



Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Personel Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Üzerinde Düzenleyici Etkisi¹

The Moderating Effect of the Fear of Missing Out on Social Media on the Relationship between Personnel Empowerment and Job Satisfaction

Nurcan ÇETİNER², Mahmut ÖZDEMİR³

Öz

Amaç: Bu araştırmanın amacı, sosyal medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun (GKK) personel güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisinin bulunup bulunmadığını incelemesidir.

Tasarım/Yöntem: Araştırmada tesadüfi olmayan yöntemlerden kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen 749 katılımcıya Google form aracılığıyla anket yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve SPSS Process Macro ile analiz edilmiştir.

Bulgular: Analizler sonucunda; GKK'nin personel güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün anlamlı olduğu ve ilişkinin yönünü değiştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sınırlılıklar: Çalışma sosyal medyadaki gelişmeleri kaçırma korkusu ile sınırlı olup, sosyal medyadaki gelişmeleri kaçırma korkusu dışındaki diğer sosyal medya ile ilgili kavramlar kapsam dışı bırakılmıştır. Personel güçlendirmenin psikolojik güçlendirme boyutunu kapsamakta olup, yapısal güçlendirme boyutu kapsam dışı bırakılmıştır.

Özgünlük/Değer: Sosyal medyada GKK'nin personeli güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünü belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmaya daha önce rastlanılamaması nedeniyle, işletme alan yazınındaki boşluğun doldurulması ve işletme alan yazınına katkıda bulunması araştırmanın özgün değerini oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Medya, Gelişmeleri Kaçırma Korkusu, Personel Güçlendirme, İş Tatmini

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to examine whether the Fear of Missing Out on Social Media (FoMO) has a moderator effect on the relationship between personnel empowerment and job satisfaction.

Design/Methodology: In the research, 749 participants, who were determined by the convenience sampling method, which is one of the non-random methods, were surveyed via Google form. The data obtained were analyzed with the SPSS and SPSS Process Macro.

Findings: As a result of the analysis; It was concluded that the moderator role of GKK in the relationship between personnel empowerment and job satisfaction was significant and changed the direction of the relationship.

Limitations: The study is limited to FoMO the developments in the social media, and other social media-related concepts are excluded, except for the fear of missing the developments in the social media. Personnel empowerment includes the psychological empowerment dimension, and the structural empowerment dimension is excluded.

Originality/Value: Filling the gap in the business literature and contributing to the business literature constitute the original value of the research, since there has not been a study to determine the regulatory role of GKK in the relationship between employee empowerment and job satisfaction in social media.

Keywords: Social Media, Fear of Missing Out, Personnel Empowerment, Job Satisfaction, Moderating Effect

¹ Bu çalışma Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Prof. Dr. Mahmut ÖZDEMİR'in danışmanlığını yaptığı Nurcan ÇETİNER tarafından yazılan "Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Personel Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Üzerinde Düzenleyici Etkisi" başlıklı doktora tezinden derlenmiştir.

² Öğr. Gör. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, nuncancetiner@kmu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0108-5849

³ Prof. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mahmudozdemir@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3202-1098

1. GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı değişim ve bireylerin bu gelişimleri yakından takip etmesi ve yaygın olarak kullanması, öncelikli olarak iletişim, sosyal ilişkiler, eğitim, kültür ve ekonomi gibi alanları etkilediği gibi insan yaşamını da olumlu ve olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütler gün geçtikçe zorlaşan rekabet ortamlarında ayakta kalabilme ve diğer hedeflerine ulaşabilmenin ve başarıyı elde etmenin sırrının üretim sürecinin belki de en önemli faktörü olarak atfedebileceğimiz insan faktörüne verilen önemle sağlanabileceği kanısına varmış bulunmaktadır. Çalışanların örgüt içerisinde kişisel olarak girişimde bulunabildikleri, sorumluluk alabildikleri çağdaş yönetim uygulamalarından personel güçlendirme yöntemleri ile örgütün değişen iş çevresine uyumu kolaylaşabilmektedir. İşbirliğine dayalı, ekip çalışmasını benimseyen bir örgütsel yapı, açık iletişime ve güvene dayalı bir örgüt kültürü, personel güçlendirme çalışmalarının başarılı bir şekilde uygulanmasına yardımcı olan anahtar faktörlerdir. Güçlendirilen personelin, güçlendirme faaliyetleri sonucu örgüte yönelik duyduğu memnuniyet algısı değişmektedir. Örgütsel etkililiğin sağlanmasında, örgütsel yapıyı oluşturan bireylerin örgüte karşı duydukları memnuniyet algısı ve takındıkları olumlu tutum önemli bir yere sahiptir. Örgütlerde çalışanların, üstlendikleri görev ve sorumlulukları yerine getirmelerinde etken rol oynayan tutum ve davranışlarına etki eden birçok faktör vardır. İş tatmini de çalışanların olumlu tutum ve davranışlar sergilemesinde önemli bir paya sahiptir. Yoğun rekabet ortamında önemi her geçen gün artan personel güçlendirmenin çalışanların iş tatminini etkileyen bir değişken olup olmadığını belirlemek, kullanım oranı gün geçtikçe artarak devam eden ve kullanıcı yaş ortalaması daha da düşen sosyal medya kullanımına bağlı olarak oluşabilen, çalışanların sahip oldukları GKK'nin personeli güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir etkisinin bulunup bulunmadığını incelemeyi *amaçlayan* araştırmanın sorunsalı; “Örgütlerin çalışanlarını işlerinde daha etkin ve yetkin kılabilmek, onların işlerinden daha fazla tatmin olabilmelerini sağlamak adına gerçekleştirdikleri personel güçlendirme uygulamaları, çalışanların sosyal ağları takip edememelerinden dolayı yaşadıkları GKK'den etkilenmekte midir? Bu durum örgütlerin çabalarını olumsuz yönde mi etkilemektedir? Yoksa çalışanların yaşadıkları GKK personel güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici rol mü oynamaktadır?” şeklinde oluşturulmuştur. Araştırma sorunsalına yanıt aranmasının yanı sıra çalışmada ayrıca işletme alanında yeni olan bir konunun çalışılması ve sonraki çalışmalar için örnek olması hedeflenmiş, alan yazına yapacağı katkı dışında çalışanlarından yüksek performans sergilemelerini bekleyen işletmeler için de önemli katkılarının olabileceği düşünülmüştür.

Alan yazın incelendiğinde sosyal medyada GKK, iş tatmini ve personel güçlendirme ile ilgili ayrı ayrı birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Gelişmeleri kaçırma korkusu ile ilgili alan yazın incelendiğinde, gelişmeleri kaçırma korkusunun siberaylaklık davranışları (Tozkoparan & Kuzu, 2019) kişilik tipi veya olumsuz duygusal durumların gelişmeleri kaçırma korkusuna katkıda bulunup bulunmadığı (Yuzeitis vd., 2019), sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusunun kişinin tatil satın alma niyetine etkisi (Çetinkaya & Şahbaz, 2019; Çetinkaya & Şahbaz, 2020), sosyal medya bağımlılığının, gelişmeleri kaçırma korkusu (FoMO) ve zorlayıcı (kompulsif) çevrimiçi satın almada aracılık rolü (Bekman, 2020), ergenlerin ait olma ihtiyacı ve ergenlerde sosyal ağların problemleri kullanımı ile ilişkisi (Beyens vd., 2016), sosyal medya (Alt, 2018) ile ilişkisini araştıran çalışmalara rastlanmıştır. Personel güçlendirme ile ilgili alan yazın incelendiğinde, personel güçlendirmenin iş tatmini (Tolay vd., 2012; Özdemir & Ulutaş Atan, 2020), örgütsel bağlılık (Niehoff vd., 2001; Sağlam Arı & Ergeneli, 2003), kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı (Cindiloğlu Demirel, 2020) üzerine etkisi ile ilişkisini araştıran çalışmalara rastlanmıştır. İş tatmini ile ilgili alan yazın incelendiğinde, iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesi (Örücü vd., 2006), iş tatmininin iş performansı (Eşitti & Buluk, 2018), sanal kaytarma davranışı üzerine etkisi (Eysel & Tutcu, 2020), iş tatmininin yaşam doyumu ve öz yeterlilik (Akgündüz, 2013), örgütsel vatandaşlık (Yıldız, 2014), personel güçlendirme (Pelit vd., 2011), kişilik (Aydoğmuş vd., 2015), duygusal bağlılık (Tolay vd., 2012), iletişim (Yüksel, 2005), akıllı telefon bağımlılığı (Özdemir & Çetiner, 2021) üzerine etkisi ile ilişkisini araştıran çalışmalara rastlanmıştır.

