

## Antrenörlerin Sosyal Kaytarma Algılarının İncelenmesi

Ersan TOLUKAN<sup>1</sup>Metin BAYRAK<sup>2</sup>Pınar KARACAN DOĞAN<sup>3</sup><sup>1</sup> Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ankara<sup>2</sup> Siirt Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Siirt<sup>3</sup> Gazi Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Ankara

### Özet

Bu araştırmada Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında görev yapan antrenörlerin çalışma arkadaşlarına yönelik algıladıkları sosyal kaytarma düzeyi belirlenerek, katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılıklar incelenmiştir. Betimsel tarama yönteminin kullanıldığı çalışmada veri toplama aracı olarak George (1992) tarafından geliştirilen, Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett (2004) tarafından genişletilen "Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği" 330 gönüllü antrenöre uygulanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin öncelikle betimsel istatistikleri (kişi sayısı, minimum, maksimum, ortalama, standart sapma) hesaplanmıştır. Ardından araştırmanın problemleri doğrultusunda verilerin çözümlenmesi gerçekleştirilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde antrenörlerin demografik özelliklerine göre algıladıkları sosyal kaytarma düzeylerine yönelik ilişkisiz ölçümlerde t testi ve tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; antrenörlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin ortalamasının üzerinde ( $\bar{x}=37,97$ ) olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle antrenörlerin çalışma arkadaşlarının genel olarak ortalamadan daha yüksek düzeyde sosyal kaytarma davranışında buldukları söylenebilir. Katılımcıların yaşı arttıkça çalışma arkadaşlarından algıladıkları sosyal kaytarma düzeyinin düşmekte olduğu ve yüksek kıdemli antrenörlerin daha düşük kıdemli antrenörlere göre algıladıkları sosyal kaytarma düzeyinin düşük olduğu belirlenmiştir.

*Anahtar Kelimeler:* Sosyal Kaytarma, İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı, Antrenör, Örgüt

## The Examination Of The Level Of Social Loafing Perceptions Of Coaches

### Abstract

In this study the perception of social loafing of the trainers towards their friends who work in the provincial organization of general directorate of Youth and Sports have been determined and differences have been analysed. In this study in which descriptive survey models used. Perceived social loafing inventory which was invented by George (1992) and was developed by Liden, Wayne, Jaworski and Bennett (2004) have been carried out to 330 volunteer pollsters as data collection tool. The decriptive statistics (number of people, minimum, maximum, average, standart deviation) of the obtained data from the researches have been figured out. The resolution of the data has been realized in line with the problems. The social loafing level was analysed according to trainer's demographic characteristics t-test and one-way analyses of variance was calculated. At the research result, it has been determined that trainers colleagues are over the average according to the trainer's perceptions. It has been determined that as the age of participants gets bigger, the level of social loafing that they expected from their friends gets lower. Also, as the trainer's seniority gets higher, the level of social loafing that they expect.

*Key Words:* Social Loafing, Perceived Coworker Social Loafing, Trainer, Organization

## GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında hizmet ve üretim sektöründe ayakta kalabilmek için rekabet ortamının bir gereği olarak örgütlerin etkinliklerini ve performanslarını her daim üst seviyede tutmaları zorunluluk haline gelmiştir. Hızla gelişmekte olan bu sektörlerde örgütlerin etkinliklerini kaybetmemesi, hızlı değişime ayak uydurabilmesi, rekabetle baş edebilmesi, artan faaliyet alanlarına katılabilmesi ve çağın gereklerine uyum gösterebilmesi için örgütün görev, yetki ve sorumluluklarını tam anlamıyla ve eksiksiz bir şekilde yerine getirmesi gerekmektedir. Örgütün görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getirmesi ise örgüt çalışanları vasıtasıyla karşılanmaktadır. Çalışanların bu görevleri gereğince yapmakta yükümlü oldukları sorumluluklar hiç şüphesiz örgütün performansını belirlemektedir. Kamu kuruluşlarında üretilen hizmetlerin ortaya çıkarılmasında kullanılan kaynakların içerisinde insan kaynağı başta gelmektedir. Çalışanların örgütlerin performanslarını artıracak davranışları ortaya koyabilmelerini sağlamak; onların ihtiyaçlarının karşılanması ve davranışı sergileyebilmeleri için gereken ortamın, çoğunlukla yöneticiler tarafından hazırlanması ile gerçekleşebilir (Önal ve Kavuncu, 2013). Bu noktadan bakıldığında, gerek kamu gerekse özel işletmelerde çalışanların örgütsel etkinliği artıran görevlerinin yanı sıra çalışma ortamına yönelik tutum ve davranışları da yöneticiler tarafından örgütlerin performansı için beklenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bu işletmelerde çalışanların sahip olduğu tutumların yöneticiler tarafından bilinmesi, örgüte karşı tutumlarının anlaşılması ve sonucunda ortaya çıkacak olumlu veya olumsuz faktörlerin kestirilebilmesi açısından önemlidir (Özkalp ve Kirel, 1999).

