ÖZEL EĞİTİM PERSONELİNİN NEVROTİKLİK YAPISI İLE SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sinem Çavuş
181107101

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Psikoloji Anabilim Dalı
Psikoloji (Opsiyon: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi)
Yüksek Lisans Programı
Danışman: Prof. Dr. Nursel Telman

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Ocak, 2021

ÖZEL EĞİTİM PERSONELİNİN NEVROTİKLİK YAPISI İLE SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sinem Çavuş
181107101

Orcid: 0000-0001-7002-5826

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Psikoloji Anabilim Dalı
Psikoloji (Opsiyon: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi)
Yüksek Lisans Programı
Danışman: Prof. Dr. Nursel Telman

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Ocak, 2021



JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Sinem Çavuş'un

Özel Eğitim Personelinin Nevrotiklik Yapısı ile Sosyal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişki

başlıklı tezi 13/01/2021 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği"nin ilgili maddeleri uyarınca, Psikoloji Anabilim Dalında Yüksek Lisans Yeterlik tezi olarak oy birliğiyle başarılı olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı. Adı ve Soyadı	İmza
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Nursel Telman	.....
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Mine Türker	.....
Üye	: Yar. Doç. Dr. Mürşide Özgeldi	.....

Enstitü Müdürü

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

13/01/2021

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarından bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; çalışmanın Maltepe Üniversitesinde kullanılan "bilimsel intihal tespit programı" ile tarandığını ve öngörülen standartları karşıladığını beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Sinem Çavuş

TEŞEKKÜR

Bu araştırma çalışmasında benden yardımlarını esirgemeyen başta tez danışmanım sevgili Prof. Dr. Nursel Telman hocama, yüksek lisans eğitimimde büyük katkıları olan Dr. Öğr. Üyesi Mine Türker hocama, tez çalışmama veri toplamam için özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinin kapılarını açan kurum müdürü ve yöneticilerine ve verileri topladığım değerli özel eğitim personeline teşekkürü borç bilirim.

Sinem Çavuş

Ocak 2021

ÖZ

ÖZEL EĞİTİM PERSONELİNİN NEVROTİKLİK YAPISI İLE SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sinem Çavuş
Yüksek Lisans Tezi
Psikoloji Anabilim Dalı
Psikoloji (Opsiyon: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi) Yüksek Lisans Programı
Danışman: Prof. Dr. Nursel Telman
Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021

Bu araştırmada özel eğitim personelinin nevrotiklik yapısı ile sosyal kaytarma davranışı arasında ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Ayrıca nevrotiklik yapısının ve sosyal kaytarma davranışının, çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. İstanbul Sultangazi'deki üç özel eğitim merkezinin 200 personeli bu araştırma grubunu oluşturmuştur. Bu kapsamda 200 gönüllüye anket uygulanmış ve 193 geçerli anket veri çalışmasında kullanılmıştır. Veri toplama amacıyla demografik bilgi formu, Eysenck Kişilik Anketi ve Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya katılan özel eğitim personelinin nevrotiklik yapısının mezun olunan alan ve öğrenci sayısı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Sosyal kaytarma davranışının da cinsiyet ve yaş değişkeni ile ilişkili olduğu görülmüştür. Genel olarak özel eğitim personelinin nevrotiklik yapısı ile sosyal kaytarma arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ancak anlamlı olmayan bir ilişkisi olduğu ve nevrotiklik düzeyinin sosyal kaytarma davranışının yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: sosyal kaytarma, nevrotiklik, özel eğitim merkezi.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE NEUROTIC STRUCTURE OF SPECIAL EDUCATION STAFF AND SOCIAL LOAFING

Sinem Çavuş
Master Thesis
Department of Psychology
Psychology (Option: Industrial and Organizational Psychology) Programme
Thesis Advisor: Prof. Dr. Nursel Telman
Maltepe University Graduate School, 2021

In this study, it has been analysed whether there is a relationship between the neuroticism structure of special education personnel and social loafing. In addition, whether the neuroticism and social loafing behaviour differ according to the demographic characteristics of the special education personnel was examined. 200 personnel of three special education centres in Istanbul Sultangazi district formed this research group.In this context, a questionnaire was applied to 200 volunteers and 193 valid questionnaires were used in the data study.İn order to collect data, demographic information form, Eysenck personality questionnaire and perceived scale of social loafing were used. It has been determined that the neuroticism of the special education personnel participating in the study is related to the area they graduated from and the number of students. Social loafing was also found to be related to gender and age variables. In general, a positive, low-level but insignificant relationship between the neuroticism structure of special education personnel and social loafing, and the neuroticism level were determined as the predictor of social loafing behavior.

Keywords: social loafing, neuroticism, special education center.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI ii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI iii
TEŞEKKÜR iv
ÖZ v
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER vii
TABLOLAR LİSTESİ ix
KISALTMALAR xii
ÖZGEÇMİŞ xiii
BÖLÜM 1. GİRİŞ 1
1.1. Problem 1
1.2. Amaç 3
1.3. Önem 3
1.4. Varsayımlar 4
1.5. Sınırlıklar 4
1.6. Tanımlar 4
1.6.1. Temel Eğitim 4
1.6.1.1. Okul Öncesi Eğitim 5
1.6.1.2. İlkokulda Eğitim 5
1.6.1.3. Ortaokulda Eğitim 7
1.6.1.4. Lisede Eğitim 7
1.6.2. Özel Eğitim 8
1.6.2.1. Özel Eğitim Merkezi 9
1.6.2.2. Özel Eğitim Gereksinimi Olan Çocuklar 10
1.6.3. Personel 12
1.6.3.1 Özel Eğitim Personeli 13
1.6.3.1.2. Özel Eğitim Öğretmenliği 14
1.6.3.1.2. Psikolog 15
1.6.3.1.3. Okul Öncesi Öğretmenliği 16
1.6.3.1.4. Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Öğretmeni 17
1.6.4. Kişilik 18
1.6.4.1. Beş Faktör Kişilik Modeli 19
1.6.4.1.1. Dışa Dönüklük 21
1.6.4.1.2. Uyumluluk 22
1.6.4.1.3. Gelişime Açıklık 23
1.6.4.1.4. Öz-Denetim / Sorumluluk 24
1.6.4.1.5. Nevrotiklik Yapısı 24
1.6.5. Kaytarma Davranışı 27
1.6.5.1. Sanal Kaytarma 27
1.6.5.1.2 Sistematik Kaytarma 28
1.6.5.1.3. Sosyal Kaytarma 28
1.6.6. Sosyal Kaytarma ve Nevrotiklik İlişkisi 33
BÖLÜM 2: YÖNTEM 35
2.1. Araştırmanın Modeli 35

2.2. Çalışma Grubu 35
2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları 36
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu 36
2.3.2. Eysenck Kişilik Anketi 36
2.3.3. Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği 37
2.4. Verilerin Toplanması 38
2.5. Veri Çözümleme Yöntemleri 38
BÖLÜM 3: BULGULAR VE YORUMLAR 39
BÖLÜM 4. SONUÇ VE TARTIŞMALAR 56
4.1. Nevrotiklik Yapısına İlişkin Tartışma 56
4.2. Sosyal Kaytarma Davranışına İlişkin Tartışma 58
4.3. Nevrotiklik Yapısı ile Sosyal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi 60
4.4. Sonuçların Yorumlanması 61
4.5. Yargı 63
4.6. Özet 64
4.7. Öneriler 65
EK'LER 69
KAYNAKÇA 74

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Betimsel Tablo 36
Tablo 2. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan faaliyetlere düzenli bir şekilde zaman ayırırım." Sorusunun Yaş Değişkenine Göre Anova Tablosu 39
Tablo 3. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan ""İşi yapabilecek başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösteririm." Sorusunun Yaş Değişkenine Göre Anova Tablosu 39
Tablo 4. Sosyal Kaytarma Testinde Yer Alan "İş arkadaşlarıma kıyasla az çaba gösteririm" Sorusunun Yaş Değişkenine Göre Anova Tablosu 40
Tablo 5. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İşleri başkası yapıyorsa çalışıyor gibi görünürüm." Sorusunun Yaş Değişkenine Göre Anova Tablosu 40
Tablo 6. Eysenck Kişilik Testi'nde Yer Alan "Kendinizi sinirli bir kişi olarak tanımlar mısınız?" Sorusunun Cinsiyet Değişkenine Göre Anova Tablosu 40
Tablo 7. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırım." Sorusunun Cinsiyet Değişkenine Göre Anova Tablosu 41
Tablo 8. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Üstlenmem gereken sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerim." Sorusunun Cinsiyet Değişkenine Göre Anova Tablosu 41
Tablo 9. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İş arkadaşlarıma kıyasla az çaba gösteririm." Sorusunun Cinsiyet Değişkenine Göre Anova Tablosu 42
Tablo 10. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Verilen işi başkasına bırakmadan istenen kalitede ve zamanda yaparım." Sorusunun Medeni Durum Değişkenine Göre Anova Tablosu 42
Tablo 11. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Mesai saatleri içerisinde işe ilgili olmayan faaliyetlere düzenli bir şekilde zaman ayırırım." Sorusunun Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Tablosu 42
Tablo 12. Eysenck Kişilik Testi'nde Yer Alan "Kendinizi sinirli bir kişi olarak tanımlar mısınız?" Sorusunun Günlük Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Anova Tablosu 43

Tablo 13. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Üstlenmem gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerim." Sorusunun Günlük Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Anova Tablosu 43
Tablo 14. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İşleri yapabilecek başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösteririm." Sorusunun Günlük Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Anova Tablosu 44
Tablo 15. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İş arkadaşlarıma kıyasla az çaba gösteririm." Sorusunun Günlük Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Anova Tablosu..... 44
Tablo 16. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İşi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırım." Sorusunun Günlük Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Anova Tablosu 45
Tablo 17. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İşleri başkaları yapıyorsa çalışıyor gibi görünürüm." Sorusunun Günlük Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Anova Tablosu..... 45
Tablo 18. Eysenck Kişilik Testi'nde Yer Alan "Kaygılı bir kişi misiniz?" Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu 46
Tablo 19. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırım." Sorusunun Medeni Durum Değişkenine Göre Anova Tablosu 46
Tablo 20. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Bireysel hedeflerim grup amaçlarının önündedir." Sorusunun Medeni Durum Değişkenine Göre Anova Tablosu..... 47
Tablo 21. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan alan "İşi yapacak başkaları varsa, verilen görevi değil kendi istediğim işi yaparım." Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu 47
Tablo 22. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan alan "Üstlenmem gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerim." Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu 48
Tablo 23. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İşin kendi üzerlerime düşen kısmını yapmam." Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu..... 48

Tablo 24. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İş arkadaşlarıma kıyasla az çaba gösteririm." Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu .. 49
Tablo 25. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İşi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırım." Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu 50
Tablo 26. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İşleri başkası yapıyorsa çalışıyor gibi görünürüm." Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu..... 50
Tablo 27. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan alan "Grup içinde bir işi yapmak için elimden geleni en iyi şekilde yaparım." Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu 51
Tablo 28. Yaş Değişkenine İlişkin Anova Tablosu 51
Tablo 29. Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Anova Tablosu 52
Tablo 30. Günlük Öğrenci Sayısına İlişkin Anova Tablosu 52
Tablo 31. Mezun Olunan Alan Değişkenine İlişkin Anova Tablosu..... 53
Tablo 32. Cinsiyete Göre Nevrotiklik Yapısı ve Sosyal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması İçin t Testi Tablosu..... 53
Tablo 33. Medeni Duruma Göre Nevrotiklik Yapısı ve Sosyal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması İçin t Testi Tablosu 54
Tablo 34. Özel Eğitim Personelinin Nevrotiklik Yapısı ile Algılanan Sosyal Kaytarma Davranışı Arasındaki Korelasyon Analizi 54
Tablo 35. Özel Eğitim Personelinde Sosyal Kaytarmanın Nevrotikliğe Göre Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Tablosu 55

KISALTMALAR

BEP : Bireyselleştirilmiş eğitim programı

LGS : Liseye Geçiş Sınavı

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

ÖEHY : Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği

SBS : Seviye Belirleme Sınavı

TEOG : Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş Sınavı

ÖZGEÇMİŞ

Sinem Çavuş

Psikoloji Anabilim Dalı

Eğitim

Y.Ls.	2018	Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı
Ls.	2014	İstanbul Bilim Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Anabilim Dalı
Lise	2010	İstanbul Tuna Lisesi

İş/İstihdam

Yıl	*Görev*
2020- …	Psikolog. Zehra Anaokulu
2020- …	Psikolog. Bilge Şirin Özel Eğitim Merkezi
2018- 19	Psikolog. Gülen Güneş Özel Eğitim Merkezi
2018- 19	Endüstriyel Psikolog. Türkiye İş Kurumu

Alınan Burs ve Ödüller

Yıl	*Burs/Ödül*
2017	İstanbul Bilim Üniversitesi Üstün Başarı Bursu

Yayınlar ve Diğer Bilimsel/Sanatsal Faaliyetler

2019-20	Bizim Aile Dergisi
2020- …	İşte Psikolog Dergisi

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı : İstanbul, 1996 Cinsiyet: K
Yabancı diller : İngilizce (orta); Bulgarca (orta)
e-posta :sinemcavus@yandex.com

BÖLÜM 1. GİRİŞ

1.1. Problem

Günümüz özel eğitim merkezlerinde eğitim görmekte olan, farklı gelişen bireylerin sayısının giderek artmasıyla beraber bireylere verilen eğitimin kalitesi ve veli memnuniyeti oldukça önem kazanmıştır. Özel eğitim merkezinin hedefleri doğrultusunda basamak görevi gören özel eğitim personeli, özel eğitimde eğitim kalitesinin ve farklı gelişen bireylerin gelişiminin sağlanmasında odak noktası durumundadırlar. Bu sebeple özel eğitim personelinin ortaklaşa yaptıkları veya grup şeklinde gerçekleştirdikleri uygulamalarda sosyal kaytarma davranışı göstermeden tam katılım göstermeleri başarının anahtarı olarak görülebilir.

Sosyal kaytarma, bireylerin grup içinde çalışırken yalnız çalıştığı zamanlara göre daha az çaba göstermesidir ve örgütler tarafından istenmeyen bir davranıştır (Latane, Williams & Harkins, 1979). Özel eğitim personelinin birden fazla çalışan ve birden fazla öğrenci ile grup olarak yaptıkları çalışmalarda daha az çaba göstermesi bir sosyal kaytarma davranışıdır. Örneğin; öğretmen ya da psikologların ve öğrencilerin grup olarak yaptıkları bir poster hazırlama etkinliğinde öğretmenlerden ya da psikologlardan bazılarının bilinçli olarak etkinliğe katılım göstermeyerek yalnızca etkinlik alanında bulunması ve oturması, poster ile ilgili herhangi bir şey yapmaması, sohbet edip etkinlikten uzaklaşması gibi davranışlar sosyal kaytarma davranışına örnek olarak verilebilir. Ortaklaşa yapılan işlerde verilen örnekte olduğu gibi özel eğitim personelinin bazılarının daha düşük düzeyde çaba göstermesi hem farklı gelişen bireyin gelişimini olumsuz yönde etkilemekte hem de veli memnuniyetini düşürmektedir. Araştırmalara göre bazı bireylerin sosyal kaytarma davranışı göstermeye diğerlerinden daha yatkın olduğuna inanılmaktadır (Smith, Kerr, Markus & Stasson, 2001). Bazı özel eğitim çalışanlarının büyük bir grupla çalışıyor olsalar dahi sosyal kaytarma eğitilimi daha az olabiliyorken, diğerlerinin sosyal kaytarma davranışını daha çok sergiledikleri gözlenmiştir. Bu farklılığı yaratan en önemli etmenlerden biri her bir özelliğin her bireyde farklı oranlarda bulunması olabilir. Başarı arayışı, onaylanma isteği, geri çekilme eğilimi veya kaygı çeşitli bileşenlerde hepimizde mevcuttur. Dahası, bu

eğilimlerin biri ya da diğeri her bireyde aynı etkiyi göstermiyor olabilir. Örneğin aynı mesleğe sahip bireylerin grup içinde çalıştıklarında aynı davranışı göstermesi beklenemez. Tekrar bir örnekle açıklayacak olursak; özel eğitim personeli ve öğrencilerin grup olarak yaptıkları bir poster hazırlama etkinliğinde öğretmenlerden ya da psikologlardan bazılarının bilinçli olarak etkinliğe katılım göstermeyerek yalnızca etkinlik alanında bulunması ve oturması, poster ile ilgili herhangi bir şey yapmaması, sohbet edip etkinlikten uzaklaşması gibi davranışlar aslında personelin bazılarının her bireyde olduğu gibi farklı kişilik özellikleri taşımalarıyla ilişkili olabilir. Dolayısıyla bir özel eğitim personelinin bu örnekteki sosyal kaytarma davranışı aslında kişilik yapısındaki bazı bileşenler ile ilişkili olabilir. Atılgan, iyimser ve cana yakın bir çalışan takım işlerinde daha aktifken başka biri güvensizlik ve korkunun onu körüklemesiyle yaptığı işte geri çekilme eğilimi gösterebilir veya yaptığı işte daha az efor sarfedebilir yani kaytarabilir, bir başka çalışan ise grup içine girdiğinde kaygılı yapısı sonucu sosyal kaytarma davranışı gösterebilir. Dolayısıyla kişilik faktörüne bağlı olarak grup içinde sergilediğimiz davranışlar farklılık gösterebilir. Eysenck'in kişilik teorisi, her birimizde psikotizm, dışadönüklük ve nevrotizm olarak üç büyük özellik olduğunu belirtir. Eysenck, her bireyin her bir özelliğinin farklı bir seviyesi olduğunu düşünmektedir. Kişiliğimizi oluşturan şey ise bu özelliklerin seviyesidir. Literatürde sosyal kaytarma davranışı ve farklı kişilik yapılarının ilişkileri incelenmiştir ve nevrotiklik de bunlardan biridir.

Nevrotiklik, toplumsal ve ruhsal etkenlere karşı yıkıcı, yararsız ya da işe yaramaz bir şekilde karşılık gösterme eğilimi şeklinde tanımlanır (Moyle, 1995). Nevrotiklik boyutu düşük olan bir birey, yüksek olan bir bireyden oldukça farklı özellikler gösterir. Nevrotiklik düzeyi yüksek bireyleri bazen tutarsız ya da hassas olarak adlandırırız. Kolay heyecanlanıp, sinirlenir ve bunalıma girebilirler ancak nevrotiklik sadece negatif duygulanımı değil, dengesiz düşünce ve davranışlarıda içermektedir. Nevrotiklik boyutu düşük olan bireylerse ani duygusal iniş çıkışlarda bulunmazlar. Nevrotiklik boyutu yüksek olan bireyler grup içine girdiklerinde daha çabuk ve güçlü, hatta olumsuz tepkiler gösterebilirler. Bunun sonucunda da grup içinde ve takım işlerinde geri çekilme eğilimi gösterebilir, dolayısıyla kaytarma davranışı gösterebilirler.

Özel eğitim personeli sık sık grup halinde etkinlik ve çalışmalar yürütmek zorundadırlar. Grup halinde yapılan çalışmalarda her birey farklı tavırlar sergileyebilir, bazıları yapılan işten kaytarma yolunda eğilim gösterirken bazıları kaytarmadan çalışabilir. Özel eğitim personelinde gözlenen sosyal kaytarma davranışındaki farklılıklar özel eğitim personelinin nevrotiklik kişilik özelliğinin farklı boyutlarda olmasından kaynaklanıyor olabilir. Grup etkinliğinin içine giren özel eğitim personelinin etkinliğin başarılı olabilmesi ya da grup içinde birey olarak başarılı olabilmesi adına endişeleri artabileceğinden, yüksek nevrotik eğilimler gösteren öğretmenler ya da psikologlar bu durumdan ekstra etkilenebilir ve bu yüksek endişe ile daha duygusal ya da kararsız davranabilir, etkinlik içindeki gidişatı olumsuz yönde etkileyebilecek olumsuz tepkiler vererek sosyal kaytarma davranışı gösterebilirler.

1.2. Amaç

Bu çalışmanın amacı özel eğitim personelinin nevrotiklik özelliği ve sosyal kaytarma davranışının arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H1: Özel eğitim personelinin nevrotik yapısı ile sosyal kaytarma davranışı arasında manidar bir ilişki vardır.

H2: Özel eğitim personelinin nevrotiklik yapısı ve sosyal kaytarma davranışı demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

1.3. Önem

Literatürde pek çok farklı kişilik yapısının sosyal kaytarma davranışı ile ilişkisi incelenmiştir ve nevrotiklik de bunlardan biridir. Nevrotik kişilik yapısını inceleyen pek çok akademik araştırma yapılmış olmasına karşın yerel düzeyde konuyu ele alan çalışmaların artması konunun daha iyi algılanmasına katkı sağlayacaktır. Bunun yanında örneklem olarak çok çalışılmaması sebebiyle literatüre değerli katkılar sağlayacağı umulmaktadır.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın sadece akademik amaçlar ile kullanılacağı ve cevapların yönetime ve başka hiçbir kuruluşa verilmeyeceği, kurum yöneticileri ve anketi cevaplayanlar ile paylaşılmıştır. Bu nedenle, katılımcıların ölçek formundaki ifadeleri yanıtlarken, ifadeleri doğru bir biçimde algıladıkları ve gerçek fikirlerini aktardıkları, nevrotik yapısının sosyal kaytarma davranışı açısından önemli bir değişken olduğu ve veri toplama araçlarının ölçülmek istenilen nitelikleri doğru bir biçimde ölçtüğü varsayılmıştır.

1.5. Sınırlıklar

Örneklemin ana kütleyi iyi temsil etmesi gerektiği dikkate alındığında, sınırlı sayıda rehabilitasyon merkezine bakılıyor olması ve yalnızca Sultangazi'deki 200 özel eğitim personelinin araştırmaya katılıyor olması örneklemin ana kütleyi yeterince iyi temsil edememesine sebep olabilir. İleride yapılan çalışmalarda farklı illerde çalışan özel eğitim çalışanlarının da bu çalışmalara dahil edilerek daha fazla veri toplanması ile bu sınırlılığın giderilmesine çalışılacaktır.

