



Received/ Makale Geliş Tarihi 16.02.2025
Published /Yayınlanma Tarihi 30.04.2025
Volume (Issue) Cilt (Sayı) 9 (53)
pp / ss 290-306

Research Article /Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.15319596
Mail: editor@pejoss.com

Öğr. Gör. Dr. Yunus Uçar

<https://orcid.org/0000-0002-5464-1669>

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Afşin Meslek Yüksekokulu, Kahramanmaraş / TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/03gn5cg19>

Prof. Dr. Lutfiye Özdemir

<https://orcid.org/000-0003-4660-1816>

İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Malatya / TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/04asck240>

Panoptikonun Sosyal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi ve Bir Araştırma

Investigating the Effect of Panopticon on Social Loafing Behavior and a Research

ÖZET

Görünmeden bütünü görmek anlamına gelen ve metaforik bir kavram olarak kullanılan panoptikon denetimin ve bireyin üzerinde sürekli izlendiği hissi oluşturarak öz disiplinin bir aracı haline gelmiştir. Bireysel görevlere kıyasla toplu görevlerde çabanın azaltılması anlamına gelen ve sinerjinin tersi bir durumu ifade eden sosyal kaytarma davranışı bireysel performansı ve örgütsel sonuçları etkileyen önemli bir faktördür. Bu araştırma denetimin ve öz disiplinin bir aracı olan panoptikonun sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini EUAŞ Afşin-Elbistan B Termik Santrali üzerinden incelemek amacıyla yapılmıştır. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda panoptikonun sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve panoptikonun sosyal kaytarma davranışını önleyebileceği veya azaltabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Panoptikon, Sosyal Kaytarma Davranışı, Afşin-Elbistan B Termik Santrali

ABSTRACT

Panopticon, which means seeing the whole without being seen and is used as a metaphorical concept, has become a tool of control and self-discipline by creating a feeling that the individual is constantly being watched. Social loafing behavior, which means reducing effort in collective tasks compared to individual tasks and expresses the opposite of synergy, is an important factor affecting individual performance and organizational results. This research was conducted to examine the effect of panopticon, which is a tool of control and self-discipline, on social loafing behavior over EUAŞ Afşin-Elbistan B Thermal Power Plant. When the findings were evaluated, it was determined that there was a significant relationship between the variables. In this context, it was concluded that panopticon has a significant effect on social loafing behavior and that panopticon can prevent or reduce social loafing behavior.

Keywords: Panopticon, Social Loafing Behavior, Afşin-Elbistan B Thermal Power Plant

1. GİRİŞ

Günümüzde ülkeler arasındaki ekonomik ilişkiler küreselleşme ile beraber daha önemli bir hale gelmiş, artan küresel rekabet koşulları örgütleri başta insan kaynakları olmak üzere tüm örgütsel kaynakları daha etkin ve verimli kullanmayı zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda özellikle insan kaynağının etkin ve verimli kullanılması amacıyla yürütülen denetim faaliyetleri günümüzde daha fazla önem kazanmıştır. Ancak enformasyon teknolojilerinde yaşanan gelişmeler örgütlerin yapısını ve işleyişini etkilemiş ve çalışanların gözetlenmesi ve denetlenmesi ile ilgili yöntemlerde değişikliğe uğramıştır. Gerçekleştirilememiş mimari bir tasarım olan panoptikon enformasyon teknolojilerinin gelişmesiyle beraber örgütlerde elektronik panoptikon şeklinde uygulama alanı bulmuştur. Görünmeden bütünü görmek anlamına gelen ve metaforik bir kavram olarak kullanılan panoptikon birey üzerinde sürekli izlendiği hissi oluşturarak denetimin ve öz disiplinin bir aracı haline dönüşmüştür.

Günümüzde birçok örgütte çalışanların elektronik izleme araçları ile devamlı izlendikleri hissi oluşturularak öz disipline olmaları ve en verimli şekilde çalışmaları sağlanmaya çalışılmaktadır. Dolayısıyla bireyin izlendiği hissinden doğan sorumluluk duygusu, nasıl ve nerelerde izlendiği bilgisi, izlenmeye karşı oluşturduğu olumlu veya olumsuz duyguları sosyal kaytarma gibi bireyin davranışlarını ve örgütsel sonuçları etkileyen faktörlerle ilişkili hale gelmiştir. Grup halinde çalışılması durumunda bireysel çabaya kıyasla daha az çaba harcanması olarak tanımlanan sosyal kaytarmanın örgütlerde belirli önlemler alınarak azaltılabildiği yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. Bu nedenle sosyal kaytarmanın önlenmesinde veya azaltılmasında panoptikonun etkisi EUAŞ Afşin-Elbistan B Termik Santrali üzerinden araştırılarak, yöneticilere önerilerde bulunulması ve bu konuyla ilgili başka bir çalışmanın olmaması nedeniyle literatüre önemli bir katkı sağlanması amaçlanmıştır.

2. PANOPTİKON

Panoptikon, merkezi bir gözetleme kulesi etrafında birçok hücreden oluşan, bir gardiyanın birçok mahkûmu aynı anda denetleyebildiği büyük dairesel bir hapishane modelidir ve bu yapı Jeremy Bentham'ın yaratıcı zekâsının bir ürünüdür (Bentham vd., 2019: 7). Bentham'ın hapishane modelinde, Venedik panjurları ile donatılmış bir gözetleme kulesi, hücrelerin tam ortasına konumlandırılmıştır. Bentham'ın nihai amacı, gözetleme kulesinin bir gardiyan gibi mahkûmlara devamlı iyi davranmaları gerektiğinin hatırlatıcısı haline gelmesi ve böylece mahkûmların kendi kendilerini disipline etmelerini sağlamaktır. Bunun için mahkûmların gözetleme kulesinde bir gardiyan olduğuna inandırılmaları istenen sonuçlara ulaşmak için yeterlidir. Gözetlenme korkusu, sonunda tek başına yeterli olacak ve kulede gerçek bir fiziksel varlığa olan ihtiyacı ortadan kaldıracaktır. Bu durum mahkûmların akıllarına kazandıktan sonra herkesin kendi kendine çeki düzen verdiği ve daha iyi davranışlar sergilediği üretken bir hapishane ortamı sağlanmış olacaktır. Fakat Bentham tüm ömrü boyunca savunduğu bu projeyi asla hayata geçirememiş ve bu projenin hayata geçirilememesi onun adına gerçek bir zaman ve para kaybına neden olmuştur (Hunt ve Wickham, 1994: 12-13).

İlerleyen zaman içerisinde özellikle 19. yüzyılın ilk yarısı itibariyle inşa edilen hemen hemen tüm hapishaneler mutlaka Bentham'ın öne sürdüğü mimari bir tasarım olan panoptikon projesini yansıtarak; onun bu proje kapsamında ortaya koyduğu uygulamaların örnek alınması sonucu inşa edilmiştir (Foucault, 2019: 88). Buradan anlaşılmaktadır ki aslında Bentham'a ait bu mimari tasarım tam olarak hiçbir zaman gerçekleştirilmemiş ancak Bentham'dan bağımsız olarak panoptikona benzer şekilde sayısız mimari model inşa edilmiştir.

Michel Foucault'nun "Hapishanenin Doğuşu" adlı eserinde Bentham'ın Panoptikon'unu konu alması panoptikonu görünmeden görmenin bir metaforu haline dönüştürmüştür. Modern çağda iktidar ilişkilerinin anlaşılması bakımından Bentham'ın Panoptikon'u oldukça önemlidir. İktidarların toplum üzerindeki denetiminin göstergesi olan göz, panoptikon ile birlikte iktidarlara görünmeden gören ve toplumu tahakküm altına alan bir güce evrilmiştir. Böylece gözetim, iktidarların en temel denetim organlarından biri haline gelmiştir (Dolgun, 2008: 105; Lyon, 1997: 92). Foucault'ya (2007:103-106) göre panoptikon sadece hapishanelerde değil aynı zamanda toplumsal kurumlarda ve iktidar ilişkilerinde de geçerli bir kavramdır. Gözetimin süreklilik arz ettiği bir ortamda bireyler kontrol altına alınarak iktidarlar otoritelerini devamlı artırmaktadır.

Post-modern dönemin en önemli sosyologlarından Foucault, gözetim konusunda dikkat çekici analizlerde bulunmuş ve gözetimi sadece kurumlar açısından değil, toplumun genelini ilgilendiren disiplin ve kontrol mekanizmalarının sembolü olarak daha geniş bir bağlamda ele almıştır. Foucault'dan sonra gözetim, sosyal teoride önemli bir yere sahip olmuştur. Disipliner bir toplum olan modern toplumda iktidarlar bireylerin

normalleştirilmesini ve kontrol altına alınmasını sağlayan gözetim tekniklerini ve stratejilerini daima uygulamışlardır. Bunlar başlangıçta hapishaneler, ıslahevleri, hastaneler, bakım evleri, kışlalar ve fabrikalar gibi belli kurumlar içinde gelişmeler dahi etkileri sosyal yaşamın tüm dokusuna nüfuz etmiştir (Bozkurt, 2000: 69-74).

Panoptikon, Foucault'nun iki ilişkiyi keşfetmesine ve anlamlandırmasına izin veren bir metafordur. Birincisi, iktidar-bilgi kavramı arasındaki ilişki ikincisi de sosyal kontrol sistemleri ile disipline edilmiş durumdaki bireyler arasındaki ilişkidir (Lyon, 1997: 97). Foucault (2007:103-106; 2014:18; 2020: 12) bilginin iktidarlar için bir güç olduğunu belirterek, iktidarların sosyal denetimi ve kontrolü sağlamak amacıyla bilgiye ihtiyaç duyduğunu ve modern iktidarların da bilgiye ulaşmak için gözetimi bir araç olarak kullandığını ifade etmektedir. Bu durumu temel toplumsal bir olgu olan “büyük kapatılma” kavramıyla ilişkilendirerek açıklamaya çalışmaktadır.

