

The Mediating Role of Workplace Fear of Missing Out in the Relationship Between Social Media Fear of Missing Out and Psychological Well-Being

Oğuz Alperen KAYA*

Yasemin KUŞ**

*Alan Uzmanı, psk.alperenkaya@gmail.com, ORCID ID: 0009-0007-3851-7098

**Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, ybozkurt@ticaret.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-3288-0367

Received Date:27.07.2025

Accepted Date:04.09.2025

Copyright © 2025 Oğuz Alperen KAYA, Yasemin KUŞ. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

While social media use among employees is an important tool for accessing information and fostering social interaction, excessive and uncontrolled use can negatively impact psychological well-being and increase the fear of missing out (FoMO). This study examines the mediating role of workplace fear of missing out and presenteeism in the relationship between social media FoMO and psychological well-being. The research sample consists of 450 white-collar employees. Correlation analysis revealed that social media FoMO was positively associated with workplace FoMO and negatively associated with psychological well-being. In addition, a negative relationship was found between workplace FoMO and psychological well-being. Results from the structural equation model showed that workplace FoMO was a significant mediator in the relationship between social media FoMO and psychological well-being. The findings indicate that workplace FoMO and presenteeism can adversely affect employees' psychological well-being, and these relationships should be taken into account in human resources practices.

Keywords: Social media, psychological well-being, workplace FoMO, structural equation modeling

JEL-Classification: M12, I31, M54, Z13

Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkide İşyerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Aracı Rolü¹

ÖZET

Çalışanlarda sosyal medya kullanımı, bilgiye erişim ve sosyal etkileşim açısından önemli bir araç olsa da, aşırı ve kontrolsüz kullanım psikolojik iyi oluşu olumsuz etkileyebilir ve gelişmeleri kaçırma korkusunu (FoMO) artırabilir. Bu çalışmada, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ve presenteeism'in aracı rolü incelenmiştir. Araştırmaya 450 beyaz yakalı çalışan katılmıştır. Korelasyon analizinde, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu, işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ile pozitif, psikolojik iyi oluş ile negatif ilişkili bulunmuştur. Ayrıca, işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ile psikolojik iyi oluş arasında negatif ilişkiler belirlenmiştir. Yapısal eşitlik modeli sonuçları, işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusunun sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide anlamlı aracı değişken olduğunu göstermiştir. Bulgular, işyerinde FoMO ve presenteeism'in çalışanların psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyebileceğini ve bu ilişkilerin insan kaynakları uygulamalarında dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu, psikolojik iyi oluş, işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu, yapısal eşitlik modeli

JEL-Sınıflaması: M12, I31, M54, Z13

¹Bu çalışma, Oğuz Alperen Kaya tarafından hazırlanan, Dr. Öğretim Üyesi Yasemin Kuş danışmanlığında İstanbul Ticaret Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne Bağlı sunulmuş olan "Sosyal Medyadaki Gelişmeleri Kaçırma Korkusu İle İyi Oluş Arasındaki İlişkide İş Yeri Var Olmama ve İş Yeri Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Aracı Rolü" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.



1. GİRİŞ

Dijital teknolojilerin hızlı gelişimi, bireylerin bilgiye erişim biçimlerini, iletişim yöntemlerini ve sosyal ilişkilerini köklü biçimde değiştirmiştir. Özellikle sosyal medya, hem bireylerin gündelik yaşamında hem de kurumların işleyişinde vazgeçilmez bir araç haline gelmiştir (Aichner vd., 2021, s.215). Sosyal medya platformlarının yaygınlaşması, kullanıcıların anlık bilgi paylaşabilmesini ve geniş kitlelerle etkileşim kurabilmesini mümkün kılmıştır. Bununla birlikte, bu mecraların sağladığı kolaylık ve etkileşim imkânları, kimi zaman bireylerde aşırı ve kontrolsüz kullanımı tetiklemekte; bu durum da sosyal, psikolojik ve mesleki yaşam üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Andreassen, Pallesen ve Griffiths, 2017, s.287).

Son yıllarda yapılan çalışmalar, sosyal medya kullanımının yalnızca bireysel iletişim ve eğlence amaçlı değil, aynı zamanda iş hayatıyla doğrudan ilişkili bilgi paylaşımı, mesleki ağ kurma ve kurumsal tanıtım gibi işlevler üstlendiğini göstermektedir (Hawi ve Samaha, 2017, s.576). Ancak bu yoğun kullanım, bireylerde “gelişmeleri kaçırma korkusu” (Fear of Missing Out - FoMO) gibi psikolojik durumları tetikleyebilmekte, bu da çalışanların iş performansına ve ruhsal iyi oluşlarına yansıtılabilmektedir (Elhai, Yang ve Montag, 2020, s.203). Dolayısıyla, sosyal medyanın iş yaşamındaki rolünü ve olası olumsuz etkilerini anlamak, hem akademik hem de kurumsal açıdan önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Yerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (FoMO)

Gelişmeleri kaçırma korkusu (FoMO), bireylerin özellikle sosyal veya profesyonel çevrelerinde yaşanan önemli olaylardan haberdar olamama endişesi olarak tanımlanır (Przybylski vd., 2013, s.1841). İş ortamında bu durum, çalışanların toplantılar, proje güncellemeleri ya da kurum içi fırsatlar gibi gelişmeleri kaçırmamak için sürekli olarak iletişim kanallarını takip etme isteğini doğurur (Buglass vd., 2017, s.248). Sürekli çevrimiçi olma ihtiyacı, dinlenme süresinin azalmasına ve iş-özel yaşam dengesinin bozulmasına neden olabilmektedir (Elhai, Yang ve Montag, 2020, s.204).

İş yerinde FoMO yaşayan bireyler, anlık bilgi akışını yakalamak amacıyla sık sık e-posta, mesaj ya da kurumsal platformları kontrol edebilir; bu da dikkat dağınıklığına ve üretkenlikte azalmaya yol açabilir (Barry vd., 2017, s.2). Ayrıca, karar alma süreçlerinde acelecilik ve yüzeysel değerlendirme eğilimi görülebilir (Hartanto vd., 2024, s.1117). Takım çalışmalarında ise bu kaygı, bilgiye ulaşma isteğinin iş birliği ve iletişimden daha öncelikli hale gelmesine sebep olabilir (Jasso-Medrano ve López-Rosales, 2018, s.184).

2.2. Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusu

Sosyal medya bağlamında FoMO, bireylerin çevrelerinde ya da ilgi duydukları alanlarda gerçekleşen paylaşımları ve güncellemeleri kaçırmamak için sürekli çevrimiçi olma gerekliliğini hissetmeleri şeklinde ortaya çıkar (Oberst vd., 2017, s.51). Sosyal medyada gelişmeleri takip etme isteği, bireylerde başkalarının yaşamlarına dair bilgi edinme ve bu yaşamlarla kendi hayatlarını kıyaslama eğilimini artırabilir (Marengo vd., 2021, s.1371). Bu kıyaslamalar, özsaygıda düşüş, memnuniyetsizlik ve sosyal kıskançlık gibi olumsuz duyguların oluşmasına yol açabilir (Zhao ve Zhou, 2020, s.1019).

Araştırmalar, sosyal medya FoMO’sunun stres, kaygı ve bağımlılık riskini artırdığını göstermektedir (Hawi ve Samaha, 2017, s.576). Bildirimler, önerilen içerikler ve anlık güncellemeler, bireylerin çevrimdışı olduklarında önemli bir şeyleri kaçırabilecekleri düşüncesini pekiştirmekte ve bu durum dijital platformlarda geçirilen süreyi uzatmaktadır (Reer, Tang ve Quandt, 2019, s.1486). Uzun vadede bu durum, akademik ve mesleki performansın yanı sıra sosyal ilişkiler üzerinde de olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Aichner vd., 2021, s.215).