1.6. Tanımlar

1.6.1. Temel Eğitim

Türkiye Cumhuriyeti'nde eğitim ve öğretim sistemi, belirli aşamaları içinde barındırmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti'nde kadın ve erkek her bireyin 12 yıllık eğitim (4+4+4 eğitim sistemi) alması zorunludur. 12 yıllık eğitim 4 sene ilkokul (1,2,3,4. sınıflar), 4 sene ortaokul (5,6,7,8. sınıflar), ve 4 sene liseyi (9,10,11,12. sınıflar) kapsamaktadır. Bu eğitim sisteminde eğitimini bitiren tüm bireyler "Ortaöğretim Diploması" alır. 12 yıllık eğitim sisteminde aşamalar sırasıyla ilkokulda eğitim, ortaokulda eğitim ve lisede eğitim (Ortaöğretim) olarak sıralanmaktadır. Buna ek olarak okul öncesi eğitim de sunulmaktadır fakat okul öncesi eğitim zorunlu değildir. (MEB, 2010).

1.6.1.1. Okul Öncesi Eğitim

Okul öncesi eğitim çocuğun ilköğretime hazırlanması için okula hazırlık amacıyla verilir ve zorunluluğu olmayan bir eğitimdir lakin bu eğitim devlet ve pek çok kurum tarafından teşvik edilmektedir (MEB, 2010).

Okul öncesi eğitimi pek çok kaynakta çeşit çeşit tanımlara sahiptir fakat Milli Eğitim Bakanlığına göre "0-77 ay yaşındaki çocukların gelişimine göre, bol uyaran bulunduran ve buna uygun ortam vaat eden, çocukların fiziksel, beyinsel, duygusal ve sosyal gelişim aşamalarında sağlıklı bir şekilde ilerlemesine destek olan, çocukları toplumun normları ve değerlerine uygun bir şekilde eğiten ve ilköğretime hazırlayan, bir eğitim akışıdır ve temel eğitim bütünlüğü içersinde yer alır" (MEB, 2010).

Çocukların algısının en açık olduğu ve pek çok yönden gelişiminin en hızlı olduğu gelişim aşaması 0-6 yaştır ve bu yaşlar bireyin kişilik yapısının şekillenmesi, toplumda ortaya koyacağı davranışlarını ve alışkanlıklarının belirlenmesinde büyük önem taşır. Bu süreç doğumdan ilköğretimin başına kadar olan zamanı kapsar ve çocukların bütün gelişim süreçlerini toplumsal normlara ve kültüre uygun bir şekilde yönlendiren bir eğitim aşamasıdır (MEB, 2010).

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından okul öncesi eğitimin amaçları şöyle ifade edilmiştir:

> "Okul öncesi eğitim kurumlarının amaçları, Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve ilkeleri doğrultusunda; çocukların milli, manevi, ahlaki, kültürel ve insani değerlere bağlılığının gelişmesine yardımcı olmak, çocukların bedensel, zihinsel, duygusal ve sosyal yönden gelişmelerini temel alışkanlıkları kazanmalarını sağlamak, sosyo-ekonomik şartları elverişsiz çevre ve ailelerden gelen çocuklar için ortak bir yetiştirme ortamı hazırlamak, çocukların Türkçeyi doğru ve güzel konuşmalarını sağlamaktır" (MEB, 2010).

1.6.1.2. İlkokulda Eğitim

Eğitime 5 buçuk yaşında başlanır ve 66 aydan büyük olan çocuklar öğrenci olarak ilkokula başlayabilir. Ebeveynlere çocuğunun okula başlaması açısından bir problem olup olmadığını ya da çocuğun buna uygunluğu konusunda bilgi sahibi olmak amacıyla rapor alabilirler. Eğer çocuk okula başlamak için uygunsa dijital ortam ile

otomatik bir şekilde ev ikametgahına yakın olan okula kaydolup eğitime başlayabilirler (MEB, 2010).

İlköğretim, temel eğitimin birinci basamağıdır. İlköğretim, hem kadın hem erkek bütün bireylerin ulusal amaçlara yaraşır bir biçimde vücudu, aklı ve huylar gelişmelerine ve yetişmelerine hizmet eden temel eğitim ve öğretimdir. İlköğretimin ilk aşaması olan ilk 4 sene süresince ilkokullarda öğrencilere biraz hafifleştirilmiş bir eğitim ve öğretim uygulanılır. İlk olarak öğrencilerin okula daha kolay adapte olabilmeleri için, öğrencilere bir okula hazırlık planı uygulanır ve bu plan yaklaşık 3 ay sürer. Daha sonra aynı öğrenciler birinci sınıfı tamamlayıp ikinci sınıfa geçtiklerinde İngilizce dersi görmeye başlarlar, dördüncü sınıfa geçtiklerinde ise din kültürü ve ahlak bilgisi dersini zorunlu bir şekilde görmeye başlarlar (MEB, 2010).

İlköğretim, ilköğrenim kurumlarında verilir; öğrenim dönemindeki kız ve erkek çocuklar için zorunlu, devlet okullarında ücretsizdir. Çoğunlukla birçok ülkede, çocuklar için ilköğretim mecburidir, fakat bu prosedür yalnızca ebeveynler onayladığında uygulanabilir haldedir (MEB, 2010).

> "Zorunlu ilköğretim dönemi, 6-14 yaş grubundaki çocukları kapsar. İlkokulların birinci sınıflarına o yılın 31 Aralık tarihinde 72 ayını dolduran çocukların kaydı yapılır. Ancak çocuğun gelişim durumuna bağlı olarak okula erken başlaması veya kaydının ertelenmesi ile ilgili durumlar yönetmelikle düzenlenir. Türk vatandaşı kız ve erkek çocuklar ilköğrenimlerini resmi veya özel Türk ilköğretim okullarında yapmakla mükelleftir" (MEB,2010).

İlköğretimin en önemli amacı, tüm bireylere okuma yazmayı ve sayı saymayı öğretmek, ayrıca bilim, coğrafya, tarih ve diğer sosyal bilimlerin temellerini öğretebilmektir. Bu amaçla pek çok performans ödevleri ve Powerpoint sunumları öğrenciler tarafından hazırlanıp sunulur (MEB, 2010).

Genel olarak, ilköğretimi bitirip lise ve orta öğretime başlamadan evvel devamlı bir şekilde yapılan, sınıflarda uygulanan eğitim okullarda verilir. Çocuklar o sene boyunca belirli bir öğretmenin sorumluluğu altında bir sınıfta bulunurlar. Bu öğretmenler belirli bir alanda, eğitim derecesine sahip öğretmenlerdir. İlerlemenin tek bir öğretmenle sağlanması ve yakın ilişkiler kurulması ilköğretimin önemli özelliklerinden bir tanesidir (MEB, 2010).

1.6.1.3. Ortaokulda Eğitim

Ortaokulda eğitim, tıpkı ilkokulda olduğu gibi dijital ortamdan internet kaydı ile belli bir sistem üzerinden yürütülmektedir. Ortaokul ikinci kademe eğitim olarak geçmektedir ve bu aşamada öğrencilerin eğitim aşamalarında özgür olmalarına ve fikir değiştirme hakkına sahip olmaları amacıyla fırsat verilmektedir (MEB, 2010).

Ortaokulda verilen eğitimde temel gaye eğitim alan bireyin mesleki ya da yetenek ve becerileriyel ilişkili eğitim vermeyi sağlamaktır ve bu amaçlada ortaokulda din, dil bilgisi, yabancı dil, fen bilgisi, sanat, spor ve sosyal bilimler gibi seçmeli dersler okutulmaktadır. Ortaokulda eğitim görmekte olan bir birey tercih ettiği alandaki dersi bir hafta içinde sekiz saat görebilmek koşulu ile seçebilmektedir (MEB, 2010).

1.6.1.4. Lisede Eğitim

Lisede eğitim daha önceden SBS ve TEOG sistemi uygulanırken 2017 eğitim yılı itibariyle LGS uygulanmaya ve öğrencinin evine en yakın adresteki liseye yerleştirildiği bir sistem getirilmiştir (MEB, 2010).

Liseye giden bir öğrenci toplamda 10 gün devamsızlık yapabilir ve bu devamsızlık özürsüz olarak yalnızca 10 gündür fakat özürsüz devamsızlık 5 günden fazla olursa öğrenci ödül belgesi alamaz (MEB, 2010).

Türkiye'de liseler; meslekî ve teknik anadolu lisesi, anadolu lisesi, fen lisesi, sosyal bilimler lisesi ve imam hatip lisesi olarak ayrılabilir. Akşam liseleriyse açık liselerdir ve lise mezunu olmayan kişilerin ortaöğretim diploması alabilmesi amacıyla açılmıştır. Anadolu lisesinde öğrenciler TM (Türkçe-Matematik Eşit Ağırlık), MF (Matematik-Fen Sayısal Ağırlık), TS (Türkçe-Sosyal Sözel Ağırlık) ve DİL (İngilizce Ağırlık) olarak Lise üçüncü (11.) sınıftan sonra bölümlerini seçerek kendi alanındaki dersleri görmeye başlar. Bu sistem Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde de geçerli fakat Anadolu lisesine giden bir öğrenci 11. Sınıfta alan seçerken, meslek lisesine giden bir öğrenci 10. Sınıftda mesleği ile ilgili kendi alanını seçer. Ek olarak meslek lisesi öğrencileri lise birinci sınıf hariç, lise iki, üç ve dördüncü sınıfta staj yapmak zorundadırlar. Bu stajla öğrenci ders notu almaktadır ve bu stajı yaparkende mesleğe hazırlanırken maaş almaktadır (MEB, 2010).

1.6.2. Özel Eğitim

Ülkemizde özel eğitim hareketleri 1800'lü yıllarda hizmet veren kurumlarla başlamışken, 1980 yılında Özel Eğitim Genel Müdürlüğü'nün kurulmasından sonra örgütsel bir yapı ile hareket etmeye başlamıştır. 1983 yılında çıkarılan 2916 sayılı "Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Kanunu" ile özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin tanılanmasından eğitim hizmetlerine ve daha birçok özel eğitim esaslarına yönelik uygulamalarının şekillenmesini zorunlu kılmıştır. 1997 yılında yürürlüğe giren Özel Eğitim Hakkında 573 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile de özel eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve daha nitelikli hale getirilmesi için çalışmaların yapılması yasal olarak yürürlüğe girmiştir (Akçamete, 1998).

Gerek yurt dışında gerekse ülkemizde yapılan bu yasal düzenlemeler ile özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerin eğitsel ve mesleki gelişimlerine yönelik verilen hizmetlerin en hızlı ve en nitelikli şekilde ulaştırılması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda özel eğitim hizmetlerinde, özel eğitim gerektiren birey sayısının artması ile eğitim ortamında bulunan paydaşların rol ve sorumlulukları artmıştır ve yasal düzenlemelerde de belirtildiği gibi özel eğitim hizmetlerinin bireyin yaşına, yetersizliğinin türü ve derecesine ve eğitsel ihtiyaçları doğrultusunda en az kısıtlayıcı ortamda ve en uygun şekilde verilmesi gerekmektedir (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği [ÖEHY], 2018). ÖEHY'de de belirtildiği gibi özel eğitim hizmetlerinden yararlanan bireylere verilen eğitimin, akranlarının aldığı eğitim hizmetlerinden, kendilerine en uygun ve en doğru şekilde fayda sağlayacak bir halde sunulması gerekmektedir.

Özel eğitimin pek çok şekilde tanımı yapılmıştır. Özel eğitim, eğitim ihtiyaçları bireyselleştirilmiş eğitim programı almak zorunda olan çocuklara özel eğitim personeli tarafından verilen eğitimdir (MEB, 2018).

Başka bir deyişle, özel eğitim ihtiyacı olan kişilerin çeşitli gereksinimlerini karşılamak maksadıyla özel eğitim öğretmenleri, psikologlar, okul öncesi öğretmenleri ve çocuk gelişimi mezunlarının rehberlik ve araştırma merkezleri tarafından programlanan, düzenlenen ve belirlenen izlence ve yöntemleri ile bu bireylerin engel ve niteliklerine uygun yerlerde yapılan eğitim ve uygulamalarına özel eğitim denir. Bu eğitim ve uygulamalar özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde gerçekleşmektedir.

Özel eğitimde amaç bireyin günlük ihtiyaçlarını karşılarken, bireyi her yönden iyi ve özgür hale getirmektir. Özel eğitimde normal çocukların kendi kendine öğrendikleri becerilerin pek çoğunu özel gereksinimli çocuklara, yoğun ve sistemli bir şekilde ilgili bilgi ve beceriyi kazandırmak gerekmektedir (MEB, 2018).

Özel eğitim ve genel eğitim birbirinden farklıdır ve bu fark öğretilen konulardan kaynaklanmaktadır. Normalde çocukların kendi kendine sahip oldukları ve öğrendikleri becerilerin çoğunu, doğuştan veya pek çok sebeple edinmekte güçlük çeken ve bu sebeple özel eğitim almak zorunda olan çocuklara gerekli eğitim ve öğretim verilir. Örneğin, giyinme, kıyafetlerini çıkartma, tuvalete gitme, yemek yeme, komut alma, fermuar çekme, kalem tutma gibi becerileri gözlemler ve taklit ederler ya da bunun gibi eğitimlerle öğrenirler (MEB, 2018).

Genel eğitimden özel eğitimin başka bir farkı içeriğin hazırlanma biçimidir. Özel eğitimde içerik çocuğa ve ihtiyaçlarına uygun bir şekilde hazırlanır ancak genel eğitimde yaş düzeyine göre ortalam seviyede merkezi plan ve program hazırlanır ve öğretmenle birebir şekilde, kalabalık bir sınıf yerine yalnızca öğrenci ve öğretmenin bulunduğu bir sınıfta çalışılır (MEB, 2018).

1.6.2.1. Özel Eğitim Merkezi

Özel eğitim merkezleri zihinsel, bedensel, duyusal, sosyal, duygusal ve davranış problemlerine sahip farklı gelişen bireylerin engellilik durumunu en aza indirmek ya da tamamen kaldırmak, potansiyellerini en yüksek düzeye çıkarmak ve topluma adapte olmalarını sağlamak, temel öz bakım becerilerini, bağımsız hayat ve mesleki becerilerini geliştirmek gayesiyle yapılan çalışmaların gerçekleştirildiği eğitim kurumlarıdır (MEB, 2012).

Özel eğitim merkezlerinde özgül öğrenme güçlüğü, yaygın gelişimsel bozukluk, işitme engelliler, zihinsel engelliler, bedensel engelliler ve süregelen hastalık tanısı almış bireylerle, özel eğitim öğretmenleri, psikologlar, okul öncesi öğretmenleri ve çocuk gelişimi öğretmenleri çalışılmaktadır (MEB, 2016).

> "Özel eğitim okulunun amaçları, engelli bireylerin; engelli bireylerin ilgi, istek, yeterlilik ve yetenekleri doğrultusunda, genel ve meslekî eğitim görme haklarını

kullanabilmeleri, toplum içindeki rollerini gerçekleştiren, başkaları ile iyi ilişkiler kurabilen, iş birliği içinde çalışabilen, çevresine uyum sağlayabilen, üretici bireyler olarak yetişmeleri, öğrenciyi merkez alan bir yaklaşımla hazırlanan programlarla; zihinsel, fiziksel, işitsel, görsel, sosyal, duygusal, dil ve konuşma güçlüğü ve davranış problemlerini azaltmak, öz bakım, bağımsız yaşam ve işlevsel akademik becerilerini geliştirmek, kendi kendilerine yeterli bir duruma gelmelerini ve topluma uyumları, uygun eğitim programları ile özel yöntem, personel, araç ve gereç kullanarak; ilgileri, gereksinimleri, yetenekleri ve yeterlilikleri doğrultusunda üst öğrenime, iş ve meslek alanlarına ve hayata hazırlanmalarını, sağlamaktır" (MEB, 2012).

1.6.2.2. Özel Eğitim Gereksinimi Olan Çocuklar

Özel eğitimin temel konusu farklılıklardır ve bu farklılıklar çeşitli sebeplerle yetersizlik, engel ve risk taşıma gibi kavramları içerir ve belli bir noktadan sonra yaşıtlarından belli bir seviyede geri kalma ile sonuçlanabilir, böyle durumlarda çocuk rehberlik ve araştırma merkezine yönlendirilir ve çocuğa uygun ve spesifik bir şekilde bireyselleştirilmiş eğitim programı uygulanması gerekebilir ve bu programın uygulandığı çocuklara özel gereksinimli çocuklar denir (MEB, 2008).

Özel eğitim merkezlerine eğitim almak amacıyla gelen çocukların aldıkları tanılar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Özgül öğrenme güçlüğü: kişiye özgü öğrenememe durumudur. Yapılan testlere göre zekâ düzeyi belirlenen standartlara göre normal ya da normal puandan fazla olan bireylerin, bulunduğu yaş ve akademik seviyesine göre okuma, yazma ve matematik düzeyinin beklenen ve belirlenen standartların altında olmasıyla tanısı konulan bir bozukluktur. Özel eğitim personeli bu tanıyı almış çocuklar ile öğrenmeye hazırlık, türkçe ve matematik modülleri çalışmaktadır (MEB, 2008).

Yaygın gelişimsel bozukluk: erken çocukluk döneminde başlayan ve hayat boyunca devam eden, sosyallik, iletişim kurma ve bilişsel gelişimde gecikme ya da ayrılma şeklinde semptomlar gösteren nöropsikiyatrik bir bozukluk şeklinde tanımlanmaktadır. Özel eğitim personeli yaygın gelişimsel bozukluk tanısı almış bireyler ile senkronizasyon ve taklit becerileri, sosyal iletişim ve etkileşim başlatma ve bu etkileşimi sürdürme becerileri, çeşitli dil becerilerini geliştirmeleri, özgür olarak çalışma ve görevlerini gerçekleştirme ile organize olma becerileri, öz bakım ve günlük

yaşam becerileri, akademik beceriler, toplumsal yaşama katılım ve sosyal uyum becerilerini geliştirme üzerine çalışmaktadır (MEB, 2008).

İşitme kaybı: doğuştan veya sonradan olan problemler nedeniyle işitmede meydana gelen azalmadır. İşitme engeli ise doğum öncesi, doğum anı ve doğum sonrasında ortaya çıkabilen, işitmede azalmanın bireyde ortaya çıkardığı yetersizlikler durumudur. Özel eğitim personeli bu tanıyı almış bireyler ile işitsel algı becerilerini kullanarak yaşıtları düzeyinde dil ve konuşma becerilerini geliştirmesi, iletişim becerilerini daha iyi seviyeye getirerek günlük yaşamda kullanmaları, okuduğunu anlama ve okuma yazma becerileri, temel matematik becerileri, akıl yürütme becerileri ile ilgili çalışmaktadır (MEB, 2008).

Zihinsel engelli: zihinsel işlevlerde önemli derecede normalin altında olma durumudur. Bunu belirtmek üzere zeka testleri uygulanmaktadır. Zeka testlerinde normal zeka bölümü puanı ortalama 100 puan olarak kabul edilmektedir. Zihin engelli bireyin zeka bölümü puanı 68-70 ya da daha altındadır. Zihinsel işlevlerdeki yetersizliklerin uyumsal davranışlardaki yetersizliğe yol açtığı kabul edilir ve bu yetersizlikler 18 yaşından önceki gelişim döneminde ortaya çıkar. Özel eğitim personeli bu tanıyı almış çocuklar ile bağımsız yaşam becerileri kazanmaları, öz bakım ve günlük yaşam becerilerini kazanmaları, psikomotor becerilerini geliştirmeleri, dil ve konuşma becerilerini geliştirmeleri, sözlü ve yazılı anlatım becerilerini geliştirmeleri, sosyal ve toplumsal uyum becerilerini geliştirmeleri, öğrenmelerinin anlamlı ve kalıcı olmasını daha sonraki aşamalarda önerilecek olan modüllerdeki kazanımları ile ilgili çalışmaktadır (MEB, 2008).

Bedensel engelli: doğuştan veya herhangi bir kaza hastalık sonucu; kas, kemik, sinir gibi yapılarda meydana gelen sorun sonrasında günlük yaşam aktivitelerini yerine getirmede zorlanma ya da yerine getirememe gibi durumları gösterir. Özel eğitim personeli bu tanıyı almış çocuklar ile kaba ve ince motor becerilerini geliştirmeleri, günlük yaşamda bağımsız hareket edebilme becerileri kazanmaları, bacak ve kollarını işlevsel bir şekilde kullanmaları, düzgün duruş ve hareket için gerekli duyu, algı, bilişsel ve motor bütünlüğünü sağlamaları, transfer ve yer değiştirmeye ve ilerlemeye yönelik (ambulasyon) hareketlerini geliştirmeleri, yardımcı cihaz, materyal ve ekipmanı kullanma becerisi geliştirmeleri, gelişim basamaklarına uygun davranma becerisi

geliştirmeleri, hareket yeteneğinin yanı sıra bilişsel, duyusal, psikolojik ve sosyal bütünlüğü geliştirmeleri ile ilgili çalışmalar yapmaktadır (MEB, 2008).

Süregelen hastalık: tıbbi yöntemler ve rehabilitasyon merkezinde yapılan uygulamalara rağmen varolan durumun değişmemesi sonucunda bu durumun devam etmesidir. Özel eğitim personeli bu tanıyı almış bireyler ile çalışma kapasitesi ve işlevlerinin engellenmesine neden olan özelliklerine uygun bir çalışma programı hazırlanarak çalışmaktadır (MEB, 2008).

1.6.3. Personel

Personel bir kurumun ya da örgütün çalışanları, bir işyerindeki görevlilerin hepsine denir. Devlette ya da özel sektörde çalışan, çoğunlukla etkinliklere katılan bireylerdir.

Personel başka bir ifadeye göre, işyerindeki tüm insan kaynakları yani işyerinin tüm yapılan iş, çalışma ve uygulamarında yer alan tüm çalışanlar demektir. Personelin iş görme yetkisi bütün imkanlarla ilgili tüm sorunların çözümünü kapsar.

