



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 44 Volume: 9 Issue: 44

Haziran 2016 June 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

## SOSYAL KAYTARMANIN ÇALIŞAN PERFORMANS DÜZEYİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

*A STUDY ON THE EFFECT OF SOCIAL LOAFING EMPLOYEE PERFORMANCE LEVEL*

**Gazi KURNAZ\***

### Öz

Yöneticiler her zaman çalışanların motivasyonlarını ve performanslarını artırmanın yollarını aramışlardır. Günümüzün rekabetçi ve dinamik koşullarında çalışanlarını motive etmek ve çalışanın performans kayıplarını önlemek işletmeler için hayati bir önem taşımaktadır. Günümüzde özellikle ekip çalışmalarının örgütlerde daha fazla ağırlık kazanması sonucunda, örgütlerde sosyal kaytarmayı önlemek yöneticiler açısından zorunlu bir hale gelmiştir. Sosyal kaytarma, bireylerin bir işi grup halinde yaparken tek başlarına yapma durumuna göre daha az çaba sarf etmesi durumu olarak tanımlanabilir. Araştırmada sosyal kaytarmanın çalışan performans düzeyine etkisini ortaya koymaya çalışılmaktadır. Araştırmada 200 anket dağıtılmış 142 geçerli anket geri dönüşü elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler keşfedici faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Araştırmada sosyal kaytarmanın çalışan performans düzeyini etkilediği görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler::** Sosyal Kaytarma, Çalışan Performans, Performans, Motivasyon.

### Abstract

Managers always try to think of ways to improve the motivation and performance of employees. In today's competitive and dynamic conditions, to motivate its employees and to prevent performance losses are vitally important for enterprises. At present time, team work gains importance in organizations, so preventing social loafing becomes significant among managers. Social loafing is that people perform less effort in a team work compared to the situation when they work individually. In this research, it is aimed to assert the impact of social loafing to the performance levels of employees. Out of 200 questionnaires distributed, 142 valid questionnaires returned. Obtained data is analyzed via the Regression Analysis, the Correlation Analysis and the Exploratory Factor Analysis. As a result, it is found that social loafing affects the performance levels of employees.

**Keywords:** Social Loafing, Employee Performance, Performance, Motivation.

## 1. GİRİŞ

Sosyal kaytarma, takım ve grup çalışmalarının arttığı günümüzde takım ve grup verimliliğini etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Sosyal kaytarma, bireylerin yalnız başınayken grup içindeki çalışma arzu ve isteklerinden farklılık göstermesine dayanan bir kavramdır (Liden vd.,2004: 204-285).

Yöneticiler, her zaman çalışanların performanslarını ve örgüt etkinliğini daha fazla artırabildiğinin alternatif yollarını aramışlardır. Dolayısıyla çalışanların performans kayıplarını önlemek giderek daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. Sosyal kaytarma davranışlarını önleme çabaları yöneticiler için zorunlu hale gelmiştir (İlgin, 2013: 238).Latane, Williams ve Harkins (1993), sosyal kaytarmayı birey ve grup verimliliğinde önemli düşüslere neden olan sıkıntılardan yola çıkarak sosyal kaytarmayı, toplumsal bir hastalık olarak tanımlamışlardır.

Araştırmada, araştırmanın amacına uygun olarak yapılan literatür araştırmalarında, sosyal kaytarma ve çalışanın performansı ile ilgili az sayıda çalışmaların olduğu, bunların da daha çok psikoloji alanındaki çalışmalarla sınırlı olduğu dikkat çekmiştir. Çalışmada sosyal kaytarmanın çalışanın performans düzeyine etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Dolayısıyla Çalışmada sırasıyla, sosyal kaytarma kavramının tanımı, kapsamı, ortaya çıkışı ve gelişimi, çalışanın performansına etkisi, hipotezler ve son olarak da örgütlerde sosyal kaytarma azaltmaya yönelik öneriler yer almaktadır.

## 2. Sosyal Kaytarma

Sosyal kaytarma, ilk olarak Ringelmann (1880), tarafından bir ipi çekme göreviyle ortaklaşa ile gerçekleşen bir çalışmanın etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Ringelmann, gönüllü erkeklerden oluşan bir grubu tek başlarına ve gruplar halinde ucunda gerginlik ölçer olan bir ipi

\* Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

olabildiğince kuvvetle çekmelerini istemiş ve şaşırtıcı bir şekilde bireysel kuvvetin grup kuvvetine eşit olmadığı görülmüştür.

