



## Investigating Correlation between Fear of Missing Out at Work (FoMO) and Career Satisfaction\*

Assoc. Prof. Dr. Alper Gürer, Kırıkkale University  
Dr. Ahmet Barış Solmaztürk

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received  
13.01.2022

Received in revised form  
03.05.2022

Accepted  
17.05.2022

**Key Words:** Fear of Missing Out at Work, Career Satisfaction, Employees.

ORCID:  
0000-0002-6745-7895  
0000-0001-6181-5172

Type of Article: Research Article

### ABSTRACT (EXTENDED)

*Purpose:* In this study, it was aimed to investigate the possible relationship between fear of missing out in the workplace (GCC) and career satisfaction. In addition, the variation of the mean of variables in terms of various demographic characteristics was examined.

*Design/Method:* The questionnaires of Budnick et al. (2020) were used to measure the fear of missing out developments in the workplace, and the questionnaires of Greenhaus et al. (1990) were used to measure the level of career satisfaction. The population of the field research carried out consists of individuals working in Turkey. The data were collected using the survey method and a total of 405 people were reached with the convenience sampling method. SPSS program was used in the analysis process.

*Results:* The FoMO level measured according to the research findings is 2.81. When the sub-dimensions are examined, it is seen that the level of informational exclusion is 3.03 and the level of relational exclusion is 2.59. Career satisfaction level is 3.30. According to this, it is seen that the general FoMO level is below the average according to the 5-point Likert scale, and the career satisfaction level is above the average. The distribution is normal.

The Cronbach Alpha value of the FoMO scale at work is 0.946. According to the factor analysis, two factor structures were formed. The total explained variance is 80.58%. Factor loads vary between 0.714 and 0.895. The Cronbach Alpha value of the career satisfaction scale is 0.891. According to the factor analysis, a single factor structure was formed. The total explained variance is 69.80%. Factor loads vary between 0.752 and 0.875. All results are also consistent with the original study

Correlation analysis was used to determine the relationship between variables. Accordingly, no statistically significant relationship was found between the fear of missing out on developments in the workplace and the levels of career satisfaction.

A number of significant differences in the mean of variables in terms of various demographic characteristics have been identified and reported. According to this, the FoMO levels of employees in public institutions, including their sub-dimensions, are lower than those of private institution employees. Career satisfaction levels of employees in public institutions are higher than those of private institutions. During the pandemic process, the career satisfaction levels of those working from home are higher than those working at the workplace. It has been determined that as the age level increases, the levels of FoMO in the workplace decrease, while the career satisfaction levels increase with the age level. It has been determined that as the level of education increases, the level of career satisfaction decreases. As the education level decreased, it was determined that the levels of relational exclusion increased. It has been determined that as the professional experience increases, the level of career satisfaction decreases. In addition, it was determined that those with less professional experience had higher levels of relational exclusion. It has been determined that the career satisfaction levels of female employees are higher than male employees.

*Original Value:* As a result of this research, statistical data-based results were obtained that there is no significant relationship between the fear of missing out in the workplace and career satisfaction. The FoMO is one of today's partially new and popular concepts. It is seen that the number of scientific studies on the subject is also very limited. In this regard, it is recommended to examine the concept of FoMO in the workplace at different sample groups and its possible relationships with different factors such as personality traits in future studies.

\* Cite As/ Alıntı: Gürer, A. & Solmaztürk, A.B. (2022). İş Yerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (GKK) ve Kariyer Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 7(1), 1-14. DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.1057012>.

## İş Yerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (GKK) ve Kariyer Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Doç. Dr. Alper Gürer, Kırıkkale Üniversitesi  
Dr. Ahmet Barış Solmaztürk

### MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru  
13.01.2022  
Revizyon  
03.05.2022  
Kabul  
17.05.2022

Anahtar Kelimeler: İşyerinde  
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu,  
Kariyer Memnuniyeti, Çalışanlar.

ORCID:  
0000-0002-6745-7895  
0000-0001-6181-5172

Makale Türü: Araştırma Makalesi

### ÖZ

*Amaç: Bu çalışmada iş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu (GKK) ile kariyer memnuniyeti arasındaki muhtemel ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca çeşitli demografik özellikler bakımından değişken ortalamalarının değişimi incelenmiştir.*

*Tasarım/Yöntem: İşyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu düzeylerinin ölçülmesinde Budnick ve diğerlerinin (2020); kariyer memnuniyeti düzeylerinin ölçülmesinde ise Greenhaus ve diğerlerinin (1990) soru formlarından faydalanılmıştır. Gerçekleştirilen alan araştırmasının evrenini Türkiye'de çalışan bireyler oluşturmaktadır. Veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmış ve kolayda örnekleme yöntemi ile toplamda 405 kişiye ulaşılmıştır. Analiz sürecinde SPSS programı kullanılmıştır.*

*Sonuçlar: Gerçekleştirilen güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine göre ölçüm araçları yeterli düzeydedir. Korelasyon analizi sonucunda ise işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ile kariyer memnuniyeti düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkiye rastlanmamıştır. Öte yandan çeşitli demografik özellikler bakımından değişken ortalamalarında bir takım anlamlı farklılıklar tespit edilerek raporlanmıştır.*

*Özgün Değer: Bu araştırma sonucunda işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ile kariyer memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı yönünde istatistiksel verilere dayalı sonuçlar elde edilmiştir. GKK günümüzdeki kısmen yeni ve popüler sayılabilecek kavramlarından biridir. Konu ile ilgili yapılan bilimsel çalışmaların sayısının da oldukça sınırlı düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bakımdan ileride yapılacak çalışmalarda işyerinde GKK kavramının farklı örneklem gruplarında ve kişilik özellikleri gibi farklı unsurlar ile olan muhtemel ilişkilerinin incelenmesi önerilmektedir.*

## 1. GİRİŞ

Bu çalışmada iş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu (GKK) ile çalışanların kariyer memnuniyetleri arasındaki ilişkinin test edilmesi amaçlanmıştır. İş yerinde çalışan performansını ve motivasyonunu etkileme ihtimali bulunan her değişken örgütler açısından üzerinde durulması gereken bir konuya işaret etmektedir. Kariyer memnuniyeti de bu anlamda başarılı çalışan profilinin önemli bir göstergesi olarak düşünülebilir. İyi bir kariyer yönetimi çalışan ihtiyaçlarının tatmin edilmesi ve kariyer beklentilerinin karşılanması süreci olarak tanımlanır (Aldemir vd., 1998: 216). Kariyerinden memnun olan çalışanın da işine olan bağlılığı artacak ve bu doğrultuda çalışan verimliliği ve yapılan işin kalitesi de yükselecektir. Doğru bir kariyer planlaması yapılmadığında ise düşük motivasyon, işe bağlılığın azalması ve hatta işten ayrılma söz konusu olacaktır (Noe, 1999: 329). Diğer yandan iş stresi, yoğun çalışma saatleri, gelir ve gelecek kaygısı, yetersiz kariyer imkanları gibi konular ise çalışanları hali hazırda olumsuz olarak etkilemektedir (Gillespie vd., 2001: 57; Güney, 2011: 319; Öztürkoglu, 2013: 127).

Günümüz çalışma koşullarında rekabet avantajına sahip olmak hem örgütler hem de çalışanlar için önemlidir. Örgüt içinde gelişmelerden haberdar olmak, yeni görev ve iş fırsatlarını yakalamak, doğru iş bağlantıları kurmak gibi konularda duyulan kaygıların GKK ile ilişkili olduğu düşünülebilir. Çalışma ortamları doğaları gereği kaygı veya endişe yaratan unsurlar içerirler (Linden ve Muschalla, 2007: 472). İşyerinde belirli düzeylerde stres olumlu olarak düşünülse de genellikle bunun katlanarak yüksek düzeylerde yaşanması olumsuz bir duruma işaret etmektedir (Datt ve Washington, 2005: 130). Bu kaygı ve stres ortamı İş yerinde GKK için muhtemel zemini hazırlamaktadır. Yine Budnick ve diğerlerinin (2020) belirttiği gibi kaygının yanı sıra kişinin mevcut durumunu veya fırsatlara ulaşabilme durumunu diğer çalışma arkadaşları ile kıyaslaması da işyerinde GKK'nın oluşmasına katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla çalışanların iş yerinde GKK düzeylerinin tespit edilmesi, diğer örgütsel değişkenlerle olan ilişkilerinin incelenmesinin önemli olduğu söylenebilir.

