



Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Kastamonu University Journal of Faculty of Economics and
Administrative Sciences

Aralık 2023 Cilt: 25 Sayı:2
iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Başvuru Tarihi / Received: 25.08.2023
Kabul Tarihi / Accepted: 15.11.2023
DOI: 10.21180/iibfdkastamonu.1350248

Üretkenlik Karşıtı Çalışma Davranışları Bağlamında Sosyal Medya Bağımlılığı

Yavuz DEMİREL¹

Öz

Bu çalışmanın amacı çalışma hayatında yaygın olarak karşılaştığımız üretkenlik karşıtı çalışma davranışları kavramsal olarak inceleyerek bu davranışlar ile sosyal medya bağımlılığı arasındaki ilişkiyi teorik olarak ortaya koymaktır. Üretkenlik karşıtı çalışma davranışları, örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmasını, etkinlik ve verimliliklerini etkileyen negatif içerikli davranışlardır. Üretkenlik karşıtı davranışlar aynı zamanda örgütün sosyal yapısı ve çalışanlarının sosyal ilişkilerini de zarar vermektedir. Bu nedenle kavram giderek önem kazanmakta ve kavrama yönelik akademik çalışmalar ise önemli ölçüde artmaktadır. Üretkenlik karşıtı davranışlar literatürde, politik sapma, kişisel saldırganlık, üretimden sapma ve mülkiyete zarar verme boyutları ile incelenmektedir. Sosyal medya, bireylerin sosyal medya araçları aracılığıyla etkileşime girdiği sanal bir ortamdır. Sosyal medya bağımlılığı ise bireylerin sosyal medya araçlarını aşırı kullanmaları, kendilerini sosyal medya araçlarını kullanma konusunda engelleyememeleri veya sürekli sosyal medyayı kullanma dürtüsüyle hareket etmeleridir. Kısacası sosyal medya bağımlılığı, kişisel ve iş yaşamını olumsuz etkileyen davranışsal bir bağımlılıktır. Çalışmada sosyal medya bağımlılığı üretkenlik karşıtı çalışma davranışı olarak ele alınarak bir değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Üretkenlik Karşıtı Çalışma Davranışları, Sosyal Medya Bağımlılığı, Kavramsal Bir İnceleme

Jel Kodu: M10, M54

Social Media Addiction in the Context of Counterproductive Work Behaviors

Abstract

The purpose of this study is to conceptually examine counterproductive work behaviors commonly encountered in working life and to theoretically reveal the relationship between these behaviors and social media addiction. Counterproductive work behaviors are negative behaviors that affect the ability of organizations to achieve their goals and objectives, and their efficiency and productivity. These behaviors also harm the social structure of the organization and the social relationships of its employees. Therefore, the concept is gaining importance and academic studies on the concept are significantly increasing. In the literature, counterproductive behaviors are examined in terms of political deviation, personal aggression, deviation from production and damage to property. Social media is a virtual environment where individuals interact through social media tools. Social media addiction is the excessive use of social media tools by individuals, their inability to restrain themselves from using social media tools, or constantly acting with the urge to use social media. In short, social media addiction is a behavioral addiction that negatively affects personal and work life. In the study, social media addiction was considered as a counterproductive work behavior and an evaluation was made.

Keywords: Counterproductive Work Behaviors, Social Media Addiction, A Conceptual Review

Jel Codes: M10, M54

¹ Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Prof. Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Çankırı, Türkiye.
E-posta: yavuzdemirel@karatekin.edu.tr Orcid no: 0000-0003-3478-6307

Atıf/Citation: Demirel, Y. (2023), Üretkenlik Karşıtı Çalışma Davranışları Bağlamında Sosyal Medya Bağımlılığı, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25/2, s. 473-489.

Extended Abstract

Introduction

Counterproductive behaviours are antisocial behaviours that include all kinds of actions of employees that aim to harm other employees or the organisation directly. Counterproductive behaviour is one of the most serious problems for organisations. It is a source of great anxiety for employees and managers. For this reason, organisations make intensive efforts to prevent the occurrence of such behaviours. Individual and organisational negative attitudes and behaviours are observed from time to time in individuals' private and business lives, which negatively affect the organisation's structure, functioning, goals and objectives. Every year, counterproductive work behaviours and their consequences cause excessive organisational costs. Deviant behaviours such as theft of time and materials, absenteeism or violence in the work environment may vary from organisation to organisation, but generally cause serious economic losses. The impact of counterproductive behaviours should be addressed not only in the organisational dimension but also in the employee dimension. Especially behaviours such as aggression, interpersonal conflicts, sabotage and theft should be closely monitored and prevented. Studies have shown that the underlying reason behind these behaviours is to damage the functioning or structure of the organisation directly or to negatively affect the performance of employees (Amzulescu & Butucescu, 2021).

Method

Counterproductive behaviours are intentional behaviours that aim to harm the organisation and its employees. Many studies on counterproductive behaviours have emphasised that these behaviours negatively affect the organisation, colleagues and customers. Counterproductive behaviours constitute a set of harmful behaviours such as aggression, violation of principles and rules or retaliation in the work environment (Spector et al., 2010). According to Lawrence and Robinson (2007), counterproductive work behaviours in organisations commonly occur in four main dimensions. These are political deviance, deviance in production, personal aggression and property damage. Deviance behaviour can be considered as legally acceptable or unacceptable behaviour in organisations. Production deviance, all of the counterproductive behaviours exhibited by employees have a negative impact directly or indirectly on the production capacity and productivity of the organisation. Therefore, such behaviours are also accepted as production deviation behaviours. Counterproductive behaviour is the employee's reluctant effort, low work quality and work performance towards his/her job as a part of his/her job. In short, production deviation behaviour is when the employee violates the prescribed work and organisational norms (Pulich & Tourigny, 2004). Conversely, aggression is a set of behaviours that individuals perform intending to harm the people or the organisation they work with. Aggression behaviour in organisations, physical-verbal, active-passive and direct-indirect (Çıkmaz et al., 2022). Psychological problems such as intention, prejudice, harm, tension are at the basis of behaviours. The state of aggression can be evaluated according to the outcome of the action. Property damage behaviour is directly evaluated within the scope of counterproductive work behaviour. It is the unauthorised acquisition or direct or indirect damage to the material assets or tools and materials belonging to the organisation by employees. The cost of property damage behaviour is quite high and its impact dimension is at the level of the whole organisation. Political deviance is one of organisations' most common dimensions of counterproductive work behaviours. Political deviance is an individual's behaviour that puts other people in a personally or politically disadvantageous position due to social interaction. It is a malicious behaviour that usually occurs in the work environment and harms others. The targets of political deviant behaviour include decreased performance in other employees, loss of self-esteem, promotion and career barriers.

Result and Discussion

We can examine the factors affecting counterproductive work behaviours in two main dimensions: organisational and individual. Organisational factors can be considered organisational justice, organisational culture, organisational climate, organisational strategies and policies and leadership. Individual factors affecting counterproductive work behaviours are the big five personality traits, dark triad personality traits and job stress (Chinwuba, 2023).

Studies have shown that social media addiction has several negative individual, organisational and societal effects. Social media addiction is that people often have overly anxious approaches to social media and uncontrollable impulses to use social media (Hou et al., 2019:2). Excessive use of social media may lead to counterproductive behaviours. In this study, social media addiction was evaluated by considering it as counterproductive behaviour. In the evaluation, it was determined that the excessive use or abuse of social media in the work environment leads to the formation of counterproductive behaviours such as learning, distraction, disruption of work-life balance, emotional depression, work and time management problems, low performance, interpersonal conflict, organisational and social isolation, decrease in work efficiency, insomnia and reflection of sleepiness on work. In order to prevent such behaviours, it is necessary to determine and implement rules regulating the conscious use of social media tools by employees. Training employees on the conscious use of social media will significantly prevent the emergence of counterproductive behaviours based on social media addiction.

GİRİŞ

Bireylerin özel ve iş yaşamlarında zaman zaman onları olumsuz etkileyen örgütün yapısına, işleyişine, amaç ve hedeflerini engelleyen bireysel ve örgütsel negatif tutum ve davranışlar görülmektedir. Bu tür davranışların ortaya çıkmasında, bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin payı oldukça büyüktür. Özellikle teknolojinin hızla gelişmesine bağlı olarak bireylerin asosyalleşmesi veya kendilerini sosyal ve iş ortamlarından soyutlamaları üretkenlik karşıtı davranışların oluşmasına zemin oluşturmaktadır. Çünkü böyle bir durumda, çalışanların örgütsel değer, norm ve inançlardan sapma veya onlara ters düşme gibi olumsuz davranışlara yöneldikleri görülmektedir. Birey bu noktadan sonra kendi davranışlarını meşrulaştırma çabası içerisine girerken örgütsel davranış düzlemini oluşturan davranışları da göz ardı etmektedir. Dolayısıyla birey kendini örgütten soyutlayarak bireysel amaç ve hedeflere yönelecektir. Kendi çıkarlarını ön plana alarak örgütsel çıkarları ihmal edecektir.

