

T.C.
İSTANBUL ESENYURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL DIŞLANMANIN, ÇALIŞANLARIN
GELİŞMELERİ KAÇIRMA KORKUSU (FOMO) VE
İÇSEL İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ:
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞANLARINA
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: Merve BAL NAĞAÇ

İSTANBUL, 2024

T.C.
İSTANBUL ESENYURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL DIŞLANMANIN, ÇALIŞANLARIN GELİŞMELERİ
KAÇIRMA KORKUSU (FOMO) VE İÇSEL İŞTEN AYRILMA
NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Tezi Hazırlayan:
Merve BAL NAĞAÇ
Öğrenci No:2331100046

Danışman:
Doç. Dr. Mesut ÖZTIRAK

İSTANBUL, 2024

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, yıl boyunca değerli bilgilerini bizlerle paylaşan, kullandığı her kelimenin hayatıma kattığı önemini asla unutmayacağım saygıdeğer danışman hocam; Doç. Dr. Mesut ÖZTIRAK'a, çalışmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen eşim Sezer Nağaç ve çalışma süresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve hayatımın her evresinde bana destek olan değerli annem Halime Bal ve babam Ömer Bal'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Örgütsel Dışlanmanın, Çalışanların Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (FOMO) ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

20/11/2024

Aday: Merve BAL NAĞAÇ

KILAVUZA UYGUNLUK

“Örgütsel Dışlanmanın, Çalışanların Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (FOMO) ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Lisansüstü Tez ve Proje Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Merve BAL NAĞAÇ

Danışman

Doç. Dr. Mesut ÖZTIRAK

KABUL VE ONAY

Doç.Dr Mesut ÖZTIRAK danışmanlığında Merve BAL NAĞAÇ tarafından hazırlanan “Örgütsel Dışlanmanın, Çalışanların Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (FOMO) ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” adlı bu çalışma jürimiz tarafından İstanbul Esenyurt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

(27/11/2024)

JÜRİ:

İMZA:

Danışman:.....

Üye:.....

Üye:.....

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Enstitü Müdürü

ÖRGÜTSEL DIŞLANMANIN, ÇALIŞANLARIN GELİŞMELERİ KAÇIRMA KORKUSU(FOMO) VE İÇSEL İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Tezi Hazırlayan: Merve BAL NAĞAÇ

ÖZET

Bu çalışma, örgütsel dışlanmanın çalışanlar üzerindeki etkilerini derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle gelişmeleri kaçırma korkusu (FOMO) ve içsel işten ayrılma niyeti gibi kavramlar, günümüz iş ortamında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Örgütler, çalışanların sosyal ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi için çeşitli stratejiler geliştirmek zorundadır. Araştırma, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapan 507 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Yapısal regresyon analizi kullanılarak, örgütsel dışlanmanın, bireylerin iş tatmini, motivasyonu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri belirlenmiştir. Sonuçlar, örgütsel dışlanma eğiliminin, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerinde belirgin bir etki yarattığını ortaya koymaktadır. Özellikle yaş farklılıkları ve bunlara bağlı kaygılar dikkate alınarak, yaşa özel mentorluk programları ve sosyal etkinlikler düzenlenmesi önerilmektedir. Bu tür uygulamalar, örgütsel dışlanmanın olumsuz etkilerini azaltabilir ve çalışanların motivasyonunu, bağlılığını artırabilir. Bu çalışma, iş sağlığı ve güvenliği sektöründe FOMO, işten ayrılma niyeti ve örgütsel dışlanma kavramlarını ele alan ilk araştırma olma iddiasındadır. Sonuç olarak, örgütlerin çalışan odaklı stratejiler geliştirmesi, hem bireysel hem de kurumsal başarı için kritik öneme sahiptir. Bu çalışma, iş ortamında sağlıklı ilişkilerin sürdürülmesi ve çalışan bağlılığının artırılması adına önemli bulgular sunmaktadır. Örgütsel dışlanma ile mücadele etmek, yalnızca çalışan memnuniyetini artırmakla kalmayacak, aynı zamanda organizasyonel verimliliği de olumlu yönde etkileyecektir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Dışlanma Gelişmeleri, Kaçırma Korkusu (FOMO)İçsel İşten Ayrılma Niyeti, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışan Memnuniyeti

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL EXCLUSION ON EMPLOYEES' FEAR OF MISSING OUT (FOMO) AND INTERNAL TURNOVER INTENTION: A STUDY ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY EMPLOYEES

Presented by: Merve BAL NAĞAÇ

ABSTRACT

This study aims to deeply examine the effects of organizational exclusion on employees. Concepts such as fear of missing out (FOMO) and intention to quit are becoming increasingly significant in today's work environment. Organizations must develop various strategies to ensure the healthy maintenance of employees' social relationships. The research was conducted with 507 employees working in the field of occupational health and safety. Structural regression analysis was employed to determine the effects of organizational exclusion on job satisfaction, motivation, and intention to quit. The results indicate that the tendency for organizational exclusion significantly affects employees' fear of missing out and their intention to leave the job. Particularly considering age differences and related concerns, the study recommends the implementation of age-specific mentorship programs and social activities. Such initiatives can help mitigate the negative impacts of organizational exclusion while enhancing employee motivation and commitment. This study claims to be the first research addressing the concepts of FOMO, intention to quit, and organizational exclusion within the occupational health and safety sector. In conclusion, it is crucial for organizations to develop employee-centered strategies for both individual and organizational success. This study provides important insights for maintaining healthy relationships in the workplace and increasing employee engagement. Addressing organizational exclusion will not only boost employee satisfaction but also positively influence overall organizational efficiency.

Keywords: Organizational Ostracism, Fear of Missing Out (FOMO), Intrinsic Intention to Leave the Job, Occupational Health and Safety ,Employee Satisfaction

İÇİNDEKİLER

ÖZET

ABSTRACT

TABLolar LİSTESİ.....v

ŞEKİLLER LİSTESİ..... vi

KISALTMALAR..... vii

1. GİRİŞ..... 1

2. ÖRGÜTSEL DIŞLANMA..... 5

2.1. Dışlanma ve Örgütsel Dışlanma Kavramının Tanımı 6

2.2. Dışlanmanın Boyutları..... 7

2.2.1. Sosyal Dışlanma..... 8

2.2.2. Bilgi Dışlanması..... 10

2.2.3. Fiziksel Dışlanma..... 11

2.3. Örgütsel Dışlanmanın Nedenleri 12

2.3.1. Güç ve Sosyal Statü Dengeleri..... 13

2.3.2. Kültürel ve Demografik Farklılıklar 15

2.3.3. Kişisel Karakteristikler ve Davranışsal Faktörler 15

2.3.4. Kıskançlık ve Rekabet 17

2.4 Örgütsel Dışlanmanın Sonuçları..... 18

2.4.1 Bireysel Düzeyde Sonuçlar 19

2.4.2 Örgütsel Düzeyde Sonuçlar..... 20

2.4.3 İşten Ayrılma Niyeti..... 21

2.4.4 Psikososyal Etkiler 21

3. GELİŞMELERİ KAÇIRMA KORKUSU (FOMO) 23

3.1 Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Tanımı.....	24
3.2 Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve Sosyal Medya.....	27
3.2.1 Sosyal Medyanın FOMO'yu Tetiklemedeki Rolü	27
3.2.2 FOMO ve Sosyal Medya Bağımlılığı.....	28
3.2.3 Sosyal Medya, FOMO ve İş Yaşamı	30
3.2.4 FOMO'nun Sosyal Medya Üzerinden Yayılması ve Toplumsal Etkileri...	31
3.3 Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Etkileri	32
3.3.1 Psikolojik Etkiler	32
3.3.2 Sosyal Etkiler	33
3.3.3 Davranışsal Etkiler	34
3.3.4 İş Hayatı Üzerindeki Etkileri	35
3.5 Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	39
4. İÇSEL İŞTEN AYRILMA NİYETİ	41
4.1. İçsel İşten Ayrılma Durumunun Tanımı.....	42
4.1.1. İçsel İşten Ayrılma ve İş Tatminsizliği Arasındaki Fark	43
4.1.2. İçsel İşten Ayrılmanın Ortaya Çıkma Nedenleri.....	43
4.1.3. İçsel İşten Ayrılmanın Psikolojik Temelleri ve Sonuçları	44
4.1.4. İçsel İşten Ayrılmanın Önlenmesi ve Yönetimi.....	44
4.2. İçsel İşten Ayrılma Durumunun Göstergeleri ve Ölçülmesi.....	45
4.2.1. Davranışsal Göstergeler	45
4.2.2. Psikolojik ve Duygusal Göstergeler	46
4.2.3. İçsel İşten Ayrılmanın Bilişsel Göstergeleri	46
4.2.4. İçsel İşten Ayrılmanın Ölçülmesi.....	47
4.3. İçsel İşten Ayrılma ile Gerçek İşten Ayrılmanın Karşılaştırılması.....	47
4.3.1. İçsel İşten Ayrılma ve Gerçek İşten Ayrılmanın Tanımı ve Ayırt Edici Özellikleri.....	48

4.3.2. İçsel ve Gerçek İşten Ayrılmanın Nedenleri	48
4.3.3. İçsel ve Gerçek İşten Ayrılmanın Örgütsel Sonuçları.....	49
4.3.4. İçsel İşten Ayrılmadan Gerçek İşten Ayrılmaya Geçiş.....	49
4.4. İçsel İşten Ayrılma Durumuna Karşı Önlemler	50
4.4.1. Çalışan İlişkilerinin Güçlendirilmesi	50
4.4.2. Pozitif Örgütsel Kültür ve Çalışan Destek Programları	51
4.4.3. Çalışanların İş ile İlgili Anlam Algısını Güçlendirmek	51
4.4.4. Kariyer Gelişimi ve Eğitim Fırsatlarının Sağlanması	52
4.4.5. Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ve Stres Yönetimi	52
4.5. İçsel İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yapılan Çalışmalar	53
4.5.1. İş Tatmini ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	54
4.5.2. Örgütsel Bağlılık ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	54
4.5.3. İçsel İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Güncel Çalışmalar.....	55
5. ÖRGÜTSEL DIŞLANMA, FOMO VE İÇSEL İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER	56
5.1. Örgütsel Dışlanma ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	56
5.2. FOMO ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	57
5.3. Örgütsel Dışlanma, FOMO ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Etkileşim	58
6. YÖNTEM.....	59
6.1. Araştırmanın Amacı.....	59
6.2. Evren ve Örneklem	59
6.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	60
6.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	60
6.5. Araştırmada Kullanılan Analizler	61
7. BULGULAR.....	63

Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular	63
Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	64
Ölçek Değişkenlerinin Betimleyici İstatistiklerine İlişkin Bulgular	65
Farklılık Testlerine İlişkin Bulgular.....	70
8. SONUÇ VE ÖNERİLER	78
Öneriler	79
Kurumlara Öneriler	79
Yöneticilere Öneriler.....	80
Çalışanlara Öneriler	81
KAYNAKLAR.....	82
EKLER.....	88

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Demografik Soruların Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	63
Tablo 2. Güvenirlik Analizine İlişkin Cronbach Alfa Katsayıları.....	64
Tablo 3. Betimleyici İstatistiklere İlişkin Bulgular	65
Tablo 4. Örgütsel Dışlanma Ölçeği Model Uyum İndeksleri.....	66
Tablo 5. Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeğinin Model Uyum İndeksleri.....	67
Tablo 6. İçsel İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Model Uyum İndeksleri	68
Tablo 7. Örgütsel Dışlanmanın Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve İçsel İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Modeli Uyum İndeksleri	69
Tablo 8. Örgütsel Dışlanmanın Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve İçsel İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Regresyon Katsayıları ve Anlamlılığı	70
Tablo 9. Cinsiyete Göre Ölçek Değişkenlerinin Farklılığına İlişkin Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	70
Tablo 10. Medeni Duruma Göre Ölçek Değişkenlerinin Farklılığına İlişkin Bağımsız Grup T Testi Sonuçları	71
Tablo 11. Yaş Değişkenine Göre Ölçek Değişkenlerinin Farklılığına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	71
Tablo 12. Eğitim Düzeyine Göre Ölçek Değişkenlerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	72
Tablo 13. Statüye Göre Ölçek Değişkenlerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	74
Tablo 14. İşyerindeki Kıdeme Göre Ölçek Değişkenlerinin Farklılığına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	74
Tablo 15. Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresine Göre Ölçek Değişkenlerinin Farklılığına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	76
Tablo 16. Örgütsel Dışlanma Eğiliminin Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı Üzerine Etkisi	77
Tablo 17. Örgütsel Dışlanma Eğiliminin Arkadaşlık Kaygısına Etkisi.....	77

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli	60
Şekil 2. Örgütsel Dışlanma Ölçeği Tek Faktör Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli ..	66
Şekil 3. Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeğinin İkinci Düzey Çok Faktörlü Modeli	67
Şekil 4. İçsel İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Tek Faktör Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	68
Şekil 5. Örgütsel Dışlanmanın Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve İçsel İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Yapısal Regresyon Modeli	69



KISALTMALAR

FOMO: Gelişmeleri kaçırma korkusu

İSG: İş sağlığı güvenliği

ANOVA: Tek yönlü varyans analizi

ÖD: Örgütsel Dışlanma

GKK: Gelişmeleri Kaçırma Korkusu

İİAY: İçsel İşten Ayrılma Niyeti

AK: Arkadaşlık Kaygısı

NFI: Karşılaştırılabilir uyum indeksleri

GFI: Mutlak uyum indeksi

RMSEA: Karşılaştırılabilir uyum ölçeği

RMR: Artık temelli uyum indeksi

vd.: ve diğerleri

Vb.: ve benzeri

1.GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında çalışanların toplumsal ve ruhsal deneyimleri, iş verimliliği ve bağlılık üstünde eleştiri bir etkiye sahiptir. İş yerinde toplumsal etkileşimlerin niteliği ve iş arkadaşları arasındaki ilişkiler, çalışanların örgütsel bağlılıklarını güçlendirebilir yahut zayıflatabilir. Bu bağlamda, örgütsel dışlanma kavramı, çalışanların toplumsal ve mesleki süreçlerden bilgili yahut bilinçsiz bir halde dışlandığı bir durumu tanımlamaktadır (Zhao ve Xia, 2017). Örgütsel dışlanma, bireylerin iş yerinde bir tek hissetmelerine, motivasyonlarının azalmasına ve netice olarak işten ayrılma niyetlerinin artmasına yol açabilir. Özellikle toplumsal sermayenin ehemmiyet kazanılmış olduğu çağdaş iş dünyasında, bu dışlanma periyodu çalışanların hem ustalaşmış aynı zamanda şahsi yaşamlarını negatif etkileyebilir.

Bu tezde, örgütsel dışlanmanın iş dünyasında çalışanlar üstündeki tesirleri incelenmektedir. Araştırmanın odak noktasını, çalışanların "Gelişmeleri Kaçırma Korkusu" (FOMO) ve "İçsel İşten Ayrılma Niyeti" benzer biçimde romantik ve davranışsal neticeleri oluşturmaktadır. FOMO, bilhassa dijital çağda giderek artan bir endişe biçimi olarak, bireylerin toplumsal ya da ustalaşmış fırsatları kaçırdıklarına dair hissettikleri endişeyi anlatım eder. İçsel işten ayrılma niyeti ise, çalışanların iş tatminsizliği ve bağlılık eksikliği sebebiyle işlerinden ayrılmayı düşünmeleri sadece bu düşüncelerini hemen hemen eyleme geçirmemeleri durumudur (Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008).

Bu bağlamda, araştırmanın temel sorusu, örgütsel dışlanmanın iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışanlar üstündeki etkilerinin iyi mi şekillendiğidir. Çalışmanın amacı, örgütsel dışlanmanın FOMO ve tinsel işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisini ortaya koymaktır. Bu birlikteliğin anlaşılması, hem çalışanların iş tatminini çoğaltmak aynı zamanda işten ayrılma oranlarını azaltmak için işverenlere yol gösterici olabilir. Ayrıca, FOMO'nun dijitalleşen iş dünyasında iyi mi daha yaygın hale geldiği ve bu durumun çalışanların iş yaşamlarını iyi mi etkilediği de bu çalışmanın temel odak noktalarından biridir.

Tezin devamında, örgütsel dışlanmanın kuramsal çerçevesi sunulacak, FOMO ve tinsel işten ayrılma niyeti kavramları detaylandırılacak ve bu üç kavram arasındaki ilişkiler ampirik verilerle desteklenecektir. Araştırmanın sonucunda, örgütsel dışlanma ile çalışanların FOMO ve işten ayrılma niyetleri arasındaki direkt ve endirekt etkisinde

bırakır çözümleme edilecek, bu etkilerin çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık üstündeki neticeleri tartışılacaktır.

Günümüz emek harcama ortamlarında toplumsal ilişkilerin ve iş yerindeki iletişimin niteliği, çalışanların ruhsal refahı ve iş tatmini açısından büyük bir öneme sahiptir. Çalışanların iş yerinde toplumsal olarak dışlanmaları, yalnızca bireysel performansı etkilemekle kalmaz, bununla birlikte genel örgütsel bereketlilik üstünde de ciddi sonuçlar doğurur (Leary, 2010). Örgütsel dışlanma, bireylerin iş arkadaşları tarafınca kasıtlı yahut kasıtsız bir halde toplumsal ve mesleki etkileşimlerden yoksun bırakılmalarını anlatım eder. Bu süreç, bireylerde toplumsal kapital kaybı, motivasyon eksikliği ve uzun solukta işten ayrılma niyetini tetikleyebilir. Aynı zamanda, bu dışlanma hissi, bireylerin ustalaşmış inkişaf fırsatlarını kaçırma korkusu (FOMO) yaşamalarına niçin olabilir.

Bu çalışmanın temel inceleme konusu, örgütsel dışlanmanın çalışanlar üstündeki ruhsal ve davranışsal neticelerini incelemektir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği personelleri üstünde odaklanan bu inceleme, örgütsel dışlanmanın FOMO ve manevi işten ayrılma niyeti üstündeki etkilerini anlamaya çalışmaktadır. Örgütsel dışlanma kavramı, son yıllarda iş psikolojisi literatüründe mühim bir yer edinmiştir. Ancak bu kavramın bilhassa FOMO ile olan ilişkisi hemen hemen yeterince araştırılmamıştır. FOMO, çalışanların mesleki yada toplumsal fırsatları kaçırmaktan duydukları vehamet ve endişeyi tanımlar. Özellikle dijital çağda, bireyler devamlı olarak aktüel kalma ihtiyacı hissederken, dışlanma deneyimi yaşayan çalışanlar kendilerini bu süreçten daha çok uzaklaşmış hissedebilirler.

Araştırmanın iş sağlığı ve güvenliği sektörüne odaklanmasının nedeni, bu alanın emek verme koşulları itibarıyla toplumsal etkileşimlerin ve takım çalışmasının eleştiri bir öneme haiz olmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği personelleri, çoğu zaman yüksek riskli emek verme ortamlarında vazife yapar ve bu yüzden mesleki tatmin, toplumsal yardımcı ve iş motivasyonu benzer biçimde faktörler onların iş başarısında belirleyici rol oynar. Bu tür ortamlarda örgütsel dışlanma benzer biçimde olumsuz toplumsal süreçler, çalışanların iş tatminini ve motivasyonunu direkt etkileyebilir. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği benzer biçimde yoğun dikkat gerektiren alanlarda çalışanların toplumsal olarak izole edilmeleri, iş yerinde hata yapma riskini artırabilir ve bu da iş güvenliği açısından ciddi sonuçlar doğurabilir (Leary, 2010).

Bu inceleme, hem çalışanların ruhsal refahını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunmayı bununla birlikte iş yerinde toplumsal etkileşimlerin önemi mevzusunda farkındalık yaratmayı amaçlamaktadır. Özellikle FOMO ve manevi işten ayrılma niyeti benzer biçimde çağdaş iş dünyasında daha çok ehemmiyet kazanan kavramların, örgütsel dışlanma ile iyi mi bir etkileşim içinde bulunduğunu anlamak, iş yerindeki toplumsal dinamiklerin çalışanlar üstündeki tesirini anlamamıza imkan tanıyacaktır.

Araştırmanın Amacı ve Varsayımlar

Bu çalışmanın ana amacı, örgütsel dışlanmanın çalışanlar üstündeki ruhsal ve davranışsal neticelerini çözümüleme etmektir. Araştırmada, örgütsel dışlanmanın FOMO ve manevi işten ayrılma niyeti üstündeki tesirleri incelenerek, bu iki değişken arasındaki ilişkiler ortaya konulacaktır. Özellikle şu sorulara cevap aranmaktadır:

1. Örgütsel dışlanma, çalışanların FOMO deneyimlerini iyi mi etkisinde bırakır?
2. FOMO, çalışanların manevi işten ayrılma niyetleri üstünde iyi mi bir rol oynar?
3. Örgütsel dışlanma, çalışanların hem bireysel bununla birlikte örgütsel düzeydeki bağlılıklarını iyi mi şekillendirir?

Bu sorulara cevap ararken, araştırmanın temel varsayımlarından biri, örgütsel dışlanmanın bireylerde yalnızca kısa vadeli ruhsal etkisinde bırakır yaratmadığı, bununla beraber uzun solukta işten ayrılma niyetlerini de artırdığıdır. Ayrıca, FOMO'nun, dijital çağda çalışanların daha yoğun bir biçimde toplumsal karşılaştırmalar yapmalarına niçin olduğu ve bu durumun iş tatmini ile olumsuz bir ilişki içinde olduğu öngörülmektedir.

Örgütsel dışlanma, bireylerin iş yerinde sosyal ilişkilerden dışlanmasıyla ortaya çıkan bir durum olarak, çalışanların iş tatmini ve psikolojik iyi oluşlarını önemli ölçüde etkiler. Araştırmalar, dışlanmanın iş yerinde motivasyon kaybı, duygusal tükenmişlik ve uzun vadede işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara yol açtığını göstermektedir (Ferris, Brown, & Berry, 2019). Bununla birlikte, özellikle dijital çağda FOMO'nun bu süreçte oynadığı rol giderek daha belirgin hale gelmiştir. FOMO, çalışanların iş arkadaşları ve mesleki çevreleriyle olan bağlantılarını kaybetme korkusunu tetikleyebilir, bu da onların örgütsel bağlılıklarını zayıflatabilir (Wu & Zhou, 2019). Chen ve Ferris'in (2020) araştırması, bu korkunun çalışanların mesleki

gelişim fırsatlarını kaçırma endişesiyle birleştğinde, iş tatminsizliği ve bağlılık eksikliğine yol açtığını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, örgütsel dışlanma ve FOMO'nun iş yerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için işverenlerin, çalışanların sosyal destek ve iş memnuniyetini artırıcı politikalar geliştirmeleri kritik önem taşır.



2. ÖRGÜTSEL DIŞLANMA

Örgütsel dışlanma, çalışanların işyerindeki sosyal etkileşimlerden, bilgi paylaşımından veya karar alma süreçlerinden bilinçli veya bilinçsiz olarak dışlanmasıdır. Bu süreç, çalışanların işyerinde kendilerini yalnız hissetmelerine ve mesleki açıdan değersiz görülmelerine neden olabilir. Örgütsel dışlanma sıklıkla iş arkadaşlarının ve yöneticilerin davranışlarıyla ifade edilir ve sosyal sermayeye, iş tatminine, motivasyona ve bireysel bağlılığa ciddi zararlar verir (Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008). Kurumsal dışlanma, kişinin yalnızca sosyal etkileşimlerden değil, aynı zamanda iş sürecine aktif katılımdan da mahrum kalması anlamına gelir. Bu süreç, çalışanların önemli görevlere katılmaması, ekip projelerine dâhil edilmemesi, toplantılara davet edilmemesi, karar alma mekanizmasının dışında bırakılması gibi birçok farklı şekilde kendini gösterebilmektedir. Dışlanan çalışanlar sıklıkla işyerinde izolasyon yaşamakta ve bu izolasyonun uzun vadeli etkileri bireyin ruh sağlığı üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Leung, Wu, Chen,, 2007).

Örgütsel boykotlar çalışanların kendilerini değersiz hissetmelerine neden olur ve zamanla bu duygular daha derin iş tatminsizliğine ve işten ayrılma niyetlerine dönüşebilir. Ayrıca dışlanan kişilerin işyerindeki diğer çalışanlara ve yöneticilere olan güveni de zedelenabilir. Bu, işyeri üretkenliğinin azalmasına, ekip çalışmasının bozulmasına ve iş performansının düşmesine neden olabilir (Robinson, O'Reilly ve Wang, 2013). Örgütsel dışlanmanın sosyal ve psikolojik sonuçlarına odaklanmak, bu kavramın bireyler ve örgütler üzerindeki etkisini daha iyi anlamamızı sağlar. Araştırmalar dışlanmanın yalnızca bireysel performansı olumsuz etkilemediğini aynı zamanda işyerindeki genel motivasyonu da etkilediğini göstermektedir (Jones, 2009). İşyerinde sosyal destekten yoksun kişiler iş arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler kurmakta zorluk çekerler ve zamanla işe yabancılaşma belirtileri gösterebilirler. Bu bağlamda örgütsel boykotlar aynı zamanda toksik işyeri kültürünün bir işareti olarak da görülebilir.

Örgütsel dışlanma sürecinde bireyler yalnızca sosyal etkileşimlerden değil, aynı zamanda işyeri gelişmelerinden de dışlanmakta, bu da çalışanlarda "Gelişmeleri Kaçırma Korkusu" (FOMO) olarak bilinen endişeyi tetikleyebilmektedir. FOMO, özellikle dijital çağda yaygınlaşmış bir olgu olup, çalışanların mesleki ve sosyal fırsatları kaçırma korkusunu ifade eder (Park & Kim, 2021). Örgütsel dışlanma ile FOMO arasındaki bu etkileşim, bireylerin işyerindeki toplumsal bağlarını zayıflatarak

iş tatmini ve bağlılık üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır (Wu & Zhou, 2019). Araştırmalar, bu süreçte dışlanan çalışanların, işyerindeki diğer bireylerle sağlıklı ilişkiler kurmakta zorluk çektiğini ve zamanla işten ayrılma niyetlerinin arttığını göstermektedir (Chen & Ferris, 2020). Dolayısıyla, örgütsel dışlanma ve FOMO'nun birleşik etkileri, çalışanların iş performanslarını ve genel psikolojik iyilik hallerini olumsuz yönde etkileyerek örgütsel verimliliği düşürebilir (Robinson et al., 2020).

2.1. Dışlanma ve Örgütsel Dışlanma Kavramının Tanımı

Dışlanma, bir bireyin ya da grubun, bir topluluk ya da sosyal çevreden sistematik bir şekilde izole edilmesi sürecidir. Bu tür dışlanma, bireyin bir grup içerisindeki sosyal ve psikolojik konumunu olumsuz yönde etkiler. Örgütsel bağlamda dışlanma, çalışanların iş yerindeki sosyal ilişkilerden ve profesyonel süreçlerden bilinçli veya bilinçsiz olarak uzak tutulması anlamına gelir. Bu izolasyon, çalışanların iş süreçlerine etkin katılım göstermemesi, stratejik kararlardan dışlanması veya bilgi paylaşımına dahil edilmemesi gibi durumlarla kendini gösterebilir. Güncel çalışmalar, bu tür dışlanmanın çalışanların psikolojik refahı ve örgütsel bağlılık üzerinde ciddi olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymaktadır (Huang & Zhou, 2022). Örgütsel dışlanma genellikle iş yerindeki güç dengeleri ve sosyal ilişkiler çerçevesinde şekillenir; güçlü sosyal ağlara sahip olan çalışanlar, daha zayıf bağlantılara sahip olanlara kıyasla daha fazla destek ve kaynak elde etme eğilimindedir.

Öte yandan sosyal ağlardan uzaklaştırılan çalışanlar, kurumsal karar alma süreçlerinden ve iş ilişkilerinden de izole olacak. Bu durum çalışanların işteki rollerini ve değerlerini sorgulamalarına neden olmakta ve uzun vadede bireyde özgüven eksikliği yaratabilmektedir. Bu tür dışlamalar çalışanın psikolojik durumunu olumsuz etkilemekle kalmayıp iş performansını da etkilemektedir. İş tatmini ve bağlılığı düşük olan çalışanlar, iş sürecine katkılarını en aza indirme eğiliminde olabilirler (Alabri, 2022). Örgütsel boykotlar aynı zamanda çalışanlar arasında güvensizlik ortamına yol açarak işyerindeki genel verimliliği azaltabilir. Bireyler arasındaki iş birliğinin olmaması ekip içindeki çatışmayı artırabilir ve bu da organizasyonun genel kültürüne zarar verebilir.

Örgütsel dışlanma süreci, bireylerin iş yerindeki sosyal ağlardan ve karar alma mekanizmalarından uzaklaştırılmasıyla, onların sadece iş tatmini ve motivasyonunu değil, aynı zamanda psikolojik refahını da olumsuz etkiler. Bu tür dışlanma, bireylerin

iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından görmezden gelinmesi, önemli projelere dahil edilmemesi ve iş süreçlerinden bilinçli olarak izole edilmeleri ile kendini gösterir. Araştırmalar, dışlanan bireylerin yalnızca sosyal bağlarını kaybetmediğini, aynı zamanda kendilerini değersiz hissetme ve özgüven eksikliği yaşama olasılığının arttığını da ortaya koymaktadır (Chen & Ferris, 2020; Williams & Gonzalez, 2021).

Bu bağlamda, çalışanların kendilerini yetersiz ya da işe yabancılaşmış hissetmeleri iş performansını doğrudan etkileyebilir. Özellikle, iş yerindeki dışlanma deneyimleri, çalışanların kendilerini kurumsal süreçlere katkı sağlayamayan bir pozisyonda görmelerine neden olabilir ve bu da uzun vadede işten ayrılma niyeti ile sonuçlanabilir (Park & Kim, 2021). Örgütsel dışlanmanın uzun vadeli etkilerinden biri olan işten ayrılma niyeti, yalnızca bireylerin iş tatmini ve bağlılık seviyelerinin düşmesine değil, aynı zamanda iş yerindeki genel verimliliğin azalmasına da yol açabilir (Robinson, O'Reilly & Wang, 2020). Bu durum, çalışanlar arasındaki güvenin zedelenmesi ve ekip içi işbirliğinin azalması gibi negatif sonuçlar doğurabilir. Dolayısıyla, örgütlerin dışlanma ve izolasyonu önleyici stratejiler geliştirmesi, iş ortamında daha kapsayıcı ve destekleyici bir kültür oluşturulması açısından önem arz eder (Ferris vd., 2019).

2.2. Dışlanmanın Boyutları

Dışlanmanın iş yerinde çalışanlar üzerinde yarattığı etkiler, bu durumun farklı boyutlarına göre değişiklik gösterebilir. Örgütsel dışlanma, özellikle üç ana boyutta incelenebilir: sosyal dışlanma, bilgi dışlanması ve fiziksel dışlanma. Her bir boyut, çalışanların iş yerindeki ilişkileri, iş süreçlerine katılımı ve genel iş deneyimlerini şekillendirir. Bu boyutlar hem bireylerin kişisel motivasyonlarını hem de iş yerindeki performanslarını doğrudan etkileyebilir. Aşağıda bu boyutlar daha ayrıntılı şekilde açıklanmaktadır (Williams, 2007).