Kapatılma gözetim pratikleri açısından önemli bir dönüm noktasıdır. Orta çağda salgın hastalıkları önleyebilmek için ortaya çıkan karantinaya alma olgusu 17. yüzyılda köklü değişimler geçirmiştir. Paris'te 1656 yılında Hopital General (Genel Hastane) adıyla bir hastane kurulmuş ve birkaç ay gibi kısa bir sürede Paris nüfusunun azımsanmayacak bir bölümü (üç yüz bin nüfusun en az altı bini) bu kurumda gözetim altına alınmıştır. Ancak Hopital General'in işleyişine ya da amacına bakıldığında hiçbir tıbbi müdahale düşüncesiyle ilişkisi yoktur (Foucault, 2020: 11). Foucault (2020: 12), “büyük kapatılma” olarak adlandırdığı bu olayın arkasında doğrudan ekonomik ve siyasi nedenlerin olduğunu savunmaktadır. Bu nedeni, İspanyol ekonomisinde meydana gelen bir krizin Batı dünyasının tamamını etkilenmesine bağlı olarak ücretlerin düşmesi, işsizliğin artması, para kıtlığı gibi sorunların yaşanması olarak açıklamaktadır. Foucault'ya (2020: 12) göre büyük kapatılmanın iki işlevi vardır. Birincisi ekonomik kriz döneminde aç kalan aylak kesimin ayaklanmasını önlemek, ikincisi ise kriz geçtikten sonra ucuz ve denetlenebilir bir işgücü oluşturmaktır.

17. yüzyılda meydana gelen bu önemli olay, hapishanelerin uzun süreli kapatma ve cezalandırma mekânı olarak kullanılmasının temellerini oluşturmuştur. Bu döneme kadar pratik anlamda hapishane diye bir kurum mevcut değildir ve 17. yüzyılın başından itibaren uygulanan kapatma pratiği, 18. yüzyıl sonu ve 19. yüzyıl başında, özellikle Fransız devrimi döneminde önemli bir değişim geçirmiştir. Bu dönemde kapatılan bireyler arasında ayırım yapılmaya başlanmıştır. Akıl hastaları tımarhaneye, asiler ıslahevlerine, suçlular hapishaneye konulmuş ve her biri için farklı kurumlar kurulmuştur. Böylelikle iktidar bireyleri kapatarak gözetim altında tutmuş, toplumsal denetimi ve disiplini sağlamak için yeni bir model oluşturmuştur (Foucault, 2020: 13).

Foucault'ya (2020: 124) göre hapishane 19. yüzyılın başında ortaya çıkan bir keşiftir ve hapsedmek o dönemden önce bilinmeyen bir cezalandırma şeklidir. 19. yüzyıl öncesinde suçlulara uygulanan cezalar daha çok fiziksel acı çektirmeye dayalıdır. Bu dönemde Avrupa insanların acı çekerek cezalandırıldığı çeşitli işkencehanelerle, suçluların boyunlarına halka geçirilip insanlara seyrettirildiği yerlerle ve insanların yaşamına son veren giyotinlerle doludur. Suçları sebebiyle kulaklarını, parmaklarını veya gözlerini kaybetmiş sakat insanların görüldüğü bu dönem Avrupa'sında hapishanenin keşfi ile bu dönemden sonra bütün bu suçlular acı çektirilmek yerine tekdüze duvarlar arasına kapatılmıştır.

Foucault'ya (2019: 86) göre hapishane suçun tekrarına olanak tanıyarak çok profesyonelleşmiş ve kendi içine sıkı sıkıya kapalı suça eğilimliler grubunun oluşmasını sağlamaktadır. Hapishane suça mücadelede ceza hukukunun sağladığı bir araç değil, aksine suç alanını yeniden düzenlemenin, suç ekonomisinin dağılımını yeniden yapmanın, profesyonel suç biçimini ve suça eğilimliliği artırmanın bir aracıdır. Dolayısıyla Foucault (2020: 17) hapishanenin asıl işlevinin suçluları ıslah etmek olmadığını aksine suçu sorunsallaştırarak ve suça eğilimlilik adı verilen öznel bir deneyim kurarak “iyi çocukları” bilimsel olarak tanımlanmış bu deneyimin içerdiği normlara göre koşullandırmak olduğunu savunmaktadır.

Foucault (2020: 17), 19. yüzyıl Avrupası'na özgü bu disiplinci ütopyanın eksiksiz biçimini ise panoptikon kavramında bulduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla modern toplumda iktidarın bilgi edinmede ve disipline etmede bir araç olarak kullandığı gözetimi anlatmak için, Bentham'ın “panoptikon” metaforunu kullanmaktadır. Foucault (2020: 218) panoptikon ilkesinin iktidar tarafından uygulanmasıyla disipline edilen toplumu ifade ederken “panoptik toplum” ve bu topluma hâkim iktidar biçimini ifade ederken de “panoptizm” kavramından yararlanmaktadır.

Foucault'ya (2020: 218) göre 19. yüzyıl sonuna doğru bireylerin cezai denetimi adaletin kendisi tarafından değil; gözetleme için polis, ıslah etme için psikolojik, psikiyatrik, kriminolojik, tıbbi ve pedagojik kurumlar vasıtasıyla iktidar tarafından gerçekleştirilmektedir. Böylece toplumsal denetim çağına

girdiğimizi ve cezalandırmaya dayalı toplumların tersine disipline edici toplum diye belirttiği bir toplum türünün ve bir iktidar biçiminin söz konusu olduğunu ifade etmektedir.

İnsanlık artık panoptik toplumda yaşamaktadır. Gözetim pratikleri her geçen gün gelişerek ve hızla yayılarak gözetim, iktidarın gözü haline dönüşmüştür. Gözün iktidarında sokakta, okulda, hastanede, farikada, atölyede, ıslahevinde ya da başka bir kurumda olmak Bentham'ın Panoptikon'un da olmakla aynı anlamı taşımaktadır. Çünkü toplumu oluşturan tüm bireyler sistematik bir biçimde gözetleme ve denetleme sistemine dâhil edilmiş durumdadır (Dolgun, 2008: 112-113).

Bentham mimari teknikleri temel alarak panoptikonda mahkûmların ve işçilerin gözetimi ve denetimi üzerinde dururken, günümüzde gözetim teknolojik gelişmelerle birlikte mimariden teknolojik araçlara doğru kaymış ve doğrudan gözetimin yerini “elektronik gözetim” almıştır.

Elektronik gözetim ya da teknolojik panoptikon, bireylerin veya grupların elektronik araçlar ve kaynaklar kullanılarak sürekli izlenmesi ve takip edilmesi anlamına gelmektedir. Bu durum telefon, kamera, bilgisayar gibi teknolojik araçların kullanılmasıyla gerçekleştirilmektedir. Kişisel verilerin toplanması, depolanması, analiz edilmesi ve raporlanması da bu sürecin bir parçası olmaktadır. Bu bağlamda elektronik gözetim ya da teknolojik panoptikon, “bireyin ya da grubun performansının veya etkinliğinin telefon, kamera ve bilgisayar gibi elektronik araç ve kaynakların kullanımı ile toplanması, depolanması, çözümlenmesi ve raporlanması” olarak tanımlanmaktadır (Nebeker ve Tatum, 1993: 508-536).

Teknolojinin gelişmesi ve toplumun küreselleşmesi ile beraber gözetim de yeni boyutlara taşınmış ve küresel bir hal almıştır. Elektronik gözetim ya da “küresel panoptikon” olarak adlandırılan bu yeni süreçle birlikte herkes “gözüne” alınmış durumdadır. Böylece panoptik toplum, Bentham'ın mimarisinde ve Foucault'nun akademik çalışmalarında 20. yüzyılın sonlarından itibaren dünyayı baştanbaşa saran elektronik ağlar ve siber-uzay teknolojileri sayesinde artık hayat bulmuştur (Dolgun, 2008: 22).

3. SOSYAL KAYTARMA

Sanayi devrimiyle beraber tarım toplumundan sanayi toplumuna geçilmiş ve bu durum üretimde el işçiliğine dayalı, tek kişilik üretim modelinden uzaklaşılarak makine kullanımına dayalı ve birçok kişinin çalıştığı atölye veya fabrika sistemine geçişi de beraberinde getirmiştir (Yıldız ve Topçuoğlu, 2019: 339). İşletme adı altında birçok kişinin belirli bir amaç doğrultusunda, organize ve düzenli bir şekilde bir araya gelmesi diğer bir ifadeyle aynı ortamda beraber çalışması bir sosyal olgu olan grupların oluşmasına neden olmuştur. Bu gruplar bilinçli bir tercih ve karar sonucu “formal” olarak oluşturulabildiği gibi, işletme içinde kendiliğinden gelişen bir durumun sonucu olarak “informal” olarak da oluşabilmektedir. Gruplar yöneticilerin muhakkak farkında olmaları gereken örgütsel bir gerçektir, işletmelerin verimliliğini ve yöneticilerin başarısını etkilediği için iyi yönetilmesi gerekmektedir (Koçel, 2018: 621).

Grup çalışması ile oluşturulan sinerji sayesinde kişilerin tek başlarına yapabileceklerinin toplamından daha fazla fayda oluşturması beklenmektedir (Yıldız ve Topçuoğlu, 2019: 339). Sinerji, bir bütünün toplam etkisinin onu oluşturan parçaların tek tek yaratacağı etkilerden daha büyük olması anlamına gelmektedir (Akpolat ve Levent, 2018: 728). Örgütler için kolektif çaba, bireysel çabadan daha verimli olmaktadır. Bu nedenle insanlar genellikle belirli bir görevi yerine getirmek için istihdam edilen birey sayısı ne kadar fazlaysa sinerjinin etkisiyle ortaya çıkan sonucun o kadar iyi olduğunu varsaymaktadır (Tata, 2002: 292). Buna karşılık bazı kişilerin, grup içinde çalışması durumunda bireysel olarak yapacakları işten daha az iş ortaya çıkarması da söz konusu olabilmektedir. Bu durum grup çalışmalarında ortaya çıkması beklenen sinerjinin etkisini engellemekte ve literatürde “sosyal kaytarma” olarak ifade edilmektedir (Kanten, vd., 2018: 563).