2.3. Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş, bireyin yaşamını anlamlı, dengeli ve tatmin edici şekilde sürdürebilme kapasitesini ifade eden çok boyutlu bir yapıdır (Ryff, 1989, s.1070). Hedonik yaklaşım, bireyin hoşnutluk, keyif ve anlık tatmin sağlayan deneyimlere yönelmesini ifade ederken; eudaimonik yaklaşım, yaşamın anlamlı kılınması, değerler doğrultusunda hareket edilmesi ve kişisel potansiyelin geliştirilmesi üzerine odaklanır (Counsell vd., 2017, s.63; Corcoran, O’Flaherty ve Education, 2022, s.76).

Psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek bireyler, yaşam deneyimlerini daha olumlu bir bakış açısıyla değerlendirir, sosyal ilişkilerden tatmin duyar ve stresle daha etkili başa çıkabilir (Singh ve Sharma, 2018, s.258). Buna karşın, düşük psikolojik iyi oluş düzeyine sahip bireylerde stres, kaygı, depresyon ve yaşam doyumunda azalma daha sık görülür (Mukherjee ve Hussain, 2021, s.242). Literatürde, sosyal



medya bağımlılığı ve yüksek FoMO düzeyinin psikolojik iyi oluş üzerinde olumsuz etkiler yarattığı; özellikle duygusal sağlık, sosyal ilişkiler ve özsaygı boyutlarında bozulmalara neden olabildiği belirtilmektedir (Elhai, Yang ve Montag, 2020, s.204).

2.4 Sosyal Medya Kullanımı ve İş Hayatı İlişkisi

Sosyal medya, başlangıçta bireylerin sosyal ilişkilerini sürdürmesi ve eğlenmesi için kullanılan bir araçken, günümüzde iş dünyasında stratejik bir iletişim ve bilgi yönetim platformuna dönüşmüştür. Kurumlar, sosyal medya üzerinden marka bilinirliği yaratmak, müşterilerle etkileşim kurmak ve çalışanlar arası bilgi akışını sağlamak gibi amaçlarla bu mecraları etkin biçimde kullanmaktadır (Chaha, 2024, s.22). Bununla birlikte, çalışanların sosyal medyayı iş saatleri içerisinde yoğun olarak kullanması, dikkat dağınıklığına, zaman yönetimi sorunlarına ve iş veriminde düşüşe yol açabilmektedir (Buglass vd., 2017, s.248).

Araştırmalar, iş yerinde sosyal medya kullanımının çift yönlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bir yandan, mesleki bilgi paylaşımı, ekip içi iletişim ve motivasyon açısından olumlu katkılar sağlarken; diğer yandan, aşırı kullanım durumunda iş süreçlerinden kopma, odaklanma sorunları ve iş tatmininde azalma gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Marengo vd., 2021, s.1371). Özellikle beyaz yakalı çalışanlarda sosyal medyaya erişimin kolaylaşması, iş ile özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşmasına neden olmakta, bu da iş stresi ve tükenmişlik gibi durumları tetikleyebilmektedir (Reer, Tang ve Quandt, 2019, s.1486).

2.5 FoMO ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki Bağlantılar

FoMO, bireyin sosyal çevresinde veya iş ortamında gerçekleşen gelişmeleri kaçırma kaygısıyla sürekli çevrim içi olma eğilimini ifade eder (Oberst vd., 2017, s.51). İş yaşamında FoMO yaşayan çalışanlar, hem sosyal hem de profesyonel güncellemeleri anlık takip etme ihtiyacı duyarlar. Bu durum, kısa vadede bilgiye erişimi artırsa da uzun vadede sürekli uyarılmışlık hali, dikkat dağınıklığı ve stres seviyesinde artış gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir (Zhao ve Zhou, 2020, s.1019).

Psikolojik iyi oluş, bireyin yaşamdan aldığı tatmin, olumlu ilişkiler kurma kapasitesi ve anlamlı bir yaşam sürme yetisi ile ilgilidir (Ryff, 1989; akt. Kharpuri ve Priya, 2019, s.415). FoMO'nun kronikleşmesi, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeyinde düşüşe, kaygı ve depresyon belirtilerinde artışa yol açabilmektedir. Bu durum, presenteeism olarak adlandırılan, çalışanın hasta veya verimsiz olmasına rağmen işe gelmeye devam etme davranışıyla birleştiğinde, hem bireysel verim hem de kurum performansı açısından ciddi riskler ortaya çıkar (Elhai, Yang ve Montag, 2020, s.203).

FoMO, psikolojik iyi oluş ve presenteeism arasındaki bu etkileşim, modern iş ortamlarında çalışan sağlığı, verimlilik ve kurumsal sürdürülebilirlik açısından kritik bir araştırma konusudur. Dolayısıyla, bu değişkenler arasındaki ilişkilerin bütüncül olarak incelenmesi, hem akademik literatüre hem de insan kaynakları uygulamalarına önemli katkılar sunmaktadır.

3.GEREK VE YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Dijitalleşmenin hızla yayılması, sosyal medyanın iş ve özel yaşam üzerindeki etkilerini derinleştirmiştir. Çalışanlar arasında artan sosyal medya kullanımı, dikkat dağınıklığı, zaman yönetimi sorunları ve üretkenlik kaybı gibi olumsuz sonuçlar doğurmakta; aynı zamanda psikolojik iyi oluşu da zayıflatmaktadır. İş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu (FoMO), bireylerin sürekli güncel kalma isteğini tetikleyerek stres, kaygı ve zihinsel tükenmişliği artırabilmektedir. Rekabetçi iş ortamlarında bu durum, çalışanların iş tatminini ve genel refahını olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktör haline gelmiştir.

Sosyal medya bağımlılığı ve FoMO, yalnızca bireysel performansı değil, presenteeism riskini de yükseltmektedir. Presenteeism, çalışanların sağlık sorunlarına rağmen işte bulunmaları veya çalışmaya devam etmeleri nedeniyle verimlilik kaybı yaşamaları olarak tanımlanır. Özellikle uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, iş-özel yaşam dengesini korumayı zorlaştırmakta ve tükenmişlik riskini artırmaktadır.

Bu araştırma, sosyal medya bağımlılığı, psikolojik iyi oluş, FoMO ve presenteeism arasındaki ilişkileri incelemeyi; elde edilen bulgularla hem çalışanların hem de kurumların sağlıklı ve sürdürülebilir çalışma politikaları geliştirmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bulgular, çalışanların psikolojik ve fiziksel refahını korumaya yönelik stratejik önlemler için yol gösterici olacaktır.

3.2 Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Çalışmada iki farklı aracı etki ölçülecektir, iki model için hipotezler geliştirilmiştir. Geliştirilen hipotezler şöyledir:

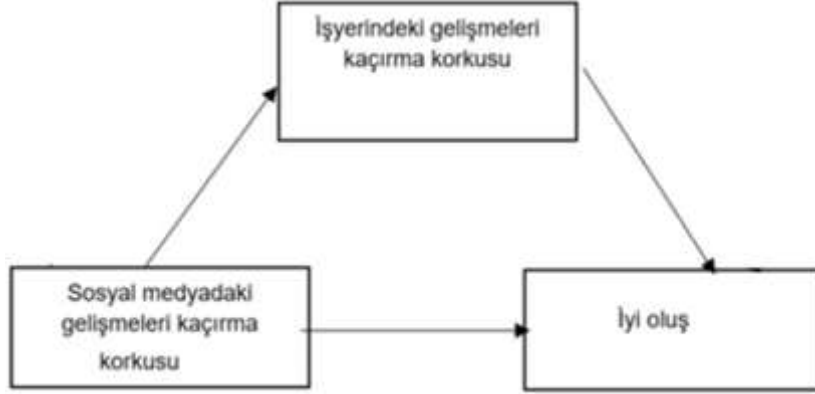


H1: sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu ile psikolojik iyi oluş negatif yönde anlamlı ilişkilidir.
H2: sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu ile işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu pozitif yönde anlamlı ilişkilidir.

