



**SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI VE GENEL
ERTELEMENİN BİREYSEL İŞ PERFORMANSINA
ETKİSİ: KALKINMA AJANSLARINDA BİR
UYGULAMA**

Sinan BEYAZBULUT

**Yüksek Lisans Tezi
İşletme Ana Bilim Dalı
Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN
2023
Her Hakkı Saklıdır.**

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

Sinan BEYAZBULUT

**SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI VE GENEL ERTELEMENİN
BİREYSEL İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: KALKINMA
AJANSLARINDA BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN**

ERZURUM – 2023



TEZ BEYAN FORMU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum "Sosyal Medya Bağımlılığı ve Genel Ertelemenin Bireysel İş Performansına Etkisi: Kalkınma Ajanslarında Bir Uygulama" adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Gereğini bilgilerinize arz ederim *.

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

[26.07.2023]

Sinan BEYAZBULUT

Aslı Islak İmzalıdır

*** LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERİŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE**

.....

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi **MADDE 6– (1)** Lisansüstü teze ilgili **patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda**, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu **iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.**

(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz **makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış** ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile **altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.**

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7– (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Graduate School of Social Sciences

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN danışmanlığında, Sinan BEYAZBULUT tarafından hazırlanan bu çalışma 26/07/2023 tarihinde aşağıda isimleri yazılı jüri tarafından. İşletme Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :Doç. Dr. Serkan NAKTİYOK

İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Jüri Üyesi :Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN

İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Jüri Üyesi :Dr.Öğr.Üyesi M.Emirhan KULA

İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Prof. Dr. Sait UYLAŞ

Enstitü Müdürü

Aslı Islak İmzalıdır

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	V
ABSTRACT	VI
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	VII
TABLOLAR DİZİNİ	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ	X
TEŞEKKÜR	XI
GİRİŞ	1
I. SORUN TANIMI	2
II. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	2
III. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	3
IV. ARAŞTIRMANIN İÇERİĞİ	4

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. BİREYSEL İŞ PERFORMANSI.....	5
1.1.1. Performansa Yönelik Tanımlar	5
1.1.1.1. İş Performansı.....	5
1.1.1.2. Performans Ölçümü ve Değerlendirmesi	6
1.1.2. İş Performansının Boyutları	7
1.1.2.1. Görev Performansı.....	12
1.1.2.2. Bağlamsal Performans	13
1.1.2.3. Uyum Performansı.....	15
1.1.2.4. Verimlilik Karşıtı Performans (Zarar Verici İş Davranışları)	16
1.1.3. Bireysel İş Performansını Etkileyen Faktörler	17
1.1.4. İş Performansına İlişkin Kuramlar	18
1.1.4.1. Beklenti Kuramı (Expectancy Theory).....	19
1.1.4.2. Öz-Belirleme Kuramı (Self Determination Theory)	20
1.1.4.3. Kontrol Odağı Kuramı (Locus of Control Theory)	21
1.2 SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI	21
1.2.1. Sosyal Medya Nedir	22

1.2.2. Sosyal Medya Kullanımına İlişkin İstatistikler	24
1.2.3. Bağımlılık Nedir	28
1.2.4. Sosyal Medya Bağımlılığı Nedir	31
1.2.5. Sosyal Medya Bağımlılığının Sonuçları	32
1.2.6. Sosyal Medya Bağımlılığının Boyutları	33
1.2.7. Sosyal Medya Bağımlılığına İlişkin Kuramlar	35
1.2.7.1. Bilişsel Davranışçı Kuram	35
1.2.7.2. İnsan Motivasyonu Kuramı	35
1.2.7.3. Sosyal Karşılaştırma Kuramı	36
1.3. GENEL ERTELEME	36
1.3.1. Ertelemeye İlişkin Tanımlar	36
1.3.2. Ertelemenin Boyutları	38
1.3.2.1. Duyuşsal Boyut	39
1.3.2.2. Davranışsal Boyut	39
1.3.2.3. Bilişsel Boyut	39
1.3.3. Ertelemeye İlişkin Kuramlar	40
1.3.3.1. Psikanalitik ve Psikodinamik Kuram	40
1.3.3.2. Davranışsal Kuramlar	40
1.3.3.3. Bilişsel Kuram	41
1.3.3.4. Geçici Motivasyon Kuramı	41
1.3.4. Ertelemenin Sebepleri	42
1.3.5. Ertelemenin Sonuçları	43

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI VE GENEL ERTELEMENİN BİREYSEL İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

2.1. YÖNTEM	46
2.1.1. Araştırmanın Modeli	46
2.1.2. Araştırmanın Hipotezleri	47
2.1.2.1. Sosyal Medya Bağımlılığı ve Bireysel İş Performansı İlişkisi	47
2.1.2.2. Genel Erteleme ve Bireysel İş Performansı İlişkisi	49
2.1.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	51

2.1.4. Evren ve Örneklem.....	51
2.1.5. Verilerin Toplanması ve Kullanılan Ölçekler	52
2.1.6. Yapılan Analizler	53
2.2. ANALİZ VE BULGULAR.....	55
2.2.1. Demografik Veriler	55
2.2.2. Bireysel İş Performansı Ölçeği Bulguları	57
2.2.2.1. BİPÖ Güvenirlik Analizi	57
2.2.2.2. BİPÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	58
2.2.3. Sosyal Medya Bağımlılığı Ölçeği Bulguları	61
2.2.3.1. SMBÖ Güvenirlik Analizi.....	61
2.2.3.2. SMBÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	62
2.2.4. Genel Erteleme Ölçeği Bulguları	64
2.2.4.1. GEÖ Güvenirlik Analizi.....	64
2.2.4.2. GEÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	65
2.2.5. Hipotez Testi	67
2.2.5.1. Korelasyon Analizi	67
2.2.5.2. Regresyon Analizleri	72
2.2.5.2.1. Sosyal Medya Bağımlılığı Alt Boyutlarının Bireysel İş Performansını Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi.....	73
2.2.5.2.2. Sosyal Medya Bağımlılığının Görev Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi	74
2.2.5.2.3. Sosyal Medya Bağımlılığının Kişiler Arası Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi	75
2.2.5.2.4. Sosyal Medya Bağımlılığının Örgütsel Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi	75
2.2.5.2.5. Sosyal Medya Bağımlılığının Uyum Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi	76
2.2.5.2.6. Genel Erteleme Alt Boyutlarının Bireysel İş Performansını Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi.....	77
2.2.5.2.7. Genel Ertelemenin Görev Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	78

2.2.5.2.8. Genel Ertelemenin Kişiler Arası Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	79
2.2.5.2.9. Genel Ertelemenin Örgütsel Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	80
2.2.5.2.10. Genel Ertelemenin Uyum Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	80
2.2.5.2.11. Sosyal Medya Bağımlılığı ve Genel Ertelemenin Bireysel İş Performansını Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi.....	81
2.2.6. Bağımsız Örneklem t Testleri	83
2.2.7. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)	85
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	88
KAYNAKÇA	94
EKLER.....	107
EK 1. Anket Formu	107
EK 2. Etik Kurul Onay Belgesi.....	118
ÖZGEÇMİŞ.....	119

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI VE GENEL ERTELEMENİN BİREYSEL İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: KALKINMA AJANSLARINDA BİR UYGULAMA****Sinan BEYAZBULUT****Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ömer FARUK İŞCAN****2023, 119 Sayfa****Jüri: Doç. Dr. Serkan NAKTİYOK****Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN****Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Emirhan KULA**

Bu tez çalışmasının amacı yetişkin bireylerde sosyal medya bağımlılığının ve genel erteleme eğiliminin bireysel iş performansına olası etkilerini incelemektir. Çalışmada öne sürülen modelde yer alan değişkenlere yönelik kavramsal çerçeve irdelendikten sonra araştırma hipotezleri ortaya konmuştur. Uygulama aşaması Türkiye genelinde faaliyet gösteren 26 Kalkınma Ajansında uzman veya destek personeli olarak görev yapan 25-59 yaş aralığındaki 281 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elektronik anket yöntemiyle elde edilen veriler SPSS 25 ve AMOS programlarından yararlanılarak analiz edilmiştir. Veri analizleri genel erteleme bireysel iş performansını anlamlı düzeyde yordadığını, sosyal medya bağımlılığının ise bireysel iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermiştir. Çalışmada önerilen modelin bireysel iş performansı varyansının %16,8'ini açıkladığı görülmüştür. Bu araştırma sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme değişkenlerinin birlikte bireysel iş performansı ile ilişkisini ortaya koyan az sayıdaki çalışma arasında yer alması ve literatürde fazla çalışılmamış olan Kalkınma Ajansı çalışanlarına yönelik olarak gerçekleştirilmiş olması açısından özgün değer taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal medya bağımlılığı, genel erteleme, bireysel iş performansı

ABSTRACT**MASTER'S THESIS****THE IMPACT OF SOCIAL MEDIA ADDICTION AND GENERAL
PROCRASTINATION ON INDIVIDUAL JOB PERFORMANCE:
AN APPLICATION ON DEVELOPMENT AGENCIES****Sinan BEYAZBULUT****Advisor: Prof. Dr. Ömer FARUK İŞCAN****2023, 119 Pages****Jury: Assoc. Prof. Dr. Serkan NAKTİYOK
Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN
Assist. Prof. Mehmet Emirhan KULA**

The aim of this dissertation is to examine the possible effects of social media addiction and general procrastination tendency on individual job performance of adults. After examining the conceptual framework for the variables in the model proposed in the study, research hypotheses were put forward. The implementation phase was carried out on 281 people aged 25-59 who are working as specialists or support personnel in 26 Development Agencies operating throughout Turkey. The data obtained by electronic survey method were analyzed by using SPSS 25 and AMOS programs. Data analyzes showed that general procrastination significantly predicted individual job performance, while social media addiction did not have a statistically significant effect on individual job performance. It was seen that the model proposed in the study explained 16.8% of the variance of individual job performance. This research has a unique value in that it is among the very few studies that reveal the relationship between social media addiction and general procrastination variables together with individual work performance and that it was conducted on Development Agency employees that have not been studied much in the literature.

Keywords: Social media addiction, general procrastination, individual job performance

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Akt.	: Aktaran
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BİP	: Bireysel İş Performansı
BİPÖ	: Bireysel İş Performansı Ölçeği
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
FB	: Facebook
GE	: Genel Erteleme
GEÖ	: Genel Erteleme Ölçeği
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
Örn.	: Örneğin
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
SMB	: Sosyal Medya Bağımlılığı
SMBÖ	: Sosyal Medya Bağımlılığı Ölçeği
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Normallik Testi Sonuçları	53
Tablo 2. Demografik Veriler	55
Tablo 3. BİPÖ Güvenirlik Analizi Sonuçları	57
Tablo 4. BİPÖ Uyum İndeksi Değerleri.....	61
Tablo 5. SMBÖ Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 6. SMB Ölçeği Uyum İndeksi Değerleri.....	64
Tablo 7. GEÖ Güvenirlik Analizi Sonuçları	65
Tablo 8. GEÖ Uyum İndeksi Değerleri.....	67
Tablo 9. Korelasyon Değerlerinin Yorumlanması	68
Tablo 10. Ölçekler Arası Pearson Korelasyon Katsayıları.....	68
Tablo 11. BİPÖ ve Alt Boyutları Pearson Korelasyon Katsayıları	69
Tablo 12. Zarar Verici İş Davranışları Alt Boyutu Spearman Korelasyon Katsayıları	70
Tablo 13. SMBÖ ve Alt Boyutları Pearson Korelasyon Katsayıları.....	71
Tablo 14. GEÖ ve Alt Boyutları Pearson Korelasyon Katsayıları.....	71
Tablo 15. SMB Alt Boyutlarının Bireysel İş Performansını Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	73
Tablo 16. Sosyal Medya Bağımlılığının Görev Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 17. Sosyal Medya Bağımlılığının Kişiler Arası Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 18. Sosyal Medya Bağımlılığının Örgütsel Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 19. Sosyal Medya Bağımlılığının Uyum Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 20. GE Alt Boyutlarının Bireysel İş Performansını Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	77
Tablo 21. Genel Ertelemenin Görev Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	78
Tablo 22. Genel Ertelemenin Kişiler Arası Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	79

Tablo 23. Genel Ertelemenin Örgütsel Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	80
Tablo 24. Genel Ertelemenin Uyum Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	81
Tablo 25. SMB ve GE'nin Bireysel İş Performansını Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	82
Tablo 26. Cinsiyet Değişkenine göre SMB, GE ve BİP için Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları.....	83
Tablo 27. Medeni Durum Değişkenine göre SMB, GE ve BİP için Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	84
Tablo 28. Unvan Değişkenine göre SMBÖ, GEÖ ve BİPÖ için Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	84
Tablo 29. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	85
Tablo 30. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	86
Tablo 31. Hipotez Sonuçları Özet Tablosu	91

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Dijitalleşen Dünyaya Genel Bakış	24
Şekil 2. Dünyada En Çok Kullanılan Sosyal Platformlar (Milyon kişi).....	26
Şekil 3. Sosyal Medya Platformlarının Android Uygulamalarında Geçirilen Aylık Ortalama Süre	27
Şekil 4. Dopamin Döngüsü	30
Şekil 5. Araştırma Modeli.....	47
Şekil 6. BİPÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	60
Şekil 7. SMBÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	63
Şekil 8. GEÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	66

TEŞEKKÜR

Yapmış olduğum tez çalışması kapsamında yol göstericiliğiyle ufkumu açan saygıdeğer danışman hocam Sayın Prof. Dr. Ömer Faruk İŞÇAN'a teşekkürü borç bilirim.

Süreç boyunca beni her daim motive eden sevgili eşim Esra'ya, en az benim kadar dertlenen ve kitap yazacağımı düşünerek sevinen kızım Esmâ'ya, gülüşü ile içimi ısıtan minik kızım İrmak'a ve annem başta olmak üzere tüm aileme teşekkür ederim.

Değerli zamanlarını ayırarak çalışmama katkı sunan tüm Kalkınma Ajansı çalışanlarına teşekkür ederim.

Son olarak doğrudan ya da dolaylı olarak süreçte emeği olan tanıdığım ve tanımadığım herkese teşekkürlerimi sunarım.

Erzurum-2023

Sinan BEYAZBULUT

GİRİŞ

Günümüz dünyasında sosyo-ekonomik kalkınmanın temel araçlarından biri rekabetçilik kavramıdır. Firmaların, kurumların, bölgelerin ve ülkelerin birbirleriyle rekabet etmesi sonucunda ürün ve hizmet üretiminde nicelik ve nitelik olarak önemli kazanımlar sağlanmaktadır. Bu kazanımlar da vatandaşların ihtiyaç duydukları ürün ve hizmetlere daha kolay erişebilmelerini sağlamakta ve sosyo-ekonomik kalkınmaya hizmet etmektedir.

Rekabetçilik sıralamasında üst noktalara ulaşabilmenin yolu ekonomide ve ekonomik çevreyi destekleyen kamu sektöründe verimli bir yapının oluşturulmasıdır. Bu verimlilik üretim faktörlerinin tamamında kendini göstermek durumundadır. Bu bağlamda üretim faktörleri arasında halen önemli bir konuma sahip olan insan faktörünün verimli bir şekilde değerlendirilebilmesi oldukça kritik role sahiptir.

Türkiye’de özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de verimlilik açısından ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Hatta kamu sektöründeki verimlilik sorununun özel sektördekinden daha fazla olduğu yaygın bir kanıdır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin kalkınmasında kurumların özel sektörü yönlendirici ve destekleyici rolünün ne kadar önemli olduğu gerçeğinden hareketle Türkiye’de de kurumların verimliliğinin artırılması elzemdir. Bu anlamda hem özel sektörde hem de kurumlarda çalışanların verimliliğini etkileyen unsurların belirlenmesine yönelik çalışmalar büyük önem taşımaktadır.

Bireylerin iş performanslarının artırılması hem özel sektörde hem de kamu sektöründe verimliliğin artmasına katkı sağlayacak temel faktörler arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların iş performanslarını ve bunları etkileyen faktörleri ortaya koymak adına dünya genelinde çok farklı çalışmalar yürütülmüştür. Bu çalışmalardan bir kısmı sosyal medya bağımlılığı, sosyal ağ bağımlılığı ve dijital bağımlılık gibi değişkenlerin iş performansına etkisini incelemiştir. Diğer bir kısım çalışmalarda ise genel erteleme veya akademik erteleme faktörlerinin iş performansına etkisi irdelenmiştir.

Bireysel iş performansını nelerin etkilediğinin araştırılması işgücü verimliliğinin artırılmasına yönelik yol haritasının belirlenmesine yardımcı olacaktır. Bu doğrultuda, genel erteleme ve sosyal medya bağımlılığı gibi etmenlerin bireysel iş performansına

etkilerinin araştırılması önem arz etmektedir. Bu çalışma, sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme ile iş performansı ilişkisini irdelemek üzere tasarlanmıştır.

I. SORUN TANIMI

Çalışanların iş performanslarının yüksek tutulması işgücü verimliliği açısından oldukça önemlidir. Bununla birlikte iş performansını düşürme potansiyeli taşıyan çok sayıda faktör vardır. Bunlardan biri çalışanların sosyal medya bağımlılığıdır.

Sosyal medya bağımlılığının artık bireylerin hem özel hayatını hem de iş hayatını derinden etkileyen bir olgu olduğu gözlemlenmektedir. Nitekim YEŞİLAY da sosyal medyanın ve akıllı telefonların aşırı kullanımını teknoloji bağımlılığının bir alt davranışı olarak tanımlamıştır (YEŞİLAY, 2022). Bu olgunun bireysel iş performansına etkilerinin tüm yönleriyle irdelenmesi gerekmektedir.

İş performansını etkileme potansiyeli taşıyan bir diğer etmen genel ertelemedir. Genel erteleme eğilimi yüksek olan çalışanların iş performanslarının görece düşük olması beklenebilir. Bununla birlikte hem sosyal medya bağımlılığının hem de genel ertelemenin bireysel iş performansı üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılması gereken bir alandır.

Bütün bu açıklamalar doğrultusunda çalışmanın problem cümleleri şu şekilde tanımlanabilir:

- Sosyal medya bağımlılığının bireysel iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi var mıdır?
- Genel ertelemenin bireysel iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi var mıdır?
- Sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme birlikte bireysel iş performansını etkilemekte midir?

II. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, yetişkin bireylerde sosyal medya bağımlılığının ve genel erteleme eğiliminin bireysel iş performanslarına muhtemel etkilerini incelemektir.

Günümüzde yaygın bir sorun haline gelen sosyal medya bağımlılığının bireysel iş performansını nasıl etkilediği güncel bir tartışma konusudur. Erteleme eğiliminin iş

performansına etkisinin incelenmesi de bu davranış örüntüsüne sahip kişilerin iş performanslarını arttırma adına önemli bir dayanak noktası olacaktır. Ayrıca bu yüksek lisans tez çalışması kapsamında sosyal medya bağımlılığı ile genel erteleme birlikt bireysel iş performansı üzerindeki etkilerinin incelenmesi de hedeflenmektedir.

Sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme eğiliminin bireylerin iş performansları üzerinde olası etkilerinin boyutunu irdelemek ve bu kapsamda hem çalışanlara hem de yöneticilere referans teşkil edebilecek birtakım öneriler ortaya koymak bu çalışmadan beklenenler arasında yer almaktadır.

III. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Sosyal medya bağımlılığı günümüzde yaygınlaşan toplumsal bir olgudur. Bu olgunun iş performansına etkisinin araştırılması daha verimli çalışma ortamlarının oluşturulması ve iş performansının geliştirilmesi adına önem arz etmektedir.

Benzer şekilde erteleme eğilimi insanların işle ilgili görevleri başarıyla yerine getirip getirmemeleri konusunda önemli bir risk unsuru teşkil etmektedir. Bu nedenle erteleme iş performansına olası etkileri de kayda değer bir araştırma konusu teşkil etmektedir.

Bu yüksek lisans tez çalışması, literatürde sosyal medya bağımlılığı, genel erteleme ve bireysel iş performansı arasındaki muhtemel ilişkileri ortaya koyan çok az sayıdaki çalışma arasında yer alacaktır. Literatürde sosyal medya bağımlılığına yönelik çalışmalar daha ziyade lise ya da üniversite öğrencileri üzerinde uygulanmıştır. Genel erteleme için de aynı şeyleri söylemek mümkündür. Yetişkinler üzerinde gerçekleştirilen araştırmalarda ise sosyal medya bağımlılığı ile genel erteleme bireysel iş performansı ile ilişkisini ortaya koyan çalışmaların sayısı görece azdır. Söz konusu çalışmalarda çoğunlukla yetişkinlerde sosyal medya bağımlılığının depresyonla, psikolojik dayanıklılık ve benlik saygısıyla, beden imajıyla, dürtüsellik ve sosyal anksiyeteye, narsistik kişilikle ilişkisi gibi farklı konular araştırılmıştır. Genel erteleme üzerine yapılan çalışmalarda ise yönetici işlevler, öz düzenleme, öz yeterlik gibi çeşitli değişkenlerle ilişki üzerinde durulmuştur. Bu çalışmada söz konusu etkenlerin bireysel iş performansına olası etkileri ortaya konarak bu alanda literatüre katkı yapılacak ve günümüzde iş hayatında daha yoğun bir şekilde karşımıza çıkan bu etkenlerin doğru bir

şekilde yönetilebilmesi adına yönetim kademelerine önemli bir referans oluşturulmuş olacaktır.

IV. ARAŞTIRMANIN İÇERİĞİ

Sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme bireysel iş performansı üzerindeki etkisini ortaya koymaya yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışma kapsamındaki uygulama, Türkiye'nin 81 ilini kapsayacak şekilde faaliyet gösteren toplam 26 Kalkınma Ajansında çalışmakta olan uzman ve destek personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Evren ve örneklem 25-59 yaş arasındaki yetişkinlerden oluşmaktadır. Kalkınma Ajanslarında uzman ve destek personeli olarak toplam çalışan sayısı araştırmanın yapıldığı süreçte 905 kişidir.

Çalışmada basit yansız örnekleme yöntemi seçilmiş olup bu araştırma evreninden %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde, $\alpha=0.05$ hata oranı öngörülerek seçilecek örneklem büyüklüğü raosoft.com üzerinden yapılan hesaplama istinaden en az 270 olarak belirlenmiştir. Ancak olası cevaplama hataları ve eksik değerlendirmeler dikkate alınarak yaklaşık 350 kişiye e-posta ile anket formu gönderilmiştir. Gönderilen e-postalar neticesinde 285 geri dönüş sağlanmıştır. 285 anketten 4'ü hatalı cevaplamalar nedeniyle analizlere dahil edilmemiş olup çalışmanın örneklemini 281 kişiden oluşturulmuştur.

Çalışmanın giriş bölümünde genel bilgiler verilmektedir. Kavramsal ve kuramsal çerçeve bölümünde bireysel iş performansı, sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme değişkenlerine yönelik literatür incelenerek söz konusu değişkenlere ilişkin detaylı açıklamalar yapılmaktadır. İkinci bölümde, yapılan araştırmaya yönelik bilgi ve analizlere değinilmiş, sonuç ve öneriler aktarılmıştır. Bu kapsamda yöntem başlığı altında araştırma deseni, evren ve örnekleme ilişkin bilgiler, veri toplama araçları, uygulama süreci, verilerin analizi gibi hususlar açıklanmaktadır. Analiz ve bulgular başlığı altında çalışmada elde edilen verilerin incelenmesi neticesinde ortaya konan sonuçlar izah edilmektedir. Sonuç ve öneriler başlığı altında ise araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar literatürle kıyaslanarak birtakım değerlendirmeler yapılmakta, hipotez testi sonuçları verilmekte ve literatürü geliştirmeye yönelik yeni çalışma önerileri ortaya konmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde bireysel iş performansı, sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme kavramları irdelenmektedir.

1.1. BİREYSEL İŞ PERFORMANSI

Bireysel iş performansı başlığı altında öncelikle performans ve iş performansına ilişkin kavram ve tanımlar anlatıldıktan sonra bireysel iş performansının boyutları, bireysel iş performansını etkileyen faktörler ve bu alana ilişkin kuramlara değinilmektedir.

1.1.1. Performansa Yönelik Tanımlar

Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmelerinde insan kaynakları yönetiminin rolü büyüktür. İnsan kaynakları yönetiminin temel amaçlarının başında ise çalışanların performansının yükseltilmesi gelmektedir.

Bernardin & Beatty (1984) *performansı* belirli bir zaman diliminde üretilen sonuçların kaydı olarak tanımlamıştır.

1.1.1.1. İş Performansı

İş performansı, çalışanların örgütün amaçlarıyla ilgili ve bu amaçlara ulaşılmasına katkı sağlayan ölçülebilir fiil, davranış ya da çıktılarını ifade etmektedir (Viswesvaran & Öneş, 2000).

Bireysel iş performansı; örgütsel psikoloji alanında genellikle “örgütün amaçlarıyla ilgili olan davranış ve eylemler” olarak tanımlanmaktadır. Bu da göstermektedir ki bireysel iş performansı çalışanların davranış ve eylemleri açısından tanımlanmakta, bu davranış ve eylemlerin sonuçlarına odaklanmamaktadır. Bireysel iş performansı bireyin kontrolü altındaki davranışlara odaklanmakta, çevrenin kısıtları nedeniyle ortaya çıkan davranışları dışarıda bırakmaktadır (Koopmans, vd. 2013).

Bireysel iş performansı, örgütün amaçları ile bağlantılı olan ve bireyin bu amaçlara katkı seviyesi açısından ölçülebilen davranışlardır (Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993). Performans, etkinlik kavramından ayrı değerlendirilmelidir. Çünkü etkinlik bireyin performansı dışında başka faktörlerden de etkilenmektedir (Johnson, 2003).

1.1.1.2. Performans Ölçümü ve Değerlendirmesi

İnsan kaynakları yönetiminde performans ölçümü en zorlayıcı konulardan biri olagelmıştır. “Ölçülemeyen şeyin yönetilemeyeceği” şeklindeki yaygın söylemden hareketle başarılı bir insan kaynakları yönetimi için çalışanların performanslarının ölçülmesi gerektiği açıktır.

Uzun zamandır insanların işteki performanslarının değerlendirilmesi üzerinde çalışmalar yapılmaktadır. Yakın dönemlerde performans yönetimi de önemle üzerinde durulan çalışma alanları arasına girmiştir. Bu iki kavram bariz bir şekilde birbiriyle ilgilidir, ancak aynı şeyi ifade etmemektedirler. *Performans değerlendirme* belli dönemlerde çalışanın bir değerlendirici tarafından -ki bu değerlendirici çoğunlukla çalışanın amiridir- değerlendirilmesi yoluyla gerçekleştirilen formal bir süreçtir. Bu süreçte değerlendirici, çalışanın performansını farklı boyutları içeren bir değerlendirme seti üzerinden puanlamalar yapmak suretiyle ölçmekte ve genellikle çalışana aldığı skor konusunda bilgilendirmektedir. Örgütler çalışanla ilgili kararlarının bir kısmını bu skorları dikkate almak suretiyle vermektedirler (DeNisi & Murphy, 2017).

Performans değerlendirme bir bireyin ya da grubun işle ilgili davranış ve çıktılarının işin beklentilerine göre ölçülmesidir. Performans değerlendirme terfi ve ücretle ilgili kararlarda, işe alım prosedürlerini belirleme ve gözden geçirmede ve performans yönetiminde sıklıkla kullanılmaktadır.

Performans yönetimi ise çalışanların performanslarının gelişmesine katkı sağlamak amacıyla tasarlanan çeşitli eylem, politika, prosedür ve müdahaleleri ifade etmektedir. Bu programlarda öncelikle performans değerlendirme yapılır. Ancak performans yönetimi geribildirim, hedef koyma, eğitim ve ödül sistemlerini de ihtiva eder (DeNisi & Murphy, 2017).

Bununla birlikte performans değerlendirme özellikle standart bir çıktı üretmeyen, karmaşık işleyişe sahip örgütlerde oldukça çetrefilli olabilmektedir.

Çok farklı amaçlarla kurulmuş, farklı yapılara sahip sayısız örgüt bulunmaktadır. Bu durum, performans değerlendirmelerinde de çok çeşitli kriterlerin dikkate alınmasını beraberinde getirmiştir.

İş performansı skorları, performansı değerlendiren kişiye göre değişiklik gösterebilmektedir. İş performansı değerlendirmeleri kişinin kendisi, üstü, astı ya da çalışma arkadaşları tarafından yapılabilmektedir. Değerlendiren kişiye göre de değerlendirmeler farklılık arz etmektedir (Ramos-Villagrasa, Del Rio, Barrada, & Koopmans, 2019). Kişinin kendisi tarafından yapılan değerlendirmeler olumlu olmaya daha eğilimli olduğu için bu yöntem araştırmalarda daha az kullanılmaktadır (DeNisi & Murphy, 2017). Nitekim Ünal ve Günay (2016) 366 kişilik bir örneklem üzerinde gerçekleştirdikleri, bir firma çalışanlarının algılanan performans puanları ile 360 derece performans puanlarını kıyaslayan çalışmalarında bu iki değişken arasında zayıf düzeyde bir ilişkinin mevcut olduğunu, bununla birlikte algılanan performans skorlarının 360 derece performans skorlarından yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak öz-değerlendirmelerin kayda değer birtakım avantajları da göz ardı edilmemelidir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Karmaşık yapıya sahip olan meslekler gibi diğer ölçme araçlarının kullanılmasının zor olduğu işlerde iş performansının ölçülmesine olanak sağlar.
- Çalışanların kendi davranışları hakkındaki farkındalıklarını geliştirerek onlara kendilerini daha iyi gözlemleme imkânı verir.
- Çalışma arkadaşları ve amirler bir çalışanın performansını o kişiyle ilgili genel izlenimlerine göre yaptıklarından (hale etkisi) hatalı değerlendirmelerde bulunabilirler. Buna karşın öz-değerlendirmelerde hale etkisi görülmez.
- Bu değerlendirmelerin toplanması kolaydır. Ayrıca kayıp veri ve gizlilikle ilgili daha az soruna neden olurlar (Koopmans, vd. 2013).

1.1.2. İş Performansının Boyutları

Literatürde iş performansının yapısını belirlemeye yönelik farklı yaklaşımların geliştirildiği görülmektedir. Temelde bu yaklaşımlar iki ana grup altında sınıflandırılabilir. Bunlardan birisi süreç odaklı ya da davranışsal yaklaşım, diğeri ise sonuç odaklı yaklaşımdır (Sonnentag, Volmer, & Spsychala, 2010). Davranışsal yaklaşım

insanların işte ne yaptıklarına odaklanır. Bu durumda performans yalnızca ölçülebilen ve amaç odaklı faaliyetleri kapsar (Campbell vd., 1993). Sonuç yaklaşımı ise bireyin davranışının sonuçlarına bakar (Sonnentag vd., 2010).

İş performansını ölçmeye yönelik farklı modeller ortaya konmuştur. Bu modellerden bir kısmı belli bir mesleğe ya da meslek grubuna özgü yöntemlerden oluşurken bir kısmı ise farklı meslek gruplarına uygulanabilecek şekilde daha bütüncül modellerdir.

Bireysel iş performansını oluşturan unsurların meslekten mesleğe farklılık gösterdiği şeklinde yaygın bir kanı mevcuttur. Bu durum iş performansının ölçümünde çok farklı ölçeklerin kullanılmasına neden olmuştur. Bireysel iş performansı değerlendirmeleri çoğunlukla ya iş verimliliğinin işe gelinmeyen gün sayısı, belirli faaliyetlerin sayısı, örgütün kayıtlarına girmiş çıktılarının sayısı gibi nesnel ölçülerine ya da işin nitelik ve niceliğine ilişkin personelin kendisi, iş arkadaşları ya da üstleri tarafından yapılan öznel değerlendirmelere odaklanmıştır. Bu metotlar değerli bilgiler sağlasa da bu yaklaşımların bireyin işteki performansının karmaşık ve kapsamlı yapısını tam olarak ortaya koyduğu söylenemez (Koopmans, vd., 2011). Bu durumda iş performansının yapısının tam olarak ne şekilde olduğunu belirlemeye yönelik çabalar önem kazanmaktadır.

İş performansı farklı boyutlardan, bu boyutlar da doğrudan ölçülebilen göstergelerden oluşmaktadır. Boyutlar mesleklere genellenebilirse de göstergeler meslekten mesleğe değişkenlik arz edebilir (Koopmans, vd. 2011).