Günümüzde iletişim teknolojilerinin çok yönlü gelişmesine bağlı olarak yeni sosyal medya araçları kullanılmaya başlanmıştır. Bu araçların kullanımı, insan hayatında olduğu gibi çalışma hayatında da birçok fayda ve zararı beraberinde getirmiştir. Özellikle amacın dışında kullanılan sosyal medya araçları insanlarda bir takım davranışsal bozukluğa yol açmaktadır. Bu davranış bozukluğundan biri de sosyal medya bağımlılığıdır. Sosyal medya bağımlılığı, insanların sosyal medyayı aşırı derecede kullanmaları sonucu maruz kaldıkları davranışsal bozukluktur. Böyle bir durum ile karşı karşıya kalan bireyler, hem özel hayatların da hem de iş hayatlarında ciddi boyutta zaman ve enerji kayıplarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bugün sosyal medya bağımlılığı, uyuşturucu ve alkol bağımlılığı kadar ciddi boyutlara ulaşmıştır. Bu tehlikenin farkına varılması ve bunun önlenmesi için ise toplumun tüm kurum ve kuruluşları harekete geçmiş durumdadır. Amaç insanın gerçek ve iş hayatındaki bu sapkın davranışın önlenmesidir. Kişisel ve iş başarısının önündeki bu engel örgütler açısından üretkenlik karşıtı çalışma davranışı olarak kabul edilmektedir. Çünkü sosyal medya bağımlılığı işi kesintiye uğratarak çalışan üretkenliği ve verimliliğini olumsuz etkilemektedir.

Kısacası yukarıdaki açıklamalar bağlamında üretkenlik karşıtı davranışlar ile sosyal medya bağımlılığı arasındaki ilişki alan yazını da dikkate alınarak aşağıdaki gibi ortaya konulmuştur.

1. ÜRETKENLİK KARŞITI ÇALIŞMA DAVRANIŞLARI

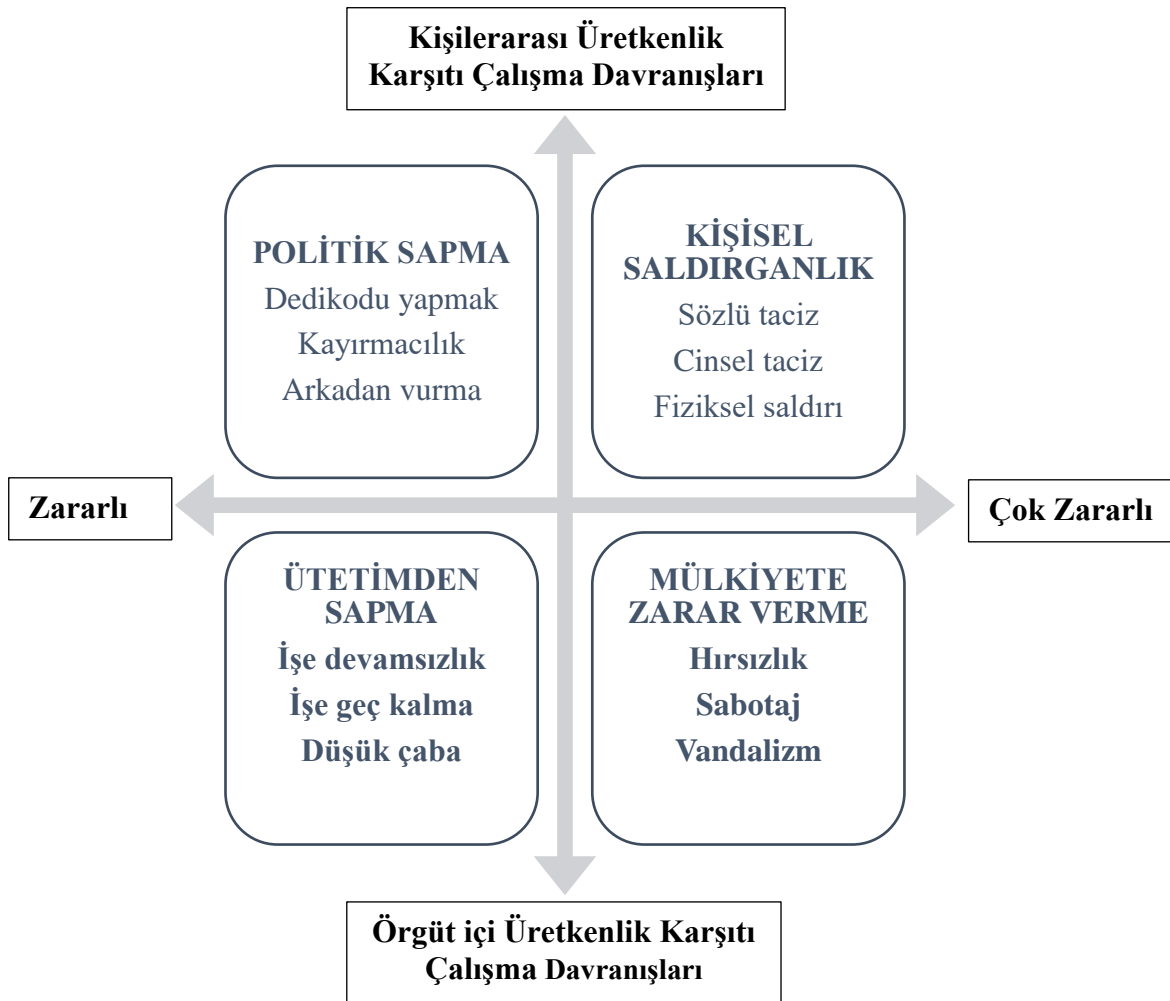
Her yıl, üretkenlik karşıtı çalışma davranışları ve bunların sonuçları, örgütlerde aşırı maliyetlere neden olmaktadır. İş ortamında zaman ve materyal hırsızlığı, işe devamsızlık veya şiddet gibi sapkın davranışlar örgütten örgüte değişebileceği gibi genelde ciddi ekonomik kayıplara neden olmaktadır. Üretkenlik karşıtı davranışların etkisinin sadece örgütsel boyutta değil aynı zamanda çalışan boyutu ile de ele alınması gerekir. Özellikle saldırganlık, kişilerarası çatışmalar, sabotaj ve hırsızlık gibi davranışlar yakından takip edilerek önlenmesi gerekir. Yapılan çalışmalarda bu davranışların altında yatan sebebin, örgütün işleyişine ya da yapısına doğrudan zarar vermek veya çalışanların performansını olumsuz etkilemek olduğu görülmüştür (Amzulescu & Butucescu, 2021).

Üretkenlik karşıtı davranışlar, örgüt ve çalışanlarına zarar vermeyi amaçlayan kasıtlı davranışlardır. Üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine yapılan çok sayıda çalışmada bu davranışların örgütü, çalışma arkadaşlarını ve müşterileri olumsuz etkilediği vurgulanmıştır. Üretkenlik karşıtı davranışlar, iş ortamında, saldırganlık, ilke ve kuralları ihlal veya misilleme gibi sürekli yaygınlaşan zararlı davranışlar bütünü oluşturmaktadır (Spector vd., 2010). Diğer taraftan başkalarına veya

örgüte zarar verebilecek her türlü davranış, üretkenlik karşıtı davranış olarak kabul edilmektedir. Örneğin çalışanların mesai saatlerinde iş dışı sosyal medya kullanmaları, yöneticiler ve örgüt hakkında şikâyetle bulunmaları gibi davranışlar bu tür davranışlar olarak kabul edilmektedir (Sirbu vd., 2023). Lawrence ve Robinson (2007)'a göre örgütlerde üretkenlik karşıtı çalışma davranışları yaygın olarak dört temel boyutta ortaya çıkmaktadır. Bunlar, politik sapma, üretimde sapma, kişisel saldırganlık ve mülkiyete zarar verme olarak ele alınmaktadır. Sapma davranışı, örgütlerde yasal açıdan kabul edilebilir veya kabul edilemez bir davranış olarak ele alınabilir. Ancak en önemlisi bu tür davranışın genel sosyal normlarla çelişir olması dikkate alınarak karar verilir. Örneğin, bir iş arkadaşını sözlü olarak taciz etmek, yalan söylemek, başkalarının hakkına tecavüz etmek veya haksız yere kendisi için daha fazla kaynak talep etmek yasal olabilir veya olmayabilir. Bununla birlikte sapma davranışının önemli bir özelliğinin toplumsal normları ihlal etmesi ve başkalarına zarar verme potansiyeline sahip olmasıdır.