Alan yazın incelendiğinde sosyal medyada GKK, iş tatmini ve personel güçlendirme ile ilgili ayrı ayrı birçok çalışma yapılmıştır fakat çalışma konusuyla ilgili gerçekleştirilen bir çalışmaya alan yazında rastlanılamamaktadır. İşletme alan yazınında sosyal medyada GKK'nin personeli güçlendirme

ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünü belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmaya daha önce rastlanılamaması nedeniyle, bu araştırmanın yapılmasına gerek duyulmakta, yapılan çalışma ile birlikte, işletme alan yazınındaki boşluğun doldurulması ve işletme alan yazınına katkıda bulunması amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sosyal Medya

Kapsama ve kullanım alanları her geçen gün artarak genişleyen internet (Doğan & Karakuş, 2016); dünya çapında mevcut bilgisayar ağlarını birbirine bağlayan, yaygın kullanıma sahip ve sürekli gelişen elektronik ortamda kullanılan iletişim ağıdır (Eşitti, 2015). Elektronik iletişim ağı olan internet mesafeleri ortadan kaldırıarak, yüz yüze iletişime gereksinim duymadan kullanıcıların sosyal iletişimine imkân veren bir sistemdir (Torlak & Ay, 2014). Bireylerin sahip olduğu ihtiyaçlardan biri olan ‘‘aidiyet’’; onların diğer bireylerle asgari oranda kalıcı, pozitif ve önemli kişilerarası iletişim ve ilişki kurması ve sürdürmesi (Baumeister & Leary, 1995), çevrelerinde birilerinin olması, birlikte iken bir konuya ait fikir ve deneyimlerini özgürce paylaşabilecekleri gruplara dâhil olma ihtiyacı olarak tanımlanabilmektedir. Sosyal medya; bilgisayar ve internetin etkileşimli kullanımı ile oluşan interaktif iletişim uygulamalarına verilen ortak addır (Cihangir, 2020) ve sosyal medyanın kullanım amaçlarının kişilere göre farklılık göstermesi, kullanılan araçların farklılaşmasına neden olmaktadır (etinkaya, 2019). Bireylerin sosyal medya kullanım amaçlarını; sosyal etkileşim amacı, bilgi arama, zaman geçirme, eğlence, rahatlama/gevşeme, görüş ve düşünce paylaşım, kullanım kolaylığı, dedikodu yapma, bilgi paylaşımı, başkalarının gözetimi ve izlenmesi / başkalarını gözetleme ve onlar hakkında bilgi sahibi olma gibi gruplandırılabilir (Whiting & Williams, 2013).

Bu başlıklara ilaveten sosyal medyanın, teşhircilik, hileyle yönlendirme (manipülasyon) ve algı yönetimi, etik, ideolojik ve siyasal tartışma ve propaganda amaçlı olarak da kullanılabil-diği görülebilmektedir. Sosyal etkileşimi ve iletişimi kolaylaştıran, bireylerin eğlenceli vakit geçirmelerine yardımcı olan sosyal medya kullanımının olumlu yönlerinin olduğu kadar olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Fakat şunu belirtmek gerekir ki sosyal medya kullanımının olumsuz etkileri göz önüne alınarak sosyal medya kullanımından vazgeçmek elbette ki zm olmayacaktır. Yasal düzenlemeler, eğitim ile kullanıcıların bilinçlendirilmesi, bilgi kirliliğinin önüne geçmek adına nitelikli personel temini gibi önlemlerle sosyal medyanın yaratabileceği olumsuz etkilerle baş edilebilir ve sosyal medya kullanımının avantajlarından, sosyal medyanın gücünden faydalanılabilir.

