

SOSYAL AYLAKLIK ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

“Herkes benzer düşüncedeyseniz, hiç kimse fazla düşünmüyor demektir”

W. Lippmann

¹Yeter DEMİR USLU

²M. Fedai ÇAVUŞ

³Erkan Turan DEMİREL

ABSTRACT

Nowadays, each business which targets achievement have to trust and be generous towards its employees. It is proven in researchs that employees cooperation and solidarity are compulsory for the company's success. Also, business success depend on employees share the same target and complement each other. To prevent social idleness as a result of team works take part a lot more in business, is a necessity for executives. Social idleness is the effort of individuals as a member of a group is less than the effort of individuals as individually. The results of researchs demonstrate that social idleness is a social disease might form negative consequences for individuals, social institutions and society .

ÖZET

Günümüzde başarıyı hedefleyen her işletme, çalışanlarına güvenmek ve çalışanlarına karşı cömert olmak durumundadır. Çalışanlar arasındaki işbirliği ve dayanışmanın, işletmenin başarısı için zorunlu olduğu yapılan araştırmalarla kanıtlanmaktadır. İşletmenin başarısı aynı zamanda çalışanların aynı hedefi paylaşmalarına ve birbirlerini tamamlamalarına bağlıdır. Nitekim ekip çalışmalarının işletmelerde çok daha fazla yer tutması sonucunda sosyal aylaklığın önüne geçmek yöneticiler açısından zorunluluk arz etmektedir. Sosyal aylaklık, grup üyesi olarak harcanan çabanın bireylerin tek tek harcayacağı çabadan daha az olmasıdır. Sosyal aylaklığın yapılan araştırmalar sonucunda, bireyler, sosyal kurumlar ve toplumlar için olumsuz sonuçlar oluşturabilecek bir sosyal hastalık olduğu ortaya konulmuştur.

1. KAVRAMSAL OLARAK SOSYAL AYLAKLIK

Sosyal aylaklık; bireyin grupta birlikte çalışırken, yalnız başına çalışırken daha az üretken olma eğilimini ifade etmektedir (Harcum ve Badura, 1990: 629). Sosyal kaytarma; bireyin tek başına çalışmasının aksine grup olarak çalışıldığında oluşmakta ve bireyin grupta kendini saklama çabası üzerine kurulu olmaktadır. Sosyal aylaklık, “Ringelmann Etkisi” olarak da bilinmektedir (Schermerhorn vd., 2008: 172; Witte, 1989: 147). 1920’lerin sonlarında Max Ringelmann, yapmış olduğu halat çekme deneyinde aylaklık olarak bilinen kavramı ilk defa ifade etmiştir. Ringelmann yaptığı deneyde, grubun verimliliğinin, bireylerin tek başlarınayken gösterdikleri verimliliklerden yola çıkılarak hesaplanan toplamdan daha düşük olduğunu bulmuştur (Harkins ve Petty, 1982: 1214). Ringelmann’ın deneyinde; kişiler tek başlarınayken halatı ortalama 63 kg’lık bir kuvvetle çekmektedirler. Aynı kişilerden oluşan 3 kişilik bir grup halatı çektiğinde, ortalama kuvvet 53 kg olmaktadır. Grubun 8 kişi olması durumunda da grubun ortalaması 31 kg’a düşmüştür. Ringelmann, grubun çabasının en

¹ Doç. Dr. Ordu Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

² Doç. Dr. Korkut Ata Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

³ Yrd.Doç. Dr. Firat Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

azından, grup üyelerinin tek başlarına bulunduklarında gösterdikleri çabaların toplamına eşit olacağını beklemekteydi. Fakat araştırmanın sonuçları Ringelmann'ın beklentileri doğrultusunda olmamıştır (Robbins ve Judge, 2011: 326). Steiner' a göre aradaki bu tutarsızlık, koordinasyon kaybından ve/veya bireysel çabalarındaki azalmadan kaynaklanmaktadır (Harkins ve Petty, 1982: 1214). Latane vd. (1979: 823-826) tarafından yapılan deneyde de erkek öğrencilerden ellerini cırparak mümkün olabildiği kadar ses çıkarmaları istenmiştir. Denekler yalnızken, iki, dört ve altı kişilik gruplardayken ellerini cırparak ses çıkartmışlardır. Sonuçta; deneklerin yalnız olarak çıkardıkları sesin iki, dört ve altı kişilik gruplarda çıkardıkları sestən çok fazla olduğu görülmüştür. Gruptaki kişi sayısı arttıkça, deneklerin her birinin çıkardığı gürültü azalmıştır (Kağıtçıbaşı, 2008: 301).