Üretkenlik karşıtı çalışma davranışları düşmanca niyet ve güdü içerdiğinden, sapma davranışı ve işyeri saldırganlığı davranışı ile zaman zaman benzerlik göstermesine rağmen kavramsal açıdan farklılık göstermektedir. Sapma davranışının özelliklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Omar vd., 2011:11-12). Sapma davranışı;

- Tesadüfen değil, gönüllü ve motive olmuş bir davranıştır. Özellikle iş yerindeki deneyim ve tecrübelerle tepki olarak ortaya çıkmaktadır.
- Örgütler tarafından belirlenen norm, değer ve inançları ihlal etmeye yöneliktir. Dolayısıyla sapma davranışı çalışanların kişiliğinin bir yansıması olarak da kabul edilmektedir.
- Örgüt üyelerini veya örgütün kendisini hedef alabilir.



Şekil 1: Üretkenlik Karşıtı Çalışma Davranışları

Kaynak: Lawrence, T. & Robinson, S. (2007)

Şekil 1’de bireylerarası ve örgüt içi üretkenlik karşıtı çalışma davranışları, üretkenlik karşıtı çalışma davranışlarının boyutları politik sapma, kişisel saldırganlık, üretimden sapma ve mülkiyete zarar verme davranışlarını aşağıdaki gibi açıklayabiliriz.

Tablo 1: Bireylerarası ve Örgüt İçi Üretkenlik Karşıtı Çalışma Davranışları

Bireylerarası Üretkenlik Karşıtı Çalışma Davranışı	Örgüt İçi Üretkenlik Karşıtı Çalışma Davranışı
İşyerinde biriyle dalga geçmek	Çalışmak yerine, internette gezinmek veya sosyal medya kullanımı
İşten birine incitici bir şey söylemek	İşyerinden izinsiz araç-gereç veya materyal almak
İş yerinde çalışma arkadaşına etik, dini veya ırksal olarak yaklaşmak veya davranmak	Bir işletme giderine harcanan paradan daha fazlasının geri ödenmesi için sahte bir makbuz düzenlemek.
İş yerinde birinden nefret etmek ve bunu açıkça belli etmek	İşte kabul edilebilir olandan daha fazla mola vermek
İş yerinde birine kötü bir şaka yapmak	İzinsiz işe geç gelmek
İşyerinde birine kaba davranmak	Çalışma ortamını kirletmek
İşyerinde birini alenen utandırmak	İş yeri talimatlarına uymamak
Meslektaşları hakkında arkasından konuşmak	İşi yavaşlatmak

Küçük veya kişisel çıkarlar için ittifak yapmak	Örgüte ait bilgileri yetkisiz bir kişiyle tartışmak veya paylaşmak
Dedikodu yapmak veya yaymak	Yabancı madde veya alkol kullanımı
Yöneticilere çalışma arkadaşları hakkında gizli rapor vermek	İşinize daha az çaba göstermek
Kasıtlı olarak meslektaşı küçümsemek	Açıkça örgütsel liderliğe karşı çıkmak
Çalışma arkadaşlarına toplum içinde sözlü saldırıda bulunmak	Örgüt içi kurallara ve düzenlemelere uymamak
Çalışma arkadaşlarına siyasi yönden bakmak	Örgüte ait gizli bilgileri sızdırmak
Meslektaşları arasında çatışma yaratmak	Başkalarını kandırmak için örgüt adını kullanmak
Duygularını kontrol edememek ve çalışma arkadaşları iş konusunda tartışmamak	Kurumsal itibara zarar verici eylemlerde bulunmak
Başkalarıyla düşük işbirliği duygusuna sahip olmak	Örgüte sadık olmamak
Kişisel çıkarları kurumsal çıkarların üstünde tutmak	Kurumsal kaynakları boşa harcamak

Kaynak: Bennett, R. J. & Robinson, S. L. (2000); Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002)

Üretimden sapma: Çalışanların sergilediği üretkenlik karşıtı davranışların tamamı doğrudan veya dolaylı olarak örgütün üretim kapasitesi ve verimliliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Bu nedenle bu tür davranışlar üretimden sapma davranışı olarak da kabul edilmektedir. Üretimden sapma davranışı çalışanın kendisini işinin bir parçası olarak işine yönelik isteksiz çabası, düşük iş kalitesi ve iş performansı sergilemesidir. Kısacası üretimden sapma davranışı, çalışanın, öngörülen iş ve örgütsel normları ihlal ettiği davranıştır (Pulich & Tourigny, 2004). Örgütlerde çalışanların üretime yönelik üretkenlik karşıtı davranışları, işe devamsızlık, işe geç kalma ve işin kalitesinde düşüşü ortaya koyan davranışlar olarak bilinmektedir. Günümüzde örgütlerin giderek daha karmaşık yapıya sahip olması, örgüt-çalışan uyumsuzluğu ve iş-yaşam dengesindeki bozulma çalışanların işe devamlarını ve iş kalitesini olumsuz etkilemektedir. İşe devamsızlık, geçerli bir sebep olmaksızın çalışanın işe sık sık devamsızlığıdır. Devamsızlık, çalışanın işe ara sıra gelmemesi hastalık ya da araba arızası gibi kontrol edilemeyen nedenleri içermez. İşe devamsızlıkta kasıt en önemli göstergedir. Diğer taraftan işe geç gelme, işte gereğinden fazla mola verme veya ara verme, işten erken ayrılma, işin gereklerine uygun çaba sarf etmemek, kaynakları israf etmek, işyerinde uyuşturucu ve alkol kullanmak, iyiyken hasta davranmak üretime yönelik sapkın davranışlardır (Robinson & Bennett, 1995).

Kişisel saldırganlık: Sapma davranışı olarak kabul gören kişisel saldırganlık iki temel boyutta ele alınmaktadır. Birincisi şiddet boyutu, ikincisi ise saldırganlık boyutudur. Şiddet Dünya Sağlık Örgütünün tanımına göre “*şiddet fiziksel bir gücün veya baskının kasıtlı olarak bireyin kendisine, başka birine veya bir gruba veya topluma yöneltilmesi ve bunun sonucunda yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişim bozukluğu veya yoksunluk durumun ortaya çıkması veya ortaya çıkma olasılığının yüksek olmasına neden olacak şekilde kullanılmasıdır.*” (Dursun vd., 2013).

Saldırganlık davranışı ise, bireylerin birlikte çalıştıkları kişilere ya da kuruma zarar verme amacıyla gerçekleştirdikleri davranışların bütünüdür. Örgütlerde saldırganlık davranışı, fiziksel-sözel, aktif-pasif ve doğrudan dolaylı olarak görülmektedir (Çıkmaz vd., 2022). Davranışların temelinde kasıt, önyargı, zarar verme, gerginlik gibi psikolojik sorunlar yer almaktadır. Saldırganlık durumu, eylemin sonucuna göre değerlendirilebilir. Örneğin, çalışan hırsızlığı, birey hedefine zarar vermeyi amaçlıyorsa saldırganlık olarak kabul edilir, ancak yalnızca somut bir nesnenin elde edilmesi amaçlıyorsa saldırganlık olarak kabul edilmez. Küçümseme, iftira ve dedikodu yayma gibi psikolojik saldırganlığın fiziksel

saldırganlıktan farklı sonuçları veya öncülleri olabilir. Psikolojik saldırganlık ise (1) incitici bir davranış, (2) bir bireye veya bir örgüte yönelik, (3) hedefin başka türlü kaçınmak isteyeceği şekilde olmalıdır. Niyet, belirli çalışanlar/hedefler ve zarar verme gibi kısıtlamaları ortadan kaldıran bu saldırganlık tanımı artık üretkenlik karşıtı çalışma davranışı düzleminde değerlendirilmektedir (Mercado vd., 2018).

Mülkiyete zarar verme: Mülkiyete zarar verme davranışı doğrudan üretkenlik karşıtı çalışma davranışı kapsamında değerlendirilmektedir. Çalışanların örgüte ait maddi varlıkları veya araç gereçleri, materyalleri yetkisiz olarak edinmeleri, bunlara doğrudan veya dolaylı zarar vermeleridir. Mülkiyete zarar verme davranışının maliyeti oldukça yüksektir ve etki boyutu tüm örgüt düzeyindedir. Ekipmanı sabote etmek, rüşvet almak, çalışma saatlerini boşa harcamak, yalan söylemek, gizli bilgileri ifşa etmek, kasıtlı hatalar yapmak, harcama hesaplarını kötüye kullanmak ve örgütten hırsızlık yapmak gibi davranışlar sapkın davranışlar olarak vurgulanmaktadır. Bu tür davranışların sonucu örgüt için doğrudan maliyet olarak üretkenliğe yansımaktadır. (Robinson & Bennett, 1995; Everton vd., 2007; Greenberg & Barling, 1996; Rogoian, 2009).