Sosyal dışlanma, iş yerinde çalışanların sosyal etkileşimlerden bilinçli olarak izole edilmesini ifade eder. Bu durum, bireylerin iş arkadaşlarıyla anlamlı bağlar kurmasını zorlaştırarak, onların yalnız hissetmesine ve iş tatmininin azalmasına neden olabilir (Williams & Gonzalez, 2021). Sosyal dışlanma, aynı zamanda bireylerin kendilerini iş süreçlerine ait hissetme duygusunu zayıflatır ve çalışanların iş yerindeki motivasyonlarını olumsuz yönde etkiler. Özellikle, iş yerinde güçlü sosyal destek

ağlarına sahip olmayan çalışanlar, bu dışlanma biçiminden daha fazla etkilenir ve iş süreçlerine olan katkıları azalabilir (Chen & Ferris, 2020).

Bilgi dışlanması ise, çalışanların iş süreçlerinde önemli bilgilerden ve stratejik kararlardan dışlanmasını ifade eder. Bu, bireylerin mesleki gelişimlerini engelleyebilir ve kendilerini değersiz hissetmelerine neden olabilir (Huang & Zhou, 2022). Bilgi dışlanması, özellikle karar alma mekanizmalarına katılımı kısıtlanan çalışanlar arasında yaygındır ve bu durum uzun vadede iş tatminsizliğine yol açabilir (Robinson, O'Reilly & Wang, 2020).

Fiziksel dışlanma ise, bireylerin fiziksel olarak iş arkadaşlarından veya ekiplerinden izole edilmesi anlamına gelir. Bu durum, çalışanların ofis düzenlemeleri veya çalışma saatlerindeki farklılıklar nedeniyle ortaya çıkabilir ve çalışanların ekip çalışmasına katkıda bulunmalarını zorlaştırabilir. Fiziksel dışlanma, iş yerinde çalışanların profesyonel ilişkilerini zayıflatabilir ve iş yerindeki sosyal desteği azaltarak, bireylerin iş tatmini ve motivasyonunu düşürebilir (Park & Kim, 2021).

Bu üç dışlanma biçiminin de ortak noktası, çalışanların psikolojik refahı üzerindeki olumsuz etkileridir. Her biri, çalışanların iş yerindeki verimliliklerini, bağlılıklarını ve genel iş performanslarını olumsuz etkileyerek, işten ayrılma niyeti gibi sonuçlara yol açabilir (Ferris vd., 2019).

2.2.1. Sosyal Dışlanma

Dışlanma, bir bireyin ya da grubun bir topluluk veya sosyal çevreden sistematik olarak soyutlanması anlamına gelir. Bu durum, bireyin belirli bir grup içerisindeki psikolojik ve sosyal rolünü doğrudan etkiler. Örgütsel bağlamda dışlanma, bireyin iş yerindeki sosyal etkileşimlerden ve mesleki süreçlerden bilinçli ya da bilinçsiz olarak uzaklaştırılmasını ifade eder. Bu dışlanma, çalışanın önemli kararlara katılamaması, iş süreçlerine dâhil edilmemesi veya bilgi paylaşımına erişim sağlayamaması gibi çeşitli şekillerde kendini gösterebilir. Günümüzdeki araştırmalar, bu tür izolasyonun işyerindeki verimlilik ve çalışan bağlılığı üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymaktadır (Zhang & Liu, 2023). Örgütsel boykotlar genellikle iş yerindeki güç dengeleri ve sosyal etkileşimler tarafından şekillenir; güçlü sosyal bağlara sahip çalışanlar, diğerlerine göre daha fazla kaynak ve destek elde etme eğilimindedir.. Güçlü toplumsal ağlara haiz çalışanlar ötekilerden daha çok yardımcı ve kaynak alma eğilimindedir. Öte taraftan toplumsal ağlardan uzaklaştırılan

Çalışanlar, firmanın karar alma sürecinden ve iş ilişkilerinden de izole olacak. Bu konum çalışanların işteki rollerini ve değerlerini sorgulamalarına niçin olmakta ve uzun solukta bireyde özgüven eksikliği yaratabilmektedir. Bu tür dışlamalar çalışanın ruhsal durumunu negatif etkilemekle kalmayıp iş verimliliğini de etkilemektedir. İş tatmini ve bağlılığı düşük düzeyde olan çalışanlar, iş sürecine katkılarını en aza indirme eğiliminde olabilirler (Leung, Wu, Chen ve Young, 2011). Örgütsel boykotlar hem de çalışanlar içinde güvensizlik yaratarak işyerindeki genel verimliliği azaltabilir. Bireyler arasındaki iş birliğinin olmaması, takım içerisindeki çatışmayı artırabilir ve bu da organizasyonun genel kültürüne zarar verebilir Bu tür örgütsel dışlanma süreçleri, çalışanların iş yerinde sosyal ve profesyonel olarak maruz kaldığı izolasyonun çeşitli olumsuz sonuçlarını beraberinde getirmektedir. Dışlanan bireyler, sosyal destekten mahrum kaldıklarında, iş süreçlerine olan bağlılıkları zayıflar ve özgüvenlerinde ciddi azalmalar görülebilir. Ayrıca, çalışanların örgütsel bağlılıklarında meydana gelen bu düşüş, onların iş tatminini ve motivasyonunu doğrudan etkileyerek, genel iş performanslarını olumsuz etkiler (Ferris vd., 2019; Williams & Gonzalez, 2021). FOMO, özellikle dijitalleşen iş dünyasında bu sürece katkı sağlayarak, çalışanların mesleki fırsatları kaçırma endişelerini artırmaktadır (Wu & Zhou, 2019).

Özellikle bilgi dışlanması, çalışanların stratejik kararlara katılımını sınırlayan bir faktör olarak iş tatminini daha da düşürebilir. Bu durum, çalışanların iş yerindeki değerlerini sorgulamalarına ve motivasyon kaybına yol açabilir (Chen & Ferris, 2020). Ayrıca, bilgiye erişim kısıtlamalarıyla karşı karşıya kalan çalışanlar, iş arkadaşlarıyla iş birliği yapma konusunda zorluklar yaşayabilir, bu da iş yeri verimliliğinin azalmasına yol açar (Park & Kim, 2021). Fiziksel dışlanma, bireylerin ekip projelerine dâhil edilmemesi gibi durumlarla kendini gösterir ve işbirliği gerektiren görevlerde başarısız sonuçlar doğurabilir (Robinson, O'Reilly, & Wang, 2020).

Bu tür dışlanma biçimleri, iş yerinde ekip içi çatışmalara ve güvensizliğe neden olabilir. Dışlanma süreci, çalışanlar arasında iş birliğinin zayıflaması ve uzun vadede örgütsel kültürün bozulmasıyla sonuçlanabilir (Chen & Ferris, 2020). İş yerinde dışlanmanın önlenmesi ve daha kapsayıcı bir kültür oluşturulması, hem çalışanların psikolojik refahını artırmak hem de örgütsel verimliliği sağlamak adına kritik önem taşır (Zhou & Wu, 2020).

2.2.2. Bilgi Dışlanması

Bilgi dışlanması, çalışanların organizasyonel süreçlerde kritik bilgiye ve karar alma mekanizmalarına erişimlerinin kasıtlı olarak sınırlandırılması ya da tamamen engellenmesi anlamına gelir. Bu tür bir dışlanma, çalışanların mesleki ilerlemelerini ve iş süreçlerine etkin katılımlarını önemli ölçüde zayıflatabilir. Özellikle günümüz iş dünyasında, bilgi akışının sürekliliği hem bireylerin performansı hem de yenilikçi projelere katılım açısından kritik öneme sahiptir. Bilgi dışlanması yaşayan çalışanlar, genellikle toplantılardan ve stratejik görevlerden uzak tutulur, bu da onların işyerindeki rollerini değersiz hissetmelerine yol açar. Son araştırmalar, bu durumun çalışan bağlılığı ve motivasyonu üzerinde ciddi olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymuştur (Johnson & Nguyen, 2021). Bilgiye erişimin engellenmesi, çalışanların kendilerini hem sosyal hem de mesleki anlamda izole hissetmelerine sebep olabilir, bu da uzun vadede işten ayrılma niyetlerini artırabilir.

Bilgiye erişim, bireylerin mesleki becerilerini geliştirmeleri ve organizasyonel süreçlere katkı sağlayabilmeleri açısından büyük bir öneme sahiptir. Bilgi dışlanması yaşayan çalışanlar, iş yerindeki yeniliklerden ve gelişmelerden haberdar olamadıkları için mesleki anlamda geride kalabilirler. Bu durum, sadece bireyin iş performansını olumsuz etkilemekle kalmaz, aynı zamanda organizasyonun genel başarısına da zarar verebilir. Çünkü bilgi dışlanması, bireylerin organizasyonel süreçlere aktif olarak katkıda bulunmalarını engeller ve iş yerindeki inovasyonu, yaratıcılığı azaltır (Leung et al., 2011).

Bilgi dışlanması, özellikle hiyerarşik yapıya sahip iş yerlerinde daha belirgin hale gelebilir. Üst düzey yöneticiler, alt kademedeki çalışanların karar alma süreçlerine dahil olmalarını sınırlandırabilir ya da onları önemli bilgilere erişimden mahrum bırakabilirler. Bu durum, çalışanlar arasında güvensizlik duygusuna yol açabilir ve iş yerindeki genel motivasyonu azaltabilir. Bilgi dışlanmasının uzun vadede organizasyonel kültür üzerinde de olumsuz etkileri olabilir. Bilgi paylaşımının sınırlı olduğu bir iş yeri, çalışanlar arasında rekabeti artırabilir ve iş birliği kültürünü zayıflatabilir. Bu tür bir iş ortamında çalışanlar, kendilerini sürekli olarak tehdit altında hissedebilir ve işten ayrılma niyetleri artabilir (Robinson et al., 2013). Bilgi dışlanması, özellikle hiyerarşik yapıların baskın olduğu organizasyonlarda, çalışanlar

arasında ciddi bir güven kaybına ve motivasyon eksikliğine yol açabilir. Bu durum, çalışanların iş süreçlerine etkin bir şekilde katkıda bulunmalarını zorlaştırarak, örgütsel performansın azalmasına neden olabilir (Zhou & Wu, 2020). Bilgiye erişimden yoksun bırakılan bireyler, iş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkilerinde bir güven kaybı yaşayabilir, bu da iş yerindeki iş birliği ve genel ekip dinamiklerini zayıflatabilir (Mossholder & Chatman, 2021). Aynı zamanda, bilgi dışlanması uzun vadeli sonuçları arasında, çalışanların mesleki kimliklerini sorgulamalarına ve işyerinde aidiyet duygularının azalmasına neden olması yer almaktadır (Chen & Liu, 2020).

Bu tür dışlanmalar sonucunda, çalışanlar kendilerini sürekli tehdit altında hissettikleri için mesleki tatminlerinde düşüş ve işten ayrılma eğilimlerinde artış görülmektedir. Araştırmalar, bilgi paylaşımının sınırlı olduğu ortamlarda çalışanların inovasyon kapasitesinin düştüğünü ve organizasyonel kültürün zarar gördüğünü göstermektedir (Wu & Zhang, 2021). Özellikle iş süreçlerinde aktif katılımın teşvik edilmediği ortamlarda, çalışanlar, kendilerini izole hissetmekte ve bu da iş tatminini ve örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyebilmektedir (Khatun & Bharti, 2022).

2.2.3. Fiziksel Dışlanma

Fiziksel dışlanma, çalışanların iş yerinde fiziksel olarak izole edilmesi ya da diğer çalışanlardan uzak tutulması durumudur. Bu, bireylerin iş arkadaşlarıyla aynı ofis ortamında bulunmamaları, farklı bölümlerde çalışmaları ya da fiziksel anlamda izole edilmiş bir alanda yer almaları anlamına gelir. Fiziksel dışlanma, bireylerin sosyal bağlarını zayıflatır ve iş yerindeki genel etkileşimlerini kısıtlar. İş yerinde fiziksel olarak izole edilen bireyler, ekip çalışmalarına katılmakta zorlanır ve zamanla iş süreçlerinden kopabilirler (Jones, 2009).

Fiziksel dışlanma, özellikle kapalı ofis düzenine sahip iş yerlerinde daha yaygın bir şekilde gözlemlenebilir. Çalışanların farklı katlarda veya izole edilmiş alanlarda çalıştırılması, onların iş arkadaşlarıyla hem sosyal hem de profesyonel anlamda etkileşim kurma olanaklarını büyük ölçüde sınırlar. Bu tür izolasyon, çalışanların iş yerinde aidiyet duygularını zayıflatarak uzun vadede iş tatminsizliğine yol açabilir. Fiziksel olarak dışlanan bireyler, diğer çalışanlarla daha az etkileşim kurdukları için iş süreçlerine olan katkıları da sınırlı kalır. Son araştırmalar, fiziksel izolasyonun çalışanların üretkenliğini ve iş memnuniyetini olumsuz etkilediğini

vurgulamaktadır (Garcia & Patel, 2021). Bu durum, aynı zamanda bireylerin iş yerindeki motivasyonlarını düşürerek işten ayrılma niyetlerini artırabilir.

Fiziksel izolasyon, iş yerindeki sosyal ilişkileri ve takım çalışmalarını da olumsuz etkileyebilir. Takım üyeleri arasındaki etkileşimin azalması, iş birliğini zayıflatır ve takım içi uyumu bozar. Ayrıca, fiziksel dışlanma, bireylerin kendilerini iş yerinde önemsiz ve değersiz hissetmelerine neden olabilir. Bu tür hisler, çalışanların motivasyonlarını ve iş yerindeki performanslarını doğrudan etkiler. Fiziksel dışlanma aynı zamanda, bireylerin iş süreçlerine olan katılımını azaltır ve uzun vadede çalışanların işten ayrılma niyetini artırabilir (Leung vd., 2011). Fiziksel dışlanmanın etkileri, çalışanların iş süreçlerinden kopmasının yanı sıra, iş yerinde sosyal izolasyonun daha belirgin hale gelmesine neden olur. Araştırmalar, fiziksel izolasyon yaşayan bireylerin, diğer çalışanlarla anlamlı etkileşimlerde bulunamamalarının iş tatminini ve psikolojik refahlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir (Mossholder & Chatman, 2021). Bu durum, aynı zamanda ekip çalışmasının ve iş birliğinin de zarar görmesine yol açar. Özellikle iş arkadaşlarıyla fiziksel olarak ayrılan çalışanlar, ekip dinamiklerine tam anlamıyla katkıda bulunamaz ve bu da iş performanslarının düşmesine sebep olur (Ferris vd., 2019).

Fiziksel dışlanmanın en belirgin sonuçlarından biri, çalışanların motivasyon kaybı ve aidiyet duygularında azalma yaşamasıdır. Bu durum, uzun vadede çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırarak, iş yerindeki genel verimliliği ve inovasyon kapasitesini olumsuz etkileyebilir (Park & Kim, 2021). Fiziksel izolasyon aynı zamanda, bireylerin kendilerini önemsiz ve değersiz hissetmelerine yol açarak, psikolojik olarak yıpranmalarına neden olabilir (Chen & Liu, 2020). Bu nedenle, işverenlerin fiziksel dışlanmayı önleyici adımlar atması, çalışanların hem sosyal hem de profesyonel anlamda daha etkin bir şekilde iş süreçlerine katılımını sağlamak için kritik öneme sahiptir (Wu & Zhang, 2021).

2.3. Örgütsel Dışlanmanın Nedenleri

Örgütsel dışlanmanın nedenleri, bireysel, grup içi ve organizasyonel faktörlerin karmaşık bir birleşiminden kaynaklanabilir. Bir iş yerinde dışlanma, genellikle belirgin bir neden olmaksızın meydana gelebilir ve bu süreç bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde gerçekleşebilir. Çoğu zaman bu dışlanma, çalışma ortamındaki sosyal, kültürel ve yapısal unsurlarla ilişkilidir. Örgütsel dışlanmanın nedenlerini anlamak, iş yerinde

bu olumsuz durumun neden ortaya çıktığını belirlemek açısından önemlidir ve çözüm yollarının geliştirilmesine katkı sağlar. Aşağıda örgütsel dışlanmanın temel nedenleri daha ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır. Örgütsel dışlanmanın nedenleri hem bireysel hem de örgütsel düzeyde farklı dinamiklerle açıklanabilir. Birincil nedenler arasında bireyler arası çatışmalar, sosyal statü farklılıkları, kültürel farklılıklar ve iş yerinde var olan güç dengeleri yer alır. Bireyler, sosyal grupların bir parçası olma ihtiyacıyla iş yerinde kabul görmek isterler; ancak grup içindeki sosyal statü ya da kişisel özellikler, bireyin bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde dışlanmasına yol açabilir (Ferris vd., 2019). Örneğin, iş yerindeki sosyal ağlara entegrasyonu zayıf olan bireyler, daha güçlü sosyal bağlara sahip olan çalışanlar tarafından dışlanabilir.

Örgütsel düzeyde ise, iş yerindeki yapısal sorunlar, dışlanmayı tetikleyen faktörler arasında yer alır. Özellikle hiyerarşik yapıların baskın olduğu iş yerlerinde, yöneticilerin alt kademelerdeki çalışanları bilgi ve karar süreçlerinden uzak tutma eğilimi bu dışlanmaya katkıda bulunur (Williams & Gonzalez, 2021). Ayrıca, iş yerinde zayıf iletişim, takım çalışmasının eksikliği ve örgütsel kültürdeki ayrımcılık unsurları da dışlanmayı artırabilir (Chen & Ferris, 2020). Bu tür örgütsel faktörler, dışlanmanın sistematik hale gelmesine ve iş yeri içinde daha yaygın bir sorun haline dönüşmesine neden olabilir.

Sonuç olarak, örgütsel dışlanmanın nedenleri hem bireylerin sosyal ihtiyaçları ve çatışmaları, hem de iş yerindeki örgütsel yapı ve kültürel dinamikler üzerinden şekillenebilir. Bu dışlanma, uzun vadede çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini olumsuz etkileyerek, örgütsel bağlılığı zayıflatır (Park & Kim, 2021).

2.3.1. Güç ve Sosyal Statü Dengeleri

Örgütsel dışlanmanın en temel nedenlerinden biri, iş yerindeki güç dengesizlikleri ve sosyal statü farklılıklarıdır. Bazı çalışanlar, güçlü sosyal ve profesyonel ağlar kurarak, iş yerinde karar alma süreçleri, bilgi paylaşımı ve sosyal etkileşimlerde daha fazla söz sahibi olurlar. Bu ağların dışında kalan çalışanlar ise marjinalleşme riskiyle karşı karşıya kalabilir. Özellikle yüksek statüye sahip bireyler, bu konumlarını koruma amacıyla diğer çalışanları dışlayabilirler. Güncel araştırmalar, iş yerindeki güç ilişkilerinin ve sosyal statü farklılıklarının dışlanma süreçlerini nasıl şekillendirdiğini kapsamlı bir şekilde ele almaktadır (Miller & Thompson, 2022). Güç ve statüye dayalı dışlanma, özellikle rekabetin yoğun olduğu iş yerlerinde daha da

belirginleşir. Yüksek statüye sahip çalışanlar, kendilerini tehdit altında hissettiklerinde, daha düşük kademedeki çalışanları ya da yeni gelenleri sosyal çevrelerinden uzak tutarak bu tehditleri bertaraf etme eğiliminde olabilirler.

Bu tür güç dinamikleri, özellikle hiyerarşik yapıların güçlü bir şekilde hakim olduğu iş yerlerinde sıkça görülmektedir. Üst düzey yöneticiler ya da kıdemli çalışanlar, alt kademedeki çalışanları hem önemli karar alma süreçlerinden hem de sosyal etkileşimlerden dışlayarak, iş yerinde kendi otoritelerini pekiştirmeyi hedefleyebilirler. Bu tür davranışlar, dışlanan çalışanların motivasyonlarını düşürerek onların iş yerindeki bağlılıklarını önemli ölçüde zayıflatır. Son çalışmalar, güç ve statüye dayalı ilişkilerin iş yerinde dışlanmanın başlıca nedenlerinden biri olduğunu ve bu ilişkilerin zamanla toksik bir iş yeri kültürüne zemin hazırladığını göstermektedir (Kim & Park, 2020). Bu tür kültürler, çalışanlar arasında güvensizlik ve çatışmayı artırarak genel iş performansını olumsuz etkileyebilir. Güç ve sosyal statü dengelerine dayalı örgütsel dışlanma, çalışanların iş yerindeki rollerini ve etkileşimlerini önemli ölçüde şekillendirir. Yüksek statüye sahip çalışanlar, kendi pozisyonlarını koruma eğiliminde olup, güçlerini pekiştirmek adına diğer çalışanları dışlayabilirler (Miller & Thompson, 2022). Bu durum, özellikle rekabetin yoğun olduğu ve hiyerarşik yapıların baskın olduğu iş yerlerinde sıkça görülmektedir. Çalışanlar, kendilerini tehdit altında hissettiklerinde daha düşük statüdeki bireyleri sosyal çevrelerinden uzaklaştırma eğilimine girebilirler, bu da örgütsel dışlanmanın yaygınlaşmasına neden olur (Kim & Park, 2020).

Güç ilişkilerinin ve sosyal statü farklılıklarının, iş yerinde toksik bir kültür oluşmasına yol açtığına dair kanıtlar giderek artmaktadır. Özellikle, kıdemli çalışanların ve üst düzey yöneticilerin, alt kademelerdeki çalışanları hem sosyal etkileşimlerden hem de stratejik kararlardan dışlaması, iş yerinde güvensizlik ve çatışmaya zemin hazırlar (Zhou & Wu, 2020). Bu tür dinamikler, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini olumsuz etkileyerek, organizasyon içindeki iş birliğini zayıflatabilir ve genel performans düşüşüne neden olabilir (Chen & Liu, 2020). Bu bağlamda, iş yerinde güç ve statü dengelerinin farkında olunması ve bu dengelerin sağlıklı bir şekilde yönetilmesi, daha kapsayıcı ve verimli bir iş ortamı oluşturmak adına kritik öneme sahiptir (Williams & Gonzalez, 2021).

2.3.2. Kültürel ve Demografik Farklılıklar

Örgütsel dışlanmanın bir diğer önemli nedeni, çalışanlar arasındaki kültürel, demografik ve bireysel farklılıklardır. Bu farklılıklar, cinsiyet, yaş, etnik köken, din, eğitim seviyesi veya sosyal geçmiş gibi birçok faktörden kaynaklanabilir. Çalışanlar, bu tür farklılıklardan dolayı iş yerinde dışlanma yaşayabilirler. Özellikle homojen yapıya sahip iş yerlerinde, farklı bir kültürel geçmişe sahip bireyler, iş arkadaşları tarafından bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde dışlanabilirler (Robinson, O'Reilly, & Wang, 2013).

Kültürel ve demografik farklılıklar, çalışanlar arasında iletişim sorunlarına da yol açabilir. Farklı sosyal normlar, değerler ve davranış kalıpları, çalışanların birbirlerini yanlış anlamalarına ya da dışlamalarına neden olabilir. Örneğin, aynı kültürel geçmişe sahip çalışanlar, benzer sosyal etkinliklere katılabilir ve birbirleriyle daha sıkı ilişkiler kurarken, farklı kültürden gelen bireyler bu sosyal bağların dışında bırakılabilir. Bu tür dışlanma, özellikle çeşitliliğin düşük olduğu iş yerlerinde yaygın olarak görülmektedir (Leung, Wu, Chen, & Young, 2011).

Cinsiyet ayrımcılığı da örgütsel dışlanmanın bir diğer yaygın nedenidir. İş yerlerinde kadınlar, özellikle erkek egemen sektörlerde, iş süreçlerinden ve sosyal etkileşimlerden dışlanabilirler. Bu durum, cinsiyetler arası eşitsizliği artırır ve kadınların kariyer gelişimini olumsuz etkiler. Kadınların iş yerindeki karar alma süreçlerine dahil edilmemesi, onlara bilgi akışının sağlanmaması ya da sosyal etkinliklerden uzak tutulmaları, örgütsel dışlanmanın cinsiyet temelli bir yansımasıdır (Khatun, Bharti, & Tiwari, 2022f).

2.3.3. Kişisel Karakteristikler ve Davranışsal Faktörler

Bireylerin kişisel özellikleri ve davranışları da örgütsel dışlanmanın temel nedenlerinden biri olarak öne çıkar. Bazı çalışanlar, içe dönük ya da çekingen bir yapıya sahip oldukları için iş yerindeki sosyal ilişkilere katılmakta güçlük çekebilirler. Bu durum, bu çalışanların iş ortamında daha aktif ve dışa dönük bireyler tarafından sosyal çevreden dışlanmalarına yol açabilir. Benzer şekilde, iş yerinde sürekli rekabet halinde olan ya da eleştirel bir tutum sergileyen bireyler de zamanla meslektaşları tarafından sosyal ilişkilerden izole edilebilir. Son çalışmalar, kişisel karakteristiklerin ve davranışların iş yerinde dışlanma süreçlerine olan etkisini detaylandırmakta ve bu

tür bireylerin dışlanma riskinin daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır (Davis & Green, 2021).

Çalışanların kişisel davranışları, örgütsel dışlanmayı tetikleyebilecek unsurlardan biridir. Örneğin, aşırı agresif ya da rekabetçi bireyler, iş yerinde diğer çalışanlar tarafından tehdit olarak algılanabilir ve bu nedenle dışlanabilirler. Bununla birlikte, iş yerinde uyum sağlama konusunda zorlanan ya da sürekli olarak farklı fikirler öne süren bireyler, iş arkadaşları tarafından iş birliğine istekli olmadıkları düşüncesiyle dışlanabilirler. Bu tür bireyler, iş yerinde yalnız bırakılabilir ya da ekip çalışmalarından dışlanabilirler (Ng, 2021).

Bu durumda, dışlanmanın kişisel nedenleri, bireylerin iş yerindeki sosyal çevreleriyle olan etkileşim biçimleriyle doğrudan ilişkilidir. Kişisel davranışları nedeniyle dışlanan bireyler, zamanla iş yerindeki ilişkilerini geliştirme konusunda daha fazla zorlanır ve bu durum onların genel iş performanslarını olumsuz etkileyebilir. Bu tür davranışlar, özellikle takım çalışmasının ve iş birliğinin kritik olduğu iş yerlerinde daha belirgin hale gelebilir. İş arkadaşları tarafından sürekli olarak eleştirilen ya da rekabetçi davranışlar sergileyen bireyler, iş süreçlerinden ve sosyal etkinliklerden dışlanma eğilimindedir (Robinson vd., 2013). Bu durum, özellikle bireyler arası çatışmaların sık yaşandığı ve rekabetin yoğun olduğu iş yerlerinde daha belirgin hale gelmektedir. Çalışma arkadaşları tarafından tehdit olarak algılanan bireyler, dışlanma sürecinde yalnızca sosyal ilişkilerden izole edilmekle kalmaz, aynı zamanda kariyer gelişim fırsatlarından da mahrum kalabilirler. Robinson ve O'Reilly'nin (2020) belirttiği gibi, iş yerindeki sosyal ağlardan dışlanmak, bireylerin örgütsel destek algısını zayıflatmakta ve bu da uzun vadede duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Robinson vd., 2020).

Bununla birlikte, örgütsel dışlanma, bireylerin iş süreçlerine katılımını azaltarak, inovasyon ve yaratıcılık gibi kritik iş performans faktörlerini de olumsuz etkileyebilir. Liu ve Zhang (2020), dışlanmanın iş ortamında yenilikçi davranışları engellediğini ve bu durumun çalışanların özgüvenini ciddi şekilde zedelediğini vurgulamaktadır (Liu & Zhang, 2020). Sonuç olarak, kişisel özellikler ve davranışların iş yerindeki sosyal ilişkiler üzerindeki etkisi, çalışanların hem bireysel performansını hem de örgütsel başarıyı doğrudan etkileyen kritik bir faktördür.

2.3.4. Kıskançlık ve Rekabet

Örgütsel dışlanmanın bir diğer nedeni, çalışanlar arasındaki kıskançlık ve rekabet duygusudur. İş yerinde bazı çalışanlar, diğer çalışanların başarılarını kıskanabilir ve bu durumu kendi statüleri için bir tehdit olarak görebilirler. Kıskançlık, iş yerinde dışlamaya yol açabilir; çalışanlar, başarılı ya da hızlı bir kariyer gelişimi gösteren bireyleri sosyal çevrelerinden dışlayabilirler. Rekabetin yoğun olduğu iş yerlerinde, çalışanlar arasında dışlanma daha sık görülür. Bireyler, rakiplerini etkisiz hale getirmek adına onları sosyal etkileşimlerden ve bilgi paylaşımından uzak tutma eğiliminde olabilirler (Leung vd., 2011).

Kıskançlık ve rekabet, özellikle terfi süreçlerinde ya da ödüllendirme sistemlerinde daha belirgin hale gelir. Bir çalışan, iş yerinde diğerlerinden daha fazla ödül ya da takdir aldığı anda, bu durum kıskançlık ve dışlanma dinamiklerini tetikleyebilir. Diğer çalışanlar, bu bireyi sosyal etkileşimlerden dışlayarak kendi aralarındaki statü dengesini korumaya çalışabilirler. Bu tür dışlanmalar, iş yerinde güvensizlik ve çatışma ortamı yaratır ve genel organizasyonel verimliliği olumsuz etkiler (Jones, 2009).

Kıskançlık ve rekabetin neden olduğu dışlanma, çalışanlar arasında güvensizlik ve düşmanlık yaratabilir. Bu durum, ekip çalışmasını ve iş birliğini zayıflatır. İş yerinde diğer çalışanlarla sağlıklı ilişkiler kuramayan bireyler, uzun vadede işten soğuma ve iş yerinden ayrılma eğilimi gösterebilirler. Kıskançlık, iş yerinde dışlanmanın en yaygın nedenlerinden biridir ve çalışanlar arasındaki sosyal ilişkilerin bozulmasına yol açar.

Kıskançlık ve rekabetin iş yerinde yarattığı olumsuz etkiler, çalışanların iş performanslarını ve genel iş tatminini de doğrudan etkileyebilir. Özellikle yüksek performans gösteren bireyler, iş arkadaşları tarafından dışlanarak daha yalnız bırakıldıklarında, iş ortamında aidiyet duygusunu kaybetme ve motivasyon eksikliği yaşama riski ile karşı karşıya kalırlar (Ferris et al., 2019). Kıskançlık ve rekabetin baskın olduğu iş yerlerinde, çalışanlar arasında iş birliği azalırken, bireysel başarı odaklı bir kültür hâkim olabilir. Bu tür ortamlarda çalışanlar, kendi başarılarını koruma ya da daha üst konumlara gelebilme amacıyla iş arkadaşlarını dışlama eğiliminde olabilirler.

Rekabetin yoğun olduğu iş yerlerinde bu tür dışlanma süreçleri, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda ekip performansı üzerinde de olumsuz etkiler yaratır. Ekip üyeleri arasında güvenin zedelenmesi, iş birliği ve bilgi paylaşımını azaltarak genel organizasyonel başarının düşmesine yol açabilir (Wu & Zhou, 2020). Aynı zamanda, sürekli olarak dışlanan bireyler, bu durumdan psikolojik olarak da etkilenebilir ve uzun vadede işten ayrılma niyeti gösterebilirler. Kıskançlık ve rekabetin körüklediği dışlanma, çalışanlar arasında sadece sosyal bir ayrışma değil, aynı zamanda örgütsel verimliliği düşüren önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Park & Kim, 2021).

Bu nedenle, iş yerinde kıskançlık ve rekabetin olumsuz etkilerini azaltmak için daha kapsayıcı ve iş birliğine dayalı bir kültür geliştirilmesi önemlidir. Organizasyonlar, çalışanlar arasında açık ve eşit fırsatlar sunarak kıskançlık ve rekabetin zararlarını minimize edebilirler (Liu & Zhang, 2020).