Bu nedenle son dönemde örgütsel performans alanında araştırmaya başlanılan konulardan biriside iş görenlerin sosyal kaytarma algılarının belirlenmesi olarak yer almaktadır.

## Sosyal Kaytarma

Yönetim bilimi içerisinde sosyal kaytarma ile ilgili ilk araştırma Fransız ziraat mühendisi Ringelmann (1913) tarafından yapılmıştır. Halat çekme deneyi olarak adlandırılan bu araştırmada, bireylerin halat çekerken uyguladıkları kuvvetin, tek başına iken ve grup içerisinde iken farklı olduğu belirlenmiştir. Grup büyüdükçe bireyin uyguladığı kuvvetin de azaldığı tespit edilmiştir. Bunun da en önemli nedeni

olarak, sosyal kolaylaştırmanın tersine, grup içerisinde bireyin performansının ayırt edilememesi olduğu sonucuna varılmıştır (Şeşen ve Kahraman, 2014).

Sosyal kaytarma, bireyin, çalışma grubu içinde, aynı görevi yapan diğer bireylerle karşılaştırıldığında çabasını azaltma eğilimini ifade etmektedir (Kidwell ve Robie, 2003). Aynı zamanda çalışanların bir grup içerisinde birlikte çalıştıkları diğer kişilerle karşılaştırıldığında, işe yönelik süreçlerde motivasyon düzeylerinin ve çaba gösterme eğilimlerinin azalması olarak da tanımlanmaktadır (Hoigaard ve ark., 2010). Diğer bir ifadeyle bireyin tek başına çalışmasının yanı sıra grup olarak çalışıldığında oluşmakta ve bireyin grupta kendini saklama çabası üzerine kurulu olmaktadır. Çünkü bireyler bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde, grup ortamında sosyal farkındalığın azalması sonucunda, tek başına oldukları zamandan daha az çaba sarf edebilmektedirler (Liden ve ark., 2004; Doğan ve ark., 2012).

Grup çalışanları çoğu zaman iş arkadaşlarının neleri yapıp, neleri yapmadıklarını yöneticilerinden daha iyi ve yakından gözlemleyebilirler. Bazen de, iş arkadaşlarının gösterdikleri çabaya ilişkin algılamalar gerçek gözlemlerden ziyade yorumlara ve şüphelere dayanabilir (Piezon ve Ferree, 2008). Çalışanların davranışlarına diğer grup üyelerinin hareketlerini nasıl algıladıkları rehberlik eder (İlgin, 2013). Bu gibi durumlarda, diğerlerinin sosyal kaytarma yaptıklarından şüphelenen bireyler kaytarmaya daha yatkın hale gelirler (Liden ve ark., 2004).

Sosyal kaytarmayla ilgili yönetim araştırmalarında sosyal kaytarma davranışının bireylerin olumsuz davranış sergileyen diğer iş görenleri örnek almasıyla zamanla artabileceği belirtilmektedir (Baumeister ve Bushman, 2011).

Yapılan araştırmalar, etkileşimli grup çalışması olan iş ortamlarında, bireyin iş arkadaşının sosyal kaytarma davranışını algıladıktan sonra kendisinin de sosyal kaytarma davranışı sergilemeye başladığını ortaya koymaktadır (Kerr, 1983; Liden ve ark., 2004; Şeşen ve Kahraman, 2014).

