



Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi
International Journal of Tourism, Economic and Business Sciences
E-ISSN: 2602-4411, 8(2): 149-160, 2024, www.ijtebs.org

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞYERİNDE GELİŞMELERİ KAÇIRMA KORKUSU(GKK) ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: RESTORAN ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Doç.Dr. Emine YILDIZ KALE¹
Nevşehir HBV. Üniversitesi, Turizm Fakültesi
ekale@nevsehir.edu.tr
Orcid Id: [0000-0002-0906-0590](https://orcid.org/0000-0002-0906-0590)

Emine YAKUT²
Nevşehir HBV. Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
yakutemine38@gmail.com
Orcid Id: 0000-0003-4577-4600

Sorumlu Yazar
E-mail: ekale@nevsehir.edu.tr

Geliş Tarihi: 13.11.2024
Kabul Tarihi: 12.12.2024

Özet

Bireylerin mesajlaşma/iletişim teknolojileri ile sosyal medya platformlarını yoğun şekilde kullanması, “gelişmeleri kaçırma korkusu” (GKK) adı verilen yeni bir olgunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşyerinde GKK ise, çalışanların işyerinde olmadıklarında önemli görevleri, fırsatları ve bilgileri kaçırma korkusu olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmanın amacı, örgütsel bağlılığın işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış, veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Kayseri’deki 214 restoran çalışanından elde edilen verilerin analizinde doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda, örgütsel bağlılık ile işyerinde GKK arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutları ile işyerinde GKK’nın bilgisel dışlanma ve ilişkisel dışlanma boyutları arasında da pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Çoklu regresyon sonuçlarına göre ise; duygusal ve devam bağlılığının bilgisel dışlanma ve ilişkisel dışlanmayı pozitif etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İşyerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu, Restoran Çalışanları, Kayseri

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON FEAR OF MISSING OUT (FoMO) IN THE WORKPLACE: A STUDY ON RESTAURANT EMPLOYEES

Abstract

The intense use of messaging/communication technologies and social media platforms by individuals has led to the emergence of a new phenomenon called “fear of missing out” (FoMO). In the workplace, FoMO refers to employees' fear of missing important tasks, opportunities, and information when they are not present at work. The aim of this study is to examine the impact of organizational commitment on workplace FoMO. The study employed a quantitative research method, and the survey technique was utilized as the data collection tool. Data obtained from 214 restaurant employees in Kayseri were analyzed using confirmatory factor analysis, correlation analysis, and multiple regression analysis. The study concluded that there is a positive relationship between organizational commitment and workplace FoMO. Similarly, positive relationships were observed between the dimensions of organizational commitment—*affective commitment, normative commitment, and continuance commitment*—and the informational exclusion and relational exclusion dimensions of workplace FoMO. According to the results of multiple regression analysis, *affective and continuance commitment* were found to positively affect informational exclusion and relational exclusion.

Keywords: Organizational Commitment, Fear of Missing Out in the Workplace, Restaurant Employees, Kayseri

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin bir sonucu olarak hızla ilerleyen ve her geçen gün daha da gelişen teknoloji, yaşamın her alanında çeşitli yenilikler, avantajlar ve kolaylıklar sunmaktadır. Artık gerçek zamanlı bilgiye erişim ve bilgi alışverişi yapmak bir engel olmaktan çıkmıştır. Bununla birlikte, iş yaşamında ve iş yapma alışkanlıklarında da köklü değişimlere yol açmıştır. Bu değişmelerin bazıları arasında iletişim süreçlerinin kolaylaşması, hızlı bilgi paylaşımı ve alternatif iş yapma yöntemleri sayılabilir. Ancak, bu kazanımlarla birlikte internetin yaygınlaşması ve teknolojik yenilikler; internet bağımlılığı, stres, depresyon ve dışlanma korkusu gibi çeşitli olumsuzluklara da sebep olabilmektedir (Przybylski vd., 2013; Hayran vd., 2020).

Günümüzde işletmeler çalışanların yalnızca örgüt içinde görevlerini yerine getirmelerini beklememekte; görevlerinin yanında örgüt faaliyetlerine aktif olarak katılımını, kendilerini her anlamda geliştirmelerini, örgütsel ve teknolojik gelişmelerle uyumlu şekilde çalışmalarını istemektedir. Çünkü toplumsal gelişmeler, küresel dinamikler ve artan rekabet çalışanlardan maksimum fayda sağlamayı zorunlu kılmıştır. İşletme fonksiyonlarının teknolojik gelişmelerle entegre edilişi, teknolojiye olan bağımlılığı günden güne artırmaktadır. İş yerindeki hız ve rekabet, insanları güncel kalmaya ve proaktif olmaya zorlamaktadır. Bilgisayar destekli araçların ve sosyal medya platformlarının kullanıma girmesi, anlık iletişimi tetiklemekte ve çeşitli sosyal kaygılara yol açmaktadır. Bu kaygılardan biri de “geride kalma korkusu” yani uluslararası ifadeyle FoMO’dur. (Budnick vd., 2020). Çeşitli nedenlerle işini örgüt alanı dışında devam ettirmek zorunda kalan çalışanlar duygusal olarak kendilerini örgüt dinamiklerinden habersiz kalma veya bu gelişmeleri kaçırma endişesine kapılabilmektedir. Bu kaygı, bireylerin başkalarının eylemleriyle sürekli olarak bağlantıda kalarak hiçbir şeyi kaçırmama isteği geliştirmelerine neden olmaktadır. Bu istek ise, insanların sosyal çevreleriyle sosyal medya aracılığıyla iletişim kurmalarına yol açmaktadır (Przybylski vd., 2013; Oberst vd., 2017).

