachers working in private and public institutions in Ankara province using convenience sampling method via WhatsApp, Instagram, and email. Out of the surveys sent to participants, 399 were returned. The sample of the study consists of these 399 returned surveys. The survey administered to the sample group included questions on job satisfaction, performance, and social loafing. In the evaluation of the surveys, SPSS 27 (Statistical Package for the Social Sciences) software was used, and Pearson Correlation, Frequency, Mean, Regression, T-test, and ANOVA analyses were conducted. As a result of the study, a relationship was found between the perception of social loafing, job satisfaction, and performance of participating teachers, and this relationship was found to be inverse. Furthermore, regression analysis revealed that the perception of social loafing of the sample group participating in the study had a 2% effect on job satisfaction ($r^2=0,027$) and a 9% effect on employee performance ($r^2=0,090$).

Keywords: Social Loafing, Job Satisfaction, Employee Performance.

Received: 25.06.2024

Accepted: 04.10.2024

Suggested Citation:

Öztoprak, M., Delil, Y. and Yersel, B.Ö. (2024). The Effect of Social Loafing Perception on Job Satisfaction and Performance: A Research on Teachers, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(10): 790-806.

GİRİŞ

Sosyal kaytarma, bireylerin, kolektif olarak çalıştığında, bireysel olarak çalıştığından daha az çaba sarf etme eğilimi ve motivasyonunun azalması olarak tanımlanmıştır (Taner ve İştin, 2017: 28). Sosyal kaytarma, bir birey olarak yalnız çalışmanın aksine grup olarak çalışıldığında; gruptaki bir bireyin kendini saklama çabalarıyla oluşmaktadır. Judge, Thoresen, Bono ve Patton (2001) ile Siders, George ve Dharwadkar (2001) yaptıkları çalışmalarda, iş arkadaşının kaydardığını algılayan çalışanların da kaytarma davranışına yöneldiğini, hatta iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi örgüt ve birey performansına etki eden çok önemli tutumlarında da azalma olduğunu tespit etmişlerdir. Høigaard ve Ommundsen (2007) yaptıkları çalışmada, grup üyelerinde, diğer üyeler açısından bireysel performansta bir azalma sezmeleri durumunda bunun kendi motivasyonlarına yansıdığı ve sosyal kaytarma davranışı sergilenmesine sebep olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özkan vd., (2019) göre sosyal kaytarma, sadece bireylerin performansını etkilemekle kalmaz aynı zamanda grupların performans, motivasyon ve verimliliği üzerinde de olumsuz etki yaratabilir.

İlgili alanyazına bakıldığında, sosyal kaytarma davranışını gösteren öğretmenlerde mesleki gelişimde azalma, performans ve verimde düşüklük, aidiyetin azalması, kişilik gelişimini olumsuz etkilemesi, dışlanma gibi durumlar gözlenmektedir (Özkan vd., 2019:7). Bu bulgular, sosyal kaytarmanın tüm çalışanlarda olduğu gibi öğretmenlerde de performans düşüklüğüne ve iş doyumunda azalmaya neden olabileceğini göstermektedir. Bütün bu bilgiler ışığında, bu araştırmada öğretmenlerin sosyal kaytarma algısının iş doyumları ve performansları üzerindeki etkisinin tespit edilmesinin önemli olacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerde sosyal kaytarmanın önüne geçildiğinde, iş doyumunun ve performansının artacağı öngörülmektedir. Bu amaçla çalışmada öncelikle sosyal kaytarma, iş doyumunu ve işgören performansı kavramları açıklanmış, yapılan nicel araştırma sonucunda elde edilen veriler bulgular ve sonuç bölümünde tartışılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal Kaytarma

Bir araya gelmiş insanlardan oluşan organizasyonların en büyük özelliklerinden biri, grup olarak gerçekleştirilen çalışmaların yoğun olmasıdır. Takım çalışması olarak da adlandırılabilen bu kavram araştırmacıların uzun süreden beri üzerinde çalıştıkları bir konu olmuştur. Takım çalışmasının, kişilerin bireysel çabalarını ve performanslarını artırdığı düşünülmektedir (Kesen, 2015: 6531). Sosyal kaytarma, çalışanların takım çalışmalarında, bireysel olarak çalıştıklarından daha az çalışma eğilimi göstermeleri ve motivasyonların düşmesi olarak tanımlanmıştır (Taner ve İştin, 2017: 28). Karau ve Williams (1993) da "bireylerin, kolektif olarak çalıştığında, bireysel olarak çalıştığından daha az çaba sarf etme eğilimi ve motivasyonunun azalması" şeklinde ifade etmiştir. Yapılan araştırmalar sosyal kaytarmanın, çalışanların başkalarıyla birlikte yürütmek zorunda oldukları her türlü işte karşılaşılan bir sorun olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, sosyal kaytarmada grup büyüklüğü işten kaytaranların en sevdiği ortamdır (Balci, 2019: 373). İnsanlar bu tür kalabalık grup çalışmalarında tek başına çalıştıklarında gösterdikleri performansı grup çalışmalarından bilinçli olarak esirgemektedirler (Lattene vd., 1979: 822). Sosyal kaytarma konusunda yapılan ilk sosyo-psikolojik çalışmalar 1880'lerde Ringelmann tarafından yapılmıştır ve ip çekme görevinde ortak çalışmanın etkileri incelenmiştir (İlgin, 2013: 241).