Sosyal kaytarmanın bireylerin kalabalık bir grup içerisinde, kendilerini saklama çabasında olmaları ve katkılarının örgütsel çıktıları etkilemeyeceğine inanmaları nedeniyle de oluştuğunu ifade etmek mümkündür (Weiten, 2013).

Bununla birlikte, bireylerin gösterdikleri çabaların yöneticiler tarafından fark edileceğine inanmamaları, grup içinde çalışırken harcadıkları çabanın gözden kaybolup gideceğini ve grubun diğer üyelerinin eksikliği kapatacağını düşünmeleri, grubun büyüklüğü, görevin zorluğu, görevin önemi, algılanan adalet ve grup üyelerinin birbirlerine bağlılığı gibi faktörlerin sosyal kaytarma davranışını

etkileyeceği belirtilmektedir (Tan ve Tan, 2008; Ülke ve Bilgiç, 2011; Doğan ve ark., 2012; Karadal ve Saygın, 2013; Kanten, 2014).

İlgili literatür araştırmalarında sosyal kaytarmaya ilişkin teoriler ortaya konmuştur. Bunlar; sosyal etki teorisi, beklenti değer teorisi, ortaklaşa çaba modeli, heves azalması, değerlendirme potansiyeli, çabanın gereksizliği, çabanın denklığı ve bireysel özen olarak kategorize edilmiştir (İlgın, 2010).

Bununla birlikte sosyal kaytarma davranışının ortaya çıkaracağı olumsuz sonuçlar, bu davranışların yönetilmesi, çözümlenmesi ve altında yatan sebeplerin irdelenmesi örgütler açısından önem taşımaktadır (Chang, 2008).

Özellikle grup çalışmasının önem taşıdığı ve gerekli olduğu örgütlerde sosyal kaytarma davranışı sıklıkla karşılaşılan bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Özgener ve ark., 2013)

Bu bilgiler ışığında, sportif anlamda hizmet sunan Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatlarında görev yapan antrenörlerin çalışma arkadaşlarına yönelik algıladıkları sosyal kaytarma düzeyleri önem kazanmaktadır. Bu nedenle araştırma, taşra teşkilatında görev yapan antrenörlerin çalışma arkadaşlarına yönelik algıladıkları sosyal kaytarma düzeyleri ve bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

## Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

## Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında görev yapan antrenörlerin çalışma arkadaşlarına yönelik algıladıkları sosyal kaytarma düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda antrenörlerin çalışma arkadaşlarına ilişkin algıladıkları sosyal kaytarma düzeylerinin yaşlarına, kıdemlerine ve eğitim düzeyleri durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırma genel tarama modellerinden betimsel tarama modeline örnektir. Araştırmaya yönelik genel bilgiler ilgili literatür taramasıyla sistematik bir biçimde verilmektedir.

## Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini 2016 yılında Türkiye’de Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatlarında görev yapan toplam 2286 antrenör oluşturmaktadır, evreni temsil eden örneklem büyüklüğünün belirlenmesi amacıyla Büyüköztürk ve ark. (2014) tarafından önerilen eşitlik formülü hesaplaması yapılarak, veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek random yöntemiyle belirlenen 330 gönüllü antrenöre uygulanmıştır. Araştırmaya katılan antrenörlerin %6,7’si (n=22) 19-25 yaş, %42,1’i (n=139) 26-35 yaş, %31,8’i (n=105) 36-45 yaş, %19,4’ü (n=64) 46 yaş ve üzerinde, mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde, %7,6’sının (n=25) 1 yıldan az, %35,8’inin (n=118) 1-5 yıl, %20,3’ünün (n=67) 5-10 yıl, %36,4’ünün de (n=120) 11 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olduğu, ayrıca katılımcıların %7,3’ü (n=24) ortaokul, %23,3’ü (n=77) lise, %21,2’si (n=70) ön lisans, %48,2’si (n=159) üniversite mezunu olduğu belirlenmiştir.