Sosyal medya örgütsel iletişimin önemli aktörlerinden biridir. Sosyal medya platformu bilgi paylaşımı sağlaması nedeniyle çalışanlara örgüt içinde bulunmasalar dahi onları örgütsel gelişmelere dahil etme yönüyle oldukça önemlidir. Günümüzde teknolojinin insanlığa sunduğu imkânlardan üst düzeyde yararlanılabilmektedir. Örneğin örgütte bir toplantı düzenlenecekse o an için örgütte bulunmayan çalışan sanal ortamdan bu toplantıya dahil olabilmekte ve örgütsel gelişimlerden eş zamanlı olarak haberdar olabilmektedir. Dolayısıyla sanal ortamdaki sosyal ağlar zaman ve mekân sınırlamasını ortadan kaldırarak bilgi paylaşımı sağlamakta ve insanları bir araya getirmede bir araç görevi üstlenmektedir. Çünkü günümüzde iş yaşamında işlerin büyük kısmı dijital ortamda gerçekleştirilmektedir. İş yerinde GKK’nın temel nedenlerinden biri, önemli görevleri kaçırma ve fırsatları yitirme korkusundan kaynaklanmaktadır (Özdemir, 2021: 53). Bu kaçırılan fırsatlar, profesyonel ağ kurma, değerli bilgi edinme, sosyal etkinlikler, terfiler veya iş yerinde uygulanan yeni teknolojiler ya da projeler gibi alanlarda olabilmektedir (Kövâri, 2023).

Bu araştırma, çalışanlar açısından işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu kavramını daha iyi anlamak ve örgütsel bağlılığın işyerinde GKK üzerindeki etkisini açıklamak amacıyla kurgulanmıştır. İşyerinde GKK akademik çalışma alanı olarak oldukça yeni bir konudur. Bu konu üzerine son yıllarda akademik çalışmalarda yapılmaya başlanmıştır. Ancak GKK üzerine yapılan araştırmaların büyük bir kısmı, özellikle ergenler, üniversite öğrencileri ve iş dışı sosyal medya kullanıcıları arasında görülen problemleri sosyal medya kullanımına odaklanmaktadır. İş ortamında GKK ile ilgili ise sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. İlk olarak Budnick vd. (2020) tarafından ele alınmış ve bu çalışmada işyerinde GKK konusu bireysel özellikler, iş tutumları, işle ilgili sonuçlar, bireysel sonuçlar vb. pek çok konu ile bağlantısı incelenmiştir. Bu konulardan biri de işyerinde GKK’nın örgütsel bağlılık ile ilişkisidir. Yerli literatürde GKK ile ilgili birkaç çalışma bulunmakla birlikte (örn., Hoşgör vd., 2017; Özdemir, 2021; Özcan ve Koç, 2023) bu çalışmalar oldukça sınırlıdır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ile işyerinde GKK ilişkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmayla örgütsel davranış literatürüne önemli katkılar sağlanacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda bu çalışmanın sonuçları restoran işletmeleri yöneticilerine, çalışanların bu korkularını yönetmesine yardımcı olacak teknikleri uygulamaları açısından yol gösterici olacaktır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Kavramı

İngilizce adıyla Fear of Missing Out (FoMO), Türkçe adıyla “Gelişmeleri Kaçırma Korkusu”(GKK), “başkalarının kendisi yokken güzel bir deneyimi yaşayabileceğine dair endişe” olarak tanımlanmaktadır (Przybylski vd., 2013: 1841). Farklı bir kaynakta ise GKK, “bir sosyal medya sitesinde görülen paylaşımlarla ortaya çıkan, heyecan verici ya da ilginç bir olayın başka bir yerde gerçekleşebileceği endişesi” olarak belirtilmektedir (Oxford Sözlük, 2004). GKK sosyal medya platformlarının kullanılmaya başlanmasıyla bu kapsamda ele alınmış, sosyal medya kullanımındaki artışın, kullanıcıların yeni deneyimler ve fırsatlardan mahrum kalma veya sosyalleşme endişesini artırdığı tespit edilmiştir (Taylor, 2019). Başkalarının yaşadığı deneyimlerden ve elde ettikleri çeşitli tatminlerden geri kalma kaygısı, bireylerde psikolojik bir rahatsızlık olan GKK’nın tetikleyicisi olmaktadır ve sosyal medya tarafından ciddi şekilde beslenmektedir (Gürdin, 2019: 1261-1262). Sosyal medya kullanımı, kişilerin bir şey kaçırma, konu dışında kalma gibi kaygılar yaşamalarına neden

olmaktadır. Bu durum ise çalışanların sürekli telefonlarını ya da tabletlerini kontrol ederek sosyal ağlarda fazla vakit geçirmelerine yol açan bir bağımlılık halini almaktadır (Gökler vd., 2016). Günümüzde insanların sosyal medyaya olan ilgisi giderek artmakta; bireyler sosyal medyadan uzak kaldıklarında çevresel değişimlerden habersiz kalma endişesi duymaktadır. Özellikle akıllı telefonların ve internetin hayatımıza girmesiyle birlikte, bireyler sosyal ağlardaki gelişmeleri kaçırma korkusu nedeniyle bu platformlarda uzun süre vakit geçirmekte ve bu da yeni bir bağımlılık türü olarak dikkat çekmektedir (Uzun vd., 2019: 49).

GKK, alan yazında genellikle “Öz-Belirleme Kuramı” kapsamında ele alınmaktadır (Deci vd., 1996; Ryan ve Deci, 2000). Bu kurama göre bireylerin kendilerini iyi hissetmeleri, çevrelerinde bulunan insanlara ve yaşama karşı bağlılık hissedebilmeleri yalnızca temel ihtiyaçların karşılanması ile mümkün olmaktadır (Patrick vd., 2007). Öz-belirleme kuramında, özerklik (autonomy), yeterlik (competence) ve ilişkili olma (relatedness) olarak adlandırılan üç temel psikolojik ihtiyaç yer almaktadır (Güleç, 2024). Özerklik, bireyin kendi deneyimlerini ve eylemlerini düzenleme ihtiyacıdır (Deci ve Ryan, 2000). Yetkinlik, bireyin kendini etkili hissetme ihtiyacıdır ve bireyi oyun oynamaktan evrenin yasalarını keşfetmeye kadar çeşitli davranışlara yönlendirmektedir (Deci ve Ryan, 1985). İlişkili olma ise sosyal olarak bağlı hissetme ihtiyacıdır; birey, başkaları tarafından önemsendiğinde ilişkili olma ihtiyacı karşılanmış olur (Deci ve Ryan, 2000). Kuramda temel psikolojik ihtiyaçların evrensel olduğu kabul edilmektedir. Kurama göre bu ihtiyaçların doyurulması bireylerin büyümeleri, bütünleşmeleri, gelişimleri, ruh sağlıkları ve iyi olmaları için gereklidir (Ryan ve Deci, 2000; Rahmadania ve Sanyata, 2023).