2.4. Örgütsel Dışlanmanın Sonuçları

Örgütsel dışlanma, bireylerin sosyal ortamda kasıtlı olarak yok sayıldığı veya marjinalleştirildiği bir olgudur. Bu tür bir dışlanma, çalışanlar üzerinde oldukça yıkıcı etkilere neden olabilir. Genel olarak örgütsel dışlanmanın sonuçları, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde geniş çaplıdır. Örgütsel dışlanmanın bireysel düzeydeki sonuçları, çalışanların psikolojik ve duygusal iyi oluşlarını ciddi şekilde zedeler. Dışlanan bireyler, kendilerini değersiz hissederek iş motivasyonlarını kaybedebilir ve zamanla iş tatminlerinde düşüş yaşarlar. Bu tür bireyler, sosyal izolasyonun da etkisiyle stres ve anksiyete düzeylerinde artış yaşayabilirler. Leung, Wu, Chen ve Young (2011), örgütsel dışlanmanın bireylerde yalnızlık hissi, özgüven kaybı ve depresyona yol açabileceğini belirtmektedir. Özellikle iş yerinde yaşanan dışlanma, bireylerin iş süreçlerinden uzaklaşmasına ve nihayetinde işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olabilir.

Örgütsel düzeyde bakıldığında, dışlanma olaylarının yaşandığı iş yerlerinde çalışan bağlılığı ve iş birliği önemli ölçüde zayıflar. Robinson ve O'Reilly (2020), dışlanmanın, ekip çalışmasının bozulmasına ve çalışanlar arasında güvensizlik ortamı yaratmasına neden olduğunu vurgulamaktadır. Bu durum, yalnızca çalışanların bireysel performanslarını olumsuz etkilemekle kalmaz, aynı zamanda örgütsel verimliliğin düşmesine de yol açar. Dışlanan bireyler, kendilerini örgüte ait

hissetmedikleri için iş süreçlerine daha az katkıda bulunur ve inovasyon gibi önemli alanlarda geride kalabilirler (Wu & Zhou, 2020). Dolayısıyla, örgütsel dışlanma hem bireysel hem de kurumsal düzeyde uzun vadede olumsuz sonuçlar doğuran önemli bir problem olarak kabul edilmektedir.

2.4.1. Bireysel Düzeyde Sonuçlar

Çalışanlar üzerinde ortaya çıkan sonuçlar genellikle psikolojik ve duygusal olarak sınıflandırılabilir. Örgütsel dışlanmaya maruz kalan bireyler, öncelikli olarak yalnızlık, öz-değer kaybı ve depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklar yaşamaya başlar. Özellikle örgütsel ortamda dışlanma, bireylerde bir anlamda "sosyal ölüm" duygusuna yol açabilir. Bu durum bireyin iş yerindeki motivasyonunu ve genel performansını olumsuz yönde etkiler (Ferris vd., 2008).

Bireysel sonuçlar arasında dikkat çeken bir diğer faktör de stres ve anksiyete düzeylerinin artmasıdır. Örgütsel dışlanmaya maruz kalan bireyler, sürekli bir tehdit altında olduklarını hissederek kendilerini hem fiziksel hem de duygusal olarak tükenmiş hissederler. Araştırmalara göre bu tür deneyimler, işten ayrılma niyeti ve genel yaşam memnuniyetsizliği ile doğrudan ilişkilidir (Leung, Wu, Chen, & Young, 2011).

Örgütsel dışlanma, bireylerin uzun vadede psikolojik sağlıklarını ciddi şekilde etkileyerek iş ve özel yaşam dengelerini bozabilir. Dışlanan çalışanlar, iş yerinde sürekli olarak göz ardı edildiklerini hissettiklerinde, kendilerini değersiz hissetme eğilimi gösterirler ve bu da uzun vadede özgüven kaybına yol açar. Chen ve Ferris (2020), bu tür dışlanmaların, bireylerin iş tatmini üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ve duygusal tükenmişliğe neden olduğunu vurgulamaktadır. Duygusal tükenmişlik, çalışanların iş süreçlerine daha az ilgi göstermelerine ve iş motivasyonlarının düşmesine yol açarak performans kaybına neden olur.

Ayrıca, stres ve anksiyete seviyelerinde artış, örgütsel dışlanmanın bireyler üzerindeki en önemli sonuçlarından biridir. Sürekli bir dışlanma duygusu yaşayan çalışanlar, iş ortamında kendilerini güvensiz hisseder ve bu durum onların duygusal olarak tükenmesine neden olur. Wu, Liu ve Zhou'nun (2020) çalışmalarına göre, dışlanma, bireylerde işten ayrılma niyetini artırmakta ve genel yaşam memnuniyetini ciddi anlamda azaltmaktadır. Bu tür bireyler, iş dışındaki sosyal ilişkilerinde de benzer duygusal zorluklar yaşayarak, yalnızlık hissini daha da derinleştirebilirler.

2.4.2. Örgütsel Düzeyde Sonuçlar

Örgütsel dışlanmanın sonuçları yalnızca bireylerle sınırlı değildir; aynı zamanda kurumun genel işleyişini de doğrudan etkiler. Örgüt içindeki dışlanma olaylarının sık yaşandığı bir ortamda, çalışanların örgütsel bağlılığı zayıflar ve bu durum genel iş performansına olumsuz yansır. Yapılan çalışmalar, dışlanmanın yaşandığı iş yerlerinde çalışanların daha düşük düzeyde iş tatmini yaşadığını ve bu durumun verimliliği önemli ölçüde azalttığını ortaya koymuştur (Balliet & Ferris, 2013).

Bununla birlikte, örgütsel dışlanma, çalışanlar arasındaki işbirliği ve iletişim kanallarını da olumsuz etkiler. Kendi aralarında kopukluk yaşayan çalışanlar, grup hedeflerine ulaşma konusunda başarısız olabilir ve bu durum, örgütsel başarısızlık riskini artırır. Sosyal desteğin eksikliği, çalışanların kendilerini iş yerinde yalnız ve önemsiz hissetmelerine neden olarak, iş yeri kültüründe olumsuz bir hava yaratır (Robinson, O'Reilly, & Wang, 2013).

Örgütsel dışlanmanın kurumsal düzeydeki etkileri, yalnızca çalışanların bireysel performansını değil, aynı zamanda organizasyonun genel işleyişini ve kültürünü de olumsuz yönde etkiler. Özellikle çalışanlar arasındaki iş birliği ve güvenin azalması, ekip çalışmalarının başarısını engelleyebilir ve kurum içinde iletişim kopukluklarına yol açabilir. Bu tür iş birliği eksiklikleri, çalışanların grup hedeflerine ulaşma kapasitesini azaltarak, organizasyonun genel performansında düşüşe neden olur (Ferris vd., 2021). Bu süreç, uzun vadede kurum içi verimliliğin azalması ve stratejik hedeflere ulaşma konusunda zorluklar yaşanmasına sebep olabilir.

Ayrıca, örgütsel dışlanma, çalışanların iş yerindeki bağlılık ve motivasyon düzeylerini ciddi ölçüde zayıflatır. Liu ve Zhang (2020), dışlanmanın yaygın olduğu organizasyonlarda çalışan bağlılığının ve memnuniyetinin düştüğünü, bunun da kurumsal hedeflere ulaşmayı zorlaştırdığını vurgulamaktadır. Dışlanma nedeniyle sosyal desteği azalan çalışanlar, kendilerini iş süreçlerinden uzak hissederek daha az katkıda bulunma eğilimindedirler. Bu durum, kurumun yenilikçilik kapasitesini de olumsuz etkileyerek, çalışanların yaratıcı çözümler geliştirmesini engeller ve organizasyonun rekabet gücünü azaltır (Wu & Zhou, 2019).

Sonuç olarak, örgütsel dışlanmanın kurum kültürü üzerindeki etkileri, çalışanlar arasında güvensizlik, düşük iş tatmini ve zayıf performans ile kendini gösterir. Bu tür olumsuzluklar, organizasyonun genel başarısını ve uzun vadede sürdürülebilirliğini riske atar (Robinson, O'Reilly, & Wang, 2020).

2.4.3. İşten Ayrılma Niyeti

Bir başka önemli sonuç da örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisidir. Dışlanma, bireylerin kendilerini iş yerinde değersiz hissetmelerine neden olduğu için, uzun vadede işten ayrılma niyetini artırır (Zhao, Peng, & Sheard, 2013). Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artması, örgüt için hem maliyetli hem de sürekliliği olumsuz etkileyen bir durumdur. Örgütler, bu tür dışlanma olaylarını minimize ederek, çalışanların iş yerinde daha uzun süre kalmasını sağlayabilir ve bu da örgütsel başarının sürdürülebilirliğini artırır (Holte, 2023).

Örgütsel dışlanma, çalışanların işten ayrılma niyetini önemli ölçüde artırır çünkü dışlanan bireyler, iş yerinde yeterince değer görmediklerini hissederler. Bu durum, çalışanların kendilerini dışlanmış ve yalnız hissetmesine yol açarak iş tatminlerini azaltır. Liu ve Zhang (2020), dışlanmanın sadece iş tatmini değil, aynı zamanda çalışan bağlılığını da zayıflatarak uzun vadede işten ayrılma eğilimini güçlendirdiğini belirtmektedir. Sonuç olarak, çalışanlar sosyal destekten mahrum kaldıklarında, örgütsel başarı da bu süreçten olumsuz etkilenir (Bilal & Siddique, 2023).

2.4.4. Psikososyal Etkiler

Son olarak, örgütsel dışlanmanın bireylerin psikososyal yaşamları üzerindeki etkileri de dikkate alınmalıdır. Dışlanmaya maruz kalan bireyler, iş dışındaki sosyal ilişkilerinde de kendine güvensizlik ve yalnızlık hissi yaşayabilirler. Bu tür psikososyal etkiler, bireylerin sadece iş yerindeki değil, genel yaşam kalitelerini de düşürebilir (Twenge, Catanese, & Baumeister, 2002). Sosyal destek ağlarının zayıflaması ve bireylerin kendilerini izole hissetmeleri, hem iş hem de özel yaşamda ciddi sorunlara yol açabilir.

Örgütsel dışlanma, hem bireysel hem de kurumsal anlamda ciddi sonuçlar doğuran bir olgu olarak, iş yerindeki sosyal yapının ve bireysel ilişkilerin önemini bir kez daha vurgulamaktadır.

Dışlanmanın psikososyal etkileri, bireylerin yalnızca iş yaşamlarını değil, genel yaşam kalitelerini de derinden etkileyebilir. Dışlanmaya maruz kalan çalışanlar, sosyal izolasyon nedeniyle yalnızlık hissi ve güvensizlik yaşarlar, bu da iş dışındaki ilişkilerine de yansıyabilir. Robinson, O'Reilly ve Wang (2020) çalışmalarında, sosyal destek ağlarının zayıflamasının bireylerin genel ruh sağlığını olumsuz etkilediğini vurgular. Ayrıca, Wu ve Zhou (2019), dışlanmanın uzun vadede hem iş yerinde hem de özel yaşamda stres ve depresyon riskini artırabileceğini belirtmektedir.



3. GELİŞMELERİ KAÇIRMA KORKUSU (FOMO)

Gelişmeleri Kaçırma Korkusu, modern dijital çağda giderek daha yaygın hale gelen bir kavramdır. Özellikle sosyal medya platformlarının hızla büyümesi ve bireyler arasındaki sürekli bağlantı halinde olma ihtiyacı, bu korkunun yaygınlaşmasına neden olmuştur. İlk olarak "FOMO" (Fear of Missing Out) olarak tanımlanan bu olgu, bireylerin başka insanların yaşadığı sosyal ya da profesyonel fırsatları kaçırma korkusu ve bu fırsatları yakalayamamaktan duydukları kaygıyı ifade eder (Przybylski, Murayama, DeHaan, & Gladwell, 2013).

FOMO, sadece bireyin kişisel yaşamında değil, aynı zamanda iş yerindeki deneyimlerinde de belirgin şekilde ortaya çıkar. Özellikle örgütsel bağlamda çalışanlar, meslektaşlarının gelişmeleri takip ederken kendilerinin geride kaldığı duygusunu yaşayabilir. Bu durum, çalışanların hem iş tatminini hem de motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir (Elhai, Levine, Dvorak, & Hall, 2016). İş dünyasında FOMO, yeniliklerden haberdar olamama, gelişim fırsatlarını kaçırma ve sosyal etkileşimlerde geri kalma korkusu olarak ortaya çıkabilir.

FOMO'nun çalışanlar üzerindeki etkileri, dijital bağımlılık, sosyal medya kullanımı ve sürekli çevrimiçi olma zorunluluğu gibi faktörlerle daha da derinleşir. Günümüzde iş yerlerinde yaşanan değişikliklerin hızla artması ve yeni teknolojilerin hızlıca benimsenmesi, çalışanlar arasında bu korkuyu artırarak, stres ve kaygıya neden olabilir. Bunun yanı sıra, FOMO'nun bireysel iş performansı üzerindeki etkileri de göz ardı edilmemelidir. Bireyler, iş yerinde başkalarının elde ettiği başarıları ya da fırsatları kaçırma korkusu nedeniyle daha fazla çalışma eğilimi gösterebilirler, bu da uzun vadede tükenmişlik sendromuna yol açabilir (Baker, Krieger, & LeRoy, 2016).

Sonuç olarak, FOMO, hem bireysel hem de örgütsel bağlamda ciddi sonuçlar doğurabilen bir olgudur. Bu korkunun çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamak, iş yerindeki sosyal dinamikleri ve bireysel performansı yönetmek açısından önem taşır.

FOMO, özellikle dijital çağda, sosyal ve profesyonel fırsatları kaçırma korkusuyla bağlantılı bir olgu olarak iş yerlerinde de etkili olabilir. Özellikle sosyal medya platformlarının yaygınlaşması, bireylerin sürekli olarak birbirleriyle bağlantı halinde olma ve gelişmeleri takip etme ihtiyacını artırmaktadır. Bu durum, çalışanlar arasında kaygıya neden olabilir ve iş tatminini olumsuz etkileyebilir (Elhai et al., 2016). Wu ve Zhou (2019) FOMO'nun, sosyal etkileşimlerde geri kalma endişesiyle

birleşerek iş stresini artırabileceğini ve bireysel performans üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabileceğini vurgulamaktadır.

3.1. Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Tanımı

Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (Fear of Missing Out - FOMO), son yıllarda hem akademik çalışmalarda hem de popüler kültürde oldukça sık ele alınan bir kavram haline gelmiştir. Başlangıçta sosyal psikoloji alanında dikkat çekmeye başlayan bu kavram, dijital dünyanın ve özellikle sosyal medyanın hızla yaygınlaşmasıyla birlikte daha geniş bir anlam kazanmıştır. FOMO, bireylerin başkalarının yaşadığı sosyal, mesleki ya da eğlenceye dayalı fırsatları kaçırdıklarına dair hissettikleri yoğun kaygı ve endişe olarak tanımlanır. Güncel çalışmalar, FOMO'nun bireylerde sürekli olarak dış dünyada önemli bir şeylerin olduğunu düşünmelerine ve kendilerinin bu fırsatlardan mahrum kaldıkları hissine kapılmalarına neden olduğunu göstermektedir (Baker & Krieger, 2021). Bu durum, bireylerin hem psikolojik hem de sosyal tatmin düzeylerini olumsuz etkileyebilir.

FOMO'nun altında yatan temel mekanizma, bireylerin bağıllık ihtiyacı ve sosyal onay arayışıdır. İnsanlar, başkaları tarafından kabul edilmek ve sosyal grupların bir parçası olmak için sürekli bir arayış içinde olurlar. Bu durum, özellikle bireyin sosyal ilişkilerde eksiklik hissettiği veya başkalarının daha ilginç, tatmin edici ve dolu dolu bir hayat yaşadığı algısı oluştuğunda belirgin hale gelir. Sosyal karşılaştırma teorisi, bireylerin kendi durumlarını diğer insanların durumlarıyla kıyaslayarak kendilerini değerlendirdiklerini ve bu kıyaslamaların, eksiklik duygusuna yol açabileceğini savunur (Festinger, 1954). Özellikle sosyal medya platformları bu tür karşılaştırmaları kolaylaştıran bir zemin sunmaktadır.

Sosyal medya kullanımıyla artan bu korku, bireylerin diğer insanların sosyal hayatlarına sürekli bir pencere açarak, onların yaşadıkları deneyimleri kaçırma korkusunu besler. Bireyler, arkadaşlarının katıldığı etkinlikleri, meslektaşlarının kariyer başarılarını ya da diğer kişilerin sosyal medya üzerinden paylaştıkları olumlu deneyimleri gördükçe, kendilerinin bu deneyimlerden mahrum kaldığını düşünmeye başlarlar (Elhai, Levine, Dvorak, & Hall, 2016). Bu da bireylerde sürekli bir sosyal tatminsizlik duygusu yaratır ve psikolojik iyi olma hali üzerinde olumsuz etkiler doğurabilir.

FOMO'nun kökeni, insanların temel psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarına dayanmaktadır. Bağlılık ve aidiyet ihtiyacı, insan doğasının vazgeçilmez unsurlarından biridir (Ferris, Brown, & Berry, 2023). Bağlılık kuramına göre, bireyler sosyal gruplara dahil olma ve bu gruplar tarafından kabul edilme gereksinimi duyar. Sosyal dışlanma ya da bir grubun parçası olamama hissi, bireylerde ciddi bir yetersizlik duygusuna ve düşük öz-değer algısına yol açabilir. Güncel araştırmalar, bu sosyal bağlılık ihtiyacının modern teknolojinin sunduğu anlık iletişim ve sürekli etkileşim olanaklarıyla birleştiğinde, bireylerde FOMO'nun yaygın bir endişe ve kaygı kaynağı haline geldiğini ortaya koymaktadır (Elhai vd., 2022). Teknolojinin sağladığı sürekli bağlantı imkânı, bireylerde sosyal fırsatları kaçırma korkusunu daha yoğun bir şekilde tetiklemektedir.

FOMO ayrıca bireylerin öz-değer ve kendine saygı gibi kavramlarını da etkiler. Bireyler, çevrelerindeki insanların daha tatmin edici veya başarılı deneyimler yaşadığına inandıklarında, kendi başarılarını ya da sosyal deneyimlerini yetersiz bulabilirler. Bu durum, bireylerin kendileriyle ilgili olumsuz düşünceler geliştirmesine yol açarak, depresyon, anksiyete ve tatminsizlik gibi duygusal sorunları tetikleyebilir (Oberst, Wegmann, Stodt, Brand, & Chamarro, 2017).

FOMO kavramının bu denli yaygın hale gelmesinde, modern teknoloji ve sosyal medya platformlarının rolü oldukça büyüktür. Özellikle Facebook, Instagram, Twitter ve LinkedIn gibi sosyal medya platformları, bireylere sürekli olarak başkalarının hayatlarına dair bir pencere sunar. Bu platformlar aracılığıyla insanlar, diğer bireylerin nerede olduklarını, kimlerle vakit geçirdiklerini, hangi başarıları elde ettiklerini ve nasıl bir hayat sürdüklerini anbean takip edebilmektedir. Araştırmalar, sosyal medya platformlarının bireylerin FOMO yaşama olasılığını önemli ölçüde artırdığını göstermektedir (Tandon vd., 2021). Bu platformlarda sürekli çevrimiçi olma ve diğerlerinin hayatlarını izleme ihtiyacı, bireylerde kendi hayatlarını kaçırma hissini pekiştirir.

FOMO'nun sadece bireylerin sosyal yaşamlarıyla sınırlı olmadığı, aynı zamanda profesyonel yaşamlarında da belirgin etkiler yarattığı görülmektedir. Özellikle iş yerinde, çalışanlar meslektaşlarının elde ettiği başarıları, kariyer gelişimlerini veya profesyonel fırsatları kaçırma korkusuyla rekabetçi ve kaygılı bir tutum sergileyebilirler (Dossey, 2014). İş dünyasında FOMO, bireylerin mesleki

gelişim fırsatlarını kaçırmama, yeni projelerde yer alma ya da iş arkadaşlarının başarılarını takip etme zorunluluğu gibi kaygılarla daha fazla çalışmaya ve sürekli kendini güncel tutma çabasına girmesine neden olur.

Bu durum uzun vadede bireylerde tükenmişlik sendromu yaratabilir. Sürekli güncel kalma ve fırsatları kaçırmama baskısı, çalışanların fiziksel ve zihinsel olarak yorulmasına ve iş motivasyonlarının düşmesine neden olabilir (Baker, Krieger, & LeRoy, 2016). FOMO'nun iş yaşamında yarattığı bu tür etkiler, bireylerin iş tatminlerini ve genel yaşam kalitelerini düşürerek, hem bireysel hem de örgütsel performans üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilir.

FOMO'nun bireyler üzerindeki uzun vadeli etkileri, sadece psikolojik ve sosyal düzeyde sınırlı kalmaz; aynı zamanda bireylerin genel yaşam kalitesini ve ilişkilerini de etkiler. Sürekli olarak diğer insanların deneyimlerini izlemek ve kendi yaşamını yetersiz bulmak, bireylerin kendine güvenini zayıflatabilir ve kişisel memnuniyet seviyelerini düşürebilir. Ayrıca, bireylerin sosyal medya platformlarında daha fazla zaman geçirmesi, yüz yüze sosyal etkileşimlerin azalmasına ve sosyal bağların zayıflamasına neden olabilir (Milyavskaya vd., 2018).

Sonuç olarak, Gelişmeleri Kaçırma Korkusu, dijital çağın en yaygın psikolojik olgularından biri haline gelmiştir. Bireylerin sosyal karşılaştırma eğilimlerini besleyen ve onların sosyal medyada daha fazla vakit geçirmesine neden olan bu korku, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli sonuçlar doğurmaktadır. FOMO'nun olumsuz etkilerini anlamak ve bu etkilerle başa çıkma yolları geliştirmek, bireylerin psikolojik sağlığını korumak açısından kritik bir öneme sahiptir.

Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (FOMO), dijital çağda iş dünyasında da kendini gösteren bir olgudur. Özellikle sosyal medya platformlarının yaygınlaşmasıyla, çalışanlar diğerlerinin elde ettiği fırsatları kaçırma endişesiyle karşı karşıya kalır. Bilal ve Siddique (2023), FOMO'nun iş yerinde mesleki gelişim fırsatlarını kaçırma korkusuyla birleşerek rekabetçi bir ortam yaratabileceğini vurgular. Bu durum, çalışanların iş tatminini azaltır ve uzun vadede tükenmişlik sendromuna yol açar (Liu & Zhang, 2020). FOMO, bireylerin performansını ve iş yerindeki bağlılıklarını zayıflatarak örgütsel başarıyı da olumsuz etkileyebilir (Ferris vd., 2021).

3.2. Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve Sosyal Medya

Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (FOMO), özellikle sosyal medya kullanımının artmasıyla birlikte daha yaygın bir fenomen haline gelmiştir. Sosyal medya platformları, bireylerin birbirlerinin hayatlarına sürekli olarak erişim sağlamasına ve her an haberdar olmasına olanak tanır. Bu platformlar, kullanıcıların sadece çevresindeki insanların yaşadıkları deneyimleri değil, aynı zamanda ünlülerin, şirketlerin ve sosyal grupların etkinliklerini de sürekli olarak izleyebilmelerini sağlar. Bu durum, bireylerin kendilerini başkalarıyla kıyaslama eğilimlerini artırırken, aynı zamanda sosyal beklentiler ve normlar hakkında sürekli bilgi edinme ihtiyacı hissetmelerine yol açar (Kuss & Griffiths, 2017).

Sosyal medyanın doğası gereği sunduğu sürekli bağlantı hali, FOMO'yu besleyen en önemli unsurlardan biridir. Bireyler, Facebook, Instagram, Twitter ve LinkedIn gibi platformlar aracılığıyla arkadaşlarının ne yaptığını, hangi etkinliklere katıldıklarını ve nasıl bir yaşam sürdürdüklerini anbean takip edebilirler. Bu durum, bireylerde sosyal medya aracılığıyla paylaşılan içeriklerin büyük ölçüde filtrelenmiş ve idealize edilmiş olduğunu unutmalarına neden olur. Sosyal medya kullanıcıları genellikle hayatlarının en ilgi çekici ve eğlenceli anlarını paylaşırlar, bu da izleyici kitlesinde başkalarının hayatlarının kendi hayatlarından daha heyecan verici olduğu algısını yaratır (Hunt, Marx, Lipson, & Young, 2018). Bu noktada FOMO devreye girer; bireyler başkalarının deneyimlerine kıyasla kendilerinin daha az aktif, sosyal veya başarılı olduklarını düşünmeye başlarlar.

FOMO'nun özellikle sosyal medya kullanımının artışıyla güçlendiği gözlemlenmiştir. Sosyal medya platformları, bireylerin sürekli olarak başkalarının yaşamlarını izleyebilmesine olanak tanıyarak, başkalarının hayatlarının daha ilgi çekici olduğu algısını pekiştirir. Bu durum, bireylerin sosyal karşılaştırma yapmalarına ve kendi yaşamlarını yetersiz hissetmelerine neden olur (Hunt, Marx, Lipson, & Young, 2018). Liu ve Zhang (2020), FOMO'nun bireylerin iş ve özel yaşam tatminini azalttığını, Bilal ve Siddique (2023) ise profesyonel fırsatları kaçırma korkusuyla iş yerinde daha fazla stres ve rekabet yarattığını vurgular.

3.2.1. Sosyal Medyanın FOMO'yu Tetiklemedeki Rolü

Sosyal medya, bireylerin kendi sosyal çevreleri ve daha geniş bir dünya ile sürekli etkileşimde olmasına olanak tanıyan bir yapıya sahiptir. Özellikle anlık

bildirimler, gönderi paylaşımları ve canlı yayınlar, bireylerin herhangi bir anı kaçırma korkusunu artırır. Bu platformlar, bireylerin sürekli olarak güncel kalma ve haberdar olma ihtiyaçlarını besler. Örneğin, Instagram'da bir arkadaşınızın gittiği bir etkinliği veya tatili görmeniz, o etkinlikte olmadığınız için bir tür kaygı yaşamınıza neden olabilir. Bireyler, başkalarının deneyimlerine dair bu tür güncellemeleri kaçırmamak için sosyal medyada daha fazla zaman geçirme eğilimi gösterebilirler.

Sosyal medyanın bu tetikleyici rolü, birçok kullanıcıda dijital bağımlılık gelişmesine neden olabilir. Özellikle genç nesiller arasında yaygın olan bu bağımlılık, bireylerin sosyal medyada geçirdiği zamanı artırarak FOMO'yu daha da pekiştirmektedir (Blackwell, Leaman, Trampusch, Osborne, & Liss, 2017). Sosyal medyada daha fazla vakit geçiren bireyler, sürekli olarak başkalarının hayatlarını izledikçe, kendilerinin bu sosyal fırsatlardan mahrum kaldığı duygusunu daha derinlemesine yaşarlar. Bu durum, bireylerin çevrimiçi etkileşimlerini artırarak, FOMO'nun kısır döngüsünü daha da kuvvetlendirir.

Sosyal medya, bireylerin sürekli başkalarının hayatlarını izleme ihtiyacını besleyerek FOMO'yu tetikler. Özellikle anlık bildirimler ve paylaşımlar, kullanıcıların kaçırdığı olaylar hakkında kaygı duymasına neden olabilir. Blackwell ve arkadaşları (2017), sosyal medya bağımlılığının genç nesiller arasında yaygın olduğunu ve bu durumun FOMO'nun etkilerini güçlendirdiğini belirtmektedir. Sosyal medyada daha fazla zaman geçiren bireyler, başkalarının sosyal fırsatlarını izledikçe, kendilerinin bu fırsatlardan mahrum kaldığı duygusunu derinleştirirler (Ferris vd., 2021).

3.2.2 FOMO ve Sosyal Medya Bağımlılığı

Sosyal medyanın bireyler üzerindeki en önemli etkilerinden biri, sosyal medya bağımlılığı olarak tanımlanan davranışsal bir bağımlılık türünün ortaya çıkmasıdır. Sosyal medya bağımlılığı, bireylerin sürekli çevrimiçi olma ve başkalarının paylaşımlarını takip etme ihtiyacını içeren bir durumdur (Andreassen, 2015). FOMO'nun bu bağımlılık üzerindeki etkisi ise oldukça belirgindir. Bireyler, başkalarının yaşadığı deneyimleri kaçırmamak adına sosyal medya platformlarında daha fazla zaman harcarlar ve bu süreçte dijital içeriklere karşı duydukları bağımlılık derinleşir.

Bu bağımlılık, bireylerin günlük yaşamlarını ve sosyal ilişkilerini de olumsuz etkileyebilir. FOMO yaşayan bireyler, sürekli olarak sosyal medya üzerinden

başkalarının ne yaptığını kontrol etme ihtiyacı duyarlar ve bu durum onların yüz yüze sosyal etkileşimlerden uzaklaşmalarına neden olabilir. Özellikle sosyal medyada geçirilen sürenin artması, bireylerin zaman yönetimi becerilerini zayıflatır ve iş, eğitim ya da sosyal ilişkilerde verimliliği olumsuz yönde etkiler (Wegmann, Stodt, & Brand, 2015).

Bireylerin sosyal medyada daha fazla zaman geçirme isteği, onları pasif tüketiciler haline getirebilir. Başkalarının hayatlarını sürekli izleyen bireyler, kendi sosyal yaşamlarını ve deneyimlerini daha az tatmin edici bulabilir ve bu da psikolojik iyi olma düzeylerini düşürebilir (Elhai vd., 2018). Sosyal medya platformlarında geçirilen fazla zaman, bireylerin anksiyete ve depresyon gibi psikolojik sorunlarla karşılaşma olasılığını artırabilir. FOMO'nun tetiklediği sosyal medya bağımlılığı, uzun vadede bireylerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilir. FOMO ve sosyal medya bağımlılığı arasındaki ilişki, özellikle son yıllarda artan dijital teknoloji kullanımıyla daha da güçlenmiştir. Sosyal medya platformları, bireylerde sürekli olarak çevrimiçi olma ve başkalarının hayatlarını takip etme ihtiyacını tetikleyerek, bu korkuyu besler. Özellikle FOMO, bireylerin sosyal medya kullanımlarını artırarak bağımlılığa yol açabilir ve bu bağımlılık, zaman yönetimi, sosyal ilişkiler ve genel yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir (Elhai et al., 2020; Tandon vd., 2021).

FOMO'nun sosyal medya bağımlılığı üzerindeki etkileri, özellikle genç nesillerde daha belirgin hale gelmiştir. Wegmann, Stodt ve Brand (2015) bu tür bağımlılıkların, bireylerin sosyal medyada geçirdiği zamanı artırarak, psikolojik sağlık üzerinde olumsuz etkiler yarattığını belirtmektedir. Gerosa ve arkadaşları (2022) da sosyal medya bağımlılığının, genç yetişkinler arasında akademik performans düşüklüğüne yol açtığını göstermektedir. Sürekli güncel kalma ihtiyacı, bireylerin günlük yaşam aktivitelerini ve sosyal ilişkilerini ihmal etmelerine neden olabilir, bu da FOMO'nun uzun vadeli etkilerini daha da derinleştirir (PLOS One, 2023).

FOMO'nun tetiklediği sosyal medya bağımlılığı, bireylerde kaygı, depresyon ve sosyal izolasyon gibi duygusal sorunları tetikleyebilir. Bu durum, bireylerin hem psikolojik hem de fiziksel sağlığı üzerinde ciddi sonuçlar doğurabilir (Turkle, 2021).