Sosyal kaytarma özünde, ekip üyelerinden bazılarının bireysel olarak ortak çalışmayı tamamlama isteklerinin ve çabalarının azalması anlamına gelmektedir (Robert, 2020: 1-22). Latane ve arkadaşları (1979: 823) sosyal kaytarmayı, bireylerin üstlendikleri bir görevi iş arkadaşlarıyla birlikte tamamlamaya çalışmasının bir sonucu olarak diğer bireylerin sosyal varlığı nedeniyle bireysel çabalarda azalmanın olduğu bir durum olarak tanımlamışlardır. Jackson ve Williams (1985: 937) sosyal kaytarmayı, bireylerin bireysel olarak çalıştıkları zamanla karşılaştırıldığında kolektif olarak çalıştıklarında çeşitli basit görevlerde daha az çaba harcamaları olarak ifade etmiş ve bunun bir olgu olduğunu belirtmişlerdir. Karau ve Williams (1993: 681) ise sosyal kaytarmayı, bireylerin grup olarak çalışırken yalnız başlarına çalışırken gösterdiği çabadan daha az çaba gösterme eğilimi ve motivasyonun azalması olarak ifade etmişlerdir.

Sosyal kaytarma davranışı bulunan gruplarda, bireyler iki farklı rol davranışı sergilemektedirler. Diğer bir ifadeyle sosyal kaytarma, davranışı bireylerin grup içerisinde çalışırken motivasyonlarının ve çabalarının

azalmasına bağlı olarak bedavacı etkisi ve enayi etkisi olarak ifade edilen iki rol davranışının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Özek, 2018: 16).

Çalışma gruplarında motivasyon kaybına bağlı olarak ortaya çıkan çaba azalmasını bedavacı etkisi ve enayi etkisi olmak üzere iki şekilde açıklayan Kerr'e (1983: 819-828) göre bedavacı etkisi genellikle bireylerin grup içerisinde çalışmaları durumunda eksik katkılarının diğer grup üyeleri tarafından tamamlanacağı varsayımıyla göstermeleri gereken katkıdan kaçınmaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Bedavacılar, grup çalışmalarına ya da ekip projelerine çok az katkıda bulunan ya da hiç katkıda bulunmayan, eksik çabalarının ya da çabasızlıklarının diğer grup üyeleri tarafından telafi edileceğini düşünen, ancak yine de diğer grup üyeleriyle aynı ödülleri almayı bekleyen mükemmel sosyal kaytarıcılarıdır (Robert, 2020: 1-22).

Kerr'e (1983: 819-828) göre enayi etkisi ise bedavacılık etkisinden doğmaktadır ve diğer grup üyelerinin işin tamamlanmasına katkıda bulunmadan ya da daha az katkıda bulunarak aynı ödülleri alması durumunda bireyin katkısından faydalanılmasına diğer bir ifadeyle sömürülmesine tepki göstermesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bireyler, diğer grup üyelerinin bedavacılık yapması durumunda eşitliği sağlamak amacıyla bilinçli olarak kendi katkılarını azaltmaktadır. Jackson ve Harkins (1985: 1199) sosyal kaytarmayı "çabalarındaki eşitlik" olarak ifade etmiş ve grup çalışmalarında bireylerin, diğer grup üyelerinin kaytaracağını düşünmeleri durumunda çabalarını azaltarak eşitliğin bu şekilde sağlandığına inandıklarını belirtmiştir.

Sosyal kaytarmanın nedenleri üzerine yapılan ilk araştırma Latane ve arkadaşları (1979: 822-832) tarafından yapılan bağırma ve alkışlama deneyidir. Bu deney grup halinde çalışmanın bireylerin üretkenliğini engelleyebildiğini ve çabalarını azaltabildiğini ortaya koymuştur. Latane ve arkadaşları (1979: 829) yaptıkları bu deneyde sosyal kaytarmanın nedenlerini üç farklı olasılık ile açıklamışlardır:

1. Atfetme ve eşitleme: Bireyler diğer grup üyelerinin yeteri kadar sıkı ve etkili çalışmadığını düşündüklerinden veya kendilerinden daha az becerikli olduklarına inandıklarından dolayı daha az çaba göstermiş olabilirler. Diğer grup üyelerine duyulan güven eksikliği, tembellik ya da beceriksizlik atfetme eğilimi gibi durumlar bireylerin eşitliği sağlama düşüncesiyle daha az çaba göstermelerine ve sosyal kaytarmaya neden olabilmektedir.

2. En üst kapasitenin altında hedef belirleme: Bireyler grup görevlerinde görevi yeniden tanımlayarak mümkün olan en iyi çabayı göstermek yerine ortalama bir çaba göstermenin diğer grup üyelerinin de yardımıyla görevin tamamlanmasında yeterli olduğunu düşünmüş olabilirler. Bireyler grup görevlerinde kendilerine maksimum bir hedef belirlemek yerine optimum bir hedef belirlediklerinde bu hedefe ulaşmanın daha kolay olacağını ve daha az çaba gerektirdiğini bildiklerinden sosyal kaytarma eğilimi gösterebilmektedirler.

3. Girdi ile çıktı arasındaki azalan olasılık: Bireyler grup görevlerinde grup çıktısının olumlu sonuçlarından adil pay alamadıklarını ve daha az çaba göstermenin olumsuz sonuçlarından kaçınabileceklerini düşündüklerinden kalabalığın içinde kaybolmayı tercih etmiş olabilirler. Bireyler tek başlarına çalıştıklarında adil şekilde değerlendirilip ödüllendirileceklerini ancak grup görevlerinde çabalarının ayırt edilemez olduğuna inandıklarında ise adil ödüllendirilmeyeceklerini düşünmektedirler. Bu nedenle bireyler daha az çalışmanın sakıncalarından kaçınabileceklerini düşündüklerinde sosyal kaytarma eğilimi gösterebilmektedirler.

Sonraki yıllarda sosyal kaytarmanın öneminin artması ile beraber olası nedenleri üzerine daha çok araştırma yapılmıştır (İlgin, 2013: 244). Yapılan bu araştırmalar sosyal kaytarmanın birçok nedene bağlı olduğunu ortaya koymuştur. Sosyal kaytarmanın nedenlerinin açıklanmasında birçok teori ve model kullanılmıştır. Bu teori ve modeller gözlemler ve deneylerle desteklenen ve olgulara ait davranışların nedenlerini açıklayan, yeni araştırmalar için zemin hazırlama potansiyeline sahip kapsamlı önermelerdir ve bilimsellik anlamında büyük önem arz etmektedir (Yıldız ve Topçuoğlu, 2019: 342).

Kolektif görevlerde bireyin çabasındaki azalma olarak ifade edilen sosyal kaytarma davranışı grubun motivasyonunu olumsuz etkilediğinden grup etkinliğinin azalmasına dolayısıyla da organizasyonların elde ettiği karların ve faydaların düşmesine neden olmaktadır (Zhu, 2013: 2). Forsyth (2010: 296-298) bir gruptaki sosyal kaytarma düzeyinin azaltılabileceğini ve bunun için kullanılabilecek bazı yöntemlerin olduğunu ifade etmektedir. Forsyth'a (2010: 296-298) göre bireysel hesap verebilirlik oluşturarak, bedavacılık etkisini en aza indirerek, grup bağlılığını teşvik ederek, açık ve zor hedefler belirleyerek ve her ekip üyesine farklı sorumluluklar vererek sosyal kaytarma davranışı sınırlandırılabilir.

Bireyler değerlendirildiklerini hissettiklerinde, daha fazla çaba gösterme eğiliminde olurlar ve dolayısıyla üretkenlikleri artar. Ancak görevler anonim olduğunda ve bireylerin katkıları tanımlanamaz olduğunda, diğer grup üyelerinin varlığı değerlendirilme endişesini azaltır ve bireyin sosyal kaytarma davranışı gösterme olasılığı artar (Arterberry vd., 2007: 577-596; Harkins ve Szymanski, 1987: 167-188; Jackson ve Latane, 1981: 73-85). Dolayısıyla grup üyelerinin bireysel olarak değerlendirildiklerini hissetmeleri grup verimliliğini artıran bir faktördür. Bu nedenle, tanımlanabilirliğin artırılması ve bireysel hesap verebilirliğin oluşturulması sosyal kaytarma eğilimini azaltan bir adımdır (Hardy ve Latane, 1986: 165-172).

Sosyal kaytarmanın varlığını büyük ölçüde etkileyebilecek bir diğer faktör de gruba dâhil olmak veya katılım sağlamaktır. Bireyler bir gruba dâhil olduklarını ve o grubun parçası olduklarını hissettiklerinde, daha üretken olma eğilimindedirler ve sosyal kaytarma daha az görülmektedir. Hem grup deneyimine hem de grubun elde ettiği sonuçlara değer verdikleri için diğer bireylerle gruplar halinde çalışmaktan hoşlanan bireylerin, daha az grup odaklı ve bireysel başarı odaklı bireylere kıyasla sosyal kaytarma olasılıkları daha düşüktür (Stark vd., 2007: 699-700). Grup çok büyük olmadığı, ödül tüm grup üyeleri arasında eşit olarak paylaştırıldığı ve ödüller bireysel değil grup temelli olduğu durumlarda sosyal kaytarma azalmaktadır. Katılım, grup üyelerini diğer grup üyelerinin beklenen başarısızlıklarını veya yetersizliklerini fazladan çaba harcayarak telafi etmeye dahi sevk edebilir. Bu nedenle gruba katılımı artırmak, takım bağlılığını teşvik edebilir ve sosyal kaytarmayı azaltabilir (Liden vd., 2004: 284-287).

4. PANOPTİKON SOSYAL KAYTARMA İLİŞKİSİ

Panoptikon “görünmeden bütünü gözetlemek” anlamında kullanılan metafor bir kavramdır (Lamb, 2015: 230-242). Bentham tarafından tüm mahkûmları görünmeden gözlemlemeye olanak veren bir hapisane modeli olarak tasarlanmışsa da mimari anlamda inşası hiçbir zaman gerçekleşmemiştir. Ancak iktidarlar toplumu görünmeden gözetleyerek yeni bir zihinsel yönetim biçimi oluşturmayı başarmış ve disipline edilmiş yeni bir toplum tipi tasarlamışlardır. Dolayısıyla sokakta, okulda, hastanede, farikada, atölyede, ıslahevinde ya da başka bir kurumda olmak Bentham’ın Panoptikon’un da olmakla aynı anlamı taşımaktadır; çünkü bireyler sistematik bir gözetleme ve denetleme sistemine dâhil edilmişlerdir (Dolgun, 2008: 112-113).