Ringelmann(1880), gruptaki birey sayısı artıka buna bağılı olarak çalışanların performanslarında da düşüşler olduğunu ortaya koymuştur. Grup büyüklüğü ve harcanan çaba arasındaki bu ters yönlü ilişki "Ringelmann Etkisi" olarak isimlendirilmiştir. Bu da sosyal kaytarma davranışı sergileyen kişilerin performanslarında düşüşlere neden olduğunu ortaya koymuştur (Williams ve Karau, 1991: 569-570).

Sosyal kaytarma, bireylerin yalnız başına iken çalışma arzularının grup içindeki çalışma arzu ve isteklerinden farklılık göstermesine dayanan bir kavramdır (Liden vd., 2004: 285). Başka bir değişle sosyal kaytarma, bireyin örgüt içindeki çalışma performansıya, yalnız başına çalışma durumundan daha az emek sarf etmesini ifade etmektedir (Karau, 2012: 485-486).

Sosyal kaytarma davranışı, iş görenlerin bir grup içerisinde birlikte çalıştıkları diğer grup üyeleriyle mukayese edildiğinde motivasyon düzeylerinin ve çaba sarf etme düzeylerinin giderek azalması olarak tanımlanmaktadır (Hogaard vd.,2010: 408). Dolayısıyla bu davranış, bireyin grup halindeyken çalıştığında bilinçli veya bilinçsiz olarak bireylerin sosyal konumlarının veya sosyal farkındalığının azalması sonucu meydana gelmekte, böylece çalışanlar kendi başlarına çalışmaktan daha az çaba harcamaktadırlar (Liden vd., 2004: 285-286).

Kişilerin sosyal ortamlarda, kendilerine biçilen sosyal konumlarını ifade eden sosyal kaytarma, aynı zamanda yaratılan iş ortamının devamlılığı için son derece tehlikelidir (Akgündüz vd., 2014: 517). Çünkü uzun dönemli iş iklimi sosyal kaytarma ile zarar görmekte örgütsel ve bireysel bazda performanslarda düşüşe sebep olabilmektedir. Diğer taraftan da sosyal kaytarma davranışları sergileyen çalışanların diğer grup çalışanların da sosyal kaytarma yaptıklarına inandıkları ve buna karşı da bir savunma mekanizması geliştirdikleri belirtilmektedir (Comer, 1995: 651-652).

Grup halinde yapılan çalışmalarda, bireylerin performansının grubun performansına ve grubun yapısının bireysel performansa nasıl etki ettiği uzun yıllardır araştırılan konulardan biri olmuştur (Şen ve Kahraman, 2014: 44). Gruplarda birey sayısı artıka, gruplarda performans ve motivasyon kaybına yönelik araştırmalar da artmaya başlamıştır (Karau, 2012: 486). Sosyal kaytarma, Ringelmann (1993) yaptığı bir deneyde ilk defa sosyal kaytarma davranışından bahsetmiştir. Bu deneyde Ringelmann, bireyleri hem kişisel hem de örgütsel performanslarını verimlilik açısından karşılaştırmış ve bireyin tek başınayken gösterdiği performanslardan yola çıkarak, grup halindeyken göstermiş olduğu verimlilikten daha düşük olduğunu ortaya koymuştur (Gil, 2004:413). Başka bir çalışmada ise; Latane vd.(1973), fiziksel güç gerektiren görevleri gerçekleştirirken, takım veya grup çalışmalarında, tek başına çalıştıklarında daha az çaba gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalardan sonra, grup ve takım çalışmalarındaki bireysel performans düşüklüğü için " Sosyal Kaytarma" kavramını kullanmışlardır (Schippers, 2012: 62-63).

Bir gruba üye olan ve grubun amaçları doğrultusunda hareket eden kişilerde sosyal kaytarma daha az görülmektedir (McShane ve Von Glinow., 2010: 237-238).

Pabico vd. (2008), sosyal kaytarmanın görüldüğü gruplarda, bireylerin iki farklı role büründüklerini ileri sürmüşlerdir. Bu roller, bedavacı (free rider) ve safdil rolü (sucker) olmak üzere iki roldür. Bedavacı role bürünen kişiler, gruptaki görevlerini gerçekleştirmek için herhangi bir çaba ve gayret göstermeyen ve bunun sonucunda da diğer grup üyeleriyle aynı ödülü alan kişilerdir. Safdil bireyler ise, diğer grup üyelerin kaytarmaları veya bedavacıların bıraktığı görev ve sorumlulukları üstlenen kişilerdir.