Personel süreci; çalışacak kişilerin nasıl olduğunu belirten, onu diğer şeylerden ayıran, şöyle ya da böyle yapan özelliklerinin belirlenmesi ve kişilerin bu özelliklerine uyan birimlere yerleştirilmesi, çalışanların ücretlerinin belirlenmesi, eğitim verilmesi ve merkezinde ücretli çalışanlar ile işverenler arasında yürütülen kurumsallaşmış ilişkiler şeklindedir.

İşyerinde yapılan iş, çalışma ve uygulamalarda yer alan çalışanlar gerçekleştirdikleri görevler açısından aşağıdaki gibidir:

Mavi Yakalılar: Teknik işlerde çalışan ustabaşları, mühendisler ve teknisyenlerden meydana gelir. Mavi yakalı personel yönetici grubuna dahil değildir. En geniş anlamda görevleri, üretim etkinliklerini gözden geçirip yoklamaktır.

Beyaz Yakalılar: Büro hizmetlerinde çalışan personeldir. Bu personel de yönetici gruba dahil değillerdir.

Yönetici personel: Örgüt içinde bulunan alt, orta ve üst düzey yöneticilerdir.

İşçi: Direkt olarak üretimde çalışan ve dolaylı olarak üretime katılan işçiler olarak ikiye ayrılır. Beden gücü ile çalışan, bu gücünü üretimde kullanan personeldir. Nitelikli ve niteliksiz işçiler olarak gruplandırılabilir.

Çalışan personellerin meslek gruplarına göre sınıflandırılması şöyledir;

Yöneticiler

Profesyonel meslek mensupları

Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları

Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar

Hizmet ve satış elemanları

Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar

Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar

Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları

Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar

Sözleşmeli personel, gereksinim duyulan özellikleri bakımından işçi sayılmayan kişilerdir. Zorunlu durumlarda mesleki bilgi, beceri ve uzmanlığına göre kurumlarda çalışan bireylerdir. Bilgi ve uzmanlıklarını kullanarak verilen görevleri yerine getirmek zorundadırlar. Sözleşmeli personelin görev tanımı nettir ve çalışma saatleri bellidir, ayrıca işe başlayabilmek için sözleşme imzalamak mecburiyetindedir. Sözleşmede belli bir süre belirlenir ve bu süre bittiğinde sözleşme yenilenir, eğer yenilenmezse ya da başka bir durumdan dolayı iptal edilirse sözleşmeli personelin kurumla ilişiği kesilir ve kurumdaki görevi biter.

1.6.3.1 Özel Eğitim Personeli

Özel eğitim merkezlerinde; kurum müdürü, müdür yardımcısı, özel eğitim öğretmeni, rehber öğretmen veya psikolog, okul öncesi öğretmenleri ve çocuk gelişimi öğretmenleri görevlendirilir (MEB, 2019).

Ö0zel eğitim merkezlerinde kurum müdürü haricindeki müdür yardımcısı, özel eğitim öğretmenleri, rehber öğretmen veya psikologlar, okul öncesi öğretmenleri ve çocuk gelişimi öğretmenleri sözleşmeli personeldir.

1.6.3.1.2. Özel Eğitim Öğretmenliği

Özel eğitim öğretmenliği ülkemizde eğitim fakülteleri altında kurulan ve normal eğitim teknikleri dışında kalan bireylere eğitim-öğretim hizmeti vermek üzere eğitim veren bölümlerinden mezun olan, çeşitli nedenlerle, bireysel özellikleri ve eğitim yeterlikleri açısından yaşıtlarından beklenilen düzeyden anlamlı farklılık gösteren bireylere eğitim veren temel personeldir. Bu öğretmenler normal tekniklerin işe yaramadığı noktalarda özel ilgi ve eğitim yöntemlerini kullanarak öğrencilerin kendi potansiyellerini tam olarak ortaya çıkarmalarını sağlamaktadırlar (MEB, 2016).

Özel eğitim alanı öğretmeninin özel eğitim merkezinde görevleri;

Kişiye özgü olarak hazırlanan bireyselleştirilmiş eğitim programı hazırlanırken ilgili birimlerle ortaklaşa çalışmak,

BEP'te alanıyla ilgili uygulama ve değerlendirme yapmak,

Farklı gelişen bireylerin gelişim düzeylerini dikkate alarak eğitimleri sırasında kullanılmak üzere alanıyla ilgili gereçleri hazırlamak,

Kurumda verilen aile danışmanlığı eğitimlerine katılmak ve ilgili konuları kapsayan fikirler beyan etmek, kendi öğrencileri ile ilgili planlar yaparak bu planları psikolog veya rehber öğretmene danışmak ve birlikte uygulamak,

Farklı gelişen bireylere ihtiyaçları doğrultusunda eğitim vermek ve eğitim performansları doğrultusunda uygun okul veya kuruma yönlendirilmesinde BEP geliştirme birimiyle iş birliği yapmak,

Kuruma gelen bireylerin gittiği diğer okula veya eğitim merkezlerinde çalışan ilgili uzmanlar ile paralel bir şekilde veya işbirliği halinde çalışmak,

Farklı gelişen bireylerin yetersizliklerinden ve gelişimsel engellerinden dolayı kullandığı kişisel cihaz ve aletlerin bakımı ve kontrolüyle ilgili önlemler almak,

Farklı gelişen bireylerin gelişim düzeyleri ve ihtiyaçlarına uygun eğitim vermek,

Kurumdaki fizyoterapist, odyolog, çocuk gelişimci, okul öncesi öğretmenleri, psikolog ve rehber öğretmenle takım halinde çalışmak ve performans kayıtlarını, seans ile ilgili tutulan defterleri uygun şekilde tutmak (MEB, 2019).

1.6.3.1.2. Psikolog

> "Psikoloji veya ruh bilimi, davranışı ve zihni inceleyen bilim dalıdır. Bilinçli ve bilinçsiz olayların yanı sıra daha çok duygu ve düşüncenin incelemesini yapar. Bu alanda uzman olan ve aynı zamanda bilgi araştırması yapan kişilere psikolog adı verilir" (Fernald, 2007).

Özel eğitim merkezlerinde görevli psikologun görevleri şunlardır:

BEP'te alanıyla ilgili gelişim ölçekleri ile ölçme ve değerlendirme araçlarının hazırlanıp uygulanmasında BEP geliştirme birimi ile iş birliği yapmak,

BEP'te alanıyla ilgili uygulama ve değerlendirme yapmak,

Engelli bireylerin eğitim performanslarını ve yetersizlik türünü dikkate alara eğitimleri sırasında kullanılmak üzere alanıyla ilgili gerekli gereçleri hazırlamak,

Kurum rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri programını merkezde uygulanan destek eğitim programına göre hazırlamak, uygulamak ve bu programın uygulanmasında özel eğitim ve rehabilitasyon personeline rehberlik etmek,

Engelli bireylerin ilgi alanları, yetenekleri, yeterlilikleri ve iletişim becerileri gibi özelliklerini tanımalarına, kendileri ve çevreleriyle ilgili farkındalık kazanmalarına, temel problem çözme stratejilerini geliştirmelerine, çevreleriyle olumlu ilişkiler kurmalarına, daha verimli çalışma alışkanlıkları geliştirebilmelerine, ders dışı etkinliklere katılıma özendirilmelerine; kendileri, çevreleri ve eğitimle ilgili sorunlarını ve güçlüklerini çözebilmelerine yönelik psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini planlamak ve yürütmek,

Engelli bireyleri tanımaya yönelik, rehberlik ve psikolojik danışma biriminde kullanılacak ölçme araçları, doküman ve kaynakları hazırlamak, geliştirmek ve uygulamak,

Engelli bireylerin yaşadıkları problem ve güçlüklerin çözümünde diğer eğitim personeli, bireyin ailesiyle iş birliği içinde çalışmalar geliştirmek ve yürütmek,

Engelli bireylerin devam ettikleri okul rehberlik servisleri ve sınıf öğretmenleriyle iş birliği yapmak ve çalışmaları planlamak,

Engelli bireylerin bireyselleştirilmiş eğitim programları hakkında alanına uygun değerlendirme ve önerilerde bulunmak,

Eğitim alan engelli bireylerin ailelerine yönelik psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini yürütmek veya psikolojik yardım alabilecekleri kurum ya da kuruluşlara yönlendirmek,

Kurum personeline yönelik psikolojik danışma, rehberlik ve destek çalışmalarını planlamak ve yürütmek,

Aile eğitimi ve danışmanlığı programlarında alanı ile ilgili konularda yer almak ve uygulamaya katılmak. Ailelere, engelli bireylere, sınıf öğretmenlerine ve diğer kurum personeline yönelik hizmet alanına uygun, toplantı, konferans ve seminer gibi hizmet içi eğitim planı hazırlamak ve uygulamak,

Görev tanımında belirtilen görevlere benzer diğer görevleri yapmak (MEB, 2019).

1.6.3.1.3. Okul Öncesi Öğretmenliği

Erken çocukluk ve okul öncesi dönemi çocuklara fiziksel, bilişsel, duygusal ve sosyal yönden sağlıklı ve yaşına uygun düzeyde gelişmeleri için, gerekli eğitimi veren kişiye okul öncesi öğretmeni denir.

Okul öncesi öğretmeninin özel eğitimde görevleri şunlardır:

BEP'te alanıyla ilgili gelişim ölçekleri ile ölçme ve değerlendirme araçlarının hazırlanıp uygulanmasında BEP geliştirme birimi ile iş birliği yapmak,

BEP'te alanıyla ilgili uygulama ve değerlendirme yapmak,

Engelli bireylerin eğitim performanslarını ve yetersizlik türünü dikkate alarak eğitimleri sırasında kullanılmak üzere alanıyla ilgili gerekli materyalleri hazırlamak,

Engelli bireylerin gelişimlerini çeşitli ölçek ve kontrol listeleri kullanarak özel eğitim öğretmenleri ile iş birliği içinde izlemek ve değerlendirmek,

Kurumdaki aile eğitimi ve danışmanlığı çalışmalarına katılmak, sınıfındaki bireylerin ailelerine yönelik aile eğitim çalışmalarını psikolog veya rehber öğretmenle birlikte planlamak ve yürütmek,

Görev tanımında belirtilen görevlere benzer diğer görevleri yapmak (MEB, 2019).

1.6.3.1.4. Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Öğretmeni

Çocuk gelişimi ve eğitimi alanı altında yer alan dalların yeterlilik ve olgunluğu kazandırmaya özgü eğitim ve öğretim veren kişiye çocuk gelişimi eğitimi öğretmeni denir.

Özel eğitim merkezinde görevli çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmeninin görevleri şunlardır:

BEP'te alanıyla ilgili gelişim ölçekleri ile ölçme ve değerlendirme araçlarının hazırlanıp uygulanmasında BEP geliştirme birimi ile iş birliği yapmak,

BEP'te alanıyla ilgili uygulama ve değerlendirme yapmak,

Engelli bireylerin eğitim performanslarını ve yetersizlik türünü dikkate alarak eğitimleri sırasında kullanılmak üzere alanıyla ilgili gerekli materyalleri hazırlamak,

Engelli bireyleri fizikî, zihinsel ve sosyal gelişim bakımından incelemek ve yaş düzeylerine uygun gelişimlerini değerlendirmek,

Engelli bireylere destek eğitim hizmeti sağlamak ve eğitim performansları doğrultusunda engelli bireylerin başka bir okul veya kuruma yönlendirilmesinde BEP geliştirme birimiyle iş birliği yapmak,

Engelli bireylerin gelişim ve eğitimini izlemek, beklenen gelişimi gösteremeyenler için ilgili meslek elemanlarıyla iş birliği yapmak, alanıyla ilgili konularda ailelere ve öğretmenlere rehberlik etmek,

Kuruma devam eden engelli bireylere diğer kurum veya kuruluşlarda hizmet veren uzman ve öğretmenlerle eşgüdümlü çalışmak,

Kurumdaki diğer meslek elemanlarıyla ekip çalışması yapmak ve görevlerine ilişkin kayıtları usulüne uygun şekilde tutmak,

Kurumdaki aile eğitimi ve danışmanlığı çalışmalarına katılmak, sınıfındaki bireylerin ailelerine yönelik aile eğitim çalışmalarını psikolog veya rehber öğretmenle birlikte planlamak ve yürütmek,

Görev tanımında belirtilen görevlere benzer diğer görevleri yapmak (MEB, 2019).

1.6.4. Kişilik

Kişilik özel ve ayırıcı davranışları kapsar. Kişilik bireyin diğer bireylerin yanında ve kendi başına gösterdiği davranış özelliklerinin tamamıdır ve bazı davranışlar kişiyi diğerlerinden farklı kılar. Toplum içinde pek çok insan ve davranışı birbirinin aynısıdır fakat kişiliğin ortaya konduğu nokta kişinin davranışlarının diğerlerinden nasıl ayrıldığı ve bu yönlerin nasıl adlandırıldığıdır. Kısaca, kişinin pek çok yönden birbirini tutan ve çelişme bulunmayan, göze çarpan ve görünürde olan zaman içerisinde farklılık göstermeyen niteliklerinin tamamı kişilik olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2001).

Kişilik, büyük oranda yeteneklere bağlıdır ve şekillenmesinde yaşamın ilk yıllarında aile en önemli etkenlerdendir ancak koşullanmalar ve gözlemleme de kişiliğin oluşumunu büyük oranda etkiler. Literatüre bakıldığında, kişiliğin tanımı yapılırken yalnızca bir faktörden faydalanıldığında yapılan bu tanımlamaların yeterli olmadığı, kişiliğin oluşumunun açıklanabilmesi için hem genetik hem de çevresel faktörlerin etkisinin ele alınması gerektiği görülmektedir. (Robbins, 2012: 135).

“Kişilik konusunda yapısal görüşü savunan pek çok araştırmacı kişiliğin mizaç, karakter ve zekâ bileşiminden oluştuğunu iddia etmektedirler” (Cloninger ve Svrakic,

2000). Bu üç kavramın neyi açıkladığına bakılacak olursa, mizaçın, kişiliğe fizyolojik ve kalıtımsal katkılarda bulunduğu, karakterin ise sosyal ve kültürel anlamda katkılar sağladığı söylenebilir. Zekâ hem kalıtımsal hem de çevresel özelliklere katkı sağlamaktadır ve tüm kişilik özelliklerini kapsamaktadır ve zekânın ana fonksiyonları hissetme, algılama, düşünme ve bunları hedefe yönelik davranışlara çevirmektir (Sevi, 2009:8).

Sürekli iç ve dış uyarıcıların etkisinde olan kişilik, bireyin psikolojik, biyolojik kalıtsal ve edinilmiş tüm yeteneklerini, duygu ve isteklerini, güdülerini, alışkanlıkları gibi bütün davranışlarını içine alır. Kısacası kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan getirilen özellikleri ile içindeki çevrenin etkisini bir arada görmek mümkündür. Bu açıdan bakıldığında, kişiliğin hem çevrenin etkisiyle bireye has özellikleri, hem belirli ölçüde içinde yaşanılan insan topluluğunun, özellikle ailenin ortak bazı özellikleri yansıttığı sonucu çıkartılabilir, genellikle çocuğun ilk öğretmeni anne babasıdır ve hem genel bir takım tutumları hem de özel bazı davranımları, anne babayı örnek alarak öğrenirler ve dolayısıyla örnek alma sürecinde çocuklar, anne babanın birçok kişilik özelliğinin taklit ederken, ahlaki ve kültürel değer ve strandartlarını da benimserler (Yelboğa, 2006:198; Yıldırım, 2014:6).

1.6.4.1. Beş Faktör Kişilik Modeli

> "Jerry S. Wiggins (1968) kişilik yapısını; Dışa Dönüklük ve Nörotizm olarak iki boyutta (Big Two) ele almıştır. 1978 yılında, Costa ve McCrae'nin Deneyime Açıklığı kişiliğin üçüncü büyük boyutunu oluşturmuştur. Birkaç yıl sonra ise, yine Costa ve McCrae tarafından, bu üç kişilik boyutuna Uyumluluk ve Öz-denetim boyutları da eklenerek halen kullanılmakta olan Beş Faktör (Big Five) Kişilik Modeli oluşturulmuştur" (Costa ve McCrae, 1995a:23).

Costa ve McCrae (1995a)'ye göre kişilik yapısını bölümler halinde incelemek, her bireysel niteliğin diğerinden farkını açıklamak ve bu birbirinden farklı nitelikleri kişiliğin yapısını ve çeşitli boyutlarını açıklayan bir bütün haline getirmek gerekmektedir. Dolayısıyla, daha önceki dönemlerde yapılan çalışmalar sıklıkla kişilik yapısını belirlemek ve bunu temel etkenler ile açıklamak amacını gütmüşken; Costa ve McCrae kişilik yapısını ve kişinin sahip olduğu yapının işlevini oluşturan ve yönlendiren yapıları da incelemiştir (Taştemur, 2018:31).

1968 Jerry S. Wiggins kişilik yapısının iki boyutunu tanımlamıştır.

1978 Paul Costa ve Robert McCrae kişilik yapısının üçüncü boyutunu tanımlamıştır.

1980'ler Paul Costa ve Robert McCrae kişilik yapısının dördüncü ve beşinci boyutunu tanımlamıştır.

Özetleyecek olursak, 1968 yılında beş faktör kişilik kuramı ile ilgili araştırmalar başlamış ve 1970 yıllarında ilerleme kaydetmiş ve 1980 yıllarında da bu araştırmalar sona ermiştir. Bunun sonucunda da kişilik yapısının beş boyut ile açıklanabildiği Paul Costa ve Robers McCrae tarafından ortaya çıkarılmıştır.

Beş Faktör Kişilik Modeli psikolojinin pekçok alanında kabul görmektedir ve beş genel boyutu ve bunları kapsayan özgül kişilik özelliklerinden oluşmaktadır. Birçok referansa göre "5FKM (FFM)" olarak kısaltılmıştır ve beş faktör modeli farklı kişilik özelliklerini belirlemekte ve açıklamaktadır (Sevi, 2009:34).

Costa, McCrae ve Dye (1991) yaptığı araştırmalarda, beş faktör kişilik modelinde iki adet kişilik özelliliğini vurgulamıştır. Bunlar:

- Beş faktör net ve kavramsal değerlere dayanmaktadır.
- Beş faktör kişiler arası farklılıkları net bir şekilde belirleyebilmektedir.

Beş faktör kişilik modeli kişiliğe farklı bir görüş olarak değerlendirilmektedir. Diğer görüşlerden farkı bilimsel gözleme dayanması ve kişilik yapısını beş boyut olarak incelemesidir. Kişilik yapısını açıklarken bireyleri sınıflandırmaktansa, bireyi belli bir boyut içinde birbirinden farklı kişilik boyutlarında incelemektedir (Demirci vd., 2007:21).

Yirminci yüzyılın ortalarından sonra, Beş Faktörlü Kişilik Modeli kişilik psikolojisinde baskın bir değerler dizisine dönüşmüş, ilginin çoğu Büyük Beşli (Big Five) faktörlerinin üstünde durmuştur (Costa ve McCrae, 1995a:21). Beş Faktör Kişilik Modeli pek çok psikologun tesahup etmiş, çeşitli ülke ve normlara uyarlanmıştır. Çeşitli dil ve normlara uyarlanan bu model yalnızca batıya değil farklı norm ve dillere de

uyarlanabilir olduğu düşünülmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2012). Yapılan araştırmalar kişiliğin beş boyutu olduğunu göstermiştir (Costa, McCrae ve Dye, 1991:887);

- Dışa dönüklük,
- Uyumluluk,
- Gelişime açıklık,
- Öz-disiplin,
- Duygusal dengesizlik.

1.6.4.1.1. Dışa Dönüklük

Dışa dönüklük, kişilik boyutlarından biridir ve bireyin diğer bireyler ile iletişimini ve etkileşim şeklini tanımlamaktadır (Taştemur, 2018:41).

Dışa dönüklük ve içe dönüklük iki uç boyuttur ve birbirinin çoğunlukla zıttı özellikleri temsil eder; dışa dönük kişiler hareketli, neşeli, sıcakkanlı, heyecan arayışında olan ve çoğunlukla baskın karakterliyken içe dönük kişiler çoğunlukla dingin, kişisel ilişkilerde mesafeli, tek başına vakit geçirmeyi daha çok seven bireylerdir (Merdan, 2013). İçe dönük birey ile dışa dönük birey birbirinin zıttı değildir ancak birbirinden olabildiğince farklı özellikler taşırlar örneğin içe dönük bireyler dışa dönük bireylere göre tek başına vakit geçirmeyi daha çok tercih eder ancak bu tercihin sonucunda sosyal kaygıdan şikayetçi olmazlar (Wayne ve diğ., 2004).

- Sıcak kanlılık,
- İnsan canlısı olma durumu,
- Girişkenlik,
- Hareketlilik,
- Heyecan arayışı ve
- Pozitif duygu durum

Bu altı temel sıfat ifadeleri dışadönüklük özelliğini kişiliğinde bulunduran bireyleri tanımlamaktadır.

Dışa dönük bireyler çevreyle iletişime geçerken herhangi bir sorun yaşamamakla birlikte kurdukları ilişkilerde ve diğer bireyler ile olan iletişim ve etkileşimlerinde daha rahat oldukları görülmektedir (Merdan, 2013:143). Dışa dönük bireyler heyecan arayışını, hareketli olmayı ve kendilerini meşgul etmeyi sevmektedirler (Costa ve McCrae, 1992:244).

1.6.4.1.2. Uyumluluk

Uyumluluk kişinin etrafındaki diğer bireylerle uyumlu olma durumunu ifade eder (Morsünbül, 2014); doğruluk, cömert olma, incelik, ahenkli olma, samimi, şefkatlilik, özverililik, müsamaha gösterme, mütevazılık şeklinde özellikleri içinde barındıran bir faktör şeklinde açıklanmaktadır (MacDonald, 1995). Kişiliğin uyumluluk ve hırçınlık boyutu iki farklı uç olarak kabul edilir ve uyumlu olan kişiler çoğunlukla mütevazı, şefkatli, cömert ve işbirliği yapabilen kişilerken, hırçın yani uyumsuz kişiler çoğunlukla rekabet eden, kuşkucu, asi, sakıngan ve kibirli kişilik özelliklerine sahiptirler (Cloninger, 2000).