- Bireylerin, sosyal aylaklık davranışı sergileme nedenleri olarak şunlar sıralanabilir (Hitt vd., 2009: 383-384; Moorhead ve Griffin, 2010: 235; McShane ve Von Glinow, 2010: 238; Robbins ve Coulter, 2009: 255; Karau ve Williams, 1997: 156; Earley, 1989: 565-566; Plaks ve Higgins, 2000: 962):
 - İnsanlar grup içinde çalışırken harcadıkları çabanın gözden kaybolup gideceğini düşünebilirler.
 - Grup üyeleri, kendi bireysel çıktılarının tespit edilebilir olduğunu düşünmeyebilirler.
 - Kişiler, gruptaki diğer kişilerin kaytarma davranışı göstereceklerini düşünebilirler ve bu yüzden de kendi çabalarını azaltarak eşitlik sağlayabilirler.
 - Grup üyeleri, üzerlerine düşen görevleri yapmadıklarında oluşacak eksikliği grubun diğer üyelerinin kapatacağını varsayabilirler.
 - Birçok kişinin bir görev üzerinde çalışması halinde, bazı kişiler kendilerinin ve yapacakları katkıların gerekli ve önemli olmadığını düşünebilirler.
 - Grup sadece tek bir çıktı üretiyorsa bireyler daha az çaba gösterebilirler.

Sosyal aylaklığın sonuçları arasında yer alan en önemli olgu, genel olarak grup performansının düşmesi şeklindedir. Bununla bağlantılı olarak takım üyelerinin kurdukları iletişim süreçlerinin sağlıksızlığı ve böylelikle ortaya çıkan güvensizlik olgusu de söz konusu sonuçlar arasında sayılabilir. Motivasyonun azalması ve takımda çok çaba gösteren bireylerin çaba göstermeyen bireylerle eşit şartlarda değerlendirilmesi başarılı bireylerin çalışma azimlerini gölgede bırakmaktadır. Bu durumda da örgütte yer alan takımlarda koordinasyon kaybı gözlenecektir.

Kısaca özetlersek sosyal kaytarma, örgütlerde performans kayıplarına, motivasyon kaybına ve verimlilikte azalmaya sebep olmaktadır. Özellikle grup çalışmalarının ön planda olduğu örgütlerde, sosyal kaytarmanın irdelenmesi, önlemler alınması ve konuya bilinçli bir şekilde yaklaşılması örgütün devamlılığı açısından büyük önem teşkil etmektedir.(Liden, 2004)

Sosyal aylaklığın etkilerini önlemek veya sınırlamak amacıyla, bir takım lideri takımını hedeflere doğru yönlendirme noktasında ve ekip üyelerinin çabalarını yönetmede aşağıda sıralanan yöntemleri kullanabilir(Cox, vd. 2000, Brooks, Ammons 2004)

- Davranış kuralları geliştirmek,
- Uygun grup boyutları oluşturmak,

- Bireysel sorumluluklar vermek,
- Grup sadakatini teşvik etmek,
- Ekip sözleşmesi oluşturmak,
- Tamamlayıcı ekip üyelerini belirlemek,
- Görevleri tanımlamak,
- İletişime önem vermek.

2. MATERYAL VE METOT

Örneklem

Araştırmanın evrenini iki devlet üniversitesinde çalışan akademik ve idari kadroda görev yapan 109 personel oluşturmaktadır. Katılımcıların 45 (%41.3) adedi kadın, 64 (%58.7) adedi ise erkek, 46 (%42.2)'si akademik, 63 (%57.8)'ü idari personeldir. Katılımcıların demografik durumları Tablo1'de görülmektedir.