H3: işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ile psikolojik iyi oluş negatif yönde anlamlı ilişkilidir.

H4: sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusunun aracı rolü vardır.

Yukarıda verilen hipotezleri içeren model Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, İstanbul’da farklı sektörlerde görev yapan 18-65 yaş arası beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleme ise, bu evrenden gönüllü olarak katılım sağlayan 450 kişiden meydana gelmiştir. Örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla G*POWER 3.1 programı kullanılarak güç analizi yapılmış, istatistiksel güç $1-\beta = 0.95$ olarak belirlenmiş ve anlamlılık düzeyi $\alpha = 0.05$ alınmıştır. Hesaplama sonucunda en az 115 katılımcının yeterli olacağı görülmüş, bu çalışmada ise 450 kişiye ulaşılmış ve istatistiksel açıdan yeterlilik sağlanmıştır.

Katılımcılara, sosyal medya platformları (Facebook, Instagram, WhatsApp grupları, YouTube, Twitter vb.) üzerinden ve meslek odaları ile dernekler aracılığıyla ulaşılmıştır. Veri toplama sürecinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış, anketler Google Forms üzerinden çevrim içi olarak uygulanmıştır.

3.4 Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik ve genel özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Bu bölümde; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, düzenli bir işe sahip olma durumu, toplam çalışma süresi, çalışma biçimi, günlük çalışma süresi, faaliyet gösterilen sektör, aylık gelir ve mevcut pozisyon gibi çoktan seçmeli sorular bulunmaktadır. İkinci bölüm ise, araştırma değişkenlerini ölçmek üzere uyarlanmış dört farklı ölçekten oluşmaktadır: İş Yerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği, Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

3.4.1. İş Yerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği

Budnick, Rogers ve Barber (2020) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Özdemir (2021) tarafından yapılan ölçek, toplam 10 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyut bilgisel dışlanma (1–5. maddeler), ikinci alt boyut ise ilişkisel dışlanma (6–10. maddeler) olarak tanımlanmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.931 ile yüksek düzeydedir. Beşli Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirme ile uygulanmaktadır. Yüksek puan, iş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusunun yüksek olduğunu göstermektedir.

3.4.2. Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği

Zhang, Jiménez ve Cicala (2020) tarafından geliştirilen, Türkçe geçerlik ve güvenilirlik analizi Çelik ve Özkara (2022) tarafından yapılan ölçek, 9 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Kişisel FoMO (1–5. maddeler) ve Sosyal FoMO (6–9. maddeler) olarak tanımlanmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri



0.890 olup yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir. Yedili Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum) ile değerlendirme yapılmaktadır. Yüksek puan, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusunun yüksekliğini ifade etmektedir.

3.4.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Diener ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlama ve güvenilirlik çalışması Telef (2013) tarafından yapılan ölçek, 8 maddeden oluşmakta ve tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Cronbach alfa katsayısı 0.80 olarak bulunmuştur. Yedili Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirme ile uygulanmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

3.5. Veri Analizi Yöntemleri

Çalışmada kullanılan ölçekten elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 27.0 ve AMOS 24.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Birinci aşamada, anketin ilk bölümünü oluşturan demografik ve genel bilgilere ilişkin yüzde ve sıklık dağılımları sunulmuştur. Ayrıca, ölçeklere yönelik cevapların yüzde ve sıklık dağılımları ile ortalama cevap ve st. sapma değerleri verilmiştir. İkinci aşamada, çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için ayrıca doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analizlerde kullanılacak yöntemlerin belirlenmesi dağılımın normal olup olmamasına göre değişmektedir. Bu nedenle, ölçek boyutlarına Kolmogorov-Simironov ve Shapiro-Wilk normallik sınamaları yapılmıştır. Verilerin dağılımları normal dağılıma uyduğu belirlendiği için grup farklılıkları sınamasında her bir ikili grup için bağımsız örneklem t testi ve üç ve üzeri grup için ANOVA testleri uygulanmıştır. Pearson Korelasyon analizi ile modelsiz ilişkiler belirlenmiştir. Son aşamada, ilişkilerin belirlenmesine ve hipotezlerin test edilmesine yönelik yapısal eşitlik modeli (YEM) uygulanmış ve ilişkiler araştırılmıştır.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi, geçerlik için doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına, hipotezlerinin sınanmasına yönelik ilişki ve aracı etki analizlerine yer verilmiştir.

4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Faktör yapısının ortaya konulması amacıyla faktör tutma yöntemi olarak “Oblimin” döndürme metodu ile “Temel Bileşenler Analizi” yöntemi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda Extraction (çıkarma) sütununda değeri 0,20’nin altında altında bir soru olmadığı için çıkarma yapılmamıştır. Anti-imağ matris diyagonal değerleri her üç ölçek için 0.50 değerinin üzerinde çıkmıştır. Böylece soru çıkarılmamış, ölçekler orijinal haliyle kullanılmıştır.

Tablo 1: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İş Yerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği	aryansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Bilgisel dışlanma	%35.27	0.931	3,08
İlişkisel dışlanma	%31.82	0.949	3,00
KMO= 0.917; Bartlett $\chi^2=7619.24$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %67.09			
Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Kişisel Fomo	%38.17	0.936	3,29
Sosyal Fomo	%32.11	0.928	3,21
KMO= 0.922; Bartlett $\chi^2=8102.76$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %70.28			
Presenteeism Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması

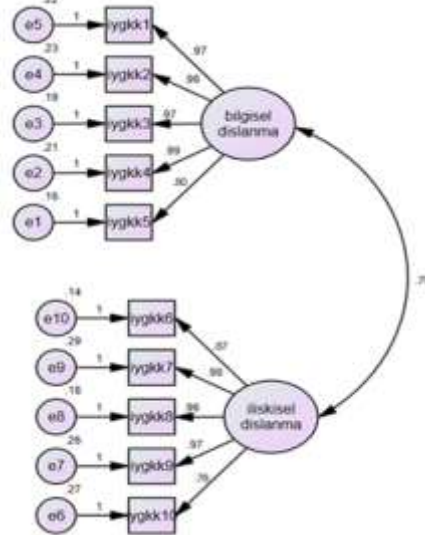


Duygulanım	%38.91	0.913	2,89
Aksiyon	%30.05	0.909	2,84
KMO= 0.915; Bartlett $\chi^2=6974.30$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %68.96			
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Psikolojik İyi Oluş	%72.80	0.941	4,25
KMO= 0.921; Bartlett $\chi^2=8253.19$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %72.80			

Faktör yapısında, iş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu için 2 faktör, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu için 2 faktör, presenteeism için 2 faktör ve psikolojik iyi oluş için 1 faktör özdeğerleri 1'den yüksek olarak elde edilmiştir. İş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği, iyi düzeyi ifade eden 0.70 değerinin üzerinde 0.917, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeği için 0.922, presenteeism ölçeği için 0.915 ve psikolojik iyi oluş ölçeği için 0.921 olarak elde edilmiştir. Analizi yapılacak olan değişkenlerin tutarlılığını ölçmek için yapılan Bartlett küresellik testinin sonucu iş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeği için istatistik anlamlı ($\chi^2=7619.24$ ve $p= 0.000$), sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeği için ($\chi^2=8102.76$ ve $p= 0.001$), presenteeism ölçeği için ($\chi^2=6974.30$ ve $p=0.001$) ve psikolojik iyi oluş ölçeği için ($\chi^2=8253.19$ ve $p=0.001$) olarak elde edilmiştir. Faktör ağırlıkları iş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeği için (0.62-0.79) arasında, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu için (0.65-0.81) arasında, presenteeism için (0.60-0.80) ve psikolojik iyi oluş için (0.58-0.78) arasında elde edilmiştir.