Günümüzde teknolojinin gelişimi tüm toplumun ve sınıfsal hareketlerin gözetiminde ve denetiminde teknolojiye dayanan yeni gözetim pratiklerinin kullanımını beraberinde getirmiştir. Panoptikonun temel aldığı mimari teknikler kullanılarak mahkûmların ve işçilerin gözetimi ve denetimi üzerinde durulurken günümüzde gözetim teknolojik gelişmelerle birlikte mimariden teknolojik araçlara doğru bir geçiş yaşamış ve doğrudan gözetimin yerini “elektronik gözetim” almıştır (Çoban, 2019:111-112). Başka bir ifadeyle bireyin ya da grubun performansının veya etkinliğinin telefon, kamera ve bilgisayar gibi elektronik araç ve kaynakların kullanımı ile toplanması, depolanması, çözümlenmesi ve raporlanması anlamına gelen “teknolojik panoptikon” dönemi başlamıştır (Nebeker ve Tatum, 1993: 508-536).

Örgütlerde de artık çalışanlar doğrudan gözlemlenmek yerine kamera, telefon, kart basma sistemleri ve bilgisayar yazılımları ile elektronik olarak gözlemlenmektedir. Böylece elektronik denetim ile bir yandan çalışanlar disipline edilmeye çalışılırken diğer yandan da performansları takip edilmeye ve işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uygun çalışıp çalışmadıkları tespit edilmeye çalışılmaktadır.

Sosyal kaytarma davranışı, bireylerin üstlendikleri bir görevi iş arkadaşlarıyla birlikte tamamlamaya çalışmasının bir sonucu olarak diğer bireylerin sosyal varlığı nedeniyle bireysel çabalarda azalmanın olduğu bir durum olarak tanımlanmaktadır (Latane vd., 1979: 823). Sosyal kaytarma davranışı, bireylerin ortak çalışmalarda çabalarını geri çekmesi veya esirgemesi nedeniyle bireysel çalışmalarda değil kolektif çalışmalarda görülmektedir. Grup ortamında sosyal farkındalığın azalması nedeniyle, bireyler bilinçli veya bilinçsiz olarak daha az çaba gösterebilmektedirler. Sonuçta her çalışan bir grubun parçası olduğu için bireyler çabasının bir kısmını esirgediğinde, grupların ve takımların verimliliği azalmaktadır. Bu durum örgütün etkinliğinin ve üretkenliğinin azalmasına neden olmakta ve örgütsel amaçlara ulaşılmasını engellemektedir. Dolayısıyla sosyal kaytarmanın örgütler için zararlı bir durum olduğu söylenebilmektedir (Williams, 1981: 6).

Grup görevlerinde bireyin çabasında ki azalma temelde üç nedene bağlanabilir. Birincisi, eşit katkıda bulunmak ve dolayısıyla gruba uyum sağlamak amacıyla bireylerin çabasını azaltmasıdır. İkincisi, bireylerin grup içinde hareket ederken kapasitelerinin altında bir hedef belirlemeleridir. Üçüncü ise bireylerin grup içinde gösterdikleri çabanın teşhis edilebilirliğinin zor olmasıdır (Latane vd., 1979: 822-832).

Değerlendirme potansiyeli teorisi, kolektif olarak çalışmanın grup üyelerinin bireysel çabalarının doğru bir şekilde belirlenmesini veya değerlendirilmesini genellikle zorlaştırdığını hatta imkânsız hale getirdiğini ileri sürmektedir. Bu duruma bağlı olarak kolektif görevlerde her bir grup üyesinin bireysel çabasının ayırt edilmesinin ve değerlendirilmesinin zor olması nedeniyle bazı grup üyelerinin kalabalığın içinde kaybolması olası hale gelmekte ve bunun sonucunda sosyal kaytarma davranışı oluşmaktadır. Kolektif görevlerde, bazı grup üyelerinin çabalarının değerlendirilememesine bağlı olarak kalabalığın içinde saklanmayı tercih etmeleri ve sosyal kaytarma davranışı sergilemeleri, bu grup üyelerinin olumsuz bir grup çıktısı nedeniyle doğrudan suçlanmaktan ve cezalandırılmaktan kaçınmak istemeleri veya grup çıktısının sonucunun olumlu olması durumunda ise ödülün adil bir pay alamayacaklarını düşünmeleri ile açıklanmaktadır (Latane vd., 1979: 822-832; Williams vd., 1981: 303-304; Harkins, 1987: 6).

Yöneticiler elektronik izleme ve gözetim faaliyetlerini; çalışanları cezalandırmanın bir aracı olarak değil, çalışanları tanıyabilmenin, çabalarını değerlendirmenin, özyeterliliklerini fark edebilmenin, görevleri görünür, anlamlı ve önemli kılmanın, örgütsel adaleti sağlamanın, örgütsel bağlılığı artırmanın ve ideal grup büyüklüğünü belirlemenin bir aracı olarak kullandıklarında örgütsel başarıyı ve verimliliği artırmak adına örgütlerine daha fazla fayda sağlamaktadırlar. Örneğin sosyal kaytarma davranışının temel nedenlerinden biri olan çabanın teşhis edilebilirliğinin zor olması ve buna bağlı olarak kolektif görevlerde bireyin çabasının ayırt edilememesi ve değerlendirilememesi elektronik gözetim tekniklerinin doğru kullanılması ile beraber ortadan kalkmış olmaktadır. Bu durum elektronik gözetim tekniklerinin doğru amaçlarla kullanıldığında sosyal kaytarma gibi olumsuz davranışların sınırlandırılabilceğini ortaya koymaktadır. Buradan panoptikonun sosyal kaytarma davranışı ile ilişkili bir kavram olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.

5. YÖNTEM

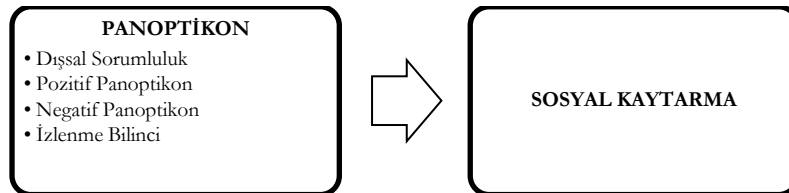
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Görünmeden bütünü görmek anlamında kullanılan ve metaforik bir kavram olan panoptikon örgütlerde çalışanların yönetici veya amir tarafından izlenmesiyle yüz yüze gözetim, puantaj tutulması ve benzeri yöntemlerle dosyaya dayalı gözetim ve kamera gibi elektronik araç ve gereçlerle izlenmesiyle ara yüz gözetimi olarak uygulama alanları bulmaktadır. Grup halinde çalışılması durumunda bireysel çabaya kıyasla daha az çaba harcanması olarak tanımlanan sosyal kaytarma davranışının örgütlerde belirli önlemler alınarak azaltılabildiği yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. Dolayısıyla sosyal kaytarma davranışının önlenmesinde veya azaltılmasında panoptikonun etkisinin olup olmadığı ve etkisinin olması durumunda bu etkinin yönü ve derecesi araştırılmak istenmiştir.

Çalışanların performansını etkileyen faktörlerin belirlenmesi çalışanların verimliliğinin artırılabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle panoptikonun sosyal kaytarma üzerindeki etkisi enerji sektörü üzerinden incelenerek örgütlerinin yöneticilerine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Buna ek olarak bu değişkenlerin birlikte ele alınıp incelendiği bir başka çalışmanın olmaması nedeniyle literatüre de önemli katkılar sunulması beklenmektedir.

5.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H1. Panoptikonun sosyal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a. Panoptikonun, dışsal sorumluluk boyutunun sosyal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1b. Panoptikonun, pozitif panoptikon boyutunun sosyal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1c. Panoptikonun, negatif panoptikon boyutunun sosyal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1d. Panoptikonun, izlenme bilinci boyutunun sosyal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

5.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırma örgütlerde panoptikon tarzı uygulamaların çalışanların sosyal kaytarma davranışını ne yönde etkilediğini belirlemek amacıyla Kahramanmaraş ilinde bulunan EUAŞ Afşin-Elbistan B Termik Santrali çalışanları üzerinde yapılmıştır.

Araştırma EUAŞ Afşin-Elbistan B Termik Santrali'nde ki çalışanlar arasından seçilen 406 katılımcının verdiği cevaplarla sınırlıdır. Buna ek olarak araştırma bulgularının farklı çalışmalar ile desteklenmemiş olması ve çalışmanın kesitsel araştırma desenine uygun olarak tasarlanması da araştırmanın diğer bir sınırlılığıdır.

5.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmamızın nicel bir araştırma olması nedeniyle araştırma verilerinin toplanmasında birincil kaynaktan veri toplama yöntemi olan anket tekniği kullanılmıştır. İnönü Üniversitesinin 2021/17-7 sayılı etik kurul kararı ile uygulama izni alınan anketler EUAŞ Afşin-Elbistan B Termik Santrali'ne bizzat gidilerek yüz yüze uygulanmıştır. Katılımcılara üç bölümden oluşan bir anket seti dağıtılmıştır. Birinci bölüm demografik verilerden, ikinci bölüm panoptikon ölçeğinden ve üçüncü bölüm sosyal kaytarma ölçeğinden oluşmaktadır. Araştırmada, daha önce yapılan araştırmalarla güvenilirliği ve geçerliliği ispatlanmış ölçekler kullanılmıştır. Ölçeklerin e-posta yoluyla kullanım izinleri alınmıştır.

Üç bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde; katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı pozisyon, çalışma süresi, gelir düzeyi, grup sayısı ve denetim aracı bilgilerini öğrenmeye yönelik toplam dokuz soruya yer verilmiştir.

Anket formunun ikinci bölümünde; gözetim ve denetim mekanizmalarının etkisini ölçmek amacıyla Bıyıkbeyi (2019: 123-205) tarafından doktora tez çalışmasında geliştirilen dört boyut ve 17 ifadeden oluşan panoptikon ölçeği kullanılmıştır. Bıyıkbeyi (2019: 130-131) tarafından yapılan çalışmada panoptikon ölçeğinin, negatif panoptikon boyutunun α değeri 0,71 pozitif panoptikon boyutunun α değeri 0,79 dışsal sorumluluk boyutunun α değeri 0,88 ve izlenme bilinci boyutunun α değeri 0,73 olarak bulunmuştur.