Karau ve Williams (1997), yapmış oldukları çalışmalarda, grup veya takım bağılılığı yüksek olduğu zamanlarda sosyal kaytarma davranışlarının daha az görüldüğünü bulmuşlardır. Bütün bunlardan yola çıkarak sosyal kaytarma, ortaklaşa çalışmalardan ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Sosyal kaytarma kavramını ilk defa Latane, Williams ve Harkins (1993), verimlilikte önemli düşüşlere neden olan bireysel bazda değil de, grup halinde çalışırken ortaya çıkan durumu, yarattığı sıkıntılardan yola çıkarak sosyal kaytarmayı bir "Toplumsal bir hastalık" olarak tanımlamışlardır.

### **3. Çalışan Performansı**

Örgütler için insan kaynağının etkili ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi ancak insan kaynaklı politikaların etkili bir şekilde gerçekleşmesiyle mümkün olabilmektedir. Bu politikaların en önemlisi de çalışanın performansla ilgili olan politikalar (Özer, 2003: 51). En basit ifadeyle performans, bir grubun ya da örgütlenmiş bir sistemin iş yapma düzeyi olarak tanımlanır. Başka bir tanıma göre performans, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya ortaya konulan sonuçlar olarak ifade edilmektedir (Şimşek ve Çelik, 2014: 131). Örneğin performans, bir işin yapan kişi, grup ya da örgütün işle ilgili amaçlanan hedefe yönelik ulaştığı noktanın nitel ya da nicel ifadesidir ( Özer, 2011: 73).

Başka bir değişle performans standartlarının genellikle sayısal olması arzulan bir durum olması çoğu iş için sayısal standartlar belirlemek oldukça güçtür (Şimşek ve Öge, 2004: 88). Performans kavramının çok boyutlu ve komplike bir kavram olması nedeniyle çalışanın performansının ölçülmesi zordur ve her seferinde algıya dayalı ölçütler kullanılmıştır (Seashore ve Yuchtman, 1967:377-395). Örgütler günümüzün rekabet ortamında ayakta kalabilmek için performans gelişimi konusuna daha fazla önem vermeye başlamışlardır (Çalışkan vd.,2011: 364).

Performans en basit tanımıyla Kasnaklı (2002)' e göre; hedeflenen amacın gerçekleştirme derecesi şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir değişle Performans, örgütün kaynaklarını etkin ve verimli bir şekilde kullanarak amaçlarına ulaşabilme yeteneği olarak tanımlanır. Girişimcilik araştırmalarının temel amacı da, benzer biçimde performansa ilişkin kavrayışı arttırarak performans gelişimine katkıda bulunmaktır (Murphy ve Trailer, :36; Hill vd., 1996: 15-23).

Performans kavramının, amaçlanan işe yönelik bir başarı elde etmenin gerçekleştirmek istenen faaliyete yönelik, etkililik, verimlilik, yetenek ve memnuniyet gibi kavramlarla birlikte, gerçekleştirmek istenen faaliyetlerin derecelerin, belirleyici bir unsur olarak kullanıldığı ifade edilmektedir(Avcı ve Topaloğlu, 2008:339). Başka bir tanıma göre performans, bir işi yapan kişinin, örgütün veya grubun yaptıkları işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiğini nicel ve nitel olarak belirten bir kavramdır. Örgütler için hayati bir öneme sahip olan performans, çalışan bireysel performanstır. Çünkü bir örgüt ancak çalışanın gösterdiği performans kadar iyi olabilirler (Benligiray, 2004: 141).

#### **4. Sosyal Kaytarma ve Performans Arasındaki İlişki**

Sosyal kaytarma ilk olarak Fransız ziraat mühendisi Ringelmann (1913),tarafından kavramsallaştırılarakliteratüre kazandırılmıştır. Ringelmann araştırmasında, halat çeken bir grubu deney konusu olarak seçmiş ve araştırmanın sonucunda şaşırtıcı sonuçlara varmıştır (Şeşen ve Kahraman, 214). Araştırmada Ringelmann (1913), bireyler halat çekerken uyguladıkları kuvvetin, tek başına ve grup içerisinde iken uyguladıkları kuvvetten farklı oldukları belirlenmiştir. Grup büyüdükçe bireyin uyguladığı kuvvetin de azaldığı görülmüştür. Ringelmann (1880), gruptaki birey sayısı artıkça buna bağlı olarak çalışanların performanslarında da düşüşler olduğunu ortaya koymuştur. Grup büyüklüğü ve harcanan çaba arasındaki bu ters yönlü ilişki "Ringelmann Etkisi" olarak isimlendirilmiştir.