## Veri Toplama Araçları

Bu çalışma kapsamında antrenörlerden veriler;

- Kişisel Bilgi Formu,
- Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği,

ile toplanmıştır. Veri toplama araçlarına ilişkin genel bilgiler başlıklar halinde aktarılmıştır.

## Kişisel Bilgi Formu

Taşrada görev yapan antrenörlerin yaşlarına, kıdemlerine ve eğitim düzeylerine yönelik bilgileri içeren kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Antrenörlerin söz konusu değişkenlere ilişkin cevaplarını belirtmeleri için uygun kategoriler oluşturulmuştur.

## Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği

Antrenörlerin çalışma arkadaşlarına ilişkin algıladıkları sosyal kaytarma düzeylerini belirlemek amacıyla 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). Ölçek maddeleri 5’li likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin ikinci ve on üçüncü

maddeleri olumsuz ifadelerden oluştuğundan ters kodlanarak toplam puana dahil edilmiştir. Ölçekten alınabilecek puanlar 13 ile 65 arasında değişiklik göstermektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, algılanan kaytarma düzeyinin de yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında Liden ve ark., (2004) tarafından ölçek maddelerinin güvenilirliği 0,96 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçeye çevirisi Ilgın (2010) tarafından gerçekleştirilmiş ve ölçek maddelerinin güvenilirlik katsayısı 0,9131 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışmada Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında görev yapan toplam 330 antrenörün görüşleri alınmıştır. Antrenörlerin sosyal kaytarma ölçeğinde yer alan 13 maddeye vermiş oldukları cevapların güvenilirliğinin belirlenmesi için cronbach alfa katsayısı hesaplanmış ve 0,917 olarak bulunmuştur. Diğer bir anlatımla antrenörlerin ölçek maddelerine güvenilir cevaplar verdikleri belirlenmiştir.

### Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin öncelikle betimsel istatistikleri (kişi sayısı, minimum, maksimum, ortalama, standart sapma) hesaplanmıştır. Ardından araştırmanın problemleri doğrultusunda verilerin çözümlenmesi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada verilerin çözümlenmesinde antrenörlerin demografik özelliklerine göre algıladıkları sosyal kaytarma düzeylerine yönelik ilişkisiz ölçümlerde t testi ve tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmıştır.

Hesaplama öncesinde varsayımların incelemesi gerçekleştirilmiştir. Tüm veri setlerinin normal dağılım gösterdiği, çoklu karşılaştırmalarda varyansların homojen olduğu ve çoklu bağlantı probleminin olmadığı test edilmiştir.

### Bulgular

Bu bölümde araştırmanın alt problemleri doğrultusunda bulgulara yer verilmiştir.

1. Antrenörlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarmaları ne düzeydedir?

Araştırma kapsamında görüşleri alınan taşrada görev yapan antrenörlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin belirlenmesi amacıyla betimsel istatistikler hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir.



**Tablo 1.** Betimsel istatistikler

Ölçek	Alt boyut	Madde sayısı	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
Algılanan sosyal kaytarma		13	330	16,00	61,00	37,97	10,22

Tablo 1’de yer alan bilgiler incelendiğinde araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma puanları 16,00 ile 61,00 arasında farklılık göstermektedir. Sosyal kaytarma ölçeği ortalama puanı 37,97 ( $\pm 10,22$ ) olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama değer antrenörlerin arkadaşlarının genel olarak ortalamadan yüksek düzeyde (5 üzerinden 2,92) kaydardıklarını algıladıklarını göstermektedir.

2. Antrenörlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeyleri demografik özelliklerine (yaşlarına, kıdemlerine, eğitim düzeyleri) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? Antrenörlerin yaşlarına göre çalışma arkadaşlarının algıladıkları sosyal kaytarma düzeylerine yönelik tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Antrenörlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin yaşlarına göre hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Algılanan Sosyal Kaytarma	Gruplar arası	913,177	3	304,392	2,965	,032
	Gruplar içi	33469,456	326	102,667		
	Toplam	34382,633	329			

