

Boreout Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Aracı Rolü

The Mediating Role of Fear of Missing Out in the Effect of Boreout Syndrome on Turnover Intention

Ferhat UĞURLU  ^a

^a İskenderun Teknik Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Hatay, Türkiye. ugurluferhat@hotmail.com.

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Boreout Sendromu Gelişmeleri Kaçırma Korkusu İşten Ayrılma Niyeti	Amaç – Teknolojik gelişmeler, işletmelerde çalışanlar açısından çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunların ortaya çıkmasında etkili olan unsurlardan bazıları olarak; çalışanların örgüt dışında gerçekleşen gelişmeleri kaçırma korkusu ve iş yerinde sıkılmaları sonucu işten ayrılma niyeti içerisinde girebilme durumları söylenebilir. Bu araştırmanın amacı örgütlerde boreout sendromunun (İş yerinde sıkılma sendromu) İşten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusunun aracı rolünü ortaya koymaktır. Yöntem – Araştırma nicel bir desende tasarlanmıştır. Araştırma için anket tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırmanın ana kümesini Adana ili tekstil firmalarında çalışanlar oluşturmuştur. Ana kütle içerisinde kolayda örnekleme ile örneklem alınmıştır. Bu kapsamda toplanan geçerli 477 anket verisi analizlere dahil edilmiştir. Analizler SPSS 25 programı ve Amos 24 yazılımı ile gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin uyum bakımından test edilebilmesi için öncelikle yapısal eşitlik modellemesi ile yapısal model oluşturulmuştur. Değişkenlere yönelik oluşturulan yapısal modelin uyum ve geçerliliği tespit edildikten sonra aracı model kurulmuştur. Bulgular – Araştırma analizleri sonucunda, Araştırma sonuçlarına göre, boreout sendromu boyutlarının tümünün işten ayrılma niyetini ve gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Boreout sendromunun işte anlam krizi ve iş yerinde sıkılma boyutları işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülürken, işte gelişme boyutunun işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca boreout sendromu boyutlarının tümünün, aracı değişken olan gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Boreout sendromunun işten ayrılma niyetine etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusunun tam aracı rolü olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına göre boreout sendromunun artması ile çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığı görülmüştür. Ayrıca gelişmeleri kaçırma korkusunun işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Tartışma – Çalışanların büyük bir kısmı, günün önemli bir bölümünü iş yerinde geçirdiği için iş yerinde sıkılma durumu ve gelişmeleri kaçırma korkusunun bireyler üzerinde yarattığı sürekli çevrimiçi olma isteği zamanla çalışanların işten ayrılma niyetini artırabilir. Bu durum örgütsel başarının düşmesine neden olabilir. Bu kapsamda, işletmelerde boreout sendromunun ve gelişmeleri kaçırma korkusunun artmasına neden olan faktörler engellenebilirse çalışanların işten ayrılma niyetleri düşürülebilir.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Boreout Syndrome Fear of Missing Out Turnover intention	Purpose – Technological developments have brought along various problems for employees in enterprises. Some of the factors that are effective in the emergence of these problems are the fear of missing developments outside the organization and the intention to quit as a result of being bored at work. The purpose of this study is to reveal the mediating role of fear of missing developments in the effect of boreout syndrome (boredom at work syndrome) on turnover intention in organizations. Design/methodology/approach – The research was designed in a quantitative design. For the research, data was collected by questionnaire technique. The main mass of the research consisted of employees working in textile companies in Adana province. A sample was taken from the main mass by simple random sampling. In this context, 477 valid survey data collected were included in the analysis. Analyses were carried out with SPSS 25 program and Amos 24 software. In order to test the variables in terms of fit, a structural model was first created with structural equation modeling. After the fit and validity of the structural model created for the variables were determined, the mediator model was established. Results – As a result of the research analysis, it is seen that all of the dimensions of boreout syndrome

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Uğurlu, F. (2025). Boreout Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Aracı Rolü, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (3), 2444-2460.

Article Classification:

Research Article

significantly affect turnover intention and fear of missing developments. While the dimensions of boreout syndrome, crisis of meaning at work and boredom at work have a positive and significant effect on turnover intention, the dimension of development at work has a negative and significant effect on turnover intention. In addition, all of the dimensions of boreout syndrome have a significant effect on the mediating variable of fear of missing developments. It was seen that fear of missing developments has a full mediating role in the effect of boreout syndrome on turnover intention. According to the findings of the study, it was observed that employees' turnover intentions increased with the increase in boreout syndrome. In addition, it is seen that the fear of missing developments positively affects turnover intention.

Discussion – Since most of the employees spend a significant part of the day at work, boredom at work and the fear of missing out on developments may increase the intention of employees to leave their jobs over time. This situation may lead to a decrease in organizational success. In this context, if the factors that cause the boreout syndrome and the fear of missing developments can be prevented, employees' turnover intentions can be reduced.

1. Giriş

Küreselleşme ile iş ve toplum yaşamı da yeniden şekillenmiş ve bireylerin sosyal ve kültürel yaşamları yenilik ve değişime ayak uydurmak zorunda kalmıştır. Dünya çapında yenilik ve değişimlerin, kültür ve değerler üzerindeki yansımaları da doğal olarak bireylerin bakış açılarını şekillendirmiştir. Bu durum iş yaşamına da yansımış ve geleneksel bakış açısından küresel bakış açısına geçişe ayak uydurmak zorunda kalan işletmeler ve yöneticilerin, çalışanlardan beklentileri de değişmiştir. İşin yapılış şekli ve çalışma biçimi birey inisiyatifinden çıkmış, belli bir kalıba bürünerek, bireyler bilgi ve teknoloji çağının gerektirdiği şekilde çalışmaya zorlanmıştır. Bu durumda bireyler, hem yoğun rekabet şartlarına ayak uydurmak ve işteki her yeniliğe adapte olmak zorunda kalmış hem de her geçen gün değişen ve gelişen bilgi ve teknoloji karşısında yoğun bilgi yüküne maruz kalmıştır. Sonuçta bireylerin yorgunluk, stres, depresyon, tükenmişlik, gelecek kaygısı ve endişe sorunları gibi olumsuz durumlar yaşamaları kaçınılmaz olmaktadır (Aydın, Koç ve Bir, 2018 ; Düşükcan, Sezgin ve Kaya, 2019; Bozkurt, 2000; Demir, Yalın ve Narlıkaya, 2020).

İnsanlar zamanlarının çoğunu işyerinde geçirmektedir. Çalışanlar, iş yerindeki diğer kişilerle sosyal çevrelerini geliştirmek ve kazanç elde etmek için görevlerini mükemmel bir şekilde yerine getirmek için çaba sarf ederler, bu da sadece çalışanların değil, aynı zamanda ekonomik durumları açısından kuruluşun da lehine sonuçlanır. İşyeri, bireyin ruh sağlığının yanı sıra davranışlarını da etkiler, ancak sosyal mübadele teorisinin önerdiği gibi uygun karşılık alamazlarsa, bazı olumsuz davranışlar geliştirme eğiliminde olurlar (Tanhan, Özok ve Tayiz, 2022). Bu davranışlar, alan yazında İngilizce karşılığı “boreout” olarak da kullanılan işyerinde can sıkıntısı ve gelişmeleri kaçırma korkusu gibi bazı olumsuz durumların gelişmesine yol açmaktadır. “Boreout” (iş yerinde bıkkınlık) terimi geçmiş yıllarda çok fazla önemsenmemiştir.

Boreout, özellikle ofis çalışanlarında gözlemlenen, çalışanların işsizlik ya da yeteneklerinin altında görevlerle meşgul edilmeleri sonucunda ortaya çıkan bir stres durumudur (Stock, 2015). Bu sendromda bireylerin iş yüklerinin azlığı ve iş ortamında yeterli uğraş bulamamalarının, boreout sendromuna yol açtığı düşünülmektedir. Her ne kadar bireyler boreout sendromunun tembellikten farklı olduğunu savunsalar da, araştırmalar boreout sendromu yaşayan bireylerin tembellik benzeri davranışlar sergilediğini göstermektedir (Rothlin ve Werder, 2008). Bu sendroma maruz kalan çalışanlar, kendilerini verimsiz ve değersiz hissetmekte ve bu durumun sonucunda işlerinden ayrılmayı tercih etmektedirler.

Teknolojik gelişmeler, işletmelerde çalışanlar açısından çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunların ortaya çıkmasında etkili olan unsurlardan biri, bireylerin can sıkıntısı yaşadıklarında akıllı telefonlara yönelmeleri ve sosyal medyada daha fazla zaman geçirmeleridir. Bu durum, bireylerin başkalarının ne yaptıklarıyla ilgilenmelerine ve sosyal medya aracılığıyla başkalarının hayatlarını takip etmelerine neden olmaktadır. Teknolojinin sunduğu yeni uygulamalar ve araçlar, bireylerin ilişkilerini, iletişim biçimlerini, sosyalleşme süreçlerini, yaşam tarzlarını ve çevreleriyle olan etkileşimlerini önemli ölçüde etkilemektedir (Karagülle ve Çaycı, 2014; Özgüner ve Şakiroğlu, 2020). Özellikle başkalarının yaşamlarını sürekli takip etme alışkanlığı, teknolojinin getirdiği bir problem olarak gelişmeleri kaçırma korkusunu açığa çıkarmıştır (Yam ve Kumcağız, 2020; Akalın, Özgüner ve Şakiroğlu, 2020).