- Güvenilirlik,
- İçtenlik ve samimiyet,
- Fedakarlık,
- Şikayetçi olmama durumu,
- Mütevazilik ve
- Hassas/düşünceli olma durumu

Bu altı temel sıfat ifadeleri uyumluluk özelliğini kişiliğinde bulunduran bireyleri tanımlamaktadır.

Kişilik boyutlarından olan uyumluluk farklı kaynaklarda anlaşalabilirlik gibi farklı şekillerde arkadaşlık ve kabul edilebilirliğin bir birleşimi şeklinde tanımlanabilmektedir (John vd., 1991). Bu tarz kişilerin sıkıntılı olaylar karşısında diğer bireylerden farklı olarak anlayışlı ve ılıman yaklaşımlar sergilemektedirler (Ergin, 2006: 32).

1.6.4.1.3. Gelişime Açıklık

Gelişime açıklık kıvrak zeka ve çabuk kavrama gibi kavramları içinde barındırır, bireylerin dünya görüşü, kişisel merak arzusu ve yaratıcılıkla alakalı bir kişilik boyutu şeklinde açıklanmaktadır (Antonioni, 1998). Kişiliğin gelişime açıklık ve gelişmemişlik boyutu iki farklı uç olarak kabul edilir ve gelişime açık kişiler çoğunlukla yeni fikirlere açık, öncü ve çözümsel kişilerken, gelişmemiş kişiler çoğunlukla basmakalıp fikirlere sahip, muhafazakar ve umursamaz bireyler olarak tanımlanmaktadır (Akt: Mete, 2006).

- Hayalperestlik,
- Estetik değerlere ilgililik,
- Duygulara yönelik bakış açısı,
- Değişkenlilik,
- Kültürlülük,
- Değerlere bakış açısı gibi özelliklerle açıklanabilir.

Bu altı temel sıfat ifadeleri gelişime açıklık özelliğini kişiliğinde bulunduran bireyleri tanımlamaktadır.

Gelişime açık kişiler çoğunlukla daha yaratıcı, güçlü, bağımsız, hayattan daha çok zevk alan, enerjik, hayalperest ve faal bir fantezi dünyası olan kişilerdir ve bununla birlikte deneyime/gelişime açık bireyler kişilik olarak geleneksel cinsiyet rollerini reddederler ve esnektirler. Dolayısıyla yeni şeyler yaşamaya karşı ilgilidirler. Daha çok özgürlük ve kendine özgü olma özelliklerini kendilerini tanımlarken sık sık kullanırlar (Costa ve McCrae, 1992:244).

Gelişime açıklık boyutu zihinsel özgürlük ya da hayalperestlik gibi kavramları içerdiğinden çeşitli tanımlamalarda zeka ve norm olarak açıklanabilmektedir (John vd, 1991). Sıklıkla güncel olaylardan yola çıkarak sistemi sorgulayan ve olayları yorumlayan bakış açısına sahip olması gelişime açıklık boyutunu diğer boyutlardan büyük ölçüde farklılaştırmaktadır (Johnson ve Ostendorf, 1993:564).

1.6.4.1.4. Öz-Denetim / Sorumluluk

Sevi'ye (2009) göre özdenetim kişinin hedeflerine ulaşabilmek amacıyla kendi tepki ve eğilimlerini sınırlandırabilmesi ve kendini kontrol edebilmesi olarak açıklanmaktadır. Kişiliğin özdenetim ve yönsüzlük boyutu iki farklı uç olarak kabul edilir ve çoğunlukla özdenetim özelliği yüksek olan kişiler kararlı, düzenli ve sistematik, muhteris, müşkülpesent, problemleri gören ve önleyen, fırsatları gören ve harekete geçen kişilerken, boyutun olumsuz ucunda bulunan kişiler çoğunlukla dikkati düşük, dağınık, plana göre hareket etmeyen, herhangi bir durum veya olayı ya da çözümünü başka bir zamana bırakan bireylerdir (Mete, 2006).

- Rekabetçi olma,
- Titizlik,
- Sorumluluk sahibi olma,
- Başarma arzusuna sahip olma ve bunun için çabalama,
- Öz disiplin ve müzakere içerisindeki davranış şekilleri

Bu beş temel sıfat ifadeleri özdenetim özelliğini kişiliğinde bulunduran bireyleri tanımlamaktadır.

Özdenetim boyutu kimi zaman güvenilir olma durumu şeklinde tanımlanabilir (John vd, 1991). Sorumluluk özelliğine sahip olan kişiler, ilgili görevleri dikkatli ve özenli şekilde yaparlar ve bu bireyler toplumda verilen sorumlulukları yerine getirmekten keyif alırlar (Merdan, 2013:143).

Mükemmel olmak amacıyla uğraş gösteren özdenetim sahibi kişiler; bir problemin olası çözümleri arasından çözüm üretmede ve karar vermede etkin olmakla birlikte, verdikleri kararlar çoğunlukla akla dayanır ve gerçekçidir (Jensen-Campbell ve Malcolm, 2007).

1.6.4.1.5. Nevrotiklik Yapısı

Kişinin duygudurumunda gözlenen değişiklikler ve bu değişiklerle ilgili kontrol seviyesini ifade eden kişilik boyutudur. (Özer, 2013:145). Nevrotiklik yapısı veya

boyutu sıklıkla duygusal değişimler ya da dalgalanmalar şeklinde tanımlanmaktadır ve dengesizliği ifade eder. Nevrotikliğin iki boyutu da bireyin yaşantılarını ve bu yaşantılar karşısında verdiği bireysel tepkiler içerir, dolayısıyla verdiği tepkilerdeki tutarlılık seviyesi duygusal dengesizlik ya da dengelilik boyutu olarak açıklanmaktadır (Costa ve McCrae, 1995). Nevrotiklik boyutu iki farklı ucu barındırır ve duygusal olarak dengesiz yani nevrotik kişiler kaygılı, agresif, cesaretsiz gibi bireysel niteliklere sahipken, duygusal olarak dengeli kişiler strese karşı dayanıklı, sabreden, özgüven sahibi, huzurlu şeklinde bireysel niteliklere sahiptirler (Somer ve Goldberg, 1999).

- Kaygılı olmak,
- Agresiflik,
- Cesaretsizlik,
- Özbilinçlilik,
- Fevri hareketler gösterme,
- Hassasiyet gibi özelliklerle tanımlanabilir.

Bu altı temel sıfat ifadeleri nevrotiklik özelliğini kişiliğinde bulunduran bireyleri tanımlamaktadır.

Nevrotiklik, çevresel ve psikolojik faktörlere negatif tepki gösterme yatkınlığı olan bir anksiyete niteliğidir (Moyle, 1995). Nevrotiklik kızgınlık, nefret, bıkkınlık, suçluluk, kaygı ve gerginik gibi pek çok duyguyu kapsarken, nevrotiklik düzeyinin düşüklüğü ise huzur ve sükunet ile ilgilidir (Watson ve Clark, 1984; Watson, Clark ve Tellegen, 1988).

Nevrotizm, duygusal denge ile duygusal dengesizlik arasındaki iki ucu temsil etmektedir. Nevrotiklik düzeyi yüksek olan bireylerin hüzün, gerginlik, suçluluk, endişe ve utanç gibi olumsuz tesirlere maruz kalmış olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, nevrotiklik düzeyi yüksek olan bireyler, usdışı düşünceleri vardır, dürtüleri kontrol etme ihtimalleri düşüktür ve bu sebeple kaygıyla başedebilme ihtimalleri diğer bireylere göre daha düşüktür denilebilir. Nevrotiklik düzeyi düşük olan bireylerin ise duygusal açıdan daha istikrarlı oldukları gözlenmiştir (Muilenburg-Trevino, 2009:26).

Endişe, kızgınlık, depresyon, bilinçdışına atma, güvensizlik nevrotiklik düzeyi yüksek olan bireylerin eğilimli olduğu duygulardır. Bu kişilerin çoğunlukla başka bireylere karşı düşmanca duyguları olduğu ve karşısındaki bireylere çoğunlukla çekimser yanaştıkları görülmektedir. Yüksek nevrotiklik düzeyi olumlu etkilenme ve mutsuzluk ile olumlu ilişkiye sahiptir. Nevrotiklik düzeyi düşük olan bireylerin mutluluk duyguları daha fazladır ancak bu bireylerin olumsuzluklardan etkilenme olasılığı da daha fazladır. Nevrotiklik düzeyi yüksek olan bireylerde ise anskiyete, bunalım, iş ortamında doyumu yakalayamama, yalnızlık gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kalabilmektedirler (Core, 2013:5)

Diğer bir ifadeyle nevrotiklik, durağanlık ve duygulanımla ilgili bazı bireysel özelliklere sahiptir. Nevrotiklik düzeyi yüksek ise birey herhangi bir stres etkeni olmadığında bile diğerlerine göre daha çok rahatsızlık, memnuniyetsizlik ifade ettikleri görülmüştür. Nevrotiklik düzeyi yüksek olan bireyler diğer bireylere göre çoğunlukla evrene daha karamsar bakarlar ve kötü yönlerine odaklanırlar, kendilerinden daha az memnundurlar ve daha çok tatminsizlik hissederler. Daha çok olumsuz duyguları tecrübe etmeye daha meyillidirler; asabilik, gerginlik, kaygı, öfke, alay etme, kin, mucrimiyet, kendinden memnun olmama, reddedilme duygusu ve mutsuz olma gibi duygulanımları içerir (Costa ve McCrae,1987; Watson ve Clark, 1984; Watson, PennebakerandFolger, 1987). Bununla birlikte sosyal çevre tarafından istenme, bunalım, kaygı özelliği, genel geçimsizlik, ego şiddeti gibi duygulanım yapılarıyla da ilişkili olduğu bulunmuştur (Watson ve Clark,1984; Watson ve Pennebaker,1989).

Nevrotiklik, olumsuz duygular birbirinden ayrılamaz durumdadır (Watson ve Clark, 1984). Birçok araştırmacıya göre olumsuz duyguların göbeğinde nevrotiklik vardır. Nevrotiklik aynı zamanda olumsuz duygulara eşlik eden dengesiz görüş ve tavırları da kapsamaktadır (McCrae ve Costa, 19 87). Nevrotiklik Eysenck'in modelindeki bir boyuttur. Nevrotiklik düzeyinin yüksek olması duygusallığın göstergesidir ve bu bireyler tutarsız ve dengesiz olarak tanımlanırlar. Yine bu bireyler gergin durumlarda ya da problemlerle karşılaştıklarında dahi yüksek duygusal tepkiler verirler ve eski hallerine dönmeleri uzun sürer. Toplumdaki çoğu kişiye göre daha hızlı heyecanlanır, bunalıma girer ve sinirlenirler.Nevrotiklik düzeyi düşük olan kişiler ise bu tarz davranışlar sergilemezler ve ani duygu değişimleri göstermezler (Burger, 2006).

1.6.5. Kaytarma Davranışı

Kaytarma kavramı, işten kaçmak, çalışıyor gibi görünerek işi savsaklamak, bir ya da birden çok takım üyesi bireyin işi yapabilecekken diğerlerine göre daha az takım etkinliğine katkı yapmasına yönelik bir algı olarak tanımlanabilir (Comer,1995).

1.6.5.1. Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma çalışma saatleri içerisinde, işgörenlerin kurumun bilgi sistemlerini ve özellikle de internet bağlantısını kişisel amaçları için kullanması olarak tanımlanabilir (Köse vd., 2012). Bu kullanımlar örnek olarak sanal ortamda alışveriş yapmak, sosyal medyada zaman geçirmek, dizi izlemek, iş aramak ve bireysel e-posta işleri ile ilgili zaman harcamak olabileceği gibi (Ozler ve Polat, 2012: 3), kumar oynamak ve müzik indirmek şeklinde de örneklendirilebilir (Blanchard ve Henle, 2008: 1068).

Sanal kaytarma davranışı nispeten yeni bir kavramdır ve kurumlarda sapkın davranış grubunda tanımlanmıştır (Robinson ve Bennet, 1995:565). Dolayısıyla sanal kaytarma davranışı üretime yönelik sapkın bir davranış olarak kabul edilir ve işgörenin işyerindeki performans çıktısını azaltmasına sebep olan olumsuz bir davranıştır ve işin bitirilmesi amacıyla sahip olunan zamanın verimsiz geçirilmesine sebep olduğunu ve üretkenlikte azalmaya sebep olduğu ortaya çıkmıştır (Örücü ve Yıldız 2014:101).

Başka araştırmacılara göre sanal kaytarma davranışı işyerinde sıradan bir faaliyet gibi zararsız kabul edilmiştir (Blanchard ve Henle, 2008: 1069); hatta bu tarz davranışların işgörenin işyerindeki öğrenmeye dair motivasyonunun artmasını sağladığını ve yaratıcılığını arttırdığını ve tükenmişlik sendromuna da olumlu katkılar sağladığına vurgu yapılmıştır (Block, 2001:229).

Blanchard ve Henle (2008:1068) ise haberleri inceleme, bireysel e-posta ile ilgil işleri halletme gibi işlerin belli bir süre içerisinde yapıldığında bir zararı olmayacağı; ancak bu sürenin çok arttığı zamanlarda verimsizliğe sebep olacağından büyük yasal sorumluluklara sebep olabileceği belirtilmiştir.

Araştırmalara göre sanal kaytarma iki boyutta ele alınmıştır; birincisi bireysel e-posta ile ilgili işleri yapma, haber başlıklarını takip etme, spor ve finans ile ilgili işleri takip etme gibi işleri içerirken ikincisi internet üzerinden kumar, müzik ve yetişkinlere yönelik internet sitelerini kullanmayı kapsayan sanal kaytarmadır (Blanchard ve Henle, 2008: 1070)

1.6.5.1.2 Sistematik Kaytarma

Bilinçli olarak işi yavaşlatma sistematik kaytarma olarak tanımlanmıştır. Sistematik kaytarmada işveren, işin nasıl daha hızlı yapılacağını bilmediğinden ve işçilerin de kendisini bu konuda bilgilendirmemesinden soruna çözüm bulamaz. Sistematik kaytarma yönetimin bilgisizliğinden kaynaklanmaktadır ve bilimsel yönetimde görev planlamasını yapan işçiler olmadığından sistematik kaytarmanın önüne geçilmiş olur (Taylor, 2019).

1.6.5.1.3. Sosyal Kaytarma

Sosyal kaytarma, ilk olarak Ringelmann tarafından bir gruptaki bireylerin verilmiş girdileri çıktıya dönüştürmelerinde azalma eğilimi şeklinde tanımlanmış ve "Ringelmann Etkisi" kavramı ile literatüre girmiştir (Witte, 1989: 147). 1920'lerin sonlarında MaxRingelmann, yapmış olduğu halat ile ilgili deneyde kaytarma olarak bilinen kavramı ilk defa ifade etmiştir. Ringelmann yaptığı deneyde, grubun iş ile ilgili çıktılarının, bireylerin tek başlarınayken ortaya koyduğu iş ile ilgili çıktılardan yola çıkılarak hesaplanan toplamdan daha düşük düzeyde olduğunu bulmuştur (Harkins ve Petty, 1982: 1214). Ringelmann'ın deneyinde; katılımcıların yalnız başlarınayken halatı 63 kg kuvvet uygulayarak çektikleri görülmüştür. Aynı katılımcılardan oluşan 3'er ve 8'er kişilik gruplara deney tekrar uygulanmış ve farklı sonuçlar elde edilmiştir. 3'er kişilik grup 53 kg kuvvet uygularken 8'er kişilik grup 31 kg kuvvet uygulamıştır. Ringelmann, grup olarak halat çekildiğinde gruptaki kişilerin yalnız başına çektikleri kuvvetle aynı olacağını beklemekteydi. Ancak deney sonucunda göre grup olarak yapılan işlerde kişilerin yalnız başlarına yapılan işlere göre daha az efor sarfettikleri ortaya çıkmıştır.

Hardy & Latane (1988), rekabet koşulları altında sosyal kaytarmayı incelemiştir. Araştırmada katılımcılar, amigo kampına katılan 48 lise öğrencisi kızdan oluşmuştur. Katılımcılara üç soru yöneltilmiştir: "İnsanlar, anlamsız ya da önemsiz buldukları ya da önemli ya da gerekli buldukları görevlerde kaytarır mı?", "Rekabet dürtülerinin olması, ya birey ya da gruba, kolektif yönlendirmeleri canlandırmaya yardımcı olur mu ve böylece başkalarıyla birlikte çalışıldığında, kaytarma eğilimi azalır ya da artar mı?", "İnsanlar, işin acemileriyle sorumluluklar paylaşıldığında, yalnızca kaytarır mı, ya da arkadaşlarıyla birlikte sorumlu olduğunda, etki azalır mı?". Araştırmanın sonuçlarına göre, sosyal kaytarmanın; anlamsız olarak görülen, içsel ilgiden yoksun, rekabet içermeyen ya da işin acemileriyle gerçekleştirilmeyen görevlerle sınırlanmaması önerilmektedir. Bu bağlamda, bir grupta tezahürat yaptıran kimse, insanların rekabet ettiğini düşündüğünde, bir kaytarma etkisi dikkat çekmiştir. Ancak kendi kendiyle rekabet, çabayı etkilememiştir.

> "Sosyal kaytarma davranışı, işgörenlerin bir grup içerisinde birlikte çalıştıkları diğer bireylerle karşılaştırıldığında işe yönelik süreçlerde motivasyon düzeylerinin ve gösterdikleri çabanın azalması olarak tanımlanmaktadır" (Hoigaard vd., 2010: 408).

Bu davranış, grup olarak yapılan işlerde isteyerek ya da istemdışı kişilerin çevreye karşı olan farkındalığının azalmasıyla beraber ortaya çıkmaktadır ve bunun sonucunda çalışanlar normalde sarfettikleri eforun altında efor sarfetmektedir (Liden vd., 2004: 285-286).

Diğer bir ifadeyle, katılımcıların grup olarak yürütülen işlerde bir birey olarak çalıştıkları işlere göre daha az efor sarfetmeye yatkınlık göstermeleri sosyal kaytarma davranışı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla bir çalışanın, grup içerisindeki diğer çalışanlara göre sahip olduğu güdü ve harcadığı eforun düşmesi, sosyal kaytarma davranışı sergilediğini göstermektedir. Sosyal kaytarma davranışı grup içerisinde çalışan bireylerin bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde sosyal farkındalığının azalmasıyla ortaya çıkmakta; böylelikle bireyler normalde iş ile ilgili süreçlerde kendi başlarına harcadıkları çaba düzeyinden daha düşük bir çaba sarfetmektedir (Kanten, 2014: 13).

Sosyal kaytarma davranışı, grup olarak yapılan çalışmalarda gruptaki üye sayısının gruptaki performansı etkileyebilecek seviyede fazlalaşması, sorumluluk ve

görevlerin daha çok çalışan arasında dağıtılması ve dolayısıyla bazı katılımcıların gösterdikleri eforun anlaşılmayacağı düşüncesiyle, verilen iş ile ilgili daha az çaba göstermesi ile ortaya çıkmaktadır. Bununla beraber, sosyal kaytarma davranışının bireylerin kalabalık bir grup içerisinde, kendilerini gizlemek istemeleri ve katkılarının işyeri veya iş ile ilgili sonuçlarda bir değişiklik yaratmayacağına inanmaları sebebiyle de oluştuğu ifade edilebilir (Weiten, 2013: 548; Kassin vd., 2013: 306).

Sosyal kaytarma davranışının ortaya çıkmasına sebep olan en önemli şeylerden biri, işbirliği ile yürütülen çalışmalarda bireylerin duygusal ve fiziksel özellikleri, ilgileri ve yetenekleri ile grup olarak yapılacak işin gerektirdiği kişilik özellikleri ile uyumsuzluklar olup olmadığıdır. Hangi bireyin hangi nitelikte olan işte daha başarılı olduğu, birçok kişinin bir araya gelerek yaptığı grup çalışmalarında büyük önem taşımaktadır. Özellikle büyük beş faktör kişilik modelinde belirtilen kişilik yapılarının (dışadönüklük, nevrotiklik, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık) grup çalışmalarında ki performans seviyesini yorumlamada etkili olduğu söylenebilir. Grup üyelerinin kişiliklerinde yer alan bir ahenksizliğin grup için olumsuz olacağı bilinmektedir (Robbins ve Judge, 2011:323). Yapılan araştırmalar ile bireyin performansı ve kişilik yapısı ile ilgili tutarlı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu bakımdan kişilik özelliklerinin sosyal kaytarma davranışı üzerinde etkili olduğu düşülmektedir (Baysinger, 2011).

Sosyal kaytarma, bireyin ya da bireylerin grup içinde faaliyette bulunurken göstermiş oldukları çabayı azaltma eğiliminde bulunmaları olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle, grup içerisinde çalışan her bireyin, bireysel olarak çalıştığından farklı şekilde daha az çaba gösterme eğilimi sergilemesi sosyal kaytarma davranışı olarak ifade edilmektedir. Örgütte çalışan bireyin, grup içerisindeki diğer bireylere göre iş süreçlerinde sahip olduğu motivasyon düzeyinin ve göstermiş olduğu gayretin azalması, bireyin sosyal kaytarma davranışı sergilediğini ortaya koymaktadır. (Kanten, vd. 2018: 563). Bireyin ya da bireylerin gösterdiği bu davranışın, bireyler, örgütler ve toplumlar için negatif sonuçlar meydana getiren sosyal bir hastalık olduğu öne sürülmüştür (Williams ve Karau, 1993: 681).

Diğer bir ifadeyle bireyin ya da bireylerin bireysel işlerine ağırlık verdiği, çaba gösterdiği, önemsediği kadar grup halinde çalışmalara, örgütsel çalışmalara önem

vermemesi ve grupta bulunan diğer bireylerin de aynı şekilde davranışlar gösterdiğinin düşünerek minimum düzeyde destek ile faaliyette bulunduğu örgütün çalışmalarını devam ettirmesine sosyal kaytarma denilebilmektedir (Öneren, vd. 2019: 310). Örgütte faaliyette bulunan bireylerin, diğer bireylerin de aynı şekilde düşündüğü fikrine vararak kaytarma davranışı göstermeleri hem örgütün verimliliğini hem de bireylerin performanslarını olumsuz bir biçimde etkilemektedir.