2.2. İşyerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu

GKK esasen bir sosyal medya fenomeni olsa da iş yerinde de etkilerini gösterebilmektedir. Bu bağlamdaki araştırmalar ve bulguların paylaşımı ulusal ve uluslararası düzeyde henüz yaygınlaşmaya başlamıştır. İşyerinde GKK'nın ilk tanımı Budnick vd. (2020) tarafından yapılmıştır. Yazarlar, Pryzbylski vd.'nin (2013) GKK tanımını işyeri ortamına uyarlayarak, işyerinde GKK'yı “çalışanların işyerinde bulunmadıklarında meslektaşlarına kıyasla önemli kariyer fırsatlarını kayırabileceklerine ilişkin korku” olarak tanımlamışlardır.

Budnick vd. (2020), işyerinde GKK ölçeği geliştirmiş ve yaptıkları açıklayıcı faktör analizinden sonra işyerinde GKK'nın boyutlarını ilişkisel dışlanma ve bilgisel dışlanma şeklinde ele almışlardır. İlişkisel dışlanma, çalışanların ağ kurma veya iş ilişkilerini sürdürme fırsatlarının kaçırılması nedeniyle profesyonel ilişkilerinin zarar görebileceğine dair korkularını tanımlamaktadır. Ağ kurma, işletmelerde kariyer başarısını garanti altına almak için bir strateji olarak görülmektedir. Çünkü geniş iş bağlantıları oluşturma, hem kariyer tavsiyesi alma hem de yeni pozisyonlar elde etme fırsatı sağlamaktadır. Bilgisel dışlanma, çalışanların bir gruptaki ilgili sosyal veya görev bilgilerinden habersiz olma korkularıyla ilgilidir. Bilgi, değerli bir işyeri ürünü veya iş kaynağıdır ve bireylerin yetkinliklerini arttırmaktadır. Bu nedenle bilgisel dışlanma, “döngüden uzak” bireylerin “döngüde” olanlara kıyasla kendilerini daha az yetkin hissetmelerine neden olmaktadır.

Literatürde işyerinde GKK'nın ele alındığı bazı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaların en temeli Budnick vd.'nin (2020) çalışmasıdır. Çalışmada işyerinde GKK ile kişilik özellikleri, işe katılım, sosyal karşılaştırma yönelimi, sosyal kaygı, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, iş gerginliği, sosyal medya etkileşimi, işyeri tele-baskısı, mesaj kontrol davranışı, iş-yaşam dengesi, iş refahı ile ilişki incelenmiştir. Tandon vd. (2021) çalışmalarında; GKK ile bireysel eğilimler (teşhircilik ve röntgencilik), ve çalışma saatleri sırasında sosyal medya kullanımının bireysel düzeydeki psikolojik (sosyal medyanın zorlayıcı kullanımı) ve davranışsal (iş performansında düşüş ve erteleme) sonuçları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Fridchay ve Reizer (2022) gelişmeleri kaçırma korkusundaki bireysel farklılıkların çalışanların iş performansını etkileyip etkilemediği ve bu etkide tükenmişlik ve sosyal medya katılımının aracılık rolü olup olmadığını incelemiştir. Rahmadania ve Sanyata (2023) ile Yang ve Tinmaz (2024) çalışmalarında işyerinde GKK konusunu sistematik bir literatür incelemesi olarak ele almışlardır. Tang vd. (2024) Tayvanlı çalışanlar örneklemini üzerinde yaptıkları çalışmada, iş yeri yalnızlığı ile hem sosyal medya bağımlılığı hem de GKK arasındaki ilişkide iş yeri dışlanmasının aracılık rolünü ve psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünü incelemiştir. Ayrıca işyerinde GKK ile bilişsel, duygusal ve nicel iş yükü (Memiş, 2024), tükenmişlik (Albers, 2020; Memiş, 2024; Cicek, 2023; Shi vd. 2024), çalışma stilleri (Kövári, 2023), işe katılım (Albers, 2020; Reinders, 2022; Cicek, 2023; Jin vd., 2024) öğrenme motivasyonu (Reinders, 2022), değişime bağlılık (Mahmmud, 2022), yaratıcılık (Shi vd. 2024), psikolojik kopukluk (Shi vd. 2024), iş-aile çatışması (Shi vd. 2024), kurumsal

sosyal medya kullanımı (Bodhi, 2024), psikolojik refah (Bodhi, 2024) ilişkisini ele alan çalışmalar da bulunmaktadır.

Yerli literatürde de çalışanlar açısından GKK'nın ele alındığı bazı çalışmalar bulunmaktadır. Yıkılmaz vd. (2023) akademisyenler üzerine yaptıkları çalışmada işyeri telebaskı düzeylerinin tükenmişlik deneyimlerine etkisinde işyerindeki GKK'nın aracılık etkisini incelemiştir. Dinçer vd., (2022) GKK'nın psikolojik, davranışsal ve sosyal konularla olan ilişkisi teorik olarak ele almış ve işletmeler için kullanılan ölçekler ve yönetsel çıkarımları tartışmışlardır. Özcan ve Koç (2023), banka çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada, sanal kaytarma ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkide GKK'nın aracılık rolünü incelemiştir. Hoşgör vd. (2020), hemşireler üzerine yaptıkları çalışmada nomofobi, GKK ve algılanan iş yükü arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Güllü ve Serin'in (2020) öğretmenler, Tozkoparan ve Kuzu'nun (2019) ise öğretmen adayları üzerinde yaptıkları çalışmalarda GKK ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Türkiye'de 405 çalışan üzerine yapılan bir çalışmada ise işyerinde GKK ile kariyer memnuniyeti arasındaki ilişki incelenmiştir (Gürer ve Solmaztürk, 2022). Ayrıca Budnick vd. (2020) tarafından geliştirilen işyerinde GKK ölçeğinin Türkçe uyarlaması Özdemir (2021) tarafından yapılmıştır.