Bu çalışmanın amacı iş yerinde GKK ile kariyer memnuniyeti arasında bir ilişki olup olmadığını incelemektir. GKK ile ilgili olarak psikoloji alanında belirli sayıda bilimsel çalışmanın olduğu görülürken, örgütsel alandaki durumun bunun tam tersi olduğunu söylemek mümkündür. İş yaşamı dergilerindeki GKK ile başa çıkma yollarını inceleyen yazılar haricinde konu ile ilgili özellikle bilimsel çalışmalar yok denecek kadar azdır (Budnick vd., 2020). Bu sebeple iş yerinde GKK ile örgütsel unsurlar arasındaki ilişkiyi inceleyen benzer çalışmaların artması alana temel bir katkı sağlayacaktır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

“Fear of missing out” (FoMO) veya “Gelişmeleri Kaçırma Korkusu” (GKK) şeklinde ifade edebileceğimiz, görece yeni olarak addedilebilecek bu kavram 2013 yılına kadar sözlüklerde yer almamaktaydı (Barker, 2016). GKK, yüzyılımızın en önemli gelişmesi olarak görülen sosyal ağların (Holte ve Ferraro, 2020: 1) ve teknolojik gelişmelerin de etkisiyle iletişim kurma ve haberlere ulaşma davranışlarımızın değişimi sonucunda ortaya çıkmıştır.

Kavramın sosyal medya ile ilgili kısmı bireyin çevresinde olup bitenleri kaçırdığı düşüncesi ile endişe duyması ve sürekli olarak güncellemeleri takip etme davranışı göstermesi ile ilgilidir. Sosyal medyadaki bilgi akışının bir girdap etkisi yaratarak (Kılıç, 2019: 2) bireyleri ekran başında tutma yeteneği GKK ile mümkün olmaktadır. Dolayısıyla GKK, sosyal medyanın bağımlılık yapma potansiyeli ile de yakından ilgili bir durumdur. Bu bağlamda işyerinde, çalışma saatlerinde sosyal medya kullanımındaki artışın kontrolsüz veya amaca yönelik olmadığına iş gücü kaybına neden olduğu bilinmektedir (Er vd., 2020). Salt olarak GKK'nın bu iş gücü kaybı ile ilişkisinin bulunduğunu söylemek de mümkün olabilir ancak işyerinde GKK kavramı olarak sosyal medya bağımlılığını tetikleyen GKK kavramından daha farklı bir düzeye ve tanıma sahiptir.

Gelişmeleri kaçırma korkusu, pek çok disiplinle ilgili olan (Tandon vd., 2020: 786) çok yönlü bir kavramdır. Genel olarak kişinin modunu ve yaşam tatminini düşürdüğü (Przybylski vd., 2013: 1845) için olumsuz olarak ele alınabilir. Davranışsal açıdan GKK'nın zihinde ortaya çıkışı ve eyleme dönüşmesi kavramın iki yönüne işaret etmektedir. Bilişsel yönü, kişinin çözüm üretmediği bir sorun için endişe duyması ve zihinsel olarak bu sorunu kafasında sürekli tekrarlanması (ruminasyon veya zihinsel geviş getirme) durumudur. GKK, bu yönüyle içsel bir unsurdur. Davranışsal yönü ise, bu zihinsel döngüden kurtulmak veya buna bir kılıf uydurmak için birey tarafından gerçekleştirilen eylemleri ifade etmektedir (Elhai vd., 2021: 203). Dolayısıyla birey kendi zihninde içinden çıkamadığı bir döngü durumuna girerek bunu kabullenme yoluna gitmekte ve davranışsal açıdan da bu içsel duruma uyum sağlamaya yönelik olarak eylemler içerisine girmektedir.

İşyerinde GKK kavramı da kişinin bu zihinsel döngü durumunu ve sonucunda eyleme dönüştürdüğü davranışları işle ilgili konularda gerçekleştirmesi ile ilgilidir. Çalışma ortamı, doğası gereği kendi içerisinde rekabeti, kıyaslamayı, hedef koymayı ve fırsatları kovalamayı barındırmaktadır (Chou vd., 2021; Chun vd., 2018; Clark vd., 2009; Coleman, 2022; Cotterell, 2018; Steinhage vd., 2017). Bu sebeple iş yerinde GKK kavramı aslında hep var olan ama adı yeni konulmuş bir kavramdır. Budnick ve diğerleri (2020) iş yerinde GKK'yı kavramsallaştırırken, çalışanların birtakım ödüller elde edeceği veya fayda sağlayacağı deneyim ve etkileşimleri kaçırması üzerine vurgu yapmışlar ve iş yerindeki GKK'yı kişinin sosyal bakımdan kendini diğer çalışanlarla karşılaştırması ve iş yerindeki değerli (valuable) fırsatları kaçırmak istememesi olmak üzere iki sebebe

bağlamışlardır. İş yerinde GKK, profesyonel ilişkiler kurma, değerli bilgiler edinme, önemli örgütsel kararlara ve projelere katkıda bulunma vb. deneyimleri ve beraberindeki ödülleri kaçırma korkusu olarak kendini göstermektedir (Budnick vd., 2020: 3).

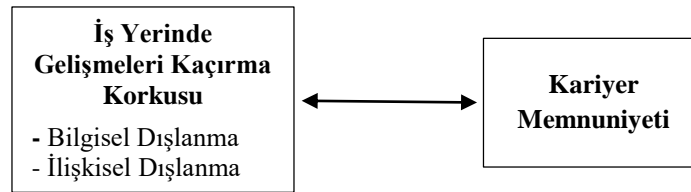
Ayrıca iş yerinde GKK, kişinin, diğer çalışanlara kıyasla işten uzakta olduğu veya iş ile ilgili konulardan kopuk olduğu bir anda değerli kariyer fırsatlarını kayırabileceğine dair yaygın bir endişe olarak tanımlanabilir (Budnick vd., 2020: 2). Bu tanımdaki işten uzakta olma veya kopuk olma durumunu, mesai dışında evde olmak, işe dönüş yolunda olmak, öğle yemeğinde olmak veya tatilde olmak gibi benzer sebeplerle kısa veya uzun bir süre boyunca işle ilgili bilgi akışının takip edilememesi ve ofiste olan bitenden haberdar olunamayışı olarak ele almak yerinde olacaktır.

Kariyer kavramı ise oldukça eski bir kavramdır ve zaman içinde çeşitli dillerde farklı anlamlarda kullanılmıştır (Aytaç, 2005: 5). Kavramın işletmecilik alanında ele alınması ise 1970'lere kadar uzanır (Dündar, 2013: 268). Kariyer, bir mesleği, bu uğurda çıkılan bir yolu, bir ilerlemeyi ve mücadeleyi ifade etmektedir. Tüm bunlara ek olarak Erdoğan'ın (2002) vurguladığı gibi psikolojik bir tatmin unsurunu da içerisinde barındırır. Ayrıca örgütler ve çalışanlar kariyer memnuniyeti çerçevesinde gereksinim ve ihtiyaçlarını karşılıklı olarak birbirine sağlamaktadırlar (Özgen ve Yalçın, 2010: 187). Kişinin kariyeri olumlu yönde ilerlediğinde kariyer başarısı ortaya çıkmaktadır. İşyerinde ilerleme/terfi etme olasılığı ve kariyer tatmininin oluşması bu kariyer başarısı veya kariyer sonucunun bir ürünüdür. Kariyer sonuçları dışarıdan bir bakış açısı ile yani örgüt açısından ve içeriden bir bakış açısı ile çalışan açısından ele alınabilirler (Schein, 1978'den akt. Greenhaus vd., 1990: 69). Örgüt açısından ele alınan unsurlar objektif olarak çalışanların maaş düzeyi, terfi edebilirliği, tanınırlığı, görev verilmesi vb. şeklindedir. Çalışan bakış açısından subjektif unsurlar ise kişinin kariyeri ile ilgili algı ve düşüncelerini içerir (Ng vd., 2005: 368). Kariyer memnuniyeti, çalışanın içinde bulunduğu iş ortamından algıladığı doyum düzeyini ifade etmektedir (Gürer ve Solmaztürk, 2018: 66). Kariyer memnuniyeti daha çok subjektif kariyer algısı ile şekillenmektedir. Objektif kariyer algısının kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisi çoğunlukla daha azdır veya yoktur (Barnett ve Bradley, 2007: 621-622). Çalışan kariyer memnuniyeti için işinde uzmanlaşmak, yükselmek isteyecektir. Hedefler koyarak bunları başarmayı ve karşılığında maddi ve manevi bir fayda elde etmeyi bekler. Kişisel kariyer hedefleri örgüt hedefleri ile örtüştüğünde gerçekleştirilen çabalar hem çalışanlar hem de örgütler için fayda sağlayacaktır. Bu sebeple sadece çalışanlar değil örgütler de çalışanlarının kariyer memnuniyetini sağlamak için çaba göstermektedirler.