Sosyal kaytarmanın çeşitli nedenleri olabilir. Grup çalışanları, sarf ettikleri çabanın gerekli değeri görmeyip göz ardı edileceğini düşündükleri için kaytarma eğilimi gösterebildikleri gibi, diğer çalışanların kaytarma eğilimi içinde oldukları kanaatine vardıklarında çabalarını azaltıp kendilerince eşitlik sağladıklarını düşünebilirler (Taner ve İştin, 2017: 28). Grup çalışanları

arasındaki iletişiminin yeterince olmaması ve bu iletişimsizlik sonucu oluşan güvensizlik ortamı sosyal kaytarmayı artırabilir. Ayrıca grup içinde çalışan bireylerden bazılarının grup üyelerinin diğerlerinden fazla çaba göstermesi ve bu çabaya yeterince değer verilmemesi, çalışan bireylerin sosyal kaytarma eğilimini artırmaya neden olmaktadır (Uslu ve Çavuş, 2014: 52). Çalışan, eğer grup içinde gösterdiği çabanın grup başarısı için önemli olmadığını düşünüyorsa sosyal kaytarma eğilimi gösterebilir. Sosyal kaytarmanın nedenlerinden bir diğeri ise, ödül ve ceza yönetimidir. Grup çalışanı başarısı sonucunda ödüllendirilmeyip, başarısızlığında ceza almıyorsa, sosyal kaytarmaya başvurabilmektedir. Çalışma sonucunda karşılaşılan yaptırımlar ve ödüllerin yetersizliği motivasyonu düşürebilir (George, 1992: 191). Günümüz iş yaşamındaki çoğu alanda kollektif çalışmanın gerekliliği, sosyal kaytarmayı da beraberinde getirebilmektedir.

Sosyal kaytarmanın sonuçlarına bakıldığında, üretkenlikte meydana gelen basit azalmalardan çok daha fazla etkisinin olduğu görülmektedir. Sosyal kaytarma, iletişim azaltabilir, ekip çalışmasına zarar verebilir, arama kurtarma gibi yüksek düzeyde iş birliği ve senkronize çaba gerektiren işlerde ekibin ve diğerlerinin güvenliğini tehlikeye atabilir (Çiçekdağı, Ayyıldız ve Akkoyunlu, 2023: 1316). Bu nedenle sosyal kaytarmanın önüne geçilmesi hem işgören hem de işveren açısından çok önemlidir. Sosyal kaytarmanın sürekliliği istenmeyen bir durumdur. Süreklilik sergileyen sosyal kaytarma, işgörenlerin performansını ve verimliliğini düşürmektedir (Öztoprak ve Öktem, 2023: 482).

Eğitim kurumları, kolektif çalışan örgütlerdir bu nedenle her örgüt gibi eğitim kurumlarının da başarı hedeflerine ulaşabilmeleri için yönetim, öğretmen ve öğrencilerin üzerlerine düşen görevleri eksiksiz yerine getirmeleri gerekmektedir (Çakır ve Nartgün, 2018: 556). Okul yönetimi ve öğrencileriyle sürekli birlikte çalışmak durumunda olan öğretmenlerin de sosyal kaytarmanın olumsuzluklarından etkilenmesi kaçınılmazdır. Sosyal kaytarma davranışı gösteren öğretmenlerin, mesleki gelişmelerinde azalış, aidiyetin azalması, verimde düşüş, performans yetersizliği, olumsuz kişilik gelişimi, dışlanma gibi durumlarla karşılaştığı görülmektedir (Özan vd., 2019: 7). Sosyal kaytarma nedenlerinin araştırılması ve bu nedenlerin engellenebilmesi eğitim kurumları açısından da önemli bir konudur.

İş Doyumu

İş hayatı çalışan bireylerin hayatının büyük kısmını oluşturan sosyal ortamlardan biridir. Ayrıca iş bireyin hayatını sürdürebilmesi için gerekli olan geliri elde edebileceği bireysel ve toplumsal bir etkinliktir (Şahin, 2013: 144). Bu nedenle, işgörenlerin işe karşı yaklaşımları ve işten almış oldukları tatmin araştırma konusu olmuştur (Taştan ve Tiryaki, 2010: 56). Literatürde iş doyumunu ile ilgili çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Bu tanımlardan biri "Bireyin işine ve iş çevresine karşı gösterdiği duygusal reaksiyon" şeklindedir. (Saif, Nawaz, Jan ve Khan, 2012: 1383). İş doyumunu etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bunlar; bireyin yaşı ve yaşam dönemi, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi faktörlerdir. Ayrıca çalışılan kurumun büyüklüğü, çalışma süresi, çalışma ikliminin de bireylerin iş doyumunu olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir (Eğinli, 2009: 39). Çalıştığı işten memnun olmayanların verimi ve performansı düşük olmaktadır. Ancak, örgütlerdeki en temel amaçlardan biri, çalışanların performanslarından en üst düzeyde yararlanmaktır. Bir örgüt içindeki çalışanların iş doyumlarının düşüklüğü, örgüt işleyişindeki bozukluğun en önemli göstergelerinden biridir (Azimi ve Akan, 2019: 128). İş doyumunda yaşanan azalma, işgörenin yaşamındaki olumsuz olaylar ve kişilik özellikleriyle birleşince çeşitli fiziksel rahatsızlıklarla karşılaşılabilen, bu sorunlar iş yaşamını da etkilemektedir (Yıldırım, 2007: 255). Özellikle gelecek nesilleri yetiştiren ve onların başarılarına odaklanan eğitim sektöründe iş doyumunun yüksek seviyelerde olması, gelecek nesillerin donanımlı yetişmesine

olumlu katkıda bulunacaktır (Öztürk ve Şahbudak, 2015: 495). Bu nedenle bireylerin çalışma ortamındaki mutluluğu toplumun geneline etki etmektedir.

İşgören Performansı

İşgören performansı ile ilgili birçok tanımla karşılaşılmakla birlikte, iş performansı genel olarak, işgörenin yaptığı işle hedeflediği amaçlara ne derece ulaşabildiğini nitelik ve nicelik olarak belirleyebilen bir kavramdır. İşgörenin verilen görevi ve ulaşmak istenen hedefi gerçekleştirebilme düzeyini, çabasını ölçen bir kavramdır. (Çöl, 2008: 38; Işık ve Kama, 2018: 396). Bir işgörenin beklenen performansı yerine getirebilmesi için iyi bir motivasyon ve morale sahip olması gerekmektedir. Ayrıca işgören performansı bireyin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi faktörlerden de etkilenir.