Sosyal medya kullanımı örgütlerde çalışanların zamanlarını, enerjilerini ve dikkatlerini sosyal medyaya yöneltmeleri sonucu ekonomik zararlara neden olabilmekte, şirketlerin mahrem bilgilerinin kötü niyetli kişilerin eline geçmesi riskine neden olabileceği için şirketler açısından risk unsuru oluşturabilmektedir (Eren & Aydın, 2014). Bireylerin aile ve yakın çevresi ile etkileşimini olumsuz etkilemekte, aile bağlarını zayıflatmaktadır (Haythornthwaite, 2005). Aşırı boyutlarda kullanılması bireyler üzerinde bazı psikolojik problemlere de yol açmaktadır. Sosyal medya kullanımı, sosyal medya bağımlılığının yanı sıra akıllı telefon kullanımından yoksun kalma korkusu olarak açıklanabilen *cep telefonsuz kalma korkusu* (nomophobia- *no mobil phone phobia*), *internetsiz kalma korkusu* (*netless phobia*), gelişmelerden haberdar olamama ya da deneyimlerden yoksun kalma olarak ifade edebileceğimiz *GKK* (fear of missing out, FoMO) gibi sanal ortamların sebep olduğu psikolojik bozukluklara da neden olabilmektedir (Yıldırım & Kişioğlu, 2018; zdemir & etiner, 2021).

2.2. Gelişmeleri Kaçırma Korkusu

Gelişen teknoloji ve internet kullanım oranlarının artış göstermesiyle beraber sosyal medya uygulamalarının kullanım sıklığı, araştırmacıların dikkatlerinin sosyal medyanın aşırı kullanılmasının yaratabileceği sakıncalar ve korkuların neler olabileceği üzerine yoğunlaşmasına neden olmuştur. Sosyal ağların, çalışma sistemine uygun olarak, kullanıcılara sürekli güncelleme ve izleme olanağı sunması, sosyal ortamlarda ‘‘gelişmeleri kaçırma korkusu’’ olarak adlandırılan sosyal medyanın aşırı kullanımı sonucu oluşan yeni bir olguyu ortaya çıkarmıştır (Aydın, 2018). Oxford (2019) sözlüğünde ‘‘kaybetme korkusu’’ olarak ifade edilen GKK; ‘‘bireyin bulunduğu yerden başka bir yerde ilginç ve heyecan verici bir durumun gerçekleşmesi endişesi’’ olarak tanımlanmaktadır. Bireyler günlük yaşamlarında sevilme, değer verilme, ‘‘aidiyet’’ gibi duyguları tatmin etme arzusu ve yaşadığı yalnızlık duygusundan arınma isteği ile ‘‘GKK’’ yaşamaktadırlar (Gökler vd., 2016). Sosyal ortamlarda

gerçekleşen gelişmeleri kaçırma ve gelişmelerden haberdar olamama korkusu ile sosyal medya kullanıcıları, bu ortamlarda daha fazla zaman geçirerek, günlük hayatta ihtiyaç duydukları ve eksikliğini hissettikleri sevgi ve şefkati, bilgi paylaşma ve yayılmasını sağlama ile tamamlamaya çalışmaktadırlar. Bu durum, GKK olan bireyler için sosyal ağlara katılımı daha da çekici kılmaktadır (Kuleli, 2017).