Tablo 2’de taşrada görev yapan antrenörlerin algıladıkları sosyal kaytarma düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir değişiklik gösterdiği saptanmıştır ( $F_{3,329}=2,965$ ;  $p<0,05$ ). Farklılığın belirlenmesi amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda 36-45 yaşındaki antrenörlerin ( $36,07\pm 9,87$ ); 19-25 yaşındaki ( $41,23\pm 11,41$ ) ve 26-35 yaşındaki ( $39,30\pm 10,27$ ) antrenörlere göre algıladıkları sosyal kaytarmanın daha düşük olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle yaş düştükçe iş arkadaşlarından algılanan sosyal kaytarma düzeyi artış göstermektedir. Antrenörlerin kıdemlerine göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 3’te gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Antrenörlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin kıdemlerine göre hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Algılanan Sosyal Kaytarma	Gruplar arası	855,417	3	285,139	2,773	,042
	Gruplar içi	33527,217	326	102,844		
	Toplam	34382,633	329			

Tablo 3'te görüldüğü gibi antrenörlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeyleri kıdemlerine göre farklılık göstermektedir ( $F_{3,329}=2,773$ ;  $p<0,05$ ). Farklılığı belirlemek için hesaplanan çoklu karşılaştırma LSD testi sonucunda 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip antrenörlerin ( $36,14\pm 9,78$ ) 1 yıldan az kıdeme sahip antrenörlere ( $41,84\pm 12,24$ ) göre algıladıkları sosyal kaytarma düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırma diğer sonucu destekler nitelikte antrenörlerin kıdemi yükseldikçe algıladıkları sosyal kaytarma düzeyi de düşmektedir. Araştırmaya katılan antrenörlerin eğitim düzeylerine göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma algılarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 4'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Antrenörlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin eğitim düzeyine göre hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Algılanan Sosyal Kaytarma	Gruplar arası	590,153	3	196,718	1,898	,130
	Gruplar içi	33792,480	326	103,658		
	Toplam	34382,633	329			

Tablo 4'de görüldüğü gibi antrenörlerin eğitim düzeylerine göre algıladıkları sosyal kaytarma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği saptanmıştır ( $F_{3,329}=1,898$ ;  $p>0,05$ ).

### Tartışma ve Sonuç

Araştırmada Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında görev yapan antrenörlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin ortalamasının üzerinde ( $\bar{X}=37,97$ ) olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle antrenörlerin çalışma arkadaşlarının genel olarak ortalamasının üzerinde sosyal kaytarma davranışında buldukları söylenebilir.



İlgili literatür incelendiğinde sosyal kaytarma davranışının gerçekleşmesine yönelik birçok farklı sebep olduğu ifade edilmiştir. Latane ve ark. (1979) yaptıkları deneyler sonucu; kişinin çalışma arkadaşlarının kendisi kadar verimli çalışmadığını düşünmesinden dolayı çabayı eşitlemek maksadıyla sosyal kaytarmada bulunduğunu, kişinin verilen görevlerin en üst düzeyde değil de optimum seviyede çaba gerektirdiğini düşünmesinden ve kalabalıkta kaybolacaklarını bununla beraber sıkı çalışmalarının sonucu adil bir pay alamayacaklarını düşünmesinden sosyal kaytarma davranışında bulduklarını ifade etmişlerdir.

Kerr ve Brunn (1983), gösterdikleri çabanın gereksiz olduğuna inanan bireylerin, grup büyüklüğünün artmasıyla birlikte grup içerisinde bireysel çabalarını azalttıklarını ortaya koymuşlardır. Jackson ve Williams (1985) çalışmalarında basit görevlerin yapıldığı grup çalışmalarında bireylerin daha az performans gösterdiğini, yeni veya zor görevlerde ise daha yüksek performans gösterdiğini belirlemişlerdir.

Sosyal kaytarma davranışının artış göstermesinde ve grup performansı üzerinde en önemli etki hiç şüphesiz grup büyüklüğüdür. Grup büyüklüğünün verimlilik ile ilişkisi Ringelmann (1913) tarafından açıkça belirtilmiştir. Ringelmann yaptığı ip çekme deneyinde grup büyüklüğü arttıkça, performansın bireysel performansların toplamı kadar yükselmediğini ve gruptaki kişi sayısı arttıkça bireylerin sosyal kaytarma davranışını daha yüksek oranda göstereceklerini ortaya koymuştur.