2.3. Örgütsel Bağlılık İle İşyerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu İlişkisi

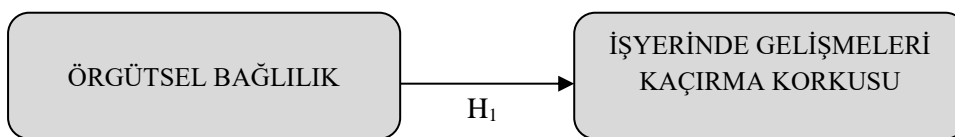
Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün hedef ve değerlerine inancını ve bunları kabul etmeyi, örgütü adına çaba gösterme isteğini ve örgütteki üyeliğini sürdürme arzusunu kapsamaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün iyiliği için fedakârlık yapma konusundaki kararlılığını ve kişinin örgüte olan yoğun ilgisini göstermektedir. Bu durum bireyin kişisel zamanını örgütsel faaliyetlere adanmasıyla kanıtlanır (Weiner, 1982). Örgüte karşı genel bir duygusal duruş olup, yavaş ama sürekli bir şekilde gelişir. Aynı zamanda çalışanın örgüt, iş veya kariyer ile kurduğu psikolojik bir bağıdır ve bu bağ, örgüte duyulan sevgi ve bağlılığı içerir (Liou, 2008).

Meyer ve Allen'a (1991) göre, örgütsel bağlılık, çalışan-örgüt ilişkisini ifade eden ve bireyin örgütte kalma arzusunu etkileyen psikolojik (bir istek, ihtiyaç veya zorunluluk gibi) bir durumdur. Örgütsel bağlılık; duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. Birincisi, duygusal bağlılık olarak adlandırılan tema, rahatlık ve kişisel yeterlilik duyguları yaratan iş deneyimlerinin bir sonucu olarak örgütte kalma arzusunu yansıtmaktadır. İkincisi, devam bağlılığı, örgütte kalma ihtiyacını belirtmekte ve ayrılmanın maliyetlerinin (örneğin, yan yatırımların varlığı, alternatiflerin eksikliği) fark edilmesinden kaynaklanmaktadır. Üçüncüsü, normatif bağlılık, bir sadakat normunun içselleştirilmesi ve/veya karşılık bekleyen iyiliklerin alınmasından kaynaklanan bir zorunluluğu ifade etmektedir. Yazarlar, bu temaların bağlılık bileşenlerini temsil ettiğini ve her çalışanın kalma isteği, ihtiyacı ve zorunluluğunun derecesini yansıtan bir bağlılık profiline sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir. Son olarak, üç bileşenden herhangi birinin gücü arttıkça bireyin örgütten ayrılma olasılığı azalsa da, bu bileşenlerin iş yerindeki davranış üzerindeki etkilerinin oldukça farklı olabileceği belirmişlerdir.

Örgütsel bağlılık ile işyerinde GKK ilişkisine ilişkin çalışmalar sınırlıdır. Budnick vd. (2020), çalışmalarında iş yerinde gelişen GKK ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. İki kavram arasında karşılıklı ilişki tespit edilse de etkinin yönü ile ilgili bir bulguya rastlanmamıştır. Ancak örgütsel bağlılığın örgütsel sessizliğe sebep olan iş, deneyim, yalıtım ve ilişkileri zedeleme ile ilgili bireylerin korkularını etkilediği göz önüne alındığında, örgütsel bağlılık boyutlarının işyerinde GKK boyutları olan ilişkisel ve bilişsel dışlanma korkularını da etkileyebileceği düşünülmektedir. Literatürdeki bu çalışmalar ışığında geliştirilen araştırma modeli ve hipotezi aşağıdaki gibi belirtilebilir.

Hipotez 1 (H1): Örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı) işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusunu (ilişkisel ve bilişsel dışlanma) pozitif etkilemektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. YÖNTEM

Araştırmada temel olarak örgütsel bağlılığın işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu (GKK) üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmektedir. Bu amaçla Şekil 1’de yer alan araştırma modeli kurgulanmıştır. Araştırmada kullanılan veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırma, 2024 yılının Ekim ayında Kayseri ilinde yer alan restoran işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem seçiminde kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örneklem yöntemi, tesadüfi örnekleme yöntemlerinin evren tam sayımının yapılma zorluğu, zaman, bütçe gibi kısıtlamalar nedeni ile gerçekleştirilemediği durumlarda tercih edilen ve tesadüfi olmayan bir örnekleme yöntemidir (Karagöz, 2017: 65-66; Tutar ve Erdem, 2020). Araştırmaya katılmayı kabul eden 72 restoran işletmesine 320 adet anket dağıtılmış ve daha sonra toplanmıştır. Dağıtılan 320 anketten 106 tanesi hatalı veya eksik doldurulduğu için kullanılabilir 214 anket elde edilmiştir.

Restoran çalışanlarına yönelik olarak oluşturulan anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde restoran çalışanlarının örgütsel bağlılık ve işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusunu tespit etmek amacıyla 28 soru bulunmaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde ise restoran çalışanlarının demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla kişisel bilgilerinin yer aldığı yedi soru bulunmaktadır.

Araştırmada iki farklı ölçek kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığı ölçmek amacıyla Meyer vd., (1993) tarafından geliştirilen üç boyut ile on sekiz maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerliliği Dağlı vd., (2018) tarafından yapılmıştır. İşyerinde GKK’yı ölçmek amacıyla Budnick vd. (2020) tarafından geliştirilen iki boyut ve on maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ve geçerliliği Özdemir (2021) tarafından yapılmıştır. Restoran çalışanlarına dağıtılan anket formunda yer alan ifadeler 5’li likert şeklinde sunulmuştur. Katılımcılar bu ifadelere Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklinde görüş belirterek cevap vermiştir.

Araştırma verilerinin analizinde tanımlayıcı istatistikler, kayıp veri tespiti, normallik testi, güvenilirlik analizi, doğrulayıcı faktör analizi, örgütsel bağlılık ile işyerinde GKK ilişkisini belirlemek için korelasyon analizi ve örgütsel bağlılığın işyerinde GKK üzerindeki etkisi belirlemek amacıyla da regresyon analizinden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Özelliklerin Dağılımı

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik verilerine ilişkin bilgiler Tablo-1’de görülmektedir. Katılımcıların %53,7’si erkek, %46,3’ü kadındır. Çoğunluğu 35 yaş ve altı (%59,3) çalışanlardan oluşmaktadır. Evli çalışanların oranı (%65,3) bekâr çalışanlara (34,7) göre oldukça yüksektir. Eğitim durumları incelendiğinde çoğunluğunun ilköğretim/lise mezunu (%36,0) olduğu ve bunu ön-lisans (%30,4) mezunlarının takip ettiği görülmektedir. Neredeyse yarısının geliri 25.000 TL ve üzeri (%48,1), mesleki tecrübesi ise 5 yıl ve altı (%46,3) düzeyindedir. İşletmedeki konumlarına bakıldığında %58,9’u çalışan, %41,1’i yönetici/şef konumundadır.