Politik sapma: Örgütlerde üretkenlik karşıtı çalışma davranışlarının en yaygın boyutlarından biri de politik sapma davranışlarıdır. Politik sapma, bir bireyin sosyal etkileşim sonucunda diğer kişileri kişisel veya politik olarak dezavantajlı duruma düşüren davranışlardır. Genellikle iş ortamında gerçekleşen ve diğer bireylere zarar veren kötü niyetli bir davranıştır. Politik sapma davranışının hedefinde diğer çalışanlarda performans düşmesi, öz saygı kaybı, terfi ve kariyer engeli gibi hususlar yer almaktadır. Politik davranan bireyler ise daha yüksek terfi imkanına kavuşmayı hedefler. Dolayısıyla siyasi sapma davranışı çalışmaya yönelik bir kabalık davranışı olarak da kabul edilmektedir. Bu tür politik sapkınlık, çalışanların isteyken sergiledikleri kaba tavırları ve saygısızlıklarını ifade eder. Bu özellikler kasıtlı veya kasıtsız olabilir ve örgütteki diğer çalışanlara zarar verir. İnsanların konuşurken sözünü kesmek, onları küçük düşürmek, nezaketsizlik, teşekkür etmemek gibi davranışlar örnek olarak gösterilebilir. Siyasi sapma davranışının diğer bir özelliği de kayırmacılıktır. Zaman zaman farklı çalışanlar, çeşitli nedenlerle farklı meslektaşlarını kayırmaktadır. Kayırmacılık, terfi, görev, ücret ve ödüllendirme durumlarında karşılaşılan bir davranıştır. İş arkadaşları hakkında dedikodu yapmak, işyerlerinde insanları inciten politik sapkınlıktır. Dedikodu, diğer insanlar hakkında gereksiz yere konuşma anlamına gelir ve bu onların özel ya da iş yaşamlarıyla ilgili olabilir. Siyasi sapma davranış biçimleri, çalışanlar arasında ve işyerlerinde ciddi sonuçlara yol açabilir. Ayrıca politik sapma sonucunda çalışanların işe devamsızlık, saldırgan davranış, hırsızlık ve işi yanlış yapma davranışlarında artış olduğu gözlenmiştir (IvyPanda, 2023).

2. ÜRETKENLİK KARŞITI ÇALIŞMA DAVRANIŞLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Üretkenlik karşıtı çalışma davranışlarını etkileyen faktörleri örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olmak üzere iki temel boyutta inceleyebiliriz. Örgütsel faktörler, örgütsel adalet, örgüt kültürü, örgütsel iklim, örgütsel strateji ve politikalar ve liderlik olarak ele alınabilir. Örgütsel adalet, bir örgütün çalışanlarına negatif ayrımcılık yapmadan üretime yaptıkları katkıya göre onlara sağlanan haklardır. Greenberg (1987)'ye göre örgütsel adalet, üç boyutta ele alınmaktadır. Birincisi dağıtımsal adalet, ikincisi işlemsel adalet ve üçüncüsü ise etkileşimsel adalettir. Dağıtımsal adalet, örgüte ait kaynakların çalışanlara dağıtımında objektifliğin korunmasıdır. İşlemsel adalet, kararların alınmasına ve uygulamasına ilişkin tarafsızlık algısıdır. Etkileşimsel adalet ise, yönetici ve çalışan ilişkilerine ilişkin tarafsızlık durumudur. Saygı, dürüstlük ve empati, bu adalet türü ile ilişkilendirilen önemli faktörlerdir.

Dağıtım adaletsizliği, ödemelerin ve kaynakların dağılımının adil olup olmadığıdır. İşlemsel adaletsizlik, karar alma süreçleri ve prosedürlerde birilerini kayırmaktır. Etkileşimsel adaletsizlik, çalışanların birbiriyle olan ilişkisiyle ilgilidir. Yapılan araştırmalar, dağıtım, işlemsel ve etkileşimsel adaletsizliğin iş yerinde strese yol açtığını ortaya koymaktadır. Adaletsizlikten kaynaklanan stres, çalışanları üretkenlik karşıtı davranışa veya üretimden sapmaya itmektedir. (Shao vd., 2023:827).

Örgüt kültürü, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran özelliklerin tümüdür. Örgütün karar alma biçimini, çatışma çözme durumunu, iletişim biçimini, motivasyon ve liderlik biçimini, etik davranış biçimini, yönetim biçimi ve dış çevre ile olan ilişkilerin boyutunu kapsayan değerler kümesidir. Örgüt kültürü, çalışanların sapkın davranışlara yönelmesine ortam oluşturabilir. Üretkenlik karşıtı davranışları teşvik eden ve onlara sosyal koşullar yaratarak örgüte ve bireylere yönelik sapkın davranışların oluşmasına neden olabilir. Bu nedenle örgüt kültürü üretkenlik karşı davranışları işlevsiz hale getirecek şekilde güçlendirilmesi gerekir. Çalışanların üretkenlik karşı davranışlara katılımlarını azaltarak bu tür davranışları etkisiz hale getirmek mümkündür. Bireylerin üretkenlik karşıtı davranışlara yönelik tutumları güçlü olabilir, ancak güçlü bir örgüt kültürü bu tür bir eğilimi engelleyebilir. Benzer bir şekilde çalışanların örgütten soyutlanmalarını ve yabancılaşmalarını önleyecek güçlü bir liderlik ve örgüt kültürünün varlığı üretkenlik karşıtı davranışların oluşumunu engelleyecektir (Van Fleet & Griffin, 2006). Bu nedenle lider ve yöneticilerin, örgütsel kültürü anlamlı hale getiren, değerleri ve inançları, politikaları ve stratejileri sağlıklı bir şekilde oluşturmaları gerekir.

Örgütsel iklim, iş ortam ve koşullarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir. Örgütsel iklim, örgütsel kişiliğin bir yansımasıdır. Çalışanların sorumlulukları, ihtiyaçları, ödül ve ücret algıları, liderlik, yönetim biçimi, motivasyon ve davranış algıları örgütsel iklimin durumunu belirlemektedir. Bu göstergeleri anlamak, olumlu bir çalışma ortamı geliştirmeyi amaçlayan herhangi bir örgüt için çok önemlidir (Lipínska & Grobelny, 2021). Yöneticiler, örgütün bu yönlerine odaklanarak, çalışanların geliştiği, üretkenliğin, elde tutmanın ve genel örgütsel başarının artmasına yol açan bir ortam yaratabilirler. Diğer taraftan tersi bir yol izlenmesi durumunda ise çalışanların bireysel çıkarlara yönelmeleri veya üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemeleri de kaçınılmaz hale gelir.

Üretkenlik karşıtı davranışları etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeri strateji ve politikadır. Strateji, örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşması için izlenmesi gereken hareket planıdır. Bu plan, kaynakların etkin kullanılması, problemlerin çözümü, fırsat, tehditlerin değerlendirilmesini kapsamaktadır. Politika ise, stratejiye yönelik kararların uygulanmasını yönlendiren ilkeler ve kurallar bütünüdür (Alsaedi, 2017). Dolayısıyla politikalar bir örgütün kurallarını, değerlerini ve inançlarını vurgulamada yardımcı olur ve çalışanların görüş ve düşüncelerine önem verir. Politikalar, bir organizasyondaki birçok kişinin herhangi bir durum hakkındaki görüş ve düşüncelerini içermektedir. Deneyimden ve temel anlayıştan yapılmışlardır. Örgütlerde strateji ve politikalar üst düzey yöneticiler tarafından belirlenir ve çalışanlar ile paylaşılır. Amaç çalışanların sürece olan katkılarının sağlanmasıdır. Örgütlerde strateji ve politikaların belirlenmesi ve uygulanmasında çalışanların göz ardı edilmesi onları başka amaçlara sevk edecektir veya örgütsel amaç ve hedeflerden sapma söz konusu olacaktır. Üretkenlik karşıtı davranışları etkileyen örgütsel faktörlerden sonuncusu ise liderliktir. Örgütlerde liderlerin, sahip oldukları değerleri, konuşmaları, davranışları ve çalışma yetenekleri çalışanlar tarafından fark edilir, taklit edilir ve öğrenilir. Liderlerin olumsuz davranışları yönetim hiyerarşisinde astları önemli şekilde etkiler. Örneğin istismarcı liderlik tarzı iş yerinde sapkın davranışları tetikler. Buna karşılık, liderlerin olumlu özellikleri astların sapkın davranışlarını engeller.