Bunun en önemli nedeni olarak da sosyal kaytarmanın tersine, grup içerisinde bireyin performansının algıya dayalı ölçütlerle belirlenmeye çalışıldığı ve bireyin performansının ayırt edilmemesi sonucuna varılmıştır. Grup içinde çalışan bireylerin uyguladıkları kuvvet ve çabanın belirlenmemesi sosyal kaytarmanın en önemli nedeni olarak görülmektedir. Grup içinde görünmeme, kayıp olma olarak nitelendirilen bu durum gruplarda sosyal kaytarma eğilimini arttırmaktadır (Latane vd., 1979).

Çalışma ile ilgili yapılan literatür taramalarında "Sosyal kaytarma ile çalışan performans arasındaki ilişkiyi" inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

#### **5.Araştırmanın Metodolojisi**

Araştırmanın metodolojisi başlığı altında, araştırmanın amacı ve hipotezleri, yöntemi ve örnekleme, son olarak da araştırmanın bulguları kısmı sunulmuştur.

##### **5.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri**

Bu çalışmada "Sosyal kaytarmanın çalışan performansa etkisi var mıdır?" sorusuna cevap aranmaktadır. Bu amaçla aşağıdaki hipotezler kurulmuştur. Örgütte çalışanların sosyal kaytarma davranışları sergileyip sergilemediği ve davranışların çalışan performansı etkileyip etkilenmediği temel soruları cevap aranmaktadır. Performans genellikle, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır. Yani belirlenmiş bir hedefe ulaşım seviyesinin ölçümü olarak tanımlanmaktadır (Muhsin ve Tekintaş,2003: 175). Çalışanların aşırı bir yükü sahip olmaları çalışanların sosyal kaytarma davranışları sergilemesine neden olmakta bu da çalışanların performansına etki etmektedir. Bunlardan hareketle bu çalışmada aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür.

**H<sub>1</sub>:**Sosyal kaytarma çalışan performans düzeyine etkisi vardır.

**H<sub>2</sub>:**Sosyal kaytarma ile çalışan performanscinsiyetine göre farklılık göstermektedir.

**H<sub>3</sub>:**Yöneticilerin sosyal kaytarma davranışları ile çalışan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>4</sub>:**Sosyal kaytarma davranışları çalışanların cinsiyetine göre, sergilemeleri farklılık göstermektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, katılımcıların sosyal kaytarma ile performansı arasında pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki vardır ( p= 0,003<0,05). Dolayısıyla H<sub>2</sub>

doğrulanmıştır. Dolayısıyla sosyal kaytarma davranışı, bireylerin yalnız başına çalışma istek ve arzularının grup halindeki çalışma ve arzularından farklı olma durumunu ifade ederken (Liden vd., 2004: 284-285). Buna bağlı olarak performans, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimini ifade etmektedir (Bingöl, 2014: 367). Sosyal kaytarma davranışları ile çalışan performans arasında pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki vardır.

Cinsiyet değişkenine göre farklılıkların tespiti amacıyla t testine göre farklılık göstermektedir ( $p=3,086>0,05$ ). Tüm katılımcılara ilişkin sosyal kaytarmada oluşabilecek bir birimlik değişim, katılımların performansların yükselmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla sosyal kaytarma davranışlarında olacak bir birimlik değişim, çalışanların buna bağlı olarak azaltıcı veya artırıcı yönde bir etki yapmaktadır. Dolayısıyla  $H_4$  hipotezimiz doğrulanmıştır.

## 5.2. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Araştırmanın konusu, özel bir şirket çalışanların aşırı iş yükünden dolayı sosyal kaytarma davranışları sergileyip sergilemediklerini, dolayısıyla sosyal kaytarma davranışlarının çalışan performans düzeyine olan etkisini belirlemektir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü demografik bilgileri elde etmeye yönelik soruları içermektedir. İkinci bölümde ise, sosyal kaytarma ve çalışan performansa yönelik sorulara dair yer verilmiştir. Araştırmamızda Jennifer M. George tarafından (1992) geliştirilen sosyal kaytarma davranışı ölçeğinden, çalışan performans ölçeği de Gürkanlar (2010) "Esnek çalışma saatlerinin kadın çalışanların sosyal rolleri ve çalışma performansı üzerine etkileri" adlı çalışmasından alınmıştır.