Tablo 1. Demografik Özelliklerin Dağılımları (N:214)

Değişkenler	f	(%)	Değişkenler	f	(%)
Cinsiyet			Mesleki Deneyim		
Kadın	99	46,3	5 yıldan az	99	46,3
Erkek	115	53,7	6-10 yıl arası	55	25,7
Yaş			11-15 yıl arası	29	13,6
25 yaş ve altı	48	22,4	16-20 yıl arası	15	7,0
26-35 yaş arası	79	36,9	21yıl ve üzeri	16	7,4
36-45 yaş arası	44	20,6	Konumunuz		
46-55 yaş arası	35	16,4	Şef/Yönetici	88	41,1
56 yaş ve üzeri	8	3,7	Çalışan	126	58,9
Eğitim			Gelir		
İlköğretim/Lise	77	36,0	15.000 TL ve daha az	27	12,6
Ön lisans	65	30,4	15.000-18.000 TL arası	42	19,6
Lisans	52	24,3	18.000-21.000 TL arası	17	7,9
Lisansüstü	20	9,3	21.000-24.000 TL arası	25	11,7
Medeni Durum			25.000 TL ve fazlası	103	48,2
Bekar	75	34,7			
Evli	139	65,3			

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada verilerin analizine ilk olarak kayıp veri kontrolü ile başlanmıştır. Yapılan inceleme sonucunda verilerde herhangi bir eksiklik bulunmadığı görülmüştür. Uç değerlerin tespit edilmesi amacıyla Mahalanobis değerleri analiz edilmiş; ancak, verilerde uç değer olmadığı belirlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1,5 ile -1,5 aralığında olduğu tespit edilmiş ve verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini ve boyutlarını ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu kapsamda ölçekler, ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizine tabii tutulmuştur. Analiz sonucunda ortaya çıkan ölçeklere ait uyum iyiliği değerleri Tablo-2'de görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği maddelerine ilişkin standardize edilen faktör yükleri 0,53 ve 0,86 arasında değişkenlik göstermektedir. Ancak devam bağlılığı boyutuna ait olan ZB1 ve duygusal bağlılık boyutuna ait olan DB3 ifadesinin faktör yükü 0,50'nin altında kaldığından analize dâhil edilmemiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin üç boyutlu olarak açıklandığı modele ait elde edilen uyum değerleri incelendiğinde; χ^2/df (≤ 3), GFI (≥ 0.90), NFI (≥ 0.90) değerlerinin iyi uyum, IFI (≥ 0.90), CFI (≥ 0.90), RMSEA (≤ 10) değerlerinin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu görülmüştür (MacCallum, vd. 1996; Sümer, 2000; Meydan ve Şeşen, 2015).

İşyerinde GKK ölçeği maddelerine ilişkin standardize edilen faktör yükleri 0,58 ve 0,91 arasında değişkenlik göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda işyerinde GKK ölçeğinin iki boyutlu olarak açıklandığı modele ait elde edilen uyum değerleri incelendiğinde; χ^2/df (≤ 3), GFI (≥ 0.90), NFI (≥ 0.90), IFI (≥ 0.95), CFI (≥ 0.95) değerlerinin iyi uyum, RMSEA (≤ 10) değerinin ise kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu tespit edilmiştir (MacCallum, vd. 1996; Sümer, 2000; Meydan ve Şeşen, 2015).

Tablo2. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
Örgütsel Bağlılık	125,622	48	2,61	,92	,90	,93	,93	,08
İşyerinde GKK	89,926	32	2,81	,92	,95	,97	,97	,09

4.3. Güvenirlilik Analizi

Bu araştırmada ölçek güvenilirliklerini test etmek için Cronbach α katsayısı kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin Cronbach α katsayıları; örgütsel bağlılık için 0,88, işyerinde GKK ölçeği için 0,94 olarak tespit edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0.7'den büyük olduğu için ölçeklerin güvenilir oldukları kabul edilmiştir (Nakip ve Yaraş, 2017).

4.4. Korelasyon Analizi

Tablo-3, araştırmanın değişkenlerine yönelik pearson korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık ile İşyerinde GKK Arasındaki Korelasyon Analizi

	Ort.	SD	1	2	3	4	5	6
1-Duygusal Bağlılık	3,07	0,95						
2-Normatif Bağlılık	3,01	0,83	,823(**)					
3-Devam Bağlılığı	3,08	0,94	,463(**)	,599(**)				
4- Bilgisel Dışlanma	2,90	1,27	,385(**)	,384(**)	,475(**)			
5- İlişkisel Dışlanma	2,82	1,10	,880(**)	,925(**)	,797(**)	,710(**)		
6- Örgütsel Bağlılık	3,05	0,88	,385(**)	,384(**)	,475(**)	,480(**)	,607(**)	
7- İşyerinde GKK	2,86	1,09	,505(**)	,481(**)	,525(**)	,935(**)	,913(**)	,583(**)

**p<0.01

Değişkenlere yönelik korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile işyerinde GKK arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu ($r=0,583$) görülmektedir. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ($r=0,505$), normatif bağlılık ($r=0,481$), devam bağlılığı ($r=0,525$) boyutları da işyerinde GKK ile pozitif olarak ilişkilidir. Benzer şekilde örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ($r=0,385$), normatif bağlılık ($r=0,384$), devam bağlılığı ($r=0,475$) boyutlarının işyerinde GKK'nın bilgisel dışlanma boyutu ile pozitif ilişkili olduğu ve örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ($r=0,561$), normatif bağlılık ($r=0,515$), devam bağlılığı ($r=0,498$) boyutlarının işyerinde GKK'nın ilişkisel dışlanma boyutu ile de pozitif ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

4.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 4, örgütsel bağlılık boyutlarının bilgisel dışlanma üzerindeki etkilerine yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Öncelikle bağımsız değişkenler arası çoklu bağlantı olup olmadığı kontrol edilmiştir. Varyans büyütme faktörü (VIF) (maksimum VIF değeri 3,81) ve tolerans değerleri incelendiğinde (en düşük tolerans değeri 0.263); bu değerlerin kabul edilen sınırlar içerisinde olduğu ve dolayısıyla bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Bilgisel Dışlanma Üzerindeki Etkisi