Anket formunun üçüncü bölümünde; sosyal kaytarma davranışını ölçmek amacıyla Liden ve arkadaşlarının (2004: 293) iki uluslararası şirket çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, George'un (1992: 191-202) 10 maddelik ölçeğine üç madde daha ekleyerek geliştirdikleri tek boyut ve 13 maddeden oluşan sosyal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan 2. ve 13. ifadeler ters ifadelerdir. Ölçeğe ait α değeri 0,96 olarak bulunmuştur. Ülke (2006: 42) yüksek lisans tez çalışmasında bu ölçeği Türkçeye uyarlamıştır. Bu çalışmada ölçeğin α değeri 0,93 olarak ifade edilmiştir.

Araştırmanın bağımsız değişkenini panoptikon ölçeğine ilişkin veriler oluştururken bağımlı değişkenini sosyal kaytarma ölçeğine ilişkin veriler oluşturmaktadır. Bu ölçekler ile meydana getirilen anket sorularından elde edilen verilerin analizleri SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 26.0 ve SPSS AMOS (Analysis of Moment Structures) 24.0 programları kullanılarak yapılmıştır. Programa yüklenen veriler için öncelikle ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi (Cronbach's Alpha testi), ölçeklerin geçerliliğini ölçmek amacıyla da doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Daha sonra değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve derecesini incelemek için korelasyon analizleri, etki ölçümü için ise regresyon analizleri uygulanmıştır. Bu istatistiki uygulamalar, aracılığı ile elde edilen tabloların, değerlendirilmesi ve yorumlanmasından sonra sonuç kısmı oluşturulmuştur.

5.5. Evren ve Örneklem

EUAŞ Afşin-Elbistan B Termik Santrali'nde 1457 çalışanın görev yaptığı bilgisine ulaşılmış ve bu rakam araştırmanın evreni olarak kabul edilmiştir. Çalışanlarla yüz yüze 426 anket uygulanmıştır. 20 anket güvenilir bulunmadığından analize dâhil edilmemiş ve geriye kalan 406 anket değerlendirmeye alınmıştır. Bu rakam literatürde, örneklem sayısı olarak yeterli bir miktarı ifade etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 130). Araştırmada kullanılan örneklem sayısı asgari sayının çok üzerinde olup bu durum örneklem evreni temsil etme özelliğine sahip olduğunu göstermektedir.

5.6. Araştırma Bulguları

5.6.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Örneklem (n=406)		F	%	Örneklem (n=406)		F	%
Cinsiyet	Kadın	4	1,0	Çalışma Süresi	0-5 yıl	16	3,9
	Erkek	402	99,0		6-10 yıl	62	15,3
Medeni Durum	Evli	370	91,1		11-15 yıl	195	48,0
	Bekâr	36	8,9		16-20 yıl	118	29,1
Yaş	18-25 yaş	12	3,0		21 yıl ve üzeri	15	3,7
	26-35 yaş	53	13,1	Gelir Düzeyi	5.000-7.500 TL	39	9,6
	36-45 yaş	210	51,7		7.501-10.000 TL	168	41,4
	46 yaş ve üzeri	131	32,3		10.001-12.500 TL	142	35,0
Eğitim	İlköğretim	20	4,9		12.501-15.000 TL	34	8,4
	Lise	207	51,0		15.001 TL ve üzeri	23	5,7
	Ön lisans	119	29,3	Grup Sayısı	2- 5 kişi	104	25,6
	Lisans ve üstü	60	14,8		6-10 kişi	178	43,8
Pozisyon	Yönetici	4	1,0		11-15 kişi	78	19,2
	Memur	16	3,9		16 ve üzeri	46	11,3
	Mühendis	21	5,2	Denetim Aracı	Yüz yüze	278	68,5
	Ustabaşı	26	6,4		Belge üzerinde	46	11,3
	İşçi	339	83,5		Kamera vb.	82	20,2

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bulguları gösteren Tablo 1 incelendiğinde; katılımcıların %99’unun erkek, %1’inin kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların %91,1’i evliken, %8,9’u bekârdır. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde en fazla katılımın %51,7 ile 36-45 yaş aralığında olduğu ve bunu %32,3 ile 46 yaş ve üzeri katılımcıların izlediği görülmektedir. Eğitim durumu incelendiğinde en fazla katılımın %51,0 ile lise mezunları ve %29,3 ön lisans mezunları arasından sağlanmıştır. Katılımcıların %1’i yönetici, %3,9’u memur, %5,2’si mühendis, %6,4 ustabaşı ve %83,5’i işçi pozisyonunda çalışmaktadır. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında en fazla katılımın %48 ile 11-15 yıl aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir bölümünün % 41,4 ile 7.501- 10.000 TL aralığında gelir düzeyine sahip olduğu ve bunu %35 ile 10.001-12.500 TL aralığında gelir düzeyine sahip katılımcıların izlediği görülmektedir. Grup sayıları incelendiğinde katılımcıların %43,8’i 6-10 kişilik gruplar halinde çalışırken %25,6’sı 2-5 kişilik gruplar halinde çalışmaktadır. Katılımcıların %68,5 yüz yüze, %20,2’si kamera ve benzeri araçlarla, %11,3’ü ise belge üzerinde dosyaya dayalı olarak denetlendiğini düşünmektedir.

5.6.2. Faktör (Geçerlilik) Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada incelenen kavramlara ilişkin ölçeklerin geçerliliği daha önceki araştırmalarda ortaya konulduğundan doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmış ve analizlerde SPSS AMOS 24.0 programı kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum değerleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Uyum İyiliği İndeksleri	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Panoptikon Ölçeği Değerleri	Sosyal Kaytarma Ölçeği Değerleri
CMIN/Df	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$	3,597	3,906
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,087	0,092
GFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,80$	0,881	0,912
AGFI	$0,95 \leq AGFI \leq 1$	$0,80 \leq AGFI \leq 0,95$	0,834	0,865
CFI	$0,90 \leq CFI \leq 1$	$0,80 \leq CFI \leq 0,90$	0,890	0,950
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,80 \leq TLI \leq 0,95$	0,864	0,935
NFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,80$	0,855	0,934
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,077	0,038

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2015: 37; Simon vd., 2010: 234-243

Tablo 2 incelendiğinde doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen verilere göre ölçeklerin anlamlı olduğu ve ölçeği oluşturan maddelerin çok faktörlü ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ölçeklerin uyum iyiliği indekslerine bakıldığında kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum panoptikon ölçeğinin özgün haline uygun olarak dört boyutlu biçimde ve sosyal kaytarma ölçeğinin özgün haline uygun olarak tek boyutlu biçimde tasarlanan modeli desteklendiğini ortaya koymuştur.

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha
Panoptikon	17	0,808
Dışsal Sorumluluk	3	0,730
Pozitif Panoptikon	5	0,819
Negatif Panoptikon	7	0,882
İzlenme Bilinci	2	0,729
Sosyal Kaytarma	12	0,942

Tablo 3 incelendiğinde panoptikon ölçeğinin güvenilirlik katsayısının 0,808 olarak bulunduğu ve sosyal kaytarma ölçeğinin güvenilirlik katsayısının ise 0,942 olarak bulunduğu görülmektedir. Bu durum, araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

5.6.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular

Değişkenler	N	Çarpıklık	Basıklık	$\bar{x}$	SS
Panoptikon	406	0,296	0,124	3,61	0,98
Dışsal Sorumluluk	406	0,331	0,812	3,73	0,91
Pozitif Panoptikon	406	0,870	0,102	3,64	0,96
Negatif Panoptikon	406	-0,087	-0,667	2,56	1,01
İzlenme Bilinci	406	0,144	0,908	3,52	1,05
Sosyal Kaytarma	406	-0,337	-0,854	3,35	1,12

Tablo 4 incelendiğinde değişkenlere ve boyutlarına ilişkin verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 aralığında değer aldığı görülmüştür. Bu bağlamda verilerimizin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Tablo 4’de yer alan değişkenlerin aritmetik ortalamalarına ilişkin bulgular incelendiğinde ise panoptikon ölçeğinin ortalama değerinin 3,61, ölçek boyutlarından olan dışsal sorumluluğun ortalama değerinin 3,71, pozitif panoptikonun ortalama değerinin 3,64, negatif panoptikonun ortalama değerinin 2,56 ve izlenme bilincinin ortalama değerinin 3,52 olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, negatif panoptikonun ortalamasının düşük, diğer tüm boyutların ve ölçek genelinin ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Sosyal kaytarma ölçeğinin ortalama değeri 3,35 olarak tespit edilmiştir. Ölçek genelinin ortalama değerinin vasat düzeyde olduğu görülmektedir.

Panoptikonun dışsal sorumluluk boyutunun ortalamasının yüksek olması çalışanların izlenme nedeniyle oluşan dış kaynaklı sorumluluk hissini yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Pozitif panoptikonun ortalamasının yüksek düzeyde olması izlenmeye karşı duyguların olumlu yönde olduğunu, izlenme bilincinin yüksek düzeyde olması ise çalışanların izlenme araçlarının nerede olduğunu ve hangi amaçlarla kullanıldığını tam olarak bildiklerini göstermektedir. İzlenmeye karşı olumsuz duyguları ifade eden negatif panoptikonun ortalamasının düşük olması ise çalışanların genelinen izlenmekten rahatsız olmadığını göstermektedir. Bu durum araştırma yapılan örgütte uzun zamandır izlenme araçlarının kullanılmasından ve bunun cezalandırma gibi olumsuz sonuçlara yol açmamasından kaynaklı olduğu ile açıklanabilir.

Sosyal kaytarma ölçeğinin ortalamasının vasat düzeyde olması çalışanların genelinen iş arkadaşlarının sosyal kaytarma yapmadıklarını düşünmeleri ile açıklanabilir. Örgütlerde sosyal kaytarmanın olmaması söz konusu değildir. Burada önemli olan sosyal kaytarmanın algılanan düzeyidir. Algılanan sosyal kaytarma düzeyinin vasat olması izlenme araçlarının etkili olması ile açıklanabilir.