GKK, fırsatları kaçırma, bir şeylerden geri kalma, gündemi takip edememe, sosyal bir etkileşimden haberdar olamama, bağlantıda kalamama, deneyimlerden eksik kalma gibi sosyal medya korkularının sonucu bireyler üzerinde oluşan ve yüksek düzeyde sosyal medya kullanımını tetikleyen, yoğun olarak genç bireyler arasında görülen, onların sürekli sosyal ağlarda bulunan hesaplarını kontrol etme gereği duydukları kaygı durumudur. Yeterlilik (etkinlik), özerklik (anlamli seçim) ve ilişki (başkalarına bağıllık) ile ilgili temel psikolojik ihtiyaçları daha az tatmin olan bireylerde GKK yüksek düzeydedir. GKK yaşayan genç yetişkinler araç kullanırken, e-postalara, kısa mesajlara ve cep telefonlarına bakmaya daha isteklidirler. Akıllı telefon kullanan, yanında sürekli şarj cihazı taşıyan, sabah kalkar kalkmaz akıllı telefonlarını kontrol eden, uyumadan önce akıllı telefonları ile zaman geçiren bireyler daha yüksek düzeyde GKK'ye sahiptir (Przybylski vd.,2013; Aydın, 2018; Hoşgör vd., 2017; Alt, 2018; Wolniewicz vd., 2018). Bireylerin aile çevresi ve sosyal çevreleri ile ilişkilerini kuvvetlendirmesi, yüz yüze iletişim kurmayı tercih etmesi, farklı sosyal aktivitelere yönelmesi, sosyal medyada geçirilen süreyi sınırlamaya çalışması, spor yapması, ziyaret edilen site sayısını azaltması, arkadaş veya aile üyeleri ile iletişim kurulurken telefonla ilgilenmemesi GKK ile mücadelede etkili olacaktır (Ulutürk, 2015; Hatipoğlu, 2018). Beck (2013), sosyal medya kullanıcılarının GKK ile mücadele edebilmeleri için bireylerin GKK'nin yalanlara dayandığına inanması, GKK'yi GKK ile savaşarak yenmesi ve anı yaşamalarını önermektedir. Beck'in bu önerisine istinaden, Standford Üniversitesi araştırmacıları tarafından geliştirilen ve Ördek Sendromu (Ducky Syndrome) olarak adlandırılan durumun, GKK ile mücadelede etkin olacağı, sosyal medya kullanıcılarının, sosyal medyada yansıtılan her şeyin aslında görüldüğü gibi olmadığını farkına varmasına yönelik olguyu daha net açıklayabilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Ördek sendromu, ördeklerin gölün üzerinde hiçbir çaba sarf etmiyormuş gibi, rahat ve sakin bir şekilde süzülürken, gölün alt kısmında kalan ayaklarının durmadan, hızlı bir şekilde, tıpkı bir makine gibi çalışmasının dışarıdan bakınca belli olmamasından yola çıkılarak geliştirilmiştir (Sun, 2018). Görünüşte insanların imrenerek baktığı o güzel anın, kolaylıkla elde edildiği düşünülen başarının aslında görünmeyen kısmında çokça çaba ve zahmet vardır. Sosyal medyada yapılan çoğu güzel paylaşımların da aslında görünmeyen bir tarafı vardır ve bundan haberdar olmayan bireyler, takipte oldukları yakın arkadaşlarının başarılı, mutlu, eğlenceli anlarını içeren paylaşımlarına bakarak, onların eğlenceli zaman geçirirken kendilerinin bu eğlenceden yoksun olduklarını düşünerek üzülmede, kaygıya kapılmaktadırlar (Gürsoy Atar & Gürsoy Ulusoy, 2020). Bireylerin eğlenceli deneyimleri ve sosyalleşme fırsatlarını kaçırma korkusu ile ortaya çıkan, GKK olarak ifade edilen bu olumsuz duygu durumu, motivasyon teorisi olan "Öz Belirleme Kuramı" (self-determination) çerçevesinde incelenebilir (Przybylski vd., 2013; Hoşgör vd., 2017). Öz belirleme, kişilerin kendi eylemlerini başlatması ve düzenlemesi için kişinin bir seçim hissi yaşaması durumudur (Deci vd., 1989). Öz Belirleme Kuramı, insan motivasyonu ve kişiliği üzerine odaklanmış geniş bir çerçeveyi temsil etmektedir (Ryan & Deci, 2000). Bireylerin GKK yaşamalarına ve onları sosyal medya kullanımına iten şey, bireylerin başkaları tarafından kabul edilme, önemsenme arzusunun doyurma isteğidir. Öz Belirleme Kuramına dayandırılan bu çalışmada, çeşitli personel güçlendirme çalışmaları ile işinde kendini yeterli gören bireyin işinden tatmin olma derecesi arasında bir ilişki vardır. GKK ise personel güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkide bir aracı olarak hizmet edebilir.