Literatüre bakıldığında sosyal kaytarma kavramı ile ilgili birçok farklı tanım yapıldığı görülmektedir. Literatürde bulunan tanımlardan yola çıkarak en genel anlamda sosyal kaytarmayı, örgüt içerisinde grup halinde faaliyette bulunan bireylerin, grup içinde fark edilemeyeceklerini düşünerek, bireysel olarak sergiledikleri çabadan daha az seviyede çaba sergilemeleri olarak tanımlamak mümkün olmaktadır.

Sürekli gelişim ve değişim içerisinde bulunan günümüz örgütleri ekip halinde faaliyette bulunmanın verimlilik ve performans artışı sağlamak açısından önemli olduğunu ifade etmektedirler. Bunula birlikte, aynı hedefler doğrultusunda bir arada faaliyette bulunan bireylerin bazılarının kaytarma davranışı sergilemeleri diğer bireylerin verimlilik ve performanslarının düşmesinde etkili olacağı düşünülmektedir.

Sosyal kaytarma davranışının bireylerin performansları üzerinde olumsuz etkilerinin kanıtlanmış olmasına rağmen bazı durumlarda tam tersi olumlu etkileri olabileceği de ifade edilmektedir. Bazı durumlarda grupta bulunan bireyler kaytarma davranışı sergileyen diğer bireylerin eksikliklerini giderebilmek için daha fazla gayret göstererek daha fazla çalışmaktadırlar. Bu durumda grupta bulunan bireylerden herhangi biri kaytarma davranışı sergiliyorsa iki farklı sonuç meydana gelebilmektedir. Bunlardan ilki, diğer grup üyeleri kaytarma davranışı sergileyen bireyi telafi etmekte; ikincisi ise, grupta kaytarma davranışında bulunmayan bireyler kaytarma davranışı sergilemeye karar verebilmektedirler (Yıldız, İşçi ve Taşçı, 2016: 107). Grupta bulunan bireyler ortak hedefler doğrultusunda faaliyette bulunduklarından dolayı, grup içerisinde kaytarma davranışı sergileyen bireylerin üzerine düşen görevleri de yapmak için daha fazla gayret göstermek durumunda kalabilmektedirler. Bu durumda kaytarma davranışı sergilemeyen bireylere düşen işyükü artmaktadır. Örgüt içerisinde bir grupta faaliyette bulunan herhangi bir bireyin kaytarma davranışında bulunması sadece o

bireyi değil faaliyette bulunan diğer bireyleri de doğrudan etkileyebilmektedir. Bu doğrultuda örgütün ve grubun verimliliği azalmaktadır.

Sosyal kaytarma kavramı örgüte en fazla zarar veren davranışlar arasında yer almaktadır. Örgütte faaliyette bulunan bireylerin örgüt ile yapmış oldukları iş sözleşmesi gereğince yapmakla sorumlu oldukları görevleri tam anlamıyla gerçekleştirmeleri yöneticiler açısından büyük önem taşımaktadır. Yöneticiler çoğu zaman performansı arttırmanın ve sosyal kaytarmayı azaltmanın kaygısını önemli ölçüde yaşamaktadırlar. Fakat yöneticilerin bu konularda yeterince bilgi sahibi olmamaları, sorunun çözümünde istedikleri ölçüde başarılı olmalarını engelleyebilmektedir (Ilgın, 2013: 239).

Grup olarak gerçekleştirilen işlerde, bireylerin performansının grubun performansına ve grubun yapısının bireysel performansa nasıl etki ettiği uzun yıllar boyunca araştırma konusu olmuştur (Şen ve Kahraman, 2014: 44). Gruptaki üye sayısı artıkça, gruptaki performans ve motivasyon kaybına yönelik araştırmalar da artmaya başlamıştır (Karau, 2012: 486).

Doğan, Bozkurt ve Demir (2012) bireylerdeki sosyal kaytarmaya davranışlarının nedenlerini altı maddede sıralamışlardır (s.53):

1. İnsanlar grup içinde çalışırken harcadıkları çabanın gözden kaybolup gideceğini düşünebilirler.

2. Grup üyeleri, kendi bireysel çıktılarının tespit edilebilir olduğunu düşünmeyebilirler.

3. Kişiler, gruptaki diğer kişilerin kaytarma davranışı göstereceklerini düşünebilirler ve bu yüzden de kendi çabalarını azaltarak eşitlik sağlayabilirler.

4. Grup üyeleri, üzerlerine düşen görevleri yapmadıklarında oluşacak eksikliği grubun diğer üyelerinin kapatacağını varsayabilirler.

5. Birçok kişinin bir görev üzerinde çalışması halinde, bazı kişiler kendilerinin ve yapacakları katkıların gerekli ve önemli olmadığını düşünebilirler.

6. Grup sadece tek bir çıktı üretiyorsa bireyler daha az çaba gösterebilirler.

1.6.6. Sosyal Kaytarma ve Nevrotiklik İlişkisi

Her insan fizyolojik düzeninde belli kurallar çerçevesinde çalışan, kendisine ait davranışlarıyla yaşamını sürdüren bir canlıdır. Kişinin davranışlarını toplumdaki herhangi bir grup ya da başka bireyler oluşturamaz ancak her birey çevresinden belirli seviyede etkilenmektedir. Bu etkilenme durumu ve etkilenmenin seviyesi kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. İnsan öteki canlılardan farklı olarak çok işlevli özellikler ile yaratılmıştır. Her insan hayatını diğer insanlarla iletişim ve etkileşim içerisinde sürdürmek zorundadır ve kendisine ait özelliklerini kapsayan bu yapısını da başkalarıyla kurduğu iletişimde ortaya koymaktadır (Silah, 2001:4).

Bir çalışanın grup içinde veya bireysel davranışını kişilik boyutuyla ilişkili özellikleri önemli ölçüde etkilemektedir. Grup üyelerinin alıngan, huzursuz, saldırgan, heyecanlı, değişken, kaygılı, dik kafalı, içe kapanık ve sessizlik gibi özellikleri takım olarak yapılan işlerde çeşitli sorunlar yaratabilir (Robbins ve Judge, 2011:323). Örneğin; "Benim bireysel olarak gösterdiğim çaba grubun çok azına etki etiyor", "Ben ne kadar uğraşsam da benim uğraştığımı zaten kimse anlamayacak", "Aşırı çaba gösterirsem kullanılmış olurum çünkü diğerleri daha az performans göstermiş olur ve ben kullanılmış olurum" gibi nevrotik eğilimli düşünceler bireyin sosyal kaytarma davranışı göstermesiyle ilişkili olabilir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar 2014).

Grup olarak yapılan işlerde kaygı artabilir, kişiler daha alıngan ya da huzursuz olabilir. Grup içerisinde daha etkin olduklarında yaptıkları hatalar daha bariz olacağından içe kapanık tipler grup içerisinde daha az performans gösterme eğiliminde olabilirler.

> "Eğitimin sosyal alanı olan okullar, içerisinde birçok etkileşimi barındırır. Öğretmenler, öğrenciler ve veliler sürekli bir sosyal iletişim halindedirler. Sosyal ve eğitsel alanlarda da fazlaca grup çalışmaları yapılmaktadır. Böyle bir eğitim döngüsü içerisinde, sosyal kaytarma davranışlarının oluşması, eğitimin niteliği açısından çeşitli sorunlar oluşturacaktır. Eğitimdeki verimliliğin düşmesine neden olan, okullardaki ilişkilere zarar veren ve eğitim sürecini sekteye uğratan sosyal kaytarmaya karşı gerekli önlemlerin alınması gerekmekte ve yöneticiler bu önlemleri alırken dikkatli olmalıdırlar. Grup kaynaşmasına önem veren, grupları olabildiğince küçük tutmaya çalışan, anlamlı görevler

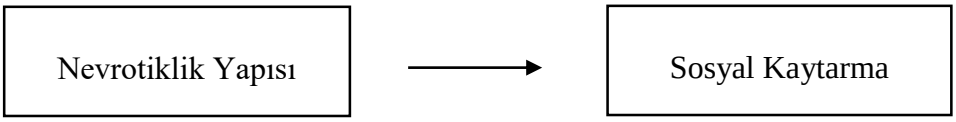
veren, görev dağılımında adalete dikkat eden, bireysel ve grupsal gelişime fırsat veren ve destekleyen eğitim kurumlarında sosyal kaytarma davranışlarının azalacağı öngörülebilir (Ersöz, 2019, s. 54)".

BÖLÜM 2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, hipotezleri, çalışma grubu, veri toplama yöntemi, verilerin analiz ve bulgularının değerlendirilmesine yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amaçları doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren model aşağıdaki şekilde gösterilmiştir. Araştırma ilişkisel bir araştırma modeli olup, korelasyon türü ilişki tarama modeli ile açıklanmaktadır ve araştırmanın bağımlı bağımsız değişkenleri mevcuttur. Bu iki değişkenin birlikte değişip değişmedikleri, değişim varsa bunun nasıl olduğu anlamaya çalışılmaktadır.



Araştırma modelinin iki ana değişkeni aşağıdaki gibidir:

Bağımsız değişken: özel eğitim öğretmenlerinin nevrotiklik yapısı

Bağımlı değişken: sosyal kaytarma

2.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmada çalışma grubu olarak İstanbul Sultangazi'de 5 adet özel eğitim merkezinde faaliyet gösteren, 200 adet özel eğitim personeli alınmıştır. Dağıtılan anketler sonucunda, doğru ve tam doldurulmuş olarak geri dönen değerlendirilebilir nitelikteki 193 anketin demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Betimsel Tablo

		N	%
Yaş	20-24 yaş	61	31,6
	25-29 yaş	92	47,7
	30 yaş ve üzeri	40	20,7
Cinsiyet	Erkek	63	32,6
	Kadın	130	67,4
Medeni Durum	Bekar	145	75,1
	Evli	48	24,9
Çalışma Süresi	1-2 yıl	78	40,4
	3-5 yıl	75	38,9
	6 ve üzeri yıl	40	20,7
Günlük Öğrenci Sayısı	6,00	38	19,7
	7,00	70	36,3
	8,00	85	44,0
Mezun Olduğu Alan	Özel eğitim	63	32,6
	Okul öncesi	43	22,3
	Çocuk gelişimi	49	25,4
	Psikoloji	38	19,7
	Toplam	193	100,0

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları

Araştırmada kullanılacak veri toplama araçları, ölçülmek istenen değişkenlere göre belirlenmiştir. Araştırmada veri toplamak amacıyla üç farklı form kullanılmıştır. Birinci form; kişisel bilgilerin sorulduğu Kişisel Bilgi Formu (Ek 1), ikinci form; 24 maddeden oluşan Eysenck Kişilik Anketi (Ek 2), üçüncü form 14 maddeden oluşan Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği (Ek 3) yer almaktadır.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kullanılacak kişisel bilgi formu katılımcılar hakkında sosyo-demografik bilgiler elde etmek amacıyla düzenlenmiştir. Bu formda çalışanların kurumdaki görevlerini, görev aldıkları pozisyondaki deneyim sürelerini, cinsiyetlerini, yaşlarını, medeni durumlarını, günlük öğrenci sayılarını belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

2.3.2. Eysenck Kişilik Anketi

Nevrotik kişilik yapısını ölçmek amacıyla Eysenck Kişilik anketinin kısaltılmış formunu oluşturan ve geçerlik analizine tabii tutan Karancı vd. (2007) tarafından geliştirilen soru formundan faydalanılmıştır.

Eysenck Kişilik Anketi 24 madde olup, kişiliği 3 ana faktörde değerlendirmektedir: dışadönüklük, nörotizm, psikotisizm. Ayrıca yalan söyleme alt ölçeği ile anketin uygulanması esnasındaki yanlılığı engellemek ve geçerliliği ile ilgili kontrol amaçlanmaktadır. Her bir faktörün 6 madde ile değerlendirildiği bu ankette katılımcıdan 24 soruya Evet (1)-Hayır (0) formatıyla cevap vermeleri istenir. Her bir kişilik özelliği için alınabilecek puan 0 ile 6 arasında değişmektedir. EKA-GGK maddeleri ikili cevap seçeneği ile değerlendirildiğinden ve sürekli değişken olmadığından güvenilirliği ölçmek için Kuder-Richardson 20 yöntemi kullanılmıştır. Kuder- Richardson alfa değerleri dışa dönüklük, nörotisizm, psikotisizm ve yalan boyutları için sırasıyla .78, .65, .42 ve .64'tür. EKA-GGK'nın test- tekrar test güvenilirlik çalışması 2,5 hafta arayla, 21 üniversite son sınıf öğrencisi üzerinde yapılmıştır. Uygulamanın sonucunda Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanmış ve bulunan korelasyonların anlamlı olduğu görülmüştür. Nörotisizm, dışa dönüklük, psikotisizm ve yalan alt ölçeklerinin test-tekrar test korelasyonları sırasıyla şöyledir; (0.82, 0.84, 0.69, 0.69, $p<.001$). Ölçeğin yapı geçerliğini değerlendirmek için, EKAGGK'nın alt ölçeklerinin KAET-Ç'nin alt ölçekleri Benlik saygısı ve Korku Tarama Envanteri (KTE-III) ile korelasyonel ilişkileri incelenmiş ve sonuçlar, alt boyutlar arasındaki korelasyonlar da dahil olmak üzere EKA-GGK'nın 3 alt ölçeğinin KAET-Ç, KTE-III ve Benlik saygısı ölçekleri ile olan korelasyonları beklenen yönde bulunmuştur. Bu çalışma yalnızca nevrotiklik alt boyutunu kapsadığından ölçeğin 6 sorusu kullanılmıştır ve ölçüm aracının nevrotiklik alt boyutunu içeren 6 sorunun Cronbach Alpha değeri 0.70 olarak bulunmuştur.

2.3.3. Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği

George (1992) tarafından geliştirilen, Liden ve ark., (2004) tarafından genişletilen "Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin ilk formuna 10 madde yer alırken (George, 1992), genişletilmiş formunda 13 madde bulunmaktadır (Liden ve ark., 2004). Sosyal kaytarma düzeyini belirlemek için geliştirilen bu ölçek de 13 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçekte katılımcıdan 13 soruya Evet(1)-Hayır(0) formatıyla cevap vermeleri istenir. Ölçekte 2. ve 13. Sorular ters kodlanmıştır ve Evet yanıtı 0 puan olarak kabul edilir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, algılanan kaytarma düzeyinin de yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında Liden ve ark., (2004) tarafından ölçek maddelerinin güvenirliği 0,96 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçeye çevirisi Ilgın (2010) tarafından gerçekleştirilmiş ve ölçek maddelerinin güvenirlik katsayısı 0,9131 olarak hesaplanmıştır. Ölçüm aracının Cronbach Alpha değeri .78 olarak bulunmuştur.

2.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada, veri toplama tekniklerinden "anket tekniği" kullanılmıştır. Diğer alternatif yöntemler olan gözlem ve görüşme tekniklerinin uygulanması çok zaman alacağından ve örneklem miktarını sınırlayacağından tercih edilmemiştir.

Anketler, okul müdürleri ile görüşülerek gerekli izinler alındıktan sonra, araştırmaya katılmayı kabul eden personele açıklama yapılarak elden dağıltıldı ve okula yapılan diğer ziyaretlerde toplandı. Uygulanan toplam 200 anketin, doğru ve tam olarak doldurularak iade alınan miktarı 193 olmuştur.

2.5. Veri Çözümleme Yöntemleri

Bu araştırmada kişisel özelliklerden, görece en sabit demografik özellikler olarak değerlendirilen yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, günlük öğrenci sayısı, mezun olduğu alana yer verilmiştir. Bu doğrultuda, bu söz konusu altı değişkenin özel eğitim çalışanlarının nevrotiklik yapısı ve sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişkisi incelenmiştir.

Kişilik ve sosyal kaytarma ortalamalarında özel eğitim personelinin demografik değişkenlerine göre karşılaştırılması amacıyla ki kare testi kullanılmıştır. Veriler, gerekli istatistiksel çözümlemelere tabi tutulmak üzere bilgisayar ortamında kurulmuş olan SPSS (StatisticalPacket for the Social Sciences) paket programı ile analiz edilmiştir.

BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUMLAR

Tablo 2. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan faaliyetlere düzenli bir şekilde zaman ayırırım." Sorusunun Yaş Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	P
Yaş	20-24 yaş	24	37	61	9,190[a]	2	**,010***
	25-29 yaş	58	34	92			
	30 yaş ve üzeri	18	22	40			
	Toplam	100	93	193			

Tablo 2 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "Mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan faaliyetlere düzenli bir şekilde zaman ayırırım." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde 30 yaş ve üzerindeki kişilerin en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; 25-29 yaş aralığındaki kişilerin en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=2, n=193)=9,190, p< ,05).

Tablo 3. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan ""İşi yapabilecek başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösteririm." Sorusunun Yaş Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	p
Yaş	20-24 yaş	17	44	61	8,922[a]	2	**,012***
	25-29 yaş	44	48	92			
	30 yaş ve üzeri	18	22	40			
	Toplam	83	110	193			

Tablo 3 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "İşi yapabilecek başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösteririm." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde 20-24 yaş aralığındaki kişilerin en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; 25-29 yaş aralığındaki kişilerin en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=2, n=193)=8,922, p< ,05).

Tablo 4. Sosyal Kaytarma Testinde Yer Alan "İş arkadaşlarıma kıyasla az çaba gösteririm" Sorusunun Yaş Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	p
Yaş	20-24 yaş	13	48	61	9,384[a]	2	**,009***
	25-29 yaş	19	73	92			
	30 yaş ve üzeri	3	37	40			
	Toplam	35	158	193			

Tablo 4 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "İş arkadaşlarıma kıyasla az çaba gösteririm" sorusuna verilen yanıtlar içerisinde 30 yaş ve üzerindeki kişilerin en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; 25-29 yaş aralığındaki kişilerin en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=2, n=193)=9,384, p< ,05).

Tablo 5. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İşleri başkası yapıyorsa çalışıyor gibi görünürüm." Sorusunun Yaş Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	p
Yaş	20-24 yaş	8	53	61	6,234[a]	2	**,044***
	25-29 yaş	25	67	92			
	30 yaş ve üzeri	5	35	40			
	Toplam	38	168	193			

Tablo 5 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "İşleri başkası yapıyorsa çalışıyor gibi görünürüm." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde 30 yaş ve üzerindeki kişilerin en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; 25-29 yaş aralığındaki kişilerin en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=2, n=193)=6,234, p< ,05).

Tablo 6. Eysenck Kişilik Testi'nde Yer Alan "Kendinizi sinirli bir kişi olarak tanımlar mısınız?" Sorusunun Cinsiyet Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	p
Cinsiyet	Erkek	26	37	63	4,165[a]	1	**,041***
	Kadın	56	74	130			
	Toplam	93	100	193			

Tablo 6 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Eysenck Kişilik Anketi'nde yer alan "Kendinizi sinirli bir kişi olarak tanımlar mısınız?" sorusuna verilen yanıtlar içerisinde erkek katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; kadın katılımcıların ise en çok yine "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=1, n=193)=4,165, p< ,05).

Tablo 7. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırım." Sorusunun Cinsiyet Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	p
Cinsiyet	Erkek	22	41	63			
	Kadın	27	103	130	4,486[a]	1	**,034***
	Toplam	49	144	193			

Tablo 7 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "Toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırım." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde erkek katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; kadın katılımcıların ise en çok yine "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=1, n=193)=4,486, p< ,05).

Tablo 8. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Üstlenmem gereken sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerim." Sorusunun Cinsiyet Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	Sd	P
Cinsiyet	Erkek	20	43	63			
	Kadın	23	107	130	4,840[a]	1	**,028***
	Toplam	43	150	193			

Tablo 8 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "Üstlenmem gereken sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerim." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde erkek katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; kadın katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=1, n=193)=4,840, p< ,05).

Tablo 9. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İş arkadaşlarıma kıyasla az çaba gösteririm." Sorusunun Cinsiyet Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	Sd	P
Cinsiyet	Erkek	14	49	63			
	Kadın	11	119	130	7,126[a]	1	**,008***
	Toplam	25	168	193			

Tablo 9 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "İş arkadaşlarıma kıyasla az çaba gösteririm." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde erkek katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; kadın katılımcıların ise en çok yine "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=1, n=193)=7,126, p< ,05).

Tablo 10. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Verilen işi başkasına bırakmadan istenen kalitede ve zamanda yaparım." Sorusunun Medeni Durum Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	p
Medeni Durum	Bekar	135	10	145			
	Evli	38	10	48	7,541[a]	1	**,006***
	Toplam	173	20	193			

Tablo 10 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "Verilen işi başkasına bırakmadan istenen kalitede ve zamanda yaparım." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde bekar katılımcıların en az "Hayır" yanıtını tercih ettiği; evli katılımcıların ise en çok "Evet" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=1, n=193)=7,541, p< ,05).

Tablo 11. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Mesai saatleri içerisinde işe ilgili olmayan faaliyetlere düzenli bir şekilde zaman ayırırım." Sorusunun Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	p
Çalışma Süresi	1-2 yıl	31	47	78			
	3-5 yıl	48	27	75	9,020[a]	2	**,011***
	6 ve üzeri yıl	21	19	40			
	Toplam	100	93	193			

Tablo 11 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "Mesai saatleri içerisinde işle ilgili olmayan faaliyetlere düzenli bir şekilde zaman ayırırım." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde 1-2 yıl süre ile çalışan katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; 3-5 yıl süre ile çalışan katılımcıların ise en çok "Evet" yanıtını tercih ettiği, 6 ve üzeri yıl çalışan katılımcıların ise en çok "Evet" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=2, n=193)=9,020, p< ,05).

Tablo 12. Eysenck Kişilik Testi'nde Yer Alan "Kendinizi sinirli bir kişi olarak tanımlar mısınız?" Sorusunun Günlük Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	p
Günlük Öğrenci Sayısı	6 öğrenci	27	11	38	11,744[a]	2	**,003***
	7 öğrenci	34	36	70			
	8 öğrenci	32	53	85			
	Toplam	93	100	193			

Tablo 12 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Eysenck Kişilik Anketi'nde yer alan "Kendinizi sinirli bir kişi olarak tanımlar mısınız?" sorusuna verilen yanıtlar içerisinde günde 6 öğrenci ile çalışan katılımcıların en az "Hayır" yanıtını tercih ettiği; günde 7 öğrenci ile çalışan katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği, günde 8 saat çalışan katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=2, n=193)=11,744, p< ,05).