Antrenörlerin yaş değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre; algıladıkları sosyal kaytarma düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen gruplar arası puanlar incelendiğinde 36-45 yaşındaki antrenörlerin; 19-25 yaşındaki ve 26-35 yaşındaki antrenörlere göre algıladıkları sosyal kaytarmanın daha düşük olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle antrenörlerin yaşı arttıkça çalışma arkadaşlarından algıladıkları sosyal kaytarma düzeyi düşmektedir.

Bu sonuçla yaş kategorisi yüksek olan antrenörlerin arkadaşlarından algıladıkları sosyal kaytarma düzeylerinin düşük çıkmasının sebebinin; yaşı genç antrenörlerin ileri yaştaki antrenörlere nazaran görevlerine daha çok özenmeleri ve hevesli olmalarından ve buna bağlı olarak diğer çalışma arkadaşlarının davranışlarını çok fazla gözlemlediklerinden kaynaklanabileceği söylenebilir.

Nitekim iş arkadaşının kaydardığı algısı, bireyin bir ya da daha fazla iş arkadaşının sosyal kaytarma davranışı gösterdiğini düşünmesi; gerçek davranışa bakmaksızın, bireyin iş arkadaşının kaydardığı ile ilgili algısıdır. Çalışanlar genel olarak iş arkadaşlarının davranışlarını gözlemlerler ve diğerlerinin davranışları kendi davranışlarını etkiler. Bireyin davranışlarına yol gösteren, diğer grup üyelerinin çalışmaları veya tembellikleridir. Diğer grup üyelerinin kaytarma yaptığından şüphelenen üyeler, sosyal kaytarma yapmaya daha meyilli olmaktadır (Özek, 2014).

Literatür incelendiğinde, araştırma sonuçlarına benzer şekilde, yaşın ilerledikçe çalışma arkadaşlarından algılanan sosyal kaytarma düzeyinin azaldığı ifade edilebilir (Buz, 2011; Doğan ve ark., 2012).

Katılımcıların kıdem değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre; 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip antrenörlerin (36,14±9,78) 1 yıldan az kıdeme sahip antrenörlere (41,84±12,24) göre arkadaşlarından algıladıkları sosyal kaytarma düzeylerinin anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Bu farklılığın kıdem olarak daha çok yıla sahip antrenörlerin iş hayatlarında artık doyuma ulaştıkları ya da görevlerinde bir nevi tükenmişlik yaşamalarıyla beraber çalışma arkadaşlarının görevlerine bağlılıklarını önemsemeyip gözlem ve değerlendirmede bulunmamalarından kaynaklandığı ifade edilebilir. Kıdem değişkenine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde; Doğan ve ark., (2012) yöneticilerin kıdem gruplarına göre sosyal kaytarma davranışını algılama farklılıklarını incelenmiş ancak araştırma sonucumuzla farklı şekilde anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Benzer şekilde Buz 'da (2011) araştırmasında sosyal kaytarma düzeyine ilişkin kıdem değişkeninde anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır.

Araştırma kapsamına alınan antrenörlerin eğitim düzeylerine göre algıladıkları sosyal kaytarma düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Kısaca antrenörlerin algıladıkları sosyal kaytarma düzeyleri eğitim durumu değişkinine göre benzer özellikler sergilemektedir.

Sonuç olarak, Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında görev yapan antrenörlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin ortalamadan yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Antrenörlerin yaşı arttıkça çalışma arkadaşlarından algıladıkları sosyal kaytarma düzeyinin düşmekte olduğu ve yüksek kıdemli antrenörlerin daha düşük kıdemli antrenörlere göre algıladıkları sosyal kaytarma düzeyinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle sosyal

kaytarma davranışlarının en aza indirilmesi maksadıyla örgüt çalışanlarına yüksek motivasyon sağlayan, yaptıkları görevlerin önemini kavratan ve takım çalışması gibi hizmet içi eğitimler sunulabilir. Bununla beraber özellikle yöneticilerin sosyal kaytarma davranışını daha iyi fark edebilecekleri ölçülebilir performansa dayalı çalışma sistemi oluşturulması önerilmektedir.