5.6.4. Değişkenler ve Boyutları Arası İlişkiler

Korelasyon analizlerinin çok farklı türde yapılabilmesine karşın uygulamada en çok kullanılanları Pearson ve Spearman korelasyon analizleridir. Değişkenlere ilişkin verilerin normal dağılım gösterdiği durumlarda Pearson, değişkenlere ilişkin verilerin normal dağılım göstermediği durumlarda ise, Spearman korelasyon analizi uygulanmaktadır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016: 353-354). Dolayısıyla bizim araştırmamızın değişkenlerine ilişkin verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

Araştırmanın korelasyon katsayısının değerlendirmesi $-0,3 \leq r < 0$ zayıf (-), $-0,7 \leq r < -0,3$ orta (-), $-1 \leq r < -0,7$ kuvvetli (-), $0 < r \leq 0,3$ zayıf (+), $0,3 < r \leq 0,7$ orta (+), $0,7 < r \leq 1$ kuvvetli (+) şeklinde Gürbüz ve Şahin’in (2018: 262) hesaplamaları dikkate alınarak yapılmıştır. Bu bağlamda değişkenler arası ilişkilerin derecesini ve yönünü gösteren Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Değişkenler ve Boyutları Arasındaki İlişki

Değişkenler		Panoptikon				S.K.
		Dışsal Sorumluluk	Pozitif Panoptikon	Negatif Panoptikon	İzlenme Bilinci	Sosyal Kaytarma
Panoptikon	Dışsal Sorumluluk	1				
	Pozitif Panoptikon	,632**	1			
	Negatif Panoptikon	,035**	-,196**	1		
	İzlenme Bilinci	,178**	,075**	,242**	1	
S.K.	Sosyal Kaytarma	-,436**	-,304**	,186**	-,563**	1
**p<0,01 düzeyinde anlamlılık						
*p<0,05 düzeyinde anlamlılık						

Panoptikonun boyutu olan dışsal sorumluluk ile sosyal kaytarma davranışı arasında istatistiksel olarak ($r=-,436$; $p<0,01$) negatif yönlü, orta dereceli ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre izlenmeden kaynaklı dış etkiyle oluşan sorumluluk hissini ifade eden dışsal sorumluluk düzeyi arttıkça bireyin yalnız çalışmasına kıyasla kolektif görevlerde çabasını esirgemesi anlamına gelen sosyal kaytarma davranışı düzeyi azalmaktadır.

Panoptikonun boyutu olan pozitif panoptikon ile sosyal kaytarma davranışı arasında istatistiksel olarak ($r=-,304$; $p<0,01$) negatif yönlü, orta dereceli ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre izlenmeye karşı olumlu hisleri ifade eden pozitif panoptikon düzeyi arttıkça bireyin yalnız çalışmasına kıyasla kolektif görevlerde çabasını esirgemesi anlamına gelen sosyal kaytarma davranışı düzeyi azalmaktadır.

Panoptikonun boyutu olan negatif panoptikon ile sosyal kaytarma davranışı arasında ise istatistiksel olarak ($r=,186$; $p<0,01$) pozitif yönlü, zayıf dereceli ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre izlenmeye karşı olumsuz hisleri ifade eden negatif panoptikon düzeyi arttıkça bireyin yalnız çalışmasına kıyasla kolektif görevlerde çabasını esirgemesi anlamına gelen sosyal kaytarma davranışı düzeyi artmaktadır.

Panoptikonun boyutu olan izlenme bilinci ile sosyal kaytarma davranışı arasında ise istatistiksel olarak ($r=-,563$; $p<0,01$) negatif yönlü, orta dereceli ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre çalışanların nerelerde ve hangi yöntemlerle izlendiğini ifade eden izlenme bilinci düzeyi arttıkça bireyin yalnız çalışmasına kıyasla kolektif görevlerde çabasını esirgemesi anlamına gelen sosyal kaytarma davranışı düzeyi azalmaktadır.

5.6.5. Regresyon Analizleri

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığı araştırılırken hangi değişkenin diğerini ne oranda etkilediği belirlenememiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini diğer bir ifadeyle bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri ne oranda etkilediğini tespit etmek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 6. Panoptikonun Sosyal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	Std. Hata	β	t	P
Sosyal Kaytarma	Sabit	2,978	0,468		4,778	0,000*
	Panoptikon	-0,107	0,130	-0,150	-3,185	0,000*
R²:0,194; Adj.R²:0,168; F=5,665; p=0,000						
*p<0,05 düzeyinde anlamlılık						

Panoptikonun sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini açıklamak amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 6'da yer alan basit doğrusal regresyon analizi bulguları incelendiğinde panoptikonun sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini açıklamak amacıyla kurulan modelin istatistiksel olarak ($F=5,665$; $p<0,05$) anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bağlamda panoptikonun sosyal kaytarma davranışı üzerinde ($\beta=-0,150$; $p<0,05$) anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sosyal kaytarma üzerindeki varyansın %16,8'i panoptikon ile açıklanabilmektedir (Düzeltilmiş $R^2=0,168$). Dolayısıyla "H1. Panoptikonun sosyal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi desteklenmektedir. Panoptikonun boyutlarının sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini açıklamak amacıyla yapılan regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Panoptikonun Boyutlarının Sosyal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	Std. Hata	β	t	p	T	VIF
Sosyal Kaytarma	Sabit	4,094	0,461		4,293	0,000*		
	Dışsal Sorumluluk	-0,584	0,076	-0,768	-2,696	0,000*	0,898	1,715
	Pozitif Panoptikon	-0,406	0,068	-0,677	-3,028	0,000*	0,674	1,610
	Negatif Panoptikon	0,218	0,104	0,336	1,127	0,016*	0,751	1,293
	İzlenme Bilinci	-0,350	0,075	-0,497	-2,096	0,002*	0,759	1,179
R²:0,196; Adj.R²:0,173; F=4,625; p=0,000								
*p<0,05 düzeyinde anlamlılık								

Panoptikonun boyutlarının sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini açıklamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 7’de yer alan çoklu doğrusal regresyon analizi bulguları incelendiğinde panoptikonun boyutlarının sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini açıklamak üzere kurulan modelin istatistiksel olarak ($F=4,625$; $p<0,05$) anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca VIF değerleri incelendiğinde ($VIF<10$) çoklu eş doğrusallık probleminin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda panoptikonun boyutları olan dışsal sorumluluk ($\beta=-0,768$; $p<0,05$), pozitif panoptikon ($\beta=-0,677$; $p<0,05$), negatif panoptikon ($\beta=0,336$; $p<0,05$) ve izlenme bilincinin ($\beta=-0,497$; $p<0,05$) sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Düzeltilmiş R² değeri 0,173 olarak bulunmuştur. Bu bulgular sosyal kaytarma davranışındaki %17,3 oranındaki varyansın panoptikonun boyutları olan dışsal sorumluluk, pozitif panoptikon, negatif panoptikon ve izlenme bilinci tarafından açıklandığını göstermektedir. Dolayısıyla “H1a. Panoptikonun dışsal sorumluluk boyutunun sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır, H1b. Panoptikonun pozitif panoptikon boyutunun sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır, H1c. Panoptikonun negatif panoptikon boyutunun sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ve H1d. Panoptikonun izlenme bilinci boyutunun sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezleri desteklenmektedir.

6. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde panoptikon ve tüm boyutlarının sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmış ve tüm hipotezler desteklenmiştir. Bu durum sosyal kaytarma davranışındaki değişimin %17,3’ünün panoptikon ve boyutları tarafından açıklanabildiğini göstermektedir. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına ilişkin veriler incelendiğinde ise tüm değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre izlenme araçları ile yapılan ve görünmeden bütünü görmek anlamına gelen panoptikon düzeyi arttıkça bireyin kolektif görevlerde tek başına çalışmasına kıyasla çabasını azaltması anlamına gelen sosyal kaytarma davranışı düzeyi azalmaktadır.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişki elde edilen sonuçlar dikkate alınarak değerlendirildiğinde; nedenleri belirlenebildiğinde ve bazı yöntemler uygulandığında sosyal bir hastalık olan sosyal kaytarma davranışının önlenilebildiği veya azaltılabildiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda elektronik izleme araçları ile yapılan gözetim, çabanın ayırt edilebilmesi ve değerlendirilmesi, görevin görünür kılınması, örgütsel adaletin sağlanması, ideal grup büyüklüğünün belirlenmesi ve bireyin iş arkadaşlarının kaydardığı algısının ortadan kaldırılması gibi sonuçlara hizmet ettiğinde sosyal kaytarma davranışı sınırlandırılabilir. Bu sonuç Forsyth’ın (2010: 296-298) görüşleri ile tutarlılık göstermektedir.

Panoptikonun boyutları ile sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide; panoptikonun boyutları olan dışsal sorumluluk ($r=-,436$; $p<0,01$), pozitif panoptikon ($r=-,304$; $p<0,01$) ve izlenme bilinci ($r=-,563$; $p<0,01$) ile sosyal kaytarma davranışı arasında istatistiksel olarak negatif yönlü orta dereceli ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Panoptikonun boyutu olan negatif panoptikon ($r=,186$; $p<0,01$) ile sosyal kaytarma davranışı arasında ise istatistiksel olarak pozitif yönlü zayıf dereceli ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre izlenmeden kaynaklı dış etkiyle oluşan sorumluluk hissini ifade eden dışsal sorumluluk düzeyi, izlenmeye karşı olumlu hisleri ifade eden pozitif panoptikon düzeyi ve çalışanların nerelerde ve hangi yöntemlerle izlendiğini ifade eden izlenme bilinci düzeyi arttıkça bireyin yalnız çalışmasına kıyasla kolektif görevlerde çabasını azaltması anlamına gelen sosyal kaytarma davranışı düzeyi azalmaktadır. Bu duruma ek olarak, izlenmeye karşı olumsuz hisleri ifade eden negatif panoptikon düzeyi arttıkça bireyin yalnız çalışmasına kıyasla kolektif görevlerde çabasını azaltması anlamına gelen sosyal kaytarma davranışı düzeyi artmaktadır.