İş memnuniyeti, iş doyumunu, iş stresi, işle ilgili fiziksel şartlar, işle ilgili faktörlere güven duygusu, etkin performans değerlendirmesi, sosyal etkileşim, işte özgür çalışma ortamının oluşturulması ve örgütsel faktörler de işgören performansına tesir eden unsurlar olarak kabul edilebilir (Öztoprak ve Aydoğan, 2023:61; Uludağ ve Çınar, 2021: 88). İş ortamında çok çeşitli performans yöntemleri bulunmakla birlikte bu yöntemler elde edilen sonuçların kullanılacağı alanlara göre farklılıklar gösterebilmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken en önemli nokta, değerlemenin doğru, tarafsız, nesnel olması ve performans üzerine odaklanmasıdır (Yelboğa, 2006: 201). Öğretmenler, öğrencilerinin yalnızca akademik başarılarıyla değil, onların psikolojik, sosyal ve fiziksel başarılarıyla da ilgilenmektedirler. Bu çeşitlilik, çok fazla zaman harcamayı gerektirmekte ve çözüme ulaşmak her zaman kolay olmamaktadır. Bu zorluklar öğretmenleri sürekli stres altında bırakmakta ve performanslarını olumsuz etkilemektedir (Öztoprak ve Aydoğan, 2023: 58). Bireysel olarak görülen olumsuz performans öğretmenle beraber çalıştığı okulu, öğrenciyi, öğrencinin ailesini ve uzun vadede toplumun tamamını etkileyebilmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın verileri toplanırken, kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntem tesadüfi olmayan, ana kütle içinden seçilen örneklemin araştırmacının yargısıyla belirlediği bir örnekleme yöntemidir. İstenen veriler, kolayda örnekleme yöntemiyle ekonomik ve hızlı olarak toplanabilmektedir (Haşiloğlu, Baran ve Aydın, 2015: 20).

Araştırmanın problemi, öğretmenlerin sosyal kaytarma algısının, iş doyumunu ve işgören performansı arasındaki ilişki ve bu ilişkinin iş doyumunu ve işgören performansı üzerindeki etkisinin ne derecede olduğunun tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H₁: Sosyal kaytarma algısının iş doyumunu (a) ile işgören performansı (b) arasında ilişki vardır.

H₂: Sosyal kaytarma algısının iş doyumunu (a) ile işgören performansı üzerinde etkisi vardır.

H₃: Yaş değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı (a) ile iş doyumunu (b) ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

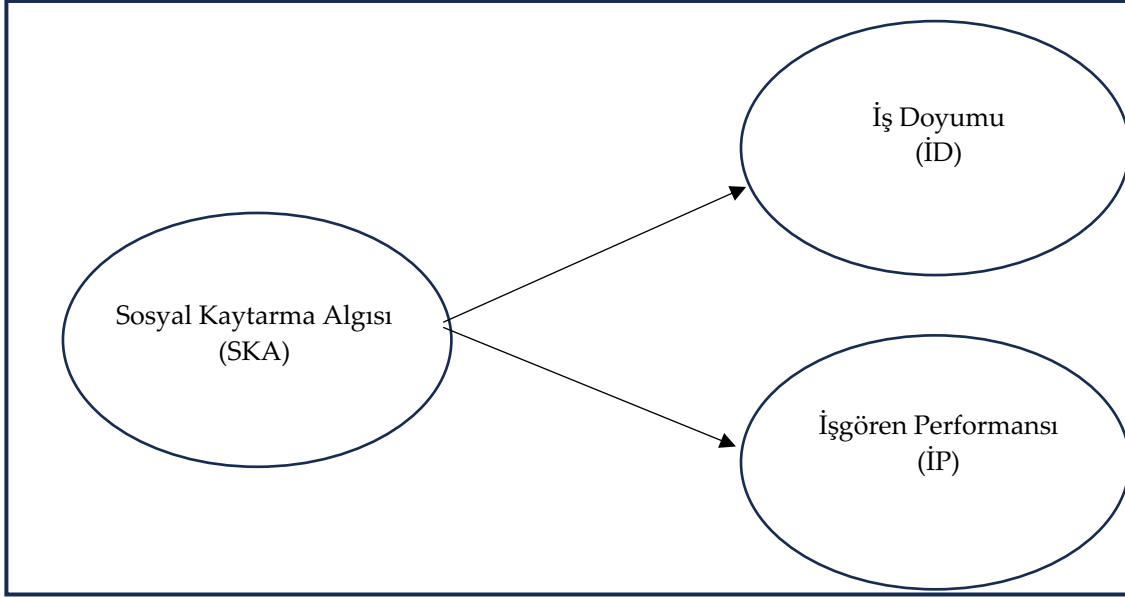
H₄: Cinsiyet değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı (a) ile iş doyumunu (b) ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₅: Branş değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı (a) ile iş doyumunu (b) ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₀: İdari görev değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı (a) ile iş doyumu (b) ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁: Kıdem değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı (a) ile iş doyumu (b) ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₂: Çalışılan kurum türü değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı (a) ile iş doyumu (b) ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni Ankara’da kamu ve özel eğitim kurumlarının her kademesinde görev alan 80.983 öğretmenden oluşmaktadır (<http://www.meb.gov.tr>). Evren içindeki araştırma grubuna ulaşmak zor olduğu için kolayda örnekleme yöntemi seçilmiş ve Ankara’da özel ve kamu kurumlarındaki 620 öğretmene elektronik ortamdan anket yollanmıştır. Evrenin temsil edilebilmesi için gerekli olan örneklem sayısı, basit tesadüfi örneklem formülüyle hesaplanmıştır (Yamane, 1967). Yapılan hesaplama sonucunda örneklem büyüklüğünün 382 olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerden 399 anket geri dönmüştür ve analizler bu 399 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma için etik kurul izni, Başkent Üniversitesi Etik Kurulu’ndan, 06.11.2023 tarihi ve 17162298.600-244 sayı numarası ile alınmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Öğretmenlerin sosyal kaytarma algısının iş doyumu ve işgören performansı arasındaki ilişkileri belirleyebilmek için bir anket hazırlanmıştır. Oluşturulan bu anket formu, kolayda örnekleme yoluyla seçilen ve Ankara ilinde çalışan öğretmenlere whatsapp, instagram ve e-posta yoluyla ulaştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini geri dönen 399 adet anket oluşturmuştur. Araştırmada daha önce yapılan çalışmalardan yararlanabilmek için alan yazın taranmış, birincil ve ikincil veri kaynaklarından yararlanılmıştır.