Ofiste yaşamı kolaylaştırmak için sunulan teknolojiler bazen daha fazla stres ve iş yükü yaratabilmekte (Lavenda, 2016) ve çalışan sağlığı ile motivasyonunu olumsuz etkileyerek sorunlara yol açabilmektedir (Budnick vd., 2020: 1). Dolayısıyla yoğun teknoloji kullanımı iş yerinde GKK düzeylerini etkileyebilir. Ng ve diğerlerinin (2005: 369) belirttiği gibi örgütleri ileri taşıyan unsurlar iş performansı ve değer katmadır. Bireyin kariyer başarısı da performansına ve örgüte kattığı değere bağlıdır. İş yerinde GKK kariyer fırsatlarını kaçırma kaygısını da içinde barındırır (Özdemir, 2021: 52). Bu sebeple GKK ile kariyer unsurları arasında birtakım doğrudan veya dolaylı ilişkilerin var olma ihtimalinin bulunduğu ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin araştırılmasının ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünülebilir.

### 3. MODEL VE HİPOTEZLER

Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli aşağıda yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu modelde değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisi incelenmek istenmektedir. Bu sebeple araştırma modeline bağlı olarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

**H<sub>1</sub>**: Çalışanların iş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu düzeyleri ile kariyer memnuniyeti düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Budnick ve diğerlerinin (2020) orijinal çalışmasında iş yerindeki GKK düzeyleri ile ilgili üç alt boyuttan söz edilmektedir. Bunlar bilgisel dışlanma, ilişkisel dışlanma ve iş çıktılarının dışlanmasıdır. İş ile ilgili konulardan habersiz kalınması, detayların kaçırılması olarak kısaca özetlenebilecek olan iş çıktılarının dışlanması ölçüm aracının son halinde diğer iki faktör içerisine dâhil edilmiştir. Bilgisel dışlanma, çalışanın örgüt içerisinde olup biten olaylardan ve bilgi akışından dışlanmış olarak hissetmesi ve kaygı

duymasıdır. İlişkisel dışlanma ise, profesyonel iş ilişkileri kurma, bu ilişkileri sürdürme, yeni ağlar oluşturmaya yönelik potansiyel fırsatların kaçırılması olarak tanımlanabilir. Kariyer memnuniyeti düzeylerinin iş yerinde GKK'nın boyutları ile ilişkisini incelenmek için aşağıdaki alt hipotezler oluşturulmuştur.

**H<sub>1a</sub>:** Çalışanların bilgisel dışlanma (iş yerinde GKK) düzeyleri ile kariyer memnuniyeti düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**H<sub>1b</sub>:** Çalışanların ilişkisel dışlanma (iş yerinde GKK) düzeyleri ile kariyer memnuniyeti düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

#### 4. YÖNTEM

Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Toplanan verilerin işlenmesinde ise SPSS programından faydalanılmıştır. Ölçüm araçlarının güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış, elde edilen ortalamalar değişkenler arası ilişkinin test edilmesi amacıyla korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Gruplar arası ortalamaların incelenmesinde tek yönlü varyans analizi, Post-hoc (LSD ve Tamhane's T2) analizleri ve bağımsız örneklem t testlerinden faydalanılmıştır.

Alan araştırması Türkiye genelinde kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda çevrim içi olarak oluşturulan anket formu kolayda örnekleme yöntemi ile dağıtılmış ve toplamda 405 kişiye ulaşılmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004: 50) çalışmalarında belirttikleri hesaplamaya göre örneklem büyüklüğü yeterli düzeydedir.

Çalışmada iki farklı ölçüm aracı kullanılmıştır. Bireylerin iş yerinde GKK düzeylerini belirlemek üzere Budnick ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen iki alt boyut (bilgisel dışlanma ve ilişkisel dışlanma) ve 10 ifadeden oluşan soru formundan faydalanılmıştır. Orijinal çalışmanın güvenilirlik katsayısı 0,95 ve açıklanan varyansı %37'dir. İlgili ölçüm aracının Özdemir (2021) tarafından gerçekleştirilen Türkçe uyarlamasının güvenilirlik katsayısı 0,93 ve ortalama açıklanan varyansı %68,4'tür.

Kariyer memnuniyeti düzeylerinin ölçülmesinde ise Greenhaus ve diğerleri (1990) tarafından geliştirilen soru formundan faydalanılmıştır. İlgili soru formu tek boyuttan ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Orijinal çalışmanın güvenilirlik katsayısı 0,88'dir. Gürer ve Solmaztürk (2018) çalışmalarında aynı ölçüm aracını kullanmışlar ve güvenilirlik katsayısını 0,90 ve açıklanan varyansı %73,18 olarak hesaplamışlardır. Her iki ölçüm aracında da çapraz ifadeler bulunmamaktadır. Tüm yanıtlar 5'li likert ile toplanmıştır. Bu doğrultuda verilen yanıtlar 1 ile 5 arasında puanlanmaktadır. 1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum ve 5 kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Değişken ortalamaları da 1'e yaklaştıkça o değişken için düşük bir düzeyi 5'e yaklaştıkça da yüksek bir düzeyi ifade etmektedir.

#### 5. BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Demografik Bilgiler

<b>Cinsiyet</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Pandemi sürecinde</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Kadın	240	59,3	İş yerinden çalıştım	236	58,3
Erkek	165	40,7	Evden çalıştım	169	41,7
<b>Yaş</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Eğitim</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
19-25	46	11,4	İlköğretim	3	0,7
26-35	118	29,1	Lise	21	5,2
36-45	162	40,0	Önlisans	79	19,5
46-55	66	16,3	Lisans	195	48,1
56 ve üzeri	13	3,2	Lisansüstü	107	26,4
<b>Kurum Türü</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>İdari Görev</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Kamu Kurumu	212	52,3	Evet	148	36,5
Özel Kurum	193	47,7	Hayır	257	63,5
<b>İş Tecrübesi</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Çalışma Türü</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1 yıldan az	24	5,9	Tam Zamanlı	354	87,4
1-5 yıl	82	20,2	Yarı Zamanlı	47	11,6
6-10 yıl	92	22,7	Stajyer/ Geçici	4	1,0
11 yıl ve üzeri	207	51,1			

Tablo 1'e göre katılımcıların %87,4'ü tam zamanlı çalışmaktadır. İdari görevi bulunmayanların oranı %63,5'dir. Kamu kurumunda çalışanların oranı ise %52,3'tür. 11 yıl ve üzerinde iş tecrübesine sahip olanların oranı %51,1'dir. Eğitim durumu bakımından %48,1 ile lisans mezunları en yüksek orana sahiptir. Yaş aralığı bakımından 36-45 yaş katılımcıların oranı %40'dır ve katılımcıların %59,3'ü kadınlardan oluşmaktadır. Pandemi sürecinde iş yerinden çalışanların oranı ise %58,3'tür. Ölçüm araçlarına ilişkin ortalama ve sapma değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Ölçek Ortalamaları

	Ortalama	Std. Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
<b>İş yerinde GKK - Bilgisel Dışlanma</b>	3,03	1,15	1,33	-0,11	-0,98
<b>İş yerinde GKK - İlişkisel Dışlanma</b>	2,59	1,10	1,21	0,43	-0,64
<b>İş yerinde GKK</b>	2,81	1,03	1,07	0,18	-0,71
<b>Kariyer Memnuniyeti</b>	3,30	1,01	1,02	-0,37	-0,62

Tablo 2'ye göre iş yerinde GKK düzeyi 2,81'dir. Alt boyutlara bakıldığında bilgisel dışlanma düzeyinin 3,03 ve ilişkisel dışlanma düzeyinin ise 2,59 olduğu görülmektedir. Kariyer memnuniyeti düzeyi ise 3,30'dur. Buna göre genel GKK düzeyinin ortalamanın altında olduğu, kariyer memnuniyeti düzeyini ise ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Standart sapma değerleri 1,01 ile 1,15 arasında değişmektedir. Tüm değerler için çarpıklık ve basıklık düzeyleri kabul edilebilir sınırlardadır. Bu bağlamda dağılımın normal olduğu söylenebilir. Ölçüm araçlarının güvenilirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Tablo 3 ve Tablo 4'te bu bilgilere yer verilmiştir.