Çalışmamızda Anketin orijinaline bağlı kalınarak; 5'li likert yöntemi (1. Hiç Katılmıyorum seçeneğinden 5. Tamamen Katılıyorum seçeneğine kadar) kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini, Güney Doğu Anadolu'da enerji sektöründe faaliyet gösteren özel bir şirketin çalışanları oluşturmuştur. Evrenin tümünü örneklem olarak almak araştırma koşulları açısından imkânsız ve maliyetli olduğundan, araştırmanın örneklemi oluşturmak için "Basit Tesadüfî Örneklem" yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda, şirkette çalışan personele 200 anket dağıtılmış, 142 kişiden geri dönüş alınmıştır.

Araştırmada, ölçeğin geçerlilik çalışmalarında yansız bir şekilde test edilebilmesi için örneklem büyüklüğünün en az beş hatta on katı olması gerekmektedir (Tavşancıl, 2005: 146-147). Araştırmada örneklem büyüklüğü için 125 ile 150 arasında çalışanla yeterli olacağını belirtilmektedir. Dolayısıyla örneklem kitlemizin bu tarz bir çalışma için kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu değerlendirilmektedir (Akgül, 1997).

Araştırma, araştırma tarihinde Güney Doğu Anadolu'da enerji sektöründe faaliyet gösteren şirket çalışanlarla sınırlıdır. Katılımcıların yanıtladıkları cevapların var olan durumu yansıttığı ve samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmaktadır. Ayrıca çalışmamız konu ile ilgili ulaşılabilen kaynakların sağladığı veriler ile sınırlıdır.

## 6. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu kısmında örnekleme ilişkin demografik özellikler, güvenilirlik ve faktör analizi, araştırmaya katılanlara ilişkin korelasyon analizi ve regresyon analizi, son olarak da sonuç ve öneriler kısmı sunulmuştur.

### 6.1. Demografik Bulgular

Tablo 1: Demografik Bulgular (n = 142)

Bu kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız	1 yıldan az	33	33,2
	1-3 yıl	71	50,0
	4-6 yıl	37	26,1
İşletmedeki Pozisyonunuz	İşgören	58	40,8
	Diğer	84	59,2
Medeni Durumunuz	Evli	21	14,8
	Bekar	121	85,2
Eğitim Durumunuz	Lise	8	90,8
	Lisans	129	31,8
	Yüksek Lisans/Doktora	5	3,5

Tablo-1 incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların % 68,3'unun bayanlardan oluştuğu, %31,7'unun erkeklerden oluştuğu, %31,8 25-30 yaş aralığında olduğu, % 90,8'inin lise mezunu çalışanların

oluşturduğu, % 3,5'inin yüksek lisans/ doktora çalışanlarından oluştuğu, aynı zamanda %33,2 1 yıldan az %50,0 ise 3 yıldan az çalışma tecrübesine sahip oldukları görülmüştür. Araştırmaya konu olan özel şirketin 750 ve üzeri çalışanı olduğu görülmüştür.

## 6.2.Güvenirlilik ve Faktör Analizleri

Araştırmanın bu kısmında sosyal kaytarmaya ve çalışanın performans düzeyine ilişkin açıklayıcı faktör analizleri Tablo-2 ve Tablo-3'te sunulmuştur.

### 6.2.1. Sosyal kaytarma ilişkin faktör analizi

Sosyal kaytarmaya ilişkin faktör analizleri Tablo-2'de sunulmuştur. Tablo-2'de çalışanlara yöneltilen performanslarına ilişkin ifadeler üzerinde yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan faktör yükleri, .70 ile .85 arasında değişmektedir.