Veri toplamak için oluşturulan anket dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerle ilgili demografik bilgiler birinci bölümdedir. İkinci bölümde öğretmenlerin sosyal

kaytarma algısını belirlemek için Liden vd., (2004) tarafından geliştirilmiş ve 13 ifadeden oluşan *Sosyal Kaytarma Ölçeği*, üçüncü bölümde Tezer (1991) tarafından geliştirilmiş, çalışanların iş doyumunu belirlemeye yönelik 10 ifadeden oluşan *İş Doyum Ölçeği* yer almaktadır. Dördüncü bölümde ise, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilip, Çöl (2008) tarafından Türkçeye çevrilen 4 soruluk *İşgören Performans Ölçeği* kullanılmıştır (Ünal ve Günay, 2016: 277). Anketlerin değerlendirilmesi SPSS.27 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak, Pearson Korelasyonu, Frekans, Ortalama, Regresyon, T-testi ve Anova analizleri yapılmıştır.

BULGULAR

Anket cevaplayan öğretmenlerin demografik yapılarının frekans ve yüzde dağılımları aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Tabloda öğretmenlerin yaşları incelendiğinde; %41,4'ünün 25 yaş alt olduğu bulunmuştur. Çalışanların çoğunun 25 yaş ve altı olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğu erkeklerden oluşmaktadır. Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunlukla branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Katılımcıların %20,8'inin idari görevi varken %79,2'sinin idari görevi olmadığı saptanmıştır. Sektörde çalışma yılı incelendiğinde; çalışanların çoğu iki-beş yıllık bir deneyime sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin; %57,6'sının kamuda, %42,4'ünün özel sektörde çalıştığı tespit edilmiştir.

Veri dağılımının normal olup olmadığını görebilmek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş, değerlerin +1 ile -1 arasında olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda verilerin normallik dağılımına uymakta olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2007: 40).

Katılımcıların sosyal kaytarma algısı ile iş doyumunu algısına bakıldığında (Tablo 2) 0,05 önem düzeyinde anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunmuş ve ilişkinin şiddetinin -,163 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sosyal kaytarma algısı ile iş gören performansı arasındaki ilişkiye incelendiğinde, 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve ilişkinin şiddetinin-,300 ve ters yönlü olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile sosyal kaytarma algısının artmasıyla birlikte iş doyumunun ve iş gören performansının düştüğü görülmüştür. Dolayısıyla, sosyal kaytarma algısı ile iş doyumunu ve iş gören performansı arasında dikkate değer ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Analiz sonucunda bulunan korelasyon katsayısının anlamlılığının oldukça yüksek olduğu ($p=0,001$; $p=0,000$) tespit edilerek H1 hipotezi kanıtlanmıştır, ayrıca alanyazında karşılaşılan benzer araştırma sonuçlarına bakıldığında sonuçların örtüştüğü görülmektedir. İnce'nin (2022) çalışmasında katılımcıların iş tatmini ölçeği, sosyal kaytarma ölçeği skorları arasında aranan ilişki Pearson Korelasyonu ile ölçülmüştür. Bu değişkenler arasındaki ilişkinin orta seviyede, negatif ve anlamlı bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca iş doyumuyla iş gören performansı arasındaki ilişkiye bakılmış, anlamlılık değerinin kabul edilebilir sınırın üzerinde olduğu ($p=,093$) görülmüştür. Bu nedenle işgören performansı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Yaş	(f)	(%)
25 yaş altı	165	41,4
26-30	130	32,6
31-35	48	12,0
36-40	32	8,0
41 ve +	24	6,0
Cinsiyet		
Kadın	196	49,1
Erkek	203	50,9
Branş		
Okul öncesi	74	18,5
Sınıf	76	19,0
Uygulamalı dersler	32	8,0
Yabancı dil	50	12,5
Branş	167	41,9
Yöneticilik		
Evet	83	20,8
Hayır	316	79,2
Kıdem		
0-1 yıl	76	19,0
2-5 yıl	135	33,8
6-10 yıl	113	28,3
11-15 yıl	56	14,0
16 yıl +	19	4,8
Kurum Türü		
Kamu	230	57,6
Özel	169	42,4
Toplam	399	100,0

Tablo 2. Sosyal Kaytarma Algısı ile İş Doyumu ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki

		Sosyal Kaytarma Algısı	İş Doyumu	İş Performansı
Sosyal Kaytarma Algısı	r	1	-,163**	-,300**
	p		,001	,000
	n	399	399	399
İş Doyumu	r	-,163**	1	,084
	p	,001		,093
	n	399	399	399
İş Performansı	r	-,300**	,084	1
	p	,000	,093	
	n	399	399	399

** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 3a. Sosyal Kaytarma Algısının İş Doymu ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi

	R	r ²
Sosyal Kaytarma Algısının İş Doymu Üzerine Etkisi	,163	,027
Sosyal Kaytarma Algısının İşgören Performansı Üzerine Etkisi	,300	,090

Tablo 3b. Sosyal Kaytarma Algısının İş Doymu ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi

		s.s.	β	T	p	Tolerance	VIF
Sosyal Kaytarma	3,854	,238		16,163	,000		
İş Doymu	-,140	,048	-,139	-2,912	,004	,993	1,007
İşgören Performansı	-,265	,044	-,288	-6,050	,000	,993	1,007

Tablo 3a ve 3b'ye bakıldığında araştırmaya katılan örneklem grubunun sosyal kaytarma algısının iş doymu üzerine %2'lik ($r^2=,027$) bir etkisi olduğu, sosyal kaytarma algısının işgören performansı üzerine ise, %9'luk bir etkisi olduğu bulunmuştur ($r^2=,090$). Araştırmaya göre, sosyal kaytarma algısıyla iş doymu arasında anlamlı ($p=,004$) ve ters yönlü ($\beta= -,139$) bir ilişkinin olduğu; sosyal kaytarma algısıyla işgören performansı arasında da anlamlı ($p=,000$) ve ters yönlü ($\beta=-,288$) bir ilişkinin olduğu görülmüştür. H_2 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Tablo 4. Yaş Değişkeni Açısından Sosyal Kaytarma ile İş Doymu ve İş Performansı Farklılaşması