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ele alınan ölçeklere yönelik yapı geçerliliğinin belirlenmesi amaçlı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) analiz edilmiştir. İlk aşamada iş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeği için DFA gerçekleştirilmiştir. Dört ölçek için modifikasyon bilgilerine göre düzenlemeye gerek kalmadan uygun uyum değerleri elde edilmiş, yapı geçerliği sağlanmıştır. Genellikle örneklem hacminin büyük olması modifikasyona gerek olmamasını sağlamaktadır.



Şekil 2: İş Yerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği DFA Sonucu

Orijinal ölçeğin, iki faktörlü yapısının geçerliğini sınamak üzere DFA uygulanmıştır. Analiz sonuçlarında standardize katsayılar sunulmuştur. Bulgulara yönelik uyum indeks değerleri tablosu aşağıdadır.

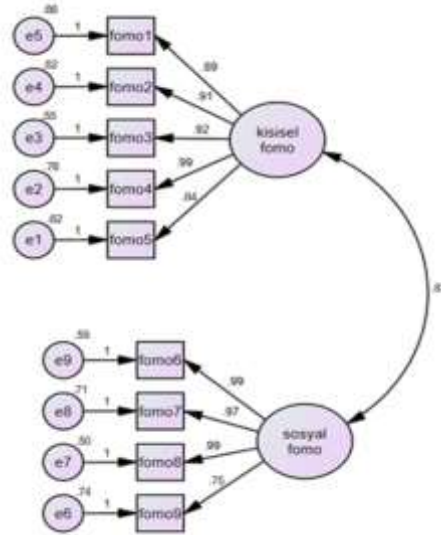


Tablo 2: İş Yerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği DFA Uyum İndeksi Değerleri

	X ² /df	IFI	TLI	CFI	RMSEA
Model Değeri	2.57	0.96	0.97	0.98	0.03
İyi Uyum	≤3	≥0.97	≥0.90	≥0.97	≤0.05
Kabul Edilebilir Uyum	≤4-5	≥0.90	0.89-0.85	≥0.90	<0.10
Sonuç	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	İyi uyum	İyi uyum	İyi uyum

Analiz sonucunda elde edilen χ^2/df oranı 2.57 ile modelin iyi uyum değerlere sahip olduğunu belirtmektedir. Uyum indeksleri incelendiğinde (IFI=0.96, TLI=0.97, CFI=0.98, RMSEA=0.03), IFI için “kabul edilebilir uyum” diğer kriterler için “iyi uyum” sonuçları ile faktör yapısı doğrulanmıştır, yapı geçerliği sağlanmıştır.

İkinci aşamada Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği için DFA gerçekleştirilmiştir.



Şekil 3: Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği DFA Sonucu

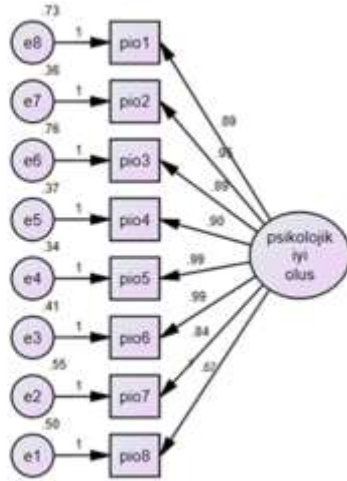
Ölçeğe yönelik uyum iyiliği değerleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 3: Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği DFA Uyum İndeksi Değerleri

	X ² /df	IFI	TLI	CFI	RMSEA
Model Değeri	2.28	0.98	0.95	0.98	0.02
İyi Uyum	≤3	≥0.97	≥0.90	≥0.97	≤0.05
Kabul Edilebilir Uyum	≤4-5	≥0.90	0.89-0.85	≥0.90	<0.10
Sonuç	İyi uyum	İyi uyum	İyi uyum	İyi uyum	İyi uyum

Analiz sonucunda elde edilen χ^2/df oranı 2.28 ile modelin iyi uyum değerlere sahip olduğunu belirtmektedir. Uyum indeksleri incelendiğinde (IFI=0.98, TLI=0.95, CFI=0.98, RMSEA=0.02), tüm kriterler için “iyi uyum” sonuçları ile faktör yapısı doğrulanmıştır, yapı geçerliği sağlanmıştır.

Son aşamada psikolojik iyi oluş ölçeği için DFA gerçekleştirilmiştir.



Şekil 4: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği DFA Sonucu

Ölçeğe yönelik uyum iyiliği değerleri Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği DFA Uyum İndeksi Değerleri

	X ² /df	IFI	TLI	CFI	RMSEA
Model Değeri	2.62	0.94	0.94	0.99	0.03
İyi Uyum	≤3	≥0.97	≥0.90	≥0.97	≤0.05
Kabul Edilebilir Uyum	≤4-5	≥0.90	0.89-0.85	≥0.90	<0.10
Sonuç	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	İyi uyum	İyi uyum	İyi uyum

Analiz sonucunda elde edilen χ^2/df oranı 2.62 ile modelin iyi uyum değerlere sahip olduğunu belirtmektedir. Uyum indeksleri incelendiğinde (IFI=0.94, TLI=0.94, CFI=0.99, RMSEA=0.03), IFI için “kabul edilebilir uyum” diğer kriterler için “iyi uyum” sonuçları ile faktör yapısı doğrulanmıştır, yapı geçerliği sağlanmıştır.

4.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Çalışmanın bu aşamasında, hipotezlerin test edilmesine yönelik korelasyon analizi, yapısal eşitlik modeli ve grup farklılığı analizlerine yer verilecektir.

4.3.1. Korelasyon Analizi

Çalışmada ana boyut ve alt boyut ilişkilerinin belirlenmesi amaçlı korelasyon analizi uygulanmıştır.