İş performansını araştırmaya yönelik ilk çabalar çoğunlukla görev gerekliliklerine odaklanmıştır (Viswesvaran & Öneş, 2000). Bununla birlikte daha sonra iş performansının başka boyutlarını ortaya koymaya yönelik farklı çalışmalar da yapılmıştır. Bu çalışmalar örgütsel vatandaşlık davranışı, uyum performansı, bağlamsal performans, zarar verici iş davranışları gibi farklı boyutların da ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Eğer iş performansı meslekten mesleğe değişen bir yapıya sahipse bu durumda iş davranışı diye bir bilimsel alanın geliştirilmesi mümkün olmayacaktır (Viswesvaran & Öneş, 2000). Viswesvaran & Öneş (2000) tüm meslekler için genel geçer bir iş performansı yapısı ortaya koymanın önemine değinerek bu alanda geliştirilmiş olan bütüncül modelleri üç geniş boyut altında gruplandırmıştır. Bu boyutlar görev

performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve zararlı/etkinlik karşıtı davranışlar şeklinde belirlenmiştir.

Koopmans vd. (2011) iş performansı alanındaki çalışmalara ilişkin detaylı bir literatür taraması yapmış ve söz konusu çalışmalarda iş performansının ölçülmesine yönelik çabaları irdeledikten sonra bireysel iş performansının boyutlarının neler olması gerektiğine ilişkin önerilerini ortaya koymuştur. Buna göre bireysel iş performansı dört genel boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar görev performansı, bağlamsal performans, uyum performansı ve verimlilik karşıtı performans olarak belirlenmiştir.

Campbell (1990) iş performansının yapısını sekiz faktör altında açıklamıştır. Bunlar: işe özgü görev yetkinliği, işe özgü olmayan görev yetkinliği, yazılı ve sözlü iletişim, çaba gösterme, kişisel disiplini sürdürme, iş arkadaşlarının ve takımın performansını destekleme, gözetim ve yönetim/idare şeklinde sınıflandırılmıştır. İşe özgü görev yetkinliği; bireyin bir işi diğerinden ayıran aslî veya teknik görevleri ne ölçüde gerçekleştirebildiğidir. İşe özgü olmayan görev yetkinliği ise belli bir işe özgü herhangi bir niteliğe sahip olmayıp örgütün tüm üyelerinden beklenen görevlerdir.

Viswesvaran (1993) yıllar boyunca iş performansını ölçmek üzere yayımlanmış makalelerde kullanılmış olan 486 kriteri inceledikten sonra bunları birbirinden bağımsız 2 uzmana inceletmiştir. Söz konusu uzmanlar kavramsal olarak benzer nitelikte olan kriterleri grupladıktan sonra on farklı boyut belirlemiştir. Bu boyutlar; genel iş performansı, iş performansı veya üretkenlik, çaba, iş bilgisi, kişilerarası yetkinlik, idari yetkinlik, kalite, iletişim yetkinliği, liderlik ve kurallara uyma şeklinde belirlenmiştir. Viswesvaran (1993) bu on boyut arasında korelasyon olduğunu belirten üç yüzden fazla çalışmanın sonuçlarını inceledikten sonra farklı boyutlar arasında genel faktörlerin olduğuna dair bir çıkarımda bulunmuştur.

Kane (1986) her iş fonksiyonunun altı boyut açısından değerlendirilebileceğini öne sürmüştür. Bunlar; nitelik, nicelik, zamana riayet, maliyet etkinlik, gözetim ihtiyacı ve kişilerarası etki şeklindedir. Bernardin & Russell (1998) ise bu altı performans boyutu arasındaki bağlantıların önemini vurgulamıştır. Örneğin yeterli nitelik ve nicelikte yerine getirilmesine rağmen zamanında tamamlanmayan bir faaliyet örgüt için yararlı olmayabilir.

Murphy (1990) iş performansının yapısını dört boyut temelinde açıklamıştır. Bunlar: aksama davranışları, görev performansı, kişilerarası davranışlar ve tahripkâr davranışlardır. Aksama davranışları gecikme, işe gelmeme gibi görev süresinin negatif kutbuna ilişkin olumsuz davranışları kapsarken görev performansı rol için öngörülen faaliyetleri gerçekleştirme durumunu ifade etmektedir. Kişilerarası davranışlar diğerlerine yardım etme, takım çalışması ve toplum yanlısı davranışları kapsamaktadır. Tahripkâr davranışlar ise kurallara uyma ya da uymama, işte şiddet, aşırma ve örgütün amaçlarına zarar veren diğer olumsuz davranışları ifade etmektedir.

Smith, Organ & Near (1983) iş performansı literatüründe örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramını popüler hale getirmiştir. Bu kavram; gönüllü olarak yapılan ve örgütün resmi ödül sistemi tarafından fark edilmeyen, bununla birlikte örgütün etkin işleyişini destekleyen bireysel davranışlar olarak tanımlanmaktadır. ÖVD'nin farklı alt boyutları ise fedakârlık, nezaket, sorumluluk duygusu, sportmenlik, sivil erdem ve centilmenlik şeklinde belirlenmiştir (Organ, 1988).

Zaman içerisinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile benzer nitelikte olan ve hatta bazen de çakışan farklı kavramlar ortaya atılmıştır. George & Brief (1992), tarafından ortaya atılan örgütsel doğallık (organizational spontaneity), Van Dyne, Cummings, & Parks (1995) tarafından önerilen ekstra rol davranışı (extra-role behavior) ve Brief & Motowidlo (1986)'nın ortaya attığı toplum yanlısı örgütsel davranış (prosocial organizational behavior) bu kavramlara örnek olarak gösterilebilir (Viswesvaran & Öneş, 2000). Bağlamsal performans ile de Organ (1988) tarafından önerilen örgütsel vatandaşlık davranışı benzer tanımlara sahiptir (Johnson, 2003). ÖVD ile bağlamsal performans arasındaki temel fark örgütsel vatandaşlığın ekstra rol ve isteğe bağlılık özellikleri göstermesi ve örgüt tarafından resmi olarak fark edilmemesi ya da ödüllendirilmemesidir (Johnson, 2003). Bununla birlikte Organ (1997) bu özelliklerin kavrama getirdiği belirsizliği fark etmiş ve ÖVD tanımını bağlamsal performans ile hemen hemen aynı şeyi ifade edecek şekilde güncellemiştir (Johnson, 2003).

Borman & Motowidlo (1993) ise iş performansının yapısını 2 boyuttan ibaret olarak tanımlamıştır. Bunlar görev performansı ve bağlamsal performanstır. Görev performansı işe özgü faaliyetleri yerine getirme düzeyine odaklanırken bağlamsal performans ise diğer tüm yararlı ve üretken davranışları kapsamaktadır. Bağlamsal performans; kendi

görevlerini başarıyla tamamlamak için gereken şevki ve ilave çabayı sürdürme, kendi görevinin resmi bir parçası olmamasına karşın ilave işleri yapmaya karşı gönüllü olma, diğerlerine yardım etme ve onlarla iş birliği yapma, örgütün kural ve prosedürlerine uyumlu çalışma ve örgütsel hedefleri tanıtmaya, destekleme ve savunma gibi davranışları içermektedir (Borman & Motowidlo, 1993)

Araştırmacılar bireysel farklılıkların görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkilerini irdelemeye yönelik bir teori geliştirmeye çalışmışlardır (Viswesvaran & Öneş, 2000). Van Scotter & Motowidlo (1996) gibi bazı araştırmacılar tarafından kişilik değişkenlerindeki bireysel farklılıkların bilişsel yeteneklerdeki bireysel farklılıklara göre bağlamsal performans üzerinde daha fazla etkili olduğu öne sürülmüştür. Bilişsel yeteneklerin bağlamsal performanstan ziyade görev performansını daha fazla öngörebildiği hipotezi ortaya konmuştur. Bununla birlikte bu alandaki ampirik bulgular biraz karışıktır. Örneğin bazı çalışmalarda bir kişilik değişkeni olan sorumluluk (conscientiousness) görev performansı ile bilişsel yetenekler kadar bağlantılı çıkmıştır (Viswesvaran & Öneş, 2000).

Hunter (1983) bilişsel becerilerin hem iş bilgisi hem de iş performansı üzerinde etken olduğuna dair bir model geliştirmiş, Barrick, Mount & Strauss (1993) ise genel performansın, hedef belirleme yoluyla etkisini gösteren sorumluluk (conscientiousness) değişkeni üzerinden öngörülebileceğini ifade eden bir model ortaya koymuş ve test etmiştir. Öneş & Viswesvaran (1996) sorumluluğun genel performansı birkaç yönden etkilediğini ifade etmiştir. Buna göre öncelikle sorumlu bireyler görev üzerinde daha fazla zaman harcarken dalıp gitmeye (daydreaming) daha az vakit harcamaktadırlar (Schmidt & Hunter, 1992). Görevlere tahsis edilen bu zaman iş bilgisini daha iyi kavramayı, bu da verimlilik artışını beraberinde getirmektedir. Ayrıca sorumlu bireyler örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye daha eğilimli olduklarından bu da verimliliği ve performans puanlarını olumlu etkilemektedir. Son olarak sorumlu bireyler detaylara daha çok önem verdiklerinden, dolaylı öğrenmeden (vicarious learning) de daha çok istifade etmektedirler (Viswesvaran & Öneş, 2000).

Borman ve Motowidlo (1993) becerinin görev performansını kişilikteki bireysel farklılıklardan daha iyi öngördüğü savını ortaya koymuştur. Öte yandan kişilikteki bireysel farklılıklar bağlamsal performans beceriden daha iyi öngörmektedir. Motowidlo

vd. (1997) ise bağlamsal performansın bağlamsal alışkanlıklara, bağlamsal becerilere ve bağlamsal bilgiye bağlı olduğu daha ayrıntılı bir model geliştirmiştir. Buna göre alışkanlıklar ve beceriler kişilik üzerine kurulu olsa da bağlamsal performans hem kişilikten hem de bilişsel becerilerden etkilenmektedir. Benzer şekilde görev performansı da görev alışkanlıkları, görev becerileri ve görev bilgisinden etkilenmektedir (Motowidlo, Borman, & Smith, 1997).

Hunter, Schmidt, Rauschenberger, & Jayne (2000) ise bilişsel becerilerin objektif olarak ölçülmüş iş performansını öngördüğünü, bunun da değerlendiricilerin verdiği performans puanlarını öngördüğünü ortaya koymuştur. Öte yandan sorumluluk, yalnızca objektif olarak ölçülmüş iş performansını değil aynı zamanda fiziksel kondisyonu ve değerlendiriciler tarafından verilen performans puanlarını da öngörmektedir (Viswesvaran & Öneş, 2000).

Griffin, Neal & Neale (2000) performansın yetkinlik, uyum sağlayabilme ve proaktiflik olmak üzere üç ana boyuttan oluştuğunu belirtmiştir. Buna göre yetkinlik; resmiyete dökülmüş rol gerekliliklerinin yerine getirilmesini, uyum sağlayabilme; iş ortamındaki değişikliklere uyum sağlama seviyesini, proaktiflik ise değişimlere adapte olmak için kendiliğinden harekete geçme düzeyini ifade etmektedir.

İş performansının boyut yapısına ilişkin tüm bu alanyazın gözden geçirildikten sonra bu çalışmada bireysel iş performansının boyutları Koopmans vd. (2011) ile paralel olarak görev performansı, bağlamsal performans, uyum performansı ve verimlilik karşıtı performans (zarar verici iş davranışları) başlıkları altında incelenmiştir.

1.1.2.1. Görev Performansı

Görev performansı, bir çalışanın örgütsel performansa katkısını ifade etmekte olup resmi ödül sistemine dahil olan faaliyetlere vurgu yapar, bir başka deyişle personelin iş tanımında belirlenmiş olan gerekliliklere odaklanır (Williams & Karau, 1991).

Borman & Motowidlo (1993) görev performansını “görevlilerin resmi olarak işlerinin bir parçası olarak kabul edilen, teknolojik süreçlerden bazılarını uygulayarak doğrudan ya da gerekli materyal ve hizmetleri sağlayarak dolaylı şekilde örgüte katkı sunan faaliyetleri yerine getirme yeterliliği” olarak tanımlamıştır.

Murphy (1989) ise görev performansını “iş tanımında belirtilen görev ve sorumlulukların yerine getirilmesindeki başarı düzeyi” olarak tanımlamıştır.

Görev performansı çalışanın işle ilgili temel görevleri ne kadar profesyonel olarak yapabildiğini ifade etmektedir (Koopmans, vd. 2011).

Görev performansı, çalışanın yaptığı iş için gerekli temel sorumlulukların ne düzeyde başarıyla gerçekleştirildiğini ölçmektedir. Bazı araştırmacılara göre görev performansı rutin ve yaratıcı görev performansı olarak ikiye ayrılabilir (Bruggen vd. 2017; akt. İşçi & Arı, 2019).

Campbell’ın (1990) tanımladığı sekiz performans faktörünün beşi görev performansı ile ilgilidir. Bunlar;

- 1) İşe özgü görev yetkinliği
- 2) İşe özgü olmayan görev yetkinliği
- 3) Yazılı ve sözlü iletişim
- 4) Gözetim
- 5) Yönetim ve idare şeklindedir.

Bu faktörlerin de farklı meslekler için değişik önem düzeylerine sahip alt faktörleri mevcuttur (Sonnentag vd., 2010). Örneğin gözetim faktörünün de aşağıdaki şekilde alt faktörleri bulunmaktadır:

- 1) Astlara rehberlik etmek, onları yönlendirmek, motive etmek, geri bildirim vermek
- 2) İyi iş ilişkilerini sürdürmek
- 3) İş yapmak için astları ve diğer kaynakları koordine etmek (Borman & Brush, 1993)

1.1.2.2. Bağlamsal Performans

Çoğu zaman resmi iş gerekliliklerine uyum sağlamak yeterli değildir, çalışanın zaman zaman bunun ötesine de geçmesi gerekmektedir (Parker, Williams, & Turner, 2006). Bağlamsal performans bu noktada devreye girmektedir.

Borman & Motowidlo (1993) literatürde iş performansına bakış açısını genişletmiş ve geleneksel görev odaklı performans anlayışına bağlamsal performans da eklemiştir.

Bağlamsal performans bir örgütün genel fonksiyonlarına katkı sağlayan, ancak işin teknik boyutları ile ilgili olmayan davranışlardır. Bu davranışlar diğer çalışanlara yardım etme, ilave görevler için gönüllü olma ve pozitif bir iş ortamının sürdürülmesine katkı sağlama gibi davranışlardır. Yazarlar iş performansına yönelik değerlendirmelere bağlamsal performansın da dahil edilmesinin daha kapsamlı değerlendirmelere olanak sağlayacağını vurgulamışlardır. Yapılan çalışmada bağlamsal performansın görev performansından farklı bir boyut yapısına sahip olduğu doğrulanmıştır. Çalışmanın sonucunda örgütlerin yalnızca görev performansına odaklanmaması gerektiği; yardımcı olan, iş birliği yapan ve pozitif davranışlarıyla örgütün genel yapısına katkı sağlayan çalışanların bağlamsal performansının da fark edilip ödüllendirilmesinin daha doğru olacağı belirtilmektedir (Borman & Motowidlo, 1993).

Bağlamsal performans örgütsel performansa doğrudan katkı sağlamayan, ancak örgütsel, sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen davranışları ifade etmektedir (Sonnentag vd., 2010).

Bağlamsal performans çalışanın işle ilgili temel görevlerin yapıldığı örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen davranışlarına vurgu yapar.

Bağlamsal performansın kendi içinde de dört ayrı boyutunun olduğu öne sürülmüştür. Bunlar ekstra rol performansı, örgütsel vatandaşlık, toplum yanlısı davranış ve kişiler arası ilişkilerdir (İşçi & Arı, 2019).

Borman & Motowidlo (1993) bağlamsal performansı beş kategori altında sınıflandırmıştır. Bunlar:

- 1) Kişinin resmi iş gereklilikleri dışındaki faaliyetlere gönüllü olması
- 2) Önemli görev gerekliliklerini yerine getirmek için ihtiyaç duyulduğunda istek ve uygulamada süreklilik sağlaması
- 3) Diğerlerine yardım etmesi
- 4) Uygunlaması zor olduğunda bile kuralları ve prosedürleri takip etmesi
- 5) Örgütsel hedefleri açık şekilde savunması.

1.1.2.3. Uyum Performansı

Modern dünyada artık iş ortamları stabil olmaktan çıkmaya başlamıştır. Örgüte ve yapılan işe göre boyutu değişmekle birlikte iş çevreleri zaman içerisinde daha dinamik hale gelmektedir. Dinamik, değişken çevrelerde farklı koşullara uyum sağlayabilen çalışanların önemi gittikçe artmaktadır (Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon, 2000). İş çevrelerinin fazlasıyla değişken olması, çalışanların yalnızca kendilerine tanımlanmış görevlere odaklanmalarının yeterli olmayacağı gerçeğini de beraberinde getirmektedir. Bu durum, görev performansı ve bağlamsal performansın yanında uyum performansının da artan önemini ortaya koymaktadır.

Uyum performansı (adaptive performance) kişinin; bir olayın veya yeni bir durumun çevrede yarattığı değişikliğe göre kendi davranışlarını değiştirebilme yetkinliğidir (Pulakos vd., 2000).

Hesketh & Neal (1999) uyum performansı boyutunun performans kavramının alt boyutları içerisinde görev performansı ve vatandaşlık performansından ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiğini öne sürmüştür.

Uyum performansı farklı çalışmalarda farklı şekillerde nitelendirilmiştir (Sonnentag vd., 2010). Örneğin Murphy & Jackson (1999) rol esnekliği kavramını, London & Mone (1999) ise yeni öğrenme tecrübelerini edinme yetkinliği ifadesini kullanmaktadır.

Uyum performansı, çalışanın iş rollerinde yahut çevrede ortaya çıkan değişimlere uyum sağlama becerisini yansıtır (Koopmans, vd. 2011).

Uyum performansı kapsamında dört farklı uyum alanı olduğu belirtilmiştir. Bunlar görev performansına uyum, bilişsel işlemeye ilgili uyum, baş etmeye ilgili uyum ve örgütsel değişime uyumdur (Ployhart & Bliese, 2006).

Uyum performansı tutum ve davranışları şunlardır:

- Kriz ya da acil durumlarla baş etme
- İşle ilgili stres unsurlarıyla baş etme
- Sorunları yaratıcı bir şekilde çözme
- Belirsiz çalışma koşullarıyla baş etme

- Yeni görevleri, teknolojileri ve süreçleri öğrenme
- Kişiler arası ilişkilere iyi bir şekilde uyum sağlama
- Kültürel çevreye uyum sağlama
- Fiziksel koşullara uyum sağlama (Pulakos vd., 2000)

Pulakos vd. (2000) uyum performansının yukarıda belirtilen boyutlarının birçok farklı meslek için geçerli olduğunu göstermiştir.

Koopmans vd. (2011) ise uyum performansı davranışlarını şu şekilde sıralamıştır:

- Yeni ve yenilikçi fikirler üretme
- Duruma göre hedef ve planları ayarlama
- Yeni görevleri ve teknolojileri öğrenme
- Diğerlerine karşı esnek ve açık fikirli olma
- Diğer gruplara ve kültürlerle karşı anlayışlı olma
- Dirençli olma
- Sakin kalma
- Hızlı bir şekilde analiz edebilme
- Uygun şekilde davranma.

1.1.2.4. Verimlilik Karşıtı Performans (Zarar Verici İş Davranışları)

Örgütün etkinliği üzerinde olumsuz etkiye sahip olan davranışlar da iş performansının farklı boyutlarından birisi olarak önerilmiştir (Viswesvaran & Öneş 2000).

Verimlilik karşıtı performans boyutu örgütün sağlıklı bir şekilde hayatiyetini sürdürme sürecine zarar veren davranışları ifade etmektedir (Koopmans vd., 2011).

Mala zarar verme, madde kullanımı, işte şiddet uygulama bunlardan bazılarıdır. Ayrıca gecikme (tardiness), devamsızlık (absenteeism), işte var olmama (presenteeism), sosyal kaytarma (social loafing), vazifeden kaçma (shirking), çaba göstermeme gibi davranışlar da zarar verici iş davranışları arasında sayılabilir (Kidwell & Bennett, 1993). Verimlilik karşıtı performans boyutu çalışanların, memnuniyetsizliklerini göstermek için sergiledikleri protesto davranışları olarak da tanımlanmaktadır (Kelloway vd., 2010; akt. İşçi & Arı, 2019).

Verimlilik karşıtı iş davranışları en genel anlamda bir örgüt çalışanının kasten örgütün meşru çıkarlarına aykırı davranışlarda bulunmasıdır (Sackett & DeVore, 2001). Cullen & Sackett (2003)'e göre verimlilik karşıtı davranışlar iş performansının boyutları arasında yer almaktadır ve performans, sonuçlardan ziyade davranışlarla ilgilidir. Örneğin belirli bir zaman diliminde güvenlik prosedürlerinin ihlali bir davranıştır ve herhangi bir sakatlık ya da yaralanmayla sonuçlanmamış yani herhangi bir olumsuz çıktı üretmemiş olabilir.

Bazı verimlilik karşıtı davranışlar şunlardır:

- İş molalarının izinsiz olarak uzatılması
- Sürekli şikâyet etme
- İşe geç kalma
- Görevleri doğru olmayan şekilde yapma
- İş arkadaşlarına hakaret etme, onlarla tartışma
- Diğer iş arkadaşlarını çekiştirme
- İş güvenliğini dikkate almama
- Ayrıcalıkları suistimal etme
- Aşırma
- Madde kullanımı (Koopmans vd., 2011)

1.1.3. Bireysel İş Performansını Etkileyen Faktörler

Literatürde bireysel iş performansını etkileyen birçok faktör tespit edilmiştir. Bunların en önemlilerinden biri kişilik özellikleridir. Kişilik teorilerine yönelik artan ilgi ve “büyük beş” kişilik modelinin ortaya konması bu alandaki çalışmaları da tetiklemiştir (Thoresen, Bradley, Bliese, & Thoresen, 2004).

Kişilik özelliklerinin bireysel iş performansı alt boyutları arasında yer alan verimlilik karşıtı performansın önemli bir yordayıcısı olduğu birçok çalışma ile ortaya konmuştur. Bazı kişilik boyutları verimlilik karşıtı performans ile tutarlı bir şekilde ilişkilidir. En önemli bulgular sorumluluk (conscientiousness) boyutunda ortaya konmuştur. Bu boyutu uyumluluk ve duygusal denge boyutları takip etmiştir (Cullen & Sackett, 2003).

Çalışanların iş performansları ve işe karşı tutumları kişisel ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda değişmektedir. Ayrıca bireyler işleri vasıtasıyla sosyal ihtiyaçlarını gidermek ve statü elde etmek gibi isteklerini de karşılamayı beklemektedirler. Bu nedenle çalışanlar işveren tarafından sağlanan reel ücretlerin bu ihtiyaçlarını karşılamasını ummaktadırlar (Lim, Yeo, & Cheah, 2012).

İster kamuda ister özel sektörde olsun; örgütlerin iş ortamları, kültürel değerleri, vizyonları, misyonları, amaçları birbirinden farklılık arz etmektedir. Bu nedenle farklı örgütlerde çalışan benzer özelliklere sahip çalışanların aynı sektörde olsalar bile iş performansları değişebilmektedir. İş yeri ortamı da doğrudan ya da dolaylı olarak çalışanların işe karşı tutumlarını ve iş performanslarını etkileyebilmektedir (Lim vd., 2012).

Lim vd. (2012) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada gelir, ödül ve teşvik, işyeri ortamı, iş-aile ilişkisi faktörleri ve kişilik değişkenlerinin iş performansına etkileri incelenmiştir. Malezya’da farklı sektörlerde çalışan 170 yetişkin üzerinde yapılan söz konusu araştırmada, belirtilen beş değişkenden yalnızca iş-aile ilişkisi faktörleri ve kişilik faktörlerinin iş performansı üzerinde etkili olduğu, diğer üç değişkenin anlamlı bir etkisini bulunmadığı ortaya konmuştur.

Örgütsel dışlanmanın iş performansına etkisinin incelendiği bir çalışmada bu iki değişken arasında negatif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu, örgütsel dışlanma algısının iş performansını olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Karaman, Yoldaş, & Kılıç, 2020).

Tuncer (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada İnsan Kaynakları Yönetimi’nin (İKY) iş memnuniyeti, çalışan refahı ve bireysel iş performansı üzerindeki etkisi irdelenmiştir.

1.1.4. İş Performansına İlişkin Kuramlar

Literatürde iş performansı ya da zaman zaman kullanılan benzer bir kavram olan bireysel iş performansı alanına yönelik çalışmaları etkilemiş olan çeşitli kuramlar mevcuttur. Bunlar arasında öne çıkan bazı kuramlar aşağıda başlıklar halinde irdelenmiştir.

1.1.4.1. Beklenti Kuramı (Expectancy Theory)

Vroom (1964) tarafından literatüre kazandırılan Beklenti Kuramı'na göre bir bireyin bir görevi yerine getirmek için motivasyonu, göstereceği çabanın performansa dönüşeceği ve bu performansın da istenen çıktı veya ödülleri beraberinde getireceği konusundaki inancına bağlıdır. Bu kurama göre davranışlar; zevki maksimize etmek, acıyı ise minimize etmek amacıyla alternatifler arasından yapılan bilinçli seçimlerden kaynaklanır. Beklenti Kuramı'na göre insanlar farklı amaçlara sahip olsalar da:

- Gösterecekleri çaba ile performans arasında pozitif bir korelasyon olduğuna,
- Olumlu performansın istenen bir ödülle sonuçlanacağına,
- Bu ödülün önemli bir ihtiyacı karşılayacağına,
- Bu ihtiyacı karşılama arzusunun gösterilmesi gereken çabaya değecek kadar güçlü olduğuna inandıklarında motive olabileceklerdir (Vroom, 1964).

Beklenti Kuramı'na göre motivasyon valans (valance), beklenti (expectancy) ve yararlılık (instrumentality) düzeylerinin çarpımına eşittir.

Beklenti, daha iyi çabanın daha iyi performans getireceğine dair inançtır.

Yararlılık, iyi performansın geçerli bir ödülle neticeleneceğine duyulan inançtır.

Valans, insanların sonuçlara karşı duygusal yönelim düzeylerini ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle valans bir çalışanın dışsal (para, terfi, izin, ilave yardımlar vb.) veya içsel (tatmin) ödüllere karşı duyduğu isteğin boyutudur (Vroom, 1964).

Beklenti kuramının aşağıdaki üç ifadeyle özetlenebileceğini değerlendirmekteyiz:

- 1) Uğraşırsam yaparım.
- 2) Yaparsam ödüllendirilirim.
- 3) Bu ödül için değer!

Beklenti kuramına göre kişinin bu üç ifadeyi kullanabildiği durumlarda daha iyi motive olduğu çıkarımı yapılabilir.

1.1.4.2. Öz-Belirleme Kuramı (Self Determination Theory)

Öz-Belirleme Kuramı insan kişiliği ve motivasyonu ile ilişkili olan ve bireylerin sosyal çevreyle nasıl iletişim kurduğu ve sosyal çevreye nasıl bağlı olduğu ile ilgilenen geniş bir teoridir (Legault, 2017).

Deci & Ryan (1985) tarafından geliştirilen Öz-Belirleme Kuramı insanların üç temel psikolojik ihtiyacının bulunduğunu öne sürmektedir. Bunlar özerklik (autonomy), yetkinlik (competence) ve ilişkililik (relatedness) şeklinde belirlenmiştir. Bu ihtiyaçlar karşılandığında bireyler içsel motivasyona, kişisel gelişime ve iyi olma haline ulaşmış olurlar.

Özerklik, bireylerin işleri üzerinde bir seçim ve kontrol duygusuna sahip olma ihtiyacını ifade eder. İş performansı bağlamında, özerkliğe sahip çalışanların kendilerini motive, meşgul ve görevlerine adanmış hissetme olasılığı daha yüksektir. Bu tarz çalışanlar kendi değerleri ve çıkarları ile uyumlu kararlar alabilirler ve bu da daha iyi iş performansına yol açar. Yetkinlik, kişinin işinde yetenekli ve etkili hissetme ihtiyacıdır. Bireyler, işlerini iyi yapmak için gerekli beceri, bilgi ve yeteneklere sahip olduklarına inandıklarında yeterlilik duygusunu tadarlar. Kuruluşlar çalışanlarına öğrenme, büyüme ve beceri geliştirme için fırsatlar sağladıklarında onların yeterlilik duygusunu artırırlar ve bu da iş performanslarına olumlu yansır. İlişkililik ise başkalarıyla bağlantı kurma, ait olma ve olumlu ilişkiler geliştirme ihtiyacını ifade eder. İşyerinde meslektaşları ve amirleri ile iş birliği geliştiren çalışanların iş tatmini de daha yüksek olur. Bireyler kendilerini iş çevrelerine bağlı hissettiklerinde ve sosyal desteğe sahip olduklarında bu, onların bağlılık duygusunu besler ve iş performanslarının artmasına katkıda bulunur (Deci & Ryan, 1985).

Öz-Belirleme Kuramı bireylerin doğal ve aktif bir şekilde kendilerini gelişime yönlendirecekleri şeklindeki humanist varsayıma dayanmaktadır (Legault, 2017).

Öz-Belirleme Kuramı insanların benlik duygusu geliştirmeye yönelik doğal bir eğilimlerinin ve içten gelen psikolojik ihtiyaçlarının olduğunu, bu eğilim ve ihtiyaçların da içsel motivasyonun temelini oluşturduğunu var saymaktadır (Deci & Ryan, 2000).

1.1.4.3. Kontrol Odağı Kuramı (Locus of Control Theory)

Julian B. Rotter tarafından 1950’lerde geliştirilen Kontrol Odağı Kuramı insanların, hayatlarındaki olay ve sonuçları ne seviyede kontrol edebildiklerine dair inanç düzeylerini araştırır. Kontrol odağı temelde içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılır.

İçsel kontrol odağına sahip insanlar kendi eylem ve sonuçları üzerinde kontrole sahip olduklarına inanırlar. Araştırmalar içsel kontrol odağına sahip insanların proaktif davranışlar sergileme, inisiyatif alma ve daha yüksek düzeyde iş performansı sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir (Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt, 2002). Bu kişiler kendi yetenekleri konusunda daha güçlü bir inanca sahiptirler. Bu da onların motivasyon, sebat ve amaç odaklı davranış sergileme düzeylerini artırır.

Dışsal kontrol odağına sahip insanlar ise sonuçları şans ve kısmet gibi dışsal faktörlere bağlama eğilimindedirler. Bu kişiler çok az bir kontrole sahip olduklarını düşünürler. Araştırmalar dışsal kontrol odağının daha düşük iş performansı ile bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur (Stumpp, 1986).

1.2 SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI

World Wide Web’in 1990’da ortaya çıkmasıyla internetin ve dijital teknolojilerin dünya genelindeki kullanımı ciddi ölçüde artmıştır. Günümüzde internet, insanların çoğunun meslekî, sosyal ve özel hayatının önemli bir parçası haline gelmiştir. İnternetin ve dijital teknolojilerin, kısa zamanda daha çok şey yapma ve bu sayede aileye ve arkadaşlara daha fazla zaman ayırma gibi çok sayıda faydası ortaya konmaktadır. Bunların bir kısmı, örneğin bilgiyi yayması ve toplum yararına aktiviteleri kolaylaştırması doğrudan doğruya kamu sağlığını olumlu etkilemektedir (DSÖ, 2014).

İnternetin yaygınlaşmasıyla birlikte bu alan yeni teknoloji girişimlerini de beraberinde getirmiş, internetin getirdiği, çok sayıda kişiye ulaşabilme imkânı daha önce görülmeyen türden girişimlerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. İnsanların mevcut arkadaşlarıyla mekândan bağımsız olarak görüşebilmesine, yeni arkadaşlar edinmesine, benzer ilgi alanlarına sahip kişilerin oluşturduğu gruplara katılabilmesine olanak tanıyan girişimlerin bir kısmı kısa sürede çok hızlı şekilde büyümüş ve yaygınlaşmıştır. Bu

şekilde ortaya çıkan başarılı uygulamalar sosyal ağlar ve sosyal medya kavramlarını gündeme getirmiştir.

Akıllı telefonların yaygınlaşmasıyla sosyal medya platformları kullanıcı sayılarını inanılmaz derecede arttırmıştır. Sosyal medya günümüzde birçok insanın hayatının ayrılmaz bir parçası olmuş, hatta birçok kişi için adeta yaşam amacı haline gelmiştir.

Bu bölümde sosyal medya kavramı ve sosyal medya kullanımına ilişkin istatistikler, bağımlılık, sosyal medya bağımlılığı ve bunun sonuçlarına ilişkin mevcut veriler ve literatür değerlendirilecek, bu alanı etkileyen bazı kuramlara değinilecektir.