Tablo 13. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Üstlenmem gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerim." Sorusunun Günlük Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	P
Günlük Öğrenci Sayısı	6 öğrenci	16	22	38	14,216[a]	2	**,001***
	7 öğrenci	17	53	70			
	8 öğrenci	10	75	85			
	Toplam	43	150	193			

Tablo 13 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "Üstlenmem gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerim." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde günde 6 öğrenci ile çalışan katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; günde 7 öğrenci ile çalışan katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği, günde 8 saat çalışan katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=2, n=193)=14,216, p< ,05).

Tablo 14. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İşleri yapabilecek başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösteririm." Sorusunun Günlük Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	p
Günlük Öğrenci Sayısı	6 öğrenci	12	38	38	6,265[a]	2	**,044***
	7 öğrenci	38	70	70			
	8 öğrenci	33	85	85			
	Toplam	83	110	193			

Tablo 14 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "İşi yapabilecek başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösteririm." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde günde 6 öğrenci ile çalışan katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; günde 7 öğrenci ile çalışan katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği, günde 8 saat çalışan katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=2, n=193)=6,265, p< ,05).

Tablo 15. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İş arkadaşlarıma kıyasla az çaba gösteririm." Sorusunun Günlük Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	P
Günlük Öğrenci Sayısı	6 öğrenci	9	29	38	6,610[a]	2	**,037***
	7 öğrenci	10	60	70			
	8 öğrenci	6	79	85			
	Toplam	25	168	193			

Tablo 15 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "İş arkadaşlarıma kıyasla az çaba gösteririm." soruya verilen yanıtlar içerisinde günde 6 öğrenci ile çalışan katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; günde 7 öğrenci ile çalışan katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği, günde 8 saat çalışan katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=2, n=193)=6,610, p< ,05).

Tablo 16. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İşi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırım." Sorusunun Günlük Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	P
Günlük Öğrenci Sayısı	6 öğrenci	18	20	38	6,628[a]	2	**,036***
	7 öğrenci	26	44	70			
	8 öğrenci	21	64	85			
	Toplam	65	128	193			

Tablo 16 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "İşi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırım." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde günde 6 öğrenci ile çalışan katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; günde 7 öğrenci ile çalışan katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği, günde 8 saat çalışan katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=2, n=193)=6,628, p< ,05).

Tablo 17. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İşleri başkaları yapıyorsa çalışıyor gibi görünürüm." Sorusunun Günlük Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	p
Günlük Öğrenci Sayısı	6 öğrenci	9	29	38	6,219[a]	2	**,045***
	7 öğrenci	19	51	70			
	8 öğrenci	10	75	85			
	Toplam	38	155	193			

Tablo 17 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "İşleri başkası

yapıyorsa çalışıyor gibi görünürüm.” sorusuna verilen yanıtlar içerisinde günde 6 öğrenci ile çalışan katılımcıların en az “Evet” yanıtını tercih ettiği; günde 7 öğrenci ile çalışan katılımcıların ise en çok “Hayır” yanıtını tercih ettiği, günde 8 saat çalışan katılımcıların ise en çok “Hayır” yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=2, n=193)=6,219, p< ,05).

Tablo 18. Eysenck Kişilik Testi’nde Yer Alan “Kaygılı bir kişi misiniz?” Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	P
Mezun Olduğu Alan	Özel Eğitim	45	18	63	7,920[a]	3	**,048***
	Okul Öncesi	28	15	43			
	Çocuk Gelişimi	23	26	49			
	Psikoloji	26	12	38			
	Toplam	122	71	193			

Tablo 18 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Eysenck Kişilik Anketi’nde yer alan “Kaygılı bir kişi misiniz?” sorusuna verilen yanıtlar içerisinde özel eğitim mezunu katılımcıların en az “Hayır” yanıtını tercih ettiği; okul öncesi mezunu katılımcıların ise en çok “Evet” yanıtını tercih ettiği, çocuk gelişimi mezunu katılımcıların ise en çok “Hayır” yanıtını tercih ettiği ve psikoloji bölümü mezunu çalışanların en çok “Evet” yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=3, n=193)=7,920, p< ,05).

Tablo 19. Sosyal Kaytarma Testi’nde Yer Alan “Toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırım.” Sorusunun Medeni Durum Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	p
Mezun Olduğu Alan	Özel Eğitim	10	53	63	13,345[a]	3	**,004***
	Okul Öncesi	11	32	43			
	Çocuk Gelişimi	10	39	49			
	Psikoloji	18	20	38			
	Toplam	49	144	193			

Tablo 19 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği’nde yer alan “Toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırım.” sorusuna verilen yanıtlar içerisinde

özel eğitim mezunu katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; okul öncesi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği, çocuk gelişimi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği ve psikoloji bölümü mezunu çalışanların en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=3, n=193)=13,345, p< ,05).

Tablo 20. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "Bireysel hedeflerim grup amaçlarının önündedir." Sorusunun Medeni Durum Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	p
Mezun Olduğu Alan	Özel Eğitim	33	30	63	8,154[a]	3	**,043***
	Okul Öncesi	21	22	43			
	Çocuk Gelişimi	20	29	49			
	Psikoloji	27	11	38			
	Toplam	101	92	193			

Tablo 20 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "Bireysel hedeflerim grup amaçlarının önündedir." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde özel eğitim mezunu katılımcıların en az "Hayır" yanıtını tercih ettiği; okul öncesi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği, çocuk gelişimi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği ve psikoloji bölümü mezunu çalışanların en çok "Evet" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=3, n=193)=8,154, p< ,05).

Tablo 21. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan alan "İşi yapacak başkaları varsa, verilen görevi değil kendi istediğim işi yaparım." Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	Sd	P
Mezun Olduğu Alan	Özel Eğitim	20	43	63	11,570[a]	3	**,009***
	Okul Öncesi	22	21	43			
	Çocuk Gelişimi	23	26	49			
	Psikoloji	25	13	38			
	Toplam	90	103	193			

Tablo 21 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "İşi yapacak başkalatı

varsa, verilen görevi değil kendi istediğim işi yaparım." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde özel eğitim mezunu katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; okul öncesi mezunu katılımcıların ise en çok "Evet" yanıtını tercih ettiği, çocuk gelişimi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği ve psikoloji bölümü mezunu çalışanların en çok "Evet" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=3, n=193)=11,570, p< ,05).

Tablo 22. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan alan "Üstlenmem gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerim." Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	P
Mezun Olduğu Alan	Özel Eğitim	12	51	63	17,937[a]	3	**,000***
	Okul Öncesi	7	36	43			
	Çocuk Gelişimi	6	43	49			
	Psikoloji	18	20	38			
	Toplam	43	150	193			

Tablo 22 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "Üstlenmem gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerim." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde özel eğitim mezunu katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; okul öncesi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği, çocuk gelişimi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği ve psikoloji bölümü mezunu çalışanların en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=3, n=193)=17,937, p< ,05).

Tablo 23. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İşin kendi üzerlerime düşen kısmını yapmam." Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	Sd	P
Mezun Olduğu Alan	Özel Eğitim	7	56	63	7,867[a]	3	**,049***
	Okul Öncesi	13	30	43			
	Çocuk Gelişimi	3	40	49			
	Psikoloji	9	29	38			
	Toplam	32	161	193			

Tablo 23 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "İşin kendi üzerlerime düşen kısmını yapmam." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde özel eğitim mezunu katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; okul öncesi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği, çocuk gelişimi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği ve psikoloji bölümü mezunu çalışanların en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=3, n=193)=7,867, p< ,05).

Tablo 24. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İş arkadaşlarıma kıyasla az çaba gösteririm." Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	P
Mezun Olduğu Alan	Özel Eğitim	1	62	63	44,220[a]	3	**,000***
	Okul Öncesi	2	41	43			
	Çocuk Gelişimi	5	44	49			
	Psikoloji	17	21	38			
	Toplam	49	144	193			

Tablo 24 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "İş arkadaşlarıma kıyasla az çaba gösteririm." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde özel eğitim mezunu katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; okul öncesi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği, çocuk gelişimi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği ve psikoloji bölümü mezunu çalışanların en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=3, n=193)=44,220, p< ,05).

Tablo 25. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İşi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırım." Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	Sd	P
Mezun Olduğu Alan	Özel Eğitim	21	42	63	16,045[a]	3	**,001***
	Okul Öncesi	5	38	43			
	Çocuk Gelişimi	19	30	49			
	Psikoloji	20	18	38			
	Toplam	49	144	193			

Tablo 25 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "İşi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırım." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde özel eğitim mezunu katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; okul öncesi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği, çocuk gelişimi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği ve psikoloji bölümü mezunu çalışanların en çok "Evet" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=3, n=193)=16,045, p< ,05).

Tablo 26. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan "İşleri başkası yapıyorsa çalışıyor gibi görünürüm." Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	sd	P
Mezun Olduğu Alan	Özel Eğitim	10	53	63	17,104[a]	3	**,001***
	Okul Öncesi	3	40	43			
	Çocuk Gelişimi	9	40	49			
	Psikoloji	16	22	38			
	Toplam	38	155	193			

Tablo 26 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "İşleri başkası yapıyorsa çalışıyor gibi görünürüm." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde özel eğitim mezunu katılımcıların en az "Evet" yanıtını tercih ettiği; okul öncesi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği, çocuk gelişimi mezunu katılımcıların ise en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği ve psikoloji bölümü mezunu çalışanların en çok "Hayır" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=3, n=193)=17,104, p< ,05).

Tablo 27. Sosyal Kaytarma Testi'nde Yer Alan alan "Grup içinde bir işi yapmak için elimden geleni en iyi şekilde yaparım." Sorusunun Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Anova Tablosu

		Evet	Hayır	Toplam	χ^2	Sd	P
Mezun Olduğu Alan	Özel Eğitim	59	4	63	8,805[a]	3	**,032***
	Okul Öncesi	34	9	43			
	Çocuk Gelişimi	41	8	49			
	Psikoloji	25	13	38			
	Toplam	159	34	193			

Tablo 27 incelendiğinde yapılan ki kare testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde yer alan "Grup içinde bir işi yapmak için elimden geleni en iyi şekilde yaparım." sorusuna verilen yanıtlar içerisinde özel eğitim mezunu katılımcıların en az "Hayır" yanıtını tercih ettiği; okul öncesi mezunu katılımcıların ise en çok "Evet" yanıtını tercih ettiği, çocuk gelişimi mezunu katılımcıların ise en çok "Evet" yanıtını tercih ettiği ve psikoloji bölümü mezunu çalışanların en çok "Evet" yanıtını tercih ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (χ^2 (sd=3, n=193)=8,805, p< ,05).

Tablo 28. Yaş Değişkenine İlişkin Anova Tablosu

		Kareler Toplamı	**Sd**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**p.**	**Anlamlı Fark**
Sosyal Kaytarma Ölçeği Toplam Puan	Gruplararası	51,71	2	25,86	3,036	**,049***	20-24yaş **25-29yaş***
	Grupiçi	1618,52	190	8,52			
	Toplam	1670,24	192				
Eysenck Kişilik Anketi Nevrotiklik Alt Boyut Puanı	Grupiçi	2509,25	190	13,21			
	Toplam	2550,88	192				
	Gruplararası	4,43	2	2,22	,630	,533	
	Grupiçi	667,90	190	3,52			
	Toplam	672,33	192				

Tablo 28 incelendiğinde sosyal kaytarma ve nevrotikliğin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı görülmektedir. Tabloya göre sosyal kaytarma eğilimi 25-29 yaş ve 20-24 yaş arasında, 25-29 yaş lehine farklılaşmaktadır. Birimler arasındaki farkların tespiti için Tukey testi uygulanmıştır.

Tablo 29. Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Anova Tablosu

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p.	Anlamlı Fark
Sosyal Kaytarma Ölçeği Toplam Puan	Gruplararası	29,41	2	14,70	1,703	,185	
	Grupiçi	1640,83	190	8,64			
	Toplam	1670,24	192				
Eysenck Kişilik Anketi Nevrotiklik Alt Boyut Puanı	Gruplararası	1,89	2	,95	,268	,765	
	Grupiçi	670,44	190	3,53			
	Toplam	672,33	192				

Tablo 29 incelendiğinde sosyal kaytarma ve nevrotikliğin çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı görülmektedir. Tabloya göre sosyal kaytarma ve nevrotiklik alt boyut puanlarında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Birimler arasındaki farkların tespiti için Tukey testi uygulanmıştır.

Tablo 30. Günlük Öğrenci Sayısına İlişkin Anova Tablosu

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p.	Anlamlı Fark
Sosyal Kaytarma Ölçeği Toplam Puan	Gruplararası	75,10	2	37,55	4,473	**,013***	**6**-8*
	Grupiçi	1595,14	190	8,40			
	Toplam	1670,24	192				
Eysenck Kişilik Anketi Nevrotiklik Alt Boyut Puanı	Gruplararası	27,66	2	13,83	4,076	**,018***	**6**-8*
	Grupiçi	644,67	190	3,39			
	Toplam	672,33	192				

Tablo 30 incelendiğinde sosyal kaytarma ve nevrotikliğin günlük öğrenci sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı görülmektedir. Tabloya göre sosyal kaytarma ve nevrotiklik alt boyut puanlarında günlük 6 öğrenci ve 8 öğrencisi olanlar arasında günlük 6 öğrencisi olanlar lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Birimler arasındaki farkların tespiti için Tukey testi uygulanmıştır.

Tablo 31. Mezun Olunan Alan Değişkenine İlişkin Anova Tablosu

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p.	Anlamlı Fark
Sosyal Kaytarma Ölçeği Toplam Puan	Gruplararası	212,71	3	70,90	9,194	**,000**	Özel eğitim-**psikoloji*** Okul öncesi-**psikoloji*** Çocuk gelişimi-**psikoloji**
	Grupiçi	1457,53	189	7,71			
	Toplam	1670,24	192				
Eysenck Kişilik Anketi Nevrotiklik Alt Boyut Puanı	Gruplararası	10,69	3	3,56	1,018	,386	
	Grupiçi	661,64	189	3,50			
	Toplam	672,33	192				

Tablo 31 incelendiğinde sosyal kaytarma ve nevrotikliğin mezun olduğu alan değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı görülmektedir. Tabloya göre sosyal kaytarma puanlarında özel eğitim – psikoloji, okul öncesi – psikoloji, çocuk gelişimi – psikoloji mezunları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılıklar psikoloji bölümü mezunları lehinedir. Nevrotiklik alt boyut puanlarında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Birimler arasındaki farkların tespiti için Tukey testi uygulanmıştır.

Tablo 32. Cinsiyete Göre Nevrotiklik Yapısı ve Sosyal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması İçin t Testi Tablosu

	Cinsiyet	n	X	SS	Sd	t	P
Sosyal Kaytarma Ölçeği Toplam Puan	Erkek	63	6,15	3,50	191	1,995	**,049***
	Kadın	130	5,17	2,60			
	Kadın	130	11,77	3,32			
Eysenck Kişilik Anketi Nevrotiklik Alt Boyut Puanı	Erkek	63	3,48	1,85	191	,612	,541
	Kadın	130	3,30	1,89			

Tablo 32 incelendiğinde sosyal kaytarma puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Tabloya görüldüğü üzere erkeklerin sosyal kaytarma düzeyleri kadınlara göre daha yüksektir. Bu bulguya göre sosyal kaytarma eğilimi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Buna karşın Eysenck Kişilik Anketi'nin Nevrotiklik alt puanlarında erkeklerin lehine farklılık görülmektedir. Ancak bu farklılık anlamlılık ifade etmemektedir.

Tablo 33. Medeni Duruma Göre Nevrotiklik Yapısı ve Sosyal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması İçin t Testi Tablosu

	Medeni Durum	**N**	**x**	**SS**	**sd**	**T**	**p**
Sosyal Kaytarma Ölçeği Toplam Puan	Bekar	145	5,54	3,07	191	,430	,668
	Evli	48	5,33	2,58			
Eysenck Kişilik Anketi Nevrotiklik Alt Boyut Puanı	Evli	48	12,23	3,27			
	Bekar	145	3,42	1,82	191	,814	,416
	Evli	48	3,17	2,02			

Tablo 33 incelendiğinde sosyal kaytarma puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere erkeklerin sosyal kaytarma düzeyleri ve Eysenck Kişilik Anketi'nin Nevrotiklik alt puanlarında medeni duruma göre daha yüksektir. Ancak bu farklılık anlamlılık ifade etmemektedir.

Tablo 34. Özel Eğitim Personelinin Nevrotiklik Yapısı ile Algılanan Sosyal Kaytarma Davranışı Arasındaki Korelasyon Analizi

		Nevrotiklik
Sosyal Kaytarma	Pearson Correlation	,115
	Sig. (2-tailed)	,111
	N	193

Tablo 34'e bakıldığında Eysenck Kişilik Ölçeği'nin Nevrotiklik alt boyutu puanları ile Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği toplam puanları arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Bu tabloya göre nevrotiklik ile sosyal kaytarma arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ancak anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir ($r = ,115$, $p > .05$).

Tablo 35. Özel Eğitim Personelinde Sosyal Kaytarmanın Nevrotikliğe Göre Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

Değişken	B	Std. Hata	ß	t	P
Sabit	4,883	,435	-	11,220	,000
Sosyal Kaytarma	,182	,113	,115	1,602	,111
R = ,115	R^2 = ,013				
$F_{(1, 191)}$ = 2,567	p = ,111[b]				

Tablo 35 incelendiğinde kişilerin nevrotiklik düzeylerinin sosyal kaytarma eğilimlerinin yordayıcısı olmadığı (R = ,115, R^2 = ,013, F(1, 191)=2,567, p>0,05) ve sosyal kaytarmaya ilişkin toplam varyansın %0,13'ünün nevrotiklik ile açıklandığı ifade edilebilir.

BÖLÜM 4. SONUÇ VE TARTIŞMALAR

Bu bölümde, araştırma hipotezleri sonucunda elde edilen bulgular ışığında ortaya çıkarılan sonuçlar tartışılacak ve incelenecektir.

Araştırmada özel eğitim çalışanlarının nevrotiklik yapısı ile sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. İstanbul'da özel eğitim sektöründe faaliyet gösteren toplamda 200 çalışana uygulanarak gerçekleştirilen araştırmada 193 özel eğitim çalışanına ait veriler değerlendirilmiştir.

Çalışanlara demografik bilgi formu, eysenck kişilik anketi ve algılanan sosyal kaytarma ölçeği uygulanmıştır. Öncelikle çalışanlara eysenck kişilik anketi ve algılanan sosyal kaytarma ölçeği uygulanmış ardından bu değişkenlerin demografik bilgileri ile ilişkisi araştırılmıştır.

4.1. Nevrotiklik Yapısına İlişkin Tartışma

Araştırmada; araştırmaya katılan özel eğitim personelinin nevrotik kişilik yapısının bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı sorgulanmıştır. Eysenck kişilik ölçeğinde 1.9.11.14.18. ve 21. sorular nevrotiklik boyutunu kapsamaktadır. Uygulama sonucunda nevrotiklik boyutunu kapsayan 11. ve 14. sorularda katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş, 1. 9. 18. ve 21. sorularda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sebeple nevrotiklik yapısına ilişkin tartışma anlamlı farklılık tespit edilen sorular ile yapılmıştır.

Sonuçlara göre, Eysenck kişilik ölçeğinin nevrotiklik boyutunda, özel eğitim personelinin mezun olduğu alanlarla ilişkisine bakıldığında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kalafat'ın (2012) lise öğrencileri ile çalışan öğretmenlerin kişilik yapıları ile ilgili yaptığı araştırmada ise nevrotiklik değişkeni ile branşın olumsuz bir korelasyon gösterdiği bulunmuştur. Ancak Tekin ve Güven'in (2020) yaptığı araştırmada öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türü değişkenine göre nevrotiklik kişilik tipi puanlarında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir ve bu çalışma ile tezatlık göstermektedir.

Bir diğer demografik değişken olan özel eğitim çalışanlarının cinsiyeti ile nevrotiklik yapısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Nevrotiklik alt puanlarında erkeklerin lehine farklılık görülmektedir ancak bu farklılık anlamlılık ifade etmemektedir. Bu sonuçlar Uçar ve Konal (2018), "Öğretmenler, lise ve üniversite öğrencilerinin narsizim kişilik özellikleri, benlik saygısı ve duygu gereksinimi arasındaki ilişkiler" adlı çalışmayla tezatlık göstermektedir. Bu çalışmada 506 kadın, 320 erkek olmak üzere 826 kişi ile çalışılmıştır. Sonuçlara göre, Eysenck kişilik ölçeğinin nevrotiklik boyutunda, cinsiyet değişkenine göre erkeklerin kadınlara göre nevrotiklik düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Başka bir çalışmada ise Altınöz, Çöp ve Boso (2017), kadın çalışanların erkeklere göre daha çok nevrotik kişilik özelliği taşıdıkları görülmüştür.

Katılımcıların yaşlarına göre yapılan analizlerde de anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Kayseri ilinde Türkiye Halter şampiyonasına katılan sporcular ile yapılan çalışmada bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Bu çalışmada da yaş durumuna göre nevrotiklik boyutunda anlamlı farklılık saptanamamıştır (Ulucan, Bahadır, 2011). Ancak Çelebi ve Uğurlu'nun çalışmasında yaş değişkeni incelendiğinde, Eysenck Kişilik Anketi'nin duygusaldenge (nevrotiklik) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre 41–50 yaş grubu öğretmenler; 25 ve altı yaş, 26–30 yaş ve 31–40 yaş grubu öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde nevrotiklik özelliği göstermektedir.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Niğde'de bulunan öğretmenlere yapılan bir araştırmada da medeni durum ile nevrotiklik arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Yücel ve Kaynak, 2008). Ancak bu sonuçlar Çelebi ve Uğurlu'nun (2014), "Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi" adlı çalışması ile tezat oluşturmaktadır. Araştırmaya göre bekâr öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre nevrotiklik yüksek düzeyinin daha yüksek olduğun tespit edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların çalışma süresine göre yapılan analizlerde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak Çelebi ve Uğurlu'nun (2014) resmi liselerde çalışan öğretmenlere uyguladığı çalışmada meslekteki deneyim

süresi incelendiğinde duygusal denge(nevrotiklik) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre daha uzun yıllar çalışan öğretmenlerin daha az süredir çalışan öğretmenlere göre daha yüksek nevrotiklik özelliği gösterdiği tespit edilmiştir. Tra2 bölgesindeki otel işletmeleri çalışanlarının kişilik özellikleri ile tükenmişlik durumları arasındaki ilişkiler adlı çalışmada da, çalışanların çalışma süresi ve nevrotiklik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Bayat ve Selçuk, 2017). Bu çalışma açısından bulunan sonuçlar örtüşmektedir.