Tablo 5: İşyerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu, Psikolojik İyi Oluş, Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusu İlişki Analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1)Bilgisel Dışlanma Alt Boyutu	r	1	0,869*	0,967*	-0,295*	0,119*	0,143*	0,137*	0,029	0,018
	p		0,000	0,000	0,000	0,012	0,002	0,004	0,540	0,699
2)İlişkisel Dışlanma Alt Boyutu	r		1	0,966*	-0,269*	0,217*	0,242*	0,240*	0,141*	0,079*
	p			0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,006
3) İşyerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	r			1	-0,292*	0,173*	0,198*	0,194*	0,087*	0,150*
	p				0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,002
4)Psikolojik İyi Oluş	r				1	-0,100*	-0,200*	-0,159*	-0,101*	-0,112*
	p					0,033	0,000	0,001	0,000	0,000
5)Kişisel FOMO Alt Boyutu	r					1	0,843*	0,955*	0,449*	0,307*
	p						0,000	0,000	0,000	0,000
6)Sosyal FOMO Alt Boyutu	r						1	0,965*	0,467*	0,449*
	p							0,000	0,000	0,000
7) Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	r							1	0,478*	0,398*
	p								0,000	0,000
8)Duygulanım Alt Boyutu	r								1	0,819*
	p									0,000
9)Aksiyon Alt Boyutu	r									1
	p									

*0.05 için anlamlı ilişki

Bilgisel Dışlanma Alt Boyutu; ilişkisel dışlanma alt boyutu ile %86,9 ($r=0,869$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeği genel boyutu ile %96,7 ($r=0,967$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, psikolojik iyi oluş ölçeği genel boyutu ile %29,5 ($r=-0,295$, $p=0,000$) oranında negatif yönde, kişisel FOMO alt boyutu ile %11,9 ($r=0,119$, $p=0,012$) oranında pozitif yönde, sosyal FOMO alt boyutu ile %14,3 ($r=0,143$, $p=0,002$) oranında pozitif yönde ve sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu (FOMO) ölçeği genel boyutu ile %13,7 ($r=0,137$, $p=0,004$) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Duygulanım ve aksiyon alt boyutu ile anlamlı ilişki elde edilmemiştir ($p>0,05$).

İlişkisel Dışlanma Alt Boyutu; işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeği genel boyutu ile %96,6 ($r=0,966$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, psikolojik iyi oluş ölçeği genel boyutu ile %26,9 ($r=-0,269$, $p=0,000$) oranında negatif yönde, kişisel FOMO alt boyutu ile %21,7 ($r=0,217$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, sosyal FOMO alt boyutu ile %24,2 ($r=0,242$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu (FOMO) ölçeği genel boyutu ile %24,0 ($r=0,240$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, duygulanım alt boyutu ile %14,1 ($r=0,141$, $p=0,003$) oranında pozitif yönde aksiyon alt boyutu ile %7,9 ($r=0,079$, $p=0,006$) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

İşyerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği Genel Boyutu; psikolojik iyi oluş ölçeği genel boyutu ile %29,2 ($r=-0,292$, $p=0,000$) oranında negatif yönde, kişisel FOMO alt boyutu ile %17,3 ($r=0,173$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, sosyal FOMO alt boyutu ile %19,8 ($r=0,198$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde ve sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu (FOMO) ölçeği genel boyutu ile %19,4 ($r=0,194$,



$p=0,000$) oranında pozitif yönde, duygulanım alt boyutu ile %8,7 ($r=0,087$, $p=0,003$) oranında pozitif yönde aksiyon alt boyutu ile %15,0 ($r=0,150$, $p=0,002$) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Genel Boyutu; kişisel FOMO alt boyutu ile %10,0 ($r=-0,100$, $p=0,033$) oranında negatif yönde, sosyal FOMO alt boyutu ile %20,0 ($r=-0,200$, $p=0,000$) oranında negatif yönde ve sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu (FOMO) ölçeği genel boyutu ile %15,9 ($r=-0,159$, $p=0,000$) oranında negatif yönde, duygulanım alt boyutu ile %10,1 ($r=-0,101$, $p=0,000$) oranında negatif yönde, aksiyon alt boyutu ile %11,2 ($r=-0,112$, $p=0,000$) oranında negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

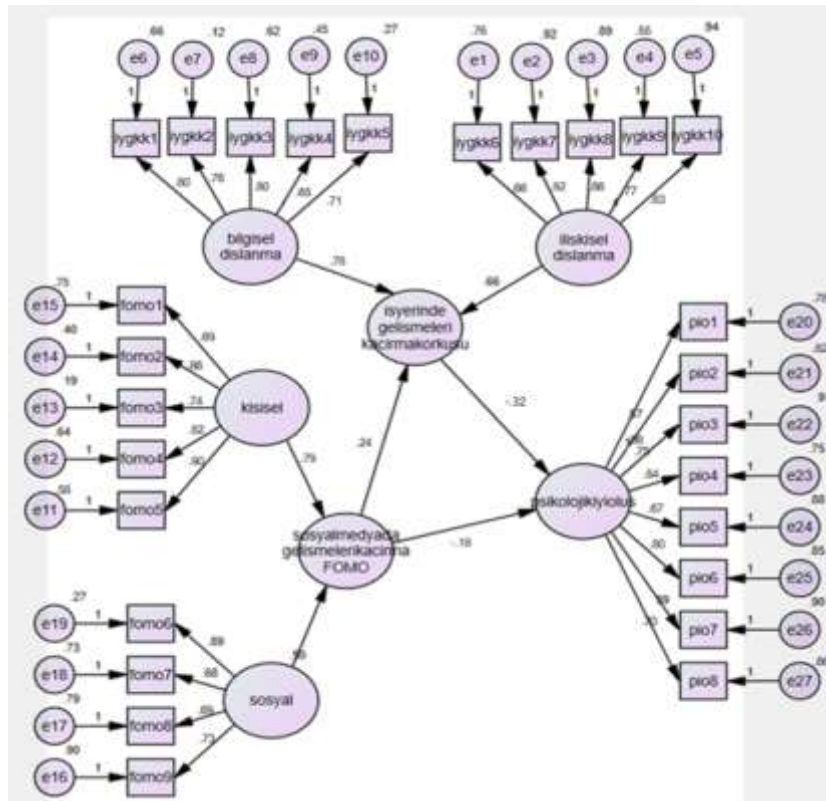
Kişisel FOMO Alt Boyutu; sosyal FOMO alt boyutu ile %84,3 ($r=0,843$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu (FOMO) ölçeği genel boyutu ile %95,5 ($r=0,955$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, duygulanım alt boyutu ile %46,7 ($r=0,467$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, aksiyon alt boyutu ile %44,9 ($r=0,449$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Sosyal FOMO Alt Boyutu; sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu (FOMO) ölçeği genel boyutu ile %96,5 ($r=0,965$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, duygulanım alt boyutu ile %44,9 ($r=0,449$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, aksiyon alt boyutu ile %30,7 ($r=0,307$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (FOMO) Ölçeği Genel Boyutu; duygulanım alt boyutu ile %47,8 ($r=0,478$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, aksiyon alt boyutu ile %39,8 ($r=0,398$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

4.3.2. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Araştırma modeli doğrultusunda iki aracı etki rolü araştırılmıştır. İlk olarak, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusunun aracı rolü ve ikinci olarak sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide işyerinde var olamama-presenteizm aracı rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Analizler için AMOS 24.0 sürümü kullanılmıştır. Aracı rol için dolaylı etkiler bootstrap algoritmalar ile elde edilmiştir.



Şekil 5: Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkide İşyerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Aracı Rolü



Analiz sonucunda elde edilen χ^2/df oranı 2.51 ile modelin iyi uyum değerlere sahip olduğunu belirtmektedir. Uyum indeksleri incelendiğinde (IFI=0.98, TLI=0.92, CFI=0.99, RMSEA=0.01), tüm kriterler için “iyi uyum” sağlanmıştır. Model geçerlidir, yorumlanmaya uygundur. Şekil 6’da sunulan standardize katsayıların yer aldığı tahmin sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkide İşyerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Aracı Rolü Tahmin Sonuçları

Yapısal ilişki	Yön	Tahmin edilen katsayı	St. Hata	t istatistiği	p	Sonuç
SMGKK→PİO	-	-0.182	0.038	-4.789	0,000*	Anlamli ilişki
SMGKK→İGKK	+	0.241	0.042	5.738	0,000*	Anlamli ilişki
İGKK→PİO	-	-0.320	0.061	-5.246	0,001*	Anlamli ilişki

*0.05 için anlamli ilişki

YEM tahmin sonuçlarına göre; sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu (SMGKK) boyutu psikolojik iyi oluş (PİO) üzerinde negatif yönde anlamli etkilidir ($\beta=-0.182$, $p<0.01$). sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu (SMGKK) boyutu işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu (İGKK) üzerinde pozitif yönde anlamli etkilidir ($\beta=0.241$, $p<0.01$). İşyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu (İGKK) boyutu psikolojik iyi oluş (PİO) üzerinde negatif yönde anlamli etkilidir ($\beta=-0.320$, $p<0.01$).