Yaş	N	Ort.	s.s.	F	P
Sosyal Kaytarma Algısı	25 yaş ve altı	165	2,3592	1,088	,362
	26-30	130	2,2493		
	31-35	48	2,5505		
	36-40	32	2,2710		
	41 ve üzeri	24	2,1741		
	Toplam	399	2,3282		
İş Doymu	25 yaş ve altı	165	3,5767	2,866	,026
	26-30	130	3,8893		
	31-35	48	3,6438		
	36-40	32	3,9988		
	41 ve üzeri	24	3,7854		
	Toplam	399	3,7330		
İşgören Performansı	25 yaş ve altı	165	3,7061	,454	,003
	26-30	130	3,7923		
	31-35	48	3,8854		
	36-40	32	3,8047		
	41 ve üzeri	24	3,9271		
	Toplam	399	3,7769		

Tablo 4'te yaş değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı ile iş doymu ve iş gören performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığı incelenmiştir. Yaş grupları değişkeni ile sosyal kaytarma algısı arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p=,362$). Yaş grupları ile iş doymu ve iş gören performansı arasında ise anlamlı bir farklılığın olduğu gözlenmiştir

($p=,026$; $p=,003$). Araştırmaya göre, iş doyumunu düzeyinin en az 25 yaş ve altı gruplarında ($\bar{x}=3,5767$), en yüksek ise 36-40 yaş gruplarında ($\bar{x}=3,9988$) görülmektedir. İşgören performansı açısından ise en yüksek 41 yaş ve üzerinde olduğu dikkati çekmektedir ($\bar{x}=3,9271$). Dolayısı ile yaş değişkeni sosyal kaytarma algısı üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmazken, iş doyumunu ve iş gören performansı üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olduğu görülmüş olup $H3_a$ hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiş olup, $H3_b$ ve $H3_c$ hipotezleri yeterli kanıtla desteklenebilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyet Değişkeni Açısından Sosyal Kaytarma ile İş Doyumu ve İş Performansı Farklılaşması

Cinsiyet		N	Ort.	s.s.	t	p
Sosyal Kaytarma Algısı	Kadın	196	2,4132	,99896	1,741	,235
	Erkek	203	2,2461	,91755		
İş Doyumu	Kadın	196	3,6446	,91830	-1,835	,239
	Erkek	203	3,8184	,97122		
İşgören Performansı	Kadın	196	3,8431	,98284	1,245	,171
	Erkek	203	3,7131	1,09899		

Tablo 5'e göre, cinsiyet değişkeni açısından sosyal kaytarma algısıyla iş doyumunu ve işgören performansının arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına bakılmış; p değerinin ,050'den yüksek, olduğu görülmüştür ($p>0,05$). Bu sonuç doğrultusunda, cinsiyet değişkeni gruplarıyla sosyal kaytarma algısı ile iş doyumunu ve işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. $H4$ hipotezini destekleyecek yeterli kanıt bulunamamıştır.

Tablo 6. Branş Değişkeni Açısından Sosyal Kaytarma ile İş Doyum ve İş Performansı Farklılaşması

Branş		N	Ort.	s.s.	F	p
Sosyal Kaytarma Algısı	Okul öncesi	74	2,4928	,96940	6,479	,001
	Sınıf	76	2,5883	,91370		
	Uygulamalı dersler	32	2,6876	,96349		
	Yabancı dil	50	2,3316	,82205		
	Branş	167	2,0670	,95584		
	Toplam	399	2,3282	,96084		
İş Doyumu	Okul öncesi	74	3,6109	,92380	,984	,001
	Sınıf	76	3,6554	,95089		
	Uygulamalı dersler	32	3,6687	,93306		
	Yabancı dil	50	3,7220	1,03145		
	Branş	167	3,8381	,93529		
	Toplam	399	3,7330	,94840		
İşgören Performansı	Okul öncesi	74	3,9696	,85102	6,036	,000
	Sınıf	76	3,6316	1,29130		
	Uygulamalı dersler	32	3,0547	1,25841		
	Yabancı dil	50	3,6850	1,12124		
	Branş	167	3,9237	,85143		
	Toplam	399	3,7769	1,04427		

Tablo 6 incelendiğinde; sosyal kaytarma algısıyla iş doyumu ve işgören performansı ile branş grupları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir ($p=,001$; $p=0,001$; $p=0,00$). Tablo 6’da sosyal kaytarma algısı seviyesinin en yüksek uygulamalı dersler öğretmenlerinde olduğu ($\bar{x}=2,6876$) en düşük ise, branş öğretmenlerindedir ($\bar{x}=2,0670$). İş doyumu ve işgören performans seviyesinin de en yüksek branş öğretmenlerinde olduğu araştırma sonuçlarında tespit edilmiştir.

Tablo 7. İdari Görev Değişkeni Açısından Sosyal Kaytarma ile İş Doyumu ve İş Performansı Farklılaşması

Yöneticilik		N	Ort.	s.s.	t	P
Sosyal Kaytarma Algısı	Evet	83	2,5374	,89441	-2,240	,000
	Hayır	316	2,2732	,97143		
İş Doyumu	Evet	83	3,5700	1,04664	-1,764	,000
	Hayır	316	3,7759	,91785		
İşgören Performansı	Evet	83	3,2560	1,31129	-5,276	,000
	Hayır	316	3,9138	,91649		

İdari görev değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı ile iş doyumu ve işgören performansı açısından ($p<,050$) anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür ($p=,000$). Sosyal kaytarma algısının, iş doyumunun ve işgören performansı seviyelerinin idari görevi olmayanlarda, idari görevi olanlara oranla daha yüksek olduğu, iş doyumlarını ve performanslarını olumlu etkilediği Tablo 7’den anlaşılmaktadır. Bu nedenle, idari görev değişkeni ile sosyal kaytarma algısı ile iş doyumu ve iş gören performansı arasında $p=,000$ seviyesinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüş ve H_6 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Tablo 8. Kıdem Değişkeni Açısından Sosyal Kaytarma ile İş Doyumu ve İş Performansı Farklılaşması