1.2.1. Sosyal Medya Nedir

Sosyal medya; sanal topluluklar ve ağlar aracılığıyla bilgi, fikir, ilgi alanları ve diğer ifade biçimlerinin oluşturulmasını ve paylaşılmasını kolaylaştıran etkileşimli teknolojilerdir (American Psychological Association, 2023).

Sosyal medya, kullanıcılar tarafından birtakım içeriklerin üretilmesine ve paylaşılmasına olanak sağlayan bir dizi internet tabanlı uygulama olarak tanımlanmıştır (Kaplan & Haenlein, 2010).

Sosyal medya kavramı, kullanıcılarına toplumla hızlı bir şekilde etkileşime geçme, iletişim kurma ve bilgi paylaşma şansı veren web sitelerine ve uygulamalara işaret etmektedir (Nguyen, 2021). Sosyal medya, insanlara internetten ulaşılacak içerikler yaratma, paylaşma ya da tartışma imkânının yanı sıra fotoğraf, etkinlik, görüş vb. paylaşma olanağı verir. Akıllı telefonların hızlı bir şekilde yaygınlaşmasıyla insanlar sosyal medyaya mobil cihazlarla daha kolay bir şekilde ulaşabilme imkânına kavuşmuştur.

Sosyal medya platformları, kullanıcıların işlerini ya da becerilerini sergilemelerine de olanak tanımaktadır. Çevrimiçi ağ oluşturmanın veriyi hızlı bir şekilde yayabilme kapasitesi, onu en hızlı gelişen birliktelik aracı haline getirmiştir (Alsaif, 2016). Kovid 19 pandemisi sürecinde eğitimler bile büyük oranda çevrimiçi ortama taşınmış olup bazı eğitimler sosyal medya platformları aracılığıyla verilmiştir.

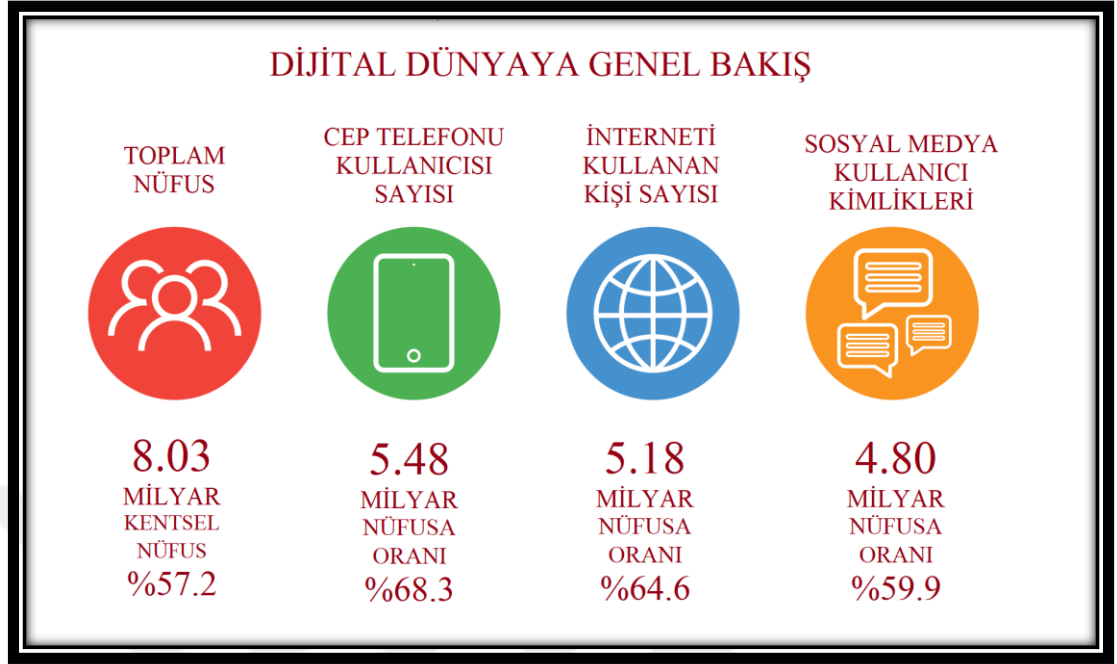
Milyarlarca insan sosyal medyayı bağlanmak, tanışmak ve paylaşmak için kullanmaktadır.

İnternet sayesinde fiziksel mesafeler sosyal ağlar kurma açısından bariyer olmaktan çıkmıştır. Bireyler coğrafi olarak uzak sosyal bağlantıları ile birtakım elektronik cihazlar sayesinde, yüz yüze etkileşim olmadan sıklıkla irtibat kurabilmektedirler. Birçok web sitesi, internet kullanıcılarına sosyal ağlar kurmak amacıyla özel olarak tasarlanmış ortamlar sağlamaktadır (Adkins, 2009). Bu ağlar bireylerin dostlarıyla, aileleriyle ve iş arkadaşlarıyla olan mevcut ilişkilerini ifade etmek ve aynı zamanda yeni sosyal ilişkiler yaratmak amacıyla kullandıkları “sanal topluluklar” içermektedir (Boyd, 2004).

Sosyal medya uygulamalarının çoğuna kullanıcılar arkadaşlarının üyeliği dolayısıyla kolaylıkla çekilebilmektedir. Sosyal medya uygulamalarının kullanıcıları sosyal ağlara katılarak ya da bağlantı listelerine yeni birilerini ekleyerek sınırsız sayıda arkadaşlık geliştirebilmektedirler. Neredeyse tüm sosyal birimler, profesyoneller, örgütler ve geleneksel sosyal gruplar sosyal medyanın gücünün ve bu olguya katılarak elde edecekleri faydaların bilincine varmışlardır. Sosyal medyada kişiler arası etkileşimler ve bilgi alışverişleri haber, eğlence, sağlık, spor vb. bir tema etrafında şekillenmektedir (Karimi, 2013).

Sosyal ağ siteleri temelde özel ağ siteleri ve genel ağ siteleri olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır. Özel ağ siteleri, çalışanlarının kullanması amacıyla örgütler tarafından geliştirilmektedir. Genel ağ siteleri ise halkın kullanımına yönelik olarak ticari şirketler tarafından geliştirilmekte olup herhangi bir birey bu sitelerde halka açık ya da yarı açık profiller oluşturabilmektedir (İbrahim vd., 2022).

1.2.2. Sosyal Medya Kullanımına İlişkin İstatistikler



Şekil 1. Dijitalleşen Dünyaya Genel Bakış

(Kaynak: <https://datareportal.com/reports/digital-2023-global-overview-report>)

Dijital 2023 Raporu'na (Kepios, 2023) göre Nisan 2023 itibarıyla dünya nüfusu 8,03 milyar kişidir. Şekil 1'de de görüldüğü üzere aynı dönemde 5,18 milyar internet kullanıcısı bulunmaktadır ve bu sayı toplam nüfusun %64,6'sına tekabül etmektedir. Dünyada 4,80 milyar aktif sosyal medya kullanıcısı mevcut olup bu ise %59,9'luk bir orana karşılık gelmektedir.

Dijital 2023 Türkiye Raporu verilerine bakıldığında ise 85,59 milyon nüfusun %95,4'üne karşılık gelen 81,68 milyon mobil bağlantı bulunduğu görülmektedir. Türkiye'de 71,38 milyon internet kullanıcısı nüfusun %83,4'ünü oluşturmaktadır (Kepios, 2023).

Türkiye'nin sosyal medya kullanımı istatistiklerinde de benzer şekilde çarpıcı sonuçlar göze çarpmaktadır. Türkiye'de 62,55 milyon aktif sosyal medya kullanıcısı bulunmaktadır. Bu da nüfusun %73,1'ine karşılık gelmektedir. Her ne kadar bu sayı tekil kullanıcı sayısını ifade etmese de söz konusu verinin oldukça çarpıcı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte 2022 yılındaki 69,5 milyon sosyal medya kullanıcı

sayısına göre 2023 yılında bir azalma olduğu gözlenmiştir. Türkiye verileri dünya verileriyle kıyaslandığında hem internet (%83,4'e karşılık %64,4) hem de sosyal medya kullanıcısı (%73,1'e karşılık %59,4) oranlarında Türkiye'nin dünya ortalamasının çok üzerinde olduğu göze çarpmaktadır (Kepios, 2023).

İnternet ve sosyal medya kullanımı verileri açısından fikir vermesi adına Türkiye verileri Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Almanya verileriyle karşılaştırılmıştır. ABD'de internet kullanıcısı sayısının nüfusun %91,8'ine, aktif sosyal medya kullanıcısı sayısının nüfusun %72,5'ine karşılık geldiği değerlendirildiğinde Türkiye'nin internet kullanımı açısından ABD'nin yaklaşık %8 gerisinde olduğu, buna karşılık sosyal medya kullanımı oranında ABD'yi çok az bir farkla da olsa geçtiği gözükmemektedir. Almanya (internet %93,1, sosyal medya %85,1) ile kıyaslama yapıldığında ise internet kullanımında Türkiye'nin yaklaşık %10, sosyal medya kullanım oranında ise yaklaşık %2 geride olduğu göze çarpmaktadır (Kepios, 2023).

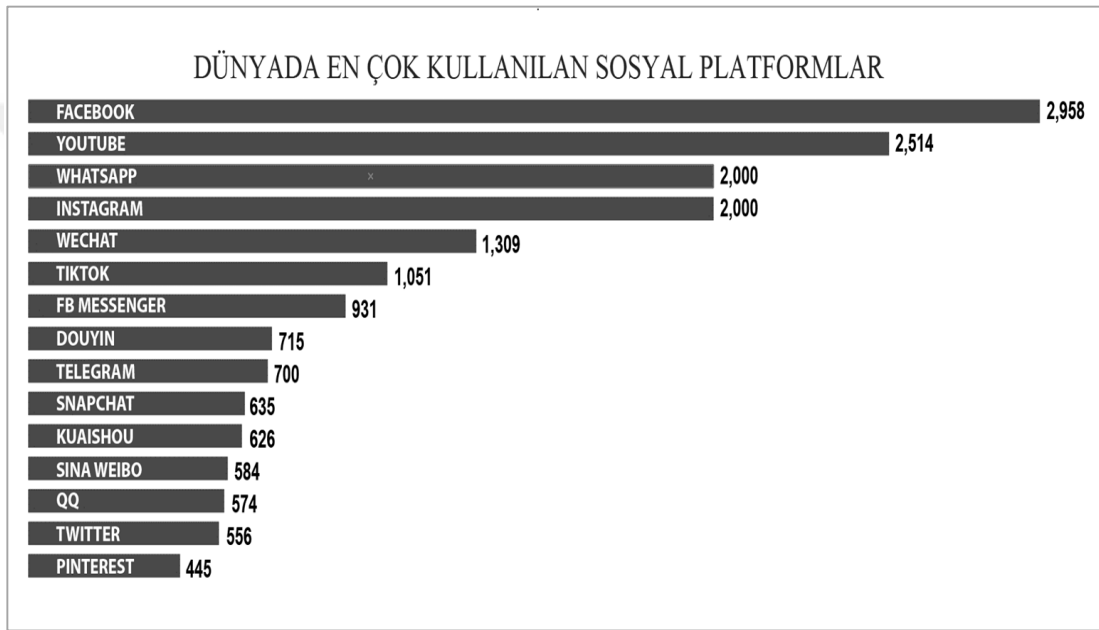
Türkiye'de internet kullanıcısı oranının ABD ve Almanya gibi gelişmiş kabul edilen ülkelerin gerisinde olmasına rağmen sosyal medya kullanıcı oranının söz konusu ülkelere yakın olması dikkat çekicidir.

Dijital 2023 Raporu ile Dijital 2022 (Kepios, 2022) ve 2021 (Kepios, 2021) Raporlarına ilişkin veriler kıyaslandığında COVID 19 pandemisi sürecinin sosyal medya kullanıcı sayılarını çok ciddi düzeyde arttırdığı göze çarpmaktadır. Örneğin Türkiye'de sosyal medya kullanıcısı oranı 2021 ve 2022 yılları arasında %70,8'den %80,8'e çıkarak %10 artış göstermiş, 2023 yılında ise %73,1'e düşmüştür (Kepios, 2023). Benzer trendler ABD ve Almanya'da da yaşanmış olup aktif sosyal medya kullanıcı oranlarında 2023 yılında 2022 yılına göre ABD'de %8,4, Almanya'da ise %1,4 oranında azalma görülmüştür.

Dijital 2023 Raporu'na göre 16-64 yaş aralığındaki bir kullanıcı günde ortalama 6 saat 37 dakika internet kullanmakta, 3 saat 23 dakika TV izlemekte, 2 saat 31 dakika sosyal medyada zaman geçirmektedir (Kepios, 2023). Sosyal medyada geçirilen zaman 2013 yılında günde ortalama 1 saat 37 dakika iken bu sürenin 2023 yılında 2 saat 31 dakikaya çıkmış olması dikkat çekicidir. Sosyal medyada en fazla zaman geçiren yaş grubu 16-24 iken yaş aralığı yükseldikçe sosyal medyada harcanan zaman azalmaktadır.

Sanal trafiğin %59'u mobil telefonlardan, %39'u bilgisayarlardan, yaklaşık %2'si ise tabletlerden sağlanmaktadır (Kepios, 2023).

Dünyanın birçok ülkesinde insanlar çevrimiçi yaşarken sanal dünyadan uzak toplumlar da bulunmaktadır. Özellikle Afrika'nın ve Güneydoğu Asya'nın önemli bir bölümünde internet bağlantısından uzak yaşayan insan sayısı hayli fazladır. Dijital 2023 raporuna göre Hindistan nüfusunun %51'i, Pakistan halkının %63'ü, Etiyopya'da yaşayanların %83'ü ve Güney Sudan nüfusunun %93'ü internet bağlantısından kopuk bir hayat sürdürmektedir (Kepios, 2023).



Şekil 2. Dünyada En Çok Kullanılan Sosyal Platformlar (Milyon kişi)

Kaynak: <https://datareportal.com/reports/digital-2023-global-overview-report>

Kepios (2023) tarafından yayımlanan verilere göre çeşitli sosyal medya platformlarının aktif kullanıcı sayıları Şekil 2'de gösterilmektedir. Buna göre yaklaşık 3 milyar kullanıcıya sahip olan Facebook dünyada bu alanda en öne çıkan sosyal medya uygulamasıdır. Yaklaşık 2 buçuk milyar kullanıcısı olan Youtube ile her biri yaklaşık 2 milyar kullanıcıya sahip Whatsapp ve Instagram da dünya nüfusunun en az dörtte birine ulaşmış durumdadır. 5. sırada yer alan Wechat ise ağırlıklı olarak Çin'de kullanılan bir uygulama olmasına rağmen toplam kullanıcı sayısı açısından ilk beşe girmeyi başarmıştır.



Şekil 3. Sosyal Medya Platformlarının Android Uygulamalarında Geçirilen Aylık Ortalama Süre

Kaynak: <https://datareportal.com/reports/digital-2023-global-overview-report>

Sosyal medya uygulamalarında geçirilen sürelerle ilişkin istatistikler de çarpıcı sonuçlar vermektedir. Digital 2023 Raporu'na göre sıradan bir Youtube kullanıcısı bu platformun android uygulamasında ayda ortalama 23 saat 9 dakika geçirmektedir. Bir başka bakış açısıyla bir kullanıcı her ay neredeyse bir gününü Youtube'da harcamaktadır. Tiktok son yıl gösterdiği yaklaşık %20'lik artışla Youtube'u da geride bırakarak ayda ortalama 23 saat 28 dakika ile en fazla vakit harcanan sosyal medya uygulaması olmuştur. Bu alanda Facebook üçüncü, Whatsapp ise dördüncü sırada gelmektedir (Kepios, 2023).

2023 yılı verilerine göre toplam 4,80 milyar sosyal medya kullanıcısı olması (Kepios, 2023) sosyal medyanın günümüz dünyasında ne kadar büyük bir rol oynadığını çarpıcı bir şekilde göstermektedir. Son yıllarda görülen artış trendi ve hala daha internete erişimi olmayan milyarlarca insanın bulunması bu konunun yakın gelecekte daha da önem kazanacağına işaret etmektedir.

Bu kadar fazla insanın devamlı zaman harcadığı bir eylem olan sosyal medya kullanımı doğal olarak iş hayatını da derinden etkilemektedir. Milyarlarca insanın sosyal medyayı kullanması bir yandan da milyarlarca insana sosyal medya üzerinden ulaşılma imkânını doğurmaktadır. Bu da kâr amacı gütsün ya da gütmesin herhangi bir ürün ya da

hizmet üreten kişi veya örgütlerin bu alana daha fazla yönelmesine neden olmaktadır. Bu nedenle sosyal medya site ve uygulamaları bir taraftan iş hayatının “döndüğü” platformlar olarak da değerlendirilebilir. Ayrıca sosyal medya kullanıcısı aslında aynı zamanda bir müşteridir. Üstelik sosyal medyadaki paylaşımların ve takip edilen içeriklerin insanların ilgi alanlarını da fazlasıyla yansıtması reklamcılık açısından hedef kitle belirleme noktasında çok önemli kolaylıklar sağlamaktadır.

Sosyal medyanın herhangi bir ekonomik ya da sosyal işlemin taraflarını çok hızlı bir şekilde bir araya getirebiliyor olması sosyo-ekonomik faaliyetlerde kaçınılmaz bir şekilde kullanılmasını da beraberinde getirmektedir. Ayrıca sosyal medya, böyle bir işlemi mekândan bağımsız hale de getirmektedir. Kişi ya da örgütler farklı kıtalarda bile olsalar sosyal medya üzerinden belli bir işlemi gerçekleştirmek üzere bir araya gelebilmektedirler. Bu kolaylık sosyal ya da ekonomik faaliyetlerde sosyal medyanın rolünü pekiştirmektedir.

İnsanların karar verme davranışlarında algıların ne kadar önemli olduğu dikkate alındığında örgütler sosyal medyayı kendi amaçlarına ulaşmada çok kullanışlı bir araç olarak görmektedirler. İnsanlar herhangi bir sosyal medya içeriğine bakarken kenarda çıkan bir reklam ya da görsel bu insanların bilinçaltını etkilemektedir. Bu durumda da o kişileri belli bir ürün ya da hizmete yönlendirmek ve ileride istenilen doğrultuda kararlar almalarını sağlamak olanaklı hale gelmektedir.

Yukarıda belirtilen fonksiyon ve özellikler sosyal medyanın günümüz dünyasında ne kadar geniş bir role sahip olduğunu göstermesi açısından vurgulanmıştır. Sosyal medya kullanımına ilişkin veriler ve bu verilerin zaman içerisindeki değişimi aslında bir bakıma sosyal medyanın bağımlılık yapan boyutunu da gözler önüne sermektedir. İnsanların çoğu zaman zorunlu olmadıkları halde sosyal medyada geçirdikleri süreler bakıldığında her kullanıcının sosyal medyada da önemli bir mesai harcadığı görülmektedir. Milyarlarca insanın aktif olarak sosyal medyaya zaman ayırıyor olması esasen sosyal medyanın bağımlılık yapan yönüne işaret etmektedir.

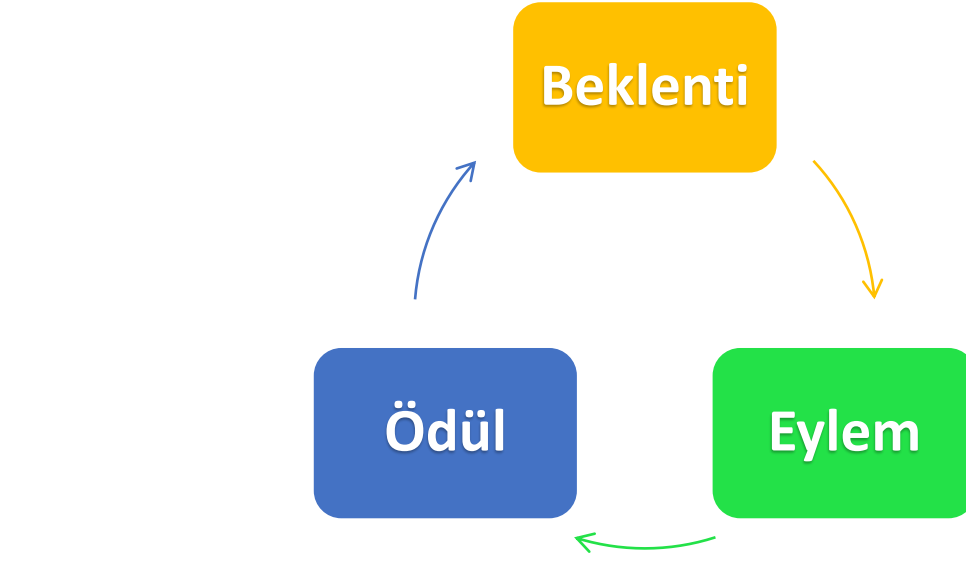
1.2.3. Bağımlılık Nedir

Merriam-Webster sözlüğünde bağımlılık; zararlı fiziksel, psikolojik veya sosyal etkilere sahip ve iyi tanımlanmış tipik semptomlara neden olan alışkanlık oluşturunca bir

maddeye, davranışa veya aktiviteye yönelik zorlayıcı, kronik, fizyolojik veya psikolojik bir ihtiyaç şeklinde tanımlanmaktadır (Merriam-Webster, 2022).

Amerikan Psikoloji Derneğinin tanımına göre bağımlılık; gelişiminde ve devamında biyolojik, psikolojik, sosyal ve çevresel faktörlerin etkili olduğu kronik bir bozukluktur (APA, 2022). Bağımlılık riskinin yaklaşık yarısı genetikdir. Genler, bir maddenin ilk defa kullanıldığı ya da bazı davranışların ilk defa gerçekleştirildiği durumlarda bireylerin hissettiği ödül hissinin derecesini ve alkol ya da diğer uyarıcı maddelerin vücutta geçirdiği aşamaları etkilemektedir. Muhtemel psikolojik (stres, travma geçmişi vb.), sosyal (arkadaşın kullanması vb.) ya da çevresel (ulaşılabilirlik, düşük maliyet vb.) faktörlerden etkilenecek, söz konusu uyarıcı maddenin ya da davranışın yeniden deneyimlenmesine karşı duyulan arzu sürekli kullanıma veya maruz kalmaya neden olabilmekte, bu durum kronik hale gelince de beyinde değişimler yaratabilmektedir (APA, 2022).

Günümüzde bağımlılığın, iyileşme - nüksetme döngüsünde devam eden ve şeker, tansiyon ve astım gibi kronik hastalıklarda olduğu gibi kontrol altına alınabilen, ancak bütünüyle iyileşmeyen hastalıklar arasında değerlendirildiği belirtilmektedir. Şekil 4'te de görüldüğü üzere, haz duyulan eylemin gerçekleştirilmesi sonucunda beyinde dopamin salgılanmakta, bu ani dopamin artışının söz konusu davranışı pekiştirmesi sonucunda aynı davranış daha sonra da sık sık tekrar edilmektedir. Ani dopamin artışına alışmaya başlayan beyin, başka eylemlerden eskiden aldığı keyfi alamamaya başlamaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı, 2022).



Şekil 4. Dopamin Döngüsü

Bağımlılığı oluşturan birçok faktör mevcuttur. Bireylerin dış etkenlerle baş etme çabaları sağlıklı veya sağlıksız birtakım yöntemler geliştirmelerini beraberinde getirmektedir. Yaşanılan çevre, anne-babanın yaklaşımı, sosyal ve kültürel ortam bu süreçte etkili olmaktadır. Anne-baba tarafından ortaya konan olumsuz davranışlar, bağımlılık geçmişi olan bir yakının ya da arkadaşın mevcudiyeti, başarılı olmayan bir eğitim süreci risk faktörlerinden bazılarıdır (YEŞİLAY, 2022).

Bağımlılık; madde bağımlılığı ve madde dışı bağımlılıklar (davranışsal bağımlılıklar) şeklinde sınıflandırılmıştır. Madde bağımlılığı alanında uzun süredir araştırmalar yapılmaktadır. Ancak davranışsal bağımlılıklar daha ziyade nispeten güncel araştırmalarda karşımıza çıkmaktadır (Bektaş, 2018).

Bağımlılıklarla ilgili benzer bir sınıflandırma kimyasal bağımlılık ve eylemsel bağımlılık şeklinde yapılmaktadır (Ceylan, 2021). Kimyasal bağımlılık yaratan maddeler vücuda alındığında birtakım fizyolojik ya da psikolojik değişimlere neden olmaktadır. Eylemsel bağımlılıklar ise negatif etkilerini yaşamasına rağmen bireylerin belli eylemleri tekrarlama konusunda büyük bir arzu duyması ve fiziksel ya da zihinsel olarak söz konusu eylemlerle fazlasıyla meşgul olmasıdır.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından son olarak 11. versiyonu yayımlanan Uluslararası Hastalık Sınıflandırması'na göre madde kullanımı kaynaklı bozukluklar ile bağımlılık yaratan davranışlardan kaynaklanan bozukluklar şeklinde iki farklı bağımlılık

sınıflandırması mevcuttur. Bağımlılık yaratan davranışlardan kaynaklanan bozukluklar arasında yalnızca kumar bağımlılığı ve oyun bağımlılığı münferit olarak tanımlanmış, bunların dışında kalanlar “diğer” kategorisi altında değerlendirilmiştir (Dünya Sağlık Örgütü, 2019).

DSÖ’ye (2014) göre davranışsal bağımlılıkların mevcut tanımlarından biri: bir eylemi tekrarlamaya yönelik olarak karşı konulamayan bir dürtü, istek veya güdü olup kişinin fiziksel, mental, sosyal ve/veya mali refahına ciddi negatif etkiler doğurmasına rağmen bu davranışı azaltamama ya da durduramama (kontrol kaybı) şeklindedir. Gelecekte bu kavramın potansiyel teşhis kategorilerini ve bunların alt gruplarını da içerecek şekilde daha dikkatli bir surette tanımlanması gerekmektedir.

1.2.4. Sosyal Medya Bağımlılığı Nedir

Sosyal medya bağımlılığı yaklaşık 15-20 yıllık bir maziye sahip bir çalışma alanıdır. Bu süreçte söz konusu kavram araştırmacılar tarafından farklı boyutlarıyla ele alınmış olsa da genel kabul görmüş tanımlar henüz ortaya konamamıştır. Bunun temel nedenlerinden biri sosyal medya bağımlılığının münferit bir bağımlılık türü olarak tanımlanması ya da benzer diğer bağımlılık türleriyle aynı potada değerlendirilmesi şeklindeki farklı yaklaşımlara dair süregiden tartışmalardır.

Normal ve anormal (aşırı ve patolojik) kullanımın sınırlarını tanımlamak oldukça güçtür. Çünkü davranışsal örüntüler ve kullanımın boyutları bireyler ve kültürler arasında önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Hızla gelişen teknolojilerde normallikten bahsederken jenerasyon etkisi ve sosyal normlar da devreye girmektedir (DSÖ, 2014).

İnternet ve sosyal medya bağımlılığının yaygınlığını belirlemeye yönelik çalışmalarda ortaya konan sonuçlar arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Bunun sebebi hem sorunların bölgeden bölgeye, yaş grubundan yaş grubuna değişmesi hem de söz konusu çalışmalarda esas alınan bağımlılık kriterlerinin birbirinden farklı olmasıdır. Ayrıca örneğin cep telefonu bağımlılığına yönelik olarak yapılmış araştırmaların çok büyük bir kısmı Asya ve Avrupa’da gerçekleştirilmiştir. İnternet kullanımı bozukluğu ve cep telefonu bağımlılığına yönelik çalışmaların yanı sıra sosyal ağ sitelerine olan bağımlılık da az da olsa incelenmiştir. Sosyal medya bağımlılığına yönelik veriler de internet ve akıllı telefon bağımlılığı verileriyle paralellik arz etmektedir. Örneğin

Çin'deki üniversite öğrencilerinde sosyal medya bağımlılığının yaygınlığı Nijerya ya da Peru gibi ülkelerdekine göre daha fazladır (DSÖ, 2014).

1.2.5. Sosyal Medya Bağımlılığının Sonuçları

Sosyal ağ sitelerinin aşırı kullanımının geleneksel olarak madde kullanımı ile ilişkilendirilen çeşitli belirtilere yol açabileceğini öne süren bilimsel çalışmaların sayısı gitgide artmaktadır (Kuss & Griffiths, 2017). Bu belirtiler belirginlik, halet-i ruhiye değişikliği, tolerans, yoksunluk, nüksetme ve anlaşılmazlık olarak ifade edilebilir. Küçük bir grup insan için sosyal ağ sitelerini kullanmak gün içindeki en temel uğraşı alanı haline gelebilir (belirginlik). Daha sonra bu sitelerdeki uğraşlar ruh halini iyileştirmek, keyifli hisler yaşamak ya da yaşanan olumsuz hisleri uyuşturmak için bir araç haline gelebilir (halet-i ruhiye değişikliği). Sosyal ağ siteleri kullanımından ilk başlarda elde edilen hisleri tekrar yaşayabilmek için sosyal ağlara gittikçe daha fazla zaman ve enerji harcamak gerekebilir (tolerans). Sosyal ağlara uzak kalındığında olumsuz psikolojik hatta zaman zaman fizyolojik belirtiler ortaya çıkabilir (yoksunluk). Problemlili davranışlar belirli aralıklarla tekrarlanabilir (nüksetme). Problemlili davranışlar sonucunda çeşitli kişisel ya da kişiler arası anlaşmazlıklar ortaya çıkabilir. Örneğin kişi kontrol kaybı yaşayabilir ya da ilişkileri, eğitim hayatı veya iş hayatı sekteye uğrayabilir (anlaşılmazlık) (Kuss & Griffiths, 2017).

İskoçya'da 467 ergenin katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada sosyal medyayı daha fazla kullananlarda uyku kalitesinin düştüğü, öz güvenin azaldığı, anksiyete ve depresyonun arttığı ortaya konmuştur. Gece sosyal medyayı daha fazla kullananlar ve sosyal medyaya duygusal olarak daha fazla bağlılık gösterenlerde de söz konusu olumsuz etkiler gözlenmiştir (Woods & Scott, 2016).

İnternetin ve elektronik cihaz kullanımının yaygınlaşması, aşırı kullanımla ilişkili sağlık sorunlarına yönelik klinik çalışmaları, araştırmaları ve medya ilgisini beraberinde getirmiştir. Bunun sonucunda internet ve elektronik cihaz kullanımının kamu sağlığı bakımından en iyi ne şekilde ele alınabileceği üzerine tartışmalar devam etmektedir. Kavram görece yeni olduğundan modern teknolojilerin aşırı kullanımına ilişkin sağlık sorunlarının ölçeği halen daha tanımlanamamıştır (DSÖ, 2014).

İnterneti ve modern teknolojileri en aktif olarak kullananlar ergenler ve genç yetişkinlerdir. Bu durum, internet kullanımı bozukluğunun en fazla bu gruplarda görüleceği öngörüsünü beraberinde getirmektedir. Kore’de internet bağımlılığı çocukların en büyük sağlık sorunu olarak tanımlanmıştır. Çin’de internet kullanımına ilişkin sorunların en sık görüldüğü yaş grubu %15,6 ile 18-23 yaş arasındır. Bununla birlikte internetin ve modern teknolojilerin kullanımı diğer yaş gruplarında da artmaktadır. Bu nedenle toplum geneline yönelik çalışmaların yapılması önem arz etmektedir (DSÖ, 2014).

Sosyal medya bağımlılığı alanındaki çalışmaların sayısı son yıllarda önemli düzeyde artış göstermiştir. Bu çalışmalarda sosyal medya bağımlılığının farklı değişkenlerle ilişkisi irdelenmiştir.

Ceylan (2021) tarafından 18-45 yaş arası bireyler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada sosyal medya bağımlılığı ile narsistik kişilik eğilimleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

18 yaş üzeri bireyler üzerinde yapılan bir çalışmada sosyal medya bağımlılığı ile dürtüsellik arasında pozitif yönde korelasyon olduğu belirtilmiştir (Demirel, 2021).

Sosyal medyanın akademik performans üzerinde hem pozitif hem negatif etkilerinin bulunduğu ortaya konmuştur. Sosyal medya bir yandan iletişimi kolaylaştırarak bilgi edinmeyi desteklerken diğer yandan bağımlılık ve siberzorbalık gibi olumsuz sonuçları da doğurabilmektedir. Ayrıca sosyal medya dikkat dağınıklığına ve vakit kaybına neden olarak akademik performansı olumsuz etkilemektedir (Nguyen, 2021).