Günümüz koşullarında kalifiye işgücünün örgütler açısından önemi oldukça büyüktür. Kalifiye personelin örgütlerde işe alınması tek başına yeterli olmayıp, bu kalifiye ve yetenekli personelin ayrıca örgütte tutulması da son derece önemlidir. Bu bağlamda, örgütte çalışan personelin işten ayrılma niyetini proaktif biçimde

azaltmanın yollarını bulan işletmeler, kalifiye personelin işten ayrılmasına ilişkin sorunlarla baş etmek üzere daha fazla hazırlıklı olacaktır (Dawley, Houghton ve Bucklew, 2010). Dolayısıyla, işletmelerin başarılı olabilmeleri açısından bu psikolojik faktörlerin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini görmek ve bu duruma karşı önlem almak işletmelere avantaj sağlayabilir.

Bu araştırmada, Boreout Sendromunun (İş yerinde sıkılma sendromu) İşten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusunun aracı rolü incelenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve ve Literatür İncelemesi

Bu bölümde, araştırmanın temelini oluşturan boreout sendromu (iş yerinde sıkılma sendromu), işten ayrılma niyeti ve gelişmeleri kaçırma korkusuna yönelik kavramsal bilgiler incelenmiş olup, ilgili literatüre ait bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Boreout Sendromu

İş yaşamının gelişen ve yenilenen koşulları, örgüt içindeki çalışanların yaşamlarında ve kariyerlerinde dönüşümler meydana getirmektedir (Cairo, Kritis ve Myers, 1996). Çalışanlar, iş yerinde yapacak iş bulamamaktan, mesai saatleri içinde zamanlarının boşa geçmesinden ve alternatif uğraşların eksikliğinden kaynaklanan stres durumlarıyla karşı karşıya kalmaktadır (Stock, 2015). Bu bağlamda, çalışanların mevcut işlerinin bireysel yetenekleri ve deneyimlerine kıyasla yetersiz veya basit kalmasının da strese yol açabileceği öne sürülmektedir (Dutton, Roberts ve Bednar, 2010). Bu nedenlerle çalışanların yaşadığı sıkılma, bezginlik ve bunalım durumları "boreout sendromu" olarak adlandırılmıştır (Stock, 2015). Boreout sendromu yaşayan bireyler, kendilerini iş yerinde verimsiz ve değersiz hissederek işten ayrılma düşüncesine sahip olmaktadır (Karadal ve Erdem, 2018).

Boreout sendromu, henüz nispeten yeni bir kavram olup, ilk olarak Peter Werder ve Phillippe Rothlin tarafından "Diagnose Bore Out" adlı eserlerinde tanımlanmıştır. Bu sendromun temelinde, iş ortamlarının nicel ve nitel olarak yetersiz olması ve çalışanların iş yükünün azlığı nedeniyle sıkılmalarının yattığı belirtilmiştir (Akdeniz, 2018). Başka bir ifadeyle, iş yerinde can sıkıntısı, yaygın bir insan deneyimi olup, hemen hemen herkes tarafından tecrübe edilmiş ya da edilecek bir durumdur (Fisher, 1998). Boreout sendromu yaşayan bireylerin bu sıkıntının olumsuz etkilerine maruz kalabileceği ve bu etkilerin düşük işsel motivasyon, dikkatsizlik, hayal kurma, performans hataları, uyuşukluk, karşıt tutum sergileme ve düşük dışsal eyleme geçme gibi sonuçlara yol açabileceği savunulmaktadır (Berlyne, 1960).

İş yerinde sıkılma (boreout) nedenleri arasında iş ortamında süregelen ayrımcılık, tekrarlanan fiziki durumlar, dikkat eksikliği, monotonlaşan iş ve iş yaşamı, yenilik ve değişim eksikliği sayılabilmektedir, yapılan işe verilen önem ve anlamın azalması, yöneten ve yönetilen arasındaki iletişim azlığı ve eksikliği, tecrübesizlik, yanlış kariyer seçimi, arzu edilen terfiyi alamama, beklenen işi yapamama, örgüt ortamında oluşan çatışmalar, verilen işlerin yetenek odaklı olmaması, işgörenin vasıfsızlaştırılması vb. nedenler de etkili olmaktadır (Misun ve Hudakova, 2010; Özsungur, 2020; Merdan, Erdem ve Gümüşsoy, 2022).

Boreout durumu sadece bireyin iş ortamında kendisinden beklenenler doğrultusunda kendisine yüklenen aşırı iş ve sorumluluktan kaynaklanmaz. Bireyler çoğu zaman da zorluk derecesi düşük olan, fazla çaba gerektirmeyen işleri yaparken can sıkıntısı yaşayabilirler (Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, Van Beek ve Ouwenel, 2013). Buna bağlı olarak, iş yaşamında kendisine verilen görev tanımının gerçek işle uyuşmaması neticesinde, çalışanların yaptıkları işin kendi bireysel yeteneklerine ve sahip oldukları tecrübelerine nazaran yetersiz, basit ve az gelmesi, mevcut kapasitesinin altında bir iş yapmaya zorlanması da boreout nedenleri arasındadır (Dutton vd., 2010; Latella, Marciano ve Velasco, 2016). Örgüt içerisinde boreout sendromu 3 stres faktörüne bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Boreout sendromunun bu üç boyutu işteki anlam krizi, iş sıkıntısı ve işte gelişme krizidir (Stock, 2015);

İşteki anlam krizi; Boreout sendromunun ilk boyutu olan "işteki anlam krizi," bireyin işine atfettiği anlamla doğrudan ilişkilidir ve kişinin yaptığı işi anlamsız bulması sonucunda yaşadığı can sıkıntısına dikkat çeker (Sürücü & Yıkılmaz, 2022; Merdan ve vd., 2022). Bu boyut, çalışanların mesleklerine karşı olumlu duygular beslemeleri gerektiğini ve emek harcadıkları işlerinin, birey açısından anlamlı ve önemli olarak algılanmasının kritik bir rol oynadığını vurgular. Bu bakış açısına göre, bireyin yaptığı işi anlamsız bulması, iş etkinliğinin azalmasına veya tamamen ortadan kalkmasına neden olabilir (Rothlin ve Werder, 2008; Stock, 2015).

İş sıkıntısı; Boreout sendromunun ikinci boyutu olan "iş sıkıntısı," bireyin görevlerinde, yeteneklerinin altında işlerle meşgul olması ve bu nedenle yeterli çaba sarf etmemesi sonucunda ortaya çıkar (Loukidou, Loan-Clarke ve Daniels, 2009). Bu durum, çalışanların sahip oldukları beceri ve kapasitelerinin altında kalan işlerde çalışmaları sebebiyle yaşadıkları tatminsizlik ile ilişkilidir. Çalışanlar, sadece emek ve performansları karşılığında değil, aynı zamanda harcadıkları zamanın verimli bir şekilde değerlendirilmesi ile de tatmin olmak isterler. Elde ettikleri ürünlerle gurur duymak, takdir edilmek ve daha nitelikli, önemli görevlerle ödüllendirilmek her çalışanın doğal beklentileri arasındadır. Ancak, kendisine yetenek ve beklentilerine uymayan işler verildiğinde, çalışanlar mutsuz olmakta, işlerinden sıkılmakta ve strese girmektedirler (Sürücü ve Yıkılmaz, 2022).

İşte gelişme krizi; Boreout sendromunun üçüncü boyutu olan "işte gelişme (büyüme) krizi," çalışanların mesleki yaşamlarında sürekli olarak kendilerini geliştirme, yenileme ve yeni bilgiler öğrenme ihtiyacıyla ilgilidir. Bu boyut, çalışanların iş yerlerinde kişisel gelişimlerini destekleyen faaliyetler ve verimli ortamlar beklediklerini ifade eder. Çalışanlara sunulan bu fırsatlar, "büyüme fırsatları" olarak adlandırılmaktadır (Dutton vd., 2010). Bu bağlamda, örgütsel yaşamda yapılan işle ilgili gelişim olanaklarının ve öğrenme fırsatlarının yetersiz olması, çalışanlarda sıkılma ve stres gibi olumsuz durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çalışanlar, verimli bir çalışma ortamında faaliyet göstermek ve kendilerine gelişim ve öğrenme fırsatları sunulmasını talep ederler. Ancak bu imkânlardan yoksun kalan çalışanlarda büyüme krizi ortaya çıkabilir (Dutton vd., 2010; Merdan vd., 2022).