Kıdem		N	Ort.	s.s.	F	P
Sosyal Kaytarma Algısı	1 yıldan az	76	2,4212	,88517	,590	,000
	1-9 yıl	135	2,3268	,99254		
	10-19 yıl	113	2,3583	,90571		
	20-29 yıl	56	2,1991	1,03085		
	30 yıl ve üstü	19	2,1671	1,15861		
	Toplam	399	2,3282	,96084		
İş Doyumu	1 yıldan az	76	3,6632	1,01867	,679	,032
	1-9 yıl	135	3,6966	,99940		
	10-19 yıl	113	3,7220	,88889		
	20-29 yıl	56	3,8616	,92609		
	30 yıl ve üstü	19	3,9579	,67521		
	Toplam	399	3,7330	,94840		
İşgören Performansı	1 yıldan az	76	3,8355	1,03485	1,193	,000
	1-9 yıl	135	3,8685	1,03070		
	10-19 yıl	113	3,6637	,99931		
	20-29 yıl	56	3,6250	1,21262		
	30 yıl ve üstü	19	4,0132	,86391		
	Toplam	399	3,7769	1,04427		

Tablo 8'e göre kıdem değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı ile iş doyumu ve iş gören performansı arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına bakılmış ve p değerinin ,050'den küçük olduğu görülmüştür. Kıdem değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı (p=,000), iş doyumu (p=,032) ve iş gören performansı (p=,000) arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir. Sosyal kaytarma algısını en çok yaşayan kıdem grubunun 1 yıldan daha az görev yapanlar olduğu ($\bar{x}=2,4212$), iş doyumunu, en çok yaşayan grubun ise, 30 yıl ve üzeri çalışanlar olduğu görülmektedir. İş performansları açısından yapılan değerlendirme de ise, en yüksek grubun 30 yıl ve üzeri çalışanlar ($\bar{x}=4,0132$), en düşük grubun ise 20-29 yıl arası ($\bar{x}=3,6250$), çalışanlar olduğu görülmüştür. H7 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Tablo 9'da çalışılan kurumun türünün, sosyal kaytarma algısıyla iş doyumu ve iş gören performansı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Sonuçta p değeri sosyal kaytarma algısı ve iş gören performansı açısından, 050'den büyük çıkmıştır. Bu sonuç anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Ancak iş doyumu açısından bakıldığında durum değişmektedir. İş doyumu açısından p değeri ,001 olarak ölçülmüş ve ,050 küçük olduğu görülmüştür (p<0,05). Bu sonuç, çalışılan kurumun türünün sosyal kaytarma ve iş gören performansı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koyarken, iş doyumu arasında bir farklılaşma olduğunu göstermektedir. Özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş doyumları, kamu sektöründe çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Sosyal kaytarma ve performansları açısından bakıldığında ise, özel sektörde çalışan öğretmenlerin çok daha fazla etkilendiği görülmüştür. Yapılan araştırma sonucunda, kurum türü değişkeni ile sosyal kaytarma algısı (H_{8a}) ve iş gören performansı (H_{8c}) hipotezi desteklenemezken iş doyumu (H_{8b}) açısından p=,001 düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Araştırmada H_{8b} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Tablo 9. Kurum Türü Açısından Sosyal Kaytarma ile İş Doyumu ve İş Performansı Farklılaşması

Kurum Türü		N	Ort.	s.s.	T	P
Sosyal Kaytarma Algısı	Kamu	230	2,3033	,93718	-,579	,112
	Özel	169	2,3598	,99625		
İş Doyumu	Kamu	230	3,7148	,94185	-,548	,001
	Özel	169	3,7674	,95366		
İşgören Performansı	Kamu	230	3,7140	1,07405	-1,334	,219
	Özel	169	3,8550	,99873		

SONUÇ ve TARTIŞMA

Çalışanlar için iş doyumu son derece önemlidir. İşinde tatmin olan işgören mutlu, huzurlu, olabilecek ve üretmeye istekli olabilecek hatta daha verimli ve örgütsel bağlılığı yüksek şekilde çalışabilecektir. Ayrıca, işyerinde sadece fiziksel olarak bulunmayıp işine değer katacağı, işinden kaytarmayacağı düşünülmüş ve bu çalışmada sosyal kaytarma algılarıyla, iş doyumu ve performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, sosyal kaytarma algısıyla iş doyumu ve işgören performansı arasındaki ilişki ve ilişkinin etki düzeyi incelenmiş bu amaçla hazırlanan anketler, elektronik ortamda, Ankara'da özel ve kamu kurumlarında görevli öğretmenler arasından kolayda örnekleme ile belirlenen 620 öğretmene gönderilmiştir. Anketi eksiksiz tamamlayan 399 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu çalışma, öğretmenlerin sosyal kaytarma algısının iş doyumları ve performansları üzerine etkilerinin ölçülmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşüncesi ile gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların sosyal kaytarma algısı ile iş doyumu incelenmiş ve 0,05 önem düzeyinde anlamlı ve ters yönlü ilişki bulunmuştur; bu ilişkinin şiddetinin-,163 olduğu saptanmıştır. Ayrıca sosyal kaytarma algısı ile iş gören performansı arasındaki ilişkiye bakılmış ise, 0,05 önem düzeyinde

anlamli bir ilişki bulunmuştur, bu ilişkinin şiddetinin-,300 olduğu grlmştir. Bu bulgular işışında sosyal kaytarma algısının artmasıyla iş doyumunun ve iş gören performansının düştüğü söylenebilir. Higaard ve Ommundsen (2007) sosyal kaytarmanın performans ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu, katılımcıların takım arkadaşları arasındaki sosyal kaytarma algılarına yanıt olarak kendi çabalarını azaltmaya hazır oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Bu çalışmaya katılan öğretmenlerin sosyal kaytarma algısının iş doyumuna üzerine %2'lik ($r^2=,027$) bir etkisi olduğu, sosyal kaytarma algısının işgören performansı üzerine ise, %9'luk bir etkinin söz konusu olduğu görülmektedir ($r^2=,090$).