**Tablo 3.** İşyerinde GKK Ölçeği Faktör Analizi

<b>Faktör 1: Bilgisel Dışlanma</b>	<b>F. Yüğü</b>
İşle alakalı değerli (maddi ve manevi fayda getirebilecek) bilgileri kaçırır ve bunlardan haberdar olamazsam diye endişe duyuyorum.	0,895
İşimle alakalı önemli bilgileri kaçırır ve bunlardan haberdar olamazsam diye endişe duyuyorum.	0,887
İşle alakalı önemli değişiklikleri kaçırma ihtimalimden endişe duyuyorum.	0,885
İşle alakalı son haberleri kaçırma ihtimalimden endişe duyuyorum.	0,873
İş yerinde neler olup bittiğini bilemezsem, haberdar olamazsam diye endişe duyuyorum.	0,746
<b>Faktör 2: İlişkisel Dışlanma</b>	<b>F. Yüğü</b>
Yeni iş bağlantıları kurma fırsatlarını kaçırıyor olduğum ihtimalini sürekli düşünüyorum.	0,848
İş bağlantılarımı kuvvetlendirme fırsatını kaçırıyor olduğum düşüncesi sürekli aklımda.	0,836
Çalışma arkadaşlarımla benim elde edemeyeceğim iş bağlantılarına sahip olmaları ihtimalinden dolayı korku içerisindeyim.	0,808
Çalışma arkadaşlarımla yakalayacağı ağ kurma fırsatlarını kaçırıyor olmaktan dolayı kaygı duyuyorum.	0,791
Önemli iş bağlantıları kurma fırsatlarını kaçırıyor olduğumu düşünerek kaygılanıyorum.	0,714
<i>KMO=0,925 Bartlett Ki Kare= 4087,64 P=0,00 Cronbach Alfa=0,946</i>	
<i>Toplam Açıklanan Varyans %80,58</i>	

Tablo 3'e göre iş yerinde GKK ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,946'dır. KMO ve Bartlett testine göre veriler faktör analizine uygundur. Temel bileşenler faktör analizine göre öz değerleri 1'den büyük iki faktör yapısı oluşmuştur. Bu sonuç orijinal çalışma ile de örtüşmektedir. Toplam açıklanan varyans %80,58'dir. Faktör yükleri 0,714 ile 0,895 arasında değişmektedir.

**Tablo 4.** Kariyer Memnuniyeti Ölçeği Faktör Analizi

<b>Faktör 1: Kariyer Memnuniyeti</b>	<b>F. Yüğü</b>
Mevcut yeteneklerimi geliştirmek için ihtiyaç duyduğum hedeflere ulaştığımı düşünüyorum.	0,875
Yeni yetenekler kazanmak için ihtiyaç duyduğum hedeflere ulaştığımı düşünüyorum.	0,867
Aklımdaki kariyer hedefine doğru başarılı bir şekilde ilerlediğimi düşünüyorum.	0,846
Kariyerimde kat ettiğim mesafeden memnunum.	0,831
İstediğim gelir düzeyine ulaşmak için yeterli çabayı gösterdiğimi düşünüyorum.	0,752
<i>KMO=0,806 Bartlett Kikare=1263,67 P=0,00 Cronbach Alfa=0,891</i>	
<i>Toplam Açıklanan Varyans %69,80</i>	

Kariyer memnuniyeti ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,891'dir. KMO ve Bartlett testine göre veriler faktör analizine uygundur. Temel bileşenler faktör analizine göre öz değeri 1'den büyük tek faktör yapısı oluşmuştur. Bu sonuç orijinal çalışma ile de örtüşmektedir. Toplan açıklanan varyans %69,80'dir. Faktör yükleri 0,752 ile 0,875 arasında değişmektedir. Ölçüm araçları arasındaki ilişkinin incelenmesinde korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Bu değerlere Tablo 5'te yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Ortalamalar Arasındaki Korelasyon

		(a)	(b)	(c)	(d)
İşyerinde GKK Bilgisel Dışlanma (a)	R (Korelasyon)	1	0,69	0,92	0,06
	P (Anlamlılık)		0,00	0,00	0,27
İşyerinde GKK İlişkisel Dışlanma (b)	R (Korelasyon)	0,69	1	0,91	-0,02
	P (Anlamlılık)	0,00		0,00	0,65
İşyerinde GKK Genel (c)	R (Korelasyon)	0,92	0,91	1	0,02
	P (Anlamlılık)	0,00	0,00		0,71
Kariyer Memnuniyeti (d)	R (Korelasyon)	0,06	-0,02	0,02	1,00
	P (Anlamlılık)	0,27	0,65	0,71	

Korelasyon analizi incelendiğinde iş yerinde GKK düzeyleri ile (hem genel hem de alt boyutları bakımından) kariyer memnuniyeti düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir. Bu bağlamda  $H_1$ ,  $H_{1a}$  ve  $H_{1b}$  hipotezleri reddedilmiştir. Demografik kontrol değişkenlerine göre gruplar arasında ölçek ortalamalarındaki değişim de incelenmiş ve elde edilen bulgular aşağıda raporlanmıştır.

**Tablo 6.** Kurum Türüne Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Kurum Türü	Ort.	Ort. Arası Varyans	F	Levene Anlamlılık	t	df	T Testi Anlamlılık	Ortalama Değişimi
İşyerinde GKK - Bilgisel Dışlanma	Kamu	2,84	Eşit	1,951	0,16	-3,554	403	0,00	-0,402
	Özel	3,24	Eşit değil			-3,540	390	0,00	-0,402
İşyerinde GKK - İlişkisel Dışlanma	Kamu	2,34	Eşit	7,203	0,01	-4,861	403	0,00	-0,518
	Özel	2,86	Eşit değil			-4,825	380	0,00	-0,518
İşyerinde GKK - Genel	Kamu	2,59	Eşit	6,561	0,01	-4,578	403	0,00	-0,46
	Özel	3,05	Eşit değil			-4,544	380	0,00	-0,46
Kariyer Memnuniyeti	Kamu	3,43	Eşit	0,143	0,71	2,824	403	0,01	0,281
	Özel	3,15	Eşit değil			2,821	397	0,01	0,281

Kurum türüne göre ortalamalar arasındaki değişim bağımsız örneklem t testi ile incelenerek sonuçları Tablo 6'da verilmiştir. Buna göre kamu kurumlarında çalışanların iş yerinde GKK düzeyleri alt boyutları da dâhil olmak üzere özel kurum çalışanlarına göre daha düşüktür. Ayrıca kamu kurumlarında çalışanların kariyer memnuniyeti düzeyleri özel kurum çalışanlarına göre daha yüksektir.