Değişken	B	St.Hata	β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	,511	,303		1,686	,093		
Duygusal Bağlılık	,332	,139	,250	2,391*	,018	,322	3,106
Normatif Bağlılık	-,089	,176	-,058	-,504	,615	,263	3,808
Devam Bağlılığı	,532	,100	,394	5,312**	,000	,638	1,568

$R=,511$ $R^2=,261$ Düzeltilmiş $R^2=,251$ $F=24,756$, $p<0.01$ Durbin-Watson=1,647

Bağımlı Değişken: Bilgisel Dışlanma, * $p<0.05$, ** $p<0.005$

Örgütsel bağlılık boyutlarının bağımsız değişken, işyerinde GKK' nın boyutu olan bilgisel dışlanmanın bağımlı değişken olduğu araştırma modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2=,25$, $F=24,756$, $p<0.01$). Bağımsız değişkenler, bağımlı değişkendeki varyansın %25'ini açıklamaktadır. Bilgisel dışlanma üzerinde sırasıyla devam bağlılığı ($\beta=,39$ $p<0.01$) ile duygusal bağlılığın ($\beta=,25$ $p<0.05$) anlamlı etkisi bulunmaktadır. Normatif bağlılığın ($\beta=,06$ $p>0.05$) ise bilgisel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi ortaya çıkmamıştır.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının İlişkisel Dışlanma Üzerindeki Etkisi

Değişken	B	St.Hata	β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	,262	,240		1,089	,277		
Duygusal Bağlılık	,525	,110	,455	4,779**	,000	,322	3,106
Normatif Bağlılık	-,065	,139	-,049	-,469	,639	,263	3,808
Devam Bağlılığı	,372	,079	,317	4,688**	,000	,638	1,568

$R=,623$ $R^2=,388$ Düzeltilmiş $R^2=,379$ $F=44,304$, $p<0.01$ Durbin-Watson=1,765

Bağımlı Değişken: İlişkisel Dışlanma, * $p<0.05$, ** $p<0.005$

Tablo 5, örgütsel bağlılık boyutlarının ilişkisel dışlanma üzerindeki etkilerine yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Örgütsel bağlılık boyutlarının bağımsız değişken, işyerinde GKK' nın boyutu olan ilişkisel dışlanmanın bağımlı değişken olduğu araştırma modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2=,38$, $F=44,304$ $p<0.01$). Bağımsız değişkenler, bağımlı değişkendeki varyansın % 38'ini açıklamaktadır. İlişkisel dışlanma üzerinde sırasıyla duygusal bağlılık ($\beta=,46$ $p<0.01$) ile devam bağlılığının ($\beta=,32$ $p<0.01$) anlamlı etkisi bulunmaktadır. Normatif bağlılığın ($\beta=,05$ $p>0.05$) ise ilişkisel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi ortaya çıkmamıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşyerinde GKK, çalışanların işyerinde bulunmadıklarında meslektaşlarına kıyasla önemli kariyer fırsatlarını kaçırmaya endişesi olarak tanımlanmaktadır. GKK, işyerinde ilişkisel dışlanma ve bilgisel dışlanma olarak iki ana boyutta incelenmektedir. İlişkisel dışlanma, çalışanların ağ kurma veya iş ilişkilerini sürdürme fırsatlarını kaçırmaları nedeniyle profesyonel ilişkilerinin zarar görebileceğine dair endişeleri ile ilgilidir. Bilgisel dışlanma ise çalışanların, bir grup içinde paylaşılan sosyal veya görevle ilgili bilgilere erişimlerinin olmamasına dair korkularını ifade eder. Literatürdeki araştırmalar, işyerinde GKK ile bilişsel, duygusal ve nicel iş yükü, tükenmişlik, çalışma stilleri, işe katılım, öğrenme motivasyonu, değişime bağlılık, yaratıcılık, psikolojik kopukluk, iş-aile çatışması, kurumsal sosyal medya kullanımı, psikolojik refah ve sanal kayıtlar gibi birçok kavram arasındaki ilişkileri incelemiştir (Albers, 2020; Reinders, 2022; Memiş, 2024; Cicek, 2023; Shi vd. 2024; Bodhi, 2024). Ancak, örgütsel bağlılık ile işyerinde GKK arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar sınırlıdır. Bu çalışmada, restoran işletmeleri çalışanları açısından örgütsel bağlılık ve işyerinde GKK ilişkisi ele alınmıştır.

Öncelikle araştırmanın değişkenlerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel bağlılığın üç boyutlu yapısı ile işyerinde GKK'nın iki boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Örgütsel bağlılık ile işyerinde GKK arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda örgütsel bağlılık ile işyerinde GKK arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutları ile işyerinde GKK'nın bilgisel dışlanma ve ilişkisel dışlanma boyutları arasında da orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu daha önceki Budnick vd. (2020) yaptığı çalışma sonuçlarıyla paraleldir. Budnick vd. (2020), çalışmalarında duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş yerinde GKK arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. Örgütsel bağlılığın yanı sıra işyerinde GKK'ya neden olan bazı değişkenler bulunmaktadır. Çalışma stilleri ile işyerinde GKK'nın ele alındığı bir çalışmada (Kóvári, 2023) gençlerin ve işe yeni başlayanların daha fazla GKK yaşadıkları, ayrıca "acele et" ve "güçlü ol" çalışma stiline sahip çalışanların bilgisel dışlanma korkusu yaşadıkları, "zevk al" ve "mükemmel ol" çalışma stiline sahip çalışanların ise işyerinde bireysel katkı sağlama açısından GKK yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca önceki çalışmalar, işe daha ilgili çalışanların

daha fazla GKK yaşadıklarını göstermektedir (Albers, 2020; Reinders, 2022; Cicek, 2023). Çalışanların daha yüksek düzeyde duygusal, bilişsel ve nicel iş yüklerine maruz kalmasının işyerinde GKK'yı deneyimleme olasılığının arttırdığı da görülmektedir (Memiş, 2024). İşyerinde GKK'ya sebep olan öncüllerin yanı sıra, işyerinde GKK'nın olumlu ve olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Örneğin, daha yüksek işyeri GKK düzeyinin, işyerinde daha yüksek öğrenme motivasyonuna yol açtığı (Reinders, 2022), buna karşın bireylerin tükenmişlik düzeylerini ve iş-aile çatışmasını arttırdığı belirlenmiştir (Shi vd. 2024).