Yaş değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı ile iş doyumuna ve iş gören performansı arasında anlamli bir farklılaşma olup olmadığı incelendiğinde, yaş ile sosyal kaytarma algısı arasında anlamli bir fark olmadığı saptanmıştır ($p=,167$). Yaş grupları ile iş doyumuna ve iş gören performansı arasında ise anlamli bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir ($p=,000$; $p=,003$). Avcı'nın (2020) araştırmasında, analiz sonuçlarına bakıldığında; araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışının yaşa göre anlamli bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yıldırım vd., (2019) yaptđı araştırmada da algılanan sosyal kaytarma düzeyi ile yaş arasında anlamli bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgu, araştırmamızın bulgusunu destekler niteliktedir. Ayrıca yaşla birlikte iş doyumuna ve işgören performansının artması, öğretmenlerin kurumlara alişması, meslekteki deneyimlerinin artmasıyla ilişkili olabilir.

Cinsiyet değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı ile iş doyumuna ve işgören performansı arasında anlamli bir farklılaşmanın olup olmadığına bakıldığında; p değerinin 050'den büyük, olduğu grlmştir ($p>0,05$). Dolayısıyla, cinsiyet değişkeni grupları ile sosyal kaytarma algısı ile iş doyumuna ve işgören performansı arasında anlamli bir farklılaşmanın olmadığı belirlenmiştir. Alanyazın incelendiğinde, Uslu ve avuş'un yapmış olduğu bir araştırmada çalışanların sosyal kaytarma algısı ile cinsiyet arasında anlamli bir ilişki olmadığı grlmştir. İlgili bulgu, bu araştırmanın bulgusuyla uyumluluk göstermektedir. Bayram (2017) araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetiyle sosyal kaytarma davranışları arasında anlamli bir ilişki saptayamamıştır. Bu bulgu, araştırmamızın bulgusuyla uyumludur.

Branş değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı ile iş doyumuna ve iş gören performansı arasında anlamli bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir ($p=,001$; $p=0,001$; $p=0,00$). Araştırmanın sonuçlarına göre, sosyal kaytarma algısı seviyesinin en yüksek uygulamalı dersler ğretmenlerinde olduğu, en düşük ise, branş ğretmenlerindedir. İş doyumuna ve işgören performans seviyesinin de en yüksek branş ğretmenlerinde olduğu araştırma sonuçlarında tespit edilmiştir. Yapılan bir araştırma da ise, sosyal kaytarma ve branş durumu arasında anlamli bir ilişki olmadığı grlmştir (Bayram, 2017:4-5).

İdari görev değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı ile iş doyumuna ve iş gören performansı açısından p değerinin ,050'den küçük, olduğu ve anlamli bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir ($p=,000$). Sosyal kaytarma algısının, iş doyumunun ve iş gören performansı seviyelerinin idari görevi olmayanlarda, idari göreve olanlara göre daha yüksek olduğu, iş doyumlarını ve performanslarını da daha çok etkilediği tabloya göre söylenebilir. Dolayısıyla idari görev değişkeni ile sosyal kaytarma algısı ile iş doyumuna ve iş gören performansı arasında $p=,000$ düzeyinde anlamli bir farklılaşmanın olduğu grlmştir.

Sosyal kaytarma algısı ile iş doyumuna ve iş gören performansı arasında anlamli bir farklılaşmanın olup olmadığına kıdem değişkeni açısından bakıldığında, p değerinin ,050'den küçük, olduğu görülmektedir. Kıdem değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı ($p=,000$), iş doyumuna ($p=,032$) ve iş gören performansı ($p=,000$) arasında anlamli bir farklılaşmanın olduğu grlmştir. Sosyal kaytarma algısını en çok yaşayan kıdem grubunun 1 yıldan daha az görev yapanlar olduğu ($\bar{x}=2,4212$), iş doyumunu, en çok yaşayan grubun ise, 30 yıl ve üzeri çalışanlar olduğu

görülmektedir. İş performansları açısından yapılan değerlendirme de ise, en yüksek grubun 30 yıl ve üzeri çalışanlar ($\bar{x}=4,0132$), en düşük grubun ise 20-29 yıl arası ($\bar{x}=3,6250$), çalışanlar olduğu görülmüştür. Uysal (2016), çalışanların kıdemleri ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışanların kıdemleri ile sosyal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Bir diğer değişken olan kurum türü değişkeni açısından sosyal kaytarma algısı ile iş doyumu ve işgören performansı arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına bakıldığında p değerinin sosyal kaytarma algısı ve iş gören performansı açısından, 050'den büyük olması nedeniyle anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı, iş doyumu açısından ise p değeri, 001 olduğu yani ,050'den küçük olduğu görülmektedir. ($p<0,05$). Dolayısı ile kurum türü açısından sosyal kaytarma ve iş gören performansı arasında anlamlı bir farklılaşma olmazken, iş doyumu açısından bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Çalışılan kurum türü açısından özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kamuda çalışanlara göre daha yüksektir. Sosyal kaytarma ve performansları açısından değerlendirildiğinde ise, özel sektörde çalışanların daha çok etkilendikleri görülmüştür.

Sonuç olarak; öğretmenlerin sosyal kaytarma algısı ile iş doyumu ve işgören performansı üzerine etkilerine bakıldığında, Araştırmaya katılan örneklem grubunun sosyal kaytarma algısının iş doyumu üzerine %2'lik ($r^2=,027$) bir etkisi olduğu, sosyal kaytarma algısının işgören performansı üzerine ise, %9'luk bir etkisinin olduğu görülmektedir ($r^2=,090$). Bu çalışmayla; sosyal kaytarma algısı ile iş doyumu arasında anlamlı ($p=,000$) ve ters yönlü ($\beta=-,288$) bir ilişkinin olduğu; sosyal kaytarma algısı ile iş gören performansı arasında da anlamlı ($p=,004$) ve ters yönlü ($\beta=-,139$) bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Özetle, H₁, H₂, H_{3b}, H_{3c}, H₅, H₆, H₇ ve H_{8b} hipotezleri desteklenirken, H_{3a}, H₄, H_{8a} ve H_{8c} hipotezleri yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre daha sonraki çalışmalar için şu öneriler verilebilir.

1. Farklı sektör ve meslek gruplarında sosyal kaytarma algısı ile iş doyumu ve işgören performansı arasındaki ilişki incelenebilir. Ayrıca Ankara dışındaki iller veya farklı bölgelerde de bu konu üzerinde çalışmalar yürütülebilir.