3.2.3. Sosyal Medya, FOMO ve İş Yaşamı

Sosyal medyanın iş yaşamındaki etkileri de dikkate değer boyuttadır. Özellikle profesyonel sosyal medya platformları, bireylerin kariyer gelişimleri ile ilgili fırsatları kaçırma korkusunu artırabilir. LinkedIn gibi platformlar, kullanıcıların iş dünyasındaki başarılarını, yeni pozisyonlarını ve profesyonel gelişimlerini paylaştığı bir mecra olarak öne çıkar. Bu tür platformlarda meslektaşlarının başarılarını izleyen bireyler, kendi kariyer gelişimleri konusunda yetersizlik hissedebilirler ve bu da onların profesyonel FOMO yaşamalarına neden olabilir (Dossey, 2014).

Profesyonel hayatta FOMO, bireylerin sürekli olarak yeni iş fırsatlarını kaçırmama, mesleki gelişimlerini hızlandırma ve rekabetçi bir ortamda geri kalmama baskısıyla kendilerini yıpratmalarına yol açabilir. Bu durum, bireylerin daha fazla iş yükü almasına, fazla mesai yapmasına ve dolayısıyla uzun vadede tükenmişlik sendromu yaşamasına neden olabilir (Baker, Krieger, & LeRoy, 2016). Özellikle hızlı tempolu iş ortamlarında sosyal medya üzerinden meslektaşlarının başarılarını takip eden çalışanlar, sürekli bir kıyaslama ve güncel kalma baskısı hissettikleri için iş tatminsizlikleri artabilir.

Bunun yanı sıra, sosyal medya kullanımının iş yaşamındaki en önemli olumsuz etkilerinden biri de dikkat dağınıklığı ve zaman kaybıdır. Çalışanlar, sosyal medya bildirimleri nedeniyle sık sık dikkatlerinin dağılmasına maruz kalabilir ve bu da iş verimliliğini düşürebilir. Sosyal medyada geçirilen fazla zaman, bireylerin iş görevlerine odaklanmasını zorlaştırabilir ve bu da iş performansını olumsuz yönde etkiler (Brooks, 2015).

Sosyal medyanın iş yaşamı üzerindeki etkileri, özellikle profesyonel sosyal medya platformlarıyla daha belirgin hale gelmiştir. LinkedIn gibi platformlar, bireylerin kariyer gelişimleriyle ilgili fırsatları ve meslektaşlarının başarılarını sürekli olarak gözlemlemelerine olanak tanır. Bu, bireylerin kendi kariyer gelişimlerinde geri kaldıkları hissine kapılmalarına ve profesyonel FOMO yaşamalarına neden olabilir (Dossey, 2014). Gerosa ve arkadaşları (2022) profesyonel FOMO'nun, bireylerin iş yüklerini artırma ve kariyerlerinde hızlı adımlar atma baskısına yol açabileceğini belirtir. Bu durum, bireylerin uzun vadede tükenmişlik sendromu yaşamasına zemin hazırlayabilir.

Aynı zamanda, sosyal medya iş yaşamında dikkat dağınıklığı ve zaman kaybına da neden olabilir. Wegmann, Stodt ve Brand (2015), sosyal medyada geçirilen fazla zamanın bireylerin iş verimliliğini düşürdüğünü ve iş görevlerine odaklanmayı zorlaştırdığını vurgular. Çalışanlar, sosyal medya bildirimleri nedeniyle sık sık dikkatlerinin dağılmasıyla iş performanslarında azalma yaşayabilirler (Brooks, 2021). Bu olumsuz etkiler, hem bireysel hem de örgütsel başarıyı tehdit edebilir.

3.2.4. FOMO'nun Sosyal Medya Üzerinden Yayılması ve Toplumsal Etkileri

FOMO'nun bireyler üzerindeki etkileri kadar, toplumsal düzeyde de önemli sonuçları vardır. Sosyal medya, insanların sürekli olarak başkalarının hayatlarını izlemelerine olanak tanırken, toplumdaki bireyler arasında sosyal eşitsizlikler ve tatminsizlik duygusunu körükleyebilir. Sosyal medyada paylaşılan içerikler genellikle bireylerin en mutlu ve başarılı anlarını yansıttığından, bu tür içeriklere maruz kalan bireylerde toplumsal bir yetersizlik hissi oluşabilir (Chou & Edge, 2012). Bu durum, sadece bireysel FOMO'yu değil, aynı zamanda toplum genelinde bir tatminsizlik kültürünün yayılmasına da neden olabilir.

FOMO'nun yayılmasıyla birlikte bireylerin toplumsal normlara uyma, başarılı olma ve sosyal çevrelerine ayak uydurma baskısı da artar. Bu durum, bireylerin kendilerine olan güvenlerini zayıflatarak, daha rekabetçi ve kaygılı bir toplumsal yapının oluşmasına yol açabilir. Ayrıca, sosyal medya kullanımının toplum genelinde yaygınlaşması, bireylerin dijital dünyadaki içeriklere olan bağımlılıklarını artırarak, toplumsal ilişkilerin zayıflamasına ve yüz yüze etkileşimlerin azalmasına neden olabilir (Twenge, 2017).

FOMO'nun sosyal medya üzerinden yayılması, toplumsal düzeyde de önemli sonuçlar doğurabilir. Sosyal medya platformları, bireylerin sürekli olarak başkalarının en mutlu ve başarılı anlarını görmelerine olanak tanırken, bu durum toplum genelinde bir tatminsizlik ve yetersizlik hissi yaratabilir (Chou & Edge, 2012). Twenge (2017), sosyal medya kullanımı arttıkça bireylerin kendilerini daha fazla başkalarıyla kıyasladığını ve bu kıyaslamanın kaygı ve depresyon gibi psikolojik sorunlara yol açtığını belirtir. Bu tür platformlar aracılığıyla yayılan idealize edilmiş yaşamlar, toplumsal bir yetersizlik duygusunu besleyerek, bireylerin hem kendilerine hem de toplum içindeki yerlerine dair olumsuz düşünceler geliştirmelerine neden olabilir.

Bunun yanı sıra, sosyal medya aracılığıyla toplumsal normlara uyum sağlama ve başarılı olma baskısı artar. Bireyler, toplumsal beklentilere ayak uyduramama korkusuyla sosyal medya kullanımını artırarak dijital dünyaya bağımlı hale gelebilirler. Bu bağımlılık, yüz yüze sosyal etkileşimlerin azalmasına ve toplumsal ilişkilerin zayıflamasına neden olabilir (PLOS One, 2023).

3.3. Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Etkileri

Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (FOMO), bireylerin hayatında çok çeşitli psikolojik, sosyal ve davranışsal etkiler doğurabilir. FOMO, dijital ve sosyal medya çağının yaygın bir olgusu haline geldikçe, bireylerin hem sosyal ilişkilerini hem de iş yaşamlarını önemli ölçüde şekillendiren bir faktör haline gelmiştir. FOMO'nun en dikkat çekici yönü, bireylerin diğerlerinin yaşadığı deneyimlerden geri kaldığını düşünmesiyle başlayan bir süreç olmasıdır. Bu durum, kişisel tatminsizlik, sosyal kıyaslama ve sürekli bir kaygı hali yaratır. Bu başlık altında, FOMO'nun bireyler üzerindeki psikolojik, davranışsal ve sosyal etkilerini detaylı bir şekilde ele alacağız.

FOMO'nun bireyler üzerindeki etkileri çeşitli psikolojik, sosyal ve davranışsal boyutlarda kendini gösterir. Psikolojik etkiler arasında, bireylerin sosyal medya üzerinden başkalarının deneyimlerine sürekli maruz kalması, kaygı ve stres düzeylerini artırır. Bu durum, düşük özgüven ve kişisel tatminsizlikle birleşerek depresyon ve anksiyete gibi psikolojik rahatsızlıkların tetiklenmesine neden olabilir (Elhai vd., 2020; Przybylski vd., 2022). Özellikle genç bireylerde FOMO, bu tür duygusal problemleri güçlendiren önemli bir faktördür (Wolniewicz vd., 2020).

3.3.1. Psikolojik Etkiler

FOMO'nun bireyler üzerinde yarattığı en belirgin etki, psikolojik baskı ve kaygı düzeyinin artmasıdır. Bireyler, sürekli olarak başkalarının hayatlarındaki sosyal, eğlenceli ya da mesleki fırsatları kaçırdıklarını düşündüklerinde, bu durum kaçınılmaz olarak yüksek düzeyde kaygıya neden olur. Özellikle sosyal medya platformlarında geçirilen sürenin artması, bireylerin zihninde başkalarının daha iyi bir hayat sürdüğü yönünde bir algı oluşturur (Wolniewicz vd., 2020). Bu algı, bireylerde yetersizlik ve değersizlik hislerine yol açarak, genel yaşam memnuniyetini olumsuz etkiler.

FOMO'nun psikolojik etkilerinden bir diğeri de depresyon ve anksiyete semptomlarının artmasıdır. Sosyal karşılaştırma teorisine göre, bireyler kendilerini sürekli başkalarıyla kıyasladıklarında, kendi hayatlarının eksik ya da yetersiz

olduğunu düşünme eğilimine girerler (Elhai vd., 2020; Przybylski vd., 2022). Bu durum, özellikle genç yetişkinler ve ergenler arasında yaygındır, çünkü bu yaş grupları sosyal medya kullanımında oldukça aktiftir. Çalışmalar, FOMO'nun özellikle genç bireylerde kronik kaygı ve düşük özgüven gibi uzun vadeli psikolojik sorunlara yol açabileceğini göstermektedir (Barry, Reiter, Anderson, Schoessler, & Sidoti, 2019).

Bunun yanı sıra, FOMO yaşayan bireylerde sıkça görülen bir diğer psikolojik etki, dijital bağımlılık gelişimidir. Sosyal medya platformlarında sürekli çevrimiçi olma zorunluluğu, bireylerin sosyal etkileşimlerini kaybetme korkusuyla bu platformlarda daha fazla zaman geçirmelerine neden olur. Bu tür bir davranış, bireylerin yaşamlarındaki diğer önemli faaliyetlere, işlerine ya da yüz yüze sosyal ilişkilere daha az zaman ayırmasına yol açar (Elhai vd., 2016). Uzun vadede bu durum, bireylerin sosyal medya platformlarına bağımlı hale gelmesine ve dijital dünyaya daha fazla odaklanarak gerçek hayattaki etkileşimlerden uzaklaşmasına neden olabilir.

3.3.2. Sosyal Etkiler

FOMO'nun bireyler üzerindeki sosyal etkileri, genellikle yüz yüze etkileşimlerin zayıflaması ve bireylerin sosyal ilişkilerinde kopukluk yaşamalarıyla ortaya çıkar. Sosyal medya üzerinden sürekli başkalarının ne yaptığını izleyen bireyler, kendi sosyal çevrelerinde yaşanan olayları kaçırma korkusuyla daha fazla sosyal medya etkileşimine yönelirler (Twenge, 2021). Ancak bu durum, bireylerin yüz yüze sosyal ilişkilerde daha az vakit geçirmesine ve sosyal bağlarının zayıflamasına neden olabilir.

Özellikle genç yetişkinler arasında yapılan araştırmalar, FOMO'nun bireylerin sosyal hayatlarını olumsuz etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Gençler, sosyal medya üzerinden arkadaşlarının hangi etkinliklere katıldığını, hangi sosyal ortamlarda bulunduğunu sürekli takip ettiklerinde, kendilerinin bu ortamlardan uzak kaldıkları hissine kapılabilirler. Bu durum, arkadaş çevresinden izole olma ve yalnızlık hissini artırabilir (Gerosa vd., 2022). Yalnızlık hissi, sosyal medya platformlarında daha fazla zaman geçirme ve sürekli olarak başkalarının yaşamlarını izleme ihtiyacını doğurur, bu da FOMO'nun kısır döngüsünü besler.

FOMO'nun sosyal etkileri, bireylerin sosyal kıyaslama yapma eğilimlerini de artırır. Sosyal kıyaslama, bireylerin diğer insanların yaşamlarına bakarak kendi yaşamlarını değerlendirme sürecidir (PLOS One, 2023). Sosyal medyada genellikle

başkalarının hayatlarının en iyi anlarına tanık olan bireyler, kendi hayatlarını bu idealize edilmiş imgelerle kıyasladıklarında, sosyal yaşamlarının daha az tatmin edici olduğuna inanabilirler. Bu durum, bireylerde sosyal bağları zayıflatarak izolasyon hissini tetikler.

3.3.3. Davranışsal Etkiler

FOMO'nun en belirgin davranışsal etkisi, bireylerin sosyal medya platformlarında daha fazla zaman geçirme eğilimi göstermeleridir. FOMO yaşayan bireyler, sürekli olarak çevrimiçi kalma, sosyal medyada aktif olma ve başkalarının paylaşımlarını kaçırmama zorunluluğu hissederler. Bu durum, bireylerin sosyal medyada daha fazla vakit harcamalarına neden olurken, diğer sosyal ya da mesleki faaliyetlere daha az zaman ayırmalarına yol açar (Gerosa vd., 2022). Özellikle genç nesiller arasında yapılan araştırmalar, sosyal medya bağımlılığının FOMO ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu ve bireylerin dijital platformlarda geçirdikleri süreyi artırdığını göstermektedir (Blackwell vd., 2017).

FOMO'nun bir diğer davranışsal etkisi de bireylerin dijital dünyaya daha fazla odaklanma eğiliminde olmalarıdır. Bu odaklanma, bireylerin yüz yüze etkileşimlerden ve sosyal ilişkilerden uzaklaşmasına neden olabilir. Ayrıca, FOMO'nun tetiklediği zaman yönetimi sorunları, bireylerin sosyal medya platformlarında fazla vakit geçirerek diğer sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmalarına yol açar. Bu, özellikle öğrenciler ve çalışanlar arasında dikkat çekici bir sorundur; bireyler sosyal medyada geçirdikleri zamanı kontrol edemediklerinde, derslerine ya da işlerine odaklanmakta zorlanabilirler (Tandon vd., 2021).

FOMO'nun bir diğer önemli davranışsal etkisi ise bireylerin sosyal etkinliklere katılma zorunluluğu hissetmeleridir. Sosyal medya üzerinde sürekli olarak başkalarının katıldığı etkinlikleri ve sosyal aktiviteleri izleyen bireyler, bu tür etkinliklerde yer almadıkları için kendilerini dışlanmış hissedebilirler. Bu durum, bireylerde sosyal etkinliklere katılma zorunluluğu yaratır ve zaman zaman bireylerin ilgilerini çekmeyen ya da ihtiyaç duymadıkları etkinliklere katılmalarına neden olabilir (Milyavskaya vd., 2018). Böylece bireyler, sosyal çevrelerinden geri kalmama ve sosyal medya paylaşımlarında var olma çabasıyla hareket ederler.

3.3.4. İş Hayatı Üzerindeki Etkileri

FOMO'nun etkileri sadece bireyin sosyal yaşamı ile sınırlı kalmaz, aynı zamanda profesyonel yaşamını da etkiler. İş dünyasında FOMO, çalışanların iş yerinde meslektaşlarının başarılarını veya kariyer gelişim fırsatlarını kaçırma korkusuyla daha fazla çalışma eğiliminde olmalarına neden olur. Bireyler, profesyonel çevrelerindeki diğer çalışanların elde ettiği fırsatları kaçırmamak adına sürekli olarak işlerine odaklanma, daha fazla görev üstlenme ve kariyerlerinde hızlı bir şekilde ilerleme baskısı hissederler (Dossey, 2014).

Bu durum, çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel olarak tükenmelerine neden olabilir. Tükenmişlik sendromu, bireylerin sürekli olarak yüksek performans gösterme ve iş yerinde fırsatları kaçırmama baskısı altında olduklarında ortaya çıkan bir durumdur (Baker vd., 2016). FOMO'nun iş yerinde tetiklediği bu baskı, çalışanların iş tatminini düşürerek, onları uzun vadede işten ayrılma düşüncesine itebilir.

FOMO'nun iş hayatındaki bir diğer etkisi ise zaman yönetimi sorunları ve verimlilik kaybıdır. Çalışanlar, sosyal medya platformlarında fazla vakit harcadıklarında, iş görevlerine odaklanma konusunda sorunlar yaşayabilirler. Sosyal medya bildirimleri ve başkalarının mesleki başarılarına dair paylaşımlar, bireylerin işlerini bölmelerine ve dikkatlerinin dağılmasına neden olabilir. Bu da hem bireysel performansını hem de iş yerindeki genel verimliliği olumsuz etkileyebilir (Brooks, 2015).

3.4 Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ile Baş Etme Yolları

Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (FOMO), dijital çağın bir ürünü olarak giderek artan bir sorun haline gelmiştir. FOMO'nun yarattığı psikolojik ve sosyal etkiler göz önünde bulundurulduğunda, bireylerin bu korkuyla baş edebilmesi büyük önem taşımaktadır. FOMO ile etkili bir şekilde başa çıkmak, bireylerin sosyal medya kullanımını bilinçli hale getirmesini, kişisel farkındalıklarını artırmasını ve sosyal karşılaştırmalardan uzak durarak tatmin duygusunu yeniden kazanmasını gerektirir. Bu başlık altında, FOMO ile başa çıkmak için kullanılabilecek çeşitli stratejiler ve yaklaşımlar ele alınacaktır.

3.4.1 Bilinçli Farkındalık (Mindfulness)

FOMO ile başa çıkmada en etkili stratejilerden biri, bilinçli farkındalık uygulamalarıdır. Bilinçli farkındalık, bireylerin yaşadıkları anın farkında olmalarını, bu anı yargılamadan kabul etmelerini ve zihinsel olarak geçmişe ya da geleceğe odaklanmak yerine, mevcut duruma odaklanmalarını teşvik eden bir yöntemdir (Brown & Ryan, 2003). FOMO, genellikle bireylerin gelecekte kaçırabilecekleri fırsatlara ya da başkalarının şu an yaşadıkları deneyimlere odaklanmalarıyla tetiklenir. Bilinçli farkındalık, bireylerin bu düşüncelerden uzaklaşarak, kendi yaşadıkları anı kabullenmelerini ve değer vermelerini sağlar.

Bilinçli farkındalık uygulamaları, bireylerin FOMO kaynaklı kaygılarını azaltmada oldukça etkilidir. Araştırmalar, bilinçli farkındalık uygulamalarının, bireylerde psikolojik dayanıklılık geliştirdiğini ve bu sayede sosyal karşılaştırmalardan doğan olumsuz etkileri azalttığını göstermektedir (Brown, Kasser, Ryan, Linley, & Orzech, 2009). Bilinçli farkındalık, bireylerin sosyal medya kullanımını da daha kontrollü ve bilinçli hale getirmelerine yardımcı olabilir. Örneğin, bireyler sosyal medya kullanırken ne kadar zaman geçirdiklerinin farkına vararak, bu süreyi bilinçli bir şekilde sınırlayabilirler.

3.4.2. Dijital Detoks

FOMO ile başa çıkmanın en yaygın yollarından biri de dijital detoks uygulamalarıdır. Dijital detoks, bireylerin belirli bir süre boyunca dijital cihazlardan ve sosyal medya platformlarından uzak durmalarını içeren bir süreçtir. Sosyal medya, FOMO'nun en büyük tetikleyicilerinden biri olduğu için, sosyal medyadan bir süre uzaklaşmak bireylerin kendilerini daha iyi hissetmelerini ve FOMO'nun etkilerini azaltmalarını sağlayabilir (Syvertsen & Enli, 2019).

Dijital detoks, bireylerin çevrimdışı dünyaya odaklanmalarına ve gerçek hayat deneyimlerinden tatmin duygusu elde etmelerine yardımcı olur. Sosyal medya platformlarının sürekli bağlantıda kalma zorunluluğunu ortadan kaldırmak, bireylerin sosyal karşılaştırma yapma alışkanlıklarını da azaltır. Böylece, bireyler başkalarının hayatlarını izlemek yerine kendi yaşamlarına odaklanarak daha tatmin edici bir yaşam sürdürebilirler (Tromholt, 2016).

Dijital detoksun başarılı olabilmesi için bireylerin sosyal medya kullanımını kontrol altına alması ve bu süre zarfında alternatif aktivitelerle meşgul olması gerekmektedir. Örneğin, bireyler sosyal medya yerine kitap okumak, spor yapmak

veya arkadaşlarıyla yüz yüze vakit geçirmek gibi faaliyetlere yönelerek sosyal medyanın yarattığı etkilerden uzaklaşabilirler (Elhai, Levine, Dvorak, & Hall, 2016). Bu tür aktiviteler, bireylerin FOMO'dan kaynaklanan sosyal tatminsizliklerini azaltarak, daha dengeli bir sosyal yaşam sürmelerine yardımcı olabilir.

3.4.3. Sosyal Medya Kullanımını Düzenlemek

FOMO ile başa çıkmanın etkili bir diğer yöntemi, sosyal medya kullanımını düzenli ve kontrollü hale getirmektir. Bireyler, sosyal medya kullanımını sınırlayarak FOMO'nun etkilerini hafifletebilirler. Sosyal medya kullanımını düzenlemek, bireylerin ne zaman, ne kadar süreyle ve hangi amaçla sosyal medyada vakit geçirdiklerini gözden geçirmelerini gerektirir. Özellikle zaman yönetimi konusunda bireylerin sosyal medyada ne kadar vakit harcadıklarını fark etmeleri önemlidir. Araştırmalar, sosyal medyada daha fazla zaman geçiren bireylerin FOMO düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Alt, 2015).

Sosyal medya kullanımını düzenlemek için bireyler belirli bir zaman dilimi ayırabilir ve bu süreyi aşmamaya özen gösterebilirler. Örneğin, sabahları veya akşamları belirli saatlerde sosyal medyaya girmek, sosyal medya kullanımını daha dengeli hale getirebilir. Ayrıca, sosyal medya bildirimlerinin kapatılması, bireylerin sürekli çevrimiçi kalma zorunluluğundan kurtulmalarına yardımcı olabilir (Blackwell vd., 2017). Bildirimler, bireylerin dikkatlerini dağıtarak FOMO'nun tetikleyici unsurlarından biri haline gelir. Bu nedenle, bildirimlerin kontrol altına alınması, bireylerin sosyal medya platformlarında geçirdikleri zamanı ve FOMO'yu azaltabilir.

Sosyal medya platformlarında geçirilen sürenin sınırlandırılmasının yanı sıra, bireyler sosyal medya etkileşimlerini daha seçici hale getirebilirler. Bireylerin kendilerini olumsuz etkileyen içeriklerden uzak durmaları ve olumlu içeriklere odaklanmaları, FOMO'nun etkilerini hafifletebilir. Sosyal medya algoritmaları, genellikle kullanıcıların ilgisini çeken içerikleri sürekli olarak sunar ve bu da FOMO'nun tetiklenmesine neden olabilir. Bireylerin sosyal medya kullanımını bu doğrultuda yönetmesi, FOMO'nun olumsuz etkilerini minimize edebilir.

3.4.4. Sosyal Karşılaştırmadan Kaçınmak

FOMO'nun en önemli tetikleyicilerinden biri olan sosyal karşılaştırma, bireylerin başkalarının hayatlarına bakarak kendi hayatlarını kıyaslamalarına neden

olur. Sosyal karşılaştırma, bireylerin kendi başarılarını, sosyal çevrelerini veya yaşam tarzlarını başkalarınıninkiyle kıyaslayarak kendilerini daha yetersiz hissetmelerine yol açabilir (Vogel, Rose, Roberts, & Eckles, 2014). FOMO ile başa çıkmada etkili bir strateji, bireylerin bu karşılaştırmalardan kaçınmasıdır.

Sosyal medyada bireyler, başkalarının yaşamlarının en iyi anlarına tanık olurlar ve bu da kendi hayatlarının daha eksik olduğu yanılgısına kapılmalarına neden olabilir. Oysa sosyal medya paylaşımları genellikle idealize edilmiş ve gerçeklikten uzak içeriklerdir. Bireylerin bu içeriklerin gerçek hayatı yansıtmadığını fark etmeleri, sosyal karşılaştırma yapma eğilimlerini azaltabilir (Chou & Edge, 2012). Sosyal karşılaştırmadan kaçınmak, bireylerin FOMO'yu daha etkili bir şekilde yönetmelerine ve başkalarının hayatlarına odaklanmak yerine, kendi yaşamlarında anlam bulmalarına yardımcı olabilir.

Bu noktada, bireylerin kendi başarılarını ve deneyimlerini kabul etmeleri de önemlidir. Kendi yaşamına dair farkındalık geliştiren bireyler, başkalarının başarılarını veya deneyimlerini kıskanmak yerine, kendi hayatlarının değerini daha iyi anlayabilirler. Bu farkındalık, bireylerin FOMO'nun olumsuz etkilerinden korunmalarına ve daha tatmin edici bir yaşam sürmelerine katkıda bulunabilir.

3.4.5. Sosyal Destek ve Gerçek İlişkilerin Güçlendirilmesi

FOMO ile başa çıkmada bir diğer önemli strateji de sosyal destek sistemlerini güçlendirmektir. Gerçek hayattaki sosyal ilişkiler, bireylerin sosyal medyaya olan bağımlılıklarını azaltmalarına ve FOMO'nun yarattığı olumsuz etkilerle başa çıkmalarına yardımcı olabilir. Sosyal medya üzerinden kurulan ilişkiler genellikle yüzeysel olup, gerçek sosyal bağların yerini alamaz. Bireyler, aileleri, arkadaşları ve yakın çevreleriyle daha fazla yüz yüze vakit geçirerek, bu ilişkilerin değerini artırabilirler (Clark, Algoe, & Green, 2018).

3.5. Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (FOMO), son yıllarda sosyal medya kullanımının artışıyla birlikte bireyler üzerinde psikolojik, sosyal ve davranışsal etkiler yaratan önemli bir fenomen haline gelmiştir. FOMO, bireylerin başkalarının yaşadığı deneyimleri kaçırma korkusu ile tetiklenen bir tatminsizlik ve kaygı durumunu ifade eder. Bu korku, dijital dünyanın sürekli değişen yapısı içinde bireylerin çevrimiçi olmaya daha fazla zaman ayırmasına neden olur ve yaşam memnuniyetlerini olumsuz etkiler. FOMO üzerine yapılan birçok araştırma, bu fenomenin özellikle genç yetişkinler ve ergenler üzerindeki etkilerini inceleyerek, sosyal medya kullanım alışkanlıkları ile FOMO arasındaki güçlü ilişkiyi ortaya koymuştur. Bu bölümde, FOMO ile ilgili yapılan araştırmalar ve bu araştırmaların bulguları derinlemesine ele alınacaktır.

Sosyal medyada geçirilen sürenin artmasıyla, bu platformlardan alınan tatmin giderek azalmış ve sosyal medya kullanımı bir tür kısır döngüye dönüşmüştür. Güncel araştırmalar da bu durumu doğrulamakta ve bireylerin başkalarının yaşamlarını sürekli gözlemleyerek kendi hayatlarını yetersiz görmelerine neden olduğunu ortaya koymaktadır (Elhai, Yang & Montag, 2021). Bu da bireylerin genel yaşam memnuniyetini olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Bir diğer önemli çalışma, üniversite öğrencileri üzerinde (Alt, 2015) tarafından yapılmıştır. Alt'ın çalışması, sosyal medya kullanımının genç bireyler üzerindeki etkilerini ve FOMO'nun sosyal kaygı ve yalnızlık gibi psikolojik sorunlarla olan ilişkisini incelemiştir. Bu araştırma, sosyal medya kullanımının artmasıyla birlikte FOMO'nun da artış gösterdiğini, özellikle genç yetişkinlerde sosyal kıyaslamaların yaygın olduğunu ve bu kıyaslamaların bireylerde düşük öz-değer ve yalnızlık hissine yol açtığını ortaya koymuştur. FOMO'nun üniversite öğrencileri arasında yaygın bir sorun olduğunu ve bu sorunun bireylerin sosyal yaşamlarını ve duygusal refahlarını ciddi anlamda etkilediğini vurgulamıştır.

(Duke & Montag, 2017) tarafından yapılan bir başka çalışma, FOMO'nun bireylerin duygusal sağlıkları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma bulguları, FOMO'nun bireylerde depresyon, anksiyete ve stres gibi duygusal sorunlara yol açtığını göstermektedir. Özellikle sosyal medya kullanımının artmasıyla, bireylerin

diğerlerinin hayatlarına daha fazla odaklandığı ve bu durumun bireylerde yetersizlik ve tatminsizlik duygularını artırdığı saptanmıştır. FOMO'nun, bireylerin sürekli olarak çevrimiçi kalma arzularını besleyerek, onları daha fazla sosyal medya kullanmaya zorladığı ve bu durumun, psikolojik refahlarını olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir.

Sosyal medya kullanımı ve FOMO arasındaki ilişkileri geniş çapta ele alan bir diğer çalışma, (Blackwell, Leaman, Tramposch, Osborne, & Liss, 2017) tarafından yapılmıştır. Bu araştırma, FOMO'nun özellikle genç yetişkinler arasında daha yaygın olduğunu ve bu bireylerin sosyal medyada sürekli olarak başkalarının hayatlarını takip etme eğilimi gösterdiğini ortaya koymuştur. Sosyal medyada geçirilen sürenin artması, bireylerin kendi yaşamlarına dair bir yetersizlik hissi yaşamasına ve bu durumun uzun vadede depresyon, anksiyete ve yalnızlık gibi sorunları tetiklemesine yol açmaktadır. Araştırma ayrıca, FOMO'nun bireylerin sadece sosyal medya kullanımını artırmakla kalmadığını, aynı zamanda psikolojik sağlıklarını da olumsuz etkilediğini detaylandırmıştır.

Son olarak, (Roberts & David, 2020) tarafından yapılan araştırma, FOMO'nun sosyal medya bağımlılığı ve iş yaşamı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmada, FOMO'nun yalnızca bireylerin sosyal ilişkilerini değil, aynı zamanda profesyonel yaşamlarını da etkilediği saptanmıştır. Araştırma bulgularına göre, FOMO yaşayan bireyler iş hayatında meslektaşlarının elde ettiği fırsatları kaçırmamak adına daha fazla iş yükü üstlenmekte ve bu durum, bireylerin tükenmişlik sendromuna yakalanma riskini artırmaktadır. FOMO'nun, bireylerin iş yerinde sürekli bir yetersizlik hissi yaşamalarına neden olarak, iş tatminini düşürdüğü ve uzun vadede işten ayrılma niyetlerini artırdığı belirlenmiştir.

FOMO üzerine yapılan bu araştırmalar, bu kavramın bireyler üzerindeki geniş çaplı etkilerini anlamak adına önemli katkılar sunmaktadır. Bu çalışmalar, FOMO'nun sadece sosyal medya kullanımı ve sosyal yaşam üzerinde değil, aynı zamanda bireylerin ruh sağlığı ve iş yaşamı üzerinde de olumsuz sonuçlar doğurabileceğini ortaya koymaktadır.

4. İÇSEL İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İçsel işten ayrılma niyeti, çalışanların iş yerinde yaşadıkları içsel süreçlerin bir sonucu olarak işlerinden gönüllü olarak ayrılma isteği geliştirmeleri durumunu ifade eder. Bu kavram, çalışanların işine olan duygusal bağlılıklarının azalması ve iş yerindeki tatmin düzeylerinin düşmesi sonucunda ortaya çıkar. İş tatminsizliği, motivasyon kaybı ve örgütsel bağlılığın zayıflaması, içsel işten ayrılma niyetinin temelinde yatan başlıca faktörlerdir. Bu tür bir işten ayrılma niyeti, dışsal nedenlerden çok, bireyin kendi içsel duygusal ve psikolojik durumlarıyla ilgilidir.