2.2. Gelişmeleri Kaçırma Korkusu

Sosyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını tek başına karşılayamayan bireyler, diğer bireylerle etkileşime geçerek, yani sosyalleşerek, sergiledikleri davranışlar ve tutumlar aracılığıyla birbirleri üzerinde etkili olmaktadır (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2015). Bu sosyal etkileşim, bireylerin hem toplumsal bağlarını güçlendirmekte hem de psikolojik gereksinimlerini karşılamada önemli bir rol oynamaktadır. Yeni teknolojiler, yeni sorunları da beraberinde ortaya çıkmıştır. Bu sorunların ortaya çıkmasında en önemli unsurlardan biri can sıkıntısıdır (Akalin, Özgüner ve Şakiroğlu, 2020; Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2015). Bireyler sıkıldıklarında, dikkatlerini akıllı telefonlara yönelterek sosyal medyada daha fazla vakit geçirmekte ve bu durum, başkalarının ne yaptıklarıyla daha fazla ilgilenmelerine yol açmaktadır (Yam ve Kumcağız, 2020). Başkalarının eylemlerini sürekli takip etme eğilimi, aynı zamanda teknolojik bir sorun olan gelişmeleri kaçırma korkusunu tetiklemektedir (Sepetçi, Özdemir ve Sever, 2021). Bu korkunun teknolojik ilerlemelerle ortaya çıkmasının temel nedeni, teknolojinin kolay erişilebilirliği ve bilgi iletişim araçlarının kesintisiz ve hızlı bilgi alışverişi sağlamasıdır. Bu durum, bireylerin motivasyonu üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Abel, Buff ve Burr, 2016).

Gelişmeleri kaçırma korkusu, bireylerin kendilerinin yokluğunda başkalarının eğlenceli aktivitelerde bulunduğunu düşünmesi sonucunda hissettikleri rahatsızlık duygusunu ifade etmektedir. Bu kavram, başkalarının eylemlerini takip etme amacıyla sürekli olarak sosyal medya üzerinden neyin paylaşıldığına dair bağlantıda olma arzusuyla tanımlanmaktadır (Przybylski, Murayama ve DeHaan, 2013). Sosyal medyanın sunduğu avantajların yanı sıra, kullanıcıların sosyal çevreleri hakkında sürekli bilgi sahibi olmalarını sağlayan gelişmeleri kaçırma korkusu (GKK), diğer bireylerin deneyimlerine sürekli erişim sağlama isteği olarak tanımlanmaktadır (Tozkoparan ve Kuzu, 2019). İş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu, bireylerin işten uzakta olmaları veya iş ile ilgili konulardan kopuk oldukları anlarda değerli kariyer fırsatlarını kaçırma korkusu olarak algılanabilir. Ayrıca, gelişmeleri kaçırma korkusunun en önemli nedenlerinden biri, günümüzdeki hızlı teknolojik değişim ve gelişmelerdir. Rekabet avantajı sağlamak, hem örgütler hem de çalışanlar için günümüz iş koşullarında büyük önem taşımaktadır. Örgüt içinde meydana gelen gelişmelerden haberdar olmak, yeni görev ve iş fırsatlarını yakalamak ve doğru iş bağlantıları kurma kaygıları, gelişmeleri kaçırma korkusuyla ilişkili olarak değerlendirilebilir. Çalışma ortamları, doğası gereği kaygı ve endişe unsurları içermektedir (Linden ve Muschalla, 2007).

Burada belirtilen ifadeler genel olarak değerlendirildiğinde, gelişmeleri kaçırma korkusu, dijital çağın başlamasıyla birlikte internet ve sosyal medya gibi unsurlarla ilişkilendirilen bir fenomen olarak ortaya çıkmaktadır. Bu kavram, bireylerin sosyalleşme arzusunu dijital platformlar aracılığıyla gerçekleştirmesi sonucunda, bireyler üzerinde çeşitli olumsuz psikolojik etkiler yaratmaktadır. Gelişmeleri kaçırma korkusuna

dair literatürde yer alan araştırmalarda (Dodgson, 2018; Karatay, 2018; Seymen, 2014; Hoşgör, Koç Tütüncü, Gündüz Hoşgör ve Tandoğan, 2017; Alat ve Filizöz, 2021) sıkça vurgulanan noktalar aşağıda özetlenmiştir:

- Gelişmeleri kaçırma korkusu, sosyal medya bağımlılığının gelişiminde önemli bir etken olarak rol oynamaktadır.
- Gelişmeleri kaçırma korkusu, genç bireylerde daha yüksek bir prevalansa sahiptir.
- Bireylerin yaşam standartlarındaki yüksek doyumsuzluk düzeyi, gelişmeleri kaçırma korkusuyla ilişkilendirilmektedir.
- Düşük öz güven düzeyine sahip bireyler, gelişmeleri kaçırma korkusuna daha yatkındır.
- Sürekli sosyal medya takibi ve teknolojik cihazların sık sık kontrol edilmesi, gelişmeleri kaçırma korkusunun artmasına yol açmaktadır.
- Gelişmeleri kaçırma korkusu, bireylerde bir şeylerin tüketilmiş olduğu ve bir şeylerden mahrum kalma hissi yaratmaktadır.
- Özellikle Facebook, Instagram, Twitter, WhatsApp ve Snapchat gibi yaygın sosyal medya platformları, gelişmeleri kaçırma korkusunun ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır.
- Sosyal ihtiyaçların karşılanamaması durumunda bireyde meydana gelen tatminsizlik, yüksek gelişmeleri kaçırma korkusu düzeyi ile ilişkilidir.
- Gelişmeleri kaçırma korkusu, Z kuşağı arasında daha yaygındır.
- Özellikle hiperaktif ve dürtü kontrolü zayıf olan bireyler, bu korkunun risk grubunu oluşturmaktadır.
- Güven sorunu yaşayan bireylerde gelişmeleri kaçırma korkusu daha sık gözlemlenmektedir.
- Düşük yeterlilik ve otonomi düzeyine sahip bireyler, gelişmeleri kaçırma korkusuna daha eğilimlidir.
- Sürücüler açısından gelişmeleri kaçırma korkusu, dikkati dağıtan tehlikeli bir faktördür.

Araştırmacılar, gelişmeleri kaçırma korkusunun uyku yoksunluğu, odak kaybı ve azalan üretkenlik gibi önemli psikolojik ve sağlık sorunlarına yol açtığını ortaya koymuşlardır. Ayrıca, bireylerin başkalarının ürettiği dijital içeriklere ayak uydurmakta zorlandıkları ve bu durumun psikolojik iyi oluşa olumsuz etkilerde bulunduğu belirlenmiştir (Tanhan vd., 2022).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Günümüz koşullarında kalifiye işgücünün örgütler açısından önemi oldukça büyüktür. Kalifiye personelin örgütlerde işe alınması tek başına yeterli olmayıp, bu kalifiye ve yetenekli personelin ayrıca örgütte tutulması da son derece önemlidir. Bu bağlamda, örgütte çalışan personelin işten ayrılma niyetini proaktif biçimde azaltmanın yollarını bulan işletmeler, kalifiye personelin işten ayrılmasına ilişkin sorunlarla baş etmek üzere daha fazla hazırlıklı olacaktır. (Dawley vd., 2010). İşten ayrılma, çalışan bireylerin ilgili organizasyondaki varlığının son bulması iken, işten ayrılma niyeti bireyin kendi isteği ile bilinçli bir şekilde organizasyondan ayrılmayı istemesidir (Tett ve Meyer, 1993).

Son yıllarda, iş hayatına bakıldığında, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oldukça yaygın olduğu ve bu durumun organizasyonların kurmak istedikleri istikrarlı çalışma ortamını önemli ölçüde sekteye uğrattığı gözlenmektedir. İşten ayrılma niyeti, çalışan bireylerin mevcut işlerinden tatmin olmamalarından, organizasyonun sunduğu iş ve yönetim koşullarının yetersizliğinden veya farklı iş seçeneklerine yönelmek istemelerinden kaynaklanabilir. Bu doğrultuda, düşük çalışma performansına sahip olan işgörenlerin kendiliğinden işlerinden ayrılmayı istemeleri, işletme açısından pozitif bir katkı sağlayabilecektir. Lakin yüksek çalışma performansına sahip ve kilit personel şeklinde ifade edilmekte olan bir işgörenin işinden ayrılmayı istemesi, örgüte zarar verebilecektir (Teoman, 2007, Tett ve Meyer, 1993).

İşten ayrılma durumu hem bireyin kendisi hem de çalıştığı organizasyon için oldukça maliyetlidir (Lee, Mitchell, Sablinski, Burton ve Holtom, 2004). Bir organizasyonda işten ayrılma hızının yüksek olması, özellikle yeri kolaylıkla doldurulamayacak bir çalışanın kaybedilmesi, o organizasyon için maliyeti yüksek bir

sorundur. Bu bağlamda personelin işten ayrılma sebeplerinin doğru saptanarak kontrol altına alınması, organizasyonun maliyetlerini düşürecek ve rekabet avantajı sağlayacaktır (Akkaya, 2024).

İşten ayrılma niyetinin birçok faktör tarafından etkilendiği ve bu faktörlerin işletme içi veya işletme dışı faktörler olabileceği yönünde bulgular bulunmaktadır (Chiu, Wu ve Ho, 2009). İş tatmini, örgütsel bağlılık, algılanan iş fırsatlarının yanı sıra, örgütsel destek, örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme ihlali gibi faktörler de işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Tett ve Meyer, 1993). Ayrıca, çalışanların işten ayrılma niyetlerinde kişilik özellikleri de önemli bir rol oynayabilir. Örneğin, narsisizm, düşük öz saygı ve yüksek utangaçlık gibi özelliklerin işten ayrılma niyetlerini artırabileceği öne sürülmüştür (Akkaya, 2024).