Tablo 2:Sosyal kaytarmaya İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

KMO Barlett's Testi Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği =0,738 Barlett's Test of Sphericity (Yaklaşık Kİ-kare ( $\chi^2$ )) =439,851 df (serbestlik derecesi) =78 Sig. =,000	
Sosyal kaytarma faktör -4 Madde	Faktör Yük.
Çalışma arkadaşlarım, toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırlar.	,831
Çalışma arkadaşlarımdan kendilerine verilen işi başkasına bırakmadan istenen kalite ve zamanda yapmak birinci hedefleridir.	,821
İş yapacak başkaları varsa, çalışma arkadaşlarımdan kendilerine verilen görevi değil, kendi istedikleri işi yaparlar veya işin kendi istedikleri kısmına yoğunlaşırlar.	,758
Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, işleri başkası yapıyorsa, çalışıyor görünür ama kendi paylarına düşen işi yapmazlar.	,768

Sosyal Kaytarma ölçeğinin boyutlarını kontrol etmek ve değişkenler arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır (Tablo-2). Açıklayıcı faktör analizinde örneklemin sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri 0,738) olarak gösterilmiştir. Toplam 13 ifadeden oluşan ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla keşfedici (faktör) analizi uygulanmıştır. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett's Test of Sphericity sonucu istatistik olarak anlamlı  $\chi^2$  sonucu ortaya koymuş ( $\chi^2= 439,851$ ,  $df= 78$ ,  $Sig<,000$ ) ve faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceği görülmüştür.

Sosyal kaytarmaya ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktör yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. 2 madde faktör yükünün 0,50'nin altında kalması nedeniyle analiz dışında bırakılmıştır. Kalan diğer ölçek maddeleri faktör yükünün .70 ile .85 arasında olduğu tespit edilmiştir.

### 6.3. Çalışan performansına ilişkin faktör analizi

Çalışan performansına ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur. Tablo- 3'de çalışanlara yöneltilen performanslarına ilişkin ifadeler üzerinde yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan faktör yükleri, .651 ile .921 arasında değişmektedir.

Tablo 3: Çalışan Performansın Açıklayıcı Faktör Analizi

KMO Barlett's Testi Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği =0,731 Barlett's Test of Sphericity (Yaklaşık Kİ-kare ( $\chi^2$ )) =518,242 df (serbestlik derecesi) =66 Sig. =,000	
Çalışan performans faktör-12 Madde	Faktör Yük.
Mesleki beceri (ustalık) ve uygulama performansım	,837
Kurumun politika ve prosedürlerine uyma performansım	,824
İşleri planlama ve örgütlenme (düzenleme) performansım	,616
Bana verilen yeni veya farklı görevlere uyum sağlama performansım	,567
Kurumda çalışan diğer kişilerle geçinme performansım	,638

Kurumun politika ve prosedürlerine uyma performansım	,798
Kurum dışındaki paydaşlarla ilişki başarıım	,853
Çalışanlara nezaret etme performansım	,921
Yaptığım işin kalitesini sürdürme performansım	,897
Sözlü iletişim performansım yüksektir.	,651
Yazılı iletişim performansım yüksektir.	,685
Sorumluluk alma ve eyleme geçme performansım yüksektir.	,784

Çalışanın performansı ölçeğinin boyutlarını kontrol etmek ve değişkenler arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır (Tablo-3). Açıklayıcı faktör analizinde örnekleminin sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) değeri ( 0,731) olarak belirlenmiştir.

Toplam 12 ifadeden oluşan ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla keşfedici (faktör) analizi uygulanmıştır. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett's Test of Sphericity sonucu istatistik olarak anlamlı  $\chi^2$  sonucu ortaya koymuş ( $\chi^2= 518,242$ ,  $df= 66$ ,  $Sig<,000$  ) ve faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceği görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizi,çalışanın performansı bileşenlerinin tek incelenebileceğini ortaya koymuştur.

Sosyal kaytarmaya ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktör yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Kalan diğer ölçek maddeleri faktör yükünün. 651 ile. 921 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Korelasyon Analizi

ÖLÇEKLER	Ort.*	SS	Çalışan Performansı		
Sosyal Kaytarma	3,0764	0,3984	0,277*		
Çalışan Performansı	4,8348	0,5103			
*Ölçekte 1=«KesinlikleKatılmıyorum»5=«Kesinlikle Katılıyorum»	*Korelasyon, 0.003 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed). P<0,05 (n=142)				

Tablo-4'de sosyal kaytarma ile çalışan performansın korelasyon analiz sonuçları sunulmuştur. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, Tablo-4'den de görülebileceği gibi; katılımcıların sosyal kaytarma ile performansı arasında pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki vardır ( $r= 0,277$ ;  $p= 0,003$ ). Dolayısıyla  $H_1$  hipotezimiz doğrulanmıştır.