2.3. Personel Güçlendirme

Bilgiyi işleme, iletişim teknolojilerinde görülen değişim ve yenilikler, rekabetin globalleşmesi, insan kaynağının öneminin artması örgütlerin yapısında ve yönetim düşüncesinde değişime gidilmesi gerekliliğini savunan post modern yönetim anlayışının sonucu ortaya çıkan kavramlardan biri personel güçlendirme kavramıdır (Koçel, 2013). Personel güçlendirme, yönetsel ve örgütsel etkinliğin temel bileşeni olarak kabul edilmesi, örgüt içindeki iktidar ve kontrolün artmasına yardımcı olması, örgüt içinde grup geliştirme ve gruplar arası uyumun sürdürülmesinde önemli rol oynaması gibi nedenlerle, yönetim araştırmacılarının ilgisini çekmektedir (Conger & Kanungo, 1988). Personel güçlendirme

kavramının, örgütsel davranış alanında kullanımı yaygın olmasına rağmen, güçlendirme faaliyetlerinin taraflarına, örgütün sahip olduğu mevcut kültürüne ve güçlendirme faaliyetlerinin geneline bağlı olarak farklı şekillerde yorumlanıp uygulanabilen ve sürekli gelişen bir kavram olması nedenleriyle tek bir tanımı bulunmamaktadır (Thomas & Velthouse, 1990). Personel güçlendirme; çalışanlar ile örgütün performansına yönelik bilgi paylaşımı, örgüt performansına bağlı ödülleri ile ilgili bilgi paylaşımı, çalışanların örgütsel performansı anlama ve bu performansa katkıda bulunmalarını sağlamaya dair bilgi paylaşımı ve örgütsel performansı etkileyen karar verme gücü ile ilgili bilgi paylaşımından oluşan dört organizasyonel içeriğin paylaşılmasıdır (Bowen & Lawler, 1992). Personel güçlendirme, bir yönetim pratiği olarak çalışan katılımı ile eşdeğer görölerek, yetki ve kaynak paylaşımı olarak tanımlanmasının aksine, çalışanın öz-yeterlilik duygularını geliştirmeyi hedefleyen motivasyonel bir kavramdır (Conger & Kanungo, 1988). Güç, belirlenen hedeflere ulaşmak için başkalarının davranışlarını etkileme becerisidir (Nye, 2017). Başkalarının davranışları zorlama, teşvik ya da ikna gibi yollarla etkilenebilir. Koşullar değiştiğinde varlığını devam ettirebilmesinin önemli olduğu güç, ilişkilerin var olduğu duruma göre değişkenlik göstermekte olup, zorla, tehditle ya da teşvikle sağlanan güç, koşullar değiştiğinde varlığını sürdüremeyebilmektedir. Fakat cezbetme yoluyla, ikna edilerek sağlanan güç, koşullardan bağımsız hareket edecek ve varlığını sürdürebilecektir. Nye (2017), 1990 yılında ilk kez kullandığı, arzu edileni, ulaşmak istenilen hedefi zor kullanarak değil, cezbederek elde etme olarak ifade ettiği *yumuşak güç* sayesinde, insanlar üzerinde çok fazla somut güç kullanmadan da belirlenen sonuçlara erişimin mümkün olacağını savunmaktadır. Yumuşak güç ve sert güç olarak iki boyutta kategorize edilen (Raven vd., 1998) güç kavramında, yumuşak güç liderin uzmanlık gücüne, bilgisine ve karizmatik gücüne bağlı olarak çalışanlarını ikna ve cezpt etme yolu ile kendi kararlarını uygulamaya ikna etmesine dayanırken, sert güç yöneticinin bulunduğu örgütsel pozisyondan kaynaklanan gücünü ifade etmektedir. Yöneticiler, çalışanlarının, kendi ideallerine hayran kalmalarını ve istediklerini istemelerini sağlayabildikleri sürece, onların kendileri ile aynı doğrultuda belirtilen hedefe ulaşma konusunda davranışlar sergilemesini sağlayabileceklerdir. Yumuşak güç kavramından yola çıkıldığında personel güçlendirme, yöneticinin gerek davranışları gerek çalışanlara duyduğu güven, örgüt kültürü ve organizasyon yapısı ile çalışanları cezbederek belirlenen hedeflere ulaşmak için onların mevcut becerilerini maksimum düzeyde kullanmalarını sağlamada yardımcı olacaktır.