1.2.6. Sosyal Medya Bağımlılığının Boyutları

Sosyal medya bağımlılığına yönelik çalışmalarda genel kabul görmüş bir boyut yapısı olmamakla birlikte yapılan çalışmalarda sosyal medya bağımlılığının yapısını ortaya koymak üzere önerilen çeşitli alt boyutlar bulunmaktadır.

Tutgun Ünal & Deniz (2015) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada sosyal medya bağımlılığı ölçeğinin faktör yapısına yönelik olarak dört boyut önerilmiştir. Bu boyutlar meşguliyet, ruh hali değişikliği, nüksetme ve anlaşılmazlık olarak belirlenmiştir.

Sosyal medya bağımlılığına yönelik olarak önerilen diğer bazı alt boyutlar şu şekilde sıralanabilir:

Aşırı kullanım: Bu boyut, sosyal medya platformlarında, genellikle normal veya gerekli kabul edilenin ötesinde, önemli miktarda zaman geçirmeyi ifade eder. Araştırmalar, aşırı sosyal medya kullanımının bağımlılık eğilimleri ve olumsuz psikolojik sonuçlarla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Andreassen, Torsheim, Brunborg, & Pallesen, 2012).

Yoksunluk belirtileri: Diğer bağımlılık biçimlerine benzer şekilde, sosyal medya bağımlısı bireyler de sosyal medya kullanımlarını azaltmaya veya bırakmaya çalıştıklarında yoksunluk belirtileri yaşayabilirler. Bu belirtiler arasında huzursuzluk, sinirlilik, kaygı veya sosyal medyayı kontrol etmeye yönelik aşırı bir istek duyma olabilir (Kuss & Griffiths, 2017).

Kontrol kaybı: Bu boyut; iş, ilişkiler veya akademik çalışmalar gibi hayatın diğer alanlarındaki olumsuz sonuçlara rağmen sosyal medya kullanımını kontrol etme veya sınırlama becerisinin azalmasını ifade eder. Bireyler bir güçsüzlük duygusu yaşayabilir ve sosyal medya sayesinde etkileşim kurma dürtüsüne direnmekte zorlanabilirler (Banyai, ve diğerleri, 2017).

Zhinsel meşguliyet ve gerçeklerden kaçma: Sosyal medya bağımlılığı, sosyal medya platformlarının kişinin zihnini fazla meşgul etmesine neden olabilir ve bu da diğer önemli faaliyetlerin veya sorumlulukların ihmal edilmesine yol açabilir. Bireyler sosyal medyayı gerçek hayattaki sorunlardan ya da duygulardan kaçma aracı olarak kullanabilirler (Ryan, Chester, Reece, & Xenos, 2014).

Halet-i ruhiye değişikliği: Bazı kişiler sosyal medyayı duygularını düzenlemenin veya zevk almanın bir yolu olarak kullanır. Olumlu ruh hallerini geliştirmek veya olumsuz duyguları hafifletmek için sosyal medya etkileşimlerinden medet umabilirler, bu da bağımlılık yapan örüntülerin ortaya çıkmasına yol açabilir (Kuss & Griffiths, 2017).

Günlük işleyişe müdahale: Sosyal medya bağımlılığı; iş, eğitim, ilişkiler ve fiziksel sağlık dahil olmak üzere günlük yaşamın çeşitli yönlerine müdahale edebilir. Verimliliğin azalmasına, kişilerarası ilişkilerin ve uyku düzeninin bozulmasına neden olabilir (Kardefeld-Winther, 2014).

Şahin & Yağcı (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada sosyal medya bağımlılığı ölçeği yetişkin formunun faktör yapısının iki boyuttan oluştuğu ifade edilmiştir. Bu boyutlar *sanal tolerans* ve *sanal iletişim* olarak belirlenmiştir (Şahin & Yağcı, 2017). Sanal tolerans boyutu sosyal medya kullanımının diğer bağımlılık türlerinde olduğu gibi zamanla tolerans geliştirilmesine sebep olduğunu, bu nedenle de aynı haz düzeyine ulaşmak için sosyal medyanın birey tarafından gittikçe daha fazla kullanılmaya başlandığını ifade etmektedir. Sanal iletişim ise sosyal medya aracılığıyla kurulan iletişimin düzeyini ve niteliklerini ifade etmektedir.

Sosyal medya bağımlılığına yönelik literatürün görece yeni olduğu söylenebilir. Bu alanda yapılan çalışmaların sayısı arttıkça sosyal medya bağımlılığını oluşturan faktörlerin yapısına yönelik ortak bazı noktalarda buluşulabileceği değerlendirilmektedir.

1.2.7. Sosyal Medya Bağımlılığına İlişkin Kuramlar

Bu bölümde sosyal medya bağımlılığı alanındaki çalışmaları etkileyen bazı kuramlara değinilmiştir. Bunlar Bilişsel Davranışçı Kuram, İnsan Motivasyonu Kuramı ve Sosyal Karşılaştırma Kuramı'dır.

1.2.7.1. Bilişsel Davranışçı Kuram

Bilişsel Davranışçı Kuram'a (Cognitive Behavioral Theory) göre sosyal medya bağımlılığı bilişsel ve davranışsal süreçler neticesinde ortaya çıkar. Buna göre sosyal medyayla ilgili hatalı düşünce ve inançlar gibi bilişsel etkenler bağımlılık davranışlarının gelişmesine yol açar. Ayrıca sosyal medya platformlarındaki beğeniler ve yorumlar bu süreci pekiştirir ve bu platformlarla daha fazla meşgul olunmasına neden olur (Kuss & Griffiths, 2017).

1.2.7.2. İnsan Motivasyonu Kuramı

Abraham Maslow'un meşhur *İnsan Motivasyonu Kuramı*'na (Maslow, 1943) göre fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacından sonra en temel ihtiyaç sevgi ihtiyacıdır. İnsanın fizyolojik ihtiyaçları ve güvenlik ihtiyacı yeterli düzeyde karşılandıktan sonra sevgi, şefkat ve ait olma ihtiyacı ortaya çıkar. Bu durumda insan, daha önce hiç olmadığı kadar arkadaşların, sevgilinin, eşin ya da çocuğun eksikliğini hissetmeye başlar. Bu kişi

insanların geneliyle müşfik ilişkiler kurma ve kendi grubunda bir yer edinme konusunda arzu duymaya başlayacak ve bu amacını gerçekleştirmeye çalışacaktır. Bu aşamada böyle bir konuma ulaşmayı dünyadaki her şeyden daha çok isteyecek ve aç olduğu dönemlerde bu ihtiyaçlara küçümseyerek baktığını unutacaktır.

Maslow'un İnsan Motivasyonu Teorisi'nde sevgi ihtiyacından sonra saygı ihtiyacı gelmektedir. Buna göre bazı patolojik istisnalar dışında toplumdaki tüm bireyler öz saygıya, özgüvene ve başkaları tarafından saygı görmeye ihtiyaç duyarlar (Maslow, 1943).

Sosyal medya, insanın Maslow'un hiyerarşisindeki 3. 4. seviyelerde yer alan söz konusu ihtiyaçlarını karşılamasına katkı sağlamakta ya da insanlar üzerinde bu ihtiyaçlarını karşıladığına yönelik algı oluşturmaktadır. Bu durumun sosyal medyanın bağımlılık yapıcı özelliğinin nedenleri arasında yer aldığı değerlendirilebilir.

1.2.7.3. Sosyal Karşılaştırma Kuramı

Sosyal Karşılaştırma Kuramı'na (Social Comparison Theory) göre insanların kendilerini başkalarıyla karşılaştırma eğilimi sosyal medya bağımlılığına neden olabilir. Sosyal medya platformları sosyal karşılaştırmaya fazlasıyla imkân verir, insanlar bu platformlarda hayatlarını, başarılarını ve dış görünüşlerini birbirleriyle kıyaslarlar. Böyle bir kıyaslama yapılması kişinin kendisiyle ilgili olumsuz duygulara kapılmasına, yetersizlik hissi yaşamasına ve sürekli sosyal medyayı kullanarak diğer kişilerden olumlama beklemesine neden olabilir (Vogel vd., 2015).

1.3. GENEL ERTELEME

Bu bölümde ertelemeye ilişkin bazı tanımlar verildikten sonra ertelemenin boyutları, ertelemeye ilişkin bazı kuramlar ile ertelemenin sebep ve sonuçları izah edilmektedir.

1.3.1. Ertelemeye İlişkin Tanımlar

Erteleme, acil görevler yerine daha az acil olanları yapmak ya da daha az keyifli şeyler yerine daha keyifli olanları tercih etmek ve böylece yaklaşan görevleri ileri bir

tarihe tehir etmek olarak tanımlanmaktadır (Lodha vd., 2019). Bir davranışın erteleme olarak değerlendirilmesi için zararlı, gereksiz ve geciktirici olması gerekmektedir. Benzer şekilde erteleme, esasında yapılmak istenen bir eylemin gecikmeden dolayı zarara uğranacağı bilinse de geciktirilmesidir.

Lay (2004) ertelemeyi niyet edilen davranış ile sergilenen davranış arasındaki geçici boşluk olarak tanımlamıştır. Bu tanıma göre insanların bir görevi yapmaya niyetlendikleri zaman ile gerçekten yaptıkları zaman arasında önemli bir zaman periyodu bulunmaktadır. Toplum genelinin yaklaşık %15-20'si ertelemecidir (Ferrari, Schouwenburg, Lay, & Pychyl, 2004).

Bachrach (2012)'ye göre erteleme, bir eylemin daha sonraki bir zamana bekletilmesidir (Bachrach, 2012; akt. Hasanagic & Özsağır, 2018).

Tanıdık bir kavram olmasına rağmen erteleme ilginç bir olgudur. Bu, büyük oranda kişinin akıllıca olmadığını bildiği bir şeyi yapmasından kaynaklanır. Bir geciktirmenin erteleme olarak değerlendirilebilmesi için hukuk felsefesinde geçen *mens rea* (suçlu zihin) standardına uyması gerekir (Anderson, 2016).

Tüm geciktirmeler erteleme olarak değerlendirilemez. Burada kilit nokta, kişinin göreve hemen başlamasının daha iyi olacağına inanmasına rağmen yine de bunu yapmamasıdır (Lodha vd., 2019).

Fernie ve diğerleri (2017) ertelemeyi kasıtlı ve kasıtsız olarak ikiye ayırmıştır. Bu yaklaşıma göre kasıtsız erteleme kasıtlı ertelemeden daha sorunlu bir davranıştır. Kasıtlı erteleme bu davranışın bilinçli olarak yapıldığı durumları ifade ederken kasıtsız erteleme istemsiz olarak söz konusu davranışın gerçekleştirildiğini gösterir (Fernie, Marino, Nikcevic, & Spada, 2017).

Chu ve Choi (2005) ise tüm erteleme davranışlarının olumsuz sonuçlar doğurmayabileceği düşüncesinden hareketle ertelemeyi aktif ve pasif erteleme olarak tasnif etmiştir. Bu görüşe göre *pasif ertelemeciler* geleneksel anlamdaki erteleme davranışını gerçekleştirmektedir. Bu kişiler ertelemek istemedikleri halde genelde hızlı bir şekilde karar vermeyi başaramadıklarından ve bu sebeple uygulamaya da hızla geçemediklerinden kendilerini erteleme davranışı içinde bulmaktadırlar. Buna karşın *aktif ertelemeciler* kararlarını zamanında uygulayabilirler. Yine de daha önemli gördükleri başka eylemlere odaklandıklarından bazı işlerini kasıtlı olarak ertelerler. Bu

nedenle aktif ertelemeciler ile pasif ertelemeciler bilişsel, duyuşsal ve davranışsal açılardan birbirlerinden farklıdır.

Bir teslim tarihi yaklaştığında pasif ertelemeciler baskılanmış hissederler ve tatminkâr sonuçlara ulaşabilecekleri noktasında kötümser olurlar. Kendilerinden şüphe etme ve yetersizlik hisleri başarısızlık şansını artırır, suçluluk ve depresyon duygularını tetikler. Aktif ertelemeciler ise baskı altında çalışmayı severler. Son dakika görevleri ile karşılaştıklarında sınanmış ve motive edilmiş hissederler. Bu duygu da onlara pasif ertelemecilerin maruz kaldığı ızdıraplara karşı bağıışıklık kazandırır. Farklı bilişsel yollar ve farklı duygular farklı davranışsal örüntüler ortaya çıkarır: aktif ertelemeciler sebat eder ve son dakikada görevleri tamamlamayı başarırlar, pasif ertelemeciler ise çoğunlukla vazgeçer ve başarısız olurlar (Chu & Choi, 2005).

Kasıtlı ve kasıtsız, aktif ve pasif erteleme yaklaşımları birlikte değerlendirildiğinde esasen kasıtlı erteleme ile aktif ertelemenin, kasıtsız erteleme ile de pasif ertelemenin birbirlerine yakın manaları ihtiva ettiği görülmektedir. Çalışmamızda “erteleme” kavramı geleneksel anlamıyla erteleme davranışını ifade ettiğinden bu kavramdan muradın kasıtsız ya da pasif erteleme olduğu değerlendirilmelidir. Bir başka ifadeyle, yukarıda da belirtildiği gibi ertelemenin *mens rea* kıstasını karşılaması gerekmektedir. Nitekim Steel’e (2010) göre de erteleme, insanların bir şeyi planladıkları ya da yapmaları gerektiğini düşündükleri halde yine de geciktirdikleri durumları ifade eder. Kısacası erteleme, daha kötü olacağını bile bile bir şeyleri daha sonraya bırakmaktır.

Ertelemenin mesleklere göre değişkenlik gösterdiği, beyaz yakalıların mavi yakalılara göre daha yüksek düzeyde erteleme beyan ettikleri (Hammer & Ferrari, 2002; akt. Nguyen vd., 2013), kendi işinde çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre, satış personelinin ise orta düzey yöneticilere göre daha yüksek erteleme düzeyine sahip oldukları (Ferrari, Doroszko, & Joseph, 2005; akt. Nguyen vd., 2013) ortaya konmuştur.

1.3.2. Ertelemenin Boyutları

Erteleme üzerine çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bruce Tuckman erteleme eğilimlerini öz-değerlendirme yöntemiyle ölçmek için 16 maddelik bir erteleme ölçeği ortaya koymuştur. 1984 yılında Solomon ve Rothblum, öğrenciler için erteleme değerlendirme ölçeği geliştirmiştir. Costa ve McCrae öz disiplin ölçeğini literatüre

kazandırmıştır. Justin D. McCloskey ertelemecilerin 6 farklı karakteristik özelliğine dayanan 25 maddelik bir akademik erteleme ölçeği geliştirmiştir. Bu 6 özellik becerilere ilişkin inanç, dikkat dağınıklığı, sosyal faktörler, zaman yönetimi becerileri, tembellik ve kişisel inisiyatiflerdir (Steel, 2007). İrrasyonel erteleme ölçeği ise Steel (2010) tarafından geliştirilmiş olup internet üzerinden 8 farklı ülkedeki 16.413 yetişkin üzerinde test edilmiştir.

Lay (1986) 20 maddeden ve tek bir boyuttan oluşan bir Genel Erteleme Ölçeği geliştirmiştir (akt. Hasanagic & Özsağır, 2018).

Lay (1986) tarafından geliştirilen Genel Erteleme Ölçeği Türkçe'ye Berk vd. (2021) tarafından uyarlanmış olup Türkçe versiyonun 14 madde ve dört boyuttan oluştuğu belirtilmiştir. Bu boyutlar tez canlılık, düzenli yaşama, erteleme eğilimi ve son ana bırakma şeklinde ifade edilmektedir (Berk, Altunışık, Eskiler, & Sarıkaya, 2021).

1.3.2.1. Duyuşsal Boyut

Duyuşsal boyut ertelemenin hisler ve duygularla ilgili olan kısmına odaklanır. Yapılması gereken bir görevle yüzleşildiğinde veya o görev hatırlandığında suçluluk duygusu, kaygı, stres vb. olumsuz duygular kendini gösterir. Bu boyut ertelemenin tetiklediği olumsuz hisleri ön plana çıkarır (Steel, 2007).

1.3.2.2. Davranışsal Boyut

Ertelemenin davranışsal boyutu, erteleyicileri karakterize eden gözlemlenebilir davranışlar ve eylemlerle ilgilidir. Önemli görevler üzerinde çalışmak yerine görevleri ertelemeyi, dikkat dağınıklığını veya verimsiz faaliyetlerde bulunmayı içerir. Bu boyut, erteleme ile ilişkili göz önünde olan eylem ve davranışlara odaklanır (van Eerde, 2003).

1.3.2.3. Bilişsel Boyut

Ertelemenin bilişsel boyutu, erteleme davranışına katkıda bulunan düşünce süreçleri ve bilişsel faktörlerle ilgilidir. Bu faktörler mantıksız inançlar, gerçekçi olmayan beklentiler, kötü zaman yönetimi, öz düzenleme ve öz kontrol ile ilgili zorluklar gibi

yönleri içerir. Bu boyut, erteleme eğilimlerini etkileyen bilişsel süreçleri ve faktörleri öne çıkarır (Steel, 2007).

1.3.3. Ertelemeye İlişkin Kuramlar

Erteleme konusundaki bilimsel çalışmalara yön veren bazı kuramlara bu bölümde değinilmiştir. Bunlar Psikanalitik ve Psikodinamik Kuram, Davranışsal Kuramlar, Bilişsel Kuram ve Geçici Motivasyon Kuramı şeklindedir.

1.3.3.1. Psikanalitik ve Psikodinamik Kuram

Freud'un *Psikanaliz Kuramı*'na göre, görevleri tamamlamaktan kaçınmanın nedeni egoya bir tehdit oluşturmaktır. Ego, bir görev dolayısıyla tehdit hissettiğinde görevden kaçınma bir savunma mekanizması olarak ortaya çıkar. Klasik Psikanalitik Kuram geleneğine göre erteleyici çoğunlukla o ana odaklanır, geleceğe yönelik beklentiler konusunda zorluk yaşar (Siaputra, 2010).

Psikodinamik Kuram teoristlerine göre bireyin kişiliği, çocukluğu ile yakından ilgilidir. Bu yaklaşıma göre erteleme davranışı çocukluk travmalarının veya ebeveynlikle ilgili yaşanan sorunların bir yansımasıdır. Ertelemeci insanlar hayaller kurar ve işleri ağırdan alırlar. Bireylerin yavaşlığı, ebeveynlerinin gerçekçi olmayan hedefler koymasının yanı sıra şartlı ilgi ve şefkat sunmasından kaynaklanır. Müsamahakâr veya otoriter ebeveynler çocuklarda erteleme eğilimini artırır. Müsamahakâr ebeveynlik çocukların pek de başarılı olamayarak kaygılanmalarına ve konulan takvimlere uymakta zorlanmalarına neden olur. Otoriter ebeveynlik ise kolaylıkla üzülebilen ve özgürlüğe ulaşmak için kurallara karşı gelmeye çalışan çocuklar ortaya çıkarır (Siaputra, 2010).

1.3.3.2. Davranışsal Kuramlar

Davranışsal paradigmaya göre gecikmeli davranış sonucunda başarıya ulaşılmış olması söz konusu davranışın tekrarlanmasını beraberinde getirir. *Klasik Öğrenme Teorisi*'ne göre davranışlar çoğunlukla pekiştirilmeleri nedeniyle ya da cezanın olmayacağı öngörüsü ile otomatik olarak gerçekleşir. Ertelemeciler için bu, mühletin sonuna çok az bir süre kala başardıkları şeyleri çok iyi bir şekilde hatırlamalarından kaynaklanır. *Sahte Ödül Teorisi*'ne göre kısa vadeli ödüller hazzı neden olduğunda

insanlar uzun dönemli amaçları yerine kısa vadeli ödülleri tercih etmeye başlarlar. Ertelemeciler, kısa vadeli ödülleri seçmeye alışmış kişilerdir. Kısa vadeli haz eldeki görevin doğurduğu kaygıyı arttırır ve bu da kısır döngüye neden olur. Böylece kişiler uzun vadeli hedeflerinden gitgide daha fazla uzaklaşırlar (Ferrari, Johnson, & McCown, 1995).

1.3.3.3. Bilişsel Kuram

Görece daha yeni olmasına karşın bilişsel yaklaşım erteleme gibi davranışları ve psikolojik kavramları açıklamada daha fazla popülerlik kazanmıştır (Siaputra, 2010). Bu çerçevede ertelemenin sebepleri olarak gerçekçi olmayan inançlar, zedelenebilir özgüven ve karar alamama gösterilmektedir (Ferrari vd., 1995).

Ellis ve Knaus'a (1977) göre erteleme irrasyonel düşünmede kaynağını bulan duygusal bir bozukluktur (akt. Ferrari, Johnson, & McCown, 1995). Ertelemecilerin sahip oldukları irrasyonel inançlardan biri “iyi bir şey yapmalıyım” düşüncesidir. Bireyler bir şeyi optimal olarak yapmayı başaramadıklarında bu düşünce olumsuz etkiler doğurur. İnsanlar yanlış yapmaktan korktukları için bir şeyleri yapmaya başlayamazlar. Bu düşünceler irrasyonel olarak adlandırılır çünkü baştan belirlenen yüksek standartların karşılanması çoğunlukla mümkün olmaz. Bir görevi bekletmek ertelemecilere iyi bir sebep verir, böylece başarısızlıklarını zamanın kısıtlı olması gibi farklı nedenlere bağlarlar (Siaputra, 2010).

Erteleme aynı zamanda zedelenebilir özgüven için duygusal bir tampon görevi görür, böylece ertelemeciler bireysel yeterliliklerini değerlendirmeyi de ertelemiş olurlar. Erteleme aynı zamanda zor kararlara karşı bir savunma mekanizmasıdır. Örneğin öğrencilerin sıklıkla ertelediği şeylerden birisi ödev konularının seçilmesidir (Siaputra, 2010).

1.3.3.4. Geçici Motivasyon Kuramı

Geçici Motivasyon Kuramı'na göre her insan, kendisi için o an en fazla fayda üreten aktiviteye öncelik verir. Bu alanda yapılan çalışmalara göre ertelemeyi etkileyen 3 durum vardır. Bunlar: belirsiz yönler, teşvik eksikliği ve mühlettir. Muğlak hedefler, metotlar ve sonuçlar görevleri tamamlama konusunda özgüven eksikliği doğurur. Kişinin hedefi, bu

hedeflere ulaşmak için hangi yöntemi kullanacağı ve hangi sonuçlara ulaşması gerektiği konusundaki belirsizlik o kişiyi ertelemeye iter. Bir göreve yönelik teşvik ve ödüller o görevi yapma arzusunu arttırabilir. İnsanların belli bir göreve yönelik değerlendirmeleri değişebilir. Yararsız görülen bir aktivite zamanla çok değerli görülebilir. Bunun sebeplerinin başında insanların gelecekteki ödülleri küçümsemeye ve hâlihazırdaki keyiflerini abartmaya yatkın olmaları gelmektedir (Siaputra, 2010).

1.3.4. Ertelemenin Sebepleri

Erteleme; genellikle bireysel farklılıklar, motivasyon faktörleri, psikolojik etmenler ve durumsal koşullar temelinde değerlendirilmiştir (Özdemir & Akatay, 2022). Bunlar arasında bireysel ve psikolojik faktörler daha fazla irdelenmiştir.

İnsanlar çeşitli sebeplerle erteleme davranışı sergilemektedirler. Bazı insanlar çabalarını organize etme ve önceliklerini takip etme konusunda zorluk yaşarlar. Bu insanlar genellikle unutkandır ve işlerin yolunda gitmesi için gerekli çabayı göstermeyi ertelerler. Sıkıcı etkinlikleri ve programları dikkatli bir şekilde yönetmezlerse, ikili bir güçlük karşılıklı kalacaklardır: hem aktivitenin kendisi hem de gecikme nedeniyle oluşan yeni komplikasyonlar. Bazı erteleyiciler kendilerini güçsüz, umutsuz ve acınası hissedebilirler. Bu grup, yaptıklarının boş bir eylem olduğuna inanır ve bu yanılsama nedeniyle geri dururlar. Bazı insanlar hasmane duygularla birilerinden öç almak için erteleme eğilimi geliştirebilirler. Kendini beğenmiş insanlar rutinelere ve yazılı programlara başkaldırır ve başka insanların kendi isteklerine uymasını beklerler. Bu kişiler kendi çıkarlarını genişletmek adına erteleme davranışı sergileyebilirler. Başka insanların kendileri ile alakalı ne düşündüğünü çok fazla önemseyen insanlar da onaylanmama korkusuyla erteleme davranışında bulunabilirler. Bir kısım insanlar ise kendi imajlarını parlatmak için çaba gösterir, bir şeyleri yapmaktansa nasıl göründüklerini ya da kimleri tanıdıklarını daha fazla önemserler (Knaus, 2021).

Ertelemenin kaynağına bakıldığında çevrenin etkisinin büyük olduğu görülmektedir. Marano'ya (2003) göre (akt. Hasanagic & Özsağır, 2018) insanlar ertelemeci olarak doğmaz, bu davranışı genellikle ailelerinde öğrenirler. Ertelemecilik çoğunlukla otoriter ebeveynlik tutumlarına karşı bir yanıt olarak ortaya çıkar. Aileler

çocuklarını sürekli sıkı bir şekilde kontrol ettiklerinde çocukların öz yönetim becerileri gelişmez.

Bazı araştırmacılara göre ertelemecilerin kendilerine güveni daha azdır, bir görevi tamamlayabileceklerine yönelik beklentileri daha düşüktür. Ertelemenin bazı belirleyicileri göreve karşı isteksizlik, dürtüsellik ve başarmaya karşı motivasyon düzeyidir (Lodha vd., 2019).

Steel (2007) tarafından ertelemeye ilişkin kapsamlı bir meta-analiz çalışması yapılmıştır. Söz konusu çalışma kapsamında ertelemenin güçlü belirleyicilerinin görevden kaçınma, görevi geciktirme, öz yeterlik, dürtüsellik ile dürüstlük ve onun alt boyutları olan öz kontrol, dikkat dağınıklığı, tertip ve başarı motivasyonu olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın nevrotizm, başkaldırı ve heyecan arama ise ertelemenin zayıf belirleyicileri olarak ortaya konmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen sonuçların Geçici Motivasyon Teorisi ile örtüştüğü belirtilmiştir.

Literatürde erteleme çoğu kez akademik boyutuyla irdelenmiştir. Akademik erteleme olarak değerlendirilen bu erteleme olgusunun muhtemel sebeplerinden bazıları değerlendirme kaygısı, karar almada zorluk çekme, denetime karşı başkaldırma, iddiasız olma, başarının sonuçlarından korkma, görevin algılanan iddiası ve yeterliliğe dair algılanan aşırı mükemmeliyetçi ölçütlerdir (Solomon & Rothblum, 1984).

1.3.5. Ertelemenin Sonuçları

Prensipte ertelemenin bir görevin yerine getirilmesi konusunda herhangi bir etkisi olması şart değildir. Bir görevin, teslim tarihinden çok daha önce bitirilmesi ile kısa bir süre önce bitirilmesi arasında işin kalitesi açısından herhangi bir fark olmak zorunda değildir. Bununla birlikte ertelemenin performansı olumsuz ya da olumlu etkileyebileceği çeşitli durumlar öngörülebilir. Bunlardan biri, ertelemenin görev üzerinde daha az çaba harcanmasına sebep olabileceğidir. Eğer kişi bir görev için ne kadar süre gerekeceğini olduğundan düşük öngörürse geç başlayan kişi gerekli ilave zamanı bulamayabilir. Geç başlayan kişi süreyi doğru tahmin etse bile ortaya çıkabilecek öngörülemeyen engeller nedeniyle çalışması sekteye uğrayabilir. Ayrıca son tarihin yaklaşmasının ortaya çıkaracağı stres, performansı olumsuz etkileyebilir (Tice & Baumeister, 1997).

Bununla birlikte, ertelemenin performans üzerinde muhtemel olumlu etkileri de olabilir. Örneğin stresin bazı çeşitleri performansı olumlu etkileyebilir. Bazen teslim tarihine yakın zamanlarda yararlı birtakım bilgiler ortaya çıkabilir. Ayrıca bazı insanlar teslim tarihi yaklaştıkça verimli bir şekilde çalışabilirler. İçsel motivasyonun eksik olduğu durumlarda dışsal motivasyon unsuru olarak teslim tarihi gerekli işlevi yerine getirebilir (Tice & Baumeister, 1997).

Ertelemeye ilişkin yapılan çalışmaların önemli bir kısmı ertelemenin akademik başarı üzerine etkilerine yöneliktir. Ertelemenin akademik başarıyı düşürdüğüne ilişkin çok farklı ülkelerde gerçekleştirilmiş birçok araştırma vardır (Steel, 2007). Örneğin Hindistan’da 209 diş hekimliği öğrencisi üzerinde yapılan ve 16 maddelik bir erteleme ölçeğinin kullanıldığı bir çalışmada erteleme skorları yüksek olan öğrencilerin akademik notlarının ortalamasının altında olduğu görülmüştür (Lodha vd., 2019).

Ertelemenin kaygıyı, stresi, ümitsizlik hislerini ve depresyonu arttırdığı çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur (Chu & Choi, 2005).

Ertelemenin bir “zaman hırsızı” olarak başarıyı sabote ettiği pek düşünmeden kabul edilebilir, ancak ertelemenin insanların sağlığı ve esenliği ile ilgili olup olmadığı önemli bir sorudur. Son 20-30 yılda gerçekleştirilen çalışmalar ertelemenin kimin sağlıklı ve mutlu olup kimin olmadığını belirlemede önemli bir unsur olduğunu ortaya koymuştur (Sirois & Pychyl, 2016).

1997’de Dianne Tice ve Roy Baumeister erteleme ile sağlık arasındaki ilişkiyi lisans öğrencilerinden oluşan bir örneklem üzerinde deneysel olarak inceleyen ilk çalışmayı yayımlamışlardır. Sonuçların çoğu öngörülerle uyumludur. Örneğin, çalışmalarının ikisinde de beyan edilen erteleme öğrencilerin ödevleri geç teslim etmesiyle pozitif yönde, ödev puanları ile negatif yönde korelasyona sahiptir. Sömestirin başında erteleme skorları stres ve fiziksel semptom beyanları ile negatif korelasyona sahiptir. Ancak zamanla bu süreç tersine dönmektedir. Sömestirin sonlarına doğru söz konusu korelasyon pozitif yönde gerçekleşmiştir. Ayrıca daha çok erteleme beyan eden öğrenciler, sağlık görevlilerine daha fazla ziyaret gerçekleştirdiklerini raporlamışlardır. Araştırmacılar tüm verileri kümülatif olarak değerlendirdiklerinde, ertelemenin nihai toplam etkisi daha kötü akademik performans, daha fazla stres ve daha çok hastalık şeklinde olmuştur (Tice & Baumeister, 1997).

Erken dönem çalışması; tamamlanmamış görevlerin zor unutulduğunu, daha aşikâr olarak hissedildiğini ve benzer bir şekilde daha fazla enerji tükettiğini ortaya koymuştur (Zeigarnik, 1927; akt. Sirois, 2016). Ertelemenin psikolojik ve duygusal olarak yorucu olduğu açıktır. Ancak daha az açık olan, ertelemenin hem kısa hem de uzun dönemde sağlıkla ilgili çok önemli sonuçlar doğurabileceğidir (Sirois & Pychyl, 2016). Özellikle, ertelenen görevin kişinin sağlığıyla doğrudan ilişkili olan, teşhis için doktora gitme ya da check-up yaptırmaya gibi bir işlem olması bu sonuçları daha da büyütebilmektedir. Erteleme, keyifsiz ya da itici görevlere karşı verilen karakteristik bir tepkiye dönüştüğünde, yani kişinin bir hasleti haline gelmeye başladığında çok daha negatif ve geniş kapsamlı sonuçlar doğurabilmektedir (Sirois, 2016).

Sistematik olarak erteleme eğilimine sahip insanlar uykularını da geciktirebilirler. Ertelemeci insanların uyku bozukluğu yaşama ihtimali daha fazladır. Bu kişiler genellikle işlerini zamanında tamamlayabilecek şekilde organize olamazlar. Yapılacak işleri varken uyumak ise onları gerer ve endişelerini arttırır. Bu nedenle düzgün ve etkili bir şekilde uyumaları da zorlaşır (Saulsman & Nathan, 2008; akt. Hasanagic & Özsağır, 2018).