Tablo 5: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerle İlgili Güvenilirlik İstatistikleri

Ölçeğin Adı	Soru Sayısı	Standart Alfa Skorları $\alpha$	Ort.	Standart Sapma
Sosyal Aylaklık	13	0,77	3,0764	0,3984
Çalışan Performansı	12	0,80	4,8348	0,5103

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Alfa (Cronbach) modelinin değeri kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmada sosyal kaytarmanın Alfa (Cronbach) değeri 0,77; Çalışan performansın Alfa (Cronbach) değeri 0,80olarak analiz edilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular,ölçek güvenilirliği ve tanımlayıcı istatistiklere ilişkin bilgiler Tablo-5'de gösterilmektedir.

Tablo 6:Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Standart hata	Beta	T	P
-------------	---	---------------	------	---	---

Bağımlı Değişken= Çalışan Performansı	Sosyal Kaytarma	0,366	0,119	0,277	3,086	0,003
	R = 0,277 R <sup>2</sup> = 0,076 F = 9,524 P = 0,003					

Tablo-6 incelendiğinde ortaya koyulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir ( $P < 0,05$ ). Tüm katılımcılara ilişkin sosyal kaytarmadaki 1 birimlik değişim, katılımcıların performansının %36,6 artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla sosyal kaytarma davranışlarındaki 1 birimlik değişim, çalışanların buna bağlı olarak azaltıcı veya artırıcı yönde bir etki yapmaktadır.

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütler günümüzün hızlı ve dinamik koşullarında yaşamlarını sürdürebilmek, değişen koşullara ayak uydurabilmek için sürekli bir değişme çabası göstermektedirler. Örgütler çalışanların performanslarını artırmak ve motivasyonunu yükseltmek için yeni yollar aramışlardır. Sosyal kaytarma, örgütlerde performans ve motivasyon kayıplarına neden olmaktadır.

Çalışmada sosyal kaytarma ile çalışanın performansı arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların gruba bağlılığı arttığı zamanlarda buna bağlı olarak sosyal kaytarmanın daha az olduğu görülmüştür. Özellikle grup çalışmalarının ön planda olduğu günümüzde sosyal kaytarmanın önlenmesi örgütün devamlılığı açısından son derece önemlidir. Günümüzde özellikle ekip çalışmalarının örgütlerde daha fazla ağırlık kazanması sonucunda, örgütlerde sosyal kaytarmayı önlemek yöneticiler açısından zorunlu bir hale gelmiştir. Sosyal kaytarma, bireylerin ortaklaşa çalışma ve motivasyonun ve çabalarının bireysel çabalarına göre azalması durumudur.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Alfa (Cronbach) değeri kullanılarak değerlendirilmiştir. Sosyal kaytarma ve çalışanın performans güvenilirlikleri test edilmiş aralarında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu çalışma, sadece bir özel kurumda uygulanmıştır. Farklı kurum ve kuruluşlar dikkate alındığında, diğer çalışmalarda kullanılan ölçekler kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda genel olarak beklenen sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan çalışmada görüldüğü gibi, yöneticilerin çalışanlarına değer vermesi, gelişimine katkı sağlaması, çalışanların sosyal kaytarma davranışlarının giderek azaldığı tespit edilmiştir.

Örgütlerde sosyal kaytarma davranışlarının önlenmesi, şüphesiz onların performanslarını artıracığı gibi aynı zamanda çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarını da artıracaktır. Sonuç olarak toplumsal bir hastalık olarak nitelendirilen sosyal kaytarmanın örgütlerde önlenmesi çalışanların performanslarını artıracığı tespit edilmiştir. Çalışmada araştırma örnekleme geliştirilerek araştırmanın bölgesel olarak ya da ülke genelinde değerlendirilmesi sağlanabilir. Ayrıca farklı sektör veya kurumlardan belirlenecek örneklemelerin araştırma konusu edileceği çalışmalar da literatüre katkı sağlama açısından yararlı olacaktır.