Katılımcıların günlük öğrenci sayısına göre yapılan analizlerde de anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Nevrotiklik alt boyut puanlarında günlük 6 öğrenci ve 8 öğrencisi olanlar arasında günlük 6 öğrencisi olanlar lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yapılan literatür taramalarında daha önce bu konu ile alakalı bir çalışmaya rastlanmamıştır ancak bu konu ile ilgili özel eğitim çalışanlarının gün içinde aldığı öğrenci sayısının nevrotiklik düzeyi ile ilgili bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.2. Sosyal Kaytarma Davranışına İlişkin Tartışma

Araştırmada; araştırmaya katılan özel eğitim personelinin sosyal kaytarma davranışının bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı sorgulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların yaş ile sosyal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Sosyal kaytarma eğiliminin 25-29 yaş ve 20-24 yaş arasında, 25-29 yaş lehine farklılık gösterdiği saptanmıştır. Tolukan, Bayrak ve Doğan'ın (2017) antrenörler ile yaptığı araştırmada yaş değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre; sosyal kaytarma düzeylerinin yaş ile anlamlı bir farklılık gösterdiği ve 36-45 yaşındaki antrenörlerin; 19-25 yaşındaki ve 26-35 yaşındaki antrenörlere göre sosyal kaytarma davranışının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ancak Denkçi ve diğerlerinin (2019) öğretmenlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışları adlı çalışmasında yaş ile sosyal kaytarma davranışı arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bir diğer demografik değişken olan özel eğitim çalışanlarının mezun olduğu alan ile sosyal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre sosyal kaytarma alt boyut puanlarında özel eğitim –psikoloji, okul öncesi – psikoloji, çocuk gelişimi – psikoloji mezunları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılıklar psikoloji bölümü mezunları lehinedir. Şarkaya'nın (2019) öğretmenler ile ilgili yaptığı çalışma da bu sonuçlar farklılık göstermektedir. Buna göre fen bilimleri ve sosyal bilimler öğretmenlerinin okul öncesi öğretmenlerine göre sosyal kaytarma davranışının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Candan'ın (2017) yaptığı çalışmada ise tezat olarak sosyal kaytarma davranışının branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Bir diğer demografik değişken olan özel eğitim çalışanlarının çalışma süresi ile sosyal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuç literatürdeki diğer araştırma bulgularına bakıldığında benzerlik göstermektedir. Aydemir (2019) işgörenlerin sosyal kaytarma davranışları ile işyerinde çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Sünnetçioğlu, Korkmaz ve Koyuncu'nun (2014) yaptığı çalışma ise bu sonuçla tezatlık göstermektedir. Buna göre 1-5 yıl çalışanların sosyal kaytarma davranışı 6 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha yüksektir.

Yapılan analizler sonucunda özel eğitim çalışanlarında erkeklerin sosyal kaytarma düzeyleri kadınlara göre daha yüksektir. Kılıçarslan'ın (2018) yaptığı çalışmada da erkeklerin kadınlardan daha fazla sosyal kaytarma davranışı sergileyebildikleri araştırmanın bulguları arasındadır. Alan yazında erkeklerin kadınlardan daha çok sosyal kaytarma davranışı gösterdikleri sonucuna ulaşan başka çalışmalar da mevcuttur (Karau ve Williams, 1993; Tsaw, Murphy ve Detgen, 2011). Bu çalışma açısından bulunan sonuçlar örtüşmektedir. Batman'da otel çalışanlarına yapılan bir araştırmada bu araştırmadan tezat olarak sosyal kaytarma davranışı ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır (Özgüven, 2017).

Bir diğer demografik değişken olan özel eğitim çalışanlarının medeni durumu ile sosyal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Otel işletmelerinde çalışanlara yapılan bir araştırmada da (Olcay, Ertürk ve

Geylan,2018) sosyal kaytarma davranışı gösterme düzeyi medeni durum değişkeni arasında farklılığın olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan analiz sonucunda anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışma açısından bulunan sonuçlar örtüşmektedir. Bu netice, literatürdeki benzer araştırmalardan elde edilen neticeler (Karadal ve Saygın, 2013, Karau ve Williams, 1993) ile benzeşmemektedir.

Bir diğer demografik değişken olan özel eğitim çalışanlarının günlük öğrenci sayısı ile sosyal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yapılan literatür taramalarında daha önce bu konu ile alakalı bir çalışmaya rastlanmamıştır ancak bu konu ile ilgili özel eğitim çalışanlarının gün içinde aldığı öğrenci sayısının sosyal kaytarma davranışı ile ilgili bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. Nevrotiklik Yapısı ile Sosyal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırma kapsamında aynı grup üzerinde uygulanan nevrotiklik ve sosyal kaytarma ölçeklerinin sonucunda, okul öncesi öğretmenleri ve psikologlarda nevrotiklik ile sosyal kaytarma davranışı arasında ilişki görülürken, özel eğitim öğretmenleri nevrotiklik ve sosyal kaytarmanın ilişkili olmadığı görülmüştür. Özel eğitim personelinin nevrotiklik yapısı ile sosyal kaytarma davranışı arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ancak anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiş ve nevrotiklik düzeyinin sosyal kaytarma eğiliminin yordayıcısı olmadığı görülmüş. Bu araştırmadaki sonuçlar literatürde yapılan çalışmalarda yer alan araştırma bulguları ile farklılık göstermektedir.

Bu araştırmalardan birkaçı aşağıda verilmiştir:

Ülke'de (2006), bilişim teknolojisi çalışanları ile yaptığı çalışmada sosyal kaytarma davranışı ile nevrotiklik boyutu arasındaki ilişkiyi incelemiş; sosyal kaytarma davranışı ile nevrotiklik boyutu arasında pozitif ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir (Buz, 2011: 19).

Benzer şekilde Özkan'da (2018) otel çalışanları ile yapmış olduğu çalışmasında sosyal kaytarma ile Eysenck kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Nevrotiklik ile sosyal kaytarma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Otero-López ve ark. (2017) genel yetişkin bireyler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarında "nevrotiklik" kişilik özelliği ile dışsal alt amaçlardan maddi başarı, imaj, popülarite arasında anlamlı pozitif yönde ilişki olduğu sonucunu bulmuştur.

Bununla birlikte bazı çalışmalarda nevrotiklik boyutunun sosyal kaytarma davranışını etkilediği görülmektedir (Bellenger, 1999:2; Buz, 2011: 19; Schippers, 2014: 65).

4.4. Sonuçların Yorumlanması

Günümüzde pek çok alanda karşımıza çıkması olağan olan grup çalışması, özel eğitim sektörü için de vazgeçilmez bir unsurdur. Grup çalışması içinde her birey kendine özgü davranışlar sergilemekte ve diğer bireyler arasından ayırt ediciliğini yansıtmaktadır. Bu durum her zaman olumlu sonuçlar ile karşılaşılacağı anlamına gelmemektedir. Grup çalışması sonucunda ortaya çıkan, hem bireysel hem de örgütsel çıktıları etkileyen sosyal kaytarma davranışı, örgütler tarafından istenmeyen bir durumdur. Özellikle de özel eğitim gibi yoğun iş gücünün olduğu örgütlerde işgörenlerin kişilik özellikleri sosyal kaytarma davranışıyla ilişkili olabilmektedir.

Özel eğitim personelinin nevrotiklik yapısı ile sosyal kaytarma davranışı arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ancak anlamlı olmayan bir ilişki olduğu ve özel eğitim personelinin nevrotiklik düzeylerinin sosyal kaytarma eğilimlerinin yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç araştırmanın ilk hipotezi ile ters düşmektedir. Hipotezin reddedilmesi hali "nevrotiklik" kişilik özelliği ile sosyal kaytarma davranışı arasında ilişkili bulunmaması başka durumsal faktörleri düşündürmektedir. Bu bağlamda ilgili personelin duygusal olarak kendilerini düzenleyebildikleri ancak nevrotiklik kişilik özelliklerinden" ziyade "uyumlu", "sorumlu" ve "deneyime açık olma" yönündeki kişilik örüntüleri ya da iş yerindeki hayal kırıklığı ya da stres gibi duyguların sosyal kaytarma davranışıyla ilişkili olabildiği yönünde bir yorum yapılabilir. Bu nedenle nevrotiklik ile sosyal kaytarma davranışı arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ancak anlamlı olmayan bir ilişkinin bulunduğu düşünülmektedir.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların nevrotiklik alt boyut puanlarında günlük 6 öğrenci ve 8 öğrencisi olanlar arasında günlük 6 öğrencisi olanlar lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Sosyal kaytarma puanlarında ise özel eğitim – psikoloji, okul öncesi – psikoloji, çocuk gelişimi – psikoloji mezunları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılıklar psikoloji bölümü mezunları lehinedir. Bununla birlikte sosyal kaytarma eğiliminin 25-29 yaş ve 20-24 yaş arasında, 25-29 yaş lehine farklılık gösterdiği, erkeklerin kadınlara göre sosyal kaytarma davranışı gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırmanın ikinci hipotezinin desteklemektedir.

Farklı meslek gruplarında ortaya çıkan farklı sonuçlar özel eğitim merkezinde çalışan farklı meslek gruplarının Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen görev tanımlarının farklılık göstermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Farklı meslek tanımları ve meslek tanımlarındaki eksiklikler kişide grup içinde farklı davranışlar göstermeyle sonuçlanıyor olabilir çünkü her ne kadar çalışanlar grup içinde belirli roller için görevlendirilsede farklı zamanlarda farklı işlevsel roller üstlenebilmektedirler.

Cinsiyetler arasında görülen bu farklılık ise toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıp yargılardan kaynaklanıyor olabilir. Erkeklerin iş ve sosyal yaşamda başarılı olmaları, yüksek statü kazanmaları, duygusal olarak güçlü olmaları ve toplum içinde zeki-akıllı bilgili olmaları beklenir. Dolayısıyla bu normlar gereği erkekler kendini sınırlandırılmış hissedebilir ve toplumun beklentileri doğrultusunda hareket etme çabasıyla yapılan işlerde ve özellikle özel eğitim merkezlerinde sıkça gerçekleştirilen grup çalışmalarında ortaya koyacakları işin sonucu için endişelenebilirler. Bütün bunlar, erkeklerin bazen farklı rollerin kendilerinden beklenen gereklerini yerine getirmede karışıklık yaşamalarına sebep olacağından sosyal kaytarma gibi olumsuz davranışlar sergilemesiyle ilişkili olabilir.

Yaş ile ilgili sonuçta 25-29 yaş ve 20-24 yaş arasında, 25-29 yaş lehine farklılık gösterme sebebinin; yaşı genç olan özel eğitim personelinin ileri yaştaki personele nazaran görevlerine daha çok özenmeleri ve hevesli olmalarından ve buna bağlı olarak diğer çalışma arkadaşlarının davranışlarını çok fazla gözlemlediklerinden kaynaklanabileceği söylenebilir.

4.5. Yargı

Analiz sonuçlarına göre, özel eğitim personelinin nevrotiklik yapısı ile sosyal kaytarma davranışı arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ancak anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre işgörenlerin bireysel olarak ya da grup içinde gösterdiği davranışlar kişilik özellikleriyle önemli ölçüde ilişkili olabilmektedir. Grup üyelerinin alıngan, huzursuz, saldırgan, heyecanlı, değişken, kaygılı, dik kafalı, içe kapanık ve sessizlik gibi özellikleri grup olarak yapılan işlerde çeşitli sorunlar yaratabilir (Robbins ve Judge, 2011:323). Dolayısıyla çeşitli nevrotik eğilimli düşünceler bireyin sosyal kaytarma davranışı göstermesiyle ilişkili olabilir**.**

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin analiz sonuçlarına bakıldığında, nevrotiklik yapısına göre günlük öğrenci sayısında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir, sosyal kaytarma puanlarında özel eğitim – psikoloji, okul öncesi – psikoloji, çocuk gelişimi – psikoloji mezunları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bununla beraber osyal kaytarma eğiliminin 25-29 yaş ve 20-24 yaş arasında, 25-29 yaş lehine farklılık gösterdiği, erkeklerin kadınlara göre sosyal kaytarma davranışı gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre demografik değişkenlerin nevrotiklik yapısı ve sosyal kaytarma davranışı ile ilişkili olduğu söylenebilir. Buna göre bireyler örgütteki görev tanımlarının belirsiz olmasından ya da kontrol eksikliğinden dolayı sosyal kaytarma davranışı gösterebilmektedirler (Harkins & Szymanski, 1989). Çalışma arkadaşlarının, normalde gösterebilecekleri çabaları, görev tanımları belirsiz olduğu için göstermediklerinde, onların göstermediği bu çabalar için fazladan çalışma yapmak zorunda kalabilirler ve bu durum diğerlerinin sosyal kaytarma davranışı göstermesiyle ilişkili olabilir. Dolayısıyla özel eğitim merkezlerinde yöneticiler tarafından da belirlenen meslek gruplarının görev tanımlarının belirsiz olması, çalışanları sosyal kaytarma davranışıyla ilişkili olabilmektedir.

İşgörenlerin örgüt içerisinde mutlu olması ve görev tanımlarının net olması oldukça önemlidir. Çünkü işgörenler tersi durumda üzerine düşen görevi yerine getirmeme ya da daha az çaba sarf etme eğiliminde bulunabilmektedir. Bireyin görev tanımı net olmaması ya da bireysel çabasının fark edilmediğine inanması da özellikle emeğin yoğun ve çalışma koşullarının zor olduğu özel eğitim merkezlerinde önemli hale gelmekte ve bireyin motivasyonunun çok daha fazla etkilenmesine sebep olmaktadır.

4.6. Özet

Bu çalışma da özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde faaliyet gösteren özel eğitim personelinin nevrotiklik yapısı ile sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca nevrotiklik ile sosyal kaytarma davranışının, çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

İstanbul Sultangazi'de 5 adet özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan 193 özel eğitim personeli çalışma grubunu oluşturmuştur. Bu kapsamda 200 gönüllü özel eğitim personeline anket uygulanmış ve 193 tanesi doğru ve tam olarak doldurularak iade alınmıştır. Bu araştırma ile ilgili en önemli sınırlılık, kısıtlı sayıda rehabilitasyon merkezine bakılıyor olması ve yalnızca İstanbul Sultangazi'deki 200 özel eğitim personelinin araştırmaya katılıyor olmasıdır. Bu nedenlerle araştırmada veri sayısı kısıtlıdır.

Veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması yapılmıştır. Veri toplama amacıyla demografik bilgi formu (yaş, cinsiyet, medeni durum, mezun olunan alan ve çalışma süresi), eysenck kişilik anketi ve algılanan sosyal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Nevrotik kişilik yapısını ölçmek amacıyla Eysenck Kişilik anketinin kısaltılmış formunu oluşturan ve geçerlik analizine tabii tutan Karancı vd. (2007) tarafından geliştirilen soru formundan faydalanılmıştır. Eysenck Kişilik Anketi 24 madde olup, kişiliği 3 ana faktörde değerlendirmektedir: dışadönüklük, nörotizm, psikotisizm. Ankette nevrotilik faktörü 6 madde ile değerlendirilmiştir. Ayrıca yalan söyleme alt ölçeği ile anketin uygulanması esnasındaki yanlılığı engellemek ve geçerliliği ile ilgili kontrol amaçlanmaktadır. Her bir faktörün 6 madde ile değerlendirildiği bu ankette katılımcıdan 24 soruya Evet (1)-Hayır (0) formatıyla cevap vermeleri istenir. Her bir kişilik özelliği için alınabilecek puan 0 ile 6 arasında değişmektedir. Çalışmada kullanılan diğer ölçek ise Liden ve diğerleri (2004) tarafından geliştirilen Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeğidir. Sosyal kaytarma düzeyini belirlemek için geliştirilen bu ölçek de 13 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçekte katılımcıdan 13 soruya Evet(1)-Hayır(0) formatıyla cevap vermeleri istenir. Ölçekte 2. ve 13. Sorular ters kodlanmıştır ve Evet yanıtı 0 puan olarak kabul edilir.

Anketlerden elde edilen veriler, gerekli istatistiksel çözümlemelere tabi tutulmak üzere, bilgisayar ortamında kurulmuş olan SPSS (StatisticalPacket for the Social Sciences) programının veri girişi bölümüne aktarılmıştır. Kişilik ve sosyal kaytarma ortalamalarında özel eğitim öğretmenlerinin demografik değişkenlerine göre karşılaştırılması amacıyla ki kare testi kullanılmıştır. Çapraz tablolarda yer alan kutucuklarda 5' ten küçük frekans değeri bulunanlar için Fisher'ın Tam Olasılık Testi kullanılmıştır.

Genel olarak özel eğitim personelinin nevrotiklik yapısı ile sosyal kaytarma davranışı arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ancak anlamlı olmayan bir ilişki olduğu ve özel eğitim personelinin nevrotiklik düzeylerinin sosyal kaytarma eğilimlerinin yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç araştırmanın ilk hipotezi ile ters düşmektedir.

Yapılan analizler sonucunda özel eğitim personelinin nevrotiklik boyutunda ele alınan demografik değişkenleden olan günlük öğrenci sayısında anlamlı bir fark bulunmuş; yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi ve mezun olunan alanda nevrotiklik boyutu için anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yine aynı grup üzerinde sosyal kaytarma davranışının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için yapılan analizlerde yaş, mezun olunan alan ve cinsiyette anlamlı bir fark bulunmuş; medeni durum, mezun olunan alan ve günlük öğrenci sayısı ile sosyal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuç araştırmanın ikinci hipotezini desteklemektedir.

4.7. Öneriler

Araştırmanın sonuçları çalışma kapsamında yer alan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri için geçerli olmaktadır. Başka il ya da başka özel eğitim merkezi örneklemlerinde farklı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan araştırmanın bireysel ve örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacağı düşüncesiyle, gelecekte bu konu hakkında çalışma yapacak araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

Bu çalışmada Eysenck kişilik ölçeğinin yalnızca nevotiklik boyutu incelenmiştir. Diğer araştırmalarda kişilik özelliklerinin incelenmeyen bölümleri ile sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişki incelenebilir.

Sosyal kaytarma davranışları ile yapılacak diğer araştırmalarda burada ele alınmayan, kişilerin yetişme tarzları ve aileleri, dünya görüşleri, yöneticilerin sorunları ele alış biçimleri, yönetim tarzları vb. gibi konulara ağırlık verilmesi önerilebilir.

Araştırmanın daha büyük bir örnek kütle seçilerek yapılması hem çalışma üzerinde genelleme yapılabilmesini hem de daha doğru sonuçlar eldilmesini sağlayacaktır.

Araştırma sonuçlarına göre özel eğitim kurumlarındaki yöneticilere, örgütlerde istenmeyen bir davranış olan sosyal kaytarmanın ortadan kalkması için şu önerilerde bulunulabilir:

Yöneticiler, işe alım sürecinde görev tanımını ve benzer diğer görevleri daha detaylı bir şekilde açıklamalı ve iş ile ilgili süreçlere bağlı doğru bir organizasyonel yapıyı oturtmuş olmalıdır.

Çalışanların bir görev türünden diğerine sistematik olarak farklı görevler için eğitilmesini sağlanabilir.

İşgörenlere, çalışanların sahip olduğu konumun düzeyi yerine yapabildikleri işin düzeyi için ücret ödenebilir.

Yöneticiler, işgörenlere performansa göre ödeme sistemi uygulayabilir. Eğer bir çalışma grubu ya da bölüm belli bir amaca ulaşırsa birimin tüm üyelerinin ödül alması sağlanabilir.

Hergün için çalışma saatleri arttırılırken çalışma haftasındaki günlerin azaltıldığı esnek bir program türü olan sıkıştırılmış iş haftası programı kullanılabilir.

İşgörenlerin haftada belli bir saati çalışmayı üstlendiği ancak her iş gününün başlama ve bitiş saatleri ile ilgili esneklik sunan bir program hazırlanabilir.

Yönetici ve işgörenler birlikte performans hedefleri koyabilir ve hedef döneminin sonunda başarılar değerlendirip birlikte yeni hedefler konulabilir.

Yöneticiler, grup olarak yürütülen işlerde gruptak, katlımcı sayısını göz önünde bulundurarak, grubun çok fazla kişiden oluşmamasını sağlayabilir. Eğer grup fazla kişiden oluşuyorsa, sayısında azaltma yapabilir.

Yöneticiler takım olarak yürütülen işleri daha ilgi çekici hale getirilebilir.

Yöneticiler grup olarak yapılan işlerde her bireyin performansını ve motivasyonunu tek tek ele almalıdır. Gerekirse iş bölümünü en baştan yapmalı ve kişilere yine ”bireysel sorumluluklar” verebilir.

Yöneticiler, takım olarak yapılan işlerde işgörenlerin performansı karşısında bir ödül alacağından, tebrik edileceğinden emin olmasını sağlamalıdır.

Yöneticiler, işgörenlere düzenli aralıklarla ve yapıcı geri bildirimlerde bulunabilir.

Yöneticiler, işgörenleri iş ile ilgili güzel bir sonuç elde ettiğinde ya da görevini başarıyla yerine getirdiğinde tebrik edebilir.

Yöneticiler işgörenler için özel olan günleri hatırlayıp, onları önemsendiklerini hissettirebilir. Örneğin özel eğitim personelinin büyük bir çoğunluğunu kapsayan öğretmenler için öğretmenler gününe özel organizasyonlar düzenlenebilir.