AMOS programında dolaylı (indirect) etkiler bootstrap metodolojisi ile otomatik verilmektedir. Standardize edilmiş dolaylı etki seçilir ve etki katsayılarının anlamliliğine bakılır. Eğer, p değeri 0.05’den küçük ise, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusunun aracı rolü vardır.

Analize ilişkin doğrudan ve dolaylı ilişkilere ilişkin katsayılar ve güven aralıkları Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 7: İşyerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Aracı Rolüne Yönelik Standardize Bootstrap Analizi

Model Yolu	Katsayı	%95 Güven Aralığı Alt-Üst
Doğrudan etki		
SMGKK→PİO	-0.182	-0.178-(-0.191)
SMGKK→İGKK	0.241	0.237-0.254
İGKK→PİO	-0.320	-0.316-(-0.332)
Dolaylı etki		
SMGKK→İGKK→PİO	0.091	0.087-0.105

Sonuçlar incelendiğinde, bootstrap standardize edilmiş değer aralıklarının sıfır içermediği ve anlamli olduğu görülmektedir (bootstrap katsayısı=0.091, GA%95 =0.087-0.105). Bu durum , sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusunun aracı rolü olduğunu göstermiştir. Dolaylı etkide katsayı değerinin düşük olduğu belirlenmiştir (0.091), bir aracılık etkisi vardır, ama düşük düzey bir aracı etkiden bahsetmek mümkündür.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusunun aracı rolünü incelemektir. Bu ilişkiler yapısal eşitlik modeli yardımıyla araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini 450 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır.



Korelasyon analizi sonucunda, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu presenteeism ile %45,5 oranında pozitif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Bu bulgu, sosyal medyada sürekli çevrim içi kalma, gelişmeleri kaçırmama ve sosyal etkileşimden uzak kalmama isteğinin çalışanları iş yerinde de benzer şekilde etkilediğini göstermektedir. FoMO düzeyi yüksek olan çalışanlar, hasta ya da verimsiz olsalar bile işe gelmeye devam ederek presenteeism davranışı sergileme eğilimindedir. Bu durum, bireysel sağlık ve psikolojik iyi oluş üzerinde olumsuz etkiler yaratmakta ve uzun vadede iş tatmini ile verimliliği azaltabilmektedir.

Bu sonuç, ulusal ve uluslararası literatürle de örtüşmektedir. Błachnio, Przepiórka ve Rudnicka (2016), sosyal medya kaynaklı FoMO'nun bireylerde kaygı, stres ve depresyon düzeylerini artırdığını ve bunun işlevselliği olumsuz etkileyebileceğini ifade etmiştir. Milyavskaya ve arkadaşları (2018) da FoMO'nun bireyleri sürekli sosyal karşılaştırmalara ittiğini, bunun da zihinsel yorgunluk ve tükenmişliğe yol açabileceğini belirtmiştir. Tandon ve arkadaşları (2021) ise, FoMO'nun sosyal medya yorgunluğu, kendini başkalarıyla karşılaştırma ve çevrim içi zorunluluk hissi gibi olumsuz etkiler yarattığını; bu etkilerin de iş yaşamına taşınarak tükenmişlik ve presenteeism ile ilişkili olabileceğini vurgulamıştır.

Türkiye'de yapılan çalışmalar da benzer sonuçlar sunmaktadır. Erdoğan ve Şanlı (2019), banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada dijitalleşmenin "karanlık yüzü" olarak tanımlanan FoMO'nun çalışanlarda psikolojik gerginlik yarattığını ve bu durumun iş yaşamındaki davranışlara yansıdığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Sarica Keçeci (2021) üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdiği çalışmada FoMO ile dijital bağımlılık arasında anlamlı bir ilişki bulmuş, bunun da bireylerin psikolojik iyi oluş düzeyini olumsuz etkileyebileceğini göstermiştir. Bu sonuçlar, FoMO'nun bireyleri yalnızca sosyal yaşamda değil, iş yaşamında da etkilediğini ve presenteeism gibi sağlıksız iş davranışlarıyla ilişkili olduğunu desteklemektedir.

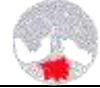
Çalışmada, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu iş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ile %19.4 pozitif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Bu bulgu, bireyin sosyal medya platformlarında maruz kaldığı "bir şeyleri kaçırma" kaygısının, iş yaşamında da benzer şekilde ortaya çıktığını göstermektedir. Başka bir deyişle, sosyal medya üzerinde sürekli güncel kalma ihtiyacı hisseden bireyler, iş ortamında da gelişmeleri kaçırmamak için ekstra çaba göstermekte ve sürekli "bilgiye erişme" ya da "gözden kaçmama" baskısı hissetmektedir. Bu durum, özellikle beyaz yakalı çalışanlarda tükenmişlik, stres ve dijital bağımlılık gibi olguların temelini oluşturabilir.

Çalışanlar açısından bu bulgu değerlendirildiğinde, iş yaşamında görünür olma, ekip içi karar süreçlerine dâhil olma, fırsatları kaçırmama gibi beklentilerin sosyal medya kaynaklı FoMO ile beslendiği görülmektedir. Özellikle dijital iletişim araçlarının yoğun kullanıldığı ofis ortamlarında, çevrim içi olma zorunluluğu ve e-posta, mesajlaşma gibi kanallardaki trafiği kaçırmama isteği, bireylerin sürekli tetikte kalmasına neden olabilir. Bu durum, çalışanların psikolojik iyi oluşlarını zedeleyebilecek niteliktedir.

Bu bulgu, önceki çalışmalarla da uyumludur. Przybylski et al. (2013) tarafından geliştirilen FoMO ölçeği ile yapılan birçok araştırma, sosyal medyada deneyimlenen FoMO'nun iş yaşamına da yansıdığını, bireyin önemli karar süreçlerinden uzak kalma korkusu yaşadığını göstermektedir. Reinecke et al. (2018), dijital stresin ve iletişim yükünün bireyde sürekli bir "bağlantıda kalma" baskısı oluşturduğunu ve bu baskının iş yaşamına taşınarak çalışanların iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde geride kalma korkusunu tetiklediğini ortaya koymuştur.

Türkiye'de yapılan çalışmalarda da benzer bulgulara rastlanmaktadır. Erdoğan ve Şanlı (2019), banka çalışanları örnekleminde FoMO'nun sadece sosyal medya ile sınırlı kalmadığını, iş yerinde olup biteni kaçırma kaygısını da artırdığını belirtmişlerdir. Güçlü ve Koçak (2022) ise yaptıkları çalışmada, sosyal medya kullanım sıklığı arttıkça iş ortamında geri planda kalma korkusunun da anlamlı düzeyde arttığını bulmuşlardır. Bu çalışmalar, sosyal medyadaki FoMO'nun doğrudan iş yaşamına yansyarak, özellikle takım içi etkileşim ve bireysel rekabet gibi durumlarda belirleyici olabileceğini ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda, sosyal medya kaynaklı gelişmeleri kaçırma korkusunun, çalışanların iş yerinde de benzer bir psikolojik süreç yaşamalarına neden olduğu söylenebilir. Özellikle sürekli çevrim içi olma ve bilgiye anlık ulaşma kültürü, iş yerinde gözden kaçma veya fırsatları kaçırma endişesini artırmaktadır. Bu durum hem bireysel stres seviyelerini yükseltebilir hem de ekip içi ilişkilerde güvensizlik ortamı yaratabilir. Kurumların dijital farkındalık eğitimleri, sağlıklı bilgi paylaşım süreçleri ve psikolojik dayanıklılığı destekleyen uygulamalarla bu süreci yönetmeleri önemlidir.