Örneğin, pragmatik liderler, çalışanlara tavsiye, yol gösterme ve araştırmayı teşvik eder. Etik liderlik, çalışanları örgütsel değer ve inançlara veya sosyal yanlı davranışlara yönlendirerek üretkenlik karşıtı davranışları engelleyebilir. İyimser liderler, çalışanların çabalarıyla hedeflerine ulaşmalarına izin vermek için engelleri kaldırmaya inanır ve çalışanların inisiyatif üstlenmelerini sağlar (Shen & Lei, 2022). Kısacası pozitif liderlik özelliklerine sahip liderler, örgüt çıkarına ilişkin, ekip çalışması davranışlarını teşvik ederek üretkenlik karşıtı davranışları önleyebilirler.

Üretkenlik karşıtı çalışma davranışlarını etkileyen bireysel faktörler ise, beş büyük kişilik özelliği, karanlık üçlü kişilik özelliği ve iş stresidir (Chinwuba, 2023). Beş kişilik özelliği, deneyime açıklık, vicdanlılık, dışadönüklük, uyumluluk ve nevrotik özellikliler olarak değerlendirilmektedir (John vd., 2008). Deneyime açıklık ve dışadönüklük, pozitif özellik taşımaktadır. Bu nedenle bu iki özellik üretkenlik karşıtı davranış olarak değerlendirilmemektedir. Vicdanlılığı yüksek olan bireyler, öz disiplin ve iş ile ilgili beklentilere ve kurallara uyan ve güvenilir bir özelliğe sahiptir. Uyumluluk düzeyi yüksek olan bireyler sosyal ilişkilere ve iletişime önem verirler, diğerleri ile iş birliği yaparlar ve onların duygu ve düşüncelerine önem verirler. Diğer taraftan bir kişinin nevrotikliği yüksek olduğunda, duygusal istikrarı, başkalarına karşı toleransı, stresi, gerginlik ve dürtüleri de yüksek olmaktadır (Chinwuba, 2023). Karanlık üçlü kişilik özelliği, narsistik kişilik, makyavelizm ve psikopat kişilik özelliklerini kapsamaktadır. Narsistik kişiliğe sahip bireyler, kendilerini aşırı beğenme duygusuna veya büyülenme duygusuna sahiptir, empatiden yoksundurlar ve kendilerini sevmeyi bir ihtiyaç olarak görürler. Bu tür kişiliğe sahip bireyler kendi çıkarlarının peşinden koşarlar. Dolayısıyla örgütsel çıkarları göz ardı ederler. Bu durum örgütten sapma davranışı olarak nitelendirilir. Makyavelci kişilik özelliğine sahip birey, kendi çıkarlarını gözetmede ve güç ve konum elde etmek için ahlaki tamamen göz ardı ederler. Onlar için her yol mubahtır anlayışı hakimdir. Son olarak, psikopati kişilik özelliği ise, dıştan uyumlu görünebilen, ancak altında vicdan eksikliği, empati, manipülatif ve dürüstlük kontrolü olmayan bireylerdir (Paulhus & Williams, 2002). Yapılan araştırmalarda karanlık üçlü kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında güçlü yönde pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Chinwuba, 2023). Üretkenlik karşıtı davranışları etkileyen bireysel faktörlerden sonuncusu ise iş stresidir. İş stresi bireylerin kişilik özelliklerine ve algılamalarına değişiklik gösterebilir. Sorun çözme, başarıma ve vicdanlılık gibi pozitif durumlarda insanlar strese maruz kalabilir. Bu tür stresin oluşması bireylerin görev sorumluluğunun farkında olması ile ilgilidir. Sorumluluk duygusuna bağlı olarak oluşan stres üretkenlik karşıtı davranışın oluşmasını engellemektedir. Ancak, görev bilinci ve vicdanlılık duygusu düşük bireyler bir olumsuzluk veya başarısızlık yaşadıklarında üretkenlik karşıtı davranışlara yönelmektedirler. İş stresi ile mücadele edemeyen bireyler sonuçta duygusal tükenmeye, ahlaki kopuşa ve olumsuz duygulara yönelebilirler. İşten ayrılma, devamsızlık, düşük iş kalitesi, işi yavaşlatma, gibi üretkenlik karşıtı davranışlar sergileyebilirler (Zhou vd., 2014).

3. SOSYAL MEDYA VE SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI

Sosyal medya, bireyler arası sosyal etkileşimin, iletişimin ve iş birliğinin sağlanmasına ilişkin ortam veya alan sağlayan Web 2.0 araçlarıdır (Bruns & Bahnisch, 2009:7). Sosyal medya araçlarının kullanımı, yerel, ulusal ve küresel boyutta bireyler ve örgütler arasında iletişimi gerçekleştirmektedir. Twitter, Facebook ve Instagram gibi sosyal medya araçlarının kullanıcıları her geçen artmaktadır. Sosyal medyanın bireyler ve örgütler arasında bağlantı ve ilişkileri artırdığı bilinen bir gerçektir. Ancak zaman zaman insanların davranışları üzerinde de olumsuz etkisinin olduğu görülmektedir. Sosyal medya kullanımı, sosyal ortamlardan izolasyon edilmiş bireylerin yalnızlık endişelerinin giderilmesinde bir araç olarak kabul edilebilir. Bireylerin iş ve aile ortamında aşırı derecede sosyal medyayı kullanmaları sosyal yaşamlarını olumsuz

etkilemektedir.

Çalışma ortamında sosyal medya hem iç hem de dış amaçlarla kullanılabilir. Örgüt ve çevre arasındaki ilişkileri sürdürmek ve tüketiciler ve paydaşlarla iletişimde kalmak için bilgilendirici veya genel olarak eğlendirici gönderilerle dikkat çekmek için sosyal medyayı bir pazarlama aracı olarak kullanabiliriz. Özellikle sosyal medya kullanımı müşterilerle örgüt arasındaki etkileşimi sürdürmek için önemli katkı sağlamaktadır. Benzer şekilde örgüt içi sosyal medya kullanımı bilgi akışını artırmak ve çalışanların organizasyon dışında etkileşimde bulunmalarına yardımcı olabilir ve iletişim kolaylığı sağlayabilir (Landrum, 2020).

Sosyal medya bağımlılığının temelli internet bağımlılığına dayanmaktadır. İnternet bağımlılığı ise davranışsal bağımlılığın bir alt boyutu olarak görülmektedir. Altı temel bileşenin internet bağımlılığında da ortaya çıktığını belirtmektedir. Bunlar, belirginlik, kişinin hayatındaki en önemli aktivitenin internet kullanımına dönüşmesini; ruh hali değişikliği, kişilerin internet kullanımı sonucunda kaçış veya uyuşma hissini; tolerans, kişinin ruh hali değişimini elde etmek için artan internet kullanım sürecini; yoksunluk belirtileri, internet kullanımı ani bir şekilde kesildiğinde olumsuz duygu durum ve fiziksel belirtisini; çatışma, internet kullanıcısının kendi içinde ve çevresiyle yaşadığı çatışmayı ve nüksetme ise bu durumun döngü şeklinde ortaya çıkmasını ifade etmektedir (Griffiths, 2000:414-415).

Sosyal medya bağımlılığı ise bir bireyin normal hayat akışını engelleyecek boyutta aşırı sosyal medya kullanımı olarak tanımlanmaktadır (Zivnuska vd., 2019:748). Sosyal medya bağımlılığı, kişilerin genellikle sosyal medyaya yönelik aşırı endişeli yaklaşımları ve kontrol edilemez, sosyal medya kullanım dürtülerine sahip olmalarıdır (Hou vd., 2019:2). Griffiths ve Kuss (2017) tarafından yapılan çalışmada ise bağımlılık temellerine dayanarak sosyal medya bağımlılığı tanımlanmıştır. Yukarıda belirttiğimiz altı temel bileşenin internet bağımlılığı ile aynı şekilde sosyal medya bağımlılığında da görüleceğini, problemleri sosyal medya kullanımının birey içinde öznel kontrol kaybına yol açabileceğini belirtmektedir (Griffiths & Kuss, 2017:50).