Örgütsel bağlılık boyutlarının, işyerinde GKK boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, bilişsel dışlanma üzerinde devam bağlılığı ile duygusal bağlılığın anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiş, normatif bağlılığın ise anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Devam bağlılığının etkisinin, duygusal bağlılığının etkisinden daha yüksek olduğu görülmektedir. İşyerinde devam bağlılığına ve duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, işyerinde olmadıklarında işyerindeki önemli bilgi ve haberleri kaçırma korkusu yaşamaktadır. Bu korkunun sebebi işyerindeki haberlere göre işle ilgili karar vermeleri ve işyerindeki fırsatları değerlendirmek istemeleri olabilir. Benzer şekilde ilişkisel dışlanma üzerinde devam bağlılığı ile duygusal bağlılığın anlamlı etkisi olduğu, normatif bağlılığın ise anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Ancak ilişkisel dışlanma üzerinde duygusal bağlılığın etkisi, devam bağlılığının etkisinden daha yüksektir. İlişkisel dışlanma çalışanların ağ kurma veya iş ilişkilerini sürdürme fırsatlarını kaçırmaları nedeniyle profesyonel ilişkilerinin zarar görebileceğine dair endişeleri ifade ettiğinden, bu endişeyi en çok taşıyanların duygusal bağlılığa sahip çalışanlar olması makuldür. Daha önce restoran çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin yapılan çalışmalar da restoran çalışanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Görkem, 2015; Özdemir ve Demirci, 2021). Bu sebeple restoran çalışanları açısından ilişkisel dışlanmaya ilişkin önlemlerin alınması daha önemli hale gelmektedir. İlişkisel dışlanma üzerinde devam bağlılığının da etkisi bulunmaktadır. Devam bağlılığına sahip çalışanlar işyerindeki ilişkileri zarar gördüğü takdirde, pozisyonlarının riske girebileceği ya da işten çıkarılabilecekleri endişesi taşıdıklarından, bu çalışanların işyerindeki gelişmeleri kaçırmak istemedikleri anlaşılmaktadır.

Normatif bağlılık ile bilişsel dışlanma ve ilişkisel dışlanma arasında bir korelasyon ortaya çıkmış olsa da, örgütsel bağlılık boyutlarının birlikte analize dahil edilmesi ve duygusal bağlılık ile devam bağlılığının bilişsel dışlanma ve ilişkisel dışlanma üzerindeki etkisinin daha güçlü olması nedeniyle, normatif bağlılığın bilişsel dışlanma ve ilişkisel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi ortaya çıkmamıştır. Normatif bağlılık, örgüte ahlaki bir yükümlülük ve minnet duygusu sebebiyle örgüte bağlılığı ifade ettiğinden çalışanların işyerinde GKK ile doğrudan bağlantısı olmayabilir.

Bu çalışmanın bulguları doğrultusunda restoran işletmeleri yöneticilerine ve çalışanlarına şu önerilerde bulunmak mümkündür. Yöneticiler iş yerinde GKK'yı azaltmak amacıyla, bilginin iş yerinde bulunmayanlarda dahil tüm personele ulaştığından emin olacak şekilde teknoloji destekli açık iletişim sistemleri kurabilirler. Personelin üst yönetime kolayca ulaşmasını sağlayan açık kapı politikası uygulayabilirler. İşyerinde ortaya çıkacak bütün fırsatlardan personelin yararlanma olasılığı konusunda adil bir sistem oluşturabilirler. Keyifli bir çalışma ortamı oluşturma, çalışma motivasyonunu artırma, yapılan işi takdir etme ve ödüllendirme için teşvikler sağlayacak politikalar ile gerekli eğitimi almış yöneticilerin çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu ile karşılaşp karşılaşmama durumlarını öngörerek bu davranışın önüne geçecek stratejileri uygulaması işyerinde GKK'yı azaltabilir (Hayran vd., 2020). Çalışanlar ise işyerinde GKK'yı azaltmak için, zaman yönetimi ve sosyal medya bağımlılığı konusunda uzman olan konuşmacılardan destek alarak seminerlere katılabilirler.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle bu çalışma küçük bir örneklem grubuyla yapıldığından çalışma sonuçlarının genelleştirilmesi açısından başka çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu çalışma örgütsel bağlılık ile işyerinde GKK kavramları ile sınırlıdır. Sonraki çalışmalarda işyerinde GKK'nın daha iyi anlaşılması için iş yükü, çalışma stilleri, işe katılım, öğrenme motivasyonu, değişime bağlılık, yaratıcılık, psikolojik kopukluk gibi diğer örgütsel davranış kavramlarıyla ilişkisi ele alınabilir.

KAYNAKÇA

Albers, K. (2020). *Always on Mentality: The Effects of Workplace Telepressure on Health and Motivation of The Dutch Young Workforce Examining The Moderating Role of Workplace FoMO and Social Comparison Orientation* (Master'sthesis). Utrecht University.

Bodhi, R. (2024). How do esenterprise social media use affect employees' psychological well-being and innovative work performance? Finding sfrom hybrid approaches. *Information Technology and People*. ahead-of-print.

Budnick, C. J., Rogers, A. P., ve Barber, L. K. (2020). The fear of missing out at work: Examining costs and benefits to employee health and motivation. *Computers in Human Behavior*, 104: 106-161.

Çiçek, E. (2023). *The Mediating Effect of PrivateSocial Media Use on The Relationship Between Workplace FoMO, Burnout, and Work Engagement* (Master'sthesis).Utrecht University.

Dağlı, A., Elçiçek, Z., ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 17(68): 1765-1777.

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109-134.

Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2000). The" what" and" why" of goal pursuits: Human needs and the self determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Deci, E. L.,Ryan, R. M. ve Williams, G. C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and Individual Differences*, 8(3): 165-183.

Dinçer, E., Saygın, M., ve Karadal, H. (2022). The fear of missing out (FoMO): Theoretical Approach and measurement in organizations. *In Handbook of Research on Digital Violence and Discrimination Studies* (pp. 631-651). IGI Global.