**Tablo 7.** Pandemi Sürecinde Evden Çalışma Durumuna Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Evden Çalışma	Ort.	Ort. Arası Varyans	F	Levene Anlamlılık	t	df	T Testi Anlamlılık	Ortalama Değişimi
İşyerinde GKK - Bilgisel Dışlanma	Evet	3,06	Eşit	2,758	0,10	-0,516	403	0,61	-0,06
	Hayır	3,00	Eşit değil			-0,511	349	0,61	-0,06
İşyerinde GKK - İlişkisel Dışlanma	Evet	2,52	Eşit	0,944	0,33	1,008	403	0,31	0,11
	Hayır	2,63	Eşit değil			1,016	372	0,31	0,11
İşyerinde GKK - Genel	Evet	2,79	Eşit	0,203	0,65	0,248	403	0,81	0,02
	Hayır	2,81	Eşit değil			0,246	355	0,81	0,02
Kariyer Memnuniyeti	Evet	3,44	Eşit	1,112	0,30	-2,445	403	0,02	-0,25
	Hayır	3,19	Eşit değil			-2,411	343	0,02	-0,25

Pandemi sürecinde evden veya işten çalışma durumuna göre ortalamalar arasındaki değişim bağımsız örneklem t testi ile incelenerek sonuçları Tablo 7'da verilmiştir. Buna göre pandemi sürecinde evden çalışanların kariyer memnuniyeti düzeyleri iş yerinden çalışanlara göre daha yüksektir. İşyerinde GKK ile ilgili diğer değişkenlerde ortalamalar arasında bir farklılık tespit edilmemiştir.

**Tablo 8.** Yaşa Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Yaş	Ort.	Anova	Kareler Toplamı	df	Kare Ort.	F	Anlamlılık
<b>İşyerinde GKK - Bilgisel Dışlanma</b>	19-25	3,12	Gruplar arası	16,842	4	4,210	3,241	0,01
	26-35	3,25	Grup içi	519,631	400	1,299		
	36-45	2,96						
	46-55	2,66						
	56+	3,26						
<b>İşyerinde GKK - İlişkisel Dışlanma</b>	19-25	2,85	Gruplar arası	17,282	4	4,321	3,666	0,01
	26-35	2,80	Grup içi	471,381	400	1,178		
	36-45	2,49						
	46-55	2,25						
	56+	2,52						
<b>İşyerinde GKK - Genel</b>	19-25	2,98	Gruplar arası	16,392	4	4,098	3,946	0,00
	26-35	3,02	Grup içi	415,404	400	1,039		
	36-45	2,73						
	46-55	2,45						
	56+	2,89						
<b>Kariyer Memnuniyeti</b>	19-25	2,77	Gruplar arası	17,970	4	4,493	4,572	0,00
	26-35	3,23	Grup içi	393,034	400	,983		
	36-45	3,46						
	46-55	3,38						
	56+	3,15						

Yaşa göre ortalamalar arasındaki değişim tek yönlü varyans analizi ile incelenerek sonuçları Tablo 8'de verilmiştir. Tablodaki değerlere göre tüm değişkenlerin ortalamaları yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda ikinci adım olarak varyansların homojenlik durumuna göre LSD ve Tamhane's T2 testleri kullanılarak post-hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre yaş düzeyi arttıkça işyerinde GKK düzeylerinin azaldığı, öte yandan kariyer memnuniyeti düzeylerinin ise yaş düzeyi ile birlikte artış gösterdiği tespit edilmiştir.

**Tablo 9.** Eğitim Durumuna Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Eğitim Durumu	Ort.	Anova	Kareler Toplamı	df	Kare Ort.	F	Anlamlılık
<b>İşyerinde GKK - Bilgisel Dışlanma</b>	İlköğretim	2,00	Gruplar arası	4,432	4	1,108	,833	0,51
	Lise	2,92	Grup içi	532,041	400	1,330		
	Önlisans	3,13						
	Lisans	3,01						
	Lisansüstü	3,03						
<b>İşyerinde GKK - İlişkisel Dışlanma</b>	İlköğretim	2,00	Gruplar arası	14,996	4	3,749	3,166	0,01
	Lise	2,40	Grup içi	473,667	400	1,184		
	Önlisans	2,95						
	Lisans	2,47						



	Lisansüstü	2,58						
<b>İşyerinde GKK - Genel</b>	İlköğretim	2,00	Gruplar arası	7,759	4	1,940	1,830	0,12
	Lise	2,66	Grup içi	424,038	400	1,060		
	Önlisans	3,04						
	Lisans	2,74						
	Lisansüstü	2,80						
<b>Kariyer Memnuniyeti</b>	İlköğretim	3,00	Gruplar arası	21,245	4	5,311	5,451	0,00
	Lise	3,01	Grup içi	389,760	400	,974		
	Önlisans	2,98						
	Lisans	3,27						
	Lisansüstü	3,62						

Eğitim durumuna göre ortalamalar arasındaki değişim tek yönlü varyans analizi ile incelenerek sonuçları Tablo 9'da verilmiştir. Tablodaki değerlere göre ilişkisel dışlanma ve kariyer memnuniyeti değişkenlerinin ortalamaları eğitim durumu gruplarına göre farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda ikinci adım olarak varyansların homojenlik durumuna göre LSD ve Tamhane's T2 testleri kullanılarak Post-hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre eğitim düzeyi yükseldikçe kariyer memnuniyeti düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca eğitim düzeyi azaldıkça ilişkisel dışlanma (iş yerinde GKK) düzeylerinde artış tespit edilmiştir.

**Tablo 10.** Mesleki Tecrübeye Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Mesleki Tecrübe	Ort.	Anova	Kareler Toplamı	df	Kare Ort.	F	Anlamlılık
<b>İşyerinde GKK - Bilgisel Dışlanma</b>	< 1 yıl	3,00	Gruplar arası	4,251	3	1,417	1,068	0,36
	1-5 yıl	3,22	Grup içi	532,222	401	1,327		
	6-10 yıl	3,05						
	11 yıl +	2,94						
<b>İşyerinde GKK - İlişkisel Dışlanma</b>	< 1 yıl	2,66	Gruplar arası	10,208	3	3,403	2,852	0,04
	1-5 yıl	2,87	Grup içi	478,455	401	1,193		
	6-10 yıl	2,60						
	11 yıl +	2,46						
<b>İşyerinde GKK - Genel</b>	< 1 yıl	2,83	Gruplar arası	6,863	3	2,288	2,159	0,09
	1-5 yıl	3,04	Grup içi	424,934	401	1,060		
	6-10 yıl	2,82						
	11 yıl +	2,70						
<b>Kariyer Memnuniyeti</b>	< 1 yıl	2,70	Gruplar arası	18,085	3	6,028	6,152	0,00
	1-5 yıl	3,07	Grup içi	392,919	401	,980		
	6-10 yıl	3,26						
	11 yıl +	3,46						

Mesleki tecrübeye göre ortalamalar arasındaki değişim tek yönlü varyans analizi ile incelenerek sonuçları Tablo 10'da verilmiştir. Tablodaki değerlere göre ilişkisel dışlanma ve kariyer memnuniyeti değişkenlerinin ortalamaları mesleki tecrübe gruplarına göre farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda ikinci adım olarak varyansların homojenlik durumuna göre LSD ve Tamhane's T2 testleri kullanılarak Post-hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre mesleki tecrübe yükseldikçe kariyer memnuniyeti düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki tecrübeleri az olanların ilişkisel dışlanma (iş yerinde GKK) düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 11.** Cinsiyete Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Cinsiyet	Ort.	Ort. Arası Varyans	F	Levene Anlamlılık	t	df	T Testi Anlamlılık	Ortalama Değişimi
<b>İşyerinde GKK- Bilgisel Dışlanma</b>	Kadın	3,02	Eşit	8,147	0,01	-,248	403	0,80	-0,03
	Erkek	3,05	Eşit değil			-,243	324	0,81	-0,03

<b>İşyerinde GKK-İlişkisel Dışlanma</b>	Kadın	2,54	Eşit	4,386	0,04	-1,137	403	0,26	-0,13
	Erkek	2,66	Eşit değil			-1,111	324	0,27	-0,13
<b>İşyerinde GKK-Genel</b>	Kadın	2,78	Eşit	6,510	0,01	-,742	403	0,46	-0,08
	Erkek	2,86	Eşit değil			-,724	320	0,47	-0,08
<b>Kariyer Memnuniyeti</b>	Kadın	3,37	Eşit	3,201	0,07	1,778	403	0,08	0,18
	Erkek	3,19	Eşit değil			1,742	326	0,08	0,18

Cinsiyete göre ortalamalar arasındaki değişim bağımsız örneklem t testi ile incelenerek sonuçları Tablo 11’de verilmiştir. Buna göre kadın çalışanların kariyer memnuniyeti düzeylerinin erkek çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşyerinde GKK ile ilgili diğer değişkenlerde ortalamalar arasında bir farklılık tespit edilmemiştir.