Panoptikonun boyutları ile sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişki elde edilen sonuçlara göre değerlendirildiğinde; Forsyth (2010: 296-298) bireysel hesap verebilirlik oluşturarak, bedavacılık etkisini en aza indirerek, grup bağlılığını teşvik ederek, açık ve zor hedefler belirleyerek, her ekip üyesine farklı

sorumluluklar vererek ve sorumluluk duyguları geliştirilerek sosyal kaytarma davranışının engellenebildiğini belirtmektedir. Sorumluluk duygusu yüksek bireylerin görevlerini en iyi şekilde yapmaya daha motive oldukları kabul edilmektedir. Sorumluluk duygusu arttıkça bireylerin görevlerini daha anlamlı görmeleri, örgüt için fark oluşturdıklarına ve takdir edileceklerine inanmaları daha olası hale gelmektedir. Bu bağlamda artan sorumluluk hissi bir görevin tamamlanmasında ilave motivasyon sağlamak ve sosyal kaytarma davranışı gösterme eğilimini azaltmaktadır.

Pozitif panoptikon ile sosyal kaytarma davranışının negatif yönde ilişkili olması öz yeterlilik teorisi ile açıklanabilmektedir. Bandura'ya (1977: 191-215) göre bireyin bir davranışta bulunup bulunmaması bir hedefe ulaşma veya bir görevi tamamlama yeteneğine olan inancına (öz yeterliliğine) bağlıdır. Ayrıca Sanna (1992: 774-775) yaptığı çalışmada, kolektif bir görevde yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip katılımcılardan performanslarının değerlendirildiğini düşünenlerin sosyal kolaylaştırma teorisine uygun olarak daha fazla çaba gösterdiklerini belirtmektedir. Bu bağlamda öz yeterliliği yüksek bireylerin, kendilerinden emin olduklarından ve ne yaptıklarını iyi bildiklerinden izlenmekten rahatsız olmadığı ve izlenmeye karşı olumlu hisler geliştirdiği, bunlardan çabalarının değerlendirildiğini düşünenlerin kolektif görevlerde performanslarını artırdığı ve sosyal kaytarma eğilimi göstermediği sonucu ortaya çıkmıştır.

İzlenme bilinci çalışanların nerelerde ve ne tür izlenme araçlarıyla izlendiklerinin farkında olduklarını ifade etmektedir. İzlenme bilinci düzeyi arttıkça sosyal kaytarma davranışı düzeyi azalmaktadır. Bu durum görev görünürlüğü kavramı ile açıklanabilmektedir. Görev görünürlüğü, “bir görevde bireyin, çabasının yöneticisi tarafından gözlemlendiğine ya da fark edildiğine dair inancını” ifade etmektedir (Kidwell ve Bennett, 1993: 429). Kolektif bir görevde bireyin çabasının görünür olmadığına ilişkin algısı “kalabalığın içinde saklanmak” olarak ifade edilen sosyal kaytarma davranışına sebep olmaktadır (Latane vd., 1979: 830). Görev görünürlüğü yüksek olduğunda ise çalışanlar ya sosyal kaytarma davranışı göstermemekte ya da daha az göstermektedirler. Araştırmamızın sonuçları George'un (1992: 191-202) ve Liden ve arkadaşlarının (2004: 285-304) çalışması ile tutarlılık göstermektedir. Görev görünürlüğüne ilişkin çalışanların algısı yüksek olduğunda, birey çabalarının diğer grup üyeleri tarafından ortaya konulan çabalardan ayırt edilebilir olduğuna inandığında sonuca ilişkin beklentisi artmakta ve daha az sosyal kaytarma eğilimi göstermektedir.

Bireyler gözetim faaliyetlerinin kendileri için olumsuz sonuçlar doğurduğuna inandıklarında izlenmeye karşı olumsuz duygular geliştirebilmektedirler. İzlenmeye karşı olumsuz duygular geliştiren bireyler örgüte veya onun yöneticilerine karşı tepki gösterebilmektedirler. Comer (1995: 651) sosyal kaytarma davranışını sosyal ortam içerisinde çalışanların kendilerine rol biçmeleri ya da tepkilerini göstermenin bir yolu olarak ifade etmektedir. Bu bağlamda izlenmeye karşı olumsuz duygular geliştiren ve kolektif görevlerde çabanın ayırt edilmesinin güç olduğunu düşünen bireyler eylemleri sonucunda bir ceza ya da ödül almayacaklarına inandıklarında tepki olarak sosyal kaytarma eğilimi gösterebilmektedirler.

Birçok örgütte yöneticiler gözetim ve izleme faaliyetlerini yalnızca örgüte daha az katkı sağlayanları, iş güvenliği kurallarına uymayanları, kullanılan araç ve gereçlere zarar verenleri, hırsızlık olaylarını tespit etmek ve bunları yapanları cezalandırmak amacıyla kullanmaktadırlar. Yöneticiler gözetim faaliyetlerini daha fazla çaba sarf edenleri takdir etmek ve ödüllendirmek, örgütsel adaleti sağlamak, sosyal kaytarma davranışına ve olumsuz psikolojik iklim algısına neden olan faktörleri belirlemek gibi amaçlarla kullandıklarında örgütsel verimliliği ve başarıyı arttırmak adına daha faydalı bir iş yapmış olurlar.

Gözetim faaliyetleri sonucunda çalışanlara yönelik olarak toplanan veriler değerlendirilerek olumsuz psikolojik iklimin ve sosyal kaytarma davranışının nedenleri bulunabilir ve sorunlara yönelik çözümler geliştirilebilir. Gözetim ile çalışanların kişilik özellikleri, öz yeterlilikleri, beceri ve yetenekleri belirlenerek daha başarılı olabilecekleri görevlerde ve daha iyi ilişkiler kurabilecekleri gruplarda çalışmaları ve böylece daha fazla motive olmaları sağlanabilir. Ayrıca çalışanlar hakkında toplanan kişisel veriler onların kariyer yönetiminde kullanılabilir. Bu şekilde işe ve örgüte olan bağlılıkları artırılabilir. Örgüte ve işe bağlılığı yüksek olan bireyler daha az sosyal kaytarma davranışı göstermektedirler.

Yöneticiler sosyal kaytarma davranışının sosyal bir hastalık olduğunu ve grup görevlerinde bireysel performans kayıplarına neden olduğunu anladıklarında bu davranışın engellenmesi veya azaltılması için çaba harcamalıdır. Gözetim faaliyetleri sonucunda örgütte sosyal kaytarma davranışının olduğunu düşünen yöneticiler bu davranışın nedenlerini belirleyerek bu davranışın engellenmesine yönelik önlemler alabilirler.

Sosyal kaytarma davranışının birçok nedeni olabilmektedir. Temelde bu davranışın bedavacı etkisinden ve safdillik etkisinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Kerr'e (1983: 819-828) göre bedavacı etkisi, genellikle bireylerin grup içerisinde çalışmaları durumunda eksik katkılarının diğer grup üyeleri tarafından tamamlanacağı varsayımıyla göstermeleri gereken katkıdan kaçınmaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Safdillik etkisi ise diğer grup üyelerinin işin tamamlanmasına katkıda bulunmadan ya da daha az katkıda bulunarak aynı ödülleri alması durumunda bireyin katkısından faydalanılmasına diğer bir ifadeyle sömürülmesine tepki göstermesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Sosyal kaytarmanın diğer nedenleri arasında; eşit katkıda bulunmak ve gruba uyum sağlamak amacıyla bireylerin performanslarını düşürmeleri, bireylerin grup içinde hareket ederken kapasitelerinin altında bir hedef belirlemeleri, bireylerin grup içinde yaptıklarının teşhis edilebilirliğinin zor olması, ödülün adil pay alamayacaklarını ve grup çıkışının olumsuz sonuçlarından kaçınabileceklerini düşünceleri olabilmektedir.

Yöneticiler sosyal kaytarma davranışının nedenlerini belirledikten sonra önlemek veya azaltmak yönünde uygulayabilecekleri bazı yöntemler bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar görevde birbirine bağımlılık azaldıkça görevin ayırt edilebilirliğinin arttığını bununda sosyal kaytarma davranışını azalttığını ortaya koymuştur. Görevde birbirine bağımlılık algısı düşük olduğunda bireyler çabalarının diğer grup üyeleri tarafından ortaya konulan çabalardan ayırt edilebildiğine inanmaktadırlar. Görevin ayırt edilebilirliğinin artması bireysel başarı duygusunu daha fazla hissettirdiği için bireyler çabalarının arttırmaya değer olduğunu düşünmektedirler. Dolayısıyla bireysel sorumluluklar verilerek ve görevin ayırt edilebilirliği artırılarak sosyal kaytarma davranışı azaltılabilir. Panoptikonun boyutlarından olan dışsal sorumluluğun izlenmeden kaynaklı dış etkilerle sorumluluk duygusunu arttırdığı bu durumda daha az sosyal kaytarma davranışı ile ilişkili olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda gözetim faaliyetlerinin uygun amaca hizmet ettiğinde hem sorumluluk duygusunu hem de görevin ayırt edilebilirliğini arttırmadan dolayı sosyal kaytarmayı azalttığının yöneticiler tarafından bilinmesi örgüt için faydalı sonuçlar doğuracaktır.

Kolektif bir görevde bireyin çabasının görünür olmadığına ilişkin algısı "kalabalığın içinde saklanmak" olarak ifade edilen sosyal kaytarma davranışına sebep olmaktadır. Kidwell ve Bennett'a (1993: 429) göre görev görünürlüğü bir görevde, bireyin çabasının yöneticisi tarafından gözlemlendiğine ya da fark edildiğine olan inancını ifade etmektedir. Kolektif bir görevde grup üyeleri çabalarının yöneticileri tarafından fark edilmediğini bunun sonucu olarak da daha çok çaba gösterdiklerinde ödülün daha fazla pay veya daha az çaba gösterdiklerinde ise ceza almayacaklarını düşündüklerinde sosyal kaytarma davranışı gösterme olasılıkları artmaktadır. Bu nedenle yöneticiler izleme araçlarının sayısını ve etkinliğini artırarak, çalışanların çabalarının farkında olduğu hissettirilerek, zaman zaman takdir edilerek ve maddi ödüller verilerek bireylerin sosyal kaytarma davranışı gösterme eğilimleri azaltılabilir.

Örgütsel adaletin sosyal kaytarma davranışı üzerinde etkili olduğu kabul edilmektedir. Bireyler çabalarına kıyasla örgüt kaynaklarından adil miktarda pay veya ödül alamadıklarında haksızlığa uğradıklarını düşünmekte ve çabalarını azaltma eğilimi göstermektedirler. Bu nedenle yöneticiler gözetim faaliyetlerini örgütsel adaleti sağlamanın bir aracı olarak gördüklerinde örgütsel adaleti daha kolay sağlayabilir ve bireyleri daha fazla çaba göstermeleri konusunda isteklendirerek sosyal kaytarma davranışını azaltabilirler.