Çalışmada, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu psikolojik iyi oluş ile %15.9 negatif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Bu bulgu, sosyal medyada bir şeyleri kaçırma korkusunun arttıkça bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Çalışanlar açısından bu sonuç değerlendirildiğinde, dijital dünyada sürekli güncel kalma ve sosyal çevrede dışlanmama baskısının, bireyin stres, kaygı, tükenmişlik ve tatminsizlik gibi olumsuz psikolojik deneyimler yaşamasına neden olabileceği söylenebilir.

Özellikle beyaz yakalı çalışanlar, profesyonel ağlar üzerinden haber, gelişme ve fırsatları kaçırmamak adına sosyal medyada sürekli aktif kalma ihtiyacı hissedebilirler. Ancak bu sürekli çevrim içi olma hali, zamanla zihinsel yorgunluk, dikkat dağınıklığı ve yaşam doyumunda azalma gibi etkiler yaratabilir. Bu bağlamda, sosyal medya FoMO'su, bireyin iş yaşamında denge kurmasını zorlaştırmakta ve psikolojik iyi oluş üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Bu bulgu, mevcut literatürle de güçlü bir biçimde desteklenmektedir. Przybylski et al. (2013), FoMO düzeyi yüksek bireylerin yaşadıkları psikolojik baskının, yaşam doyumunu ve genel iyi oluş düzeylerinde düşüşe neden olduğunu saptamıştır. Elhai et al. (2016) ise FoMO'nun depresyon, anksiyete ve stresle anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu, sosyal medya kullanımının bu tür olumsuz ruhsal belirtileri pekiştirdiğini ifade etmiştir. Baker et al. (2016) tarafından yapılan bir başka araştırmada ise, FoMO'nun genç yetişkinlerde yalnızlık hissini artırdığı ve bu durumun psikolojik iyi oluşu zayıflattığı görülmüştür. Türkiye'de yapılan çalışmalar da benzer sonuçlar sunmaktadır. Yıldız ve Güllü (2021), üniversite öğrencileriyle yürüttükleri araştırmada, sosyal medyada FoMO yaşayan bireylerin öznel iyi oluşlarının düşük olduğunu ve bu bireylerin sosyal ilişkilerden bekledikleri doyumunu elde edemediklerini belirtmişlerdir. Koca ve Demirtaş (2020) ise, sosyal medya bağımlılığı ve FoMO'nun birlikte ele alındığı çalışmalarında, bu olguların bireylerde yalnızlık ve psikolojik çöküntü düzeylerini artırdığını ve yaşam kalitesini düşürdüğünü ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak, sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu yaşayan çalışanlar, sürekli tetikte olma ve sosyal bağlarını kaybetmeme isteğiyle dijital ortamda yoğun zaman geçirirken; bu durum, gerçek yaşamdan ve sağlıklı psikososyal ilişkilerden uzaklaşmalarına, dolayısıyla psikolojik iyi oluşlarının azalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kurumların dijital medya kullanımına yönelik sınır koyan politikalar geliştirmeleri, dijital detoks uygulamalarını teşvik etmeleri ve psikolojik dayanıklılığı destekleyen programlar sunmaları önem arz etmektedir.

Bu bulgular, özellikle "Bilişsel Yük Kuramı" (Cognitive Load Theory) ve "İş Talepleri-Kaynaklar Modeli" (Job Demands-Resources Model) bağlamında değerlendirildiğinde anlam kazanmaktadır. Sosyal medya temelli FoMO, bireyin zihinsel kaynaklarını tüketen sürekli bir tetikte olma hâli yaratır. Bu tetikte olma hâli iş ortamına da taşınarak, bireyin işyerinde de bilgi akışından geri kalma korkusunu (workplace FoMO) tetikler. Bu süreç, bireyin stres düzeyini artırırken psikolojik iyi oluşunu azaltır (Sweller, 1988; Bakker & Demerouti, 2007). Bununla birlikte, modele göre presenteeism, FoMO'nun psikolojik iyi oluş üzerindeki dolaylı etkisini açıklayan ikinci önemli aracı değişkendir. Sosyal medya FoMO'su yüksek olan bireyler, iş yerindeki gelişmeleri kaçırmamak adına hasta ya da tükenmiş hissetseler bile işe gelmeye devam edebilirler. Bu durum, özellikle "Kendini Gösterme Teorisi" (Impression Management Theory) ve "Rol Çatışması Kuramı" (Role Conflict Theory) çerçevesinde açıklanabilir. Birey, sosyal medya kültürünün getirdiği görünür olma ve sosyal katılım zorunluluğunu iş yerine de taşıyarak, iş yerinde varlık göstermeye yönelik baskı hisseder (Leary & Kowalski, 1990; Kahn et al., 1964). Bu da presenteeism davranışının artmasına neden olur ve çalışan, iyileşmeye zaman bulamadan tükenmişliğe sürüklenebilir.

Sonuç olarak, sosyal medya FoMO'su ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki, sadece bireysel değil aynı zamanda kurumsal düzeyde de ele alınmalıdır. İşyerinde açık iletişim, adil bilgi paylaşımı, sağlıklı çevrim içi sınırlar ve dijital farkındalık eğitimleri ile bu zincirleme etki yönetilebilir. Ayrıca, çalışanlara hasta olduklarında iyileşmek için izin kullanma cesareti veren bir organizasyon kültürü, presenteeism'i azaltarak psikolojik iyi oluşu korumada önemli rol oynayabilir. Kurumlar bu süreçleri proaktif biçimde yönettiklerinde, hem çalışan bağlılığı hem de kurumsal verimlilik sürdürülebilir hale gelecektir.

Çalışmanın bulguları doğrultusunda bazı öneriler geliştirilmiştir.

Sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu, işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu, presenteeism ve düşük psikolojik iyi oluş gibi sorunların birbiriyle ilişkili olması, iş yerlerinde bütüncül bir yaklaşımla çalışan refahına odaklanılması gerektiğini göstermektedir. Bu dört değişkenin birbirini tetikleyici yapıda olması, yalnızca bireyin değil, kurumun genel çalışma ortamı ve kültürünün de bu süreçte belirleyici



olduğunu ortaya koyar. Dolayısıyla, iş yerlerinin çalışan psikolojisini destekleyen, iletişimi açık ve sağlıklı sınırlar çizen bir yapı kurması oldukça önemlidir.

İlk olarak, iş yerinde dijital farkındalığı artırmak büyük önem taşır. Çalışanlara yönelik dijital okuryazarlık ve “dijital denge” eğitimleri verilerek, sosyal medya ile sağlıklı ilişki kurmanın yolları anlatılabilir. Bu eğitimlerde, gelişmeleri kaçırma korkusunun neden olduğu zihinsel yorgunluk ve tükenmişlik hakkında bilgi verilmesi, çalışanların kendi dijital davranışlarının farkına varmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, iş yerinde sürekli bağlantıda olma zorunluluğunun ortadan kaldırılması, e-posta ve mesajlaşma sınırlarının belirlenmesi gibi uygulamalar, bireyin iş-özel yaşam dengesini kurmasına katkı sağlar.