**Tablo 12.** Çalışma Türüne Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	<b>Çalışma Türü</b>	<b>Ort.</b>	<b>Anova</b>	<b>Kareler Toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Kare Ort.</b>	<b>F</b>	<b>Anlamlılık</b>
<b>İşyerinde GKK - Bilgisel Dışlanma</b>	Tam Zamanlı	3,04	Gruplar arası	2,340	2	1,170	,881	,415
	Yarı Zamanlı	2,85	Grup içi	534,132	402	1,329		
	Stajyer	3,45						
<b>İşyerinde GKK - İlişkisel Dışlanma</b>	Tam Zamanlı	2,58	Gruplar arası	1,812	2	,906	,748	,474
	Yarı Zamanlı	2,55	Grup içi	486,851	402	1,211		
	Stajyer	3,25						
<b>İşyerinde GKK - Genel</b>	Tam Zamanlı	2,81	Gruplar arası	1,732	2	,866	,809	,446
	Yarı Zamanlı	2,70	Grup içi	430,065	402	1,070		
	Stajyer	3,35						
<b>Kariyer Memnuniyeti</b>	Tam Zamanlı	3,30	Gruplar arası	1,210	2	,605	,593	,553
	Yarı Zamanlı	3,31	Grup içi	409,795	402	1,019		
	Stajyer	2,75						

Çalışma türüne göre ortalamalar arasındaki değişim tek yönlü varyans analizi ile incelenerek sonuçları Tablo 12’de verilmiştir. Tablodaki değerlere göre çalışma türü bakımından değişken ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 13.** İdari Görevi Bulunma Durumuna Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	<b>İdari Görevi</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ort. Arası Varyans</b>	<b>F</b>	<b>Levene Anlamlılık</b>	<b>t</b>	<b>df</b>	<b>T Testi Anlamlılık</b>	<b>Ortalama Değişimi</b>
<b>İşyerinde GKK - Bilgisel Dışlanma</b>	Var	3,09	Eşit	2,219	0,14	,729	403	0,47	,087
	Yok	3,00	Eşit değil			,722	298	0,47	,087
<b>İşyerinde GKK - İlişkisel Dışlanma</b>	Var	2,57	Eşit	,423	0,52	-,267	403	0,79	-,030
	Yok	2,60	Eşit değil			-,265	301	0,80	-,030
<b>İşyerinde GKK - Genel</b>	Var	2,83	Eşit	1,290	0,26	,264	403	0,79	,028
	Yok	2,80	Eşit değil			,262	298	0,79	,028
<b>Kariyer Memnuniyeti</b>	Var	3,39	Eşit	1,299	0,26	1,408	403	0,16	,146
	Yok	3,24	Eşit değil			1,421	315	0,17	,146

İdari görevi bulunma durumuna göre ortalamalar arasındaki değişim bağımsız örneklem t testi ile incelenerek sonuçları Tablo 13’de verilmiştir. Buna göre çalışanların idari görevi bulunma durumu bakımından değişken ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir.

## 6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Gelişen teknoloji ve toplumun dinamik yapısı neticesinde günümüz yaşam ve çalışma koşulları değişime uğramaktadır. Bu değişim sürecinde bireyler gerek özel yaşamlarında gerekse iş yaşamlarında farklı tercihler, hedefler ve ölçütler içerisinde yer alırlar. Yeni teknolojiler yeni iş yapış şekillerinin oluşmasını sağlarken beraberinde çözülmesi gereken yeni birtakım sorunlar da doğurmaktadır. Gelişmeleri kaçırma korkusu kavramı buna bir örnektir. Özellikle sosyal medya araçlarının iletişim kurma alışkanlıklarımızı değiştirmesi (Akıncı Vural ve Bat, 2010), iletişimin anlık olarak sağlanabiliyor olması insanları bu araçları kullanma konusunda oldukça istekli bir hale getirmektedir. Zamanla bu sosyal araçların birer pazarlama kanalı olarak ele alınmaları (Koçak Alan vd., 2018) bireylerin ihtiyaçlarından daha uzun süreler bu uygulamaları kullanmaya yönelik çabaları da beraberinde getirmiştir. Sosyal medya bağımlılığı çerçevesinde konunun pek çok olumsuz yönünden söz etmek mümkündür. Bu çalışmanın ele aldığı yönüyle gelişmeleri kaçırma korkusu insanların olup biten olayları kaçırma ihtimallerini düşünerek kaygı duyma eylemi veya refleksi geliştirmelerini ifade etmektedir. İşyerinde veya çalışma ortamında da benzer şekilde işle ilgili konularda, kariyer hedefleri açısından veya diğer çalışma arkadaşlarının mevcut durumları ile kıyaslanması bakımından bireylerin kaygı duydukları görülmüştür. Buna bağlı olarak da bireyin davranış ve düşüncelerinde değişimler söz konusu olmaktadır. İşyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu kavram olarak henüz çok yeni bir kavramdır ve hakkında gerçekleştirilen bilimsel çalışmalar oldukça sınırlıdır. Zamanla iş yerindeki GKK ile ilgili çalışmaların sayısı arttıkça, çalışma ortamı ile alakalı diğer kavramlarla olan ilişkilerin netlik kazanacağı düşünülmektedir.

Kariyer kavramı ise kişinin doğumu ile başlayan ve yaşamı son buluncaya kadar devam eden, diğer bir ifade ile tüm hayatını kapsayan bir sürece işaret etmektedir. Bu sebeple kariyer kavramı aslında sadece meslek seçimi ile ilgili olmayıp kişinin yaşamına yön verdiği kararların tamamını kapsamakta ve aynı zamanda kişinin değiştiremeyeceği aile, doğduğu ülke vb. tüm diğer özelliklerine göre benzersiz olarak şekillenmektedir. Bireyler kariyerleri boyunca başarılı olmayı amaçlarlar başarılı bir kariyerin sonucunda fiziki olarak bir takım avantajlar elde edilir. Bunlar terfi etmek, maaşın yükselmesi, daha fazla sorumluluk almak, gelecekteki emeklilik birikimlerini güvence altına almak vb. olarak sıralanabilir. Fiziki imkanların ve hedeflerin sağlanması önemli bir gelişme olsa da bireyin zihinsel olarak da elde ettiği başarıyı onaylaması ve hissetmesi gerekmektedir. Öznel olarak kariyer başarısının sonucunda kariyer tatmini veya kariyer memnuniyeti söz konusu olmaktadır. İçsel bir unsur olarak kişinin kariyerinden memnun olması öznel bir durumdur. Benzer çalışma ortamlarındaki çalışanların farklı kariyer memnuniyet düzeyleri olması söz konusudur. Ancak her durumda kişinin kariyerinde memnun olması işe olan bağlılığını ve iş performansını arttıracığından bu konu işverenler veya örgütler açısından da önem arz etmektedir. Örgütler, çalışanlarının kariyer memnuniyetlerini gözettilerinde aslında örgütsel açıdan kendi refahlarını gözetmiş olurlar. Çalışanlarda aynı şekilde kendi refahları için iyi bir kariyer inşa ederken aynı zamanda çalıştıkları örgüte de fayda sağlamış olurlar. Kişilerin kariyer memnuniyetlerini olumsuz yönde etkileyebilecek unsurların bertaraf edilmesi de aynı şekilde örgütler tarafından düşünülmesi ve gözetilmesi gereken bir konudur.

Bu çalışmada işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusunu ile çalışanların kariyer memnuniyet düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Özellikle son zamanlarda küresel salgın sebebiyle uzaktan çalışma, esnek çalışma gibi kavramların daha çok gündeme gelmesi ile birlikte hiç şüphesiz ki örgüt içerisinde olup bitenlerden haberdar olma kaygısı veya bu iletişimi sürdürme çabası daha da önem kazanmaktadır. Diğer yönden çalışma şartlarındaki değişim bireylerin kariyer memnuniyetlerini de iyi veya kötü yönde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda çeşitli demografik özellikler bakımından bu algı düzeylerindeki değişim de incelenmiştir.