Albayrak (2015) tarafından yapılan çalışmada genel erteleme ile yönetici işlevler arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı, erteleme eğilimi yüksek olan bireylerin diğer bireylere göre yönetici işlevler açısından farklılaşmadığı belirtilmiştir.

Erteleme, görevlerin tamamlanmasında gecikmelere neden olur, bu da düşük verime yol açar. Steel (2007) erteleme ile işle ilgili performans arasında negatif korelasyon olduğunu raporlamıştır.

Erteleme, görev vadelerinin kaçırılma ihtimalini artırır. Schraw, Wadkins & Olafson (2007) ertelemenin kaçırılan görev vadesi sayısı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Erteleme, stres ve kaygı düzeyini artırır. Yapılan bir çalışmada ertelemenin çalışanlarda stresi artırdığı ve iyi olma halini azalttığı ortaya konmuştur (Sirois & Pychyl, 2013). Ayrıca erteleme kişisel itibarın zedelenmesine (Harriott & Ferrari, 1996), iş kalitesinin düşmesine (van Eerde, 2003) ve iş yükünün artmasına (Lay & Schouwenburg, 1993) neden olur.

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI VE GENEL ERTELEMENİN BİREYSEL İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

2.1. YÖNTEM

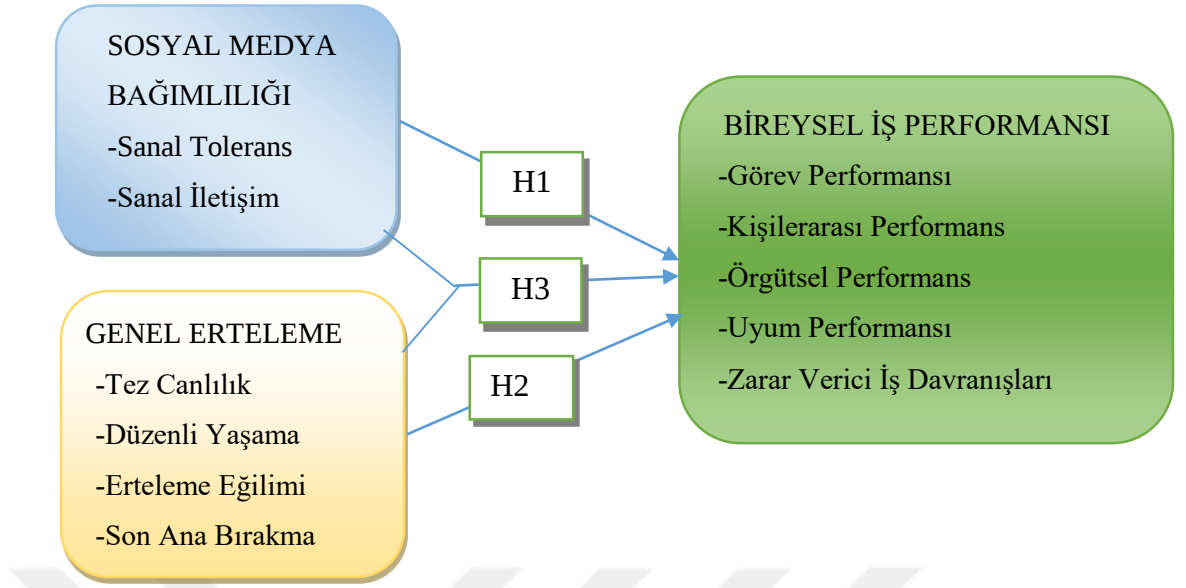
2.1.1. Araştırmanın Modeli

Sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme bireysel iş performansına etkisini incelemeyi amaçlayan bu çalışma kapsamında nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Bu araştırma, hipotez testi için kullanılan araştırma yaklaşımı olan açıklayıcı araştırma sınıflandırmasına girmektedir. Değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri ortaya koyan araştırmalar açıklayıcı araştırmalar olarak tasnif edilmekte olup burada odaklanılan husus bir durum ya da sorunu irdelemek amacıyla değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamaktır (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2012).

Bu çalışmada ilişkisel tarama yöntemi uygulanmıştır. Karasar'a (1982) göre ilişkisel tarama modelleri en az iki değişkenin eş zamanlı olarak değişip değişmediğini ve bu değişimin düzeyini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmektedir.

Bu araştırmanın temelini oluşturan model Şekil 6'da gösterilmektedir. Araştırmada bireysel iş performansı bağımlı değişken, sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme ise bağımsız değişkenler olarak yer almıştır.



Şekil 5. Araştırma Modeli

2.1.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada sosyal medya bağımlılığı, genel erteleme ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkileri irdellemek adına geliştirilen hipotezler aşağıda sırasıyla belirtilmektedir.

2.1.2.1. Sosyal Medya Bağımlılığı ve Bireysel İş Performansı İlişkisi

Bir örgütün başarılı olabilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi için işgücü verimliliğinin sağlanması kritik önemi haizdir. İşgücü veriminin sağlanması adına çalışanların iş performanslarının yüksek tutulması gerekmektedir.

Dijital cihazların ve sosyal medyanın bağımlılık yapan yönünün günümüzde çalışanların iş performanslarını tehdit eden başlıca unsurlar arasına girdiği gözlemlenmekte olup bu olgu çeşitli kesimler tarafından dile getirilmektedir. Bununla birlikte bilimsel anlamda böyle bir etkinin olup olmadığının veya varsa ne düzeyde geçerli olduğunun ortaya konması, gelecekte örgütler tarafından çalışan performansının yüksek tutulması adına atılacak adımlara yön vermek adına elzemdir.

Bazı tahminlere göre bir iş günü içerisinde yapılan internet taramalarının %30 ila %65'i işle ilgili değildir (Sharma & Gupta, 2004).

Malezya’da 200 beyaz yaka çalışan üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada sosyal medya bağımlılığının iş performansını olumsuz etkilediği ortaya konmuştur (İbrahim vd., 2022).

ABD’de 326 tam zamanlı çalışan üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada sosyal medya bağımlılığının iş performansını iş-aile dengesi değişkeni üzerinden olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Zivnуска vd., 2019).

Filistin’de 282 çalışan üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda işe yönelik amaçlarla sosyal medya kullanımının iş performansını iş tatmini aracı değişkeni üzerinden etkilediği, kişisel amaçlarla sosyal medya kullanımının ise iş performansı üzerinde doğrudan ya da dolaylı bir etkisinin tespit edilemediği ifade edilmiştir (Alkhateeb, 2020).

Batı Balkanlarda yer alan Bosna Hersek, Hırvatistan, Karadağ, Kuzey Makedonya ve Sırbistan ülkelerinde toplam 313 çalışan üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada aşırı sosyal medya kullanımının özellikle yaşlı çalışanlarda iş performansını düşürdüğü ve iş tatminini azalttığı ortaya konmuştur (Taborosi vd., 2022).

Bütün bu araştırmalar ışığında bu çalışmamızda sosyal medya bağımlılığı ve bireysel iş performansı ilişkisini ortaya koymak üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Sosyal medya bağımlılığının (SMB) bireysel iş performansı (BİP) üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: *Sanal tolerans* alt boyutunun bireysel iş performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: *Sanal iletişim* alt boyutunun bireysel iş performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: Sosyal medya bağımlılığının *görev performans*ı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H1ç: Sosyal medya bağımlılığının *kişiler arası performans* üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H1d: Sosyal medya bağımlılığının *örgütsel performans* üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H1e: Sosyal medya bağımlılığının *uyum performansı* üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H1f: Sosyal medya bağımlılığı ile *zarar verici iş davranışları* arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

2.1.2.2. Genel Erteleme ve Bireysel İş Performansı İlişkisi

Bilimsel literatürde genel erteleme iş performansı ya da akademik performans üzerindeki etkisini inceleyen çeşitli çalışmalar mevcuttur.

Erteleme akademik başarıyı düşürdüğüne ilişkin çok farklı ülkelerde gerçekleştirilmiş birçok araştırma vardır (Steel, 2007). Örneğin Hindistan'da 209 diş hekimliği öğrencisi üzerinde yapılan ve 16 maddelik bir erteleme ölçeğinin kullanıldığı bir çalışmada erteleme skorları yüksek olan öğrencilerin akademik notlarının ortalamasının altında olduğu görülmüştür (Lodha vd., 2019).

1997'de Dianne Tice ve Roy Baumeister tarafından ABD'de lisans öğrencilerinden oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda erteleme nihai toplam etkisinin daha kötü akademik performans, daha fazla stres ve daha çok hastalık şeklinde olduğu ifade edilmiştir.

İspanya'daki 24 üniversiteden toplam 1784 öğrenci üzerinde sosyal ağ bağımlılığı, erteleme ve akademik performans ilişkisi irdelenmiş olup söz konusu çalışmada sosyal ağ bağımlılığı ve erteleme davranışı arasında pozitif korelasyon bulunmuş, ancak bu iki değişkenin akademik performans üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir (Perdomo vd., 2022).

Erteleme iş performansı üzerindeki etkisine yönelik de çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir.

İş saatlerinde kişisel aktivitelerle uğraşmanın sıkılma ve genel erteleme ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (D'abate & Eddy, 2007).

22.053 kişi üzerinde çevrimiçi ortamda gerçekleştirilen bir çalışmada yüksek erteleme düzeyi; düşük maaş, daha kısa süreli istihdam edilme, işsizlik ya da eksik istihdam olasılığının artması ile ilişkilendirilmektedir (Nguyen vd., 2013).

Erteleme, görevlerin tamamlanmasında gecikmelere neden olur, bu da düşük verime yol açar. Steel (2007) erteleme ile işle ilgili performans arasında negatif korelasyon olduğunu raporlamıştır.

Erteleme, görev vadelerinin kaçırılma ihtimalini artırır. Schraw, Wadkins & Olafson (2007) ertelemenin kaçırılan görev vadesi sayısı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Ahmad (2019) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda ertelemenin iş performansını olumsuz yönde etkilediği ortaya konmuştur.

Bütün bu araştırmalar ışığında bu çalışmamızda genel erteleme ve bireysel iş performansı ilişkisini ortaya koymak adına aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H2: Genel ertelemenin (GE) bireysel iş performansı üzerinde (BİP) negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: *Tez canlılık* alt boyutunun bireysel iş performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: *Düzenli yaşama* alt boyutunun bireysel iş performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: *Erteleme eğilimi* alt boyutunun bireysel iş performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2ç: *Son ana bırakma* alt boyutunun bireysel iş performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2d: Genel ertelemenin *görev performansı* üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2e: Genel ertelemenin *kişiler arası performans* üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2f: Genel ertelemenin *örgütsel performans* üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2g: Genel ertelemenin *uyum performansı* üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H2ğ: Genel erteleme ile *zarar verici iş davranışları* arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Ayrıca sosyal medya bağımlılığı ve genel ertelemenin birlikte bireysel iş performansı üzerindeki etkisini ölçmek adına aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır.

H3: Sosyal medya bağımlılığı ve genel ertelemenin bireysel iş performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

2.1.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmada kullanılan anket formuna verilen yanıtların katılımcıların gerçek değerlendirmelerini yansıttığı ve katılımcıların soruları doğru anladığı varsayılmıştır. Katılımcıların herhangi bir endişeye kapılmadan içtenlikle soruları cevaplayabilmeleri adına anket formunun girişinde gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

Bu çalışma, Kalkınma Ajanslarında görev yapan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiş olup kamu sektöründeki diğer meslek gruplarını ya da özel sektörde çalışanları kapsamamaktadır.

Ajans çalışanları olarak uzman personelin yanı sıra Ajanslarda insan kaynakları, satın alma, evrak kayıt, muhasebe gibi işlevleri yürüten destek personeli de araştırmaya dahil edilmiştir. Sürekli işçi olarak görev alan çalışanlar ise araştırmaya getireceği teknik zorluklar nedeniyle çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır.

2.1.4. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Türkiye’deki Kalkınma Ajanslarında uzman veya destek personeli olarak çalışmakta olan toplam 905 kişi oluşturmaktadır.

Çalışmada basit yansız örnekleme yöntemi seçilmiş olup “raosoft” üzerinden yapılan hesaplama istinaden en az 270 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. %95 güvenilirlik düzeyi ve $\alpha=0.05$ hata oranı öngörülmüştür. Evren ve örneklem 25-59 yaş arasındaki yetişkinlerden oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemi 281 kişiden oluşmaktadır.

2.1.5. Verilerin Toplanması ve Kullanılan Ölçekler

Nicel araştırma olarak dizayn edilen bu çalışmada demografik ve mesleki sorular haricindeki maddelerde 1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle Katılıyorum şeklinde kurgulanan 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan anket formu, 6'sı demografik ve mesleki nitelikli olmak üzere toplam 63 sorudan oluşmaktadır.

Demografik ve mesleki sorularda cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan Kalkınma Ajansı, görev ve eğitim durumu sorulmuştur.

Anket çalışması 5 Aralık 2022-2 Ocak 2023 tarihleri arasında elektronik ortamda yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yer aldığı anket formu e-posta üzerinden Kalkınma Ajanslarındaki yaklaşık 350 çalışan ile paylaşılmıştır.

Toplam 285 kişiden geri dönüş alınmış olup tüm katılımcılar tüm sorulara yanıt vermiştir. Ancak doldurulan anketlerden dört tanesi, ölçekler içerisinde yer alan ters ifade edilmiş sorulara verilen tutarsız yanıtlar nedeniyle geçersiz olarak kabul edilmiş, toplamda 281 kişilik bir veri seti üzerinden analiz çalışmaları yapılmıştır. Türkiye'nin 81 ilini kapsayacak şekilde faaliyet gösteren toplam 26 Kalkınma Ajansının tamamından anket çalışmasına katılım sağlanmış olup her Ajanstan en az 5 kişi ankete yanıt vermiştir.

Araştırma kapsamında kullanılacak ölçeklerin belirlenmesi adına detaylı bir literatür taraması yapılmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmalar neticesinde (Şahin & Yağcı, 2017) tarafından geliştirilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ve 20 sorudan oluşan sosyal medya bağımlılığı ölçeği yetişkin formu, (Lay, 1986) tarafından geliştirilen ve (Berk vd., 2021) tarafından güvenilirlik ve geçerliliği araştırılan 14 soruluk genel erteleme ölçeği ve (Koopmans vd., 2013) tarafından geliştirilen, (Aşkun, 2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve 23 soru içeren bireysel iş performansı ölçeğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Sosyal medya bağımlılığı ölçeği'ndeki 5. ve 11. sorular ile genel erteleme ölçeği'ndeki 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 8. sorular ters sorulmuş olup bu sorulara verilen yanıtlar ters çevrilerek analizlere dahil edilmiştir. Çalışma kapsamındaki veri temini; zaman ve kaynak verimliliğini sağlamak ve soruların eksik yanıtlanmasının önüne geçmek adına elektronik ortamda Google Forms üzerinden oluşturulmuş olan anket formu üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Tez çalışmasının etik kurallara uygunluğu Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurul Başkanlığının 17 Ekim 2022 tarihli kararı ile oylanmıştır. Çalışma kapsamında ilgili ölçeklerin kullanılabilmesi için söz konusu ölçekleri Türkçe'ye uyarlayan yazarlardan e-posta ile izin alınmıştır.

2.1.6. Yapılan Analizler

Bu çalışmada veri analizi için IBM SPSS Statistics 25 ve AMOS programları kullanılmıştır. Çalışma kapsamında hangi analiz ve testlerin uygulanacağına karar vermek amacıyla öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir.

Parametrik testler, değerlerin çan eğrisine benzer bir yapıya sahip olduğunu, diğer bir deyişle normal dağılım gösterdiğini varsaymaktadır. Böyle bir dağılıma Gauss dağılımı da denmektedir. Parametrik testler genellikle parametrik olmayan testlere göre daha güçlüdür (Chin & Lee, 2008).

Verilerin normalliği istatistiksel ya da grafiksel metotlarla ölçülür. Normalliğin çarpıklık ve basıklık olmak üzere 2 bileşeni vardır. Çarpıklık, dağılımın simetrisi ile ilgiliyken basıklık, dağılımın doruklu olma seviyesini göstermektedir. Çarpık bir değişken, ortalamanın dağılımın merkezinde olmadığı değişkendir. Bir değişken fazla doruklu ya da fazla yatay olabilir (Tabachnick & Fidell, 2013).

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan testlerin sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Normallik Testi Sonuçları

	Değişken	Ort. (Mean)	Std. Sapma (Std. Dev.)	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
1	Sosyal Medya Bağımlılığı	2,175	,560	-,050	-,501
1.1	Sanal Tolerans	2,267	,605	,131	-,543
1.2	Sanal İletişim	2,062	,625	-,024	-,686
2	Genel Erteleme	2,137	,571	,462	,524
2.1	Tez Canlılık	2,072	,581	,543	1,704
2.2	Düzenli Yaşama	2,041	,666	,456	,003
2.3	Erteleme Eğilimi	2,215	,796	,447	,002
2.4	Son Ana Bırakma	2,272	,915	,509	-,110
3	Bireysel İş Performansı	4,248	,398	,016	-,339

Tablo 1. (Devamı)

3.1	Görev Performansı	4,271	,484	-,331	-,133
3.2	Kişilerarası Performans	4,317	,510	-,579	,769
3.3	Örgütsel Performans	4,085	,539	-,179	-,355
3.4	Uyum Performansı	4,111	,529	,065	-,269
3.5	Zarar Verici İş Davranışları	4,520	,499	-2,286	10,419

Tablo 1'e göre sosyal medya bağımlılığı, genel erteleme ve bireysel iş performansı değişkenleri için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları +1,5 ile -1,5 arasında bulunmuş olup bu durum verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Değişkenlerin alt boyutlarına bakıldığında ise sanal tolerans, sanal iletişim, düzenli yaşama, erteleme eğilimi, son ana bırakma, görev performansı, kişilerarası performans, örgütsel performans ve uyum performansı alt boyutları için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının +1,5 ile -1,5 arasında olduğu ve bu değişkenler için de normal dağılım varsayımının gerçekleştiği değerlendirilmektedir. Ayrıca tez canlılık alt boyutunun çarpıklık katsayısı söz konusu sınırlar içerisinde olup basıklık katsayısı ise bu sınıra yakın bir değer almıştır. Bazı çalışmalarda normal dağılım için gerekli çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2,0 ile -2,0 arasında olması yeterli görüldüğünden (George & Mallery, 2010) tez canlılık alt boyutunun da normal dağılıma uygun olduğu varsayılmıştır. Sosyal medya bağımlılığı, genel erteleme ve bireysel iş performansı değişkenlerinin tüm alt boyutları arasında yalnızca zarar verici iş davranışları alt boyutunun normal dağılım göstermediği görülmüştür.

Normal dağılım gösteren veri setlerinde parametrik testler uygulanabilmektedir. Bu sebeple veriler üzerinde çeşitli parametrik testler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca normal dağılım göstermeyen zarar verici iş davranışları alt boyutuna yönelik olarak parametrik olmayan testler uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan maddelerin birbirleriyle uyumlu olup olmadığını ortaya koymak adına güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Değişkenler arasında ilişkinin olup olmadığını, varsa bu ilişkinin yönünü ve düzeyini ölçmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırma modelinde ortaya konan bağımlı değişkenlerin bağımsız değişken üzerindeki olası etkilerini ölçmek adına basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Ölçek sorularına verilen yanıtlar açısından demografik değişkenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı farkların bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiştir. Tüm bu analizlere yönelik sonuçlara çalışmanın bir sonraki bölümünde yer verilmektedir.

2.2. ANALİZ VE BULGULAR

2.2.1. Demografik Veriler

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket çalışmasında sorulan demografik nitelikli sorulara verilen yanıtlar Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Demografik Veriler

Demografik Nitelik		f (frekans)	% (yüzde)
Cinsiyet	Kadın	83	29,5
	Erkek	198	70,5
Yaş	25-29	17	6,0
	30-39	136	48,4
	40-49	119	42,3
	50-59	9	3,2
Medeni Durum	Bekâr	64	22,8
	Evli	217	77,2
Çalışılan Ajans	AHİKA	8	2,8
	ANKARAKA	10	3,6
	BAKA	12	4,3
	BAKKA	5	1,8
	BEBKA	15	5,3
	ÇKA	8	2,8

Tablo 2. (Devamı)

	DAKA	11	3,9
	DİKA	5	1,8
	DOĞAKA	10	3,6
	DOKA	11	3,9
	FKA	20	7,1
	GEKA	6	2,1
	GMKA	9	3,2
	İKA	8	2,8
	İSTKA	10	3,6
	İZKA	6	2,1
	KARACADAĞ	18	6,4
	KUDAKA	18	6,4
	KUZKA	7	2,5
	MARKA	10	3,6
	MEVKA	9	3,2
	OKA	23	8,2
	ORAN	17	6,0
	SERKA	8	2,8
	TRAKYAKA	10	3,6
	ZAFER	7	2,5
	Uzman	238	84,7
	Destek Personeli	43	15,3
Görev	Lisans	136	48,4
	Yüksek Lisans	131	46,6
	Doktora	14	5,0

Araştırma katılımcılarının cinsiyete göre dağılımı %29,5 kadın, %70,5 erkek şeklinde olmuştur.

Katılımcıların yaş aralığı 25-59 arasındadır. En az katılımcının 50'li yaş grubunda olduğu göze çarpmaktadır. 50-59 yaş aralığında yalnızca 9 katılımcı bulunmaktadır. 17 katılımcı 20'li yaşlarda iken büyük çoğunluğu ise 30'lu yaşlarında olan 136 katılımcı ile 40'lı yaşlarda olan 119 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcıların neredeyse yarısının (%48,4) 30-39 yaş grubunda olduğu dikkat çekmektedir.

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu evlidir. Evlilerin tüm katılımcılara oranı %77,2 olarak gerçekleşmiştir.

Katılımcıların Kalkınma Ajanslarına dağılımına bakıldığında ise en çok katılımın %8,2 ile Orta Karadeniz Kalkınma Ajansından (OKA) olduğu göze çarpmaktadır.

Çalışmaya katılanların %84,7'si uzman personel, %15,3'ü ise destek personeli olarak görev almaktadır.

Katılımcıların mezuniyet durumlarına bakıldığında büyük çoğunluğu %48,4 ile lisans ve %46,6 ile yüksek lisans mezunlarının oluştuğu göze çarpmaktadır.

2.2.2. Bireysel İş Performansı Ölçeği Bulguları

Bu çalışmada Koopmans ve diğerlerinin (2013) geliştirdiği, Aşkun (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan bireysel iş performansı ölçeği kullanılmış olup söz konusu ölçek 5'li likert şeklindedir. Bu çalışmada ilgili ölçeğe yönelik güvenirlik analizinin yanı sıra doğrulayıcı faktör analizi de yapılmıştır.

Bireysel iş performansı ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları ile ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine yönelik bilgiler aşağıda başlıklar halinde sunulmaktadır.

2.2.2.1. BİPÖ Güvenirlik Analizi

Bireysel iş performansı ölçeğinin içsel tutarlılığını ve maddelerin homojenliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha katsayısı incelenmiştir. BİP ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin ölçüm sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. BİPÖ Güvenirlik Analizi Sonuçları

Madde No	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
BİP1	89,73	71,914	0,529	0,904
BİP2	89,66	72,533	0,575	0,904
BİP3	89,53	73,178	0,421	0,907
BİP4	89,76	71,318	0,512	0,905
BİP5	89,82	70,575	0,620	0,902
BİP6	89,84	70,506	0,478	0,906
BİP7	89,58	72,466	0,567	0,904
BİP8	89,56	72,412	0,544	0,904
BİP9	89,64	71,624	0,610	0,903

Tablo 3. (Devamı)

BİP10	89,48	72,336	0,570	0,904
BİP12	89,98	70,185	0,615	0,902
BİP13	89,85	70,368	0,589	0,903
BİP14	90,01	69,150	0,618	0,902
BİP15	89,88	70,983	0,596	0,903
BİP16	89,78	71,510	0,621	0,902
BİP17	89,76	71,284	0,647	0,902
BİP18	89,92	70,515	0,589	0,903
BİP19	89,81	71,570	0,641	0,902
BİP20	90,06	71,189	0,420	0,908
BİP21	89,26	74,538	0,371	0,907
BİP22	89,31	74,437	0,352	0,908
BİP23	89,17	75,697	0,287	0,909

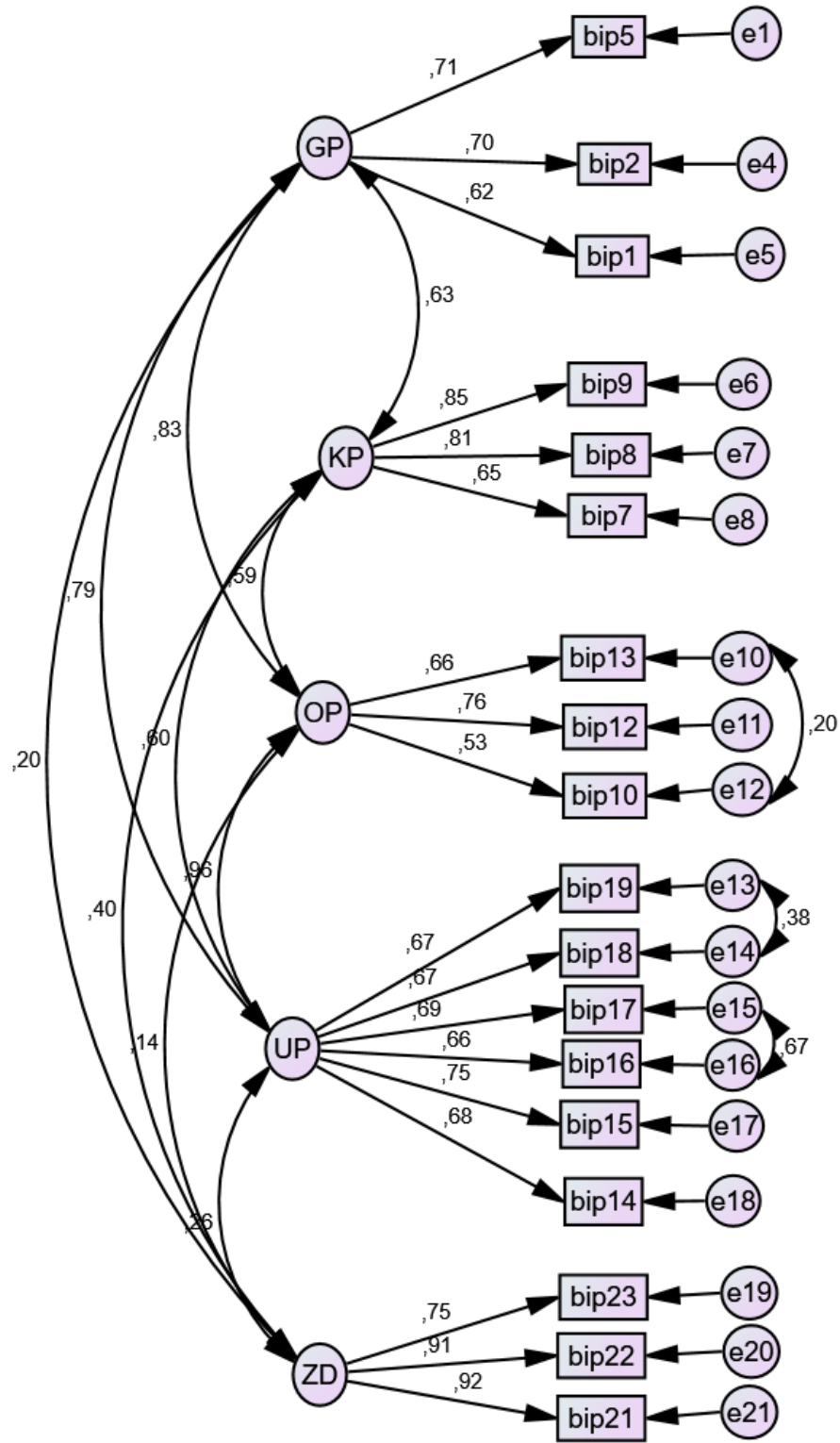
Yapılan analiz neticesinde Bireysel İş Performansı Ölçeği'nin Cronbach Alpha katsayısı ilk etapta $\alpha=0,904$ olarak hesaplanmış olup ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ölçekten 11. Maddenin çıkartılmasının ölçeğin Cronbach Alpha katsayısını 0,904'ten 0,908'e çıkardığı görülmüştür. Düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonu da görece düşük olan (0,262) ve diğer bazı maddelerle (mutlak değer olarak küçük olsa da) negatif korelasyona sahip olan 11. Madde (İşimde müşteriye odaklıyım.) yeniden incelenmiş olup anketin uygulandığı araştırmanın hedef grubu ile yeterince örtüşmediği de dikkate alınarak söz konusu maddenin ölçekten çıkartılmasına karar verilmiştir.

23. Maddenin toplam puan korelasyonu da 0,30'un altındadır. Bununla birlikte söz konusu madde ölçek alt boyutları arasında yer alan zarar verici iş davranışları alt boyutunun toplam 4 maddesinden biri olduğundan ve ilgili madde çıkarıldığında Cronbach Alpha katsayısında önemli bir artış görülmediğinden söz konusu madde bu aşamada ölçekten çıkartılmamıştır. Böylece 22 maddelik Bireysel İş Performansı Ölçeği'nin Cronbach Alpha katsayısı 0,908 olarak hesaplanmıştır.

2.2.2.2. BİPÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu çalışmada katılımcıların bireysel iş performanslarına yönelik algılarını ölçmek adına (Koopmans vd., 2013) tarafından geliştirilen, (Aşkun, 2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 23 soruluk bireysel iş performansı ölçeği kullanılmış olup söz konusu ölçek 5'li

likert görünümündedir. Bireysel iş performansı ölçeğinin faktör yapısının test edilmesi ve değişkenin bu faktörlerle yeterli şekilde temsil edilip edilmediğinin belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde bireysel iş performansı ölçeği maddelerinin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,70'ten yüksek veya 0,70'e yakın olduğu görülmüştür. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda maddelerin faktör yüklerinin 0,53 ile 0,92 arasında değerler aldığı belirlenmiştir. Güvenirlik analizi sırasında ölçekten çıkarılmış olan 11. maddenin yanı sıra doğrulayıcı faktör analizinde faktör yükleri düşük olan ve uyum değerlerini bozan 20, 6, 3 ve 4. maddeler sırasıyla analizden çıkarılmış ve hesaplamalar bu doğrultuda gerçekleştirilmiştir. Ayrıca modeli iyileştirmek adına e13 ile e14, e15 ile e16 ve e10 ile e12 arasında kovaryans çizilmiştir. Şekil 6, BİP ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını ve maddelerin standardize edilmiş regresyon yüklerini göstermektedir.



CMIN/df:2,697; AGFI: ,842; GFI: ,887; NFI: ,883; CFI: ,922; IFI: ,923; TLI: ,902; RMSEA: ,078

Şekil 6. BİPÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ortaya konmuş olan modelin bu çalışma kapsamında elde edilen veriyi ne kadar sağlıklı bir şekilde açıkladığını tespit etmek ve modelin kabulüne veya reddine yönelik karar verebilmek amacıyla uyum iyiliği göstergelerine bakılmıştır. Bu bakımdan bir değerlendirme yapıldığında tüm göstergelerin kabul edilebilir uyum aralığında veya bu aralığa yakın olduğu göze çarpmaktadır. Ölçeğin uyum iyiliği indeksi sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmiştir. Bireysel iş performansı ölçeği kapsamında elde edilen verilerin ortaya konan model ile uyumlu olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 4. BİPÖ Uyum İndeksi Değerleri

Göstergeler	İyi Uyum Aralığı*	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı*	Değer
χ^2 / df (CMIN/df)	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / df \leq 3$	2,697
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	,887
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	,922
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	,842
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	,078

* (Schermele-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003)

2.2.3. Sosyal Medya Bağımlılığı Ölçeği Bulguları

Bu çalışmada katılımcıların kendi sosyal medya bağımlılık düzeylerine yönelik algılarını ölçmek adına (Şahin & Yağcı, 2017) tarafından geliştirilerek geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılan ve 20 sorudan oluşan sosyal medya bağımlılığı ölçeği yetişkin formu kullanılmış olup söz konusu ölçek 5'li likert görünümündedir. Bu çalışmada ilgili ölçeğe yönelik güvenirlik analizinin yanı sıra doğrulayıcı faktör analizi de gerçekleştirilmiştir.

Sosyal medya bağımlılığı ölçeği yetişkin formuna ilişkin güvenirlik analizi sonuçları ile ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine yönelik bilgiler aşağıda başlıklar halinde sunulmaktadır.