İkinci olarak, kurumların açık iletişim politikaları geliştirmesi gerekir. Çalışanlar, iş yerinde nelerin olup bittiğini yalnızca dedikodularla veya belirsiz kanallardan öğrenmek yerine, yöneticiler tarafından düzenli ve adil biçimde bilgilendirilmelidir. Bu sayede, iş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu azalacak ve çalışanların kurumsal aidiyet duygusu artacaktır. Düzenli toplantılar, haber bültenleri, ekip içi geri bildirim oturumları gibi uygulamalar, bilgiye erişimde adaleti sağlarken, çalışanların kendilerini dışlanmış hissetmelerinin de önüne geçer.

Üçüncü olarak, iş yerlerinde sağlıklı bir “hastalık kültürü” oluşturulmalıdır. Çalışanlar hasta olduklarında veya psikolojik olarak iyi hissetmediklerinde işe gitmek zorunda kalmamalıdır. Presenteeism’in önüne geçebilmek için kurumlar, çalışanlarına sağlık durumlarını incelemeleri için güvenli bir alan sunmalı, hasta olduklarında izne çıkmalarını teşvik etmeli ve bu durumların kariyerlerine zarar vermeyeceği konusunda açık mesajlar vermelidir. Ayrıca, iş arkadaşlarının bu kültürü desteklemesi için farkındalık çalışmaları yürütülmelidir.

Dördüncü olarak, çalışanların psikolojik iyi oluşunu desteklemek için profesyonel destek mekanizmaları kurulmalıdır. Psikolojik danışmanlık hizmetlerinin sunulması, psikoeğitim seminerleri, stres yönetimi atölyeleri gibi uygulamalar; çalışanların duygusal dayanıklılıklarını artırmak açısından oldukça değerlidir. Bunun yanında, bireysel farklılıklara duyarlı yaklaşımlarla her çalışanın özel ihtiyaçları göz önünde bulundurularak destek programları geliştirilebilir. Özellikle duygusal tükenmişlik ve anksiyete düzeyi yüksek olan çalışanlar için hedefe yönelik müdahaleler uygulanabilir.

Beşinci olarak, çalışanlara esnek ve özerk çalışma koşulları sunulmalıdır. Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkânı ve kişiselleştirilmiş hedef yönetimi, bireyin iş üzerindeki kontrol algısını artırır ve bu da psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu bir etki yaratır. Ayrıca, çalışanların kendi tempolarına ve yaşam tarzlarına uygun bir iş düzeninde çalışmaları, hem iş tatminlerini hem de genel yaşam doyumlarını artıracaktır. Bu tür uygulamalar aynı zamanda çalışan bağlılığını ve kuruma duyulan güveni de güçlendirir.

Son olarak, yöneticilerin empatik liderlik becerileri geliştirmesi sağlanmalıdır. Üst düzey yöneticiler ve ekip liderleri, çalışanlarının ruh hâlini gözlemlemeli, destekleyici bir iletişim dili kullanmalı ve psikolojik ihtiyaçlara duyarlı olmalıdır. Liderlerin sergilediği anlayışlı ve destekleyici tutumlar, iş yerinde güven kültürünü inşa eder. Bu da hem sosyal medyadan hem de iş ortamından kaynaklanan FoMO’nun azalmasına, presenteeism’in önlenmesine ve çalışanların psikolojik iyi oluşunun sürdürülebilir biçimde artırılmasına katkı sağlar. Böylece, hem bireysel sağlık hem de kurumsal verimlilik birlikte korunmuş olur.

REFERENCES

- Aichner, T., Grünfelder, M., Maurer, O. ve Jegeni, D. (2021). Twenty-five years of social media: a review of social media applications and definitions from 1994 to 2019. *Cyberpsychology, behavior, and social networking*, 24(4), 215-222.
- Andreassen, C.S., Pallesen, S. ve Griffiths, M.D. (2017). The relationship between addictive use of social media, narcissism, and self-esteem: Findings from a large national survey. *Addictive behaviors*, 64, 287-293.
- Barry, C.T., Sidoti, C. L., Briggs, S. M., Reiter, S. R. ve Lindsey, R. A. (2017). Adolescent social media use and mental health from adolescent and parent perspectives. *Journal of Adolescence*, 61, 1-11.



- Buglass, S.L., Binder, J.F., Betts, L.R. ve Underwood, J. D. (2017). Motivators of online vulnerability: The impact of social network site use and FOMO. *Computers in Human Behavior*, 66, 248-255.
- Chaha, B. (2024). Impact of Social Media on Mental Health and Well-Being across Different Cultures and Age Groups in Nepal. *International Journal of Psychology*, 9(1), 22-33.
- Counsell, A., Furtado, M., Iorio, C., Anand, L., Canzonieri, A., Fine, A. ve Katzman, M.A. (2017). Intolerance of uncertainty, social anxiety, and generalized anxiety: Differences by diagnosis and symptoms. *Psychiatry Research*, 252, 63-69.
- Corcoran, R., O'Flaherty, J.J.T. ve Education, T. (2022). Social and emotional learning in teacher preparation: Pre-service teacher well-being. *Teaching and Teacher Education*, 110(1), 76-88.
- Elhai, J. D., Yang, H. ve Montag, C. (2020). 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.
- Hartanto, A., Wong, J., Lua, V.Y., Tng, G.Y., Kasturiratna, K.S. ve Majeed, N. M. (2024). A daily diary investigation of the fear of missing out and diminishing daily emotional well-being: The moderating role of cognitive reappraisal. *Psychological Reports*, 127(3), 1117-1155.
- Hawi, N.S. ve Samaha, M. (2017). The relations among social media addiction, self-esteem, and life satisfaction in university students. *Social Science Computer Review*, 35(5), 576-586
- Jasso-Medrano, J.L. ve López-Rosales, F. (2018). Measuring the relationship between social media use and addictive behavior and depression and suicide ideation among university students. *Computers in Human Behavior*, 87, 183-191.
- Kharपुरi, F.L. ve Priya, M. (2019). Role of gender and length of marriage in marital satisfaction and psychological well-being. *Oxidation Communications*, 42(3), 415-432.
- Marengo, D., Settanni, M., Fabris, M.A. ve Longobardi, C. (2021). Alone, together: Fear of missing out mediates the link between peer exclusion in WhatsApp classmate groups and psychological adjustment in early-adolescent teens. *Journal of Social and Personal Relationships*, 38(4), 1371-1379.
- Manchiraju, S. (2020). Psychometric evaluation of the Ryff's scale of psychological wellbeing in self-identified American entrepreneurs. *Journal of Business Venturing Insights*, 14(3), 67-89.
- Mukherjee, S. ve K., Hussain. (2021). Longitudinal effects of emotion regulation on social anxiety and affect among young adults. *The Journal of Mental Health Training, Education and Practice*, 17(3), 242-255.
- 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.
- 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.
- Reer, F., Tang, W. Y. ve Quandt, T. (2019). Psychosocial well-being and social media engagement: The mediating roles of social comparison orientation and fear of missing out. *New Media & Society*, 21(7), 1486-1505.
- Singh, H. ve Sharma, U. (2018). Effect Of Forgiveness On Psychological Well-Being. *Indian Journal of Positive Psychology*, 9(2), 258-262.
- Zhao, N. ve Zhou, G. (2020). Social media use and mental health during the COVID-19 pandemic: Moderator role of disaster stressor and mediator role of negative affect. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 12(4), 1019-1038.