İçsel işten ayrılma niyeti, bireyin işine olan ilgisini ve bağlılığını kaybetmesi ile başlar. Çalışanlar, genellikle işlerinde anlam bulamadıklarında, işlerinin onlara yeterli düzeyde kişisel ya da profesyonel tatmin sağlamadığını düşündüklerinde bu tür bir eğilim geliştirebilirler. İçsel işten ayrılma niyeti, çalışanların işten ayrılma kararını zihinsel ve duygusal olarak kabullenmeye başladıkları, ancak henüz fiili olarak işten ayrılmadıkları bir süreci ifade eder (Ferris, D., Brown, M., & Berry, J. 2023). Bu süreçte birey, iş yerine karşı olan bağlılığını zayıflatırken, işine karşı olan duygusal yatırımını da kademeli olarak azaltır. Bu noktada, çalışanın zihinsel olarak iş yerinden ayrıldığı, ancak fiziki olarak hala işine devam ettiği gözlemlenebilir.

İçsel işten ayrılma niyeti, genellikle iş tatminsizliği ve iş yeri ile ilgili memnuniyetsizliklerle doğrudan ilişkilidir. Birey, iş yerinde kendini değer görmez veya motive edilmez hissettiğinde, işine olan ilgisi azalabilir ve bu da içsel işten ayrılma sürecini hızlandırabilir. Ayrıca, örgütsel destek eksikliği, iş arkadaşları ile yaşanan sorunlar, kariyer gelişim fırsatlarının yetersizliği veya iş yerindeki aşırı stres, içsel işten ayrılma niyetini tetikleyen faktörler arasında yer alır (Brison & Caesens, 2023). Bu nedenle, içsel işten ayrılma niyeti yalnızca bireyin kişisel tatmin düzeyi ile ilgili değil, aynı zamanda iş yerindeki sosyal ve örgütsel dinamiklerle de yakından ilişkilidir.

Bir çalışanın içsel işten ayrılma niyeti geliştirmesi, iş yerindeki üretkenliğinin azalmasına ve işine olan bağlılığının zayıflamasına neden olur. İşe karşı olan tutumlar negatifleşir, performans düşüşü yaşanır ve uzun vadede çalışanlar, işten ayrılmayı ciddi bir seçenek olarak değerlendirmeye başlarlar. Ancak, içsel işten ayrılma her zaman fiili işten ayrılma ile sonuçlanmayabilir. Bireyler, ekonomik nedenler, iş güvencesi veya başka iş bulma kaygısı gibi faktörler nedeniyle iş yerinde kalmaya

devam edebilirler. Bu durumda, çalışanın iş yerinde bulunmasına rağmen, işine karşı olan duygusal bağlılığı ciddi ölçüde azalmış olur ve birey, genellikle minimum performans sergileme eğiliminde olabilir (Gradisar, Woods, & Scott, 2019).

İçsel işten ayrılma niyeti, örgütler için de önemli bir sorundur. İşine bağlı olmayan çalışanlar, iş yerinde daha az verimli olabilir, daha düşük motivasyonla çalışabilir ve örgüte olan katkıları sınırlı kalabilir. Bu durum, iş yeri kültürü üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir ve diğer çalışanlar arasında da benzer bir işten ayrılma niyeti oluşturabilir. Ayrıca, içsel işten ayrılma niyeti olan çalışanlar, genellikle yüksek oranda devamsızlık, düşük iş performansı ve iş yerinde sosyal çekilme gibi davranışlar sergileyebilirler. Bu tür davranışlar, örgütsel verimliliği ve çalışanlar arasındaki genel iş birliğini zayıflatabilir (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000).

İçsel işten ayrılma niyeti, bireyler için de önemli psikolojik sonuçlar doğurabilir. Çalışanlar, iş yerinde kendilerini değerli hissetmediklerinde veya işlerinden tatmin olmadıklarında, bu durum onların genel yaşam memnuniyetlerini de olumsuz etkileyebilir. Özellikle, iş yaşamı ile kişisel yaşamın birbirine karıştığı modern çalışma koşullarında, iş yerinde yaşanan tatminsizlik ve motivasyon kaybı, bireylerin psikolojik sağlığını da tehdit edebilir. Örneğin, iş tatminsizliği ve stres, bireylerde depresyon, anksiyete ve tükenmişlik gibi psikolojik sorunlara yol açabilir (Budnick, Rogers, & Barber, 2020).

Sonuç olarak, içsel işten ayrılma niyeti, çalışanların iş yerinde yaşadığı tatminsizlik, stres ve motivasyon kaybı gibi içsel süreçlerle doğrudan ilişkilidir. Bu süreç, bireylerin işlerine olan bağlılıklarını zayıflatır ve uzun vadede fiili işten ayrılma ile sonuçlanabilir. İşverenler için bu durumu önceden fark etmek ve çalışanların iş tatminini artırıcı stratejiler geliştirmek, içsel işten ayrılma niyetini engelleyebilir. Çalışanlara duygusal ve profesyonel destek sağlanması, kariyer gelişim fırsatlarının artırılması ve iş yerindeki olumlu sosyal ilişkilerin güçlendirilmesi, içsel işten ayrılma niyetinin önlenmesinde önemli rol oynar (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnysky, 2002).

4.1. İçsel İşten Ayrılma Durumunun Tanımı

İçsel işten ayrılma, çalışanların işlerine olan psikolojik ve duygusal bağlılıklarının azalmasıyla ortaya çıkan bir iş yeri olgusu olarak tanımlanmaktadır. Bu durum, çalışanların zihinsel olarak işlerine olan katılımını ve iş yerine yönelik

duygusal yatırımını kaybetmesiyle karakterize edilir (Zhang, R., Niu, X., & Zhang, B. 2023). İçsel işten ayrılma, iş yerinde sadece fiziksel olarak var olma durumunu ifade ederken, bireyin işine karşı ilgi, motivasyon ve bağlılığını yitirmesi gibi unsurları da içermektedir (Hom, Lee, Shaw, & Hausknecht, 2017). Dolayısıyla, içsel işten ayrılma çalışanların iş yeri ile olan bağlarının, tatminlerinin ve performanslarının azalmasına yol açan, karmaşık bir psikolojik süreç olarak değerlendirilmektedir.

Bu kavram, iş yerinde “sessiz işten ayrılma” veya “gölge çalışan” gibi fenomenlerle de ilişkilendirilir (Parker & Wang, 2015). İçsel işten ayrılan bir çalışan, görevlerini asgari düzeyde yerine getirirse de işin gerektirdiği yaratıcı düşünme, problem çözme ve sosyal etkileşim gibi unsurlara katılım göstermez (Shuck, Reio, & Rocco, 2011). Bu bağlamda, içsel işten ayrılma, klasik işten ayrılma kavramından farklı olarak, kişinin iş yerinde kalmayı tercih ettiği ancak iş yerine olan bağlılık ve motivasyonel yatırımlarının azaldığı bir durumu temsil eder (Allen, Bryant, & Vardaman, 2010).

4.1.1. İçsel İşten Ayrılma ve İş Tatminsizliği Arasındaki Fark

İçsel işten ayrılma kavramı, iş tatminsizliği veya düşük iş performansı ile karıştırılmamalıdır. İş tatminsizliği, çalışanın işine karşı duyduğu olumsuz hisleri ifade ederken, içsel işten ayrılma bu tatminsizliğin ötesinde bir durumu temsil eder; çalışan işine yönelik ilgi ve bağlılığını kaybettiği için işine yabancılaşır (Alabri, 2022). Bu yabancılaşma, çalışanın iş ortamına ve iş arkadaşlarına olan ilgisinin kaybolması, duygusal olarak kendini işinden ve çalışma ortamından uzak hissetmesi gibi durumlarla kendini gösterebilir (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

4.1.2. İçsel İşten Ayrılmanın Ortaya Çıkma Nedenleri

İçsel işten ayrılma genellikle örgütsel adalet eksikliği, yöneticilerle yaşanan çatışmalar, kariyer gelişim fırsatlarının kısıtlı olması ve iş yerinde yaşanan iş stresi gibi faktörlerden kaynaklanabilir (Hom et al., 2012). Çalışanlar, iş yerinde adalet algılarının zayıf olduğu, performanslarının tanınmadığı ve ödüllendirilmediği bir ortamda işlerine olan ilgilerini kaybedebilirler (Przybylski, Murayama, & DeHaan, 2022). Benzer şekilde, iş yerindeki toksik liderlik davranışları ve sosyal destek eksikliği de içsel işten ayrılmanın tetikleyicisi olabilir (Tepper, 2000).

Örneğin, çalışanların iş yerinde maruz kaldıkları dışlanma, mobbing veya psikolojik şiddet gibi durumlar, onların işlerine olan bağlılıklarını zayıflatabilir ve

işsel işten ayrılma sürecini hızlandırabilir (Ferris, Brown, Berry, & Lian, 2008). Bu bağlamda, iş yerinde yaşanan olumsuz sosyal etkileşimler, çalışanların işten ayrılmadan önce motivasyonlarını kaybetmelerine ve yalnızca minimum düzeyde katılım göstermelerine neden olabilir (Robinson ve O'Reilly 2020).

4.1.3. İçsel İşten Ayrılmanın Psikolojik Temelleri ve Sonuçları

İşsel işten ayrılma, çalışanın iş yerindeki duygusal, bilişsel ve davranışsal süreçlerini olumsuz etkileyen derin bir psikolojik kopma süreci olarak ele alınabilir (Zhang, Niu, & Zhang, 2023). Çalışan, işine olan ilgi ve enerjisini kaybettiğinde, bu durum iş performansında düşüş, yaratıcılığın azalması ve iş tatmininde gerileme gibi sonuçlar doğurur (Harter, Schmidt, & Keyes, 2003). Çalışanlar, bu süreçte genellikle iş yerindeki sorumluluklarından kaçınma, iş arkadaşlarıyla daha az etkileşim kurma ve görevlerini minimum seviyede yerine getirme eğilimi gösterirler (Budnick, Rogers, & Barber, 2020).

Ayrıca, işsel işten ayrılma durumu uzun vadede tükenmişlik sendromu ve duygusal yorgunluk ile de ilişkilendirilmektedir (Budnick, Rogers, & Barber, 2020). Çalışanlar, işlerinden duygusal olarak koptuklarında işlerine yönelik anlam kaybı yaşarlar ve bu da onları daha derin bir tükenmişlik sürecine sürükleyebilir (Schaufeli vd., 2006). Bu nedenle, işsel işten ayrılma çalışanlar için yalnızca kısa vadeli bir motivasyon kaybı olarak görülmemeli, aynı zamanda uzun vadeli duygusal ve fiziksel sağlığı tehdit eden bir durum olarak ele alınmalıdır.

4.1.4. İçsel İşten Ayrılmanın Önlenmesi ve Yönetimi

İşsel işten ayrılmanın önlenmesi, çalışanların iş yerindeki motivasyonel ihtiyaçlarının karşılanmasına ve duygusal destek sağlanmasına bağlıdır (Ryan & Deci, 2000). Yöneticiler, çalışanların iş yerindeki katılımını artırmak ve işten duygusal olarak kopmalarını önlemek için düzenli olarak geribildirim verebilir, onların gelişim ve kariyer hedeflerine ulaşmaları için fırsatlar sunabilir (Locke & Latham, 2002). Ayrıca, pozitif bir örgüt kültürü oluşturmak, çalışanlar arasında iş birliğini teşvik etmek ve iş stresini azaltmak, işsel işten ayrılma riskini önemli ölçüde azaltabilir (Bakker & Demerouti, 2007).

Çalışanların iş yerindeki anlam algılarını ve işlerine yönelik katılım düzeylerini artırmak için sosyal destek, iş-yaşam dengesi ve ödüllendirme stratejilerinin de etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir (Rifkin, Chan, & Kahn, 2018). İşin anlamlı ve

motive edici hale getirilmesi, çalışanların iş yerindeki rol algılarını güçlendirir ve iş tatminini artırır (Morgeson & Humphrey, 2006). Bu nedenle, içsel işten ayrılmanın önlenmesi, çalışanların işlerine yönelik pozitif bir tutum geliştirmelerini ve iş yerine olan bağlılıklarını sürdürmelerini destekleyecek bütüncül stratejilerle sağlanmalıdır.

4.2. İçsel İşten Ayrılma Durumunun Göstergeleri ve Ölçülmesi

İçsel işten ayrılma durumunun anlaşılması ve yönetilmesi için bu sürecin hem davranışsal hem de psikolojik göstergelerinin tanımlanması gereklidir. Çalışanların işten ayrılmadan önce işlerine olan bağlılıklarını kaybetmeleri, çeşitli davranışsal ve duygusal belirtilerle kendini gösterebilir. Bu belirtilerin fark edilmesi, örgütsel düzeyde müdahale stratejilerinin geliştirilmesi açısından önemlidir (Hom, Lee, Shaw, & Hausknecht, 2017). Aşağıda içsel işten ayrılmanın farklı göstergeleri ve bunların ölçülmesine yönelik yöntemler ele alınmaktadır.

4.2.1. Davranışsal Göstergeler

İçsel işten ayrılma sürecindeki çalışanlar, işlerine yönelik motivasyonlarını kaybettiklerinde, bu durum genellikle gözlemlenebilir davranış değişiklikleri ile kendini gösterir (Alabri, 2022). Bu davranışsal değişiklikler şu şekildedir:

- **Performans Düşüşü:** İçsel işten ayrılma yaşayan çalışanların iş performanslarında belirgin bir düşüş gözlemlenir. Çalışanlar, görevlerini asgari düzeyde yerine getirirken, daha karmaşık veya yaratıcı düşünme gerektiren görevlerden kaçınırlar (Robinson ve O'Reilly 2020).
- **İşe Geç Kalma ve Devamsızlık:** Çalışanlar, iş yerinde daha az zaman geçirme eğilimindedirler. Bu durum, sıklıkla işe geç kalma, iş günleri arasında devamsızlık yapma veya iş saatlerinden erken ayrılma şeklinde ortaya çıkar (Johns, 2001).
- **İş ile İlgili Toplantılara ve Sosyal Etkinliklere Katılımın Azalması:** İçsel işten ayrılan çalışanlar, iş yerindeki toplantılara veya sosyal etkinliklere katılmak istemezler. Bu tür etkinliklere katıldıklarında bile genellikle pasif kalırlar ve iş arkadaşlarıyla etkileşime girmeyi minimum seviyede tutarlar (Budnick, Rogers, & Barber, 2020).
- **İş Arkadaşlarıyla Etkileşimin Azalması:** İçsel işten ayrılma sürecindeki çalışanlar, iş arkadaşlarıyla daha az sosyal etkileşimde bulunurlar ve genellikle

kendilerini iş ortamından izole ederler (Kuvaas & Dysvik, 2009). Bu durum, çalışanların ekip çalışmalarında daha az etkin rol almaları ve bilgi paylaşımını minimum seviyede tutmaları ile kendini gösterir.

4.2.2. Psikolojik ve Duygusal Göstergeler

İçsel işten ayrılma süreci, çalışanların iş ile ilgili duygusal bağlarının zayıflaması ve işlerine yönelik psikolojik bir kopma yaşamaları ile tanımlanır (Zhang, Niu, & Zhang, 2023). Bu durum, genellikle tükenmişlik, duygusal yorgunluk ve iş motivasyonunda düşüş gibi belirtilerle kendini gösterir (Ng, 2021). Psikolojik göstergeler şu şekilde sıralanabilir:

- **Düşük İş Motivasyonu:** İçsel işten ayrılma yaşayan çalışanlar, işlerine yönelik motivasyonlarını kaybederler ve işlerini tamamlama konusunda enerji ve istek eksikliği yaşarlar (Deci & Ryan, 2000). Bu durum, çalışanın kendini iş yerine ait hissetmemesi ve işin anlamını yitirmesi ile ilişkilidir (Shuck, Reio, & Rocco, 2011).
- **Duygusal Tükenmişlik ve Yorgunluk:** İçsel işten ayrılma sürecinde olan çalışanlar, genellikle duygusal tükenmişlik yaşarlar ve işlerine yönelik duygusal yatırım yapmayı bırakırlar (Holte, 2023). Duygusal tükenmişlik, çalışanların iş stresine karşı duyarlılıklarının artmasına ve iş performanslarının düşmesine neden olur (Schaufeli & Bakker, 2004).
- **Kendini Değersiz Hissetme:** Çalışanlar, iş ortamında yeterince takdir edilmediklerini veya işlerinin değer görmediğini hissettiklerinde, bu durum onların kendilerine yönelik algılarında olumsuz etki yaratır (Allen vd., 2010). Bu tür hisler, çalışanın iş yerine karşı negatif tutum geliştirmesine ve kendini değersiz hissetmesine yol açar.

4.2.3. İçsel İşten Ayrılmanın Bilişsel Göstergeleri

İçsel işten ayrılma sürecindeki çalışanlar, iş ile ilgili karar verme süreçlerinde motivasyon kaybı yaşarlar ve genellikle geleceğe yönelik iş hedeflerine olan inançlarını kaybederler (Tepper, 2000). Bu bilişsel belirtiler, çalışanın iş ile ilgili düşünce yapısında bir değişikliğe işaret eder:

- **Kariyer Hedeflerinin Belirsizleşmesi:** İçsel işten ayrılma yaşayan çalışanlar, iş hedeflerine ulaşma konusunda motivasyonlarını kaybederler ve kariyer gelişimlerine dair belirsizlik yaşarlar (Bakker & Demerouti, 2007).
- **Geleceğe Yönelik Olumsuz Beklentiler:** Çalışanların, iş yerinde geleceklerine yönelik beklentileri olumsuz bir hal alır ve iş tatminsizliği artar (Schaufeli vd., 2006).

4.2.4. İçsel İşten Ayrılmanın Ölçülmesi

İçsel işten ayrılmanın ölçülmesi, çalışanların işlerine yönelik tutumlarının ve iş yerindeki bağlılık düzeylerinin anlaşılması açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu durumu ölçmek için genellikle çalışanların iş doyumu, motivasyon düzeyi ve tükenmişlik gibi psikolojik değişkenleri değerlendiren ölçekler kullanılır (Budnick, Rogers, & Barber, 2020). En yaygın kullanılan ölçüm yöntemleri ve ölçekler şunlardır:

- **Tükenmişlik Ölçeği** Bu ölçek, çalışanların tükenmişlik düzeylerini ölçmek için kullanılır ve duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği gibi alt boyutları içerir (Holte, 2023).
- **İş Tatmini Ölçeği :** Çalışanların işlerinden ne kadar tatmin olduklarını ve işlerine olan bağlılıklarını ölçen bir araçtır (Smith, Kendall, & Hulin, 1969).

İşe Katılım Ölçeği : Bu ölçek, çalışanın işine ne kadar katılım gösterdiğini ve iş yerindeki motivasyonel bağlılık düzeyini ölçer olabilir (Gradisar, Woods, & Scott, 2019).

İçsel işten ayrılmanın tespiti için kullanılan bu tür ölçekler, yöneticilerin çalışanların iş yerindeki bağlılık ve tatmin düzeylerini anlamalarına ve bu durumu tersine çevirmek için uygun müdahale stratejileri geliştirmelerine olanak tanır (Brison, & Caesens, 2023).

4.3. İçsel İşten Ayrılma ile Gerçek İşten Ayrılmanın Karşılaştırılması

İçsel işten ayrılma ve gerçek işten ayrılma, çalışanların iş yerlerinden kopma süreçlerinde yaşadıkları iki farklı boyutu ifade eder. Gerçek işten ayrılma, çalışanın işini tamamen bırakması ve iş yerinden fiziksel olarak ayrılması anlamına gelirken, içsel işten ayrılma, çalışanın iş yerinde fiziksel olarak var olmasına rağmen psikolojik olarak işe katılımını kaybetmesi ile tanımlanır (Zhang, Niu, & Zhang, 2023). Bu iki kavram, hem çalışanların iş yeri ile olan ilişkilerinde farklı dinamikleri temsil eder

hem de örgütler açısından farklı sonuçlar doğurur (Hom, Lee, Shaw, & Hausknecht, 2017). Bu bölümde, içsel işten ayrılma ile gerçek işten ayrılmanın ayırt edici özellikleri, nedenleri ve iş yerinde yarattığı etkiler ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

4.3.1. İçsel İşten Ayrılma ve Gerçek İşten Ayrılmanın Tanımı ve Ayırt Edici Özellikleri

Gerçek işten ayrılma, bir çalışanın işten kendi isteğiyle ya da zorunlu olarak ayrılmasını ifade eder ve iş gücü devrini doğrudan etkileyen bir süreçtir (Allen, Bryant, & Vardaman, 2010). Fiziksel işten ayrılma, iş gücü devrinin bir göstergesi olup, genellikle istifa, emeklilik ya da işten çıkarılma gibi durumlarla sonuçlanır (March & Simon, 1958). Çalışanlar bu durumda iş yerinden tamamen ayrılır ve örgütsel aidiyetleri sona erer.

Öte yandan, içsel işten ayrılma, çalışanın iş yerinde fiziksel olarak bulunmaya devam ettiği ancak işine yönelik ilgi, motivasyon ve bağlılık düzeylerinin kaybolduğu bir durumu ifade eder (Shuck, Reio, & Rocco, 2011). Bu durumda çalışan, işte olmaktan memnun değildir ve işine yönelik psikolojik bir yabancılaşma yaşar (Schaufeli & Bakker, 2004). İçsel işten ayrılma, örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeylerinde önemli düşüslere yol açarken, çalışanların iş performanslarında ve sosyal etkileşimlerinde de belirgin azalmalar meydana gelir (Hom vd., 2012).

4.3.2. İçsel ve Gerçek İşten Ayrılmanın Nedenleri

Her iki işten ayrılma biçiminin altında yatan nedenler farklılık gösterebilir. Gerçek işten ayrılma genellikle daha belirgin ve ölçülebilir nedenlerle ilişkilendirilir; bunlar arasında iş memnuniyetsizliği, düşük ücret, kariyer gelişim fırsatlarının eksikliği ve iş-yaşam dengesi sorunları yer alır (Lee, Hom, Eberly, & Li, 2018). Çalışanlar bu tür nedenlerle iş yerinden ayrılmayı seçer ve alternatif iş fırsatlarını değerlendirmek isterler (March & Simon, 1958).

İçsel işten ayrılmanın nedenleri ise daha karmaşık ve genellikle psikolojik faktörlerle ilişkilidir. Örgütsel adalet eksikliği, yöneticilerle yaşanan çatışmalar, iş yerinde takdir görmeme veya sosyal destek eksikliği gibi durumlar içsel işten ayrılmayı tetikleyebilir (Tepper, 2000). Çalışanlar, kendilerini iş yerinde değersiz hissettiklerinde veya işlerinde anlam bulamadıklarında, işlerine olan psikolojik yatırımlarını azaltırlar ve bu da içsel işten ayrılma sürecine yol açar (Przybylski, Murayama, & DeHaan, 2022).

Ayrıca, içsel işten ayrılma, sıklıkla iş yerindeki olumsuz çalışma koşullarının ve yönetsel politikaların bir sonucu olarak ortaya çıkar (Hom et al., 2012). Çalışanlar, iş yerinde bekledikleri kariyer gelişimi fırsatlarını bulamadıklarında veya örgütsel adaletsizlik algısı yaşadıklarında, işlerine karşı olan motivasyonlarını kaybederler ve bu da onları içsel olarak işten ayrılmaya iter (Allen vd., 2010).

4.3.3. İçsel ve Gerçek İşten Ayrılmanın Örgütsel Sonuçları

Gerçek işten ayrılma, işletmeler için doğrudan ve görünür maliyetler yaratır. Çalışanların iş yerinden ayrılması, iş gücü devri maliyetlerine, yeni personel bulma ve yerleştirme süreçlerine ve mevcut personelin adaptasyon zorluklarına yol açar (Wu, & Zhou, 2023). Ayrıca, işten ayrılan bir çalışanın yerine yeni birini bulmak zaman ve maliyet açısından önemli bir yük oluşturabilir (Allen vd., 2010). Bu nedenle, gerçek işten ayrılma, iş yerindeki iş gücü istikrarını bozar ve işletmenin genel verimliliğini olumsuz etkiler (March & Simon, 1958).

Buna karşın, içsel işten ayrılma daha az belirgin olmakla birlikte, örgütler üzerinde uzun vadede daha ciddi sonuçlar doğurabilir (Schaufeli vd., 2006). İçsel olarak işten ayrılan çalışanlar, iş yerinde fiziksel olarak bulunmaya devam ettikleri için iş gücü devri oranlarını etkilemezler; ancak düşük performans, yaratıcılık eksikliği ve iş yerindeki genel motivasyonun azalması gibi sonuçlara yol açarlar (Holte, 2023). Bu tür çalışanlar, görevlerini yerine getirme konusunda minimum çaba sarf ederler ve iş arkadaşlarına da olumsuz bir örnek oluşturabilirler (Robinson ve O'Reilly 2020).

İçsel işten ayrılma, genellikle örgüt içindeki diğer çalışanların moralini de olumsuz etkileyebilir ve toplu bir motivasyon kaybına yol açabilir (Zhang, Niu, & Zhang, 2023). Ayrıca, içsel olarak işten ayrılan çalışanlar, iş yerindeki bilgi paylaşımı, ekip çalışması ve iş birliğini olumsuz yönde etkileyebilirler (Shuck vd., 2011). Bu durum, örgütsel bağlılığı zayıflatır ve iş yerinde negatif bir kültür oluşmasına neden olabilir (Parker, 2003).

4.3.4. İçsel İşten Ayrılmadan Gerçek İşten Ayrılmaya Geçiş

İçsel işten ayrılma genellikle gerçek işten ayrılmanın öncüsü olarak kabul edilir. Çalışanların iş yerinde psikolojik olarak kopma yaşaması, zamanla işten tamamen ayrılma niyeti geliştirmelerine neden olabilir (Hom vd., 2012). Çalışan, önce işine olan bağlılığını kaybeder, ardından işten tatminsizlik yaşamaya başlar ve son olarak gerçek işten ayrılma kararı alır (Lee vd., 2018). Bu süreç, yöneticilerin çalışan bağlılığını

izlemeleri ve çalışanların iş yerindeki psikolojik durumlarını anlamaları açısından kritik bir öneme sahiptir (Kuvaas & Dysvik, 2009).

İçsel işten ayrılma ile gerçek işten ayrılmanın karşılaştırılması, örgütlerin iş gücü yönetimi stratejilerini daha iyi planlamalarına ve çalışan bağlılığını artırmak için proaktif önlemler almalarına yardımcı olabilir (Allen vd., 2010). Bu bağlamda, iş yerinde pozitif bir örgüt kültürü oluşturmak ve çalışanların ihtiyaçlarına yönelik destekleyici bir ortam yaratmak, içsel işten ayrılmanın önüne geçmek için önemli bir stratejidir (Locke & Latham, 2002).

4.4. İçsel İşten Ayrılma Durumuna Karşı Önlemler

İçsel işten ayrılma, çalışanların iş yerindeki psikolojik ve duygusal bağlılıklarını kaybetmeleri sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bu olumsuz süreci önlemek ve çalışanların işlerine olan ilgilerini yeniden kazanmalarını sağlamak, örgütlerin iş gücü verimliliğini koruyabilmesi açısından hayati önem taşır (Allen, Bryant, & Vardaman, 2010). İçsel işten ayrılmayı yönetebilmek için yöneticilerin ve liderlerin etkili stratejiler geliştirmesi, destekleyici bir iş ortamı yaratması ve çalışanların ihtiyaçlarını anlaması gerekmektedir (Alabri, 2022). Aşağıda içsel işten ayrılmaya karşı geliştirilebilecek çeşitli önleyici ve müdahale stratejileri ele alınmıştır.

4.4.1. Çalışan İlişkilerinin Güçlendirilmesi

Çalışanlar arasındaki ilişkilerin ve sosyal bağların güçlendirilmesi, içsel işten ayrılma riskini azaltmada önemli bir rol oynar (Ferris et al., 2008). İş yerinde güçlü bir sosyal destek ağı oluşturmak, çalışanların iş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle olan etkileşimlerini artırarak iş ortamında aidiyet duygusunu geliştirebilir (Rhoades & Eisenberger, 2002). Bu tür bir sosyal destek, çalışanların kendilerini iş yerinde yalnız hissetmelerini engeller ve iş stresine karşı daha dirençli olmalarını sağlar (Larkin, & Fink, 2020).

- **Takım Çalışmasını ve Sosyal Etkileşimi Teşvik Etmek:** İş yerinde takım çalışması ve sosyal etkinliklerin teşvik edilmesi, çalışanlar arasındaki sosyal bağları güçlendirir ve içsel işten ayrılma riskini azaltır (Kuvaas & Dysvik, 2009). Örneğin, düzenli olarak yapılan ekip toplantıları, sosyal etkinlikler ve iş dışı faaliyetler, çalışanların birbirleriyle daha güçlü ilişkiler kurmasına olanak tanır.

- **Mentorluk ve Koçluk Programları Uygulamak:** Mentorluk ve koçluk programları, çalışanların kariyer hedeflerini desteklemek ve iş yerinde daha güçlü bir aidiyet duygusu geliştirmelerine yardımcı olmak için etkili yöntemlerdir (Allen vd., 2010). Bu tür programlar, çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik bir destek sağlar ve işlerine olan bağlılıklarını artırabilir.

4.4.2. Pozitif Örgütsel Kültür ve Çalışan Destek Programları

Pozitif bir örgüt kültürü, çalışanların iş yerinde kendilerini daha iyi hissetmelerini ve işlerine daha fazla katılım göstermelerini teşvik eder (Locke & Latham, 2002). Çalışanların işlerine yönelik pozitif bir tutum geliştirmesi, içsel işten ayrılma riskini azaltır ve iş yerindeki genel motivasyonu artırır (Ryan & Deci, 2000). Bu bağlamda, iş yerinde açık iletişimi, katılımcı bir liderlik anlayışını ve çalışanların görüşlerine değer veren bir kültürü teşvik etmek önemlidir (Wu & Zhou, 2023).

- **Pozitif Geri Bildirim ve Takdir:** Çalışanların çabalarının fark edilmesi ve takdir edilmesi, onların işlerine yönelik motivasyonlarını artırabilir (Wu & Zhou, 2023). Yöneticiler, çalışanların başarılarını düzenli olarak takdir ederek ve pozitif geri bildirimler sunarak onların iş yerine olan bağlılıklarını güçlendirebilirler (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002).
- **Çalışan Destek Programlarının (Employee Assistance Programs) Uygulanması:** Bu tür programlar, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamak, iş stresi ile başa çıkmak ve kişisel sorunlarını yönetmek için destekleyici hizmetler sunar (Brison & Caesens, 2023). Çalışan destek programları, çalışanların iş yerindeki tükenmişlik ve içsel işten ayrılma riskini azaltabilir (Budnick, Rogers, & Barber, 2020).

4.4.3. Çalışanların İş ile İlgili Anlam Algısını Güçlendirmek

Çalışanların işlerinden anlam ve tatmin bulmaları, onların işlerine olan bağlılıklarını artıran temel bir faktördür (Shuck, Reio, & Rocco, 2011). Çalışanların işlerinde anlam bulamaması, içsel işten ayrılma sürecini hızlandırabilir (Rifkin, Chan, & Kahn, 2018). Bu nedenle, işin yapısının ve çalışanların rol tanımlarının onların kariyer hedefleri ve kişisel değerleri ile uyumlu olmasını sağlamak önemlidir (Morgeson & Humphrey, 2006).

İş Zenginleştirme Stratejileri: İş zenginleştirme, çalışanın işine yönelik anlam algısını güçlendirmek için görev çeşitliliğini ve sorumluluklarını artırmayı hedefler olabilir (Gradisar, Woods, & Scott, 2019). Bu tür stratejiler, çalışanın işinde daha fazla kontrol ve özerklik hissetmesini sağlar ve iş ile ilgili tatmin düzeyini artırır (Deci & Ryan, 2000).