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	45	41,3
	Erkek	64	58,7
Yaş	18-25	5	4,6
	26-30	21	19,3
	31-35	34	31,2
	36-40	31	28,4
	41-50	14	12,8
	51ve üstü	4	3,7
Eğitim	lise	4	3,7
	myo	14	12,8
	lisans	36	33,0
	lisansüstü	55	50,5
Kadro	idari	46	42,2
	akademik	63	57,8
Çalışma süresi	0-5	28	25,7
	6-10	40	36,7
	11-15	19	17,4
	16-20	10	9,2
	21 ve üstü	12	11,0

Veri Toplama Aracı

Araştırma betimsel bir araştırma niteliğinde olup tarama modelinde yürütülmüştür. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik niteliklerinin tespitine yönelik bilgileri edinmek amacıyla hazırlanmış sorular yer alırken,

ikinci bölümde George (1992) tarafından oluşturulan sosyal kaytarma davranışına yönelik 14 adet soru yer almaktadır fakat literatürden de bilindiği üzere George (1992) tarafından geliştirilen ölçek 10 sorudan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan anketin soru sayısının artırılmasının nedeni, olguların anlaşılabilirliğini sağlamaktır. Anket formları, araştırmacılar tarafından ilgili kurum yetkililerine elektronik posta yoluyla ve elden dağıtılmış ve aynı yöntemlerle toplanmıştır.

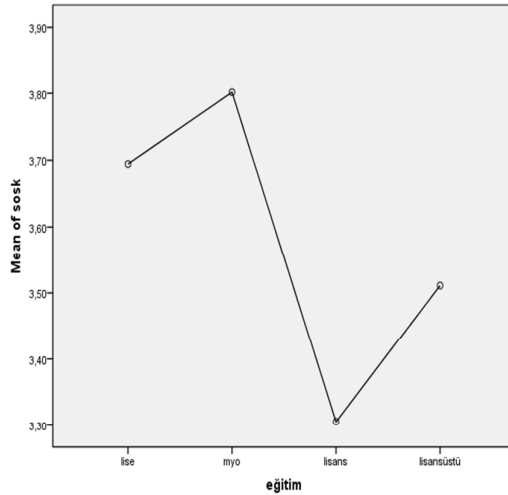
Analizler ve Bulgular

Araştırma demografik faktörlere göre sosyal kaytarma davranışları arasında bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda bağımlı değişken olan sosyal kaytarma davranışı ölçeğinin güvenilirlik ve faktör analizleri yapılmıştır.

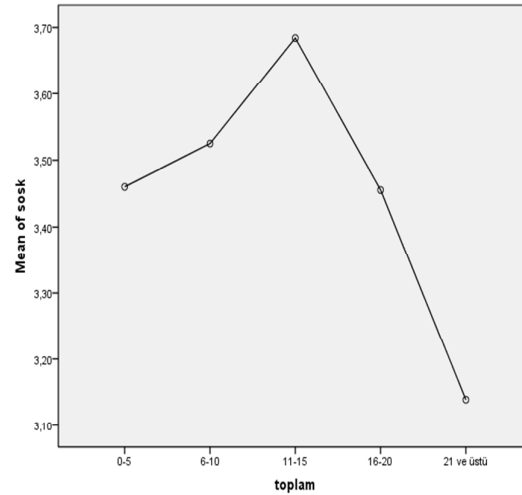
Literatür incelendiğinde sosyal kaytarma davranışı ölçeğinin tek boyutlu bir yapı oluşturduğu görülmektedir. Yapmış olduğumuz analiz sonucunda sosyal kaytarma ölçeğinin faktör yükleri düşük olan 4 maddesi çıkarıldıktan sonra, tek faktörlü ve ,82 güvenilirliğe sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

Cinsiyete göre ve kadro durumuna göre sosyal kaytarma davranışları arasında bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla T testi yapılmıştır. Gerek cinsiyete göre gerekse de bulunulan kadroya göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Yaş, eğitim düzeyi ve çalışma sürelerine göre sosyal kaytarma davranışlarında bir farklılık olup olmadığını kontrol etmek amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. Yapmış olduğumuz analiz sonuçları anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte aşağıdaki grafiklerde bu değişkenlere göre ortalamalardaki farklılaşmalar görülmektedir.



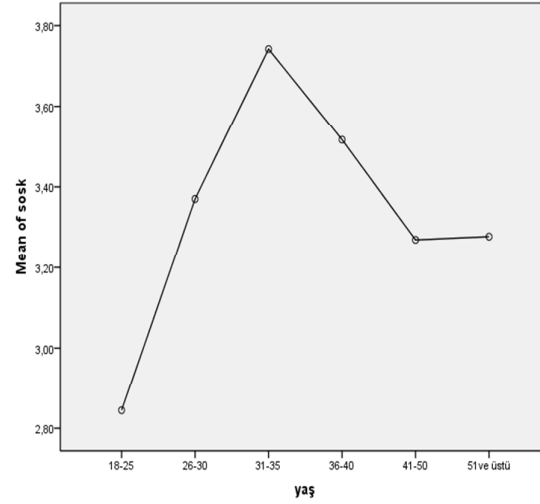
Şekil 1. Eğitim düzeyi ve sosyal kaytarma