4. ÖRGÜTLER İÇİN SOSYAL MEDYA KULLANIMININ AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI

Örgütler için sosyal medya kullanımının avantaj ve dezavantajlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Singh & Sinha 2017; Çabuk vd., 2019; ISACA, 2010). Sosyal medya kullanımının avantajları;

Müşteri ve çalışan deneyimlerinin paylaşımı ve geri bildirimini sağlar: Sosyal medya kullanımı, çalışanların ve müşterilerin deneyimlerini, fikirlerini ve gelişmeler hakkında bilgi birikimlerini elde ederek iş süreçlerinin geliştirilmesinde etkin bir kaynak olarak kullanılmasını sağlar.

Müşteri bilgisine ulaşmayı kolaylaştırır: Sosyal medya, örgütler ve müşterileri sanal olarak birbirine bağlayan, bilgi alışverişi veya ortak konularda iş birliği yapmak için onlara ortam hazırlayan en önemli bir araçtır.

Daha iyi müşteri hizmeti sunmayı sağlar: Sosyal medya, işletmelerin müşteri şikayetlerine ve sorularına anında yanıt vermesini sağlar.

Maliyet etkinliğini artırır: Sosyal medyanın kullanılması, işletmenin pazarlama ve tanıtım süreçlerinde etkin bir rol üstlenerek maliyetlerin düşmesini sağlar.

Müşterilerle bağlantı kurmayı sağlar: İşletme, sosyal medya kullanarak müşterilerin değişen tercihleri, yaşam tarzları ve kaynaklarına daima bağlı kalarak müşteriler ile ilişkilerini sürekli hale getirebilir.

Marka farkındalığının oluşumunu destekler: İşletmeler, sosyal medyada işletme imajını oluşturarak müşteriler arasında marka bilincini artırma olanağı elde ederler.

Satışların artışını sağlar: Sosyal medya müşterilerin birbirlerini önermeleri veya işletmeye yönlendirmeleri satışların artmasını sağlar.

Sosyal medya kullanımının işletmeler açısından dezavantajları ise (ISACA, 2010); Gizlilik ihlalleri, kurumsal itibarın olumsuz etkilenmesi, rekabet avantajının kaybedilmesi, marka ve itibar kaybı, ağ kullanımı sorunları, üretkenlik kaybı, oturumların daha uzun sürmesi nedeniyle virüs ve kötü amaçlı yazılımlara maruz kalma riskinde artış, mobil cihazlardan veri hırsızlığı, kurumsal kontrollerin atlatılması ve işletmeye ait veri ve bilgilerin sızıntısı olabilir.

Çalışanlar açısından sosyal medya kullanımının yararlarını ise aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (McLachlan, 2022):

- Çalışanların kısa süreli de olsa zihinsel yorgunluklarına bir mola vermesine olanak tanır.
- Çalışanların birbirleriyle veya benzer örgütlerde benzer işleri yapan çalışanlar ile bağlantıların kurulmasını sağlayarak bilgi ve deneyimlerin aktarılmasına ve paylaşılmasına yardımcı olur.
- Çalışanların karşılaştığı iş temelli sorunlara hızlı ve etkili çözümler sunar,
- Çalışma arkadaşları ile sosyal ilişkilerin gelişmesini ve sürekliliğini sağlar.
- Bilgi keşfini ve paylaşımını geliştirir.
- Çalışanın tanınmasını ve elde tutulmasına yardımcı olur.
- Örgütsel verimliliğin artışına yardımcı olur.
- Örgütsel imajın oluşumuna pozitif katkı sağlar.
- Çalışanlarda sosyal sorumluluk bilincinin gelişimini destekler.

5. ÜRETKENLİK KARŞITI ÇALIŞMA DAVRANIŞI BAĞLAMINDA SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI

Sosyal medya bağımlılığının bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde bir dizi olumsuz etkiye sahip olduğu yapılan çalışmalarda öne çıkmaktadır. Bu tür olumsuzlukları en az indirmek için ise sosyal medya kullanım eğitimlerinin veya bilincinin geliştirilmesi gerekir. Özellikle iş ortamında sosyal medya kullanımının sınırlandırılmasına ilişkin kararların alınması ve uygulanması sosyal medya kullanımını olumlu yönde etkileyecektir. Sosyal medyanın amacına uygun olarak kullanılması bireyler ve örgütler açısından olumlu yönlerini yukarıda belirtmiştik. Diğer taraftan yapılan çalışmalarda sosyal medyanın gereğinden fazla kullanımı ise üretkenlik karşıtı davranışların oluşmasına yol açabilir (Kaiser, 2020). Genel olarak sosyal medya bağımlılığı çalışanlarda aşağıdaki üretkenlik karşıtı davranışların oluşumuna yol açmaktadır. Bunlar;

Öğrenme, Dikkat Dağılıklığı: Sosyal medya bağımlılığı çalışanların iş ve öğrenme performansını olumsuz etkilemektedir. Öğrenme yetersizliği ise çalışanın işe olan dikkatini ve konsantrasyonu olumsuz etkilemektedir. Örneğin iş başında sosyal

medya araçlarından gelen bir mesaj veya bildirim çalışanın işe olan dikkatini etkileyebilir veya dikkatini kesintiye uğratabilir. Bu kesintiler biriktiğinde, bir işi veya görevi tamamlamak için gereken süre önemli ölçüde uzayabilir ve çalışan verimliliği, zaman verimliliği ve iş verimliliği de olumsuz etkilenir. Bu etki ise örgütün maliyetlerine iş kalitesine olumsuz yansıtacaktır. İbrahim vd. (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, sonuçta çalışanlar iş yerinde hazır bulunsalar da konsantrasyon eksikliği veya dikkatsizlik nedeniyle en iyi performanslarını gösteremeyebilirler. Bu nedenle bilişsel dağılma, iki veya daha fazla türde bilgiyi eşzamanlı olarak işlemeyi zorlaştırır, bu da çalışanın işe bağlılığını olumsuz etkiler.

İş-Yaşam Dengesinin Bozulması: Sosyal medyanın depresyonu azaltma yönünde olumlu bir etkisi olduğuna dair görünen kanıtlara rağmen, diğer çalışmalar sosyal medya bağımlılığının depresyonu olan bireyler üzerinde zararlı etkileri olabileceğini belirtmektedir. Araştırmalar, sosyal medyanın sık kullanımının öznel iyi oluştta, iş ve yaşam memnuniyetinde düşüşe ve depresif belirtilerde artışa neden olabileceğini göstermektedir (Robinson vd., 2018). Velasquez ve Cruz (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, bireylerin sosyal medya bağımlılığı olma düzeyi ile iş-yaşam dengeleri arasında anlamlı bir negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Sosyal medya bağımlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, işlerini ve kişisel yaşamlarını yönetmede zorlandıkları görülmüştür. Bu durumun ise stres düzeyinin artmasına ve genel yaşam düzeyinin kötüleşmesine yol açtığı tespit edilmiştir.

Duygularda Çöküntü: Sosyal medya araçlarına bağımlılık önemli duygusal sorunlara yol açabilir. Diğer bağımlılıklarda olduğu gibi, kişi genellikle rahatsızlık ve stres gibi olumsuz duygulardan kaçmak için sosyal medya kullanımına bağımlı hale gelir. Bu davranışa yönelen çalışanlar kontrol elde etmek için sosyal ağları kullanırken sosyal ağların esiri olurlar ve kendi duygularından kopmak için sosyal ağları bir araç olarak kullanabilirler. Bağımlılar, sosyal medya araçlarının yıkıcı etkisini fark etmelerine rağmen bunlardan kendilerini koparamazlar ve sosyal ağ kullanmayı bıraktıklarında anksiyete yaşayabilirler. Yapılan çalışmalar sosyal medya bağımlılığı ile depresyon ve anksiyete arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır (Andreassen, 2015:179). Sosyal medya bağımlısı çalışanlar, sürekli olarak diğerlerinin başarılarını veya yaşamlarını kıskanarak kendilerini yetersiz görerek öz saygılarını kaybedebilir. Kıskançlık, yetersizlik hissi de duygu kaybına neden olabilir. Duygusal çöküntü yaşayan çalışanların diğer çalışanlarla iletişim kurmaları ve ilişkilerini geliştirmeleri giderek zorlaşabilir. Sonuçta örgütsel soyutlanmaya kadar bir sonuçla karşılaşabilir.

İş ve Zaman Yönetimi Sorunları: Sosyal medya bağımlılığı özellikle masa başı işlerde, kolaylıkla zamanın nasıl geçtiğini unutturabilir. Bu bireyin yapması gereken diğer görevler olduğunda problem olabilir. Zaman yönetimi yeteneklerini zayıflatır ve günün sonunda tamamlanmamış birçok görev bırakabilir. Ayrıca geçerli mazereti olmaksızın işe geç kalma ve işe devamsızlığın da artması söz konusu olabilir.