2.2.3.1. SMBÖ Güvenirlik Analizi

Sosyal medya bağımlılığı ölçeği yetişkin formunun içsel tutarlılığını ve maddelerin homojenliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha katsayısı incelenmiştir. Sosyal

medya bağımlılığı ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin ölçüm sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. SMBÖ Güvenirlik Analizi Sonuçları

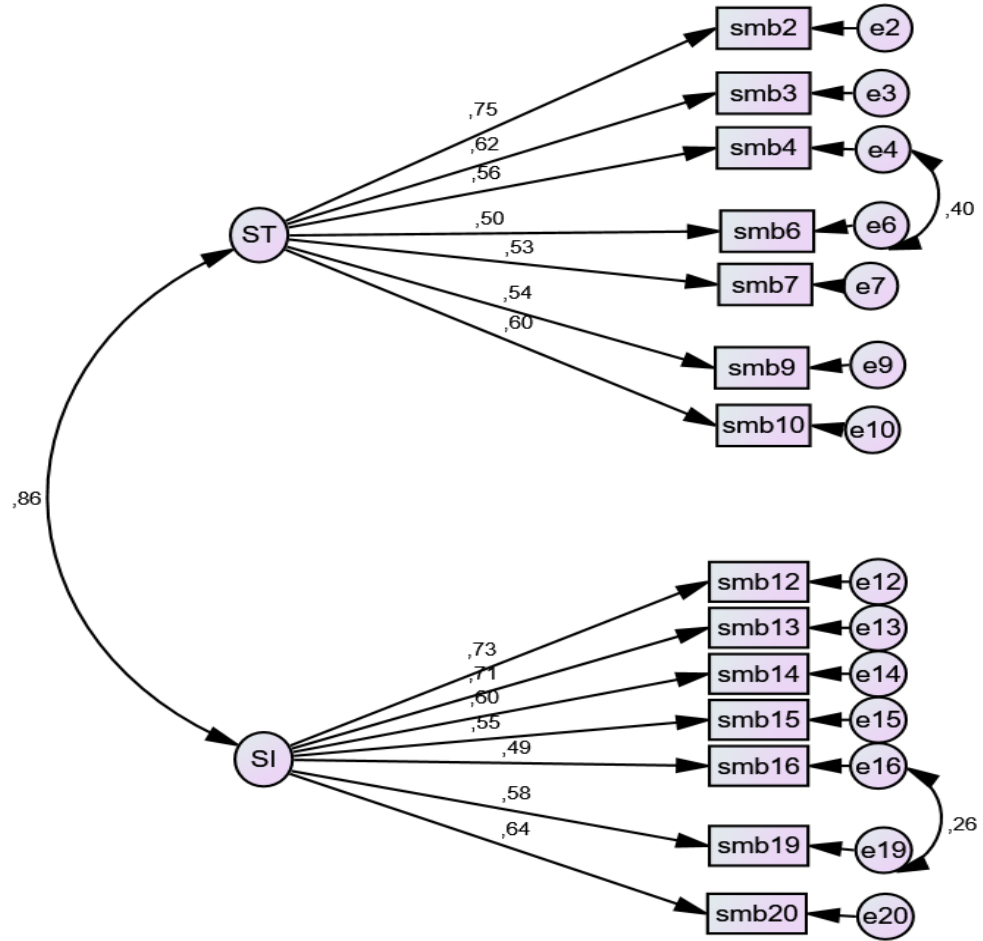
Madde No	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
SMB1	41,00	117,211	0,284	0,882
SMB2	40,71	107,749	0,657	0,868
SMB3	40,97	110,553	0,577	0,872
SMB4	41,78	116,199	0,513	0,875
SMB5	40,73	113,964	0,392	0,879
SMB6	41,31	113,606	0,461	0,876
SMB7	41,88	116,535	0,485	0,875
SMB8	41,84	119,047	0,276	0,881
SMB9	41,45	113,970	0,502	0,874
SMB10	41,53	110,800	0,572	0,872
SMB11	40,26	115,566	0,356	0,880
SMB12	40,86	109,146	0,644	0,869
SMB13	41,54	112,742	0,644	0,870
SMB14	40,80	112,410	0,501	0,874
SMB15	41,81	115,027	0,549	0,873
SMB16	41,39	115,710	0,453	0,876
SMB17	41,67	115,715	0,486	0,875
SMB18	42,12	119,228	0,413	0,877
SMB19	41,64	113,930	0,533	0,873
SMB20	41,03	111,224	0,538	0,873

Yapılan analiz neticesinde Sosyal Medya Bağımlılığı Ölçeği'nin Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,880$ olarak hesaplanmıştır. Yalnızca 1. ve 8. Maddelerin silinmesi ölçeğin Cronbach Alpha katsayısında artışa neden olmaktadır. Ancak bu artışların anlamlı düzeyde olmaması nedeniyle bu aşamada söz konusu maddeler ölçekten çıkartılmamıştır.

2.2.3.2. SMBÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi

Sosyal medya bağımlılığı ölçeği yetişkin formunun faktör yapısının test edilmesi ve değişkenin bu faktörlerle yeterli şekilde temsil edilip edilmediğinin belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,70'ten yüksek veya 0,70'e yakın

olduğu görülmüştür. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda maddelerin faktör yüklerinin 0,49 ile 0,75 arasında değerler aldığı belirlenmiştir. Faktör yükleri görece düşük olan ve uyum değerlerini bozan 1, 5, 8, 11, 17 ve 18. maddeler analizden çıkarılmış ve hesaplamalar bu doğrultuda gerçekleştirilmiştir. Ayrıca modeli iyileştirmek adına e4-e6 ve e16-e19 arasında kovaryans çizilmiştir. Şekil 7, SMB ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını ve maddelerin standardize edilmiş regresyon yüklerini göstermektedir.



CMIN/df:2,765; AGFI: ,867; GFI: ,906; NFI: ,851; CFI: ,898; IFI: ,900; TLI: ,875; RMSEA: ,079

Şekil 7. SMBÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ortaya konmuş olan modelin bu çalışma kapsamında elde edilen veriyi ne kadar sağlıklı bir şekilde açıkladığını tespit etmek ve modelin kabulüne veya reddine yönelik karar verebilmek amacıyla uyum iyiliği göstergelerine bakılmıştır. Bu bakımdan bir

değerlendirme yapıldığında tüm göstergelerin kabul edilebilir uyum aralığında olduğu, tek istisna durumunda olan CFI değerinin ise bu aralığa yakın olduğu gözlenmektedir. Uyum iyiliği indeksi sonuçlarına Tablo 6’da yer verilmiştir. Sosyal medya bağımlılığı ölçeği kapsamında elde edilen verilerin ortaya konan model ile uyumlu olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 6. SMB Ölçeği Uyum İndeksi Değerleri

Göstergeler	İyi Uyum Aralığı*	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı*	Değer
χ^2 / df (CMIN/df)	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / df \leq 3$	2,765
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	,906
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	,898
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	,867
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	,079

* (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003)

2.2.4. Genel Erteleme Ölçeği Bulguları

Bu çalışmada katılımcıların erteleme eğilimlerini ölçmek adına (Lay, 1986) tarafından geliştirilen, geçerlilik ve güvenirlik çalışması (Berk, Altunışık, Eskiler, & Sarıkaya, 2021) tarafından yapılan ve 14 sorudan oluşan genel erteleme ölçeği kullanılmış olup söz konusu ölçek 5’li likert görünümündedir. Bu çalışmada genel erteleme ölçeğine yönelik güvenirlik analizinin yanı sıra doğrulayıcı faktör analizi de gerçekleştirilmiştir.

Genel erteleme ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları ile ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine yönelik bilgiler aşağıda başlıklar halinde sunulmaktadır.

2.2.4.1. GEÖ Güvenirlik Analizi

Genel erteleme ölçeğinin içsel tutarlılığını ve maddelerin homojenliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha katsayısı incelenmiştir. Genel erteleme ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin ölçüm sonuçları Tablo 7’de gösterilmektedir.

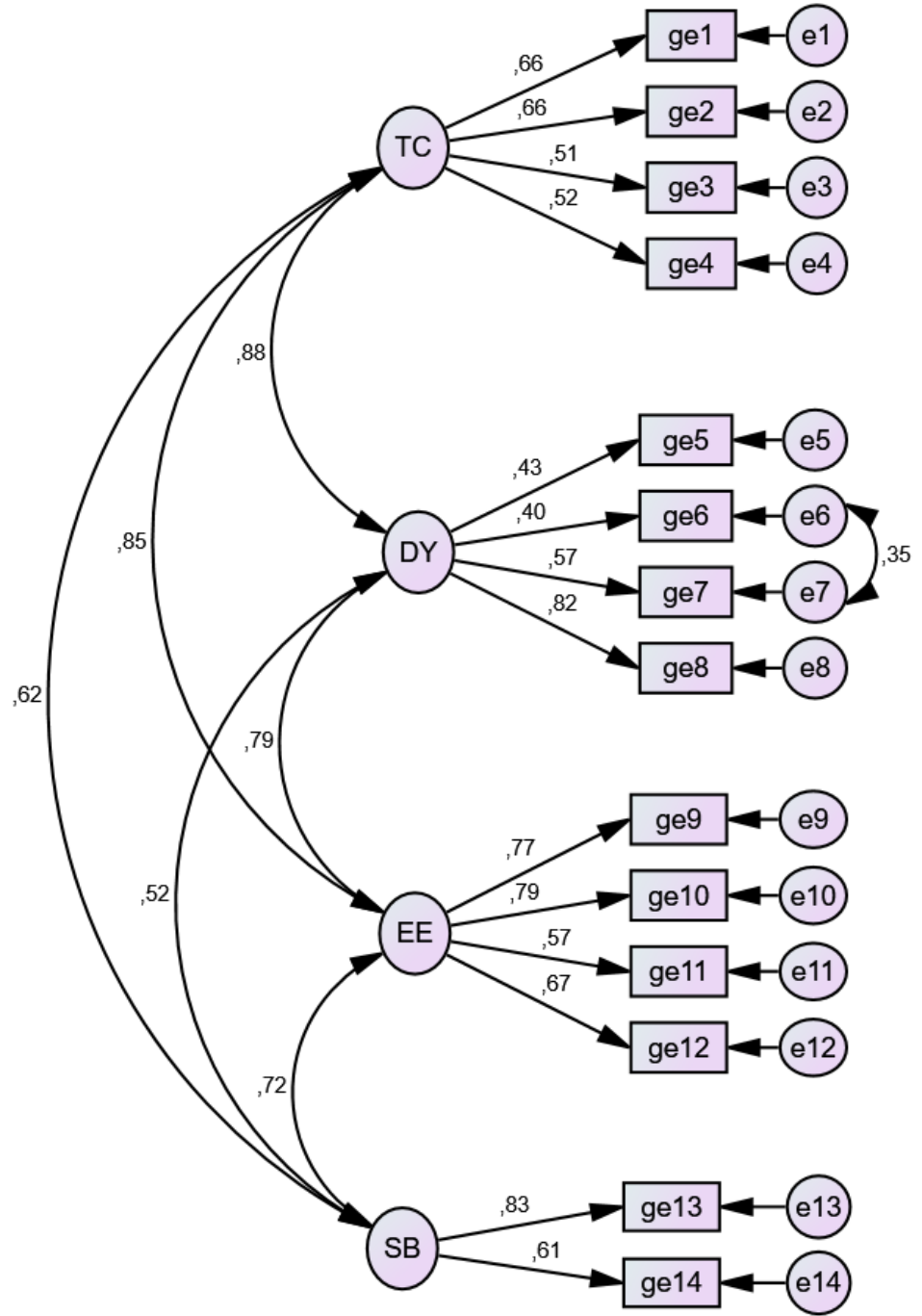
Tablo 7. GEÖ Güvenirlik Analizi Sonuçları

Madde No	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
GE1	27,63	55,262	0,538	0,860
GE2	27,85	57,254	0,546	0,860
GE3	27,96	58,138	0,467	0,864
GE4	27,88	57,731	0,462	0,864
GE5	28,00	58,811	0,397	0,867
GE6	27,93	56,831	0,398	0,868
GE7	27,97	55,928	0,526	0,861
GE8	27,61	54,353	0,641	0,855
GE9	27,80	53,739	0,665	0,853
GE10	27,94	53,164	0,686	0,852
GE11	27,51	54,444	0,503	0,863
GE12	27,56	54,355	0,580	0,858
GE13	27,91	54,628	0,599	0,857
GE14	27,38	55,143	0,436	0,867

Yapılan analiz neticesinde genel erteleme ölçeğinin cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,869$ olarak hesaplanmıştır. Herhangi bir maddenin silinmesi ölçeğin Cronbach Alpha katsayısını artırmamaktadır.

2.2.4.2. GEÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi

Genel erteleme ölçeğinin faktör yapısının test edilmesi ve değişkenin bu faktörlerle yeterli şekilde temsil edilip edilmediğinin belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,70'ten yüksek veya 0,70'e yakın olduğu görülmüştür. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda maddelerin faktör yüklerinin 0,40 ile 0,83 arasında değerler aldığı belirlenmiştir. Faktör yükü çok düşük olup uyum değerlerini bozan herhangi bir maddeye rastlanmamıştır. Ayrıca modeli iyileştirmek adına e6 ile e7 arasında bir kovaryans çizilmiştir. Şekil 8, GEÖ doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını ve maddelerin standardize edilmiş regresyon yüklerini göstermektedir.



CMIN/df:2,255; AGFI: ,885; GFI: ,923; NFI: ,884; CFI: ,931; IFI: ,932; TLI: ,910; RMSEA: ,067

Şekil 8. GEÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Genel erteleme ölçeği kapsamında ortaya konmuş olan modelin bu çalışma kapsamında elde edilen veriyi ne kadar sağlıklı bir şekilde açıkladığını tespit etmek ve modelin kabulüne veya reddine yönelik karar verebilmek amacıyla uyum iyiliği göstergelerine bakılmıştır. Yapılan inceleme neticesinde χ^2/df , GFI, AGFI ve RMSEA göstergelerinin kabul edilebilir uyum aralığında olduğu, CFI göstergesinin ise kabul edilebilir uyum aralığına yakın bir değere sahip olduğu görülmüştür. Uyum iyiliği indeksi sonuçlarına Tablo 8’de yer verilmiştir. Genel erteleme ölçeği kapsamında elde edilen verilerin ortaya konan model ile uyum içerisinde olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 8. GEÖ Uyum İndeksi Değerleri

Göstergeler	İyi Uyum Aralığı*	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı*	Değer
χ^2 /df (CMIN/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	2,255
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	,923
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	,931
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	,885
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	,067

* (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003)

2.2.5. Hipotez Testi

Sosyal Medya Bağımlılığı, Genel Erteleme ve Bireysel İş Performansı değişkenleri arasındaki ilişkinin mevcudiyetini ve düzeyini belirlemek adına korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

2.2.5.1. Korelasyon Analizi

Değişkenlerin birlikte değişip değişmediklerini, değişkenler arasındaki olası ilişkilerin yönünü ve düzeyini belirlemek adına korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Eksi bir ve artı bir arasında değişen ve “r” harfi ile gösterilen korelasyon katsayısı ilişkinin yönü ve büyüklüğü hakkında fikir vermektedir. İşaretin eksi olması iki değişkenden biri artarken diğerrinin azaldığını, artı olması ise biri artarken diğerr değişkenin de arttığını göstermektedir. Sıfıra yakın değerler korelasyonun zayıf olduğunu, mutlak değerce bire yakın değerler ise ilişkinin güçlü olduğunu ifade etmektedir (Karasar, 2020).

Korelasyon değerlerinin yorumlanmasında aşağıda belirtilen sınırlar dikkate alınmıştır (Moore, Notz, & Fligner, 2013).

Tablo 9. Korelasyon Değerlerinin Yorumlanması

r'nin Mutlak Değeri	İlişkinin Gücü
$r < 0,3$	Korelasyon yok veya çok zayıf
$0.3 < r < 0.5$	Zayıf
$0.5 < r < 0.7$	Orta
$r > 0.7$	Güçlü

Bireysel iş performansı, sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme ölçeklerine ilişkin Pearson korelasyon katsayıları Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10. Ölçekler Arası Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	BİP	SMB	GE
BİP	1		
SMB	-,156**	1	
GE	-,408**	,303**	1

**p<.01

Tablo 10'a göre hem sosyal medya bağımlılığı hem de genel erteleme, bireysel iş performansı ile negatif korelasyona sahiptir. Bir başka ifadeyle sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme değişkenleri bireysel iş performansı ile zıt yönlü hareket etmektedir. Bununla birlikte sosyal medya bağımlılığı ile bireysel iş performansı arasındaki korelasyon $r=-,156$ değeri ile çok zayıf iken genel erteleme ile bireysel iş performansı arasında $r=-,408$ değere sahip olan zayıf bir korelasyon mevcuttur.

Sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme arasında $r=,303$ değere sahip, pozitif yönlü ve zayıf bir korelasyon mevcuttur.

Ölçekler arasındaki korelasyon düzeyleri açısından en yüksek değer genel erteleme ile bireysel iş performansı arasında tespit edilmiştir.

Tablo 11. BİPÖ ve Alt Boyutları Pearson Korelasyon Katsayıları

	Gor_Perf	Kis_Perf	Org_Perf	Uym_Perf	BİP	SMB	GE
Gor_Perf	1						
Kis_Perf	,497**	1					
Org_Perf	,606**	,502**	1				
Uym_Perf	,610**	,528**	,695**	1			
BİP	,765**	,738**	,803**	,898**	1		
SMB	-,217**	-,095	-,077	-,133*	-,156**	1	
GE	-,424**	-,249**	-,309**	-,357**	-,408**	,303**	1

**p<.01; *p<.05

Tablo 11, normal dağılım göstermeyen “zarar verici iş davranışları” alt boyutu hariç bireysel iş performansı ölçeği alt boyutlarının Pearson korelasyon katsayılarını göstermektedir.

Görev performansı boyutunun bireysel iş performansı ölçeği ve tüm alt boyutları ile pozitif korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Korelasyon düzeylerine bakıldığında ise görev performansı; kişilerarası performans ile zayıf ($r=,497$), örgütsel performans ($r=,606$) ve uyum performansı ($r=,610$) ile orta, bireysel iş performansı ($r=,765$) ile güçlü korelasyona sahiptir. Ayrıca Görev performansı boyutu sosyal medya bağımlılığı ile negatif yönde çok zayıf ($r=-,217$), genel erteleme ile yine negatif yönde zayıf ($r=-,424$) korelasyona sahiptir.

Kişilerarası performans boyutu bireysel iş performansı ölçeği ve tüm alt boyutları ile pozitif korelasyona sahiptir. Korelasyon düzeylerine bakıldığında ise kişilerarası performans; görev performansı ile zayıf ($r=,497$), örgütsel performans ($r=,502$) ve uyum performansı ($r=,528$) ile orta, bireysel iş performansı ($r=,738$) ile güçlü korelasyona sahiptir. Ayrıca kişilerarası performans boyutu sosyal medya bağımlılığı ile negatif yönde çok zayıf ($r=-,095$), genel erteleme ile yine negatif yönde çok zayıf ($r=-,249$) korelasyona sahiptir.

Örgütsel performans boyutunun bireysel iş performansı ölçeği ve tüm alt boyutları ile pozitif korelasyona sahip olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon düzeylerine bakıldığında ise örgütsel performans; görev performansı ($r=,606$), kişilerarası performans

($r=,502$) ve uyum performansı ($r=,695$) ile orta, bireysel iş performansı ($r=,803$) ile güçlü korelasyona sahiptir. Ayrıca örgütsel performans boyutu sosyal medya bağımlılığı ile negatif yönde çok zayıf ($r= -,077$), genel erteleme ile yine negatif yönde zayıf ($r=-,309$) korelasyona sahiptir.

Uyum performansı boyutu da bireysel iş performansı ölçeği ve tüm alt boyutları ile pozitif korelasyona sahiptir. Korelasyon düzeylerine bakıldığında ise uyum performansı; görev performansı ($r=,610$), kişilerarası performans ($r=,528$) ve örgütsel performans ($r=,695$) ile orta, bireysel iş performansı ($r=,898$) ile güçlü korelasyona sahiptir. Ayrıca uyum performansı boyutu sosyal medya bağımlılığı ile negatif yönde çok zayıf ($r= -,133$), genel erteleme ile yine negatif yönde zayıf ($r=-,357$) korelasyona sahiptir.

Tablo 12. Zarar Verici İş Davranışları Alt Boyutu Spearman Korelasyon Katsayıları

	Zvid	BİP	SMB	GE
Zvid	1,000			
BİP	,491**	1,000		
SMB	-,162**	-,165**	1,000	
GE	-,205**	-,399**	,298**	1,000

** $p<.01$

Bireysel İş Performansı ölçeğinin alt boyutları arasında yer alan zarar verici iş davranışları boyutu normal dağılım göstermediğinden söz konusu alt boyut için Spearman korelasyon katsayıları ölçümü yapılmış olup sonuçlar Tablo 12’de gösterilmektedir. Buna göre zarar verici iş davranışları boyutu bireysel iş performansı ile pozitif yönde zayıf ($r=,491$), sosyal medya bağımlılığı ile negatif yönde çok zayıf ($r=-,162$), genel erteleme ile yine negatif yönde çok zayıf ($r=-,205$) korelasyona sahiptir.

Buna göre “*H1f*: Sosyal medya bağımlılığı ile zarar verici iş davranışları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” *hipotezi doğrulanmıştır*.

Ayrıca “*H2g*: Genel erteleme ile zarar verici iş davranışları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” *hipotezi doğrulanmıştır*.

Tablo 13. SMBÖ ve Alt Boyutları Pearson Korelasyon Katsayıları

	San_Tol	San_İlt	SMB	GE	BİP
San_Tol	1				
San_İlt	,652**	1			
SMB	,908**	,910**	1		
GE	,353**	,198**	,303**	1	
BİP	-,218**	-,066	-,156**	-,408**	1

**p<.01

Sosyal medya bağımlılığı ölçeği alt boyutlarının Pearson korelasyon katsayıları Tablo 13'te gösterilmektedir. Sanal tolerans boyutunun sosyal medya bağımlılığı ölçeği ve alt boyutları ile pozitif korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Korelasyon düzeylerine bakıldığında ise sanal tolerans ve sanal iletişim boyutları arasında orta düzeyde ($r=,652$) korelasyon mevcuttur. Sanal tolerans ile sosyal medya bağımlılığı arasında güçlü ($r=,908$), sanal iletişim ile sosyal medya bağımlılığı arasında yine güçlü ($r=,910$) korelasyon bulunmaktadır. Sanal tolerans; genel erteleme ile pozitif yönde zayıf ($r=,353$), bireysel iş performansı ile negatif yönde çok zayıf ($r=-,218$) korelasyona sahiptir. Sanal iletişim ise genel erteleme ile pozitif yönde çok zayıf ($r=,198$), bireysel iş performansı ile negatif yönde çok zayıf ($r=-,066$) korelasyona sahiptir.

Tablo 14. GEÖ ve Alt Boyutları Pearson Korelasyon Katsayıları

	Tez_Can	Duz_Yas	Ert_Egl	Son_Brk	GE	SMB	BİP
Tez_Can	1						
Duz_Yas	,534**	1					
Ert_Egl	,611**	,511**	1				
Son_Brk	,431**	,382**	,540**	1			
GE	,810**	,779**	,869**	,696**	1		
SMB	,252**	,190**	,275**	,249**	,303**	1	
BİP	-,408**	-,314**	-,345**	-,209**	-,408**	-,156**	1

**p<.01

Tablo 14 genel erteleme ölçeği alt boyutlarının Pearson korelasyon katsayılarını göstermektedir.

Tez canlılık boyutunun genel erteleme ölçeği ve tüm alt boyutları ile pozitif korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Tez canlılık; düzenli yaşama ($r=,534$) ve erteleme eğilimi ($r=,611$) ile orta, son ana bırakma ($r=,431$) ile zayıf, genel erteleme ($r=,810$) ile güçlü korelasyona sahiptir. Ayrıca tez canlılık boyutu sosyal medya bağımlılığı ile pozitif yönde çok zayıf ($r=,252$), bireysel iş performansı ile negatif yönde zayıf ($r=-,408$) korelasyona sahiptir.

Düzenli yaşama boyutunun genel erteleme ölçeği ve tüm alt boyutları ile pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Düzenli yaşama; tez canlılık ($r=,534$) ve erteleme eğilimi ($r=,511$) ile orta, son ana bırakma ($r=,382$) ile zayıf, genel erteleme ($r=,779$) ile güçlü korelasyona sahiptir. Ayrıca düzenli yaşama boyutu sosyal medya bağımlılığı ile pozitif yönde çok zayıf ($r=,190$), bireysel iş performansı ile negatif yönde zayıf ($r=-,314$) korelasyona sahiptir.

Erteleme eğilimi boyutunun genel erteleme ölçeği ve tüm alt boyutları ile pozitif korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Erteleme eğilimi; tez canlılık ($r=,611$), düzenli yaşama ($r=,511$) ve son ana bırakma ($r=,540$) ile orta, genel erteleme ($r=,869$) ile güçlü korelasyona sahiptir. Ayrıca erteleme eğilimi boyutu sosyal medya bağımlılığı ile pozitif yönde çok zayıf ($r=,275$), bireysel iş performansı ile negatif yönde zayıf ($r=-,345$) korelasyona sahiptir.

Son ana bırakma boyutunun da genel erteleme ölçeği ve tüm alt boyutları ile pozitif korelasyona sahip olduğu görülmüştür. Son ana bırakma; tez canlılık ($r=,431$) ve düzenli yaşama ($r=,382$) ile zayıf, erteleme eğilimi ($r=,540$) ve genel erteleme ($r=,696$) ile orta düzeyde korelasyona sahiptir. Ayrıca son ana bırakma boyutu sosyal medya bağımlılığı ile pozitif yönde çok zayıf ($r=,249$), bireysel iş performansı ile negatif yönde çok zayıf ($r=-,209$) korelasyona sahiptir.

2.2.5.2. Regresyon Analizleri

Bu bölümde araştırma modeli kapsamındaki bağımsız değişkenlerin ve alt boyutlarının bağımlı değişkeni yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları başlıklar halinde verilmektedir. Ayrıca bu bölümde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin alt boyutlarını yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları da sunulmuştur.

Bireysel iş performansı alt boyutları arasında yer alan zarar verici iş davranışları normal dağılım göstermediğinden bu değişken için regresyon analizi yapılamamıştır.

2.2.5.2.1. Sosyal Medya Bağımlılığı Alt Boyutlarının Bireysel İş Performansını Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Araştırma kapsamında sosyal medya bağımlılığı alt boyutlarının bireysel iş performansını yordama durumunu test etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon analizi yapılmadan önce gerekli varsayımların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Hem doğrusallık hem de normallik varsayımlarının sağlandığı, yapıyı bozan uç değerlerin olmadığı görülmüştür. Ayrıca bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı açısından bir problem tespit edilmemiştir. Nitekim bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon değeri $r=0,9$ 'un altındadır. Durbin-Watson değeri 2,135 olarak bulunmuş olup otokorelasyon bulunmamaktadır. VIF değeri de 1,741 olup 10'un altındadır. Tolerans değeri ise 0,574 olup 0,10'un üzerindedir. Bu bakımdan söz konusu değerler (Büyüköztürk, 2011) ve (Pallant, 2007) gibi çalışmalarda belirtilen sınırlar dahilindedir.

Gerekli varsayımların doğrulanmasının ardından çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 15. SMB Alt Boyutlarının Bireysel İş Performansını Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
(Sabit)	4,503	,084		53,590	,000
Sanal Tolerans	-,178	,045	-,304	-3,955	,000
Sanal İletişim	-,077	,045	,132	1,716	,087

$R=,240$ $R^2=,057$ Adj. $R^2=,051$ $F= 8,470$

Bağımlı Değişken: Bireysel İş Performansı

Tablo 15 sosyal medya bağımlılığı alt boyutlarının bireysel iş performansı üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Sanal tolerans

bireysel iş performansını negatif yönde anlamlı olarak yordarken ($\beta = -304$, $p < .05$) sanal iletişim bireysel iş performansını anlamlı şekilde yordamamaktadır ($\beta = ,132$, $p > .05$). Modelin geneli, $p < .05$ olduğundan istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Bu çerçevede sanal tolerans bireysel iş performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğundan *H1a hipotezi kabul edilmiştir*.

Sanal iletişim bireysel iş performansının anlamlı bir yordayıcısı olmadığından *H1b hipotezi reddedilmiştir*.

Modelin geneli, $p < .05$ olduğundan istatistiksel açıdan anlamlıdır. Sosyal medya bağımlılığı ölçeği alt boyutları bireysel iş performansı ölçeğindeki toplam varyansın yaklaşık %5'ini açıklamaktadır.

2.2.5.2.2. Sosyal Medya Bağımlılığının Görev Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Sosyal medya bağımlılığının bireysel iş performansı alt boyutlarından birincisi olan görev performansını yordama durumuna ilişkin basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yapılmadan önce gerekli varsayımların sağlandığı doğrulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 16'da gösterilmektedir.

Tablo 16. Sosyal Medya Bağımlılığının Görev Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
Sosyal Medya Bağımlılığı	Görev Performansı	-,182	,049	-,217	-3,720	,000

R=,217 R²= ,047 F= 13,840

Sosyal medya bağımlılığı görev performansını negatif yönde anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = -217$, $p < .05$). Bu çerçevede *H1c hipotezi kabul edilmiştir*.

Sosyal medya bağımlılığı görev performansındaki varyansın %5'ini açıklamaktadır.

Sosyal medya bağımlılık düzeyi yükseldikçe bireyin kendisine tanımlanmış vazifeleri yerine getirme düzeyini ölçen görev performansı bundan az da olsa olumsuz etkilenmektedir.

2.2.5.2.3. Sosyal Medya Bağımlılığının Kişiler Arası Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Sosyal medya bağımlılığının bireysel iş performansı alt boyutlarından ikincisi olan kişiler arası performansı yordama durumuna ilişkin basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yapılmadan önce gerekli varsayımların sağlandığı doğrulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 17’de gösterilmektedir.

Tablo 17. Sosyal Medya Bağımlılığının Kişiler Arası Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
Sosyal Medya Bağımlılığı	Kişiler Arası Performans	-,079	,050	-,095	-1,586	,114
R=,095	R ² = ,009	F= 2,516				

Sosyal medya bağımlılığının kişiler arası performans üzerindeki etkisi negatif yönlü olsa da anlamlı değildir ($\beta = -0,217$, $p > .05$). Bu çerçevede *H1ç hipotezi reddedilmiştir*.

Sosyal medya bağımlılık düzeyi değiştikçe bireyin işinde kişiler arası iletişim vb. konulara ilişkin başarısını ölçen kişiler arası performans boyutu bundan anlamlı şekilde etkilenmemektedir.

2.2.5.2.4. Sosyal Medya Bağımlılığının Örgütsel Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Sosyal medya bağımlılığının bireysel iş performansı alt boyutlarından üçüncüsü olan örgütsel performansı yordama durumuna ilişkin basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yapılmadan önce gerekli varsayımların sağlandığı doğrulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 18’de gösterilmektedir.

Tablo 18. Sosyal Medya Bağımlılığının Örgütsel Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
Sosyal Medya Bağımlılığı	Örgütsel Performans	-,069	,054	-,077	-1,282	,201

R=,077 R²= ,006 F= 1,643

Sosyal medya bağımlılığının örgütsel performans üzerindeki etkisi negatif yönlü olsa da anlamlı değildir ($\beta = -0,077$, $p > .05$). Bu çerçevede *H1d hipotezi reddedilmiştir*.

Sosyal medya bağımlılık düzeyi değiştikçe bireyin bağlamsal performans kapsamına da giren örgütsel performansı bundan anlamlı şekilde etkilenmemektedir.

2.2.5.2.5. Sosyal Medya Bağımlılığının Uyum Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Sosyal medya bağımlılığının bireysel iş performansı alt boyutlarından dördüncüsü olan uyum performansını yordama durumuna ilişkin basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yapılmadan önce gerekli varsayımların sağlandığı doğrulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 19’da gösterilmektedir.

Tablo 19. Sosyal Medya Bağımlılığının Uyum Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
Sosyal Medya Bağımlılığı	Uyum Performansı	-,113	,050	-,133	-2,249	,025

R=,133 R²= ,018 F= 5,058

Sosyal medya bağımlılığının uyum performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta = -0,133$, $p < .05$). Bu çerçevede *H1e hipotezi kabul edilmiştir*.