Şekil 2. Toplam çalışma süresi ve sosyal kaytarma

Şekil 1 incelendiğinde sosyal kaytarma davranışının en düşük lisans mezunlarında gerçekleştiği görülürken, meslek yüksekokulu mezunlarında bu davranışın en yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Şekil 2 ise toplam çalışma süresine göre sosyal kaytarma davranışlarının ortalamalarındaki değişimi yansıtmaktadır. Buna göre 11-15 yıl arası çalışanlarda sosyal kaytarma

davranışı en yüksek seviyede gerçekleşirken çalışma hayatının başlarında ve sonlarında sosyal kaytarma davranışının azaldığı görülmektedir.



Şekil 3. Yaş gurupları ve sosyal kaytarma

Şekil 3 yaş guruplarına göre sosyal kaytarma davranışlarına ait ortalamaları ve değişimi göstermektedir. Buna göre genç yaş guruplarında düşük olan kaytarma davranışları 31-35 yaş gurubunda en yüksek seviyesine ulaştıktan sonra düşme eğilimi göstermektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında; değerlendirilen çalışanların demografik faktörlere göre sosyal kaytarma davranışı gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda, sosyal kaytarma davranışı ile çalışılan kadro arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yine sosyal kaytarma davranışı ile cinsiyet arasında da anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Sosyal kaytarma davranışına eğitim düzeyi açısından baktığımızda en çok kaytarma davranışının ön lisans mezunlarında olduğu gözlenmiştir.

İletişim ve internet teknolojisindeki hızlı gelişmelerle beraber artık çalışanların performans kayıplarını takip etmek ve bunun için gerekli önlemleri almak da giderek profesyonellik gerektiren bir iş halini almıştır. Özellikle de ekip çalışmalarının zorunlu olduğu örgütlerde bu takibi yapmak gerek yönetim gerekse yöneticiler açısından hayati önem taşımaktadır. Söz konusu süreçte kullanılacak araçlar, sosyal kaytarmayı meydana getiren unsurların içinde gizlenmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Earley, P. C. (1989). "Social Loafing and Collectivism: A Comparison of the United States and the People's Republic of China", *Administrative Science Quarterly*, 34, ss. 565-581.

Harcum, E. R. ve Badura, L. L. (1990), "Social Loafing as Response to an Appraisal of Appropriate Effort", *The Journal of Psychology*, 124 (6), ss. 629-637.

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

Hitt, M. A., Miller, C. C., Colella, A. (2009), *Organizational Behavior: A Strategic Approach*, Second Edition, John Wiley & Sons, Inc., USA.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2008), *Günümüzde İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*, 11. Basım, Evrim Yayınevi ve Bilgisayar San. Tic. Ltd. Şti., İstanbul.

Karau, S. J. ve Williams, K. D. (1997), "The Effects of Group Cohesiveness on Social Loafing and Social Compensation", *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1 (2), ss. 156-168.

Moorhead, G. ve Griffin, R. W. (2010), *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, Ninth Edition, International Edition, South-Western, Cengage Learning, China

McShane, S. L. ve Von Glinow, M. A. (2010), *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*, Fifth Edition, McGraw-Hill International Edition, The McGraw-Hill Companies, Inc., New York.

Plaks, J. E. ve Higgins, E. T. (2000), "Pragmatic Use of Stereotyping in Teamwork: Social Loafing and Compensation as a Function of Inferred Partner-Situation Fit", *Journal of Personality and Social Psychology*, 79 (6), ss. 962-974.

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2011), *Organizational Behavior*, Fourteenth Edition, Global Edition, Pearson Education, Inc., New Jersey

Robbins, S. P. ve Coulter, M. (2009), *Management*, Tenth Edition, Pearson International Edition, Pearson Education, Inc., New Jersey.

Schermerhorn, Jr., J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. (2008), *Organizational Behavior*, 10th Edition, John Wiley & Sons, Inc., USA.

Witte, E. H. (1989), "Köhler Rediscovered: the anti-Ringelmann Effect", *European Journal of Social Psychology*, 19, ss. 147-154.