2. Başka sektör ve meslek gruplarında da sosyal kaytarma algısı ile iş doyumu ve işgören performansı/motivasyonları/örgüte bağlılıkları, iş ve mesleki tükenmişlikleri, stres düzeyleri arasındaki ilişki üzerinde benzer araştırma yürütülebilir.

Beyan: Makalede yer alan yazarların tümü sürece eşit katkıda bulunmuştur. Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul izni Başkent Üniversitesi Etik Kurulu 06.11.2023 tarihi ve 17162298.600-244 sayı numarası ile alınmıştır.

KAYNAKÇA

Azimi M., ve Akan, D. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138.

Avcı, S. (2020). Küçük ölçekli yiyecek ve içecek işletmelerinde sosyal kaytarma davranışı ve çalışan performansı analizi: Balıkesir ilinde bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Balcı, O. (2019). Kalabalıkta Saklanma: Sosyal Kaytarma. *The Journal of Academic Social Science*, 46(46), 373-387.

Bayram Candan, D. (2017). Ankara İli Kamu Ortaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Sosyal Kaytarma Davranışları (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).4-5.

- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Çakır, S., ve Sezgin Nartgün, Ş. (2018). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek ile Sosyal Kaytarma Davranış Düzeyleri. *Journal of International Social Research*, 11(55), 556-570.
- Çiçekdağı, H. I., Ayyıldız, E. and Akkoyunlu, M. C. (2023). Enhancing search and rescue team performance: investigating factors behind social loafing. *Natural Hazards*, 119(3), 1315-1340.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş Gören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 35-46.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- George, J. M. (1992). Extrinsic And Intrinsic Origins of Perceived Social Loafing in Organizations. *Academy of Management Journal*. 35, 191-202.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri, *Pamukkale İşletme ve Yönetim Bilim Dergisi*, 2(1): 19-28.
- Høigaard, R. and Ommundsen, Y. (2007). Perceived social loafing and anticipated effort reduction among young football (soccer) players: An achievement goal perspective. *Psychological Reports*, 100(3), 857-875.
- Ilgın, B. (2013). Toplumsal Bir Hastalık: Sosyal Kaytarma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 238-270.
- Işık, M. ve Kama, A. (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 395-403.
- İnce, F. F. (2022). Sosyal Kaytarma Algısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi, *İşletme Akademisi Dergisi*, 3(1): 46-56.
- Judge, A.T., Thoresen, C.J., Bono, J.E and Patton G.K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Karau, S. J. and Williams, K.D. (1993). Social Loafing: A Meta – Analytic Review and Theoretical Integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681-706.
- Kesen, M. (2015). Psikolojik Güçlendirme Çalışanların Sosyal Kaytarma Davranışlarını Azaltır mı?. *Yaşar Üniversitesi e-Dergisi*, 10(38), 6531-6540.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Kendi Kendine Yönetimin Ötesinde: Ekip Güçlendirmenin Öncülleri ve Sonuçları, *Yönetim Akademisi Dergisi*, 42(1): 58-74.
- Latane, B., Williams, K., and 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. and Bennett, N. (2004). Social Loafing: A Field Investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304.
- MEB, (2023). <http://www.meb.gov.tr/> Erişim Tarihi: 15 Aralık 2023.
- Özan, M. B., Gündüzalp, S., Yaraş, Z. ve Polat, H. (2019). Eğitim Kurumlarında Sosyal Kaytarma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36),1-9.
- Öztoprak, M., ve Aydoğan, Z. F. (2023). Öğretmenlerin İş Tükenmişliği ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İşgören Performansları Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 57-79. <https://doi.org/10.29157/etusb.1312419>

- Öztoprak, M. ve Öktem, Ş., (2023) Çalışanların İş Doyumu ile Sosyal Kaytarma Algısı Arasındaki İlişkinin Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde İncelenmesi: Ankara İli Örneği, XX. IBANESS Congress Series on Economics, Business and Management – Ohrid / Republic of North Macedonia, October 14-15, 2023, sayfa, 480-487.
- Öztürk, M., ve Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte İş Doyumu. *Journal of International Social Research*, 8(40), 494-501.
- Saif, S. K., Nawaz, A., Jan, F. A., and Khan, M. I. (2012). Synthesizing The Theories of Job Satisfaction Across the Cultural/Attitudinal Dimensions. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 1382-1396.
- Siders, M.A., George, G. and Dharwadkar, R. (2001). The relationship of internal and external commitment foci to objective job performance measures. *Academy of Management Journal*, 44(3), 570-579.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Taner, B. ve Ercan İştin, A. (2017). Çalışma Ortamında Sosyal Kaytarma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3), 25-41. DOI: 10.29131/uiibd.322959
- Taşdan, M., ve Tiryaki, E. (2010). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tezer, E. (1991). İş doyumunu ölçeği, Hacettepe Üniversitesi, *Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi*, 9 (1-2-3): 55-76.
- Uludağ, G. ve Çınar, Ö. (2021). Özel İşletmelerde Algılanan Sosyal Destek ile Yaşam Doyumu ve İşgören Performansı ilişkisi, *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 4(1): 84-97.
- Uslu, Y. D. ve Çavuş, M. F. (2014). Örgütsel Adalet ve Kaytarma Davranışları. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(9), 51-54.
- Uysal, H. T. (2016). Örgütlerde sosyal kaytarma algısının çalışanların tükenmişlik duygusuna etkisi. 3. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi, 732-743.
- Ünal, Ö. F. ve Günay, Z. (2016). Çalışanların Algıladıkları Performansları ile 360 Derece Performans Değerleme Arasındaki İlişki: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1): 273-289.
- Yamane, T. (1967). *Elementary Sampling Theory*, Prentice-Hall. Inc. Engle Wood Clifts. NT.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(01), 253-278.
- Yıldırım, S., Aksu, A., Yurttaş, A., ve Denkçi, Akkaş, F. (2019). Öğretmenlerin Algılarına Göre Çalışma Arkadaşlarının Sosyal Kaytarma Davranışları (İzmir-Bayraklı Örneği). Levels Of Social Loafing Behaviors Of Coworkers According To The Perceptions of Teachers (İzmir-Bayraklı Sample). *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 44-60.