İşten ayrılmayı bir dizi psikolojik adımı olan bir çekilme kararı süreci olarak da tanımlamak mümkündür. Bu adımlar şunlardır (Mobley, 1977):

- Çalışanın işini değerlendirmesi,
- Bu değerlendirmede işten memnuniyetsizliğini deneyimlemesi,
- Personelde ayrılma düşüncesinin oluşması,
- İş aramanın beklenen faydası ve ayrılma maliyeti ile alternatiflerin arama niyetinin oluşması,
- Bulunan alternatiflerin değerlendirilmesi sürecine girilmesi ve bu alternatiflerin birbiriyle kıyaslanması,
- Alternatiflerin netleştirilip değerlendirilmesi,
- Odaklanılan alternatiflerin mevcut iş ile karşılaştırılması,
- Bu karşılaştırma sonucunda işten ayrılma veya kalma niyetinin oluşması,
- İşten ayrılmak ya da kalmak.

Çalışanların işten ayrılma oranını bütünüyle ortadan kaldırması pek mümkün değildir. Bu döngü içinde organizasyonların en iyi çalışanları kendi bünyesine çekmek ve bu çalışanlarını elde tutabilmek için onların çeşitli ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri yol ve yöntemler geliştirmeleri önemlidir (Akkaya, 2024).

2.4. Kuramsal Çerçeve ve Hipotez Geliştirme

İşgörenlerin örgütte yeterince yapacak işleri olmamasının ve mesai saatleri içerisinde günlerini meşgul edebilecek bir uğraşa sahip olmamaları sonucunda işgörenler strese uğramaktadır. Bununla beraber işgörenlerin kendilerine verilmiş olan görevlere yönelik sahip oldukları yetenek ve tecrübelerine göre yetersiz ve basit gelmesi de bir başka stres faktörleri olarak ifade edilmektedir. (Cürten, 2013, Karadal ve Erdem, 2018).

Abubakar (2019) tarafından yapılan araştırmaya göre, Boreout, çalışanların ruh sağlığını (yaşam memnuniyeti gibi) ve işteki performanslarını etkileyen bir faktördür. Çalışanların işlerine ve görevlerine odaklanmalarında sıkıntı yaratan, motivasyon düzeylerini düşüren ve verimliliklerini sekteye uğratan stres yaratan bir faktördür. Boreout'un tehlikeli etkileri yoktur, ancak sıkıntı verici etkisi yönetsel konsantrasyon gerektirir, çünkü sadece bireyin performansını değil, aynı zamanda örgütsel performansı da etkiler. Rothlin ve Werder (2008) tarafından yapılan bir başka araştırma, "Anlam Krizi"ni, bir çalışanın iş yerindeki görevlerini önemsiz ve anlamsız olarak algılama derecesi olarak açıklamıştır. Stock (2015) ve Kass, Vodanovich ve Callender (2001), bir çalışanın işini anlamsız ya da önemsiz hissetmesi durumunda, örgütsel hedeflere ulaşma konusunda daha az motive olma eğiliminde olduğunu belirtmiştir. Bir diğer araştırma bulgularına göre, boreout, sanal kaytarma ve üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde olumlu bir etki yaratmakta ve boreoutun bu tür davranışlar üzerindeki etkisinde sanal kaytarma aracılık rolü üstlenmektedir (Merdan vd., 2022). Karadal ve Erdem (2018), yaptıkları çalışmada boreout sendromunun kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, "boreout ile kariyer uyumluluğu" arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Diğer bir bulgu ise "boreout ile kariyer iyimserliği" arasında da negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğunu göstermektedir. Akdeniz (2018) tarafından gerçekleştirilen bir başka araştırmada ise, boreout sendromunun işe bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu, ayrıca iş performansı üzerinde de benzer şekilde negatif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu belirtilmiştir.

Günümüz iş koşullarında rekabet avantajına sahip olmak hem örgütler hem de çalışanlar için büyük önem taşımaktadır. Örgüt içinde yeniliklerden haberdar olma, yeni görev ve iş fırsatlarını yakalama, doğru iş

bağlantıları kurma gibi konularda duyulan kaygıların, gelişmeleri kaçırma korkusu (FoMO) ile ilişkili olduğu düşünülebilir. İş ortamları doğaları gereği kaygı ve endişe yaratıcı unsurlar barındırmaktadır (Linden ve Muschalla, 2007). Gelişmeleri kaçırma korkusuyla ilgili daha önce yapılmış araştırmalar incelendiğinde, bu korkunun genel olarak bireyin ruh halini olumsuz etkilediği ve yaşam memnuniyetini azalttığı gözlemlenmiştir (Przybylski vd., 2013). Güner ve Solmaztürk'ün (2022) çalışmalarında, işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ile kariyer memnuniyeti arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuç olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığına dair istatistiksel bulgular elde edilmiştir. Bir diğer araştırmada, internet bağımlılığı ile gelişmeleri kaçırma korkusu, dikkat eksikliği, hiperaktivite ve nevroitik kişilik özellikleri arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Benlik saygısı, yaşam doyumu ve sorumluluk ile internet bağımlılığı düzeyi arasında ise ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Çınar ve Mutlu, 2019). Yıldız ve arkadaşlarının (2020) çalışmalarında ise gelişmeleri kaçırma korkusu ile nomofobi ve internet bağımlılığı alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca, gelişmeleri kaçırma korkusu, motivasyonu düşük bireylerin sosyal medyada daha fazla zaman geçirmelerine neden olan bir etken olarak değerlendirilmektedir (Alt, 2015). Gerçekleştirilen bu çalışmalar dikkate alındığında, iş yerinde sıkılmanın (Boreout Seendromu) gelişmeleri kaçırma korkusu üzerinde etkisi olabileceğini işaret etmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: İşte anlam krizi gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı etkilemektedir.

H₂: İş sıkıntısı gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı etkilemektedir.

H₃: İşte gelişme gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı etkilemektedir.

Son yıllarda, iş hayatına bakıldığında, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oldukça yaygın olduğu ve bu durumun organizasyonların kurmak istedikleri istikrarlı çalışma ortamını önemli ölçüde sekteye uğrattığı gözlenmektedir (Tett ve Meyer, 1993). Alat ve Filizöz'ün (2021) gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel destek algısının gelişmeleri kaçırma korkusu (FoMO) üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, örgütsel destek algısının içsel işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, gelişmeleri kaçırma korkusunun içsel işten ayrılma eğilimi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki yarattığı ortaya konmuştur. Ayvaz, Kılınç, Uzunbacak ve Akçakanat (2024) gerçekleştirdikleri araştırma bulgularına göre, çalışanların aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunun yanı sıra, aşırı niteliklilik algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide, işe yabancılaşma ve iş yeri tükenmişliğinin aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Yürür ve Ünlü, (2011) gerçekleştirdikleri araştırmanın sonucunda, duygusal emek davranışlarından yüzeysel davranış ile işten ayrılma niyet arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin var olduğunu buna karşın derinlemesine davranış ile işten ayrılma niyeti ve duygusal tükenme arasında anlamlı ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Yalçınsoy ve Işık (2018) toksik liderliğin alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkilere ulaşılmışlardır. Gerçekleştirilen diğer araştırmalara göre, işten ayrılma niyetinin önemli nedenleri arasında organizasyondaki iş koşulları, çalışanın iş-özel hayat dengesi, çalışma saatleri ve ücret seviyeleri yer almaktadır. Yetersiz iş koşulları, çalışanın kaldıracabileceğini düşündüğünden fazla iş yükü ve düşük kazanç gibi sebepler çalışan bireyin işten ayrılma niyetini artırmaktadır. (Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000). Bu bilgiler ışığında, iş yerinde sıkılma ve gelişmeleri kaçırma korkusunun çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olabileceğini işaret etmektedir. Bu bilgiler sonucunda aşağıda belirtilen hipotezler geliştirilmiştir.

H₄: Gelişmeleri kaçırma korkusu işten ayrılma niyetini anlamlı etkilemektedir.

H₅: İşte anlam krizi işten ayrılma niyetini anlamlı etkilemektedir.

H₆: İş sıkıntısı işten ayrılma niyetini anlamlı etkilemektedir.

H₇: İşte gelişme işten ayrılma niyetini anlamlı etkilemektedir.

H₈: İşte anlam krizinin işten ayrılma niyetine etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusu aracı etkiye sahiptir.