Kurumda yalnızca yöneticilerin dediklerinin değil her konumdan çalışanın fikirlerinin ve önerilerinin dikkate alınması hem çalışanların sosyal kaytarma davranışının azalmasını hem de kurumun gelişebilmesini sağlayabilir.

Yöneticilerin, belirli aralıklarla işgören şikayetlerini dinlemeleri ve bunlara çözüm bulmak adına çabalamaları oldukça önemlidir. Yöneticinin her çalışan ile sık sık işlerin nasıl gittiği ile ilgili birkaç dakika da olsa görüşme yapılması çok faydalı olacaktır. Bu konuda yöneticiler kendi ajandalarına belirli aralıklarla konu ile ilgili toplantılar ekleyip, kendileri için hatırlatmalar koyabilir.

“Rothwell (2004) sosyal kaytarmaya çözüm olarak grup motivasyonunu; motivasyon için de “motivasyonun 3 C’si” olarak bilinen “işbirliği” (collaboration), “içerik” (content) ve “seçim” (choice) kavramlarının uygulanmasını önermiştir. Rothwell’in (2004) “işbirliği”nden kastettiği, grup üyelerinin tümüne özel ve anlamlı görevlerin verilmesidir. “İçerik” ise, bireyin görevinin grup için önemini temsil etmektedir. “Seçim” kavramı da, grup üyelerine gerçekleştirmek istedikleri görevi seçme fırsatının verilmesini temsil etmektedir. Rothwell’e (2004) göre, bu üç kavram uygulandığında sosyal kaytarmada önemli bir azalma görülmektedir”.

EK'LER

../../20..

LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi Psikolog Sinem Çavuş tarafından yürütülen "Özel Eğitim Öğretmenlerinin Nevrotiklik Yapısı ve Sosyal Kaytarma Davranışı ile İlişkisi" başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkında sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

1. **Araştırmayla İlgili Bilgiler:**

   a. Araştırmanın Amacı: Özel eğitim öğretmenlerinin nevrotiklik özelliği ve sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmektir.

   b. Araştırmanın İçeriği: Bir çalışanın kişilik boyutuyla ilişkili özellikleri grup içinde ve bireysel davranışını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu araştırmada nevrotiklik yapısının sosyal kaytarma davranışı ile ilişkisi incelenecektir.

   c. Araştırmanın Nedeni: ( ) Bilimsel araştırma (x) Tez çalışması

2. Çalışmaya Katılım Onayı:

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya/gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. **Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı, soru sorma ve tartışma imkanı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı.** Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir olumsuzluk ile karşılaşmayacağımı anladım.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Kendi el yazısı ile)
İmzası:

(Varsa) Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin;

Veli veya Vasisinin (kendi el yazısı ile)

İmzası:

Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği İfadeleri

1- Toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırım.

2- Verilen işi başkasına bırakmadan istenen kalitede ve zamanda yaparım.

3- İşi yapacak başkaları varsa, verilen görevi değil kendi istediğim işi yaparım.

4- Bireysel hedeflerim, gurup amaçlarının önündedir.

5- Mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan faaliyetlere düzenli bir şekilde zaman ayırırım.

6- Üstlenmem gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerim.

7- İşi yapabilecek başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösteririm.

8- İşin kendi üzerlerime düşen kısmını yapmam.

9- İş arkadaşlarıma kıyasla az çaba gösteririm.

10- İşi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırım.

11- Eğer diğer çalışanlar yardım edebilecek durumdaysa diğer bölümlere yardım etmek için daha az zaman harcarım.

12- İşleri başkası yapıyorsa çalışıyor gibi görünürüm.

13- Grup içinde bir işi yapmak için elimden geleni en iyi şekilde yaparım.

Eysenck Kisilik Anketi – Gözden Geçirilmiş Kısa Formu

Yönerge: Lütfen aşağıdaki her bir soruyu, 'Evet' ya da 'Hayır'ı işaretleyerek cevaplayınız. Doğru veya yanlış cevap ve çeldirici soru yoktur. Hızlı cevaplayınız ve soruların tam anlamları ile ilgili çok uzun düşünmeyiniz.

Cevaplar: Evet & Hayır

1. Duygu durumunuz sıklıkla mutlulukla mutsuzluk arasında değişir mi?
2. Konuşkan bir kişi misiniz?
3. Borçlu olmak sizi endişelendirir mi?
4. Oldukça canlı bir kişi misiniz?
5. Hiç sizin payınıza düşenden fazlasını alarak açgözlülük yaptığınız oldu mu?
6. Garip ya da tehlikeli etkileri olabilecek ilaçları kullanır mısınız?
7. Aslında kendi hatanız olduğunu bildiğiniz bir şeyi yapmakla hiç başka birini suçladınız mı?
8. Kurallara uymak yerine kendi bildiğiniz yolda gitmeyi mi tercih edersiniz?
9. Sıklıkla kendinizi her şeyden bıkmış hisseder misiniz?
10. Hiç başkasına ait olan bir şeyi (toplu iğne veya düğme bile olsa) aldınız mı?
11. Kendinizi sinirli bir kişi olarak tanımlar mısınız?
12. Evliliğin modası geçmiş ve kaldırılması gereken bir şey olduğunu düşünüyor musunuz?
13. Oldukça sıkıcı bir partiye kolaylıkla canlılık getirebilir misiniz?
14. Kaygılı bir kişi misiniz?
15. Sosyal ortamlarda geri plânda kalma eğiliminiz var mıdır?
16. Yaptığınız bir işte hatalar olduğunu bilmeniz sizi endişelendirir mi?
17. Herhangi bir oyunda hiç hile yaptınız mı?
18. Sinirlerinizden şikâyetçi misiniz?
19. Hiç başka birini kendi yararınıza kullandınız mı?
20. Başkalarıyla birlikte iken çoğunlukla sessiz misinizdir?
21. Sık sık kendinizi yalnız hisseder misiniz?
22. Toplum kurallarına uymak, kendi bildiğinizi yapmaktan daha mı iyidir?
23. Diğer insanlar sizi çok canlı biri olarak düşünürler mi?
24. Başkasına önerdiğiniz şeyleri kendiniz her zaman uygular mısınız?

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Yaş:

Cinsiyet:

Medeni Durum:

Mezun Olduğu Alan (özel eğitim öğretmenliği, psikoloji, sınıf öğretmenliği, rehberlik ve psikolojik danışmanlık, çocuk gelişimi, okul öncesi eğitimi öğretmenliği, diğer):
Çalışmakta olduğu alan (zihinsel engelli, görme engelli, işitme engelli, otistik, diğer), çalıştığı kurum türü (resmi okul- özel okul):

Çalışma süresi:

Günlük öğrenci sayısı:

KAYNAKÇA

Akçamete, G. (1998). Özel Eğitim. S. Eripek (Ed.), *Türkiye'de Özel Eğitim* içinde (s. 197- 201). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi, No: 1018.

Altınöz, M., Çöp, S. ve Boso, N. I. (2017). Nevrotik Yöneticilerin İşkolik Davranışları Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.* (38): 154-165.

Antonioni, D. (1998). Relationship Between the Bigfi ve Personality Factors and Conflict Management Styles. *International Journal of Confl ict Management,* 9(4): 336-355.

Aydemir, K. (2019). *Algılanan Liderliğin Sosyal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinin Mutfak Departmanı Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Samsun.

Aytaç, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 3(1).

Bayat, G. ve Selçuk, G. (2017). *Tra2 Bölgesindeki Otel İşletmeleri Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik Durumları Arasındaki İlişkiler*, ss.12.

Baysinger, Michael, A. (2011), *Workgroup Climate, Team Ksaos, And Social Pereptions: When Do Shared Perceptıons And Group Characterıstıcs Lead To Dysfunctıonal Outcomes*. Purdue University, The Degree of Doctor of Philosophy, West Lafayette, Indiana.

Bellenger, L. B. (1999). *A Constructive-Developmental Examinition of The Propensity to Engage in Social Loafing.* Auburn University, Unpublished Doctorate Degree Thesis, Alabama.

Blanchard, A.L. ve Henle, C.A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control, *Computers in Human Behavior*, 24: 1067-1084.

Block, W. (2001). Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics. *Journal of Business Ethics*, 33: 225-231.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik,* İ. D. Erguvan Sarıoğlu (Çev.), İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Buz, E. (2011). *The Relationship Between Perceived Group-Based Performance Appraisal and Social Loafing and The Moderating Role of Task Visibilty.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Buz, E. (2011). *The Relationship Between Perceived Group-Based Performance Appraisal and Social Loafing and The Moderating Role of Task Visibilty.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Cloninger, S. C. (2000). *Theories of Personality: Understanding Persons* (Third Edition). USA: Prentice Hall.

Comer, D. R. (1995). A Model of Social Loafing in Real Work Groups. *Human Relations,* 48: 647-667.

Core, E. M. (2013). *Birth Order: An Examination Of Its Relationship With The Big Five Personality Theory And Trait Emotional Intelligence.* (The Degree of Doctor). University of London, University College London (United Kingdom), Division of Psychology and Language Sciences, England.

Costa, P. T. Jr. ve McCrae, R. R. (1992). NEO PI-R: Professional Manual. *Psychological Assessment Resources,* 223-256.

Costa, P. T. Jr. ve McCrae, R. R. (1995a). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality İnventory. *Journal of Personality Assessment,* 64: 21-50.

Costa, P. T. Jr. ve McCrae, R. R. (1995b). Trait Explonations in Personality Psychology. *European Journal of Personality,* 9: 231-252.

Costa, P. T. Jr.; McCrae, R. R. ve Dye, D. A. (1991) Facet Scales For Agreeableness Conscıentiousness: A Revison Of Neo Personality Inventory. *Person Indicid Difl.,* 12(9): 887-898.

Costa, P.T., ve McCrae, R.R. (1987). Neuroticism, Somatik Complaints, and Disease: Is the Bark Worse than the Bite?, *Journal of Personality,* 55(2): 299-316.

Çelebi, N., ve Uğurlu, B. (2014). Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi.*

Demirci, M. K.; Özler, D. E. ve Girgin, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri – Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama. *Journal of Azerbaijani Studies,* 13-39.

Denkçi-Akkaş, F., Yıldırım, S., Aksu, A. ve Yurttaş, A. (2019). Öğretmenlerin Algılarına Göre Çalışma Arkadaşlarının Sosyal Kaytarma Davranışları. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi,* 10(3): 44-60.

Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demir, R. (2012). Sosyal Kaytarma Davranışı ile Algılanan Görev Görünürlüğü Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *SÜİİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 12(24): 53-79.

Ergin, C., (2006). *Organizasyonlarda Disiplinsiz Davranışlar ve Disiplinsiz Davranışlar ve Kişilik Arasındaki İlişkisinin Belirlenmesine Yönelik Kayseri' de Bir Araştırma,* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Ersöz, Z. (2019). *Araştırma Görevlilerinin Sosyal Kaytarma Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.

Fernald, L. D. (2008). *Psychology: Six perspectives* (pp.12–15). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

George J. M. (1992). Extrinsic and Intrinsic Origins of Perceived Social Loafing in Organizations. *Academy of Management Journal,* 35: 191-202.

Geylan, C., Olcay, A. ve Ertürk, M. (2018). Otel İşletmelerinde Çalışanların Algıladıkları Sosyal Kaytarma Düzeyi: Gaziantep Otellerinde Bir Uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research,* 11(56).

GİL, F. (2004). Social Loafing. Encyclopedia of Applied Psychology. *Journal of Business Research.*

Hardy, C.J. & Latane, B. (1988). Social Loafing in Cheerleaders: Effects of Team Membership and Competition. *Journal of Sport & Exercise Psychology,* 10: 109-114.

Harkins, S. G. ve Petty, R. E. (1982). Effects of Task Difficulty and Task Uniquenesson Social Loafing, *Journal of Personality and Social Psychology,* 43(6): 1214-1229.

Hoigaard, R. ve Ingvaldsen, R. P. (2006). SocialLoafing in Interactive Groups: The Effects of Identifiability on Effortand Individual Performance in Floorball. the online *Journal of SportPsychology,* 8(2): 52-63.

Howard, P. J. ve Howard, J. M. (1998). The Big Five Quickstart: An Introduction To The Five Factor Model Of Personality For Human Resource Professionals. *Center for Applied Cognitive Studies (CentACS),* 1-21.

Ilgın, B. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda Ve Sosyal Kaytarma İle İlişkisinde, Duygusal Zeka Ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü,* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Ilgın, B. (2013). Toplumsal Bir Hastalık: Sosyal Kaytarma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 6(3): 238-270.

Jensen-Campbell, L. A. ve Malcolm, K. T. (2007). The importance of conscientiousness in adolescent interpersonal relationships. *Personality and Social Psychology Bulletin,* 33(3): 368-383.

John, O. P.; Donahue, E. M. ve Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory: Versions 4a and 54.* Institute of Personality and Social Research.

Johnson, J. A. ve Ostendorf F. (1993). Clarification of the Five-Factor Model With the Abridged Big Five Dimensional Circumplex. *Journal of Personality and Social Psychology,* 65 (3): 563-576.

Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalcılar, Z. (2014). *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar - Sosyal Psikolojiye Giriş.* İstanbul: Evrim Yayınevi ve Bilgisayar San. Tic. Ltd. Şti..

Kalafat, S. (2012). Lise Öğretmenleri Kişilik Özelliklerinin Öğretmen Yeterliliklerine Etkisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi,* 2(3): 193-200.

Kanten, P. (2016). Sosyal Kaytarma Davranışı. Kanten, P. ve Kanten, S. (Ed.), *Örgütlerde Davranışın Aydınlık ve Karanlık Yüzü* içinde (s.577-598), İstanbul, Nobel Akademik Yayıncılık.

Kanten, S., vd. (2018). İş Yaşamının Kalitesinin Sosyal Kaytarma ve İşi Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etik İklim Algısının Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi,* 16(32): 559-576.

Karadal, H. ve Saygın, M. (2013). An Investigation of the Relationship between Social Loafing and Organizational Citizenship Behavior. *Social and Behavioral Sciences,* 99: 206-215.

Karancı, A. N., Dirik, G. ve Yorulmaz, O. (2007). Eysenck Kişilik Anketi-Gözden Geçirilmiş Kısaltılmış Formu'nun (EKA-GGK) Türkiye'de Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi,* 18(3).

Karau, S. J. ve Williams, K. D. (1993). Social Loafing: A Meta-Analytic Review and Theoretical Integration. *Journal of Personalitiy and Psychology,* 65(4): 681-706.

Kassin, S., Fein, S. ve Markus, H.R. (2013). *Social Psychology.* USA 9th edition, Cengage Learning.

Kılıçarslan, Ö. Ö. (2018). *Okul Müdürlerinin Algılarına Göre Sosyal Kaytarma Davranışı.* ss.77.

Köse, S., Oral, L. ve Türesin, H. (2012). İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi,* 4(1): 287-295.

Latane, W. ve Harkins (1979). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş.* Özkara, B. (Çev.) İstanbul, Nobel Yayınları.

Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A. ve Bennett, N. (2004). Socialloafing: A Fieldinvestigation. *Journal of Management,* 30(2): 285-304.

MacDonald, K. (1995). Evolution, The Five Factor Model And Levels Of Personality. *Journal Of Personality,* 63(3), 511-527.

MEB (2006). *Bedensel Engelli Bireyler Destek Eğitim Programı,* Ankara: Millî Eğitim Basımevi.

MEB (2006). *İşitme Engelli Bireyler Destek Eğitim Programı,* Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

MEB (2006). *Özel Öğrenme Güçlüğü Destek Eğitim Programı,* Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

MEB (2006). *Yaygın Gelişimsel Bozukluklar Destek Eğitim Programı,* Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

MEB (2006). *Zihinsel Engelli Bireyler Destek Eğitim Programı,* Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

MEB (2010a). *18. Millî Eğitim Şûrası Kararları.* 09 Ağustos 2015 tarihinde erişildi: http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/0211364618sura.pdf

MEB (2016). *Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Özel Eğitime Giriş,* Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

MEB, (2010b). *Cumhuriyet Döneminde Türk Millî Eğitim Sistemindeki Gelişmeler.* Ankara: Yayımlar Dairesi Başkanlığı.

Merdan, E. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı İle İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi,* 7: 140-159.

Merdan, E. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı İle İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi,* 7: 140-159.

Mete, C. (2006). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2018). *Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği.* http://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_07/09101900_ozel_egitim_hizmetleri_yonetmeligi_07072018.pdf sayfasından erişilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı. *İlköğretim Kurumları Yönetmeliği.* https://www.otizmvakfi.org.tr/milli-egitim-bakanligi-ilkogretim-kurumlari yonetmeligi/145 (Erişim Tarihi: 29.11.2020)

Milli Eğitim Bakanlığı. *Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği.* https://orgm.meb.gov.tr/www/ozel-egitim-hizmetleri-yonetmeligi-yayimlandi/icerik/1089 (Erişim Tarihi: 20.11.2020)

Morsünbül, Ü. (2014). Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi Türkçe Versiyonu Geçerlilik Ve Güvenirlik Çalışması, Düşünen Adam. *The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences,* 27: 316-322.

Moyle, P. (1995). The Role of Negative Affectivity in the Stress Process: Tests of Alternative Models. *Journal of Organizational Behavior,* 16/6: 647-668.

Muilenburg-Trevino, E. M. (2009). *A Psychometrıc Study Of Work Engagement In An American Sample.* Oklahoma University, The Degree Of Psychology, United States.

Otero-López, J.M., Pol, E.V. ve Bolaño, C.C. (2017). Beyond The Big Five: The Role of Extrinsic Life Aspirations in Compulsive Buying. *Psicothema* 29: 440–445.

Ozler, D. E. ve Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of e-Business and e-Government Studies,* 4(2):1-15.

Öneren, M., vd. (2019). Yükseköğretim Kurumlarında Sosyal Kaytarma Davranışının İncelenmesi: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 7(1): 309-318.

Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış,* 14(1): 99-114.

Özer, E. (2013). *Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin Duygusal Zeka ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Özgüven, E. (2017). *Kadının Çalışmasına Yönelik Tutumda ve Sosyal Kaytarma Davranışında Dindarlık Düzeyinin Etkisi: Otel Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma.* ss.98.

Özkan, Ç. (2018). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Hizmet Verme Yatkınlıkları Ve Sosyal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Robbins, S. P. ve Judge, T. (2013). *Organizational Behavior,* 15. Edition, England.

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış.* (Çev. İ Erdem), 14. Basımdan Çeviri, Nobel Yayınları.

Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal,* 38: 555-572.

Rothwell, J. D. (2004). In the Company of Others. New York. McGraw-Hill.

Schippers, C. M. (2014). Social Loafing Tendencies and Team Performance: The Compensating Effect of Agreeableness and Conscientiousness. *Academy of Management Learning & Education,* 13(1): 62-81.

Sevi, E. S. (2009). *Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç ve Karakter Envanteri (TCI) İle Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi.* 1. Baskı, Ankara: Selim Kitabevi.

Smith, B. N., Kerr, N. A., Markus M. J., ve Stasson, M. F. (2001). Individual differences in social loafing: Need for cognition as motivator in collective performance. *Group Dynamics: Theory. Research, and Practice,* 5(2): 150-158.

Somer, O. ve Goldberg, L. R. (1999). The Structure of Turkish Trait-Descriptive Adjective. *Journal of Personality and Social Psychology,* 76(3): 431-450.

Sünnetçioğlu, S., Korkmaz, H. ve Koyuncu, M. (2014). Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgüt Kültür Tipinin Çalışanların Sosyal Kaytarma Davranışlarını Algılamasına Etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 11(28): 17-34.

Şeşen, H., Kahraman, Ç.A. ve Çağdaş, A. (2014). İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarmasının, Bireyin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Kendi Kaytarma Davranışlarına Etkisi. *The Journal of Human and Work,* 1(1): 43-51.

T.C. Resmi Gazete. Milli Eğitim Temel Kanunu. 2.6.1973 Sayı: 14574, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

Taştemur, B. (2018). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Taylor, F. W. (2019). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*. The Principles of Scientific Management.

Tekin, E. ve Güven, S. (2020). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin Sınıf Yönetiminde Karşılaştıkları İstenmeyen Davranışlar ile Kişilik Tiplerinin Karşılaştırılması. *Turkish Studies - Education,* 15(1): 155-184.

Tolukan, E., Bayrak, M. ve Karacan, P. (2017). Antrenörlerin Sosyal Kaytarma Algılarının İncelenmesi. *Spor Bilimleri Dergisi,* 2(1): 25-36.

Tsaw, D., Murphy, S., ve Detgen, J. (2011). Social Loafing and Culture: Does Gender Matter. *International Review of Business Research Papers,* 7(3): 1-8.

Türk Dil Kurumu. (2006). *Türkçe Sözlük* (Genişletilmiş baskı). Ankara: TDK.

Uçar, M. E. ve Konal, B. (2018). Öğretmenler ile Lise ve Üniversite Öğrencilerindeki Narsisizm Kişilik Özellikleri Benlik Saygısı ve Duygu Gereksinimi Arasındaki İlişkiler. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi,* 8(14): 92-136.

Ulucan, H. ve Bahadır, Z. (2011). Haltercilerin Kişilik Özelliklerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2).

Ülke, E. H. (2006). *Investigating The Role of Personality and Justice Perceptions on Social Loafing.* (Unpublished Master's Thesis), A Thesis Submitted to The Graduate Scholl of Social Sciences of Middle East Technical University, Ankara.

Watson, D., Clark, L. A., Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Pozitive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology,* 54(6): 1063-1070.

Weiten, W. (2013*). Psychology: Themes and Variations*. Briefer Version. USA: Cengage Learning, 9th edition.

Wiggins, J. S. (1968). Personality Structure. *Annual Review of Psychology,* 19(293).

Witte, E. H. (1989). Köhler Rediscovered: the anti-Ringelmann Effect. *European Journal of Social Psychology,* 19: 147-15.

Yelboğa A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İş, Güç). *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 8(2): 196-217.

Yıldız, M. L., İşçi, E. ve Taşçı, S. (2016). İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Sosyal Kaytarma Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1): 103-120.

Yücel, C. ve Kaynak Taşçı, S. (2008). Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 20: 685-706.