Performans Düşüklüğü: Performans, bir çalışanın belirli bir süre içerisinde kendisine tanımlanmış işi yapabilme kapasitesidir. Bu kapasite kişinin deneyimine, bilgi birikimi ve iş yapma becerisine göre oluşmaktadır. Performans düzeyi yüksek olan çalışanların bu özellikleri sürekli geliştirmektedirler. Örgütlerde çalışanların performansını kişisel ve örgütsel faktörler etkileyebilir. Özellikle bireyin öz denetimi, iç girişimci ruhu, sahip olduğu iş ve mesleki bilgi birikimi çalışan performansını olumlu etkilemektedir. Aşırı iş yükü, işe karşı tatminsizlik, adaletsizlik, kötü yönetim, düşük düzeyde kişisel başarı, işe devamsızlık, gerekli donanım ve bilgi eksikliği gibi faktörler ise çalışan performansını olumsuz etkilemektedir.

Ibrahim (2022) ortaya koyduğu bir çalışmada, iletişim ve sosyal medya araçlarının örgütlerde yoğun biçimde kullanılmasıyla birlikte çalışanların performans düzeylerinde farklılıklar yaşandığı görülmüştür. Çalışanlardaki sosyal medya bağımlılığı çalışanların işe odaklanmalarını engellediğini belirlemiştir. Bu nedenle bazı örgütler, mesai saatleri süresince, Instagram, Twitter, TikTok, YouTube, Facebook, gibi sosyal medya uygulamalarının kullanımı yasaklamıştır.

Kişilerarası Çatışma: Sosyal medya bağımlısı olan çalışanlar kendilerini örgütten soyutladıkları için örgüt dışı kişi veya kişilerden destek arayışı içine girebilirler ve çalışma arkadaşlarını ihmal etmeye başlarlar. Fiziksel olarak örgütte olan ancak psikolojik olarak psikolojik olarak çöküntü yaşayan çalışanlar çalışma arkadaşları ile ilişki kurmada zorlanabilirler. Bu durum da çalışanlar arasında çeşitli negatif çatışmaların doğmasına yol açabilir (Kanwal vd., 2023).

Örgütsel ve Toplumsal İzolasyon: Günümüzde sosyal medya kullanımı, diğer bağımlılık türleri gibi herkesi etkileyen bir bağımlılığa dönüştü. Küresel düzeyde bireyler ve örgütler sosyal medya araçlarını yoğun bir şekilde kullanmaktadır. Bireylerin sosyal medyada daha fazla zaman geçirmeleri birbirleri ile olan yüz yüze ilişkilerini de önemli ölçüde etkilediği görülmektedir (Ahmad vd., 2022). Bu durum örgütlerde ve toplumda bireylerin izolasyona maruz kalmalarına yol açmıştır. Sosyal medya bağımlılığı, gerçek hayatta sosyal etkileşimleri azaltabilir, bireylerin sosyal becerilerini ve duygusal zekalarını zayıflatabilir

İş Verimliliğinde Düşüş: Sosyal medya bağımlılığı olan çalışanlar görevlerini tam zamanında tamamlayamama veya işlerini ertelemeye daha yatkın olabilirler. Sosyal medya bağımlılığı çalışanların dikkatini işe değil sosyal medya içeriklerine çekmektedir. Dikkat dağınıklığı işte verimliliğin düşmesine, iş kayıplarına ve kazalarına neden olmaktadır. Çalışanların dikkat bozuklukları işe olan kontrollerini de olumsuz etkileyerek iş kalitesinin düşmesine yol açmaktadır (Sulasula, 2023). Ayrıca sosyal medya bağımlısı olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin düşük olması aynı zamanda onların iş verimliliğini de olumsuz etkileyecektir.

Uykusuzluk ve Uyku Halinin İşe Yansıması: Bireylerin sosyal medyayı gereğinden fazla kullanmaları onların dinlenme, yatış ve kalkış zamanlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Gece geç saatlere kadar sosyal medya kullanma alışkanlığı uyku bozukluğuna yol açmaktadır. Pirdehghan vd. (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, sosyal medya bağımlılığı ile stres, günlük işlev bozuklukları, uyku bozukluğu ve depresyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Özellikle bireylerin gece geç saatlerinde gelen kısa mesajlardan dolayı uykularının bölünmesi ve mesaja cevap verememenin endişesi kişileri strese ve depresyona maruz bırakmaktadır.

SONUÇ

Üretkenlik karşıtı davranışlar, çalışanların diğer çalışanlara veya örgüte doğrudan zarar vermeyi amaçlayan her türlü eylemi kapsayan antisosyal davranışlardır. Üretkenlik karşıtı davranışlar örgütler için en ciddi sorunlardan biridir. Çalışan ve yöneticiler için ise büyük bir edişe kaynağıdır. Bu nedenle örgütler bu tür davranışların oluşumunu önlemek için yoğun gayret göstermektedirler. Örgütlerde üretkenlik karşıtı davranışları tanımlamak bu tür davranışları yönetmeyi de kolaylaştıracaktır. Üretkenlik karşıtı davranışları tamamen ortadan kaldırmak ise mümkün değildir. Çünkü örgütler yaşayan sistemlerdir. Bu sistemi oluşturan en önemli varlık ise çalışanlarıdır. Çalışanların günlük değişen davranışları, algıları ve beklentileri örgütlerde sapma davranışlarının oluşumunu hızlandırmaktadır. Bu nedenle, örgüt çalışanlarına, örgütsel değer ve inançları, strateji ve politikaların uygulandığını açıkça göstermek gerekir. Geçmişte örgütlerde üretkenlik karşıtı

davranışlara yol açan faktörler daha açıkken günümüzde bu durum teknolojik gelişmelere bağılı olarak daha karmaşık hale gelmiştir. Teknolojik gelişmelerin en önemlisi ise internet alt yapısı ve internetin kullanım alanında görülmektedir. İnternetin yoğun bir şekilde iş süreçlerinde kullanılması beraberinde de birçok sıkıntıyı gündeme getirmiştir. Bu sıkıntılar örgütsel küçülme, gizli bilgilerin sızması, itibar kaybı, zamanın kötüye kullanılması, işe devamsızlık ve dikkat eksikliği gibi birçok üretkenlik karşıtı davranışından oluşmaktadır.

Çalışmada sosyal medya bağımlılığı üretkenlik karşıtı davranış olarak ele alınarak bir değerlendirilme yapılmıştır. Yapılan literatür taraması sonuçlarına göre, sosyal medyanın iş ortamında aşırı derecede kullanılması veya kötüye kullanılması sonucu, öğrenme, dikkat dağınıklığı, iş-yaşam dengesinin bozulması, duygularda çöküntü, iş ve zaman yönetimi sorunları, performans düşüklüğü, kişilerarası çatışmaların yaşanması, örgütsel ve toplumsal izolasyon, iş verimliliğinde düşüş, uykusuzluk ve uyku halinin işe yansması gibi üretkenlik karşıtı davranışların oluşmasına neden olduğu belirlenmiştir. Bu tür davranışların önlenmesi için ise çalışanların sosyal medya araçlarını bilinçli bir şekilde kullanımını düzenleyici kuralları belirlemek ve uygulamak gerekir. Çalışanlara, bilinçli sosyal medya kullanımı konusunda gerekli eğitimlerin verilmesi sosyal medya bağımlılığına dayalı üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkmasını da önemli ölçüde önleyecektir.

Çalışmada, üretkenlik karşıtı çalışma davranışları ile sosyal medya bağımlılığı arasındaki ilişkinin kavramsal boyutta ele alınmış olması çalışmanın en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu nedenle değerlendirmeler literatür taraması sonucuna göre yapılmıştır. Çalışma bu yönüyle araştırmacılara önemli ipuçları sağlayabilir. İleride çeşitli sektör çalışanlarına yapılacak çalışmalarda, üretkenlik karşıtı davranışlar ile sosyal medya bağımlılığı arasındaki ilişki nicel bir araştırma ile daha somut bir şekilde ele alınabilir. Böylece, kavramlar arasındaki ilişkinin araştırmaya dayalı olarak desteklenmesi önemli bir boşluğun doldurulmasını da sağlamış olacaktır.

ETİK BEYAN VE AÇIKLAMALAR

Etik Kurul Onay Bilgileri Beyanı

Çalışma Etik Kurul onayı gerektirmemektedir.

Yazar Katkı Oranı Beyanı

Yazarın katkısı %100'dür.

Çıkar Çatışması Beyanı

Makalenin yazarı bu çalışma ile ilgili taraf olabilecek herhangi bir kişi ya da finansal ilişkileri bulunmadığını dolayısıyla herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan eder.