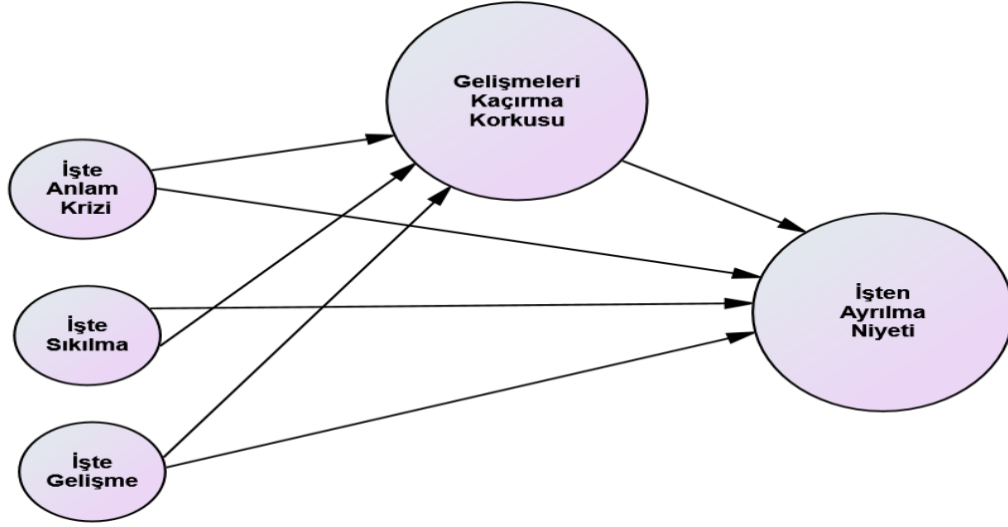
H₉: İş sıkıntısının işten ayrılma niyetine etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusu aracı etkiye sahiptir

H₁₀: İşte gelişmenin işten ayrılma niyetine etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusu aracı etkiye sahiptir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmada nedensel tarama deseninde nicel veri analizine dayalı bir araştırma yöntemi ile yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Hem teorik hem de ampirik araştırmaların istatistiki açıdan daha gelişmiş bir şekilde yapılmasına olanak sağlayan YEM Iacobucci, Saldanha ve Deng (2007), aracı etkinin tespit edilmesinde çok daha tutarlı sonuçlar verdiği uygulayıcılar tarafından kanıtlanmıştır. Bundan dolayı araştırma hipotezlerinin test edilmesinde YEM tercih edilmiştir. Araştırma verilerinin analizi için SPSS 25 programı ve IBM Amos 24 yazılımı kullanılmıştır. Literatür araştırması sonucu aşağıda belirtilen hipotezleri test etmek amacıyla Şekil 1’deki model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H₁: İşte anlam krizi gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı etkilemektedir.

H₂: İş sıkıntısı gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı etkilemektedir.

H₃: İşte gelişme gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı etkilemektedir.

H₄: Gelişmeleri kaçırma korkusu işten ayrılma niyetini anlamlı etkilemektedir.

H₅: İşte anlam krizi işten ayrılma niyetini anlamlı etkilemektedir.

H₆: İş sıkıntısı işten ayrılma niyetini anlamlı etkilemektedir.

H₇: İşte gelişme işten ayrılma niyetini anlamlı etkilemektedir.

H₈: İşte anlam krizinin işten ayrılma niyetine etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusu aracı etkiye sahiptir.

H₉: İş sıkıntısının işten ayrılma niyetine etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusu aracı etkiye sahiptir

H₁₀: İşte gelişmenin işten ayrılma niyetine etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusu aracı etkiye sahiptir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Adana İlinde faaliyet gösteren tekstil firmasında çalışan personeller oluşturmaktadır. Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesinin 2024 yılında yayınlamış olduğu raporunda OSB bölgesinde 428 adet firmanın faal olarak üretime devam ettiklerini ve bunlardan 71' inin tekstil imalatı yapan firmaların olduğunu belirtmiştir. Raporda OSB bölgesinde bütün sektörlerle ait toplam istihdam sayısının 42.371 olduğu ancak tekstil sektörüne ait istihdam sayısına yer verilmemiştir. Sekaran (2000)'in kabul edilebilir örneklem yaklaşımına göre ise; yüzbin ve daha büyük evren için örnek büyüklüğü 384 katılımcıdan oluşması gerektiği belirtilmiştir. Dolayısıyla örneklem büyüklüğü 384 olarak kabul edilmiş olup, örneklem seçiminde kolayda örnekleme yoluna gidilmiştir. Buna göre anakütleyi oluşturan kişilerden %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile 477 örneğin katılması yeterli görülmüştür. Hazırlanan anket formu fabrika yöneticileri aracılığı ile çalışanlara hem elden, hem de online olarak dağıtılmıştır. Toplanan 494 anket formlarından 17 tanesi eksik ya da hatalı olduğundan dolayı değerlendirmeden çıkarıldıktan sonra 477 tanesinin değerlendirme açısından uygun olduğu görülmüştür. Değerlendirmeye alınan anketlerdeki katılımcıların; 307'i erkek, 170'i kadın, 299'i evli, 178'i bekar, 78'i ortaöğretim, 285'i lise, 81'i ön lisans, 33'ü lisans mezunu, 179'u 18-29, 135'si 30-39, 71'u

40-49 ve 92'si 50 ve üzeri yaştadır. Bu çalışmanın etik kurul onayı İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 31.05.2024 toplantı tarihli ve 07 nolu toplantının 03/06/2024-140630 protokol kararı ile alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Anket formu, katılımcılara çalışmaya yönelik bilgi metni ile 2 bölüm olacak şekilde tasarlanmıştır. İlk bölüm demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise boreout sendromu, gelişmeleri kaçırma korkusu ve işten ayrılma niyetinin ölçülmesine yönelik ölçeklerden oluşmaktadır. Öncelikle katılımcılardan bilgilendirici paragrafı okumaları daha sonra soruları cevaplamaları istenmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiştir.

Boreout Sendromu Ölçeği: Anketin birinci bölümünde Ruth Maria Stock tarafından 2015 yılında geliştirilen "İş yerinde sıkılma ölçeği" (Boreout Sendromu) olup, bu ölçek 3 boyut ve 11 maddeli bir yapıya sahiptir. Bu boyutlardan işte anlam krizi 4 maddeden, iş sıkıntısı boyutu 3 maddeden ve işte gelişme/büyüme krizi boyutu ise 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Sürücü & Yıkılmaz (2022) tarafından yapılmış ve alan yazına kazandırılmıştır. İlgili çalışmada ölçeğin güvenilirlik açısından Cronbach's Alpha değeri (α) 0,887 olarak bulunmuştur.

Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ölçeği: Anketin üçüncü bölümünde kullanılan ölçek, Andrew vd. (2013) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Gökler, Aydın, Ünal ve Metintaş (2016) tarafından yapılmış olan ölçek kullanılmıştır. 10 maddeden oluşan ölçek, 5'li likert tipindedir ve her madde 1 ile 5 aralığında puanlanmaktadır. Hazırlanan anket formundaki ifadelerin yanıtlanmasında; 1= Kesinlikle Katılmıyorum" "5= Kesinlikle Katılıyorum aralığında 5'li Likert tipi esas alınmıştır. Ölçekten en düşük 10 ve en yüksek 50 puan alınabilmektedir. Alınan puandaki artış gelişmeleri kaçırma korkusunun da arttığını göstermektedir. Gökler vd. (2016) araştırmalarında ölçeğin Cronbach's Alpha (α) değeri, 0.810 olarak bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Anketin ikinci bölümünde işten ayrılma niyeti ölçeği ise Mobley (1977) tarafından geliştirilmiş, Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. İlgili ölçek ise 3 önerme ve tek boyuttan oluşmaktadır. Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) araştırmalarında ölçeğin Cronbach's Alpha (α) değeri, 0.904'tür.

4. Verilerin Analizi

Analizler SPSS 25 programı ve Amos 24 yazılımı ile gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin uyum bakımından test edilebilmesi için öncelikle yapısal eşitlik modellemesi ile yapısal model oluşturulmuştur. Değişkenlere yönelik oluşturulan yapısal modelin uyum ve geçerliliği tespit edildikten sonra aracı model kurulmuştur.

Tablo 1. Korelasyon ve Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ort.	SS.	1	2	3	4	5
1 (İşten Ayrılma Niyeti)	3,11	,814	(,851)				
2 (Gelişmeleri Kaçırma Korkusu)	3,35	,711	,524**	(,813)			
3 (İşte Anlam Krizi)	2,18	,815	,497**	,451**	(,739)		
4 (İş Sıkıntısı)	2,56	1,11	,560**	,667**	,632**	(,834)	
5 (İşte Gelişme)	3,19	,731	-,286**	-,418**	,335**	,611**	(,728)

Ort = Ortalama; SS = Standart Sapma N= 477; **p<0.01; Parantez İçi Koyu Değerler = $\sqrt{AVE}$

Tablo 1'de belirtilen ortalama değerleri incelendiğinde, en yüksek ortalamaya gelişmeleri kaçırma korkusu (3,35), en düşük ortalamaya ise işte anlam krizi sahiptir. Korelasyon değerlerine bakıldığında; tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti ve gelişmeleri kaçırma sendromu arasındaki etkileşimin birbirini pozitif yönlü korele ettikleri görülmektedir. İşten ayrılma niyeti ve gelişmeleri kaçırma korkusu değişkenlerinin boreout sendromunun tüm alt boyutları ile pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon içinde olduğu, sadece işten ayrılma niyeti ile boreout sendromu boyutlarından işte gelişme boyutu ile negatif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

4.1. Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha katsayıları incelenmiştir. Tablo 2’de sunulan değerler, değişkenlerin güvenilirlik açısından yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin çoklu bağlantı (multicollinearity) sorunu taşıyıp taşımadığını değerlendirmek için VIF (Variance Inflation Factor) değerleri incelenmiş ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin bulunmadığını gösteren ($VIF < 5$) uygun değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick & Fidell, 2001). Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri analiz edilmiştir. Literatürde +2,0 ile -2,0 aralığında olması durumunda verilerin normal dağılıma uygun kabul edildiği belirtilmektedir (George & Mallery, 2019). Yapılan analizler sonucunda, çalışmada kullanılan verilerin bu kriterleri sağladığı belirlenmiştir.