Sosyal kaytarma davranışını etkileyen faktörlerden biriside grup sayısıdır. Grup üyelerinin sayısı bir görevi gerçekleştirmek için kullanılan kaynakları etkilediği gibi grup performansı üzerinde de önemli bir etkisi vardır (Griffin ve Moorhead, 2014: 247). Grup sayısı arttıkça, görevin tamamlanmasında, her bireyin katkısını belirlemeyi ve değerlendirmeyi zorlaştırmaktadır (Jones, 1984: 684-695). Bu nedenle bireyler katkılarının ayırt edilemez olduğuna inandıklarında çabalarını azaltmakta ve sosyal kaytarma eğilimi artmaktadır. Bu bağlamda izleme araçları ile yapılan gözetim faaliyetleri görevin tanımlanması ve görevin gerektirdiği çalışan sayısının belirlenmesi amacıyla kullanılabilir. Böylece ideal grup büyüklükleri saptanarak sosyal kaytarma davranışının engellenmesi veya azaltılması sağlanabilir.

Grup üyelerin bir arada kalma arzusu olarak tanımlanan grup bağlılığı sosyal kaytarma davranışını etkileyen değişkenlerden biri olarak kabul edilmektedir (Mudrack, 1989: 771). Yapılan çalışmalar grup bağlılığı ile sosyal kaytarma davranışının negatif yönde ilişkili olduğunu uyumlu olmayan gruplarda sosyal kaytarmanın daha yüksek düzeyde olduğunu uyumlu ve iletişimi yüksek gruplarda ise sosyal kaytarmanın daha düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda izleme araçları ile yapılan gözetim sonrasında grup normlarına uyan, iletişimi yüksek bireylerin bir arada çalışması sağlanabilir ve böylece sosyal kaytarma davranışı azaltılabilir.

Sosyal kaytarma davranışını etkileyen faktörlerden bir diğeri de iş arkadaşının kaydardığı algısıdır. Bireyler kolektif görevlerde iş arkadaşlarının ne yaptıklarını nasıl çalıştıklarını gözlemleme eğilimindedirler. Bu bağlamda bazı grup üyelerinin kaydardığını düşünen bireyler enayi durumuna düşmemek için çabalarını bilinçli olarak azaltmayı tercih edebilmektedirler. Dolayısıyla gözetim faaliyetleri ile kolektif görevlerde kaytaran grup üyeleri tespit edilebilir ve diğer grup üyelerini olumsuz yönde etkilememesi için uyarılabilir veya bireysel görevlere verilebilir. Böylece iş arkadaşının kaydardığı algısı ortadan kaldırılarak diğer bireylerin sosyal kaytarma eğilimi göstermeleri önlenir.

Son olarak örgütlerde gözetim araçlarının çalışan davranışlarını nasıl etkilediğine yönelik literatürde başka bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle gözetimin çalışan davranışlarını ne yönde etkilediği konusunda tam olarak bir görüş birliği bulunmamaktadır. Örneğin gözetim araçlarının sosyal kaytarma davranışını önleyip önlemediği veya psikolojik iklim algısını hangi yönde etkilediği yapılacak başka araştırmalarla net olarak belirlenebilir. Dolayısıyla bu araştırmanın farklı örgütlerde yapılacak başka araştırmalarla desteklenmesi, daha doğru sonuçların elde edilmesine ve literatüre daha fazla katkı sunulmasına yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akpolat, T., & Levent, F. (2018). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeğinin geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 728-744.
- Arterberry, M. E., Cain, K. M., & Chopko, S. A. (2007). Collaborative problem solving in five-year-old children: evidence of social facilitation and social loafing. *Educational Psychology*, 27(5), 577-596.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bentham, J., Watkin, C. P., Werret, S., Çoban, B., & Özarslan, Z. (2019). *Panoptikon Gözün İktidarı* (3. Baskı). B. Çoban, & Z. Özarslan (Eds). Su Yayınları.
- Bıyıkbeyi, T. (2019). Benimsenmiş ulusal kültürel değerler sınıflandırması bağlamında panoptikon, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki: Bir alan araştırması (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozkurt, V. (2000). Gözetim ve internet: özel yaşamın sonu mu? *Birikim Dergisi*, (136), 69-74.
- Comer, D. R. (1995). A model of social loafing in real work groups. *Human Relations*, 48(6), 647-667.
- Çoban, B. (2019). *"Gözün İktidarı" Üzerine*. Ponoptikon Gözün İktidarı İçinde B. Çoban, & Z. Özarslan (Eds). (3. Baskı). Su Yayınları.
- Dolgun, U. (2008). *Şeffaf Hapishane yahut Gözetim Toplumu*. Ötüken Neşriyat A.Ş.
- Forsyth, D. R. (2010). *Group Dynamics* (5. Baskı). Wadsworth Cengage Learning.
- Foucault, M. (2007). *Cinselliğin Tarihi* (2. Baskı). H. U. Tanrıöver (Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, M. (2014). *Özne ve İktidar* (4. Baskı). I. Ergüden, & O. Akınbay (Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, M. (2019). *İktidarın Gözü: Seçme Yazılar-4* (5. Baskı). I. Ergüden, & O. Akınbay (Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, M. (2020). *Büyük Kapatılma: Seçme Yazılar-3* (5. Baskı). I. Ergüden, & F. Keskin (Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35(1), 191- 202.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11. Baskı). South-Western Cengage Learning.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Hardy, C., & Latane, B. (1986). Social loafing on a cheering task. *Social Science*, 71(2-3), 165-172.
- Harkins, S. G. (1987). Social Loafing and social facilitation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 23(1), 1-18.

- Harkins, S. G., & Szymanski, K. (1987). Review of personality and social psychology: Group processes and intergroup relations. İçinde C. Hedrick (Ed.) *Social Loafing And Social Facilitation: New Wine In Old Bottles*. (9. Baskı). Sage Publications Inc.
- Hunt, A., & Wickham, G. (1994). Foucault and law: Towards a sociology of law as governance. Pluto Press.
- İlgın, B. (2013). Toplumsal bir hastalık: Sosyal kaytarma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 237-270.
- İslamoğlu, A. H., & Alınacı, Ü. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Jackson, J. M., & Harkins, S. G. (1985). Equity in effort: An explanation of the social loafing effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(5), 1199-1206.
- Jackson, J. M., & Latane, B. (1981). All alone in front of all those people: Stage fright as a function of number and type of co-performers and audience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(1), 73-85.
- Jackson, J. M., & Williams, K. D. (1985). Social loafing on difficult tasks: Working collectively can improve performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(4), 937-942.
- Jones, G. R. (1984). Task visibility free riding and shirking: Explaining the effect of structure and technology on employee behavior. *Academy of Management Review*, 9(4), 684-695.
- Kanten, S., Esirgemez, M., Hasekioğlu, Y. A., & Keçeli, M. (2018). İş yaşamının kalitesinin sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 559-576.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681-706.
- Kerr, N. L. (1983). Motivation losses in small groups: A social dilemma analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(4), 819-828.
- Kidwell, R. E., & Bennett, N. (1993). Employee propensity to withhold effort: A conceptual model to intersect three avenues research. *The Academy of Management Review*, 18(3), 429-457.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği* (17. Baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Lamb, M. J. (2015). The Architecture of punishment: Jeremy Bentham, Michael Foucault and the construction of stateville penitentiary. *Lewis University John M. Lamb Collection*, (20), 230-242.
- Latane, B., Williams, K. D., & Harkins, S. G. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822-832.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304.
- Lyon, D. (1997). *Elektronik göz-gözetim toplumunun yükselişi*. D. Hattatoğlu(Çev.). Sarmal Yayınevi.
- Mudrack, P. E. (1989). Group cohesiveness and productivity: A closer look. *Human Relations*, 42(9), 771-785.
- Nebeker, D. M., & Tatum, B. C. (1993). The effect of computer monitoring standards and rewards on work performance job satisfaction and stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 508-536.
- Meydan, C. M. & Şeşen, H., (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları*. Detay Yayıncılık,
- Özek, H. (2018). Örgütlerde sosyal kaytarma davranışı ile psikolojik iklim ilişkisi (1. Baskı). Legal Yayıncılık.
- Pabico, P. J., Hermocilla, J. A., Galang, J. P., & De Sagun, C. C. (2008). Perceived social loafing in undergraduate software engineering teams. *Philippine Information Technology Journal*, 1(2), 22-28.
- Robert, L. P. (2020). Behavior output control theory, trust and social loafing in virtual teams. *Multimodal Technologies and Interaction*, 4(3), 1-22.

- Sanna, L. J. (1992). Self-efficacy theory: Implications for social facilitation and social loafing. *Journal of Personality And Social Psychology*, 62(5), 774-786.
- Stark, E. M., Shaw, J. D., & Duffy, M. K. (2007). Preference for group work, winning orientation, and social loafing behavior in groups. *Group & Organization Management*, 32(6), 699-723.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C. & Harter, M., (2010). "Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the autonomys", *Blackwell Publishing Ltd Health Expectations*, 13(1), ss.234-243.
- Tata, J. (2002). The influence on accounts of perceived social loafing in work Teams. *The International Journal of Conflict Management*, 13(3), 292-308.
- Ülke, H. E. (2006, June). Investigating The Role of Personality and Justice perceptions on Social Loafing(Unpublished doctoral dissertation). A Thesis Submitted to The Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University Department of Psychology.
- Williams, K. D. (1981). The effects of group cohesiveness on social loafing in simulated word processing pools (Unpublished doctoral dissertation). Doctor of Philosophy Ohio State University Graduate School.
- Williams, K. D., Harkins, S. G., & Latane, B. (1981). Identifiability as a deterrent to social loafing: Two cheering experiments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(2), 303-311.
- Yıldız, T., & Topçuoğlu, E. (2019). Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış. İçinde E. Kaygın, & G. Kosa, (Eds.). *Sosyal kaytarma davranışı*.(1. Baskı). Eğitim Yayınevi.
- Zhu, M. (2013). Perception of social loafing conflict and emotion in the process of group development(Unpublished doctoral dissertation). University of Minnesota A Dissertation of Doctor of Philosophy.