Alan araştırması sonucunda elde edilen bulgulara göre iş yerinde GKK ile kariyer memnuniyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Tüm örneklem için işyerinde GKK düzeyi 2,81'dir. Bilgisel dışlanma alt boyutu 3,03 ve ilişkisel dışlanma alt boyutu ise 2,59 olarak ölçülmüştür. Bu bağlamda bilgisel dışlanmaya yönelik kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile çalışanlar bilgiye sahip olma kaygısını ilişki kurma kaygısına nazaran daha yüksek hissetmektedirler. Yine tüm örneklem için kariyer memnuniyeti düzeyleri 3,30 olarak ölçülmüştür. Bu değer ortalamanın üzerinde olması nedeniyle çalışanların kariyerlerinden memnun olduklarını söylemek mümkündür. Değişken ortalamalarının çeşitli demografik özellikler bakımından farklılaşmasına yönelik olarak elde edilen bulgulara göre kamu kurumlarında çalışanların iş yerinde GKK düzeyleri alt boyutları da dâhil olmak üzere özel kurum çalışanlarına göre daha düşüktür ve kamu kurumlarında çalışanların kariyer memnuniyeti düzeyleri özel kurum çalışanlarına göre daha yüksektir. Bu durumun kamu kurumlarındaki çalışanların özellikle çalışma, maaş ve emeklilik vb. yönlerden kendilerini avantajlı ve garanti altında hissetmeleri ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca Özdevecioğlu'nun (2002) çalışmasında genel olarak vurguladığı gibi kamu alanındaki çalışma kültürü, risk ve sorumluluk alma yaklaşımları özel sektöre göre farklılık gösterdiğinden yine yukarıdaki sonucun desteklendiğini söylemek mümkündür. Pandemi sürecinde evden çalışanların kariyer memnuniyeti düzeyleri iş yerinden çalışanlara göre daha yüksektir. Genel olarak esnek çalışma saatleri ile çalışanların iş ve yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki olduğu bilinmektedir (Haar, 2013: 3310). Bu doğrultuda zorunlu sebeplerle salgın sürecinde evden çalışması gerekenlerin kariyer memnuniyet düzeylerinin aynı şekilde zorunlu olarak ofiste çalışmak zorunda olanlara nazaran yüksek olması gayet anlaşılabilir görünmektedir. Pandemi sürecinde işten veya evden çalışanlarda GKK düzeyleri farklılık göstermemiştir. Benzer bir çalışmanın (Özçelik, 2020: 221) bulgularına göre pandemi sürecinde evden çalışanların iş kalitesi ve

performansında artış gözlemlenmiştir. Sonuç olarak Zoom, Skype vb. uygulamalar ile iletişim olanaklarının da arttığı düşünüldüğünde evden çalışanların gelişmeleri kaçırma ile ilgili fazladan bir kaygı duymalarının önlenmiş olması muhtemeldir. Yaş düzeyi arttıkça işyerinde GKK düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Kişi olgunlaştıkça fikir ve düşünceleri gibi kaygı duyduğu alanlar veya kaygı düzeyleri de değişebilir. Morello'nun (2010) Washington Post'daki makalesinde yer verdiği Chicago Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre iş doyumunu yaş ile birlikte artmaktadır. Bu durum özellikle 50 yaş ve üzeri çalışanların gençlere nazaran karar alırken daha özerk olmalarına bağlanmaktadır. Bu araştırma sonucunda da benzer şekilde kariyer memnuniyeti düzeylerinin yaş ile birlikte artış gösterdiği tespit edilmiştir. Verhofstadt ve Omeij (2003: 5) çalışmalarında eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişki ile ilgili farklı sonuçları olan araştırmaları sıralamıştır: Hall (1994) eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin çoğunlukla pozitif olduğunu belirtmektedir. Clark ve Oswald (1996), çalışmalarında negatif yönlü bir ilişki tespit ederken, Groot ve Maassen Van den Brink (2000) ise anlamlı bir ilişkiye rastlamadıklarını raporlamışlardır. Bu durumda eğitim düzeyi ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin farklı faktörlerle etkilendiğini söylemek mümkündür. Bu araştırma sonucunda ise eğitim düzeyi ve mesleki tecrübe yükseldikçe kariyer memnuniyeti düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Çalışanların eğitim düzeyi ve mesleki tecrübeleri azaldıkça işyerinde GKK alt boyutlarından ilişkisel dışlanma düzeylerinde artış tespit edilmiştir. Mesleki tecrübeye sahip olmak da bir nevi iş ile ilgili sahadan edinilen bilgiye ve eğitime işaret etmektedir. Dolayısıyla bu iki düzeyin aynı yönde hareket etmesi normaldir. Ayrıca eğitim ve mesleki tecrübe düzeyleri düşük bireylerin eğitim düzeyi belli bir seviyede olan arkadaş veya çalışma gruplarından dışlanmaları muhtemeldir. Bu çalışmada kadın çalışanların kariyer memnuniyeti düzeylerinin erkek çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Clark'ın (1997: 341) çalışmasında vurguladığı gibi kadın çalışanların daha düşük beklentilere sahip olmaları neticesinde daha fazla memnuniyet düzeyine sahip olduklarını söylemek mümkündür. Kadınlar ve erkekler arasında aynı iş ve aynı çalışma koşullarında iş doyumunu düzeylerinin birbirine yakın veya aynı düzeylerde olmasının ancak iyi eğitilmiş, genç ve erkek egemen iş ortamlarında mümkün olduğu görülmüştür. Çalışma türü ve idari göreve sahip olma durumları bakımından değişken ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir.

GKK özünde bilişsel düzeyde gelişen ve takibinde çeşitli davranışlar ile sonuçlanan bir süreç olarak ele alınabilir. İş yerinde bu kaygı bireyin kendisini çalışma arkadaşları ile kıyaslaması, işi ile ilgili sosyal ilişkiler ağı kurma ve geliştirme fırsatlarını kaçırmaya üzerine gelişmektedir. Her ne kadar bireyin sosyal ağ kurma çabaları kariyer başarısı (Wolff ve Moser, 2009: 19), beşeri sermayesi (De Janasz ve Forret, 2008: 629), referans elde etmek (Budnick vd., 2020: 3) gibi değişkenlerle ilgili olsa da GKK ile ortaya çıkan kaygı durumunun kişinin kariyer algısına direkt olarak etki edecek bir davranışla sonuçlanmadığı sürece, sadece bir kaygı düzeyi olarak, kariyer memnuniyeti ile bir ilişki oluşturmadığını söylemek mümkündür. Rozgonjuk ve diğerleri (2021) çalışmalarında beş büyük kişilik özelliğinden nevrotik kişilik ile GKK arasındaki güçlü pozitif ilişkiyi vurgulamaktadırlar. Thompson'un (2008: 546) çalışması nevrotik kişilik özelliğine sahip bireylerin anksiyete, endişe, korku, kızgınlık, bıkkınlık, kıskançlık vb. duygulara sahip olduğunu göstermektedir. Bu duygular aynı zamanda GKK tanımındaki duygular ile de örtüşmektedir. Dolayısı ile bu kişisel çalışma göstermiştir ki kişilik özellikleri de dâhil edilerek ileride yapılacak detaylı çalışmaların konuya daha fazla açıklık getirmesi muhtemeldir.

## 7. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Kesitsel çalışmalarda veriler belli bir zaman aralığında toplanmaktadır. Özellikle bireylerin algıları üzerinden verilerin toplandığı çalışmalarda insanın doğası gereği aynı örneklem grubunda farklı zamanlarda farklı sonuçların elde edilebileceği unutulmamalıdır. Bu çalışmada da benzer bir kısıt söz konusudur. Bir diğer kısıt ise örnekleme yöntemi ile ilgilidir. Bu çalışmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi zaman ve maliyet bakımından en uygun örnekleme yöntemi olmakla birlikte tesadüfi örnekleme yöntemlerine nazaran düşük güvenilirliğe sahiptir. Araştırma sonuçları değerlendirilirken bu hususlar göz önünde bulundurulmalıdır. Gelecek çalışmalarda benzer ölçüm araçları ile farklı örneklem gruplarında ve örnekleme yöntemleri ile çalışılarak araştırma sonuçlarının geliştirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akinci Vural, Z. B. & Bat, M. (2010). Yeni Bir İletişim Ortamı Olarak Sosyal Medya: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesine Yönelik Bir Araştırma, *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 20(5), 3348-3382.
- Aldemir, C., Ataol, A. & Budak, G. (1998). *Personel Yönetimi*, İzmir: Barış Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Barker E. (2016). This Is The Best Way to Overcome Fear of Missing Out, Time, 7 Temmuz 2016, <https://time.com/4358140/overcome-fomo/>, Erişim Tarihi: 2 Temmuz 2021.
- Barnett, B. R. & Bradley, L. (2007). The Impact of Organisational Support for Career Development on Career Satisfaction, *Career Development International*, 12(7), 617-636.
- Budnick, C. J., Rogers, A. P. & 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, 1-51.