Fridchay, J.,ve Reizer, A. (2022). Fear of missing out (FoMO): Implications for employees and job performance. *The Journal of Psychology*, 156(4): 257-277.

Gökler M.E., Aydın R, Ünal E, Metintaş S. (2016) Sosyal ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeğinin Türkçe sürümünün geçerlilik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi. *Anadolu Psikiyatr Dergisi*, 17: 53–9.

Görkem, O. (2015). Franchising sistemi uygulanan fast food işletmelerinde örgütsel bağlılık: Denizli örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 267-279.

Güllü, B.F. ve Serin, H. (2020). The relationship between fear of missing out (FoMO) levels and cyber loafing behaviour of teachers. *Journal of Education and Learning*, 9(5), 205-214.

Güleç, S. (2024). İş yaşamında temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Ekev Akademi Dergisi*, (97), 362-373.

Gürdin, B. (2019). Sosyal medyanın hedonik tüketimi ve FoMO'nun gücü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(3): 1259-1278.

Gürer, A., ve Solmaztürk, A. B. (2022). İş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu (GKK) ve kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 7(1): 1-14.

Hayran C, Anik L, Gürhan-Canlı Z (2020) A threat to loyalty: Fear of missing out (FoMO) leads to reluctance to repeat current experiences. *PLoS ONE* 15(4), e0232318.

Hoşgör, H., Koç Tütüncü, S., Gündüz Hoşgör, D. ve Tandoğan, Ö. (2017). Üniversite öğrencileri arasında sosyal medyadaki gelişmeleri kaçırma korkusu yaygınlığının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(17): 213-223.

Jin, W., Li, P., Ma, H., ve Qin, M. (2024). The impact of communication software usage on work engagement in remote work: The mediating role of distraction and FoMO. *Current Psychology*, 43:23156–23177.

Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kövári, E. (2023). What drives people to share? The relationship between working style and workplace FoMO, *Proceedings of the 24th European Conference on Knowledge Management, ECKM 2023*, Portugal

Liou, S. R. (2008). An analysis of the concept of organizational commitment. *Nursing Forum* 43(3): 116-125.

MacCallum, R. C., Browne, M. W. ve Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-49.

Mahmmud, N.B.A. (2022). *Job Stressors, Workplace Telepressure, Workplace FoMO and Cynicism About Change: Implication Towards Commitment to Change*. (doctoral thesis) University Utara Malaysia.

Memiş, G. (2024). *Unveiling the Fear: Workplace FoMO and Its Impact on Employee Well-Being* (Master'sthesis).Utrecht University.

Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Meyer, J.P.,ve Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1: 61-89.

Nakip, M.,ve Yaraş, E. (2017). *Pazarlamada Araştırma Teknikleri* (4. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Oberst, U.,Wegmann, E., Stodt, B., Brand, M., ve Chamarro, A. (2017). Negative consequences from heavy social networking in adolescents: The mediating role of fear of missing out, *Journal of Adolescence*, 55: 51-60.

Oxford Sözlük, (2004), <https://www.oed.com/search/dictionary/?scope=Entries&q=fomo>

Özcan, H. M.ve Koç, U. (2023). The role of fear of missing out (FoMO) in the relationship between personality traits and cyber loafing. *EGE Academic Review*, 23(1):11–25.

Özdemir, Seyhan (2021), İşyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu: Ölçek uyarlama çalışması, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1): 49-62.

Özdemir, F., & Demirci, İ. (2021). Presenteizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Adana ilinde faaliyet gösteren yiyecek-içecek işletmeleri üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 2049-2066.

Patrick, H., Knee, C. R., Canevello, A. ve Lonsbary, C. (2007). The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self-determination theory perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 434–457.

Przybylski, A. K., Murayama, K., Dehaan, C. R., ve Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavior al correlates of fear of missin gout. *Computers in Human Behavior*, 29: 1841–1848.

Rahmadania, A., ve Sanyata, S. (2023). Fear of missing out on workplace: A systematic literature review. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10(11): 73-80.

Reinders, E. (2022). *The Association Between Workplace Fear of Missing out and Work Engagement and Motivation to Learn, and The Moderating Role of Mindfulness* (Master'sthesis). Utrecht University

Ryan, R. ve Deci, E. (2000). Self – determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, *Social Development and Well- Being. American Psychologist*, 55 (1): 68-78.

Shi, G., Yan, W., Pang, H., Liu, Z., ve Zheng, X. (2024). Work place fear of missing out and job burn out: The chain mediating effect of psychological detachment and work–family conflict. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 52(5), 13008E-13016E.

Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.

Tabachnick, B. G.,ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (8th. ed). Pearson.

Tandon, A.,Dhir, A., Islam, N., Talwar, S., ve Mäntymäki, M. (2021). Psychological and behavioral outcomes of social media-induced fear of missing out at the workplace. *Journal of Business Research*, 136: 186-197.

Tang, T. C.,Chi, L. C., ve Tang, E. (2024). Office islands: exploring the uncharted waters of workplace loneliness, social media addiction, and the fear of missing out. *Current Psychology*, 43(17): 15160-15175.

Taylor, D. G. (2019) Social media usage, FoMO, and conspicuous consumption: An exploratory study. (P. Rossi ve N. KreyDer.), in *Finding New Ways to Engage and Satisfy Global Customers* (s. 857-858). Springer, Cham.

Tozkoparan, S. B. ve Kuzu, A. (2019). Öğretmen adaylarının gelişmeleri kaçırma korkusu (FoMO) düzeyleri ve siber aylıklık davranışları arasındaki ilişki. *AJESI - Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 9(1): 87-110.

Tutar, H. ve Erdem, A. T. (2020). *Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve SPSS Uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Uzun, V., Gözükara, E. ve Bilgin, M. (2019). Bazı sosyal medya değişkenleri açısından ergen ve genç yetişkinlerin FoMO düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Arts and Social Studies*, 2: 43-59.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3): 418-428.

Yang, S., ve Tinmaz, H. (2024). Exploring workplace fear of missing out (FoMO): A systematic literature review. *Environment and Social Psychology*, 9(7).

Yıkılmaz, İ., Güteryüz, İ., ve Efe, Y. (2023). Workplace fear of missing out and telepressure: How digital workplace challenges contribute to employee burn out?. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 6(3): 347-355.