Hipotez testlerine geçilmeden önce, Anderson ve Gerbing (1988) tarafından önerilen analiz süreçleri uygulanmıştır. Bu doğrultuda, ilk aşamada AMOS yazılımı kullanılarak Maximum Likelihood Estimation yöntemiyle yapısal eşitlik modellemesi gerçekleştirilmiştir. Analiz öncesinde, Fornell ve Larcker’ın (1981) önerdiği şekilde, oluşturulan ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenilirlik açısından uygunluğu değerlendirilmiştir. Ölçüm modeline uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları, modelin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğunu göstermektedir: (CMIN/DF) $\chi^2/df = 1.388$, RMSEA = 0.071, CFI = 0.981, GFI = 0.887, NFI = 0.923, TLI = 0.983. Bu bulgular, araştırmada kullanılan ölçeklerin hem yapı geçerliliği hem de güvenilirlik açısından literatürde kabul edilen sınırlar içerisinde yer aldığını ortaya koymaktadır (Schermerle-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003).

Ölçüm modeline ilişkin DFA analizinin ardından, ölçeklerin uyum ve ayırt edici geçerlilikleri değerlendirilmiştir. Uyum geçerliliği kapsamında, faktör yüklerinin 0,50’den yüksek olması ve faktör kompozit güvenilirlik katsayısının (CR) 0,60 veya üzeri bir değere sahip olması gerekmektedir (Fornell & Larcker, 1981). Ayrıca, ölçeklerin açıklayıcı gücünün yeterli olduğunu göstermek amacıyla, maddelerin ait olduğu yapılarla ilişkisini ifade eden ortalama varyansın (AVE) açıklanamayan varyansın büyük olması ($AVE > 0.50$) beklenmektedir (Bagozzi & Yi, 1988). Ayırt edici geçerliliğin sağlanması için ise, hesaplanan AVE değerlerinin karekökünün, ilgili sütundaki değişkenlerin korelasyon değerlerinden daha yüksek olması gerekmektedir (Fornell & Larcker, 1981). Çalışmada bu değerler Tablo 2’de detaylandırılmıştır. Tablo 2 incelendiğinde, ölçüm modelinde kullanılan ölçeklerin güçlü bir uyum geçerliliği sağladığı görülmektedir. Ayrıca, ölçeklerin Cronbach Alpha (α) değerlerinin 0,70’in üzerinde olması, güvenilirliğin sağlandığını ve ölçeklerin geçerliliğini desteklediğini göstermektedir.

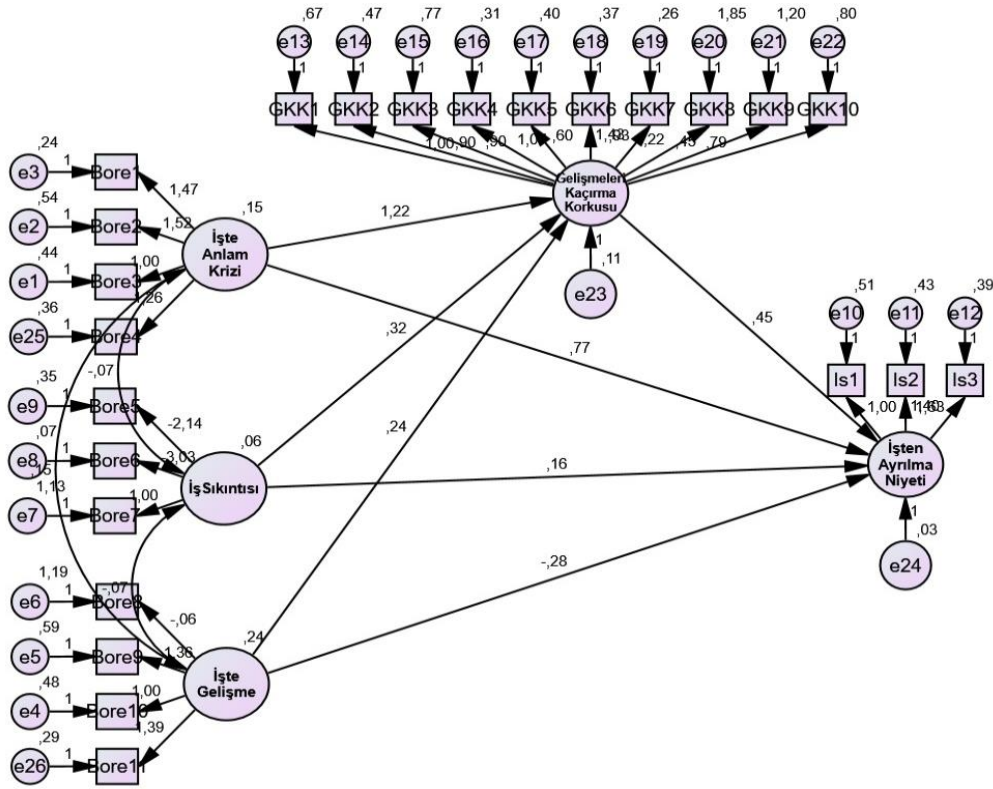
Tablo 2. Güvenilirlik ve Uyum Geçerliliği

	Maddeler	Faktör Yükleri	α	CR	AVE
İşten Ayrılma Niyeti	ISN1	,811	,813	,832	,556
	ISN2	,837			
	ISN3	,809			
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	GKK1	,771	,832	,866	,595
	GKK2	,733			
	GKK3	,739			
	GKK4	,765			
	GKK5	,854			
	GKK6	,811			
	GKK7	,741			
	GKK8	,769			
	GKK9	,778			
	GKK10	,753			
İşte Anlam	IA1	,783	,887	,921	,679
	IA2	,742			
	IA3	,811			

	IA4	,895			
İş Sıkıntısı	IS1	,847			
	IS2	,958			
	IS3	,878			
İşte Gelişme	IG1	,772			
	IG2	,722			
	IG3	,688			
	IG4	,598			

4.2. Yapısal Modelin Analizi

Aracı model analizi için Baron ve Kenny'nin (1986) yaklaşımı esas alınmıştır. Bu bağlamda aracılık etkisi Baron ve Kenny'nin yaklaşımı doğrultusunda bootstrap yöntemiyle yapılmıştır. 2000 Bootstrap örneklem olarak belirlenmiş ve Amos 24 yazılımının maximum likelihood modülü kullanılarak veri analizi gerçekleştirilmiştir.



Şekil 3. Araştırmanın Ana Modeli

Araştırmada aracılık modeli Şekil 3'te belirtildiği gibi oluşturulmuştur. Yol analizi neticesinde uyum iyiliği değerlerine ilişkin bazı parametrelerin istenilen aralıkta olmadığı görülmüş ve programın önermiş olduğu modifikasyonlar sırası ile yapılmıştır. Nihai modelin uyum indeksleri $\chi^2/df= 1.641$, $GFI=.902$, $CFI=.931$, $NFI=.923$, $TLI=.911$, $RMSEA=.078$ olarak tespit edilmiştir. Bu değerler oluşturulan aracılık modelinin kabul edilebilir iyi uyum indekslerine sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Doğrudan İlişki Analizi Sonuçları

			Katsayı ¹	S.H.	K.O.	P
GKK	←	İşte Anlam Krizi	1,221	,084	3,137	***
GKK	←	İş Sıkıntısı	,327	,111	3,771	***
GKK	←	İşte Gelişme	,244	,108	2,521	***
GKK	←	İşten Ayrılma Niyeti	,453	,112	4,321	***
İşten A.Niyeti	←	İşte Anlam Krizi	,778	,083	3,123	***

İşten A.Niyeti	←	İş Sıkıntısı	,162	,104	4,333	***
İşten A.Niyeti	←	İşte Gelişme	-,281	,112	-3,479	***

¹Standadize edilmiş katsayılar verilmiştir; ***p<0.001; S.H.=Standart Hata; K.O.= Kritik Oran

Tablo 3'te araştırma ana modeline ilişkin analiz sonuçları verilmiştir. Tabloda değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında; bağımsız değişken olan boreout sendromu boyutlarının tümünün işten ayrılma niyetini ve gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Ayrıca boreout sendromu boyutlarının tümünün, aracı değişken olan gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıda belirtilen hipotezler kabul edilmiştir.

H₁: İşte anlam krizi gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı etkilemektedir.

H₂: İş sıkıntısı gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı etkilemektedir.

H₃: İşte gelişme gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı etkilemektedir.

H₄: Gelişmeleri kaçırma korkusu işten ayrılma niyetini anlamlı etkilemektedir.

H₅: İşte anlam krizi işten ayrılma niyetini anlamlı etkilemektedir.

H₆: İşte sıkıntısı işten ayrılma niyetini anlamlı etkilemektedir.

H₇: İşte gelişme işten ayrılma niyetini anlamlı etkilemektedir.