- Chou, S. Y., Barron, K. & Ramser, C. (2021), Helping Coworkers Only When I Have More? Integrating Social Comparison, Attribution and Conservation of Resources Theories, *Management Research Review*, 44(7), 1012-1028.
- Chun, J., Brockner, J. & De Cremer, D. (2018). People Don't Want to Be Compared with Others in Performance Reviews. They Want to Be Compared with Themselves, *Harvard Business Review*, 22 Mart 2018, <https://hbr.org/2018/03/people-dont-want-to-be-compared-with-others-in-performance-reviews-they-want-to-be-compared-with-themselves>, Erişim Tarihi: 24 Temmuz 2021.
- Clark A. E (1997). Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?, *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Clark, A. E., Kristensen, N. & Westergård-Nielsen, N. (2009). Job Satisfaction and Co-Worker Wages: Status or Signal?, *The Economic Journal*, 119(536), 430-447.
- Clark, A. E. & Oswald A. J. (1996), Satisfaction and Comparison Income, *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381.
- Coleman, K. (2022). How to Avoid Comparison in the Workplace, Ramsey Solutions, 2 Şubat 2022, <https://www.ramseysolutions.com/career-advice/avoid-comparison-in-the-workplace#authorbio>, Erişim Tarihi: 4 Şubat 2022.
- Cotterell, T. (2018). Avoid The Comparison Trap: How To Focus On Your Own Career, Not Your Co-Worker's, *Forbes*, 7 Kasım 2018, <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2018/11/07/avoid-the-comparison-trap-how-to-focus-on-your-own-career-not-your-co-workers/?sh=798199755139>, Erişim Tarihi: 24 Temmuz 2021.
- Datt, P. & Washington A. (2005). Impact of Stress on Work Performance and Career Development – Application of Herzberg's Theory for Handling Stress Effectively, *International Journal of Education and Research*, 3(6), 127-138.
- De Janasz, S. C. & Forret, M. L. (2008). Learning the Art of Networking: A Critical Skill for Enhancing Social Capital and Career Success, *Journal of Management Education*, 32(5), 629-650.
- Dündar, G. (2013). Kariyer Geliştirme, İnsan Kaynakları Yönetimi (içinde), Uyargil, C., Dal, Z., Ataay, İ D., Acar, A.C., Özçelik, O., Dündar, G., Sadullah, Ö., Tüzüner, L. (Ed.), İstanbul: Beta Yayınları.
- Elhai J. D., Yang, H. & Montag, C. (2021). Fear of missing out (FOMO): Overview, Theoretical Underpinnings, and Literature Review on Relations With Severity of Negative Affectivity and Problematic Technology Use, *Brazilian Journal of Psychiatry*, 43(2), 203-209.
- Er, K., Solmaz, U. & Yıldız, E. (2020). İşyerinde Sosyal Medya Kullanımı Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(44), 1105-1132.
- Erdoğan, N. (2002). Yeni Kariyer Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim, 1. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 10-11 Mayıs 2002, Kocaeli.
- Gillespie, N., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J. & Stough, C. (2001). Occupational Stress in Universities: Staff Perceptions of the Causes, Consequences and Moderators of Stress, *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 15(1), 53-72.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W.M., (1990), Race Effects of Organizational Experience, Job Performance Evaluation, and Career Outcomes, *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-96.
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (1999), Job Satisfaction and Preference Drift, *Economics Letters*, 63(3), 363-367.
- Güney, S. (2011). Örgütsel Davranış, Ankara: Nobel Kitabevi.
- Gürer, A. & Solmaztürk A. B. (2018). Çalışanların Yönetici Desteği ve Kariyer Memnuniyeti Algılarının Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Alan Araştırması, 3. Kaoru Ishikawa Yönetim ve Ekonomi Kongresi, 19-21 Ekim 2018, Nevşehir.
- Haar J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: a study of parent and nonparent employees from New Zealand, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.
- Hall, R. (1994). *Sociology of Work: Perspectives, Analysis and Issues*, California: Pine Forge Press.
- Holte, A. J. & Ferraro, F. R. (2020). Anxious, bored, and (maybe) missing out: Evaluation of anxiety attachment, boredom proneness, and fear of missing out (FoMO), *Computers in Human Behavior*, 112, 1-12.
- Kılıç, B. (2019). Akıllı Telefonunuza Hiç Bakmadan Bu Yazıyı Bitirebilir Misiniz? *Harvard Business Review Türkiye*, 16 Ocak 2019, <https://hbrturkiye.com/blog/akilli-telefonunuza-hic-bakmadan-bu-yaziyi-bitirebilir-misiniz>, Erişim Tarihi: 16 Temmuz 2021.
- Koçak Alan, A., Tümer Kabadayı, E. & ErişKe, T. (2018). İletişimin Yeni Yüzü: Dijital Pazarlama ve Sosyal Medya Pazarlaması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(66), 493-504.
- Lavenda, D. (2016). Workplace FOMO is Real, and Getting Worse, *CMS Wire*, 20 Temmuz 2016, <https://www.cmswire.com/digital-workplace/workplace-fomo-is-real-and-getting-worse/>, Erişim Tarihi: 2 Temmuz 2021.
- Linden, M. & Muschalla, B. (2007). Anxiety Disorders and Workplace-related Anxieties, 21(3), *Journal of Anxiety Disorders*, 467-474.
- Morello, C. (2010). Results of polls on job satisfaction are at odds *Washington Post*, 6 Ocak 2010, <https://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2010/01/05/AR2010010503977.html>, Erişim Tarihi: 10 Temmuz 2021.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D.C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Noe, R. A. (1999). İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi, Canan Çetin (Çev.), İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Özçelik, Z. (2020). Covid-19 Nedeniyle Evden Çalışma Sürecinde Performans Değerlemesi: Bir Kamu Kurumu Çağrı Merkezi Örneği, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 58, 221-239.
- Özdemir, S. (2021). İş yerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu: Ölçek Uyarlama Çalışması, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 49-62.

- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19, 115-134.
- Özgen, H. & Yalçın, A. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım, Adana: Nobel Kitabevi.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri, Beykoz Akademi Dergisi, 1(1), 109-129.
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R. & Gladwell, V. (2013). Motivational, Emotional, and Behavioral Correlates of Fear Of Missing Out, Computers in Human Behavior, 29(4), 1841-1848.
- Rozgonjuk, D., Sinderanna, C., Elhai, J. D. & Montag, C. (2021). Individual Differences in Fear of Missing Out (FoMO): Age, Gender, and The Big Five Personality Trait Domains, Facets, and Items, Personality and Individual Differences, 171, 1-6.
- Steinhage, A., Cable, D. & Wardley, D. (2017). The Pros and Cons of Competition Among Employees, Harvard Business Review, 20 Mart 2017, <https://hbr.org/2017/03/the-pros-and-cons-of-competition-among-employees>, Erişim Tarihi: 22 Temmuz 2021.
- Tandon, A., Dhir, A., Almugren, I., Alnemer G. N. & Mantymaki, M. (2020). Fear of missing out (FoMO) Among Social Media Users: a Systematic Literature Review, Synthesis and Framework for Future Research, Internet Research, 31(3), 782-821.
- Thompson, E. R. (2008). Development and Validation of an International English Big-Five Mini-Markers. Personality and Individual Differences, 45(6), 542-548.
- Verhofstadt, E. & Omey, E. (2003). The Impact of Education on Job Satisfaction in The First Job, Universiteit Gent Faculteit Economie En Bedrijfskunde Working Paper, 03(169), 1-24.
- Wolff, H. & Moser, K. (2009). Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study, Journal of Applied Psychology, 94, 1-42.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.