Sosyal medya bağımlılık düzeyi arttıkça bireyin iş ortamında değişen çevre koşullarına hızla adapte olabilme konusundaki başarısını ölçen uyum performansı bundan az da olsa olumsuz şekilde etkilenmektedir.

Sosyal medya bağımlılığı uyum performansındaki varyansın %2'sini açıklamaktadır.

2.2.5.2.6. Genel Erteleme Alt Boyutlarının Bireysel İş Performansını Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Araştırma kapsamında genel erteleme alt boyutlarının bireysel iş performansını yordama durumunu test etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon analizi yapılmadan önce gerekli varsayımların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Hem doğrusallık hem de normallik varsayımlarının sağlandığı, yapıyı bozan uç değerlerin olmadığı görülmüştür. Ayrıca bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı açısından bir problem tespit edilmemiştir. Nitekim bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon değeri $r=0,9$ 'un altındadır. Durbin-Watson değeri 2,062 olarak bulunmuş olup otokorelasyon bulunmamaktadır. En küçük VIF değeri 1,461 en büyük VIF değeri 1,973 bulunmuş olup bu değerler 10'un altındadır. Tolerans değerleri ise 0,507 ile 0,684 aralığında bulunmuş bu değerler 0,10'un üzerindedir. Bu bakımdan söz konusu değerler (Büyüköztürk, 2011) ve (Pallant, 2007) gibi çalışmalarda belirtilen sınırlar dahilindedir.

Gerekli varsayımların doğrulanmasının ardından çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 20. GE Alt Boyutlarının Bireysel İş Performansını Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
(Sabit)	4,955	,088		56,097	,000
Tez Canlılık	-,195	,051	-,282	-3,865	,000
Düzenli Yaşama	-,064	,041	-,106	-1,573	,117
Erteleme Eğilimi	-,067	,039	-,132	-1,728	,085
Son Ana Bırakma	,010	,029	,024	,364	,716
R=,434 R ² = ,189 Adj. R ² = ,177 F= 16,031					

Bağımlı Değişken: Bireysel İş Performansı

Tablo 20 etkisine yönelik regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Tez canlılık bireysel iş performansını negatif yönde anlamlı olarak yordarken ($\beta = -282$, $p < .05$) düzenli yaşama ($\beta = ,106$, $p > .05$), erteleme eğilimi ($\beta = ,132$, $p > .05$) ve son ana bırakma ($\beta = ,024$, $p > .05$) bireysel iş performansını anlamlı şekilde yordamamaktadır.

Bu çerçevede tez canlılık bireysel iş performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğundan *H2a hipotezi kabul edilmiştir*.

Düzenli yaşama bireysel iş performansının anlamlı bir yordayıcısı olmadığından *H2b hipotezi reddedilmiştir*.

Ertelme eğilimi bireysel iş performansının anlamlı bir yordayıcısı olmadığından *H2c hipotezi reddedilmiştir*.

Son ana bırakma bireysel iş performansının anlamlı bir yordayıcısı olmadığından *H2ç hipotezi reddedilmiştir*.

Modelin geneli, $p < .05$ olduğundan istatistiksel açıdan anlamlıdır. Genel erteleme ölçeği alt boyutları bireysel iş performansı ölçeğindeki toplam varyansın yaklaşık %18'ini açıklamaktadır.

2.2.5.2.7. Genel Ertelemenin Görev Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Genel ertelemenin bireysel iş performansı alt boyutlarından birincisi olan görev performansını yordama durumuna ilişkin basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yapılmadan önce gerekli varsayımların sağlandığı doğrulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 21'de gösterilmektedir.

Tablo 21. Genel Ertelemenin Görev Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
Genel Erteleme	Görev Performansı	-,388	,050	-,424	-7,821	,000

R=,424 R²= ,180 F= 61,174

Genel erteleme görev performansını negatif yönde anlamlı olarak yordamaktadır. ($\beta = -0.424$, $p < .05$) Bu çerçevede *H2d hipotezi kabul edilmiştir*.

Genel erteleme görev performansındaki varyansın %18'ini açıklamaktadır.

Genel erteleme seviyesi arttıkça bireyin kendisine tanımlanmış vazifeleri yerine getirme düzeyini ölçen görev performansı bundan olumsuz etkilenmektedir.

2.2.5.2.8. Genel Ertelemenin Kişiler Arası Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Genel ertelemenin bireysel iş performansı alt boyutlarından ikincisi olan kişiler arası performansı yordama durumuna ilişkin basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yapılmadan önce gerekli varsayımların sağlandığı doğrulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 22'de gösterilmektedir.

Tablo 22. Genel Ertelemenin Kişiler Arası Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
Genel Erteleme	Kişiler Arası Performans	-,227	,053	-,249	-4,295	,000

R=,249 R²= ,062 F= 18,449

Genel erteleme kişiler arası performansı negatif yönde anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = -0.249$, $p < .05$). Bu çerçevede *H2e hipotezi kabul edilmiştir*.

Genel erteleme düzeyi arttıkça bireyin işinde kişiler arası iletişim vb. konulara ilişkin başarısını ölçen kişiler arası performans boyutu bundan olumsuz şekilde etkilenmektedir.

Genel erteleme, kişiler arası performans boyutundaki varyansın yaklaşık %6'sını açıklamaktadır.

2.2.5.2.9. Genel Ertelemenin Örgütsel Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Genel ertelemenin bireysel iş performansı alt boyutlarından üçüncüsü olan örgütsel performansı yordama durumuna ilişkin basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yapılmadan önce gerekli varsayımların sağlandığı doğrulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 23'te gösterilmektedir.

Tablo 23. Genel Ertelemenin Örgütsel Performansı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
Genel Erteleme	Örgütsel Performans	-,305	,056	-,309	-5,435	,000

R=,309 R²= ,096 F= 29,542

Genel erteleme örgütsel performansı negatif yönde anlamlı olarak yordamaktadır. ($\beta = -0,309$, $p < .05$) Bu çerçevede *H2f hipotezi kabul edilmiştir.*

Genel erteleme düzeyi arttıkça bireyin bağlamsal performans kapsamına da giren örgütsel performansı bundan olumsuz şekilde etkilenmektedir.

Genel erteleme örgütsel performanstaki varyansın yaklaşık %10'unu açıklamaktadır.

2.2.5.2.10. Genel Ertelemenin Uyum Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Genel ertelemenin bireysel iş performansı alt boyutlarından dördüncüsü olan uyum performansını yordama durumuna ilişkin basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yapılmadan önce gerekli varsayımların sağlandığı doğrulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 24'te gösterilmektedir.

Tablo 24. Genel Ertelemenin Uyum Performansını Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
Genel Erteleme	Uyum Performansı	-,331	,052	-,357	-6,388	,000

R=,357 R²= ,128 F= 40,804

Genel ertelemenin uyum performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta = -357$, $p < .05$). Bu çerçevede *H2g hipotezi kabul edilmiştir*.

Genel erteleme düzeyi arttıkça bireyin iş ortamında değişen çevre koşullarına hızla adapte olabilme konusundaki başarısını ölçen uyum performansı bundan olumsuz şekilde etkilenmektedir.

Genel erteleme uyum performansındaki varyansın %13'ünü açıklamaktadır.

2.2.5.2.11. Sosyal Medya Bağımlılığı ve Genel Ertelemenin Bireysel İş Performansını Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Araştırma kapsamında sosyal medya bağımlılığı ve genel ertelemenin bireysel iş performansını yordama durumunu test etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon analizi yapılmadan önce gerekli varsayımların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Hem doğrusallık hem de normallik varsayımlarının sağlandığı, yapıyı bozan uç değerlerin olmadığı görülmüştür. Ayrıca bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı açısından bir problem tespit edilmemiştir. Nitekim bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon değeri $r=0,9$ 'un altındadır. Durbin-Watson istatistiği sonucu 2,101 olup 2'ye yakın bir değer almıştır. VIF değeri de 1,101 olup 1'e yakın ve 10'un altındadır. Tolerans değeri ise 0,908 olup 0,10'un üzerindedir. Bu bakımdan söz konusu değerler (Büyüköztürk, 2011) ve (Pallant, 2007) çalışmalarında belirtilen sınırlar dahilindedir.

Gerekli varsayımların doğrulanmasının ardından ortaya konan model için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 25. SMB ve GE'nin Bireysel İş Performansını Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
(Sabit)	4,941	,101		49,122	,000
SMB	-,023	,037	-,036	-,618	,537
GE	-,280	,040	-,397	-6,922	,000
R=,410 R ² = ,168 Adj. R ² = ,162 F= 28,021					

Bağımlı Değişken: Bireysel İş Performansı

Tablo 25 sosyal medya bağımlılığı ve genel ertelemenin bireysel iş performansı üzerindeki etkisine yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Sosyal medya bağımlılığı bireysel iş performansını negatif yönde etkilemekte, ancak istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordamamaktadır ($\beta = -0,036$, $p > .05$). Dolayısıyla *H1 hipotezi reddedilmiştir*.

Genel ertelemenin bireysel iş performansını negatif yönde ve anlamlı olarak yordadığı görülmüştür ($\beta = -0,397$, $p < .05$). Bu çerçevede *H2 hipotezi kabul edilmiştir*.

Regresyon denklemi şu şekilde oluşmuştur:

$$\text{BİP} = 4,941 - 0,023 * (\text{SMB}) - 0,280 * (\text{GE})$$

Regresyon denklemi sosyal medya bağımlılık ve genel erteleme düzeyleri bilinen bir çalışanın bireysel iş performansının tahmin edilebilmesine olanak sağlamaktadır. Denkleme göre genel erteleme puanı, bireysel iş performansını sosyal medya bağımlılığı puanına göre yaklaşık 12 kat daha fazla etkilemektedir. Her iki değişkenin de bireysel iş performansı üzerindeki etkisi olumsuz yönde gerçekleşmektedir. Örneğin sosyal medya bağımlılık ve genel erteleme puanları mümkün olan en düşük seviyede yani 1 olan bir kişinin bireysel iş performansı puanı 4,638 olarak tahmin edilebilir. Buna karşın sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme düzeyi en yüksek seviyede yani 5 olan bir kişi için bireysel iş performansı puanı 3,426 olarak tahmin edilecektir.

Bu çalışma kapsamında ortaya konan modelin regresyonu istatistiksel olarak anlamlıdır (Adj. R² = ,162; $p < .000$).

Regresyon katsayılarının anlamlılığını gösteren t değerlerine bakıldığında bireysel iş performansının yordanmasına yönelik olarak genel erteleme katkısı sosyal medya bağımlılığından fazladır.

Yapılan analizlerin sonuçları değerlendirildiğinde genel erteleme ve sosyal medya bağımlılığı düşük bireylerin bireysel iş performanslarının daha yüksek olacağı öngörülebilir. Sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme değişkenleri bireysel iş performansı puanlarındaki toplam varyansın %16,2'sini açıklamaktadır.

2.2.6. Bağımsız Örneklem t Testleri

Ölçek puanlarının cinsiyet, medeni durum ve unvan gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t testleri uygulanmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre sosyal medya bağımlılığı, genel erteleme ve bireysel iş performansı ölçekleri için bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 26'da gösterilmektedir.

Tablo 26. Cinsiyet Değişkenine göre SMB, GE ve BİP için Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Değişken	Grup	N	X	ss	t testi		
					t	df	p
Sosyal Medya Bağımlılığı	Kadın	83	2,19	,61	,563	279	,574
	Erkek	198	2,14	,63			
Genel Erteleme	Kadın	83	2,14	,58	,095	279	,925
	Erkek	198	2,13	,57			
Bireysel İş Performansı	Kadın	83	4,24	,38	-1,439	279	,151
	Erkek	198	4,32	,41			

Tablo 26 incelendiğinde kalkınma ajanslarında çalışan personelin sosyal medya bağımlılık düzeylerine ($t[279]=,563$; $p>0,5$) genel erteleme eğilimlerine ($t[279]=,095$; $p>0,5$) ve bireysel iş performanslarına ($t[279]=-1,439$; $p>0,5$) yönelik algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Medeni durum değişkenine göre sosyal medya bağımlılığı, genel erteleme ve bireysel iş performansı ölçekleri için bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 27'de gösterilmektedir.

Tablo 27. Medeni Durum Değişkenine göre SMB, GE ve BİP için Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Değişken	Grup	N	X	ss	t testi		
					t	df	p
Sosyal Medya Bağımlılığı	Bekar	64	2,31	,64	2,289	279	,023
	Evli	217	2,11	,62			
Genel Erteleleme	Bekar	64	2,29	,72	2,041	82,74	,044
	Evli	217	2,09	,51			
Bireysel İş Performansı	Bekar	64	4,20	,44	-2,017	279	,045
	Evli	217	4,32	,39			

Tablo 27 incelendiğinde kalkınma ajanslarında çalışan personelin sosyal medya bağımlılık düzeylerine ($t[279]=2,289$; $p<0,5$) genel erteleme eğilimlerine ($t[82,74]=2,041$; $p<0,5$) ve bireysel iş performanslarına ($t[279]=-2,017$; $p<0,5$) yönelik algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Bekâr çalışanların sosyal medya bağımlılık düzeylerine ($X=2,31$) ve genel erteleme eğilimlerine ($X=2,29$) yönelik algıları evli çalışanlara göre (sırasıyla $X=2,11$ ve $X=2,09$) daha olumsuzdur (daha yüksektir). Ayrıca bekâr çalışanlar bireysel iş performanslarına ($X=4,20$) yönelik olarak da evlilere ($X=4,32$) göre daha olumsuz (daha düşük) bir algıya sahiptir.

Kalkınma ajanslarında çalışan personelin unvan değişkenine göre sosyal medya bağımlılığı, genel erteleme ve bireysel iş performansı ölçekleri için bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 28’de gösterilmektedir.

Tablo 28. Unvan Değişkenine göre SMBÖ, GEÖ ve BİPÖ için Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Değişken	Grup	N	X	ss	t testi		
					t	df	p
Sosyal Medya Bağımlılığı	Uzman	238	2,19	,61	2,156	279	,032
	Destek Personeli	43	1,97	,70			
Genel Erteleleme	Uzman	238	2,17	,58	2,328	279	,021
	Destek Personeli	43	1,95	,46			
Bireysel İş Performansı	Uzman	238	4,26	,40	-3,081	279	,002
	Destek Personeli	43	4,47	,39			

Tablo 28’e bakıldığında Kalkınma Ajanslarında çalışan personelin sosyal medya bağımlılık düzeylerine ($t[279]=2,156$; $p<0,5$), genel erteleme eğilimlerine

($t[279]=2,328$; $p<0,5$) ve bireysel iş performanslarına ($t[279]=-3,081$; $p<0,5$) yönelik algılarının unvanlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Ajanslarda destek personeli olarak görev yapan çalışanların sosyal medya bağımlılık düzeylerine ($X=1,97$) ve genel erteleme eğilimlerine ($X=1,95$) yönelik algıları uzman olarak görev yapan çalışanlara göre (sırasıyla $X=2,19$ ve $X=2,17$) daha olumludur (daha düşüktür). Ayrıca destek personelleri bireysel iş performanslarına ($X=4,47$) yönelik olarak da uzmanlara ($X=4,26$) göre daha olumlu (daha yüksek) bir algıya sahiptir.

2.2.7. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Ölçek puanlarının yaş ve eğitim durumu gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizleri gerçekleştirilmiştir. Varyans analizinde öncelikle varyansların homojen olup olmadığı kontrol edilmiş olup $p>0,05$ olduğundan varyansların homojenliği varsayımının doğrulandığı görülmüştür.

Kalkınma ajanslarında çalışan personelin yaş değişkenine göre sosyal medya bağımlılığı, genel erteleme ve bireysel iş performansı ölçekleri için tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 29’da gösterilmektedir.

Tablo 29. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Yaş	N	X	ss	F	p
Sosyal Medya Bağımlılığı	20-29	17	2,55	,49	2,867	,037
	30-39	136	2,16	,60		
	40-49	119	2,11	,66		
	50-59	9	1,94	,69		
Genel Erteleme	20-29	17	2,27	,68	,560	,642
	30-39	136	2,12	,59		
	40-49	119	2,15	,53		
	50-59	9	1,99	,59		
Bireysel İş Performansı	20-29	17	4,26	,53	,136	,939
	30-39	136	4,28	,39		
	40-49	119	4,30	,40		
	50-59	9	4,35	,37		

ANOVA sonuçlarına bakıldığında yaş değişkenine göre genel erteleme ve bireysel iş performansı anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Sosyal medya bağımlılığı ise yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmıştır.

Varyanslar homojen dağıldığından veri setine post hoc testleri arasında yer alan Tukey ve LSD testleri uygulanmıştır.

Tukey HSD testi sonuçlarına göre bireysel iş performansı ve genel erteleme, yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Sosyal medya bağımlılığı ise 20'li yaşlar ile 40'lı yaşlar arasında anlamlı farklılık göstermekte ($p<0,05$), diğer yaş grupları arasında farklılaşmamaktadır ($p>0,05$).

LSD testi sonuçlarına göre de Tukey testinde olduğu gibi bireysel iş performansı ve genel erteleme değişkenleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Sosyal medya bağımlılığında ise 20-29 yaş aralığında olanlar diğer tüm yaş gruplarından anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($p<0,05$). 30'lu, 40'lı ve 50'li yaş grupları ise birbirinden anlamlı şekilde ayrılmamaktadır ($p>0,05$).

Ajans personelinin eğitim durumu değişkenine göre sosyal medya bağımlılığı, genel erteleme ve bireysel iş performansı ölçekleri için tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 30'da gösterilmektedir.

Tablo 30. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişken	Yaş	N	X	ss	F	p
Sosyal Medya Bağımlılığı	Lisans	136	2,09	,62	2,583	,077
	Yüksek Lisans	131	2,24	,62		
	Doktora	14	1,99	,67		
Genel Erteleme	Lisans	136	2,08	,59	2,255	,107
	Yüksek Lisans	131	2,21	,56		
	Doktora	14	1,98	,48		
Bireysel İş Performansı	Lisans	136	4,34	,41	2,538	,081
	Yüksek Lisans	131	4,24	,40		
	Doktora	14	4,40	,35		

ANOVA sonuçlarına bakıldığında eğitim durumu değişkenine göre sosyal medya bağımlılığı, genel erteleme ve bireysel iş performansı anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ($p>0,05$).

Varyanslar homojen dağıldığından veri setine post hoc testleri arasında yer alan Tukey ve LSD testleri uygulanmıştır.

Tukey HSD testi sonuçlarına göre bireysel iş performansı, genel erteleme ve sosyal medya bağımlılığı değişkenleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

LSD testi sonuçlarına göre bireysel iş performansı; lisans ve yüksek lisans düzeyleri arasında anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Genel erteleme eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Sosyal medya bağımlılığı da bireysel iş performansında olduğu gibi sadece lisans ve yüksek lisans eğitim düzeyleri arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($p<0,05$).



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir örgütün başarılı bir şekilde varlığını devam ettirebilmesi için kaynak verimliliği sağlaması önemlidir. Örgütlerin kullandığı kaynaklar içerisinde en önemlisi çoğu zaman insan kaynağı olmaktadır. İnsan kaynağının verimi ve performansı örgütlerin rekabetçiliğini ve başarısını artıran başlıca faktörler arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda çalışanların iş performanslarının hangi faktörlerden etkilendiğine yönelik akademik çalışmalar önem arz etmektedir.

Günümüzde değişen paradigma önce interneti, sonra da sosyal medyayı hayatımıza sokmuştur. Örgütler üzerinde verimi artırma ve zaman başta olmak üzere kaynak israfını önleme noktasında birçok olumlu etkiye sahip olan dijital unsurlar aynı zamanda örgütlerde çalışanların performanslarının yönetimi açısından hem çeşitli fırsatları hem de önemli riskleri beraberinde getirmektedir. Örneğin bazı tahminlere göre bir iş günü içerisinde yapılan internet taramalarının %30'u ila %65'i işle ilgili değildir (Sharma & Gupta, 2004).

Sosyal medyanın dünya nüfusunun yarısından fazlasını etki alanına aldığı, bu devasa nüfus içerisinde oransal olarak muhtemelen az olsa da sayı olarak ciddi miktarlara ulaşan bir kesimin ise sosyal medyaya adeta bağımlı bir halde yaşadığı gözlemlenmektedir. Sosyal medya bağımlılık düzeylerinin insanların iş hayatlarına ve performanslarına nasıl yansıdığı önemli bir araştırma konusu olarak öne çıkmaktadır. Nitekim bu alanda son yıllarda birçok araştırma yapılmaktadır.

Sosyal medya bağımlılığının iş performansını olumsuz etkilediği birçok çalışmada ortaya konmuştur (İbrahim vd., 2022), (Zivnuska vd., 2019), (Taborosi vd., 2022). Bazı çalışmalarda kişisel amaçlarla sosyal medya kullanımı ile iş amaçlı sosyal medya kullanımı arasında bir ayrım yapılmış, iş amaçlı sosyal medya kullanımının iş performansını olumlu etkileyebileceği, bununla birlikte kişisel amaçlarla sosyal medya kullanımının ise iş performansı üzerinde doğrudan ya da dolaylı bir etkisinin tespit edilemediği ifade edilmiştir (Alkhateeb, 2020).

Bilimsel literatürde genel ertelemenin iş performansı ya da akademik performans üzerindeki etkisini inceleyen çeşitli çalışmalar mevcuttur. Ertelemenin akademik başarıyı düşürdüğüne ilişkin çok farklı ülkelerde yapılmış araştırmalar mevcuttur (Steel, 2007), (Lodha, vd. 2019), (Tice & Baumeister, 1997).

Sosyal ağ bağımlılığı, erteleme ve performans değişkenlerinden üçünün birbiriyle ilişkisini irdeleyen az sayıdaki çalışmadan birisi İspanya’da 24 üniversiteden toplam 1784 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Söz konusu çalışma sonucunda sosyal ağ bağımlılığı ve erteleme davranışı arasında pozitif korelasyon bulunmuş, ancak bu iki değişkenin akademik performans üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir (Perdomo vd., 2022).

Ertelemenin iş performansı üzerindeki etkisine yönelik de çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir (örn. Ahmad, 2019). İş saatlerinde kişisel aktivitelerle uğraşmanın sıkılma ve genel erteleme ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (D'abate & Eddy, 2007). 22.053 kişi üzerinde çevrimiçi ortamda gerçekleştirilen bir çalışmada yüksek erteleme düzeyi; düşük maaş, daha kısa süreli istihdam edilme, işsizlik ya da eksik istihdam olasılığının artması ile ilişkilendirilmektedir (Nguyen vd., 2013). Steel (2007) erteleme ile işle ilgili performans arasında negatif korelasyon olduğunu ileri sürmüştür. Schraw vd. (2007) ertelemenin kaçırılan görev vadesi sayısı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Bütün bu literatür paralelinde gerçekleştirdiğimiz çalışmamızda sosyal medya bağımlılığı, sosyal ağ bağımlılığı, genel erteleme, akademik erteleme, bireysel iş performansı ve akademik performans gibi konularda yapılmış birçok çalışma ile bazı açılardan benzerlik gösteren bazı açılardan ise farklılaşan sonuçlar ortaya konmuştur.

Türkiye genelinde faaliyet gösteren farklı kalkınma ajanslarında çalışan personel üzerinde gerçekleştirilen bu çalışma kapsamında ortaya konan veri ve analizler; sosyal medya bağımlılığı ve genel ertelemenin bireysel iş performansı üzerinde etkili olduğunu, ancak sosyal medya bağımlılığının etkisinin anlamlı düzeyde olmadığını, genel ertelemenin ise bireysel iş performansını istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir. Sosyal medya bağımlılığı veya genel erteleme düzeyinin daha yüksek olduğunu düşünen çalışanlar kendi iş performansları hakkında görece daha olumsuz bir düşünceye sahiptirler.

Bu araştırmada iki bağımsız değişkenin bireysel iş performansı ile ilişkisi ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmada sosyal medya bağımlılığı ve genel ertelemenin bireysel iş performansı varyansının %16,2’sini açıkladığı görülmüştür. Bireysel iş performansı

üzerinde etkili olabilecek diğer değişkenlere yönelik çalışmaların yapılması söz konusu varyansın geri kalanını açıklamaya yardımcı olacaktır.

Oluşturulan araştırma modeli kapsamında yapılan analiz çalışmaları neticesinde $BİP = 4,941 - 0,023 * (SMB) - 0,280 * (GE)$ şeklinde kurulan regresyon denklemi sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme düzeyleri bilinen bir çalışanın bireysel iş performansının tahmin edilebilmesine olanak sağlamaktadır. Denkleme göre genel erteleme puanı, bireysel iş performansını sosyal medya bağımlılığı puanına göre yaklaşık 12 kat daha fazla etkilemektedir. Her iki değişkenin de bireysel iş performansı üzerindeki etkisi olumsuz yönde gerçekleşmektedir.

Sosyal medya bağımlılığının alt boyutları açısından değerlendirme yapıldığında sanal tolerans bireysel iş performansını olumsuz yönde anlamlı olarak yordarken sanal iletişimin etkisi anlamlı düzeyde değildir.

Genel ertelemenin alt boyutlarına bakıldığında ise tez canlılık bireysel iş performansını olumsuz yönde anlamlı olarak yordarken düzenli yaşama, erteleme eğilimi ve son ana bırakma boyutlarının etkisi anlamlı düzeyde değildir.

Bireysel iş performansının alt boyutları arasında yer alan görev performansını hem sosyal medya bağımlılığı hem de genel erteleme anlamlı düzeyde yordamaktadır. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında görev performansındaki varyansın %5'i sosyal medya bağımlılığı tarafından, %18'i ise genel erteleme tarafından yordamaktadır.

Kişiler arası performansı sosyal medya bağımlılığı anlamlı şekilde yordamazken genel erteleme anlamlı olarak yordamaktadır. Kişiler arası performans varyansının %6'sı genel erteleme tarafından yordamaktadır.

Örgütsel performansı sosyal medya bağımlılığı anlamlı olarak yordamazken genel erteleme anlamlı şekilde yordamaktadır. Örgütsel performans varyansının %10'u genel erteleme tarafından yordamaktadır.

Uyum performansını hem sosyal medya bağımlılığı hem de genel erteleme anlamlı olarak yordamaktadır. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında uyum performansındaki varyansın %2'si sosyal medya bağımlılığı tarafından, %13'ü ise genel erteleme tarafından yordamaktadır.

Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına bakıldığında kalkınma ajanslarında çalışan personelin kendi sosyal medya bağımlılık düzeylerine, genel erteleme eğilimlerine ve bireysel iş performanslarına yönelik algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Medeni durum ise bu değişkenlerde anlamlı farklılaşmaya sebep olmaktadır. Bekar çalışanlar evlilere göre daha yüksek sosyal medya bağımlılık ve genel erteleme düzeyi ile daha düşük bireysel iş performansı raporlamışlardır.

Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre kalkınma ajanslarında çalışan personelin unvanı da sosyal medya bağımlılık düzeyi, genel erteleme eğilimi ve bireysel iş performansı üzerinde anlamlı farklılaşmaya neden olmaktadır. Destek personelleri uzmanlara göre daha düşük sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme düzeyi ile daha yüksek bireysel iş performansı beyan etmişlerdir.

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre sosyal medya bağımlılık düzeyi yaş değişkeninden etkilenmektedir. Tukey HSD testi sonucuna göre 20'li yaş grubu, 40'lı yaş grubuna göre daha yüksek sosyal medya bağımlılığı raporlamıştır. Diğer bir post hoc testi olan LSD testi sonucuna göre ise 20'li yaş grubu diğer tüm yaş gruplarından sosyal medya bağımlılığı açısından anlamlı şekilde ayrılmaktadır.

Tukey HSD testi eğitim durumu açısından değişkenler üzerinde anlamlı bir farklılık göstermezken LSD testine göre lisans düzeyi eğitime sahip personel yüksek lisans düzeyindekilere göre anlamlı şekilde daha yüksek bireysel iş performansı ve daha düşük sosyal medya bağımlılığı beyan etmiştir.

Bu çalışma kapsamında ortaya konan hipotezlerin sonuçlarına ilişkin bilgiler Tablo 31'de verilmektedir.

Tablo 31. Hipotez Sonuçları Özet Tablosu

Hipotez	Sonuç
<u>H1: Sosyal medya bağımlılığının bireysel iş performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.</u>	<u>Red</u>
H1a: Sanal tolerans alt boyutunun bireysel iş performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul

Tablo 31. (Devamı)

H1b: Sanal iletişim alt boyutunun bireysel iş performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1c: Sosyal medya bağımlılığının görev performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H1ç: Sosyal medya bağımlılığının kişiler arası performans üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1d: Sosyal medya bağımlılığının örgütsel performans üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1e: Sosyal medya bağımlılığının uyum performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H1f: Sosyal medya bağımlılığı ile zarar verici iş davranışları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Kabul
<u>H2: Genel ertelemenin (GE) bireysel iş performansı üzerinde (BIP) negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.</u>	<u>Kabul</u>
H2a: Tez canlılık alt boyutunun bireysel iş performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H2b: Düzenli yaşama alt boyutunun bireysel iş performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H2c: Erteleme eğilimi alt boyutunun bireysel iş performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H2ç: Son ana bırakma alt boyutunun bireysel iş performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H2d: Genel ertelemenin görev performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H2e: Genel ertelemenin kişiler arası performans üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H2f: Genel ertelemenin örgütsel performans üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul

Tablo 31. (Devamı)

H2g: Genel erteleme uyum performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H2ğ: Genel erteleme ile zarar verici iş davranışları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Kabul
<u>H3: Sosyal Medya Bağımlılığı ve Genel Erteleme Bireysel İş Performansı üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.</u>	<u>Kabul</u>

Bu çalışma kapsamında sosyal medya bağımlılığının bireysel iş performansı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmamıştır. Bununla birlikte sosyal medya bağımlılığına, dijital bağımlılığa ya da sanal kayırmaya yönelik farklı ölçeklerle çok daha değişik örneklem grupları üzerinde yapılacak araştırmalar bu alanda literatürün genişlemesine ve tablonun berraklaşmasına katkı sağlayacaktır.

Sosyal medya bağımlılığı ya da genel erteleme alanında gerçekleştirilen birçok çalışma öğrencilere uygulanmıştır. Bu araştırmada olduğu gibi farklı kamu kurumları, STK'lar ya da özel sektörün farklı kesimleri üzerinde uygulanabilecek ilave çalışmalar yararlı olacaktır.

Çalışanların bireysel iş performanslarını artırabilmek için genel erteleme eğilimlerini azaltmaya yönelik eğitim ve farkındalık çalışmalarının yararlı olabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca erteleme meylini azaltabilecek çeşitli teknolojik program ve uygulamalar geliştirilip yaygınlaştırılabilir. Bu kapsamda dünya çapında hâlihazırda mevcut olan sistem ve uygulamalardan da yararlanılabilir.

Ertelemeye sebep olan etmenler üzerinde yapılacak bilimsel araştırmalar ve mevcut araştırmaların gözden geçirilmesi de çalışanların erteleme eğilimlerinin azaltılması ve bu sayede bireysel iş performanslarının artırılabilmesi yolunda önemli perspektifler kazandıracaktır.

Hedeflerin, yöntemlerin ve sonuçların belirsiz olması bireylerin erteleme eğilimini artırdığından çalışanlarının iş performansını arttırmak isteyen kuruluşlar çalışanları için bu belirsizlikleri asgarî düzeye indirmek suretiyle onların iş performanslarını arttırabileceklerini bilmelidirler.