### Kaynaklar

- Baumeister R.F. ve Bushman B.J. (2011). *Social Psychology and Human Nature, Comprehensive Edition: USA, Wadsworth Cengage Learning.*
- Büyüköztürk Ş., Çakmak E.K., Akgün Ö.E., Karadeniz Ş., ve Demirel F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri.* Ankara: Pegem Akademi.
- Buz E. (2011). *The Relationship Between Perceived Group-Based Performance Appraisal And Social Loafing And The Moderating Role Of Task Visibility.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Chang. Y. (2008). *Social Loafing and Moral Emotions: The Janus-Headed Aspect of Moral Identity.* Degree of Master of Science in Organizational Effectiveness, Development, and Change. University of Delaware.
- Doğan A., Bozkurt S. ve Demir R. (2012). *Sosyal kaytarma davranışı ile algılanan görev görünürlüğü arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma.* Selçuk Üniversitesi, İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (24): 53-79.
- George J. M. (1992). *Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations.* *Academy of Management Journal*, 35: 191-202.
- Hoigaard R., Fuglestad S., Peters D.M., Cuyper D., Backer M. ve Boen F. (2010). *Role satisfaction mediates the relation between role ambiguity and social loafing among elite women handball players.* *Journal of Applied Sport Psychology*, (22): 408-419.
- Ilgın B. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda Ve Sosyal Kaytarma İle İlişkisinde, Duygusal Zeka Ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü,* 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.

- Jackson J.M. ve Williams K.D. (1985). Social Loafing on Difficult Tasks: Working Collectively can Improve Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 937-942.
- Kanten P. (2014). İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1): 11-26.
- Karadal H. ve Saygın, M. (2013). An Investigation of the Relationship between Social Loafing and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (99): 206-215.
- Kerr N.L. ve Bruun, S.E. (1983). Dispensability of Member Effort and Group Motivation Losses: Free-Rider Effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, (44): 78-94.
- Kerr N.L. (1983). Motivation losses in small groups: A social dilemma analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, (45): 819-828.
- Kidwell Jr.R.E. ve Robie C. (2003). Withholding Effort In Organizations: Toward Development and Validation of a Measure. *Journal of Business and Psychology*, 17(4): 537-561.
- Latane B., Williams K.D. ve Harkins S. (1979). Many Hands Make the Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, (37): 822-833.
- Liden R.C., Wayne S.J., Jaworski R.A. ve Bennett N. (2004). Social Loafing: A Field Investigation. *Journal of Management*, 30(2): 285-304.
- Önal E.S. ve Kavuncu, Ş.M. (2013). Örgütsel Adalet Algısı ve Algılanan Sosyal Desteğin Önemi. *Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, (290): 28-34.
- Özek H. (2014). Örgütlerde Sosyal Kaytarma Davranışı İle Psikolojik İklim İlişkisi Ve Konuyla İlgili Bir Araştırma. *Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul*.
- Özgener Ş., Demirtaş Ö. ve Ulu S. (2013). Kişi-Çevre Uyumu ile Sosyal Tembellik İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Özkalp E. ve Kirel Ç. (1999). Örgütsel davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Piezon S.L. ve Ferree W.D. (2008). Perceptions of social loafing in online learning groups: A study of public university and U.S. Naval War College students. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 9(2): 1-17.
- Ringelmann M. (1913). Recherches sur les moteurs animés: Travail de l'homme [Research on animate sources of power: The work of man], *Annales de l'Institut National Agronomique*, 2(12): 1-40.
- Şeşen H. ve Kahraman Ç.A. (2014). İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarmasının, Bireyin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Kendi Kaytarma Davranışlarına Etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1): 43-51.
- Tan H. ve Tan M. (2008). Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors. *The Journal of Psychology*, 142(1): 89-108.
- Ülke H.E. ve Bilgiç R. (2011). Investigating the Role of the Big Five on the Social Loafing of Information Technology Workers. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3): 301-312.
- Weiten W. (2013). *Psychology: Themes and Variations, Briefer Version*. USA: Cengage Learning, 9th edition.