Tablo 3'te belirtilen değerler aracı model için ön koşulların sağlandığını göstermektedir. Boreout sendromunun işten ayrılma niyetine etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusunun aracılık rolünü ortaya koymaya yönelik bootstrap metoduyla (2000 örneklem sayısı, .95 güven aralığı) yapılan analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Aracı Modele İlişkin Analizler

Hipotez	Doğrudan Etki ¹ β	Doğrudan Etki ² β	Dolaylı Etki ¹ β	Aracılık Durumu
H: İşte Anlam Krizi → GKK → İşten Ayrılma N.	,641***	,778**	,137***	Tam Aracı
H: İş Sıkıntısı → GKK → İşten Ayrılma N.	,130***	,162**	,32***	Tam Aracı
H: İşte Gelişme → GKK → İşten Ayrılma N.	-,343***	-,281(ns)	-,62**	Tam Aracı

Tablo 4'te belirtilen değerler incelendiğinde; aracı değişken gelişmeleri kaçırma korkusu modele dahil edilmeden önce Boreout sendromu boyutlarından işte anlam krizinin, İşten ayrılma niyeti ($\beta = 0,641$ $p < 0.01$), İş sıkıntısının, işte ayrılma niyeti ($\beta = ,130$, $p < 0.01$) ve İşte gelişme boyutunun işten ayrılma niyeti ($\beta = -,343$, $p < 0.01$) üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Aracı değişken olan gelişmeleri kaçırma korkusu modele dahil edildikten sonra, boreout sendromu boyutlarından işte anlam krizinin, İşten ayrılma niyeti ($\beta = 0,778$ $p < 0.01$), İş sıkıntısının, işte ayrılma niyeti ($\beta = ,162$, $p < 0.01$) ve İşte gelişme boyutunun işten ayrılma niyeti ($\beta = -,281$, $p < 0.01$) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmakla birlikte β katsayılarındaki artış tam aracı olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar; “**H₁**: Boreout sendromu boyutlarından işte anlam krizinin işten ayrılma niyetine etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusu aracı etkiye sahiptir” ve “**H₂**: Boreout sendromu boyutlarından iş sıkıntısının işten ayrılma niyetine etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusu aracı etkiye sahiptir” hipotezlerinin desteklendiğini göstermektedir. Diğer taraftan aracı değişkenin modele eklenmesiyle birlikte işte gelişmenin işten ayrılma üzerindeki etkisinin ($\beta = -,281$, $p < 0.05$) arttığı görülmüştür. Bu sonuca göre; “**H₁₀**: Boreout sendromu boyutlarından işte gelişmenin işten ayrılma niyetine etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusu aracı etkiye sahiptir” hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca tabloda belirtilen dolaylı etki değerlerinin de anlamlı olduğu görülmektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Günümüzde insanlar sahip oldukları zamanlarının büyük kısmını işyerinde geçirmektedirler. Çalışanlar, iş yerindeki diğer kişilerle sosyal çevrelerini geliştirmek ve kazanç elde etmek için görevlerini mükemmel bir şekilde yerine getirmek için çaba sarf ederler, bu da sadece çalışanların değil, aynı zamanda ekonomik durumları açısından kuruluşun da lehine sonuçlanır. İşyeri, bireyin ruh sağlığının yanı sıra davranışlarını da etkiler, ancak sosyal mübadele teorisinin önerdiği gibi uygun karşılık alamazlarsa, bazı olumsuz davranışlar geliştirme eğiliminde olurlar. Bu davranışlar, alan yazında İngilizce karşılığı “boreout” olarak da kullanılan işyerinde can sıkıntısı ve gelişmeleri kaçırma korkusu gibi bazı olumsuz durumların gelişmesine yol açmaktadır. Gottberg (2017)’e göre, gelişmeleri kaçırma korkusu, bireyin yaşamını olumsuz etkileyen birçok negatif duruma yol açabilmektedir. Bu korku, bireylerin sahip oldukları şeylerin değerini takdir edememelerine ve bu nedenle bunlardan keyif alamamalarına neden olur. Kişi, kendini dışlanmış ve yalnız hissedebilir, ayrıca aşağılık kompleksi ve güvensizlik duyguları geliştirebilir. Birey, aldığı kararlar ve yaptığı seçimler konusunda şüphe duyar ve bu kararların doğruluğuna karşı güvensizlik hissedebilir. Sürekli olarak bir şeyleri kontrol etme çabası içinde olan birey, anı yaşayamaz ve bu durum yaşam kalitesini olumsuz etkiler. Başkalarının yaşamlarını ve deneyimlerini izleyen birey, sürekli olarak kendisini başkalarıyla kıyaslama eğilimi gösterir. Dolayısıyla, işletmelerin başarılı olabilmeleri açısından bu psikolojik faktörlerin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini görmek ve bu duruma karşı önlem almak işletmelere avantaj sağlayabilir. Bu çalışmada, boreout Sendromunun gelişmeleri kaçırma korkusu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın temelinde ise boreout sendromunun (iş yerinde sıkılma sendromu) işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusunun aracı rolü olup olmadığı incelenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, boreout sendromu boyutlarının tümünün işten ayrılma niyetini ve gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Boreout sendromunun işte anlam krizi ve iş yerinde sıkılma boyutları işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülürken, işte gelişme boyutunun işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca boreout sendromu boyutlarının tümünün, aracı değişken olan gelişmeleri kaçırma korkusunu anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Boreout sendromunun işten ayrılma niyetine etkisinde gelişmeleri kaçırma korkusunun tam aracı rolü olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına göre boreout sendromunun artması ile çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığı görülmüştür. Ayrıca gelişmeleri kaçırma korkusunun işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Araştırma bulguları, konu ile ilgili daha önce gerçekleştirilmiş olan çalışmalar ile paralellik gösterdiğini söyleyebiliriz. Merdan (2022) boreout, sanal kaytarma ve üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde olumlu bir etki yarattığını ve boreoutun bu tür davranışlar üzerindeki etkisinde sanal kaytarmanın aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuştur. Karadal ve Erdem (2018), yaptıkları çalışmada boreout sendromunun kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişkileri incelemiş ve araştırma sonuçları, “boreout ile kariyer uyumluluğu” arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Diğer bir bulgu ise “boreout ile kariyer iyimserliği” arasında da negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğunu göstermektedir. Akdeniz (2018) tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise, boreout sendromunun işe bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu, ayrıca iş performansı üzerinde de benzer şekilde negatif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda, işletmelerde boreout sendromuna neden olan faktörler engellenebilirse çalışanların işten ayrılma niyetleri düşürülebilir.

Sonuç olarak, bireylerin sosyal medyada sürekli aktif olmaları, çevrelerindeki gelişmelerden haberdar oldukları, bu gelişmeleri yakından takip ettikleri veya deneyimlerini başkalarıyla paylaşarak bu süreçlere dahil oldukları algısını pekiştirmektedir. Bu bağlamda, gelişmeleri kaçırma korkusunun bireyler üzerinde yarattığı sürekli çevrimiçi olma isteği, pazarlama araştırmacıları tarafından sosyal medya ve internet aracılığıyla bir pazarlama stratejisi olarak kullanılmaktadır. Çalışanların büyük bir kısmı günün önemli bir bölümünü iş yerinde geçirdiği için iş yerinde sıkılma durumu, motivasyon, performans ve verimliliği olumsuz etkileyebilir ve bu durum kronikleşerek örgütsel başarıyı azaltabilir (Stock, 2015; Sürücü ve Yıkılmaz, 2022). Günümüz toplumlarında teknolojik gelişmelerin bireylerin yaşamlarında hızlı bir dönüşüme yol açtığı göz önüne alındığında, teknolojinin sunduğu faydaların yanı sıra olumsuz etkilerle de karşılaşmaktadır. Bu olumsuz durumların doğru bir şekilde analiz edilmesi, kaynaklarının belirlenmesi ve uygun müdahale yöntemlerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır (Tanhan vd., 2022).

Araştırma sonucunda öneri olarak, literatür ve içerik analizi verilerine göre boreout sendromunun çalışan performansı, iş motivasyonu, örgütsel bağlılık, yaşam doyumu, kariyer beklentisi, psikolojik iyi oluş, tükenmişlik sendromu gibi psikolojik etkenlerin gelişmeleri kaçırma korkusu ve işten ayrılma niyetleri ile ilişki ve etkileri incelenebilir.

Bu çalışmanın, araştırılan kavramların olumsuz bir yapıya sahip olması, veri toplama sırasında çalışanların potansiyel güvensizliği ve örgütlerin tepkilerinin önyargıya neden olabileceği endişeleri gibi çeşitli sınırlamaları vardır. Ayrıca, araştırmada sadece anketler yoluyla veriler toplanmış, bu da katılımcı sayısını ve genellenebilirliği sınırlamıştır. Zaman kısıtlamaları nedeniyle nitel ve kesitsel veri toplama yöntemleri kullanılmamıştır. Gelecekteki çalışmaları geliştirmek için konu farklı araştırma yöntemleri kullanılarak daha küçük evren/örneklem gruplarına uygulanabilir. Çalışmanın sonuçları kurumsal yapılara, büyüklüğe ve yasal statüye göre de farklılık gösterebilir; kurumsal olmayan işletmeler potansiyel olarak daha olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle, araştırma modelinin işletmenin büyüklüğü ve yasal statüsüne göre farklılıklarının incelenmesi önerilmektedir.