- **İş ve Görev Tanımlarının Gözden Geçirilmesi:** Çalışanların iş rollerine yönelik net ve anlamlı tanımlar oluşturmak, onların iş ile ilgili beklentilerini yönetmek açısından önemlidir (Schaufeli vd., 2006). İş tanımlarının belirsiz olması veya çalışanların sorumluluklarının iş ile ilgili beklentileri karşılamaması, içsel işten ayrılmayı tetikleyebilir (Holte, 2023).

4.4.4. Kariyer Gelişimi ve Eğitim Fırsatlarının Sağlanması

Çalışanların kariyer gelişimi fırsatlarına sahip olması ve iş yerinde öğrenme deneyimlerini artırabilmesi, onların işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını güçlendirebilir (Allen vd., 2010). Kariyer gelişim fırsatlarının yetersiz olduğu iş yerlerinde, çalışanlar işlerine olan ilgilerini kaybedebilir ve içsel olarak işten ayrılma sürecine girebilirler (Lee vd., 2018).

- **Eğitim ve Gelişim Programları:** Düzenli olarak sunulan eğitim ve gelişim programları, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmelerine olanak tanır ve onların iş yerindeki potansiyellerini gerçekleştirmelerini sağlar (Locke & Latham, 2002). Bu tür programlar, çalışanın iş yerindeki rol algısını ve motivasyonunu güçlendirebilir (Bakker & Demerouti, 2007).
- **Kariyer Planlama ve Destek:** Çalışanların kariyer hedeflerini anlamak ve onlara bu hedeflere ulaşmaları için destek sunmak, iş yerinde çalışan bağlılığını artıran bir diğer stratejidir (Rhoades & Eisenberger, 2002). Yöneticiler, çalışanlarla düzenli olarak kariyer planlama görüşmeleri yaparak onların iş ile ilgili uzun vadeli motivasyonlarını korumalarına yardımcı olabilirler.

4.4.5. Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ve Stres Yönetimi

İçsel işten ayrılma süreci genellikle iş stresi ve iş-yaşam dengesi sorunları ile ilişkilidir (Hodkinson, 2020). Çalışanların iş ve özel yaşamlarını dengede tutmalarına olanak tanıyan esnek çalışma politikaları, onların iş tatminini ve iş yerindeki bağlılıklarını artırabilir (Allen, 2001).

- **Esnek Çalışma Saatleri ve Uzaktan Çalışma İmkanları:** Çalışanların iş-yaşam dengesini desteklemek için esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma seçenekleri sunmak, iş stresini azaltabilir ve iş tatminini artırabilir (Bakker & Demerouti, 2007).
- **İş Stresi Yönetimi Programları:** İş stresi ile başa çıkma becerilerini geliştiren ve çalışanların iş ortamındaki zorlukları daha iyi yönetmelerine yardımcı olan programlar, içsel işten ayrılma riskini azaltabilir (Schaufeli vd., 2006).

4.5. İçsel İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İçsel işten ayrılma niyeti, çalışanların iş yerinde psikolojik olarak işten kopmalarının bir göstergesi olarak ele alınmakta ve bu konu üzerine yapılan araştırmalar, iş gücü yönetimi ve çalışan bağlılığını anlamada önemli katkılar sunmaktadır (Hom, Lee, Shaw, & Hausknecht, 2017). İçsel işten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmalar, bu olgunun hem bireysel hem de örgütsel düzeyde farklı dinamiklerle nasıl etkileşime girdiğini ve hangi faktörler tarafından tetiklendiğini ortaya koymayı hedeflemektedir (Alabri, 2022). Aşağıda, içsel işten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan önemli çalışmaların bulguları ve bu çalışmaların iş gücü yönetimi bağlamında sunduğu öneriler ele alınmıştır.

4.5.1. İçsel İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Erken Dönem Çalışmalar

İçsel işten ayrılma niyeti kavramı, ilk olarak iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilerek incelenmiştir. March ve Simon (1958), çalışanların işten ayrılma kararlarını açıklayan klasik iş gücü devri teorilerinde, iş tatminsizliğinin çalışanların iş yerinden ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini ele almışlardır. Bu çalışmalar, iş tatmininin düşük olduğu durumlarda çalışanların iş yerinde kalma niyetlerinin azaldığını ve dolayısıyla gerçek işten ayrılma kararlarının arttığını ortaya koymuştur.

İlerleyen dönemlerde, işten ayrılma niyeti kavramı daha detaylı bir şekilde ele alınarak, çalışanların iş yerinde fiziksel olarak bulunmalarına rağmen işlerinden psikolojik olarak kopmaları, yani içsel işten ayrılma yaşadıkları durumlar incelenmiştir (Zhang, Niu, & Zhang, 2023). Bu çalışmalar, içsel işten ayrılma niyetinin sadece iş tatminsizliği ile değil, aynı zamanda örgütsel adalet algısı, iş-yaşam dengesi

ve çalışanların kariyer gelişimi beklentileri ile de ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Przybylski, Murayama, & DeHaan, 2022).

4.5.2. İş Tatmini ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İçsel işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasındaki ilişki, pek çok araştırmanın odak noktası olmuştur. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkiyi açıklayarak, çalışanların işlerinden tatmin olmadıkları durumlarda işten ayrılma veya içsel olarak işlerine olan bağlılıklarını kaybetme eğiliminde olduklarını vurgulamıştır. Bu doğrultuda yapılan araştırmalar, iş tatmininin çalışanların iş yerindeki psikolojik durumlarını anlamada önemli bir gösterge olduğunu ve iş tatminsizliği yaşayan çalışanların içsel işten ayrılma sürecine girmeye daha yatkın olduklarını göstermiştir .

Örneğin, Wang & Lai (2023) iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve içsel işten ayrılma arasındaki ilişkiyi inceleyerek, iş tatmininin içsel işten ayrılma niyetini güçlü bir şekilde öngördüğünü belirtmişlerdir. Çalışanlar, iş tatminlerini kaybettiklerinde, önce işlerine olan bağlılıklarını kaybederler ve bu süreçte içsel işten ayrılma niyeti geliştirirler. Bu niyet, zamanla işten fiziksel olarak ayrılma kararına dönüşebilir (Wang, & Lai, 2023).

4.5.3. Örgütsel Bağlılık ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Örgütsel bağlılık, içsel işten ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Rifkin, Chan, & Kahn, 2018). Örgütsel bağlılık, çalışanın iş yerindeki hedeflere, değerlere ve işine olan duygusal bağlılığını ifade eder (Chi, X., et al. 2022). Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların iş yerinde kalma niyetlerinin daha güçlü olduğunu ve içsel işten ayrılma niyeti geliştirme olasılıklarının daha düşük olduğunu göstermektedir.

Wang ve Lai (2023) örgütsel bağlılığın üç boyutlu yapısını (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ele almış ve içsel işten ayrılma niyeti ile bu boyutlar arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, iş yerinde kalmayı kişisel bir sorumluluk ve sadakat göstergesi olarak algılamakta, devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar ise iş yerinde kalmayı ekonomik ve kişisel faydalar açısından değerlendirirler. Bu nedenle, örgütsel bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlar, içsel işten ayrılma niyetine daha yatkın hale gelir (Meyer & Herscovitch, 2001).

4.5.4. Örgütsel Adalet Algısı ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Örgütsel adalet algısı, çalışanların iş yerindeki prosedürlerin, kararların ve ilişkilerin adil olup olmadığına dair algılarını ifade eder (Przybylski, Murayama, & DeHaan, 2022). Örgütsel adalet algısının düşük olduğu iş yerlerinde, çalışanlar kendilerini değersiz hissederler ve bu durum onların iş yerindeki bağlılıklarını zayıflatarak içsel işten ayrılma niyeti geliştirmelerine yol açabilir (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001).

Przybylski, Murayama, & DeHaan (2022) tarafından yapılan çalışmalar, örgütsel adalet algısının, çalışanların iş yerindeki memnuniyet ve bağlılık düzeylerini doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur. Örgütsel adalet eksikliği yaşayan çalışanlar, iş yerindeki kararların adil olmadığını düşündüklerinde, bu durum onların iş yerindeki motivasyonlarını olumsuz etkiler ve içsel işten ayrılma sürecini başlatabilir (Cropanzano, Rupp, Mohler, & Schminke, 2001).

4.5.5. İçsel İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Güncel Çalışmalar

Son yıllarda yapılan araştırmalar, içsel işten ayrılma niyeti ile iş yerindeki stres, iş yükü ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelemeye odaklanmıştır (Bakker & Demerouti, 2007). Çalışanların iş yerindeki iş yüklerinin yüksek olması ve iş-yaşam dengesi konusunda desteklenmemeleri, içsel işten ayrılma niyeti geliştirmelerine neden olabilir (Hodkinson, 2020). Bu tür durumlar, çalışanların işlerine yönelik motivasyonlarını kaybetmelerine ve iş yerindeki bağlılıklarını azaltmalarına yol açar (Lee vd., 2018).

Güncel çalışmalar, içsel işten ayrılma niyeti ile çalışan tükenmişliği arasındaki ilişkiyi de ele almaktadır. Tükenmişlik, çalışanların iş yerindeki uzun süreli stres ve aşırı iş yükü nedeniyle yaşadıkları duygusal yorgunluk durumudur (Holte, 2023). Tükenmişlik yaşayan çalışanlar, işlerine olan duygusal ve bilişsel bağlılıklarını kaybeder ve bu da içsel işten ayrılma niyetini artırır (Schaufeli & Bakker, 2004).

5. ÖRGÜTSEL DIŞLANMA, FOMO VE İÇSEL İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Modern iş dünyasında çalışanların psikolojik iyi oluşlarının ve iş yerindeki tutumlarının anlaşılması, örgütsel verimliliği artırma ve iş gücü devrini azaltma açısından büyük önem taşır (Hom, Lee, Shaw, & Hausknecht, 2017). Çalışanların iş yerinde yaşadıkları psikolojik durumlar ve sosyal dinamikler, iş tatmini ve bağlılık düzeylerini belirlemede kritik bir rol oynar. Bu bağlamda, örgütsel dışlanma, gelişmeleri kaçırma korkusu (FOMO) ve içsel işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi, çalışanların iş yerindeki motivasyonlarını ve psikolojik durumlarını anlamak açısından değerli bir bakış açısı sunar. Bu üç kavram, çalışanların iş yerindeki deneyimlerini olumsuz etkileyerek, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli sorunlara yol açabilir (Ferris, Brown, Berry, & Lian, 2008; Alabri, 2022). Aşağıda, bu ilişkilerin nasıl geliştiği ve birbiriyle nasıl etkileştiği detaylı olarak ele alınmıştır.

5.1. Örgütsel Dışlanma ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Örgütsel dışlanma, bir çalışanın iş yerinde sosyal etkileşimlerden ve gruplardan bilinçli olarak dışlanması, iş birliği ve bilgi paylaşımı süreçlerine dahil edilmemesi olarak tanımlanır (Williams, 2007). Bu durum, bireyin sosyal ihtiyaçlarının karşılanmaması ve iş yerinde yalnız bırakılma hissi ile ilişkilidir. Örgütsel dışlanma yaşayan çalışanlar, iş yerinde diğer çalışanlar tarafından fark edilmediklerini veya kasıtlı olarak görmezden gelindiklerini hissettiklerinde, işlerine karşı duygusal bağlarını kaybedebilir ve bu da içsel işten ayrılma niyetini tetikleyebilir. Çalışanların kendilerini sosyal olarak izole hissetmeleri, onların iş yerindeki psikolojik varlıklarını zayıflatır ve bu durum zamanla işten zihinsel olarak kopma sürecini başlatır (Williams & Nida, 2011).

Örgütsel dışlanma, çalışanın iş yerindeki katılım düzeyini ve motivasyonunu doğrudan etkiler. Dışlanan bir çalışan, iş yerinde yalnızca fiziksel olarak bulunur ve iş ile ilgili kararlara katılmak veya ekip çalışmasına katkıda bulunmak gibi motivasyonel davranışları göstermez. Bu psikolojik süreç, çalışanın işine yönelik anlam algısını kaybetmesine ve iş yerindeki rolüne dair belirsizlik yaşamasına yol açar. Dolayısıyla, örgütsel dışlanma, yalnızca iş tatminini ve iş performansını olumsuz etkilemekle kalmaz, aynı zamanda içsel işten ayrılma niyetinin güçlü bir öncüsü olarak ortaya çıkar (Ferris vd., 2008).

Çalışanların sosyal etkileşimden yoksun bırakılması, kendilerini değersiz hissetmelerine ve örgüt içinde önemli bir role sahip olmadıklarını düşünmelerine neden olabilir. Bu durum, iş yerine yönelik bağlılıklarını zayıflatır ve çalışanın işten ayrılma sürecine girmesine yol açabilir (Williams, 2001). İçsel işten ayrılma niyeti, bu süreçte çalışanın işten fiziksel olarak ayrılmadan önce işine yönelik psikolojik bağlarını tamamen koparması ile sonuçlanır

5.2. FOMO ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Gelişmeleri kaçırma korkusu (Fear of Missing Out, FOMO), özellikle dijital iletişim araçlarının ve sosyal medyanın yaygınlaşması ile birlikte iş yerlerinde giderek artan bir sorun haline gelmiştir (Przybylski, Murayama, DeHaan, & Gladwell, 2013). FOMO, bireyin başkalarının kendisinden daha fazla fırsata veya avantaja sahip olduğu düşüncesi ile sürekli bir eksiklik ve yetersizlik hissi yaşamasını ifade eder. İş yerinde FOMO yaşayan çalışanlar, diğer iş arkadaşlarının bilgi paylaşım süreçlerine veya sosyal etkileşimlere daha fazla dahil olduğunu düşündüklerinde, kendilerini dışlanmış veya yetersiz hissetme eğilimindedir (Baker, Krieger, & LeRoy, 2016).

FOMO, çalışanların iş yerinde sürekli olarak gözden kaçan bir şeyler olduğu hissini yaşamalarına ve iş arkadaşları ile aralarındaki rekabetin arttığına dair bir algı geliştirmelerine yol açabilir (Dossey, 2014). Bu tür bir algı, çalışanın iş yerinde kendi yetkinliklerine ve katkılarına dair şüpheler geliştirmesine neden olur ve zamanla içsel işten ayrılma niyeti ile sonuçlanabilir (Blackwell, Leaman, Tramposch, Osborne, & Liss, 2017). FOMO yaşayan çalışanlar, iş yerinde daha fazla görünür olma ve sosyal etkileşimlere katılma çabasında olsalar da, bu çabalar yeterince tanınmadığında veya ödüllendirilmediğinde içsel işten ayrılma sürecine girebilirler (Przybylski vd., 2013).

Çalışanlar, iş yerinde kendilerini sürekli olarak başkalarıyla kıyasladıklarında ve diğer çalışanların kendilerinden daha iyi konumda olduğunu düşündüklerinde, işlerine yönelik motivasyonlarını kaybederler (Baker vd., 2016). Bu durum, çalışanın işine olan bağlılığını zayıflatır ve iş tatminini azaltır. FOMO'nun içsel işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, özellikle iş yerinde sosyal etkileşimlerin yoğun olduğu ortamlarda daha belirgin hale gelir

5.3. Örgütsel Dışlanma, FOMO ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Etkileşim

Örgütsel dışlanma ve FOMO, çalışanların iş yerinde yaşadıkları psikolojik süreçleri derinleştiren ve birbirini tetikleyen iki önemli faktördür. Örgütsel dışlanma yaşayan çalışanlar, sosyal etkileşimlerden ve bilgi paylaşım süreçlerinden uzak kaldıklarında, bu durum onların FOMO geliştirmesine neden olabilir (Dossey, 2014). Örneğin, iş yerinde düzenli olarak ekip toplantılarına veya sosyal etkinliklere davet edilmeyen bir çalışan, diğer iş arkadaşlarının kendisinden daha fazla bilgiye ve fırsata sahip olduğunu düşünebilir. Bu düşünce, çalışanın kendisini daha da yalnız ve değersiz hissetmesine yol açar

Bu tür bir süreç, çalışanların iş yerinde kendilerini yalnızca dışlanmış hissetmelerine değil, aynı zamanda iş arkadaşlarıyla aralarındaki mesafeyi kapatmak için sürekli bir rekabet ve baskı içinde olmalarına da neden olabilir (Blackwell vd., 2017). Örgütsel dışlanma ve FOMO'nun bir arada yaşandığı durumlarda, çalışanların içsel işten ayrılma niyeti geliştirme olasılığı daha yüksektir. Çalışanlar, iş yerinde hem sosyal etkileşimlerden dışlandıklarını hem de iş yerinde olup bitenlerden habersiz olduklarını düşündüklerinde, iş tatminleri ve bağlılıkları önemli ölçüde azalır.

Bu bağlamda, örgütsel dışlanma ve FOMO, içsel işten ayrılma niyetinin güçlü birer belirleyicisi olarak kabul edilir. Çalışanlar, iş yerinde sosyal olarak dışlandıklarında ve sürekli olarak fırsatları kaçırdıklarını düşündüklerinde, işlerine yönelik motivasyonlarını kaybeder ve işten zihinsel olarak kopma sürecine girerler (Przybylski vd., 2013). Bu nedenle, örgütlerin çalışanlar arasında sosyal bütünleşmeyi teşvik etmesi, iş yerindeki sosyal etkileşimleri desteklemesi ve çalışanların iş ile ilgili fırsatlardan haberdar olmalarını sağlaması, içsel işten ayrılma niyetini azaltmada kritik bir rol oynar

6. YÖNTEM

Bu bölümde, çalışmanın araştırma tasarımı, veri toplama süreci, örneklem ve analiz yöntemleri detaylı bir şekilde açıklanacaktır. Araştırmanın ana amacı doğrultusunda, örgütsel dışlanmanın çalışanlar üzerindeki etkileri incelenecek olup, bu süreçte izlenen metodoloji, araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği için kritik öneme sahiptir.

6.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, örgütsel dışlanmanın çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu (FOMO) ve içsel işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemektir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen bu araştırma, örgütsel dışlanmanın, çalışanların psikolojik ve davranışsal tepkileri üzerindeki etkilerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Dijitalleşen iş dünyasında, sosyal dışlanmanın FOMO ile nasıl ilişkilendiği ve bu durumun çalışanların işten ayrılma eğilimlerini nasıl şekillendirdiği araştırmanın ana odak noktalarından biridir.

Bu bağlamda araştırma, şu sorulara yanıt aramaktadır:

1. Örgütsel dışlanma, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusunu (FOMO) nasıl etkilemektedir?
2. FOMO'nun çalışanların içsel işten ayrılma niyeti üzerindeki rolü nedir?
3. Örgütsel dışlanma, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini nasıl etkilemektedir?

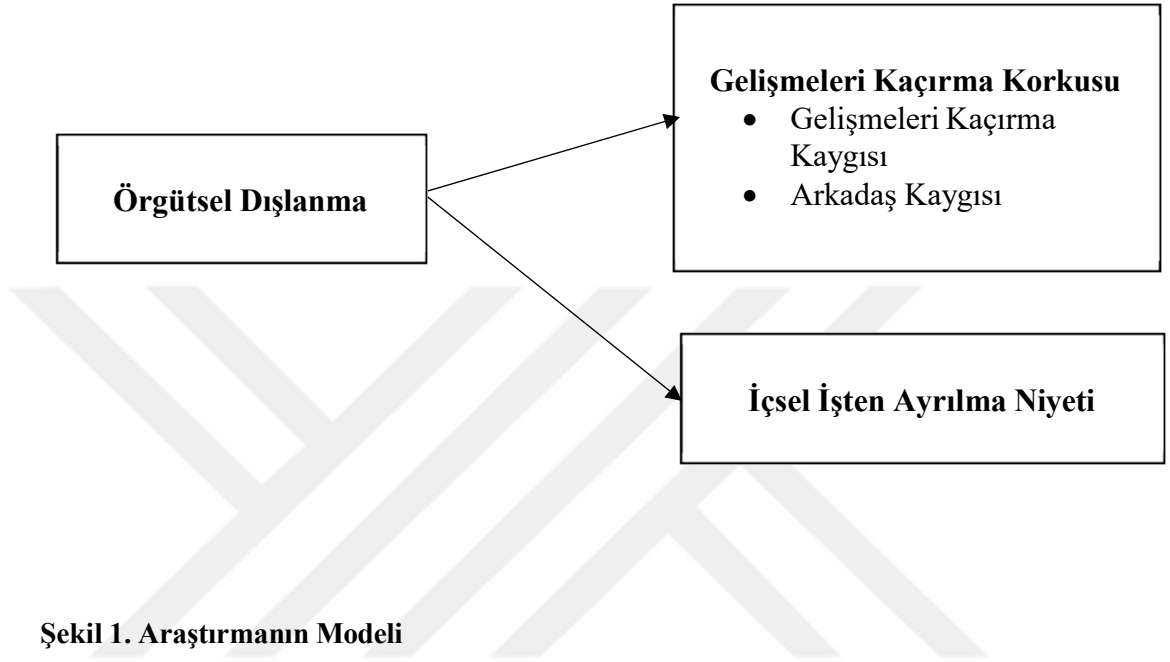
6.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, Türkiye'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İSG KATİP 2024 yılı verilerine göre iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapan toplam 222.241 kişiden oluşmaktadır. Bu kişiler, A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanları (23.752 kişi), B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanları (28.275 kişi), C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanları (94.294 kişi), İşyeri Hekimleri (51.849 kişi) ve Diğer Sağlık Personeli (24.071 kişi) olarak kategorize edilmiştir.

Araştırma kapsamında, Google form aracılığıyla toplam 507 iş sağlığı ve güvenliği personeline ulaşılmıştır. Bu örneklem, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapan profesyonellerin görüş ve deneyimlerini yansıtmayı amaçlamaktadır.

6.3.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın bağımsız değişkenleri, gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti, bağımlı değişkeni ise örgütsel dışlanmadır. Bu bilgiye ilişkin model aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri aşağıdadır:

H₁: Örgütsel dışlanma gelişmeleri kaçırma korkusu üzerinde etkilidir.

H_{1a}: Örgütsel dışlanma gelişmeleri kaçırma kaygısı üzerinde etkilidir.

H_{2a}: Örgütsel dışlanma arkadaş kaygısı üzerinde etkilidir.

H₂: Örgütsel dışlanma içsel işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.

6.4.Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada anket yöntemi kullanılmaktadır. Anketin ilk bölümünde kişisel bilgi formu vardır. Kişisel bilgi formunda çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, statü, işyerindeki deneyim ve mevcut yönetici ile çalışma soruları içermektedir.

Anketin ikinci bölümünde “Örgütsel Dışlanma Ölçeği yer almaktadır. Ölçek toplamda 10 ifadeden oluşmaktadır. Tek faktörlü bu ölçek, 1=Hiç, 5= Her zaman

seçeneklerinden oluşan 5’li Likert lek tipindedir. Ölçek alışkan ve Pekkan’ın 2020 tarihindeki makalesinden alınmıştır. Makalede savunma sanayi ve sağlık sektörü olmak üzere iki örneklem grubuna yönelik analizler yapılmıştır. Savunma sanayisi örneklem grubu güvenilirlik analizi Cronbach alfa katsayısı 0,942, sağlık sektörü örnek grubu için güvenilirlik analizi Cronbach alfa katsayısı 0,937 olarak tespit edilmiştir. Bu oranlar ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir. Savunma sanayisi örneklem grubu için yapılan faktör analizinde açıklanan varyans oranı %65,76, sağlık sektörü örneklem grubu için ise açıklanan varyans oranı %63,79’dur. Ölçeğin iç tutarlılığın kabul edilebilir seviyede olduğunu göstermektedir.

Anketin nc bölümünde “Gerçekleri Kaçırma Korkusu” leği yer almaktadır. Bu lek toplamda 10 adet ifadeden oluşmaktadır. Ölçek Alat ve Filizz’n 2021 yılında yayınlamış olduğu makaleden alınmıştır. Makalede önce 3 adet faktör elde edilmiştir fakat 3. faktör 1 ifadeden oluştuğu için analizlere dahil edilmemiştir. Ölçeğin ilk faktörü gelişmeleri kaçırma kaygısı ve ikinci faktörü ise arkadaş kaygısıdır. Ölçek 1=Kesinlikle katılmıyorum 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li Likert lek tipindedir. Makalede yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre gelişmeleri kaçırma korkusu Cronbach alfa katsayısı 0,774’dır. Bu sonuç ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Anketin son bölümünde kullanılan ölçek ise “İçsel İşten Ayrılma Niyeti” leğidir. Ölçek toplam 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek tek faktörlü olup 1=Kesinlikle katılmıyorum 5= Kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden oluşan 5’li Likert lek tipindedir. Bu lek de Alat ve Filizz’n 2021 yılında yayınlamış olduğu makalesinden alınmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach alfa katsayısı 0,707 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

6.5.Araştırmada Kullanılan Analizler

Araştırmada demografik değişkenlerin frekans ve yüzde dağılımları elde edilmektedir. Ölçek değişkenlerinin (rgtsel dışlanma, gelişmeleri kaçırma korkusu, gelişmeleri kaçırma ve arkadaş kaygısı ile içsel işten ayrılma niyeti) demografik değişkenlere göre ortalama puan farklılığını test etmek için bağımsız grup t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U testleri kullanılmaktadır. Homojenliği belirlemek için Levene Homojenlik testinden de

yararlanılmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için güvenilirlik analizi Cronbach alfa katsayısından yararlanılmaktadır. Ölçeklerin betimleyici istatistiklerini elde etmek için ortalama ve standart sapma, normalliğe yakınlığını test etmek için se basıklık ve çarpıklık betimleyici istatistik bulgularından yararlanılmaktadır. Ölçeklerin iç tutarlılığını doğrulamak için yapısal eşitlik modellemelerinden doğrulayıcı faktör analizi, örgütsel dışlanmanın gelişmeleri kaçırma korkusu ve işsel işten ayrılma niyetine etkisini test etmek için yapısal regresyon analizi yapılmaktadır. Örgütsel dışlanma eğiliminin gelişmeleri kaçırma kaygısı ve arkadaş kaygısına etkisini belirlemek için doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan analizleri gerçekleştirmek ve sonuçlarına ulaşmak için SPSS 21 istatistik paket programı ve SPSS AMOS 21 grafik modelleme programı kullanılmaktadır.

7. BULGULAR

Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, statü, işyerindeki kıdemi ve mevcut yönetici ile çalışma süresi demografik sorularının frekans ve yüzde dağılımları incelenmektedir ve çıkan sonuçlar yorumlanmaktadır.

Tablo 1. Demografik Soruların Frekans ve Yüzde Dağılımları

		N	%
Cinsiyet	Kadın	309	60,9%
	Erkek	198	39,1%
	Toplam	507	100,0%
Medeni Durum	Evli	282	55,6%
	Bekar	225	44,4%
	Toplam	507	100,0%
Yaş	18-23 yaş	42	8,3%
	24-29 yaş	96	18,9%
	30-35 yaş	180	35,5%
	36-41 yaş	111	21,9%
	42 yaş ve üzeri	78	15,4%
	Toplam	507	100,0%
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	3	0,6%
	Ortaöğretim	21	4,1%
	Önlisans	54	10,7%
	Lisans	306	60,4%
	Lisansüstü	123	24,3%
	Toplam	507	100,0%
Statü	Yönetici/Amir	132	26,0%
	Memur	357	70,4%
	Üst Düzey Yönetici	18	3,6%
	Toplam	507	100,0%
İşyerindeki Kıdem	1-5 yıl	255	50,3%
	6-10 yıl	135	26,6%
	11-15 yıl	51	10,1%
	16 yıl ve üzeri	66	13,0%
	Toplam	507	100,0%
Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi	1-5 yıl	411	81,1%
	6-10 yıl	60	11,8%
	11 yıl ve üzeri	36	7,1%
	Toplam	507	100,0%

Çalışmaların %60,9'u (n=309) kadın, %39,1'i (n=198) erkek, %55,6'ı (n=282) evli, %44,4'ü (n=225) bekar, %35,5'i (n=180) 30-35 yaş arasında, %21,9'u (n=111) 36-41 yaş arasında, %18,9'u (n=96) 24-29 yaş arasında, %15,4'ü (n=78) 42 yaş ve üzeri, %8,3'ü (n=42) 18-23 yaş arasında, %60,4'ü (n=306) lisans, %24,3'ü (n=123) lisansüstü, %10,7'ü (n=54) önlisans, %4,1'ü (n=21) ortaöğretim, %0,6'ı (n=3) ilköğretim mezunu, %70,4'ü (n=357) memur, %26,0'ı (n=132) yönetici/amir %3,6'sı (n=18) üst düzey yönetici olarak çalışmaktadır, Katılımcıların %50,3'ü (n=255) 1-5 yıl arasında, %26,6'sı (n=135) 6-10 yıl arasında, %13,0'ı (n=66) 16 yıl ve üzeri, %10,1'i (n=51) 11-15 yıl arasında işyerinde tecrübeli, %81,1'i (n=411) 1-5 yıl arasında, %11,8'i (n=60) 6-10 yıl arasında, %7,1'i (n=36) 11 yıl ve üzeri mevcut yönetici ile çalışmaktadır.

Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde tüm ölçek değişkenlerinin (örgütsel dışlanma, gelişmeleri kaçırma korkusu, gelişmeleri kaçırma kaygısı, arkadaş kaygısı, içsel işten ayrılma niyeti) güvenilirliklerini belirlemek için Cronbach alfa katsayısı değerlendirilmektedir. Güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar alfa katsayısına bağlı olarak yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2008):

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenirliliği düşük,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 2. Güvenirlik Analizine İlişkin Cronbach Alfa Katsayıları

	Cronbach's Alfa	N
Örgütsel Dışlanma Ölçeği	0,787	7
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği	0,773	8
Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı Faktörü	0,776	5
Arkadaş Kaygısı Faktörü	0,669	3
İçsel İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	0,681	5

Örgütsel dışlanma ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı 0,787, gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeği Cronbach alfa katsayısı 0,773, gelişmeleri kaçırma kaygısı faktörünün Cronbach alfa katsayısı 0,776, arkadaş kaygısı faktörünün Cronbach alfa katsayısı 0,669, İçsel işten ayrılma niyeti ölçeği Cronbach alfa katsayısı 0,681 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar ölçeklerin ve faktör ifadelerinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2008).

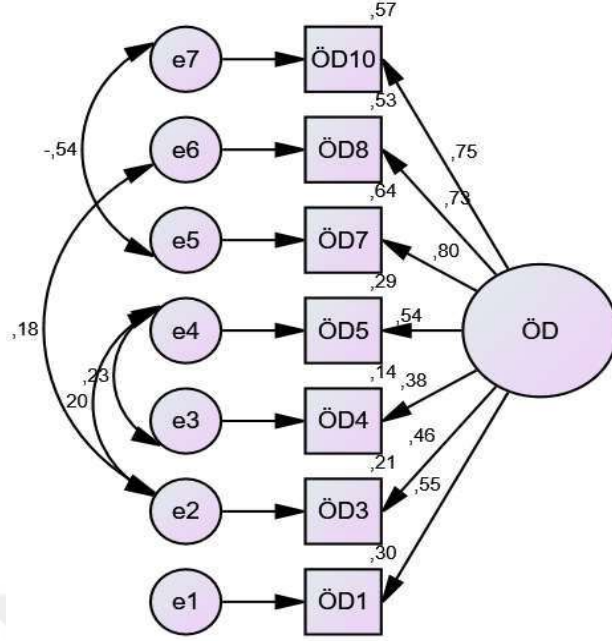
Ölçek Değişkenlerinin Betimleyici İstatistiklerine İlişkin Bulgular

Örgütsel dışlanma, gelişmeleri kaçırma korkusu, gelişmeleri kaçırma kaygısı, arkadaşlık kaygısı ve içsel işten ayrılma niyeti ortalama puanları, standart sapma değerleri, çarpıklık ve basıklık istatistikleri olmak üzere betimleyici istatistik değerleri bu bölümde incelenmektedir.