## KAYNAKÇA

- AKGÜNDÜZ, Y., AKDAĞ, G., SÜNETHİOĞLU, S. (2014). "İşten Ayrılma Niyeti İle Aşırı Rol Yükünün Otel Çalışanların Sosyal Aylıklık Davranışlarına Etkisi", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:16, S.4.
- AKGÜL, Aziz (1997). *Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS Uygulamaları*, Ankara: YÖK Matbaası.
- AVCI, U., TOPALOĞLU, Cafer (2008). "Turizm İşletmelerinde Performans Ölçümü, Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim", Ankara: Detay Yayıncılık Teknikleri, s. 337-369.
- BENLİGRAY, Serap (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- COMER, D. R. (1995). A Model Of Social Loafing in Real Work Groups, Human Relations, Cilt:48, S.6.
- ÇALIŞKAN, A., Akkoç, İ., Turunç, Ö. (2011). "Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Etkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi Dergisi, Cilt:16, S.13, s. 363-401.
- DUNEGAN, K., Uhl-Bien, M., DUCHON, D. (1992). "Examining the Link between Leader-Member Exchange and Subordinate Performance: The Role of Task Analyzability and Variety as Moderators, Journal of Management", The Role of Task Analyzability and Variety as Moderators, Journal of Management, Cilt:18, S.1.
- MURPHY, G., Hill, R. (1996). "Measuring performance in entrepreneurship", Cilt:36, S.1.
- GİL, F. (2004). Social Loafing. Encyclopedia of Applied Psychology, Journal of Business Research.
- GOREN, H., Kurzban, R., Rapoport, A. (2003). "Social loafing vs. social enhancement: Public goods provisioning in real-time with irrevocable commitments", USA: Organizational Behavior and Human Decision Processes University of Arizona, Cilt: 90, s.277-290.
- HØIGAARDA, R., Fuglestad, S., PETERS, D. M., Cuyper, B., BACKER, M., Boen, F. (2010). "Role Satisfaction Mediates the Relation between Role Ambiguity and Social Loafing among Elite Women Handball Players", Journal of Applied Sport Psychology, Cilt:22, S.4, s. 408-419.
- ILGIN, B. (2013). "Toplumsal Bir Hastalık: Sosyal Kaytarma", Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:6, S.3.
- KARAU, Steven (2013). "Social Loafing" (and Facilitation). Southern Illinois University, Carbondale, IL, USA: s. 485-486.

- KARAU, S., Williams, K. D. (1993). "Social loafing: A metaanalytic review and theoretical integration", *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt: 65,S. 681-706.
- KARAU, S., Williams, K. D. (1997). "The Effects of Group Cohesiveness on Social Loafing and Social Compensation", *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, Cilt:1, s.155-168.
- LİDEN, R. C., Wayne, S., JAWORSKI, R.A., Bennett, N. (2004). "Social Loafing: A Field Investigation", *Journal of Management Development*, Cilt: 30, S.2, s.285-304.
- PABICO, J. P., Hermocilla, J. A. C., GALANG, J. P. C. ve De Sagun, C. D.(2008). "Perceived social loafing in undergraduate software engineering teams". *Philippine Information Technology Journal*, Cilt:1, S.2. s. 22-28.
- RİNGELMANN, Maximilien (1913). *Research on animate sources of power: The work of.*
- SCHIPPERS, M. (2012). "Social Loafing Tendencies and Team Performance": The Compensating Effect of Agreeableness and Conscientiousness, *Academy of Management Learning & Education*, Cilt: 13, S.1, s.62-81.
- SHARMA, Pramodita ve CHRISMAN, James J (1999). "Toward a Reconciliation of The Definitional Issues in The Field of Corporate Entrepreneurship, *Entrepreneurship Theory & Practi.*
- ŞEŞEN, H., Kahraman, Ç.A., ÇAĞDAŞ, A. (2014). "İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarmasının, Bireyin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Kendi Kaytarma Davranışlarına Etkisi", *The Journal of Human and Work*, Cilt: 1, S.1, s. 43-51.
- ŞİMŞEK, Şerif ve ÇELİK, Adnan (2014). " *İşletme Bilimine Giriş*", Konya: 21. Baskı, Eğitim yayınevi.
- ŞİMŞEK, Şerif ve ÖĞE, Serdar (2014). " *İnsan Kaynakları Yönetimi*", Konya: 6.Baskı, Eğitim yayınevi.
- TAVŞANCIL, Ezel (2005). " *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*". Ankara: Nobel Yayıncılık.
- MUHSİN, Halis ve TEKİNKUŞ, Mehmet (2003). " *Kamuda Performans Yönetimi*", Kamuda Çağdaş Yaklaşımlar, Ankara: Edisyon yayıncılık.
- MCSHANE, Steven ve GLİNOW, Mary Ann (2010). " *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World, Fifth Edition*", New York: McGraw-Hill International Edition, The McGraw-Hill Companies, Inc.
- KARAU, S., Williams, K. D. (1991). "Social loafing and social compensation: The effects of expectations of co-worker performance", *Journal of Personality and Social Psychology*, S. 61, s.569-570.