Kaynaklar

- Abel, J. P., Buff, C. L., & Burr, S. A. (2016). Social media and the fear of missing out: Scale development and assessment. *Journal of Business & Economics Research*, 14(1).
- Abubakar, A. M. (2019). Using hybrid SEM–Artificial intelligence: Approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction. *Personnel Review*, 49(1), 67-89. <https://doi/10.1108/PR-06-2017-0180/full/html>.
- Akalın, S., Özgüner, İ., & Şakiroğlu, M. (2020). Covid-19 salgınının ve karantinanın psikolojik etkileri. *Electronic Turkish Studies*, 15(4), 885-903.
- Akdeniz, T. (2018). *Boreout iş performansı üzerindeki etkisinde işe bağlılık aracı rolü ve cinsiyet düzenleyici rolü* (Master's thesis). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akkaya, P. A. (2024). *İşyerinde kıskanma türlerinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde genel özyeterlilik algısının rolü* (Doctoral dissertation). Okan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Alat, H., & Filizöz, B. (2021). Örgütsel destek algısının, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 64-78.
- Alt, D. (2015). College students' academic motivation, media engagement and fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 49, 111-119.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Aydın, U. A., Koç, M., & Bir, Y. (2018). İş yaşamında yöneticiler ve aksiyete üzerine bir araştırma. 26. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, KTÜ, 10-12 Mayıs 2018*.
- Ayvaz, A., Kılınç, S., Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2024). The effect of perceived overqualification on turnover intention: The mediating role of boreout and work alienation. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 429-446. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1280858>
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Berlyne, D. E. (1960). *Conflict, arousal, and curiosity*.

- Bozkurt, V. (2000). *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*. Bursa: Alesta Basım Yayıncılık.
- Cairo, P. C., Kritis, K., & Myers, R. M. (1996). Career assessment and the Adult Career Concerns Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 189-204.
- Chiu, C. R. G., Wu, C. S., & Ho, C. H. (2009). The effects of job demands, control, and social support on hospital clinical nurses' intention to turn over. *Applied Nursing Research*, 22(4), 258-263. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2008.02.006>
- Cürten, S. (2013). Boreout-syndrom und coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 20(4), 473-478.
- Çınar, Ç. Y., & Mutlu, E. (2019). İnternet bağımlılığının benlik saygısı, dikkat, gelişmeleri kaçırma korkusu, yaşam doyumu ve kişilik özellikleri ile ilişkisi. *Bağımlılık Dergisi*, 20(3), 133-142.
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- Demir, Ö., Yalın, Ç., & Narlıkaya, Z. (2020). İşyerinde can sıkıntısı ve çözüm önerileri üzerine teorik bir çalışma. *Fırat Üniversitesi, İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 147-166.
- Dodgson, L. (2018). Here's what's really going on in your brain when you experience "FOMO" - the fear of missing out. *Business Insider*. <https://www.businessinsider.com/why-we-experience-fear-of-missing-out-2018-4>
- Dutton, J. E., Roberts, L. M., & Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: Four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265-293.
- Düşükcan, M., Sezgin, E. E., & Kaya, E. (2019). Elazığ 112 Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında görev yapan sağlık çalışanlarında iş streslerinin işten ayrılma niyetine etkisi. *Journal of Academic Value Studies*, 5(3), 433-442.
- Fisher, R. (1998). *Teaching thinking*. London & New York: Continuum.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Gottberg, K. (2017). Simple living-A cure for FoMO. *Smart Living* 365. <https://www.smartliving365.com/simple-cure-fomo-fear-missing> (Accessed 15.4.2021).
- Gökler, M. E., Aydın, R., Ünal, E., & Metintaş, S. (2016). Sosyal ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeğinin Türkçe sürümünün geçerlilik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 17(Ek 1), 52-59.
- 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.
- Gürer, A., & Solmaztürk, A. B. (2022). İş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu (GKK) ve kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 7(1), 1-14. <https://doi.org/10.25203/idd.1057012>
- Hoşgör, H; Koç Tütüncü, S.; Gündüz Hoşgör, D. & Tandoğan, Ö. (2017). "Üniversite Öğrencileri Arasında SosyalMedyadaki Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Yaygınlığının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi", Vol:3, Issue:17;pp: 213-223 (ISSN:2149-8598).
- Iacobucci, D., Saldanha, N., & Deng, X. (2007). A meditation on mediation: Evidence that structural equation models perform better than regressions. *Journal of Consumer Psychology*, 17(2), 139-153. [https://doi.org/10.1016/S1057-7408\(07\)70020-7](https://doi.org/10.1016/S1057-7408(07)70020-7)
- Kağıtçıbaşı, Ç., & Cemalcılar, Z. (2015). *Dünden bugüne insan ve insanlar: Sosyal psikolojiye giriş*. İstanbul: Evrim Yayınevi ve Bilgisayar San. Tic. Ltd. Şti.

- Karadal, H., Abubakar, A. M., & Erdem, A. T. (2018). Boreout, kariyer uyumluluğu ve aile-iş zenginleştirme etkileşimi: Selçuk Üniversitesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(35), 41-63.
- Karagülle, A. E., & Çaycı, B. (2014). Ağ toplumunda sosyalleşme ve yabancılaşma. *TOJDAC*, 4(1), 1-9.
- Karatay, S. (2018). *Hyperconnectivity kavramı bağlamında mobil sosyal medya uygulamaları: Nomofobi ve FOMO hastalıklarına yönelik bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 317-327. <https://doi.org/10.1023/A:1011121503118>
- Latella, M. S., Marciano, N., & Velasco, M. E. (2016). *Bore out: Aburrimiento crónico en el trabajo* [Doktora tezi, Universidad Argentina de la Empresa].
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722. <https://doi.org/10.5465/20159613>
- Linden, M., & Muschalla, B. (2007). Anxiety disorders and workplace-related anxieties. *Journal of Anxiety Disorders*, 21(3), 467-474. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2006.06.008>
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381-405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x>
- Merdan, E., Erdem, A. T., & Gümüşsoy, Y. (2022). Boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracılık rolü. *Business and Management Studies: An International Journal*, 10(1), 176-191. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i1.1605>
- Misun, J., & Hudakova, I. (2010). The bore out syndrome–Current knowledge. *University of Economics, Faculty of Business Management, Department of Management*.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özsungur, F. (2020). The effects of boreout on stress, depression and anxiety in the workplace. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1391-1423. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1460>
- Przybylski, A. K., Murayama, K., & DeHaan, C. R. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841-1848. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Rothlin, P., & Werder, P. (2008). *Boreout: Overcoming workplace demotivation*. Kogan Page.
- Rothlin, P., & Werder, P. R. (2008). *Die boreout-falle: Wie unternehmen langeweile und leerlauf vermeiden*. Redline Wirtschaft.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business: A skill building approach* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Sepetçi, P., Özdemir, S., & Sever, M. (2021). Canım sıkılıyor! Can sıkıntısı, sosyotelizm ve gelişmeleri kaçırma korkusu. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 26-36.

- Seymen, D. (2014, Mart 10). Yeni sanal hastalık FOMO! *Sabah*. <https://www.sabah.com.tr/saglik/2014/03/10/sanallem-duskunlugu-uyusturucu-gibi-tehlikeli>
- Stock, R. M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574–592. <https://doi.org/10.1111/jpim.12227>
- Stock, R. M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574–592. <https://doi.org/10.1111/jpim.12227>
- Sürücü, L., & Yıkılmaz, İ. (2022). Boreout (iş yerinde sıkılma) ölçeğinin Türkçe formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 72, 64-77.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Tanhan, F., Özok, H. İ., & Tayız, V. (2022). Gelişmeleri kaçırma korkusu (FoMO): Güncel bir derleme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 14(1), 74-85. <https://doi.org/10.18863/pgy.942431>
- Teoman, D. D. (2007). *Performans değerlendirme sürecinde oluşan adalet algısı, bu algının iç, dış ve sosyal ödülleriyle olan ilişkisinin işten ayrılma niyetine olan etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Tozkoparan, S. B., & Kuzu, A. (2019). Öğretmen adaylarının gelişmeleri kaçırma korkusu (FoMO) düzeyleri ve siberaylaklık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 87-110.
- Yalçınsoy, A., & Işık, M. (2018). Toksik liderlik ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik bir araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(3), 1016-1025. <https://doi.org/10.21547/jss.413470>
- Yam, F. C., & Kumcağız, H. (2020). Adaptation of General Phubbing Scale to Turkish culture and investigation of phubbing levels of university students in terms of various variables. *Addicta*, 7(1), 48-60. <https://doi.org/10.15805/addicta.2020.7.1.0056>
- Yıldız, K., Kurnaz, D., & Kırık, A. M. (2020). Nomofobi, netlessfobi ve gelişmeleri kaçırma korkusu: Sporcu genç yetişkinler üzerine bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 321-338. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.771234>
- Yürür, S., & Ünlü, A. G. O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *İş Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 1-17.