KAYNAKÇA

- Adkins, A. M. (2009). Myspace, Facebook and the Strength of Internet Ties: Online Social Networking and Bridging Social Capital. The Graduate Faculty of The University of Akron. Mayıs 24, 2022 tarihinde https://etd.ohiolink.edu/apexprod/rws_etd/send_file/send?accession=akron1239389919&disposition=inline adresinden alındı
- Ahmad, Z. (2019). "Relationship Between Procrastination, Job Performance and Mindfulness in Male and Female Employees: A Mediating Model". *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 8(3), 535-543.
- Albayrak, E. (2015). *Genel Erteleme Davranışı Olan ve Olmayan Bireylerin Yönetici İşlevler Açısından İncelenmesi*. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alkhateeb, M. (2020). "Innovations in Human Resource Management: Impact of Social Media use on Employees' Performance". *Marketing and Management of Innovations*, (2), 139-153.
- Alsaif, A. (2016). *Investigate the Impact of Social Media on Students*. Cardiff Metropolitan University.
- American Psychological Association. (2023). Social media and the internet. Haziran 30, 2023 tarihinde <https://www.apa.org/topics/social-media-internet> adresinden alındı
- Anderson, J. H. (2016). "Structured Nonprocrastination: Scaffolding Efforts to Resist the Temptation to Reconstrue Unwarranted Delay". In F. M. Sirois & T. A. Pychyl (Eds.), *Procrastination, Health, and Well-being* (43–63). Elsevier Academic Press.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., Brunborg, G. S., & Pallesen, S. (2012). "Development of a Facebook Addiction Scale". *Psychological Reports*, 110(2), 501-517.
- APA (2022). Addictions. Mayıs 24, 2022 tarihinde <https://www.apa.org/topics/substance-use-abuse-addiction> adresinden alındı
- Aşkun, V. (2018). *İş Performansının Kişilik Özellikleri ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Banyai, F., Zsila, A., Kiraly, O., Maraz, A., Elekes, Z., Griffiths, M. D., . . . Demetrovics, Z. (2017). "Problematic social Media Use: Results From a Large-scale Nationally Representative Adolescent Sample". *PLoS One*, 12(1), 1-13.
- Barrick, M., Mount, M., & Strauss, J. (1993). "Conscientiousness and Performance of Sales Representatives: Test of the Mediating Effects of Goal Setting". *Journal of Applied Psychology*, 78, 715-722.
- Bektaş, M. (2018). "Davranışsal Bağımlılık: Tanımı, Türleri ve Sınıflandırılması". *Türkiye'de ve Dünyada Bağımlılıkla Mücadele Politikaları*, 147-159.
- Berk, Ö., Altunışık, R., Eskiler, E., & Sarıkaya, N. (2021). "Lay (1986)'nın Genel Erteleme Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Araştırması". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 614-626.
- Bernardin, H., & Beatty, R. (1984). *Performance Appraisal: Assessing Human Behavior at Work*.
- Bernardin, H., & Russell, J. (1998). *Human Resource Management: An Experiential Approach (2nd ed.)*. Boston: McGraw-Hill.
- Borman, W., & Brush, D. (1993). "More Progress Toward a Taxonomy of Managerial Performance Requirements". *Human Performance*, 6, 1-21.
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). "Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance". *Personnel Selection in Organizations*, s. 71-98.
- Boyd, D. M. (2004). "Friendstar and Publicly Articulated Social Networking". *Conference on Human Factors and Computing Systems (CHI 2004)*. Vienna.
- Brief, A., & Motowidlo, S. (1986). "Prosocial Organizational Behavior". *Academy of Management Review*, 710-725.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell, J. (1990). "Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology". *Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Vol. 1, 2nd edn)*, 687-731.

- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). "A Theory of Performance". *Personnel Selection in organizations*, 35-70.
- Ceylan, D. (2021). *18-45 Yaş Arası Bireylerde Sosyal Medya Bağımlılığı ile Narsistik Kişilik Eğitimleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. İstanbul Ayyansaray Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Chin, R., & Lee, B. Y. (2008). *Principles and Practice of Clinical Trial Medicine*. Elsevier/Academic Press.
- Chu, A. H., & Choi, J. N. (2005). "Rethinking Procrastination: Positive Effects of "Active" Procrastination Behavior on Attitudes and Performance". *The Journal of Social Psychology*, 245-264.
- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). "Personality and Counterproductive Workplace Behavior". M. R. Barrick, & A. M. Ryan içinde, *Personality and Work* (s. 150-182).
- D'abate, C., & Eddy, E. (2007). "Engaging in Personal Business on the Job: Extending the Presenteeism Construct". *Human Resource Development Quarterly*(18), 361-383.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). "Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior". *Journal of Research in Personality*, 109-134.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). "The What and why of Goal Pursuits: Human needs and the Self Determination of Behavior". *Psychological Inquiry*, 227-268.
- Demirel, D. (2021). *Sosyal Medya Bağımlılığı ve Dürtüsellik İlişkisi*. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). "Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress?", *Journal of Applied Psychology*, 421-433.
- DSÖ. (2014). *Public Health Implications of Excessive Use of the Internet, Computers, Smartphones and Similar Electronic Devices Meeting report*. Toplantı Raporu, Tokyo.
- Dünya Sağlık Örgütü. (2019, Mayıs 25). Uluslararası Hastalık Sınıflandırması. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/1448597234/mms/unspecified> adresinden alındı

- Fernie, B. A., Marino, C., Nikcevic, A., & Spada, M. (2017). "A Metacognitive Model of Procrastination". *Journal of Affective Disorders*, 1-32.
- Ferrari, J. R., Doroszko, E., & Joseph, N. (2005). "Exploring Procrastination in Corporate Settings: Sex, Status, and Settings for Arousal and Avoidance Types". *Individual Differences Research*, s. 140-149.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and Task Avoidance - Theory, Research and Treatment*. Plenum Press.
- Ferrari, J. R., Schouwenburg, H. C., Lay, C. H., & Pychyl, T. A. (2004). *Counseling the Procrastinator in Academic Settings*. American Psychological Association.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: SAGE.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston.
- George, J., & Brief, A. (1992). "Feeling good-doing good: A Conceptual Analysis of the mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship". *Psychological Bulletin*, s. 310-329.
- Griffin, M., Neal, A., & Neale, M. (2000). "The Contribution of Task Performance and Contextual Performance to Effectiveness: Investigating the role of Situational Constraints". *Applied Psychology: An International Review*, 49, 479-497.
- Hammer, J. A., & Ferrari, J. R. (2002). "Differential Incidence of Procrastination Between Blue and White Collar Workers". *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 333-338.
- Harriott, J., & Ferrari, J. R. (1996). "Prevalence of Procrastination Among Samples of Adults". *Psychological Reports*(78), 611-616.
- Hasanagic, A., & Özsağır, C. B. (2018). "The Validity Exploration of General Procrastination Scale (Lay, 1986)". *Epiphany: Journal of Transdisciplinary Studies*, 55-92.
- Hesketh, B., & Neal, A. (1999). "Technology and Performance". *The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing, Motivation, and Development*, 21-55.

- Hunter, J. (1983). "Test Validation for 12.000 Jobs: An Application of Job Classification and Validity Generalization Analysis to the General Aptitude Test Battery". *Employment and Training Administration*.
- Hunter, J., Schmidt, F., Rauschenberger, J., & Jayne, M. (2000). "Intelligence, Motivation and Job Performance". *Industrial and Organizational Psychology*.
- Ibrahim, M., Yusra, Y., & Shah, N. (2022). "Impact of Social Media Addiction on Work Engagement and Job Performance". *Polish Journal of Management Studies*, 179-192.
- İşçi, E., & Arı, H. (2019). "The Role Of Organizational Cynicism For The Effect of Emotional Labor on Individual Work Performance. *International Health Administration and Education (Sanitas Magisterium)*, 58-95.
- Johnson, J. W. (2003). "Toward a Better Understanding of the Relationship Between Personality and Individual Job Performance". M. Barrick, & A. M. Ryan içinde, *Personality and Work* (s. 83-120).
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). "Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review". *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- Kane, J. (1986). "Performance Distribution Assessment". *Performance Assessment*, 237-273.
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). "Users of the World, unite! The Challenges and Opportunities of Social Media". *Business Horizons*, s. 59-68.
- Karaman, M., Yoldaş, A., & Kılıç, B. (2020). "Örgütsel Dışlanmanın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 479-496.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (36. Basım b.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Ticaret Ltd. Şti.
- Kardefeld-Winther, D. (2014). "A Conceptual and Methodological Critique of İnternet Addiction Research: Towards a Model of Compensatory İnternet Use". *Computers in Human Behavior*, 31, 351-354.

- Karimi, A. (2013). Web Mediated Communications - Positive and Negative Effects. University of Boras School of Business and IT. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1309213/FULLTEXT01.pdf> adresinden alındı
- Kepios. (2021). Digital 2021: Global Overview Report. Haziran 30, 2023 tarihinde <https://datareportal.com/reports/digital-2021-global-overview-report> adresinden alındı
- Kepios. (2022). Digital 2022: Global Overview Report. Haziran 30, 2023 tarihinde <https://datareportal.com/reports/digital-2021-global-overview-report> adresinden alındı
- Kepios. (2023). Digital 2023 Global Overview Report. Haziran 29, 2023 tarihinde <https://datareportal.com/reports/digital-2023-global-overview-report> adresinden alındı
- Kepios. (2023). Digital 2023: Germany. Haziran 30, 2023 tarihinde <https://datareportal.com/reports/digital-2023-germany> adresinden alındı
- Kepios. (2023, February 13). Digital 2023: Turkey. Haziran 29, 2023 tarihinde <https://datareportal.com/reports/digital-2023-turkey> adresinden alındı
- Kepios. (2023). Digital 2023: USA. Haziran 30, 2023 tarihinde <https://datareportal.com/reports/digital-2023-united-states-of-america> adresinden alındı
- Kidwell, R., & Bennett, N. (1993). "Employee Propensity to withhold Effort: A Conceptual Model to Intersect Three Avenues of Research". *Academy of Management Review*, s. 429-456.
- Knaus, W. J. (2021). *Overcoming procrastination: A new look*. Temmuz 1, 2023 tarihinde [albertellis.org: https://albertellis.org/wp-content/uploads/2021/09/OVERCOMING-PROCRASTINATION-A-NEW-LOOK-William-J.-Knaus-Ed.D-.pdf](https://albertellis.org/wp-content/uploads/2021/09/OVERCOMING-PROCRASTINATION-A-NEW-LOOK-William-J.-Knaus-Ed.D-.pdf) adresinden alındı
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2013). "Measuring Individual Work Performance - Identifying and Selecting Indicators". *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45(3), 6-28.

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2011). "Conceptual Frameworks of Individual Work Performance - A Systematic Review". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Kuss, D. j., & Griffiths, M. D. (2017). "Social Networking Sites and Addiction: Ten Lessons Learned". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(311), 1-17.
- Lay, C. (1986). "At Last, my Research Article on Procrastination". *Journal of Research in Personality*, 474-495.
- Lay, C., & Schouwenburg, H. (1993). "Trait Procrastination, Time Management, and Academic Behavior". *Journal of Social Behavior & Personality*, 8(4), s. 647-662.
- Legault, L. (2017). *Self-Determination Theory. Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 1–9. DOI 10.1007/978-3-319-28099-8_1162-1
- Lian, S.-l., Sun, X.-j., Zhou, Z.-k., Fan, C.-y., Niu, G.-f., & Liu, Q.-q. (2018, Aralık 11). "Social networking site addiction and undergraduate students' irrational procrastination: The mediating role of social networking site fatigue and the moderating role of effortful control". *Plos One*, s. 1-11.
- Lim, K. B., Yeo, S. F., & Cheah, C. S. (2012). "Factors Affecting Individual Job Performance". *International Conference on Management, Economics and Finance (ICMEF 2012) Proceedings*, (s. 661-676). Sarawak.
- Lodha, P., Sharma, A., Dsouza, G., Marathe, I., Dsouza, S., Rawal, S., . . . De Souza, A. (2019). "General Procrastination Scale: Development of Validity and Reliability". *International Journal of Medicine and Public Health*, (9 (3), 74-80.
- London, M., & Mone, E. (1999). "Continuous Learning". *The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing, Motivation and Development*, 119-153.
- Maslow, A. H. (1943). "A Theory of Human Motivation". *Psychological Review*, 370-396.
- Merriam-Webster. (2022). Bağımlılık. Mayıs 25, 2022 tarihinde <https://www.merriam-webster.com/dictionary/addiction> adresinden alındı

- Moore, D. S., Notz, W. I., & Fligner, M. A. (2013). *The Basic Practice of Statistics - Sixth Edition*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Motowidlo, S., Borman, W., & Smith, M. (1997). "A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance". *Human Performance*.
- Murphy, K. (1989). "Dimensions of job Performance". *Testing: Applied and Theoretical Perspectives*, 218-247.
- Murphy, K. (1990). "Job Performance and Productivity". *Psychology in Organizations: Integrating Science and Practice*, 157-176.
- Murphy, P., & Jackson, S. (1999). "Managing Work Role Performance: Challenging the Twenty First Century Organizations and Their Employees". *The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing, Motivations and Development*, 325-365.
- Nguyen, B., Steel, P., & Ferrari, J. R. (2013, Aralık 4). "Procrastination's Impact in the Workplace and the Workplace's Impact on Procrastination". *International Journal of Selection and Assessment*, 388-397.
- Nguyen, M. (2021). *The Impact of Social Media on Students' Lives*. LAB University of Applied Sciences.
- Organ, D. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D. (1997). "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time". *Human Performance*, 10, 85-97.
- Öneş, D., & Viswesvaran, C. (1996). "A General Theory of Conscientiousness at Work: Theoretical Underpinnings and Empirical Findings". In J.M. Collins (Chair), *Personality Predictors of Job Performance: Controversial Issues*. Symposium conducted at the eleventh annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.
- Özdemir, F., & Akatay, A. (2022, Mayıs 20). "Zamansal Motivasyon Teorisi ve Erteleme Davranışı". *International Social Sciences Studies Journal*, 8(98), 1664-1673.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual - A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS For Windows (3rd ed.)*. Open University Press.

- Parker, S., Williams, H., & Turner, N. (2006). "Modelling the Antecedents of Proactive Behavior at Work". *Journal of Applied Psychology*, 91, 636-652.
- Perdomo, A. S., Alfonso, Z. R., & Delgado, Y. G. (2022). "Profiles of Undergraduates' Networks Addiction: Difference in Academic Procrastination and Performance". *Computers & Education*(181), 1-10.
- Ployhart, R., & Bliese, P. (2006). "Individual adaptability (I-Adapt) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability". Shawn Burke, C., Pierce, L.G. and Salas, E. (Ed.) *Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance within Complex Environments* (Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research, Vol. 6), Emerald Group Publishing Limited, Bingley, 3-39.
- Pulakos, E., Arad, S., Donovan, M., & Plamondon, K. (2000). "Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance". *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Del Rio, E. F., Barrada, J. R., & Koopmans, L. (2019). "Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire". *Journal of Work and Organizational Psychology*, 195-205.
- Ryan, T., Chester, A., Reece, J., & Xenos, S. (2014). "The Uses and Abuses of Facebook: A Review of Facebook Addiction". *Journal of Behavioral Addictions*, 3(3), 133-148.
- Sackett, P., & DeVore, C. (2001). "Counterproductive Behaviors at Work". *International Handbook of Work Psychology*, 145-164.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students* (6. Edition b.). Essex: Pearson Education Limited.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures". *Methods of Psychological Research*, s. 52.
- Schmidt, F., & Hunter, J. (1992). "Causal Modeling of Processes Determining job Performance". *Current Directions in Psychological Science*, s. 89-92.

- Schraw, G., Wadkins, T., & Olafson, L. (2007). "Doing the Things we do: A Grounded Theory of Academic Procrastination". *Journal of Educational Psychology*, 99(1), s. 12-25.
- Sharma, S., & Gupta, J. (2004). "Improving Workers' Productivity and Reducing Internet Abuse". *The Journal of Computer Information Systems*(44), 74-78.
- Siaputra, I. B. (2010). "Temporal Motivation Theory: Best Theory (yet) to Explain Procrastination". *Anima Indonesian Psychological Journal*, 206-214.
- Sirois, F. M. (2016). "Conceptualizing the Relations of Procrastination to Health and Well-Being". *Procrastination, Health and Well-Being*, 3-20.
- Sirois, F. M., & Pychyl, T. A. (2016). *Procrastination, Health and Well-Being*. Elsevier.
- Sirois, F., & Pychyl, T. (2013). "Procrastination and the Priority of Short-term Mood Regulation: Consequences for Future Self". *Social and Personality Psychology Compass*, 7(2), s. 115-127.
- Smith, C., Organ, D., & Near, J. (1983). "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents". *Journal of Applied Psychology*, 655-663.
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984, Nisan 27). "Academic Procrastination: Frequency and Cognitive-Behavioral Correlates". *American Psychology Association*, (31), 503-509.
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2010). "Job Performance". *Micrp approaches (Sage handbook of organizational behavior; vol.1*, 427-447.
- Steel, P. (2007). "The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure". *Psychological Bulletin*, 65-94.
- Steel, P. (2010). "Arousal, Avoidant and Decisional Procrastinators: Do They Exist?." *Personality and Individual Differences*, 48(8), 926-934.
- Stumpp, E. (1986). "The Relationship Between Locus of Control and job Performance: A Theoretical Integration and Extention". *Academy of Management Review*, 11(2), s. 286-291.

- Şahin, C. (2018, Ocak). "Social Media Addiction Scale - Student Form: The Reliability and Validity Study". *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 169-180.
- Şahin, C., & Yağcı, M. (2017, Nisan 1). "Sosyal Medya Bağımlılığı Ölçeği- Yetişkin Formu: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması". *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 523-533.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (6th ed.). Boston, MA: Pearson
- Taborosi, S., Popovic, J., Postin, J., Rajkovic, J., Berber, N., & Nikolic, M. (2022). "Impact of Using Social Media Networks on Individual Work-Related Outcomes". *Sustainability*, 14(7646), s. 1-20.
- Tekin, O. (2019, Haziran 21). "Öğretmenlerin Sosyal Medya Bağımlılık Seviyelerinin Genel Erteleme Davranışlarıyla İlişkisi". *Türkiye Eğitim Dergisi*, 43.
- Thoresen, C. J., Bradley, J. C., Bliese, P. D., & Thoresen, J. D. (2004). "The Big Five Personality Traits and Individual Job Performance Growth Trajectories in Maintenance and Transitional Job Stages". *Journal of Applied Psychology*, Vol, 89, 835-853.
- Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1997). "Longitudinal Study of Procrastination, Performance, Stress, and Health: The Costs and Benefits of Dawdling". *Psychological Science*, 8(6), 454-458.
- Tuncer, H. B. (2019). *The Impact of HRM Practices On Employee Wellbeing, Job Satisfaction and Individual Work Performance*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutgun-Ünal, A., & Deniz, L. (2015). "Development of the Social Media Addiction Scale". *Online Academic Journal of Information Technology*, 6(21), 51-69.
- Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı. (2022, Mayıs 25). Bağımlılık ile Mücadele Rehberi.
- Ünal, Ö. F., & Günay, Z. (2016). "Çalışanların Algıladıkları Performansları ile 360 Derece Performans Değerleme Arasındaki İlişki: Bir Telekomünikasyon Şirketi

Örneği". *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 273-289.

Van Dyne, L., Cummings, L., & Parks, J. (1995). "Extra-role Behaviors: Its Pursuit of Construct and Definitional Clarity (A Bridge Over Muddied Waters)". *Research in Organizational Behavior*, 215-285.

van Eerde, W. (2003). "A Meta-Analytically Derived Nomological Network of Procrastination". *Personality and Individual Differences*, (35), 1401-1418.

Van Scotter, J., & Motowidlo, S. (1996). "Interpersonal Facilitation and job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance". *Journal of Applied Psychology*, 525-532.

Viswesvaran, C. (1993). *Modeling job Performance: Is There a General Factor?*, Unpublished doctoral dissertation. Iowa City, IA.

Viswesvaran, C., & Öneş, D. S. (2000, Aralık). "Perspectives on Models of Job Performance". *International Journal of Selection and Assessment*, s. 216-224.

Vogel, E., Rose, J., Okdie, B., Eckles, K., & Franz, B. (2015). "Who Compares and Despairs? The Effect of Social Comparison Orientation on Social Media use and its Outcomes". *Personality and Individual Differences*, 86, s. 249-256.

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley and Sons.

Wartberg, L., Thomasius, R., & Paschke, K. (2021). "The Relevance of Emotion Regulation, Procrastination, and Perceived Stress For Problematic Social Media Use in a Representative Sample of Children and Adolescents". *Computers in Human Behavior*, 1-7.

Williams, K., & Karau, S. (1991). "Social Loafing and Social Compensation: The Effects of Expectations of co-worker Performance". *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 570-581.

Woods, H. C., & Scott, H. (2016). "Sleepy teens: Social Media use in Adolescence is Associated With Poor Sleep Quality, Anxiety, Depression and Low Self-Esteem". *Journal of Adolescence*, 51, 41-49.

Yeşilay (2022). Bağımlılık Nedir. Mayıs 24, 2022 tarihinde <https://www.yesilay.org.tr/tr/bagimlilik/bagimlilik-nedir> adresinden alındı

Yeşilay (2022). *Bağımlılık: Yeşilay*. Mayıs 21, 2022 tarihinde Yeşilay Web Sitesi: <https://www.yesilay.org.tr/tr/bagimlilik/teknoloji-bagimliliği> adresinden alındı

Zivnuska, S., Carlson, J. R., Carlson, D. S., Harris, R. B., & Harris, K. J. (2019). "Social Media Addiction and Social Media Reactions: The Implications for job Performance". *The Journal of Social Psychology*, 1-15.



EKLER

EK 1. Anket Formu

Sosyal Medya Bağımlılığı ve Genel Ertelemenin Bireysel İş Performansına Etkisi Anket Formu

Bu anket formu yönetim ve organizasyon alanında yürütmekte olduğum yüksek lisans tez çalışması kapsamında Kalkınma Ajanslarında uygulanmak üzere hazırlanmıştır. Sorulara içtenlikle yanıt vermeniz çalışmanın başarıya ulaşması açısından hayati öneme sahiptir. Ankete vereceğiniz cevaplar hiçbir şekilde bireysel bir değerlendirmeye tabi tutulmayacak, tamamen bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır. Anket formunun doldurulması yaklaşık 7 dakika sürmektedir. İlgili ve desteğiniz için şimdiden teşekkür eder saygılar sunarım.

* Zorunlu soruyu belirtir

1. Cinsiyetiniz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

☐ Kadın

☐ Erkek

2. Yaşınız *

3. Medeni Durumunuz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

☐ Bekar

☐ Evli

4. 4. Çalıştığınız Ajans *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ AHİKA
☐ ANKARAKA
☐ BAKA
☐ BAKKA
☐ BEBKA
☐ ÇKA
☐ DAKA
☐ DİKA
☐ DOĞAKA
☐ DOKA
☐ FKA
☐ GEKA
☐ GMKA
☐ İKA
☐ İSTKA
☐ İZKA
☐ KARACADAĞ
☐ KUDAKA
☐ KUZKA
☐ MARKA
☐ MEVKA
☐ OKA
☐ ORAN
☐ SERKA
☐ TRAKYAKA
☐ ZAFER

5. 5. Göreviniz *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

☐ Destek Personeli

☐ Uzman

6. 6. Eğitim Durumunuz

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

☐ Önlisans Mezunu

☐ Lisans Mezunu

☐ Yüksek Lisans Mezunu

☐ Doktora Mezunu

BİREYSEL İŞ PERFORMANSI

Bu bölümde bireysel iş performansı ölçeğine yönelik sorular bulunmaktadır.

7. Aşağıda çalışma performansınızla ilgili bir dizi ifade bulunmaktadır. Her ifadeyi okuduktan sonra o maddede belirtilen fikre katılma derecenizi 5 (kesinlikle katılıyorum) ve 1 (kesinlikle katılmıyorum) arasında değişen rakamlardan size uygun olanını işaretleyerek belirtiniz. Bu ölçek çalışma performansınız hakkında kişisel görüşlerinize ilgilidir, bunun için "doğru" ya da "yanlış" cevap vermek söz konusu değildir. Önemli olan işaretlediğiniz ifadenin sizin gerçek düşüncenizi yansıtmasıdır.

	1. Kesinlikle Katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Kararsızım	4. Katılıyorum	5. Kesinlikle Katılıyorum
Yaptığım işin kalitesi yüksektir.	☐	☐	☐	☐	☐
Yaptığım işi iyi planlar ve organize ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
İşimde sonuç odaklıyım.	☐	☐	☐	☐	☐
İşim benim için önceliklidir.	☐	☐	☐	☐	☐
İşimde verimli çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐
İşimi yaparken inisiyatif alırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Yaptığım işlerden geri bildirimleri kabul eder ve onlardan öğrenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
Yöneticilerimle ve çalışma arkadaşlarımla işbirliği yaparım.	☐	☐	☐	☐	☐
Yöneticilerimle ve çalışma arkadaşlarımla etkili iletişim kuranım.	☐	☐	☐	☐	☐
Yaptığım işte sorumluluk alırım.	☐	☐	☐	☐	☐

İşimde müşteriye odaklıyım.	☐	☐	☐	☐	☐
İşimde yaratıcıyım.	☐	☐	☐	☐	☐
Zorlu çalışma görevlerini üstlenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
Stres ve zorlu durumlar karşısında direnç gösteririm.	☐	☐	☐	☐	☐
Yeni ve zor problemlere yaratıcı çözümler bulurum.	☐	☐	☐	☐	☐
İş bilgilerimi güncel tutarım.	☐	☐	☐	☐	☐
İş becerilerimi güncel tutarım.	☐	☐	☐	☐	☐
Belirsiz ve tahmin edilmeyen iş durumları ile başa çıkabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
Gerektiğinde çalışma hedeflerimi ayarlayabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
İşimde olumsuz davranışlar göstermem. (şikayet etme, problemleri abartma vb.)	☐	☐	☐	☐	☐
Çalıştığım örgüte zarar verecek şeyler yapmam.	☐	☐	☐	☐	☐

(kurallara
uymama, gizli
bilgileri
paylaşma vb.)

İş arkadaşlarıma
ve yöneticilerime
zarar verecek
şeyler yapmam.

☐
☐
☐
☐
☐

İşimde bilerek
hata yapmam.
hata yapmam.

☐
☐
☐
☐
☐

SOSYAL MEDYA

Bu bölümde sosyal medya ölçeğine yönelik sorular bulunmaktadır.

8. Aşağıda sosyal medya kullanımı ile ilgili bir dizi ifade bulunmaktadır. Her ifadeyi okuduktan sonra o maddede belirtilen fikre katılma derecenizi 5 (kesinlikle katılıyorum) ve 1 (kesinlikle katılmıyorum) arasında değişen rakamlardan size uygun olanını işaretleyerek belirtiniz. Bu ölçek sosyal medya kullanımınız hakkında kişisel görüşlerinizle ilgilidir, bunun için "doğru" ya da "yanlış" cevap vermek söz konusu değildir. Önemli olan işaretlediğiniz ifadenin sizin gerçek düşüncenizi yansıtmasıdır. *

	1. Kesinlikle Katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Kararsızım	4. Katılıyorum	5. Kesinlikle Katılıyorum
Sosyal medyayı gerçek dünyadan bir kaçış olarak görüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Sosyal medyada planladığımdan daha uzun süre kalırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Kendimi mutsuz hissettiğim zamanlarda sosyal medyada olmak beni rahatlatır.	☐	☐	☐	☐	☐
Sosyal medyada çok zaman geçirdiğimden işlerimi aksatıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Sosyal medyaya gerekmedikçe girmem.	☐	☐	☐	☐	☐
Sosyal medya yüzünden verimliliğimin azaldığını fark ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Sosyal medyada çok zaman geçirdiğim için çevremdekiler beni eleştirirler.	☐	☐	☐	☐	☐
Sosyal medyayı					

kullanırken biri beni rahatsız ettiğinde sinirleniyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Sosyal medyada iken kendimi özgür hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Sabah uyandığımda ilk işim sosyal medyaya girmek olur.	☐	☐	☐	☐	☐
Sosyal medya kullanmayı sevmiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Güncel olaylardan haberdar olmak için sosyal medyadan ayrılamıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Çevremde birileri varken bile sosyal medyada olmayı tercih ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
Özel bazı duyuruları görebilmek ya da paylaşabilmek için sosyal medyada daha çok zaman geçiriyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Sosyal medyadan dolayı aile üyelerini ihmal ettiğim olur.	☐	☐	☐	☐	☐
İnsani amaçlı sosyal projelerde yer almak için sosyal medyayı	☐	☐	☐	☐	☐

kullanılmaktan
kendimi
alamıyorum.

Sosyal medyada
bağlantı
kurduğum
insanlara
kendimi daha iyi
anlatıyorum.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Sosyal
medyadaki
arkadaşlıkları
gerçek
yaşamdaki
arkadaşlara
tercih ederim.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Sosyal medya
gruplarıyla
iletişim halinde
olabilmem için
sosyal medyayı
daha uzun süre
kullanırım.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Çeşitli sosyal
duyarlılıklar
konusunda
çabuk haberdar
olma isteği beni
sosyal medyada
daha çok vakit
geçirmeye itiyor.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

daha çok vakit
geçirmeye itiyor.

GENEL ERTELEME

Bu bölümde genel erteleme ölçeğine yönelik sorular bulunmaktadır.

9. Aşağıda erteleme ile ilgili bir dizi ifade bulunmaktadır. Her ifadeyi okuduktan sonra o maddede belirtilen fikre katılma derecenizi 5 (kesinlikle katılıyorum) ve 1 (kesinlikle katılmıyorum) arasında değişen rakamlardan size uygun olanını işaretleyerek belirtiniz. Bu ölçek ertelemeyle ilişkin kişisel görüşlerinizle ilgilidir, "doğru" ya da "yanlış" cevap söz konusu değildir. Önemli olan işaretlediğiniz ifadenin sizin gerçek düşüncenizi yansıtmasıdır.

	1. Kesinlikle Katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Kararsızım	4. Katılıyorum	5. Kesinlikle Katılıyorum
Yapmam gereken işleri bitirmeden dinlenmeye çekilmem.	☐	☐	☐	☐	☐
Gün içerisinde planladığım şeyleri genellikle tamamlarım.	☐	☐	☐	☐	☐
Bir davet aldığımda katılıp katılmayacağımı bildirmem isteniyorsa kısa süre içinde cevap veririm.	☐	☐	☐	☐	☐
Bir parti planlarken gerekli düzenlemeleri çok önceden yaparım.	☐	☐	☐	☐	☐
Genelde telefon görüşmelerine hemen dönerim.	☐	☐	☐	☐	☐
Sabah kalkma zamanı geldiğinde çoğunlukla yataktan kalkarım.	☐	☐	☐	☐	☐
Randevum olduğunda erken gitmeyi tercih ederim.	☐	☐	☐	☐	☐

Bir görevi çoğu zaman
gerekenden önce
bitiririm.

☐☐☐☐☐

Yapmam gereken
işleri yapmaya
başlamadan
genellikle
geciktirim.

☐☐☐☐☐

İşlerimi son
dakikaya kadar
bekletirim.

☐☐☐☐☐

Önceden
planladığım
şeyleri
çoğunlukla sonra
yaparım.

☐☐☐☐☐

Bir şeyleri
yetiştirmeye
çalışırken sıklıkla
başka şeyler
yaparak zaman
kaybederim.

☐☐☐☐☐

Alışverişte
önemli olan bir
şeyi bile
çoğunlukla en
son dakikada
satın alırım.

☐☐☐☐☐

Her nasılsa
hediye
alışverişlerim
genellikle son
dakikaya kalır.

☐☐☐☐☐

EK 2. Etik Kurul Onay Belgesi



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : E.88656144-000-2200337909

ETİK KURUL ONAY BELGESİ

KARAR BİLGİLERİ	Oturum Sayısı : 19 Karar No : 273	Toplantı Tarihi: 17.10.2022
	Aşağıda bilgileri verilen proje ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüşüldü. Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu projeye alakalı yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde <i>bilim etiği yönünden sakınca bulunmadığına</i>, Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.	
PROJE - TEZ BİLGİLERİ	Proje- Tez Danışmanı : <i>Prof.Dr. Ömer Faruk İŞCAN</i> Proje- Tez Yürütücüsü : <i>Yüksek Lisans Öğrencisi Sinan BEYAZBULUT</i> Proje -Tez Konusu: <i>"SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI VE GENEL ERTELEMENİN BİREYSEL İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ"</i>	
	SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU	
	Unvanı/Adı Soyadı	Görevi
	<i>Prof.Dr. Vedat KAYA</i>	<i>Etik Kurul Başkanı.</i>
	<i>Prof.Dr. Cavit YEŞİLYURT</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>
	<i>Prof.Dr. Dilaver DÜZGÜN</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>
	<i>Prof.Dr. Gökalep Nuri SELÇUK</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>
	<i>Prof.Dr.Ufuk ŞİMŞEK</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>
	<i>Prof.Dr. Musa BİLGİZ</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>
	<i>Prof.Dr. Adem YILMAZ</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: bc41fb1e-4327-470e-9f77-76b10367a466 Doğrulama Adresi: <https://www.nakliye.gov.tr/atanurk-universitesi-ebys>



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Sinan BEYAZBULUT
Doğum Yılı	
Doğum Yeri	
Eğitim Durumu	
Lisans	
Yüksek Lisans	
Mesleki Deneyim	
(2010 – Sürüyor)	
Görevi	
İletişim Bilgileri	
e-posta adresi	