KAYNAKÇA

- Ahmad, S., Farid, S., Shahid, F. & Ahmed, S. (2022). Social Media Usage (Smu), Loneliness and Social Isolation: A Relational Study of University Students. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 13(1), 1684-1691.
- Amzulescu, G. & Butucescu, A. (2021). The Role of Work Alienation in the Relationship Between Perceived Organizational Justice Counterproductive Work Behaviors. *Psihologia Resurselor Umane*, 19(1), 56-66. <https://doi.org/10.24837/PRU.V19I1.487>
- Andreassen, C. S., (2015). Online Social Network Site Addiction: A Comprehensive Review. *Curr Addict Rep*, 2, 175–184, DOI 10.1007/s40429-015-0056-9
- Sîrbu, A.-A., Dorobanțu, R. I. E., Oprea, B. & Ion, A. (2023). Meaningful Work and Counterproductive Work Behaviors: A Serial Mediation. *Psihologia Resurselor Umane*, 21, 41–52.
- Alsaedi, R.N. R. M. (2017). Business Policy and Strategy. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 36(7), 26-49.
- Bennett, R. J. & Robinson, S. L. (2000). Development of A Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360.
- Bruns, A. & Bahnisch, M. (2009). Social Media: Tools For User-Generated Content: Social Drivers Behind Growing Consumer Participation in User-Led Content Generation. *Social Media- State of the Art*, 1, 1-60.
- Callistus Chinwuba, U. (2023). Counterproductive Workplace Behavior (CWBs): Antecedents and Outcomes. *IntechOpen*. doi: 10.5772/intechopen.1001827
- Çabuk, S., Doğan Südaş, H. & Kaya, K. L. (2019). Sosyal Medya Müşteri İlişkileri Yönetimi Faaliyetlerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(1), 206-221.
- Çıkmaz, G., Çelik, M., & Çevik Taşdemir, D. (2022). Çalışanların Algıladığı İş Güvencesizliğinin Saldırgan Davranışlara Etkisi: Amprik Bir Çalışma. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), .3029-3041.
- Dursun S., Aytaç S. S. & Füsün S. A. (2013). Mesleğe İlişkin Şiddet Üzerine Bir Araştırma. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 59-70.
- Everton, W. J., Jolton, J. A. & Mastrangelo, P. M. (2007). Be Nice and Fair or Else: Understanding Reasons For Employees' Deviant Behaviors. *Journal of Management Development*, 26(2), 117-131. <https://doi.org/10.1108/02621710710726035>
- Greenberg, L. & Barling, J. (1996). Employee Theft. *Journal of Organizational Behavior*, 3, 49-64.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22. <https://doi-org.links.franklin.edu/10.5465/AMR.1987.4306437>
- Griffiths, M. D. & Kuss, D. (2017). Adolescent Social Media Addiction (revisited). *Education and Health*, 35(3), 49-52.
- Griffiths, M. (2000). Internet Addiction-Time to Be Taken Seriously? *Addiction Research*, 8(5), 413-418.
- Hou, Y., Xiong, D., Jiang, T., Song, L. & Wang, Q. (2019). Social Media Addiction: Its İmpact, Mediation, and Intervention. *Cyberpsychology. Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 13(1).
- Ibrahim, M., Yusra, Y. & Shah, N.U. (2022). Impact of Social Media Addiction on Work Engagement and Job Performance. *Polish Journal of Management Studies*, 25(1), 179-192.
- ISACA (2010). *Social Media: Business Benefits and Security, Governance and Assurance Perspectives* [White paper], www.isaca.org
- IvyPanda. (2023). Political Deviance: Meaning and Forms. Erişim adresi: <https://ivypanda.com/essays/political-deviance-meaning-and-forms/>, Erişim tarihi:21.08.2023.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). *Paradigm Shift to the Integrative Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues*. O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114–158) içinde. The Guilford Press.
- Kaiser, A. (2020). *Effects of Social Media Isolation on Counterproductive Work Behaviors* (Yayımlanmamış Doktora

- Tezi). California State University, Long Beach.
- Kanwal, N., Nizam Bin Isha, A. S., Salleh, R. B., Kanwal, N. & Al-Mekhlafi, Al-Baraa A. (2023). Paradoxical Effects of Social Media Use on Workplace Interpersonal Conflicts. *Cogent Business & Management*, 10, <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.220089>
- Landrum, B. A. (2020). *Organizational Social Media and Counterproductive Work Behaviors* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Lamar University, Texas-USA.
- Lawrence, T. B. & Robinson, S. L. (2007). Ain't Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance. *Journal of Management*, 33(3), 378394. <https://doi.org/10.1177/0149206307300816>
- Lipińska, A.-Grobelny, (2021). Organizational Climate and Counterproductive Work Behaviors – The Moderating Role of Gender. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 34(4), 513–525 <https://doi.org/10.13075/ijomh.1896.01623>
- McLachlan, S. (2022). How to Create Effective Social Media Guidelines for Your Business, Erişim adresi: <https://blog.hootsuite.com/social-media-guidelines/>, Erişim tarihi: 23.08.2023.
- Mercado, B., Dilchert, S., Giordano, C., & Ones, D. (2018). *Counterproductive Work Behaviors*. D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran & H. D. Sinangil (Ed.) The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology (pp. 109-211) içinde. SAGE Publications Ltd, <https://doi.org/10.4135/9781473914940>
- Ngien A. & Jiang S. (2022). The Effect of Social Media on Stress among Young Adults during COVID-19 Pandemic: Taking into Account Fatalism and Social Media Exhaustion. *Health Commun*, 37(10), 1337-1344. doi: 10.1080/10410236.2021.1888438
- Omar, F., Halim, F. W., Zamani, Z. A., Farhadi, H., Nasir, R., & Khairudin, R. (2011). Stress and Job Satisfaction as Antecedents of Workplace Deviant Behavior. *World Applied Sciences Journal*, 12, 46-51.
- Paulhus, D. L. & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(2002), 556–563.
- Pirdehghan, A., Khezme, E. & Panahi, S. (2021). Social Media Use and Sleep Disturbance among Adolescents: A Cross-Sectional Study. *Iran J Psychiatry*, 16(2), 137-145. doi: 10.18502/ijps.v16i2.5814. PMID: 34221039; PMCID: PMC8233562.
- Pulich M. & Tourigny L. (2004). Workplace Deviance: Strategies for Modifying Employee Behavior. *The Health Care Manager*, 23(4), 290-301.
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Robinson, A., Bonnette, A. & Howard, K. (2018). Social Comparisons, Social Media Addiction, and Social Interaction: An Examination of Specific Social Media Behaviors Related to Major Depressive Disorder in A Millennial Population, *Appl Behav Research*, 24(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/jabr.12158>
- Rogojan, P. T. (2009). *Deviant Workplace Behavior in Organizations: Antecedents, Influences, and Remedies* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Universitat Wien, Wien.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Shao, J., Zhang, R. & Zhang, S. (2023). The Mechanism and Causes of Counterproductive Work Behavior: Organizational Constraints, Interpersonal Conflict, and Organizational Injustice. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 670, 825-831.
- Shen, Y. & Lei, X. (2022). Exploring the Impact of Leadership Characteristics on Subordinates' Counterproductive Work Behavior: From the Organizational Cultural Psychology Perspective. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-15. doi: 10.3389/fpsyg.2022.818509.
- Singh, T. P. & Sinha, R. (2017). The Impact of Social Media on Business Growth and Performance in India. *International Journal of Research in Management & Business Studies*, 4(1), 2348-6503.
- Spector, P. E., Bauer, J. A. & Fox, S. (2010). Measurement Artifacts in the Assessment of Counterproductive Work

- Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Do We Know What We Think We Know? *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 781- 790. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0019477>
- Sulasula, J. (2023). Effects of Social Media Addiction on Daily Work Performance of Government Employees (MPRA Paper No. 117995). Erişim adresi: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/117995/>, Erişim tarihi: 23.08.2023
- Van Fleet, D. & Griffin, R (2006). Dysfunctional Organization Culture. *Journal of Managerial Psychology*, 21(8), 698 – 708.
- Velasquez, M. J. & Cruz, R. S. (2018). The Relationship Between Social Media Addiction and Work-Life Balance: A Comparative Study of Government Employees. *Administration & Society*, 50(3), 123-145. doi: 10.1177/0095399718765432
- Zhou, Z. E., Meier, L. L. & Spector, P. E. (2014). The Role of Personality and Job Stressors in Predicting Counterproductive Work Behavior: A Three-Way Interaction. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(3), 286-296.
- 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*, 159(6), 746-760.