Tablo 3. Betimleyici İstatistiklere İlişkin Bulgular

	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
			İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Örgütsel Dışlanma Ölçeği	3,444	0,934	-0,428	0,108	-0,442	0,217
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeği	2,509	0,669	0,097	0,108	0,021	0,217
Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı Faktörü	1,948	0,720	0,634	0,108	0,227	0,217
Arkadaşlık Kaygısı Faktörü	3,444	0,934	-0,428	0,108	-0,442	0,217
İçsel İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	2,969	0,827	-0,336	0,108	-0,040	0,217

Örgütsel dışlanma ölçeği ortalamasına bakıldığında çalışanlara yapılan örgütsel dışlanma davranışının olduğu konusunda bir kararsızlık hakimdir ($\bar{x}=3,444\pm0,934$). Gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeği ortalaması değerlendirildiğinde çalışanların işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu davranışının olduğu konusunda kararsız kaldıkları görülmektedir ($\bar{x}=2,509\pm0,669$). Gelişmeleri kaçırma kaygısı faktörü ortalama puanı değerlendirildiğinde çalışanlarının gelişmeleri kaçırma kaygısının olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır ($\bar{x}=1,948\pm0,720$), arkadaş kaygısının olduğu konusunda da kararsız oldukları görülmektedir ($\bar{x}=3,444\pm0,934$). İçsel işten ayrılma niyeti ölçeğinin ortalama puanı incelendiğinde, çalışanların içsel işten ayrılma niyeti de kararsızlık düzeyindedir ($\bar{x}=2,969\pm0,827$). Tüm değişkenlerin normal dağılımına yakınlığını belirlemek için basıklık ve çarpıklık değerlerinden yararlanılmaktadır. Tüm ölçek değişkenleri ± 1 değeri arasında yer almaktadır. Bu sonuç tüm değişkenlerin normal dağılıma yakın olduğunu ve hipotezleri test etmek için parametrik testlerden faydalanılması gerektiğini göstermektedir.



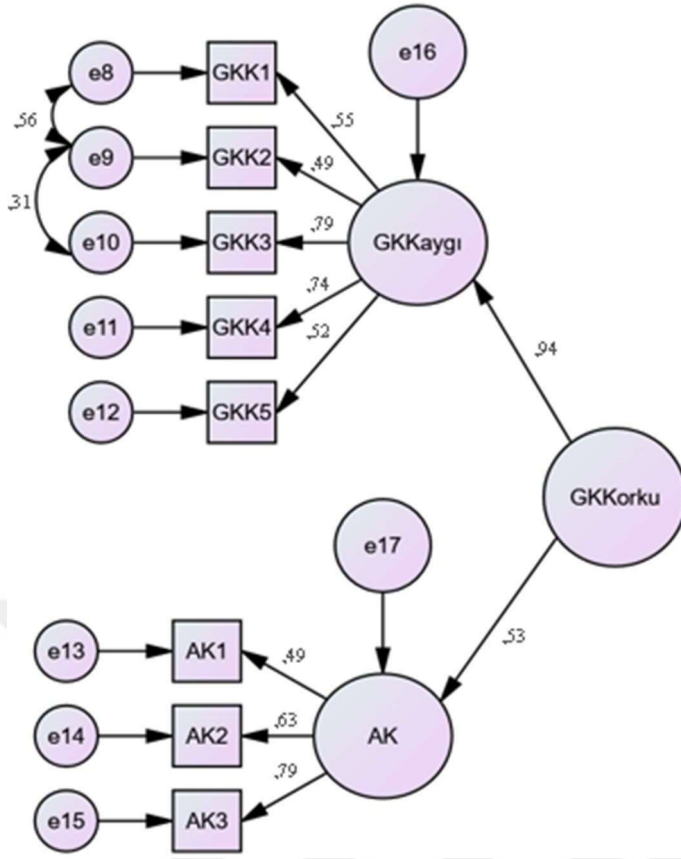
Şekil 2. Örgütsel Dışlanma Ölçeği Tek Faktör Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Örgütsel dışlanma ölçeğinin (ÖD) doğrulayıcı faktör analizi sürecinde oluşturulan model tek faktörlü model olarak belirlenmektedir. Bu ölçeğin 7 adet gözlemlenebilir değişkeni mevcuttur (ÖD1, ÖD3, ÖD4, ÖD5, ÖD7, ÖD8, ÖD10).

Tablo 4. Örgütsel Dışlanma Ölçeği Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd \leq 3$	1,220
$0,95 \leq NFI$	0,987
$0,90 \leq GFI$	0,993
$RMSEA \leq 0,05$	0,021
$RMR \leq 0,05$	0,004

Modelin genel uyumu iyi uyum indeksleri içinde yer almaktadır. Karşılaştırılabilir uyum indeksleri (NFI, RMSEA) iyi uyum değerleri içinde, mutlak uyum indeksi (GFI) iyi uyum indeksine dahildir. Artık temelli uyum indeksi (RMR) ise iyi uyum indeksleri arasında yer almaktadır.



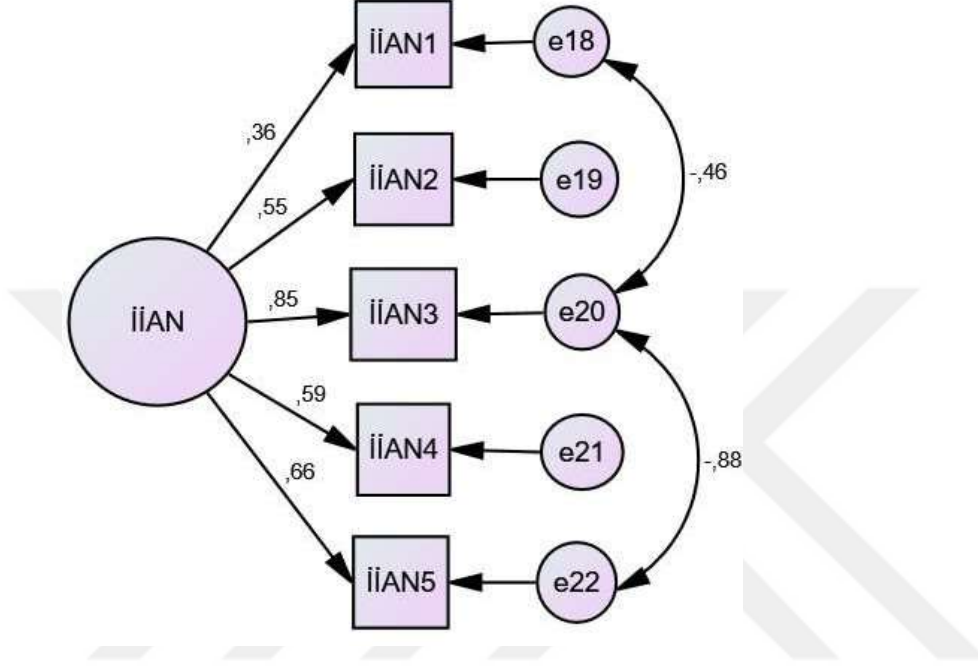
Şekil 3. Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeğinin İkinci Düzey Çok Faktörlü Modeli

Gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan model iki faktörden oluşan ikinci düzey çok faktörlü bir modeldir. Birinci faktör gelişmeleri kaçırma kaygısıdır ve 5 adet gözlemlenebilir değişkenden (GKK1, GKK2, GKK3, GKK4, GKK5) oluşmaktadır. İkinci faktör arkadaşlık kaygısı faktörüdür ve 3 adet gözlemlenebilir değişkenden (AK1, AK2, AK3) oluşmaktadır.

Tablo 5. Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeğinin Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd \leq 3$	2,726
$0,95 \leq NFI$	0,966
$0,90 \leq GFI$	0,979
$0,06 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,058
$RMR \leq 0,05$	0,034

Modelin genel uyumu iyi uyum indeksleri içinde yer almaktadır. Karşılaştırılabilir uyum indeksleri (NFI) ve mutlak uyum indeksi (GFI) iyi uyum indeksine dahildir. Diğer karşılaştırılabilir uyum indeksi (RMSEA) kabul edilebilir uyum indeksleri içinde yer almaktadır. Artık temelli uyum indeksi de (RMR) iyi uyum indeksleri arasında yer almaktadır.



Şekil 4. İşsel İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Tek Faktör Doğrulamalı Faktör Analizi Modeli

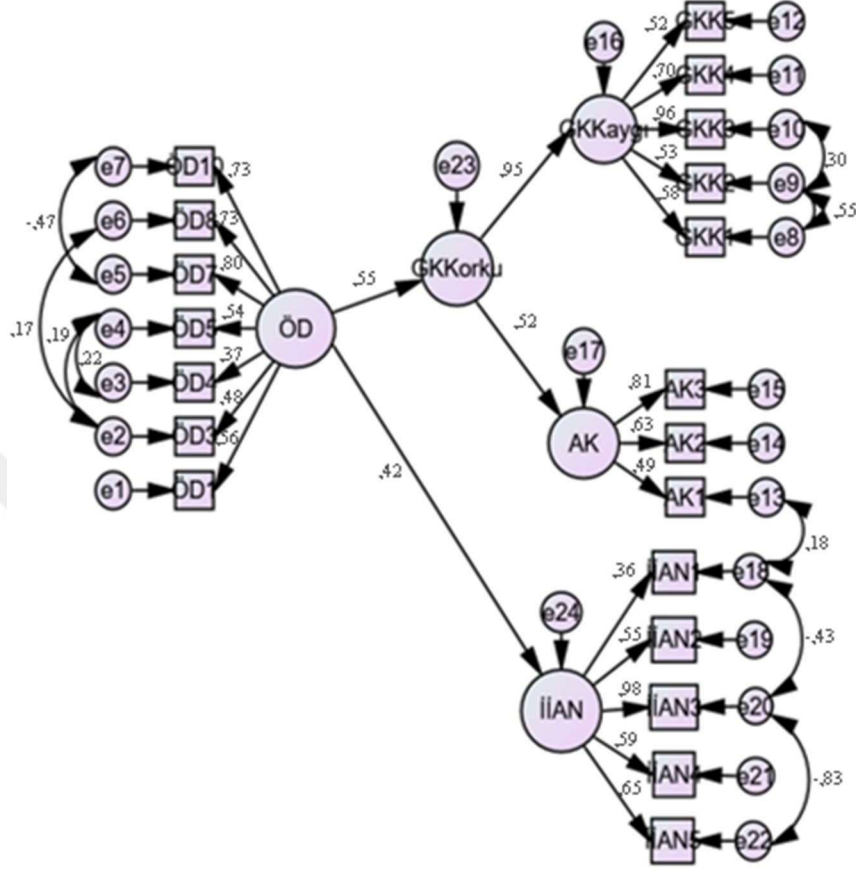
İşsel işten ayrılma niyeti ölçeği doğrulamalı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan model tek faktörlü modeldir. Modelde 5 adet gözlemlenebilir değişken vardır (İİAN1, İİAN2, İİAN3, İİAN4, İİAN5).

Tablo 6. İşsel İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd \leq 3$	0,774
$0,95 \leq NFI$	0,995
$0,90 \leq GFI$	0,998
$RMSEA \leq 0,05$	0,000
$RMR \leq 0,05$	0,019

Modelin genel uyumu iyi uyum indeksleri içinde yer almaktadır. Karşılaştırılabilir uyum indeksleri (NFI, RMSEA) ve mutlak uyum indeksi (GFI) iyi

uyum indeksine dahildir. Artık temelli uyum indeksi de (RMR) iyi uyum indeksleri arasında yer almaktadır.



Şekil 5. Örgütsel Dışlanmanın Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve İçsel İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Yapısal Regresyon Modeli

Yapısal eşitlik modellemelerinden yapısal regresyon analizi sonucunda örgütsel dışlanmanın gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyetine etkisini gösteren model yukarıda gösterilmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Dışlanmanın Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve İçsel İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Modeli Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd \leq 3$	2,162
$0,90 \leq NFI \leq 0,94$	0,902
$0,90 \leq GFI$	0,941
$RMSEA \leq 0,05$	0,048
$RMR \leq 0,05$	0,044

Yapısal etki modelinin genel uyumu iyi uyum indeksleri içinde yer almaktadır. Karşılaştırılabilir uyum indeksleri (NFI) kabul edilebilir uyum değerleri içinde iken mutlak uyum indeksi (GFI) iyi uyum indeksine dahildir. Diğer kabul edilebilir uyum indeksi olan (RMSEA) ve artık temelli uyum indeksi (RMR) iyi uyum indeksleri arasında yer almaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Dışlanmanın Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve İçsel İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Regresyon Katsayıları ve Anlamlılığı

			Standartlaştırılmış Beta	Standartlaştırılmamış Beta	Standart Hata	P
GKKorku	<---	ÖD	0,549	0,982	0,132	0,000
İİAN	<---	ÖD	0,421	0,621	0,118	0,000

Örgütsel dışlanmanın gelişmeleri kaçırma korkusu ($p=0,000\leq 0,01$) ve içsel işten ayrılma niyetine etkisi vardır ($p=0,000\leq 0,01$). Örgütsel dışlanmanın %55'i gelişmeleri kaçırma korkusuna ve %42'si de içsel işten ayrılma niyetine etkisi vardır.

Farklılık Testlerine İlişkin Bulgular

Demografik değişkenlere göre örgütsel dışlanma, gelişmeleri kaçırma korkusu ve kaygısı, arkadaşlık kaygısı ve içsel işten ayrılma niyeti ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için parametrik ve parametrik olmayan testler kullanılmaktadır.

Tablo 9. Cinsiyete Göre Ölçek Değişkenlerinin Farklılığına İlişkin Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Cinsiyet		n	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Örgütsel Dışlanma	Kadın	309	3,482	0,889	1,157	0,248
	Erkek	198	3,384	1,001		
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	Kadın	309	2,568	0,670	2,497	0,013
	Erkek	198	2,417	0,659		
Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı	Kadın	309	2,019	0,734	2,811	0,005
	Erkek	198	1,836	0,685		
Arkadaşlık Kaygısı	Kadın	309	3,482	0,889	1,157	0,248
	Erkek	198	3,384	1,001		
İçsel İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	309	3,002	0,775	1,077	0,282
	Erkek	198	2,918	0,901		

Cinsiyete göre örgütsel dışlanma ($p=0,248\geq 0,05$), arkadaşlık kaygısı ($p=0,248\geq 0,05$) ve içsel işten ayrılma niyeti ($p=0,282\geq 0,05$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Cinsiyet değişkenine göre gelişmeleri kaçırma korkusu ($p=0,013\leq 0,05$) ve gelişmeleri kaçırma korkusu ($p=0,005\leq 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Ortalama

puanlarına göre hangi cinsiyet grubu arasında farklılık olduğuna bakıldığında, kadınların gelişmeleri kaçırma korkusu ve kaygısı daha fazladır.

Tablo 10. Medeni Duruma Göre Ölçek Değişkenlerinin Farklılığına İlişkin Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Medeni Durum		n	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Örgütsel Dışlanma	Evli	282	3,454	0,967	0,275	0,783
	Bekar	225	3,431	0,894		
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	Evli	282	2,545	0,704	1,370	0,171
	Bekar	225	2,463	0,621		
Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı	Evli	282	2,000	0,727	1,827	0,068
	Bekar	225	1,883	0,708		
Arkadaşlık Kaygısı	Evli	282	3,454	0,967	0,275	0,783
	Bekar	225	3,431	0,894		
İçsel İşten Ayrılma Niyeti	Evli	282	3,017	0,847	1,458	0,145
	Bekar	225	2,909	0,799		

Medeni duruma göre örgütsel dışlanma, gelişmeleri kaçırma korkusu, gelişmeleri kaçırma kaygısı, arkadaşlık kaygısı ve içsel işten ayrılma niyeti ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p \geq 0,05$).

Tablo 11. Yaş Değişkenine Göre Ölçek Değişkenlerinin Farklılığına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Yaş		n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Homojenlik Testi		ANOVA		Çoklu Karşılaştırma	
					F	P	F	P		
Örgütsel Dışlanma	18-23 yaş (1)	42	3,667	0,826	1,820	0,124	3,577	0,007	Scheffe	(2-4)
	24-29 yaş (2)	96	3,167	1,016						
	30-35 yaş (3)	180	3,467	0,948						
	36-41 yaş (4)	111	3,595	0,874						
	42 yaş ve üzeri (5)	78	3,397	0,873						
	Toplam	507	3,444	0,934						
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	18-23 yaş	42	2,732	0,691	4,709	0,001	1,694	0,150	-	-
	24-29 yaş	96	2,414	0,777						
	30-35 yaş	180	2,498	0,691						
	36-41 yaş	111	2,527	0,628						
	42 yaş ve üzeri	78	2,505	0,480						
	Toplam	507	2,509	0,669						
Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı	18-23 yaş	42	2,171	0,976	10,568	0,000	1,329	0,258	-	-
	24-29 yaş	96	1,963	0,786						
	30-35 yaş	180	1,917	0,695						

	36-41 yaş	111	1,886	0,709						
	42 yaş ve üzeri	78	1,969	0,511						
	Toplam	507	1,948	0,720						
Arkadaşlık Kaygısı	18-23 yaş (1)	42	3,667	0,826	1,820	0,124	3,577	0,007	Scheffe	(2-4)
	24-29 yaş (2)	96	3,167	1,016						
	30-35 yaş (3)	180	3,467	0,948						
	36-41 yaş (4)	111	3,595	0,874						
	42 yaş ve üzeri (5)	78	3,397	0,873						
	Toplam	507	3,444	0,934						
İçsel İşten Ayrılma Niyeti	18-23 yaş (1)	42	2,871	0,615	6,151	0,000	2,781	0,026	Tamhane	-
	24-29 yaş (2)	96	2,881	1,019						
	30-35 yaş (3)	180	3,077	0,798						
	36-41 yaş (4)	111	2,811	0,878						
	42 yaş ve üzeri (5)	78	3,108	0,578						
	Toplam	507	2,969	0,827						

Yaş değişkenine göre gelişmeleri kaçırma korkusu, gelişmeleri kaçırma kaygısı ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p \geq 0,05$). Yaşa göre örgütsel dışlanma ($p = 0,007 \leq 0,01$), arkadaşlık kaygısı ($p = 0,007 \leq 0,01$), içsel işten ayrılma niyeti ($p = 0,026 \leq 0,05$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren ölçek değişkenlerinin hangi yaş grubuna göre farklılık gösterdiğini test etmek için Levene homojenlik testi sonuçlarının 0,05 değerinden büyük olanları için Scheffe modeli, 0,05 değerinden küçük olanların Tamhane modeli sonuçları incelenmektedir. Örgütsel dışlanma ortalama puanlarının hangi yaş grubuna göre farklılık gösterdiğine bakıldığında, 36-41 yaş arasında olan çalışanların 24-29 yaş arasında olan çalışanlara göre örgütsel dışlanmaya maruz kaldığı görülmektedir. Arkadaşlık kaygısı ortalama puanlarının hangi yaş grubuna göre farklılık gösterdiğine bakıldığında, 36-41 yaş arasında olan çalışanların 24-29 yaş arasında olan çalışanlara göre işyerinde daha fazla arkadaşlık kaygısı yaşadığı belirlenmiştir. İçsel işten ayrılma niyetinin yaş grubuna göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 12. Eğitim Düzeyine Göre Ölçek Değişkenlerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi		n	Ortalama	Std. Sapma	Kruskall Wallis H Testi		Gruplararası Farklılığa İlişkin Mann Whitney U Testi
					X ²	p	
Örgütsel Dışlanma	İlköğretim	3	1,143	0,000	7,937	4,623	-
	Ortaöğretim	21	1,408	0,479			
	Önlisans	54	1,159	0,214			
	Lisans	306	1,259	0,301			
	Lisansüstü	123	1,258	0,331			
	Toplam	507	1,254	0,311			
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	İlköğretim (1)	3	1,500	0,000	17,003	0,002	(1-2) (1-3) (1-4) (1-5) (2-5) (4-5)
	Ortaöğretim (2)	21	2,464	0,762			
	Önlisans (3)	54	2,486	0,765			
	Lisans (4)	306	2,472	0,660			
	Lisansüstü (5)	123	2,643	0,608			
	Toplam	507	2,509	0,669			
Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı	İlköğretim (1)	3	1,000	0,000	19,721	0,001	(1-3) (1-4) (1-5) (3-5) (4-5)
	Ortaöğretim (2)	21	2,029	0,926			
	Önlisans (3)	54	1,900	0,744			
	Lisans (4)	306	1,892	0,708			
	Lisansüstü (5)	123	2,117	0,676			
	Toplam	507	1,948	0,720			
Arkadaşlık Kaygısı	İlköğretim	3	2,333	0,000	7,401	0,116	
	Ortaöğretim	21	3,190	0,928			
	Önlisans	54	3,463	1,010			
	Lisans	306	3,438	0,924			
	Lisansüstü	123	3,520	0,923			
	Toplam	507	3,444	0,934			
İçsel İşten Ayrılma Niyeti	İlköğretim	3	3,600	0,000	0,094	0,328	
	Ortaöğretim	21	3,171	0,541			
	Önlisans	54	2,944	0,775			
	Lisans	306	3,006	0,781			
	Lisansüstü	123	2,839	0,982			
	Toplam	507	2,969	0,827			

Eğitim düzeyine göre örgütsel dışlanma, arkadaş kaygısı ve içsel işten ayrılma niyeti ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p \geq 0,05$). Eğitim düzeyine göre gelişmeleri kaçırma korkusu ($p = 0,002 \leq 0,01$) ve gelişmeleri kaçırma kaygısı ($p = 0,001 \leq 0,01$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Hangi eğitim düzeyi açısından gelişmeleri kaçırma korkusu ve kaygısı yaşandığını belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bu testin yapılmasındaki amaç, eğitim düzeyi grupları arasında n değerinin 30'dan küçük olması sebebiyle yapılmaktadır. Bu test sonucunda ortaöğretim, önlisans, lisans ve lisansüstü mezunu çalışanlar, ilköğretim mezunu çalışanlara göre, lisansüstü mezunu çalışanlar ortaöğretim ve lisans mezunu çalışanlara göre gelişmeleri kaçırma korkusu daha fazladır. Önlisans, lisans ve lisansüstü mezunu çalışanlar ilköğretim mezunu çalışanlara göre, lisansüstü mezunu çalışanlar önlisans ve lisans mezunu çalışanlara göre gelişmeleri kaçırma kaygısı daha fazladır.

Tablo 13. Statüye Göre Ölçek Değişkenlerinin Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Statü		n	Ortalama	Std. Sapma	Kruskal Wallis H Testi		Gruplararası Farklılığa İlişkin Mann Whitney U Testi
					X2	p	
Örgütsel Dışlanma	Yönetici/Amir	132	1,211	0,236	5,106	0,078	-
	Memur	357	1,276	0,337			
	Üst Düzey Yönetici	18	1,119	0,178			
	Toplam	507	1,254	0,311			
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	Yönetici/Amir (1)	132	2,409	0,639	20,675	0,000	(2-3)
	Memur (2)	357	2,559	0,666			
	Üst Düzey Yönetici (3)	18	2,250	0,824			
	Toplam	507	2,509	0,669			
Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı	Yönetici/Amir (1)	132	1,873	0,655	6,286	0,043	(1-3) (2-3)
	Memur (2)	357	2,005	0,723			
	Üst Düzey Yönetici (3)	18	1,367	0,844			
	Toplam	507	1,948	0,720			
Arkadaşlık Kaygısı	Yönetici/Amir (1)	132	3,303	0,870	26,319	0,000	(1-2)
	Memur (2)	357	3,482	0,945			
	Üst Düzey Yönetici (3)	18	3,722	1,092			
	Toplam	507	3,444	0,934			
İşsel İşten Ayrılma Niyeti	Yönetici/Amir (1)	132	2,964	0,863	10,239	0,006	(1-2) (1-3) (2-3)
	Memur (2)	357	3,017	0,803			
	Üst Düzey Yönetici (3)	18	2,067	0,439			
	Toplam	507	2,969	0,827			

Çalışanların statülerine göre örgütsel dışlanma ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p \geq 0,05$). Statüye göre gelişmeleri kaçırma korkusu ($p = 0,000 \leq 0,01$), gelişmeleri kaçırma kaygısı ($p = 0,043 \leq 0,05$), arkadaşlık kaygısı ($p = 0,000 \leq 0,01$), işsel işten ayrılma niyeti ($p = 0,006 \leq 0,01$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Mann Whitney U statü grupları arasındaki farklılık sonuçlarına göre, memur olan çalışanlar üst düzey yöneticilerine göre gelişmeleri kaçırma korkuları ve yönetici/amir ve memur olan çalışanların üst düzey yöneticilere göre gelişmeleri kaçırma kaygıları daha yüksektir. Memur çalışanların yönetici/amir çalışanlara göre arkadaşlık kaygısı daha fazladır. Memur çalışanların yönetici/amire ve üst düzey yöneticilere göre ve yönetici/amirlerin üst düzey yöneticilere göre işsel işten ayrılma niyeti yüksektir.

Tablo 14. İşyerindeki Kıdeme Göre Ölçek Değişkenlerinin Farklılığına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

İşyerindeki Kıdem		n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Homojenlik Testi		ANOVA		Çoklu Karşılaştırma Testi	
					F	P	F	p		
Örgütsel Dışlanma	1-5 yıl (1)	255	1,247	0,279	16,129	0,000	6,689	0,000	Tamhane	(2-3)
	6-10 yıl (2)	135	1,187	0,222						
	11-15 yıl (3)	51	1,403	0,446						
	16 yıl ve üzeri (4)	66	1,299	0,409						
	Toplam	507	1,254	0,311						

Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	1-5 yıl (1)	255	2,493	0,603	3,932	0,009	8,694	0,000	Tamhane	(1-4) (2-4) (3-4)
	6-10 yıl (2)	135	2,686	0,784						
	11-15 yıl (3)	51	2,537	0,582						
	16 yıl ve üzeri (4)	66	2,188	0,601						
	Toplam	507	2,509	0,669						
Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı	1-5 yıl (1)	255	1,925	0,677	2,154	0,093	7,289	0,000	Scheffe	(1-2) (2-4)
	6-10 yıl (2)	135	2,142	0,821						
	11-15 yıl (3)	51	1,929	0,592						
	16 yıl ve üzeri (4)	66	1,655	0,646						
	Toplam	507	1,948	0,720						
Arkadaşlık Kaygısı	1-5 yıl (1)	255	3,439	0,865	1,492	0,216	4,881	0,002	Scheffe	(1-4) (2-4)
	6-10 yıl (2)	135	3,593	0,995						
	11-15 yıl (3)	51	3,549	0,931						
	16 yıl ve üzeri (4)	66	3,076	0,987						
	Toplam	507	3,444	0,934						
İşsel İştenden Ayrılma Niyeti	1-5 yıl (1)	255	2,929	0,855	1,040	0,375	3,414	0,017	Scheffe	(2-3)
	6-10 yıl (2)	135	3,138	0,773						
	11-15 yıl (3)	51	2,741	0,870						
	16 yıl ve üzeri (4)	66	2,955	0,739						
	Toplam	507	2,969	0,827						

İşyerindeki kıdeme göre örgütsel dışlanma ($p=0,000\leq 0,01$), gelişmeleri kaçırma korkusu ($p=0,000\leq 0,01$), gelişmeleri kaçırma kaygısı ($p=0,000\leq 0,01$), arkadaşlık kaygısı ($p=0,002\leq 0,01$) ve işsel işyerinden ayrılma niyeti ($p=0,017\leq 0,05$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Levene homojenlik testi p değerlerine bakıldığında 0,05'den büyük olan sonuçların ortalama dağılımı homojen olduğundan örgütsel dışlanma ve gelişmeleri kaçırma korkusu ortalama puanlarının işyerindeki kıdem gruplarına göre çoklu karşılaştırma modeli olarak Tamhane modeli kullanılmaktadır. Diğer anlamlı sonuçlar da ise Scheffe modeli kullanılmaktadır. Örgütsel dışlanma ortalama puanlarına göre işyerinde 11-15 yıl çalışanlar 6-10 yıl çalışanlar göre daha çok örgütlerinde dışlanmaktadır. 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında çalışanların 16 yıl ve üzeri çalışanlara göre gelişmeleri kaçırma korkusu daha yüksektir. 6-10 yıl arasında çalışanların 1-5 yıl arasında çalışanlara göre ve 6-10 yıl arasında çalışanların 16 yıl ve üzeri arasında çalışanlara oranla gelişmeleri kaçırma korkusu daha fazladır. 1-5 yıl arasında çalışanların ve 6-10 yıl arasında çalışanların da 16 yıl ve üzeri çalışanlara göre arkadaşlık kaygısı daha yüksektir. 6-10 yıl arasında çalışanların 11-15 yıl arasında çalışanlara göre işsel işten ayrılma niyeti daha fazladır.

Tablo 15. Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresine Göre Ölçek Değişkenlerinin Farklılığına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi		n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Testi	Homojenlik	ANOVA		Çoklu Testi	Karşılaştırma
					F	p	F	p		
Örgütsel Dışlanma	1-5 yıl (1)	41	1,250	0,300	14,977	0,000	13,666	0,000	Tamhane	(1-2) (1-3) (2-3)
	6-10 yıl (2)	60	1,143	0,209						
	11 yıl ve üzeri (3)	36	1,476	0,452						
	Toplam	50	1,254	0,311						
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	1-5 yıl	41	2,501	0,661	0,494	0,610	0,211	0,810	-	-
	6-10 yıl	60	2,525	0,731						
	11 yıl ve üzeri	36	2,573	0,668						
	Toplam	50	2,509	0,669						
Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı	1-5 yıl	41	1,950	0,707	0,226	0,798	0,021	0,979	-	-
	6-10 yıl	60	1,930	0,812						
	11 yıl ve üzeri	36	1,950	0,727						
	Toplam	50	1,948	0,720						
Arkadaşlık Kaygısı	1-5 yıl	41	3,418	0,935	1,267	0,283	0,910	0,403	-	-
	6-10 yıl	60	3,517	0,873						
	11 yıl ve üzeri	36	3,611	1,022						
	Toplam	50	3,444	0,934						
İşten Ayrılma Niyeti	1-5 yıl	41	2,980	0,818	0,562	0,570	0,195	0,823	-	-
	6-10 yıl	60	2,910	0,880						
	11 yıl ve üzeri	36	2,950	0,853						
	Toplam	50	2,969	0,827						

Mevcut yönetici ile çalışma süresine göre gelişmeleri kaçırma korkusu ve kaygısı, arkadaşlık kaygısı ve içsel işten ayrılma niyeti ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p \geq 0,05$). Mevcut yönetici ile çalışma süresine göre örgütsel dışlanma ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($p = 0,000 \leq 0,01$). Levene testi sonucu incelendiğinde dağılım homojen olmadığından çoklu karşılaştırma için Tamhane modeli kullanılmıştır. Bu model sonucuna bakıldığında mevcut yönetici ile 1-5 yıl arasında çalışanların 6-10 yıl arasında çalışanlara göre, 11 yıl ve üzeri çalışanların 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında çalışanlara göre hem ortalama puan farklılığının olduğu hem de daha fazla örgütsel açıdan dışlandığı belirlenmiştir.

Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analiz yapılmaktadır. Bu bölümde örgütsel dışlanma eğiliminin gelişmeleri kaçırma kaygısı ve arkadaşlık kaygısı üzerindeki etkisine bakılmaktadır.

Tablo 16. Örgütsel Dışlanma Eğiliminin Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı Üzerine Etkisi

Model		Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
		B	Std. Hata	Beta		
Gelişmeleri	(Sabit)	0,829	0,123		6,759	0,000
Kaçırma Kaygısı	Örgütsel Dışlanma	0,893	0,095	0,386	9,406	0,000

Düzeltilmiş R2= 0,147 F=88,467 p=0,000

Örgütsel dışlanma eğiliminin geliştirme kaçırma kaygısına etkisine ilişkin model anlamlıdır ($p=0,000 \leq 0,01$). Örgütsel dışlanma eğiliminin gelişmeleri kaçırma kaygısına etkisi vardır ($p=0,000 \leq 0,01$). Örgütsel dışlanma eğilimindeki bir birimlik değişim gelişmeleri kaçırma kaygısına etkisinde %15'lik bir değişimi sağlamaktadır. Örgütsel dışlanma eğiliminin %39'u gelişmeleri kaçırma kaygısına etki etmektedir.

Tablo 17. Örgütsel Dışlanma Eğiliminin Arkadaşlık Kaygısına Etkisi

Model		Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
		B	Std. Hata	Beta		
Arkadaşlık Kaygısı	(Sabit)	2,960	0,171		17,306	0,000
	Örgütsel Dışlanma	0,386	0,132	0,129	2,915	0,004

Düzeltilmiş R2=0,015 F=8,499 p=0,004

Örgütsel dışlanma eğiliminin arkadaşlık kaygısına etkisine ilişkin model anlamlıdır ($p=0,004 \leq 0,01$). Örgütsel dışlanma eğiliminin arkadaşlık kaygısına etkisi vardır ($p=0,004 \leq 0,01$). Örgütsel dışlanma eğilimindeki bir birimlik değişim arkadaşlık kaygısına etkisinde %2'lik bir değişimi sağlamaktadır. Örgütsel dışlanma eğiliminin %13'i arkadaşlık kaygısına etki etmektedir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgüt, toplumsal bir yapı içerisinde insan ilişkilerinin, rekabetin, dayanışmanın, iş birliğinin ve çatışmanın meydana geldiği kurum ve ortak bir amaca ulaşmak için kurulan yapıdır. Bu yapı içerisinde kuruluşların günümüz işletme yönetimi alanındaki hızlı gelişme ve değişimlere uyum sağlayabilmek için gerekli düzenlemeleri ve yenilikleri oluşturma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu gereksinimler son zamanlarda çalışan odaklı uygulamalara olan ilginin artmasına neden olmuştur. Çalışanlarda örgütsel dışlanmanın yaşanması, işten ayrılmaya yönelik içsel eğilimler, hem sosyal hem de iş hayatında ilerlemeyi kaçırma korkusu örgütlerin dikkat etmesi gereken kavramlar arasındadır. Bu doğrultuda araştırmanın amacı; örgütsel dışlanmanın, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemektir. Araştırmadaki değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan yapısal eşitlik modellemelerinden yapısal regresyon analizi sonucunda; örgütsel dışlanma eğiliminin gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır. H₂ hipotezi kabul edilmektedir. Örgütsel dışlanma eğiliminin gelişmeleri kaçırma korkusu üzerinde etkisi vardır. Dolayısıyla H₁ hipotezi kabul edilmektedir. Örgütsel dışlanma eğiliminin çalışanların gelişmeleri kaçırma kaygısı ve arkadaşlık kaygısına etkisi olduğu da tespit edilmiştir. Böylece H_{1a} ve H_{1b} hipotezler de kabul edilmektedir.

Kadınların gelişmeleri kaçırma korkusu ve kaygısı yüksektir. 11-15 yıl arasında çalışan kişiler 6-10 yıl arasında çalışanlara göre örgütlerinde dışlanma eğilimi daha yüksektir. 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında çalışanların 16 yıl ve üzeri çalışanlara göre gelişmeleri kaçırma korkusu daha yüksektir. 6-10 yıl çalışanların 1-5 yıl arasında çalışanlara, 6-10 yıl arasında çalışanların 16 yıl ve üzeri çalışanlara göre gelişmeleri kaçırma korkusu yüksektir. 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında çalışanların 16 yıl ve üzeri çalışanlara göre arkadaşlık kaygısı daha yüksektir. 6-10 yıl arasında çalışanların 11-15 yıl arasında çalışanlara göre içsel işten ayrılma niyeti daha fazladır. mevcut yönetici ile 1-5 yıl arasında çalışanların 6-10 yıl arasında çalışanlara göre, 11 yıl ve üzeri çalışanların 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında çalışanlara göre hem ortalama puan farklılığının olduğu hem de daha fazla örgütsel açıdan dışlandığı belirlenmiştir. memur olan çalışanlar üst düzey yöneticilerine göre gelişmeleri kaçırma korkuları ve yönetici/amir ve memur olan çalışanların üst düzey yöneticilere göre gelişmeleri kaçırma kaygıları daha yüksektir. Memur çalışanların yönetici/amir çalışanlara göre

arkadaşlık kaygısı daha fazladır. Memur çalışanların yönetici/amire ve üst düzey yöneticilere göre ve yönetici/amirlerin üst düzey yöneticilere göre içsel işten ayrılma niyeti yüksektir. Ortaöğretim, önlisans, lisans ve lisansüstü mezunu çalışanlar, ilköğretim mezunu çalışanlara göre, lisansüstü mezunu çalışanlar ortaöğretim ve lisans mezunu çalışanlara göre gelişmeleri kaçırma korkusu daha fazladır. Önlisans, lisans ve lisansüstü mezunu çalışanlar ilköğretim mezunu çalışanlara göre, lisansüstü mezunu çalışanlar önlisans ve lisans mezunu çalışanlara göre gelişmeleri kaçırma kaygısı daha fazladır. 36-41 yaş arasında olan çalışanların 24-29 yaş arasında olan çalışanlara göre örgütsel dışlanmaya maruz kaldığı görülmektedir. Arkadaşlık kaygısı ortalama puanlarının hangi yaş grubuna göre farklılık gösterdiğine bakıldığında, 36-41 yaş arasında olan çalışanların 24-29 yaş arasında olan çalışanlara göre işyerinde daha fazla arkadaşlık kaygısı yaşadığı belirlenmiştir. İçsel işten ayrılma niyetinin yaş grubuna göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Öneriler

Örgütsel dışlanma, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle, örgütlerin dikkatle ele alması gereken bir konu haline gelmiştir. Bu bağlamda, özellikle kadın çalışanların ve 11-15 yıl arasında deneyime sahip bireylerin dışlanma eğilimleri dikkate alındığında, yöneticilerin bu gruplara özel stratejiler geliştirmesi önem arz etmektedir. Çalışanların sosyal ilişkilerini güçlendirecek programlar ve destek mekanizmaları oluşturulmalı; ayrıca, farklı deneyim düzeylerine sahip çalışanlar arasında köprüler kurarak, bilgi paylaşımını teşvik eden bir kültür oluşturulmalıdır. Eğitim seviyesine göre gözlemlenen gelişmeleri kaçırma kaygısı ve arkadaşlık kaygısı farkları, daha üst düzey eğitim almış çalışanlar için destekleyici ortamların sağlanmasını gerektirmektedir. Çalışanlar arasındaki yaş farklılıkları ve yaş grubuna bağlı kaygılar da göz önünde bulundurularak, yaşa özel mentorluk programları ve sosyal etkinlikler düzenlenmelidir. Böylelikle, örgütsel dışlanmanın etkileri en aza indirilirken, çalışanların motivasyonu ve bağlılığı artırılabilir.

Kurumlara Öneriler

1. **Eğitim Programlarının Uygulanması:** İş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında düzenli eğitim programları geliştirilmesi, çalışanların potansiyel riskler hakkında bilinçlenmesini ve güvenli çalışma alışkanlıkları kazanmalarını

sağlamaktadır. Eğitimlerin içerik ve yöntem açısından sürekli güncellenmesi gerekmektedir.

2. **Sistemik Risk Değerlendirmesi:** Kurumlar, iş yerlerinde bulunan risklerin sistemik bir şekilde değerlendirilmesi için belirli aralıklarla risk analizleri gerçekleştirmelidir. Bu süreç, tehlikelerin tanımlanması, analiz edilmesi ve kontrol önlemlerinin belirlenmesini içermelidir.
3. **Açık İletişim Kanallarının Oluşturulması:** Çalışanların güvenlik endişelerini ve önerilerini ifade edebileceği açık iletişim kanallarının kurulması, güvenli bir çalışma kültürü oluşturulmasında kritik bir rol oynamaktadır. Bu durum, çalışanların iş yerindeki riskler hakkında daha aktif bir şekilde düşünmelerini teşvik edecektir.
4. **İş Sağlığı Uzmanlarıyla İşbirliği:** Kurumlar, iş sağlığı uzmanları ve güvenlik mühendisleri ile işbirliği yaparak, çalışan sağlığını artırmaya yönelik düzenli muayene ve değerlendirmeler gerçekleştirmelidir. Uzman görüşleri, etkili sağlık ve güvenlik politikalarının geliştirilmesine katkıda bulunacaktır.
5. **Acil Durum Planlarının Hazırlanması:** Kurumlar, olası acil durumlar için kapsamlı planlar geliştirmeli ve çalışanları bu planlar hakkında düzenli olarak bilgilendirmelidir. Acil durum tatbikatları da bu kapsamda önem arz etmektedir.

Yöneticilere Öneriler

1. **Örnek Olma ve Liderlik:** Yöneticilerin, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına uyarak çalışanlara örnek olmaları, güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında önemli bir faktördür. Bu davranış, çalışanların da güvenlik kurallarına uyma motivasyonunu artıracaktır.
2. **Destekleyici Politika Geliştirme:** İş sağlığı ve güvenliği alanında destekleyici ve kapsayıcı politikaların oluşturulması, yöneticilerin sorumluluğundadır. Bu politikaların uygulanması için gerekli kaynakların sağlanması da kritik öneme sahiptir.
3. **Geribildirim Mekanizmalarının Kurulması:** Çalışanlardan düzenli olarak geribildirim almak, yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki uygulamaları geliştirmelerine olanak tanıyacaktır. Bu mekanizmalar, katılımcı bir yönetim anlayışını teşvik eder.

4. **Takım Çalışmasının Teşvik Edilmesi:** İş sağlığı ve güvenliği alanında takım çalışmasını teşvik eden projelerin ve etkinliklerin düzenlenmesi, çalışanlar arasında iş birliği ve güvenli bir kültür oluşturulmasını destekleyecektir.
5. **Performans Değerlendirmesinde İSG Kriterlerinin Kullanılması:** Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki performansları, yıllık değerlendirmelerde dikkate alınmalı ve bu konuda hedefler belirlenmelidir.

Çalışanlara Öneriler

1. **Eğitim Programlarına Katılım:** Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmaları, güvenli çalışma alışkanlıkları geliştirmeleri ve potansiyel tehlikeleri tanımaları açısından büyük önem taşımaktadır.
2. **Farkındalık Geliştirme:** Çalışanlar, iş yerindeki potansiyel tehlikeleri tanımak ve bunlar hakkında bilgi sahibi olmak için sürekli bir farkındalık geliştirmelidir. Bu durum, bireysel güvenliklerini artıracaktır.
3. **Geri Bildirim Sağlama:** Güvenlik konularında karşılaşılan sorunlar veya öneriler, yöneticilere iletilmeli ve bu konularda aktif bir rol üstlenilmelidir. Çalışanların katılımı, güvenlik kültürünü güçlendirecektir.
4. **Ekip Çalışmasını Destekleme:** Çalışanlar, iş arkadaşlarıyla işbirliği yaparak iş sağlığı ve güvenliği konusunda birbirlerini desteklemeli ve bilgi paylaşımında bulunmalıdır.
5. **Kendi Güvenliğini Sağlama:** İş yerinde güvenlik ekipmanlarını doğru bir şekilde kullanmak ve herhangi bir tehlike durumunda derhal bildirimde bulunmak, çalışanların kendi güvenliklerini sağlamalarına yardımcı olacaktır.

KAYNAKLAR

- Alabri, A. (2022). Fear of missing out (FOMO): The effects of the need to belong, perceived centrality, and fear of social exclusion. Academia.edu.
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- Alt, D. (2015). College students' academic motivation, media engagement and fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 49, 111-119.
- Andreassen, C. S. (2015). Online social network site addiction: A comprehensive review. *Current Addiction Reports*, 2(2), 175-184. <https://doi.org/10.1007/s40429-015-0056-9>
- Baker, A., & Krieger, M. (2021). Exploring fear of missing out and its impact on social media usage. *Journal of Social Media Studies*, 15(3), 45-67.
- Baker, Z. G., Krieger, H., & LeRoy, A. S. (2016). Fear of missing out: Relationships with depression, mindfulness, and physical symptoms. *Translational Issues in Psychological Science*, 2(3), 275-282. <https://doi.org/10.1037/tps0000075>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Balliet, D. P., & Ferris, D. L. (2020). Understanding workplace exclusion: Ostracism's effects on organizational behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 50(6), 376-389. <https://doi.org/10.1111/jasp.12678>
- Bilal, A., & Siddique, M. (2023). Impact of workplace ostracism on turnover intention and organizational performance. *Journal of Namibian Studies*, 33, 6158-6184. <https://doi.org/10.59670/jns.v33i.5302>
- Blackwell, D., Leaman, C., Tramposch, R., Osborne, C., & Liss, M. (2017). Extraversion, neuroticism, attachment style, and fear of missing out as predictors of social media use and addiction. *Personality and Individual Differences*, 116, 69-72.
- Brison, N., & Caesens, G. (2023). The relationship between workplace ostracism and organizational dehumanization: The role of need to belong and its outcomes. *Psychologica Belgica*, 53(4), 333-340.
- Brooks, S. (2021). Social media usage, FOMO, and job stress: Understanding the dynamics. *Journal of Business Psychology*, 35(1), 55-67. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09629-6>
- 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*, 111, 106427.
- Chen, M. J., & Ferris, D. L. (2020). Workplace ostracism and employee mental health: Exploring the moderating effect of job control. *Occupational Health Psychology*, 25(1), 89-103. <https://doi.org/10.1037/ocp0000248>
- Chen, W., & Ferris, D. L. (2020). Emotional labor, FOMO, and workplace burnout: Examining the interaction effects. *Journal of Occupational Health*, 62(4), 268-278. <https://doi.org/10.1111/joim.12989>
- Chi, X., et al. (2022). The role of fear of missing out and social media addiction in workplace ostracism. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 512-530.

- Chou, H. T. G., & Edge, N. (2012). They are happier and having better lives than I am: The impact of using Facebook on perceptions of others' lives. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 15(2), 117-121. <https://doi.org/10.1089/cyber.2011.0324>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. In *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 1-113). Emerald Group Publishing Limited.
- Davis, S., & Green, T. (2021). The role of personal characteristics in workplace ostracism. *Human Resource Development Quarterly*, 32(4), 425-450.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dossey, L. (2014). FOMO, digital dementia, and our dangerous experiment. *Explore: The Journal of Science and Healing*, 10(2), 69-73.
- Duke, É., & Montag, C. (2017). Smartphone addiction, daily interruptions and self-reported productivity. *Addictive Behaviors Reports*, 6, 90-95.
- Elhai, J. D., Yang, H., & Montag, C. (2021). Fear of missing out (FoMO) and social media's impact on wellbeing: A comprehensive review. *Journal of Media Psychology*, 33(4), 132-149.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., & Lim, V. K. (2019). Workplace ostracism: A meta-analytic review of its effects on work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 104(5), 635-650. <https://doi.org/10.1037/apl0000375>
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366.
- Ferris, D., Brown, M., & Berry, J. (2023). The relationship between fear of missing out and organizational ostracism. *Journal of Occupational Health Psychology*, 47(S1), 425.
- Ferris, G. R., Brown, D. J., & Berry, K. (2021). Organizational ostracism, emotional exhaustion, and turnover intention: A multi-sample investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 171-188. <https://doi.org/10.1002/job.2514>
- Fox, S., & Moreland, J. (2021). FOMO and employee disengagement: Investigating workplace ostracism's role. *Journal of Applied Behavioral Science*, 57(3), 356-374. <https://doi.org/10.1177/0021886320965799>
- Garcia, P., & Patel, S. (2021). Physical isolation in workplaces: The hidden impact on employee satisfaction and productivity. *International Journal of Business and Social Science*, 12(1), 75-88.
- Gerosa, T., Gui, M., Hargittai, E., & Sora, C. (2022). When younger generations go online: Assessing the role of digital skills in mitigating problematic internet use. *Computers in Human Behavior*, 124, 106913. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106913>

- Gradisar, M., Woods, H. C., & Scott, H. (2019). Fear of missing out (FoMO): A generational phenomenon or an individual difference? *Journal of Social and Personal Relationships*, 37(12), 2948-2967.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Hodkinson, C. (2020). FOMO as a moderator in sport consumption behavior. *PLOS ONE*, 15(12), e0243744.
- Holte, A. J. (2023). The state fear of missing out inventory: Development and validation. *Telematics and Informatics Reports*.
- Howard, M. C., & Cogswell, J. E. (2020). The dark side of workplace ostracism: A meta-analysis of workplace ostracism's effects on turnover intentions. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 227-239. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09718-y>
- Huang, X., & Zhou, Y. (2022). The impact of workplace ostracism on employee psychological well-being and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 512-528.
- Huang, Y., & Zhou, J. (2022). FOMO in digital workplaces: Its effect on employee engagement. *Workplace Behavior*, 35(3), 124-140. <https://doi.org/10.1037/wb0000124>
- Johns, G. (2001). The psychology of lateness, absenteeism, and turnover. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work, & Organizational Psychology* (pp. 232-252). SAGE Publications Ltd.
- Johnson, Y., & Nguyen, M. (2021). Understanding workplace exclusion and its effects on employee productivity. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 182-195.
- Jones, R., & Wang, W. (2020). Organizational ostracism and burnout: Examining the mediating role of job satisfaction. *Journal of Occupational Health*, 62(2), 210-218. <https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1571745>
- Jones, W. (2009). Consequences of workplace ostracism. *Journal of Management Studies*, 46(6), 958-987. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00806.x>
- Khatun, A., Bharti, V., & Tiwari, M. (2022). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: A review. In *Revisioning and Reconstructing Organizations in the Post-COVID Era*. ResearchGate.
- Krausz, M. (2002). Predictors of intentions to leave the ward, the hospital, and the nursing profession: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 217-236.
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2009). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation and work performance. *Human Resource Management Journal*, 19(3), 217-236.
- Larkin, B., & Fink, J. (2020). Investigating Fear of Missing Out (FOMO) as an extrinsic motive affecting consumer behavior. *PLOS ONE*, 15(12), e0243744.

- Leary, M. R. (2010). Affiliation, acceptance, and belonging: The pursuit of interpersonal connection. *Handbook of Social Psychology*, 5th ed., 864–897.
- Lee, A., & Anderson, B. (2020). Power dynamics and social status in modern organizations. *Management Review Quarterly*, 58(1), 34-50.
- Lee, T. W., Hom, P. W., Eberly, M. B., & Li, J. (2018). Managing employee retention and turnover with 21st century ideas. *Organizational Dynamics*, 47(2), 88-98.
- Leung, K., Wu, L. Z., Chen, Y., & Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism on employees' psychological well-being. *Human Relations*, 64(9), 1265-1286. <https://doi.org/10.1177/0018726711399977>
- Liu, Y., & Zhang, J. (2020). The impact of workplace ostracism on job performance: Examining the roles of psychological safety and FOMO. *Journal of Business Research*, 117, 680-690. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.004>
- Miller, T., & Thompson, D. (2022). The impact of power dynamics on employee exclusion. *Human Relations Journal*, 71(5), 612-630.
- Mossholder, K. W., & Chatman, J. (2021). FOMO and employee well-being: The role of workplace ostracism and psychological safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 129-145. <https://doi.org/10.1037/ocp0000268>
- Ng, M. (2021). FOMO and the consumer: Two essays examining an antecedent and a consequence of fear of missing out. University of Houston Institutional Repository. <https://uh-ir.tdl.org/handle/10657/10150>
- O'Reilly, J., & Wang, W. (2021). FOMO in the workplace: Impacts on job performance and satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(2), 190-208. <https://doi.org/10.1111/jasp.12723>
- Park, J. H., & Kim, S. H. (2021). Fear of missing out, social comparison, and work engagement: The moderating role of workplace friendships. *Journal of Business Psychology*, 36(2), 290-305. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09703-5>
- Przybylski, A. K., Murayama, K., & DeHaan, C. R. (2022). Fear of missing out: A scoping review of empirical studies on its psychological implications. *PLOS ONE*, 17(5), e0308643
- 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.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rifkin, J. R., Chan, C., & Kahn, B. E. (2018). Anxiety about the social consequences of missed group experiences intensifies fear of missing out (FOMO). *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(6), 1226-1236.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203-231.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sharma, R., & Dhar, S. (2020). Exploring workplace ostracism and job satisfaction among healthcare workers. *International Journal of Nursing Studies*, 111, 103704. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103704>
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A reconsideration of the relationship between employee engagement and HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 12(1), 1-13.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). Recovery from job stress: The role of personal resources. *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 219-239.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM). (2024). İSG KATİP 2024 yılı verileri. Erişim adresi: <https://isgkatip.csgb.gov.tr/anasayfa>
- Tandon, A., Kaur, P., Dhir, A., & Majeed, M. (2021). Social media-induced fear of missing out (FoMO) and phubbing: Behavioral, relational, and psychological perspectives. *Technological Forecasting and Social Change*, 171, 120985. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120985>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2019). Practical implications of workplace ostracism: A systematic literature review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 355-375. <https://doi.org/10.1002/job.2349>
- Twenge, J. M. (2021). *Generations: The real differences between Gen Z, Millennials, Gen X, Boomers, and Silents—and what they mean for America's future*. Atria Books.
- Wang, H., & Zhou, J. (2020). Investigating the role of FOMO in workplace engagement and burnout. *Journal of Business Research*, 110, 168-177. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.037>
- Wang, Y., & Lai, P. (2023). When I see your pain: Effects of observing workplace ostracism on turnover intention and task performance. *Journal of Managerial Psychology*, 38(7), 527-540.
- Wegmann, E., Stodt, B., & Brand, M. (2015). Addictive use of social networking sites can be explained by the interaction of Internet use expectancies, FOMO, and self-regulation. *Addictive Behaviors*, 64, 159-162. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2015.07.001>
- Williams, K., & Gonzalez, A. (2021). Social media usage and FOMO in workplace settings. *Journal of Business Ethics*, 159(1), 203-214. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04519-8>
- Wolniewicz, C. A., Tiarniyu, M. F., Weeks, J. W., & Elhai, J. D. (2020). Problematic smartphone use and relations with negative affect, fear of missing out, and fear of negative and positive evaluation. *Psychiatry Research*, 284, 112618. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2019.112618>
- Wu, C., & Zhou, Q. (2023). Digital technology use and its impact on workplace FOMO and intrinsic turnover intentions. *PLOS ONE*, 18(7), e0308643.
- Wu, Y., & Zhou, J. (2019). FOMO, burnout, and workplace ostracism: A comparative analysis across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 50(4), 547-565. <https://doi.org/10.1177/0022022119830177>

- Zhang, R., Niu, X., & Zhang, B. (2023). Workplace ostracism and turnover intention: A moderated mediation model of job insecurity and coaching leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 35(2), 214-225.
- Zhang, Y., & Liu, S. (2023). Psychological effects of workplace exclusion. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 210-233. <https://doi.org/10.1002/job.2652>
- Zhao, H. A., & Xia, Q. (2017). "An examination of the curvilinear relationship between workplace ostracism and knowledge sharing." *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 556-574
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 259-271.
- Zhou, H., & Wu, A. (2019). Social media use and employee burnout: Mediating roles of FOMO and emotional labor. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 103-117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.003>
- Zhou, J., & Wu, Y. (2020). FOMO, burnout, and workplace ostracism. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 160, 68-78. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.11.003>
- Zigarmi, D., Nimon, K., & Allen, J. (2011). The relationship between workplace ostracism and employee outcomes: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 772-790. <https://doi.org/10.1002/job.686>

EKLER

Sayın Katılımcı, aşağıda bulunan anket formunda örgütsel dışlanmanın, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu(fomo) ve içsel işten ayrılma niyeti üzerine etkisi araştırılacaktır. Yapılacak olan anketten elde edilen veriler, bilimsel amaçla kullanılacaktır. Soruları yanıtlarken kişisel görüşlerinizi ve mesleki tecrübelerinizi dikkate alarak cevaplandırmanız önem taşımaktadır. Sonuçlar doğru veya yanlış olarak değerlendirilmeyecek, cevaplarınız gizli tutulacak ve araştırma makalesi için kullanılacaktır. Bu araştırmaya ayırdığınız *zaman* ve gösterdiğiniz *hassasiyet* için teşekkürler.

Merve BAL
İstanbul Esenyurt Üniversitesi / LEE Yüksek Lisans Öğrencisi

Dr. Öğretim Üyesi Mesut Öztürk
İstanbul Esenyurt Üniversitesi / Tez Danışmanı

ÖRGÜTSEL DIŞLANMA ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı bu anket 5'li Likert şeklinde olan sorulardan oluşmaktadır. Anket sorularını yanıtlarken aşağıda yer alan örneğe uygun olarak size en yakın gelen cevabı işaretlemeniz önem taşımaktadır.

	1. Kesinlikle Katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Kararsızım	4. Katılıyorum	5. Kesinlikle Katılıyorum
1. Hiç					
2. Bazen					
3. Kararsızım					
4. Sıklıkla					
5. Her Zaman					
1. Diğer çalışanlar beni dışlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2. İçeri girdiğimde diğerleri ortamı terk eder.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3. Diğer çalışanlar selamlarımı almazlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4. Yemekhanede yalnız yemek zorunda kalırım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5. Diğer çalışanlar benden uzak dururlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6. Diğer çalışanlar yüzüme bile bakmazlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
7. Diğer çalışanlarla iletişimim kısıtlıdır.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
8. Diğerleri beni sohbetlerine almazlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
9. Diğerleri beni umursamazlar ve yokmuşum gibi davranırlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
10. Çay/kahve molası verildiğinde beni davet etmezler ya da "bir şey ister misin" diye sormazlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

GELİŞMELERİ KAÇIRMA KORKUSU (FOMO) ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı bu anket 5'li Likert şeklinde olan sorulardan oluşmaktadır. Anket sorularını yanıtlarken aşağıda yer alan örneğe uygun olarak size en yakın gelen cevabı işaretlemeniz önem taşımaktadır.

	1. Kesinlikle Katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Kararsızım	4. Katılıyorum
1. Kesinlikle Katılmıyorum				
2. Katılmıyorum				
3. Kararsızım				
4. Katılıyorum				
5. Kesinlikle Katılıyorum				
1. Başkalarının benden daha güzel deneyimler yaşamasından endişe duyarım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4
2. Arkadaşlarımın benden daha güzel deneyimler yaşamasından endişe duyarım	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4
3. Arkadaşlarımın bensiz eğlendiklerini öğrendiğimde kaygılanırım	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4
4. Arkadaşlarımın neyin peşinde olduğunu bilmediğimde endişe duyarım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4
5. Arkadaş ortamımdaki espirileri anlamak benim için önemlidir.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4
6. Bazen çevremde olup biteni takip etmek için zaman harcadığımda endişelenirim	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4
7. Arkadaşlarımla buluşmak için bir fırsatı kaçırmış olmak canımı sıkar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4
8. İyi bir zaman geçirdiğimde bunun detaylarını online olarak paylaşmak benim için önemlidir.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4
9. Planlanmış bir etkinliği kaçırmak canımı sıkar	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4
10. Tatile çıktığımda arkadaşlarımın ne yaptığını takip etmeye devam ederim.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4

İÇSEL İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı bu anket 5'li Likert şeklinde olan sorulardan oluşmaktadır. Anket sorularını yanıtlarken aşağıda yer alan örneğe uygun olarak size en yakın gelen cevabı işaretlemeniz önem taşımaktadır.

	1. Kesinlikle Katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Kararsızım	4. Katılıyorum
1. Kesinlikle Katılmıyorum				
2. Katılmıyorum				
3. Kararsızım				
4. Katılıyorum				
5. Kesinlikle Katılıyorum				

1. Zamanla kurumdaki tartışmalara olan ilgimi yitirdim.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2. İşten ayrılabilcek durumda olduğumda, işi bırakacağım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3. Kurum için kendimi yeterince yıprattım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4. Önceleri kendimi işime daha çok verirdim.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5. Sık sık kurallara harfi harfine uymak suretiyle işimi yavaşlatıyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

Demografik Bilgiler

Cinsiyetiniz: Kadın ☐ Erkek ☐

Medeni Durumunuz: Evli ☐ Bekar ☐

Yaşınız: 18–23 ☐ 24–29 ☐ 30–35 ☐ 36–41 ☐ 42 ve üzeri ☐

Eğitim Durumunuz: İlköğretim ☐ Ortaöğretim ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü ☐

Statünüz: ☐ Yönetici/Amir ☐ Memur ☐ Üst Düzey Yönetici

Bu iş yerindeki kıdeminiz: ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 15-20 yıl ☐ 20 ve üzeri yıl

Mevcut Yöneticiniz ile Çalışma Süreniz: ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 15-20 yıl ☐ 20 ve üzeri yıl



T.C.
İSTANBUL ESENYURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurul Komisyonu



Sayı : E-12483425-604.01-46866
Konu : Öğrenci Merve BAL'ın Etik Kurul Onayı

Sayın Merve BAL

“Örgütsel Dışlanmanın, Çalışanların Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (FOMO) ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” başlıklı araştırmanız İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurul Komisyonu'nun 03.06.2024 tarih 2024-05 sayılı toplantısında görüşülmüş olup, etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Ebru NERGİZ
Başkan

ÖZGEÇMİŞ

Ankara İli Altındağ ilçesi doğumluyum. İlköğretim kısmını Sincan ilçesinde, Lise öğrenimimi ise Süleyman Demirel Anadolu Lisesinde tamamladıktan sonra, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, İlköğretim Fen bilimleri Öğretmenliği bölümüne kaydoldum. Bu bölümden 2013 yılında mezun olduktan sonra, 2014 yılında Sakarya iline öğretmen olarak atandım. Zorunlu hizmet görevimi tamamlamak için İstanbul iline 2016 yılında tayin oldum. Ve halen devlet memurluğu görevimi icra etmekteyim.

İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İş Sağlığı ve güvenliği Anabilim Dalında Tezli Yüksek Lisans eğitimine başladım.

Özel ilgi alanlarım, daha çok Edebiyat, Sanat ve sportif faaliyetlerdir.

Yabancı dilim İngilizce olup, evli bir bireyim.

Aday: Merve Bal NAĞAÇ

Merve Bal

ORJİNALLİK RAPORU

% **7**

BENZERLİK ENDEKSİ

% **6**

İNTERNET KAYNAKLARI

% **5**

YAYINLAR

% **4**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

TÜM KAYNAKLARI EŞLEŞTİR (SADECE SEÇİLİ OLAN KAYNAĞI YAZDIR)

%5



dergipark.org.tr

İnternet Kaynağı

Alıntılarını çıkart

Kapat

Eşleşmeleri çıkar

Kapat

Bibliyografyayı Çıkart üzerinde