Tanımlar incelendiğinde personel güçlendirme ile örgütlerin sürekli değişen ve gelişen iş çevrelerine uyum sağlayabilmek, mevcut rekabet ortamında varlığını sürdürebilmek için müşteri beklentilerine hızla cevap vermek ve müşteri memnuniyetini sağlamayı hedefledikleri görölmektedir. Söz konusu hedeflere ulaşabilmek adına mevcut personelin sahip olduğu gücü, yeterliliği hissetmesi ve bunu ortaya çıkarabilmesi için örgüt yapılarında değişime giderek uygun ortamlar oluşturma, kararlarda hızlılığı sağlayabilmek adına yetki ve gücü personele devretme, personelin iç motivasyonunu harekete geçirerek ondan maksimum düzeyde fayda sağlamak için gerçekleştirilen ve süreklilik arz eden uygulamalar personel güçlendirme olarak tanımlanabilmektedir.

Yapısal ve psikolojik güçlendirme olarak iki boyutta ele alınan (Sağlam Arı & Ergeneli, 2003) güçlendirmede, psikolojik güçlendirme yalnızca örgütte üst yönetimin çalışanlarla gücü paylaşması değil, çalışanların güçlendirme uygulamalarını algılamaları ile ilgili olan bir süreçtir. Personel güçlendirmeyi çalışanların bu güçlendirme uygulamalarını anlamaları olarak açıklayan psikolojik güçlendirme kavramını Conger ve Kanungo (1988) motivasyonel öz-yeterlilik olarak ifade etmektedir. Çok yönlü bir kavram olan personel güçlendirme, etki, anlam, yeterlilik ve seçim (kendi kaderini tayin) alt boyutları ile birlikte ele alınmalıdır (Thomas & Velthouse, 1990) ve söz konusu boyutlardan birinin eksikliği – ki bütün olarak etkisiz olmasa dahi- hissedilen personel güçlenmenin derecesini azaltacaktır (Spreitzer, 1995). Personel güçlendirme çalışanın örgüte duyduğu güveni artırarak, işini kendi içi gibi benimseyip daha özverili bir çalışma sergilemesine imkân sağlayacak ve iş kaybının önüne geçecektir (Randolph, 1995). Özetlemek gerekirse personel güçlendirme örgütlerde verimliliği, örgüt gelirlerini, örgütsel bağlılığı artırır, işletmeye rekabet avantajı sağlar, maliyetleri düşürür, çalışanların performans seviyesini ve performans kalitesini yükseltir, karar verme sürecinin hızlanması ile değişen dış çevre koşullarına örgütün daha kolay adapte olmasını sağlar, iş gücü kayıplarının önüne geçilebilir, tükenmişliği azaltır, hizmette kaliteyi artırır, çalışanların kişisel gelişimlerine yardımcı olur ve çalışanların iş tatminini yükseltir.

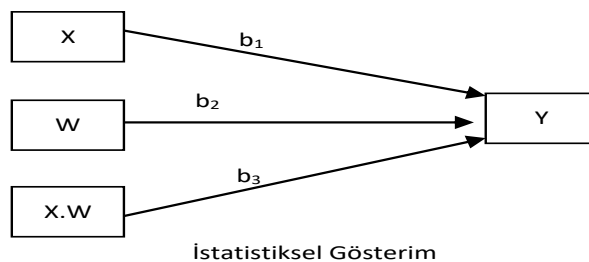
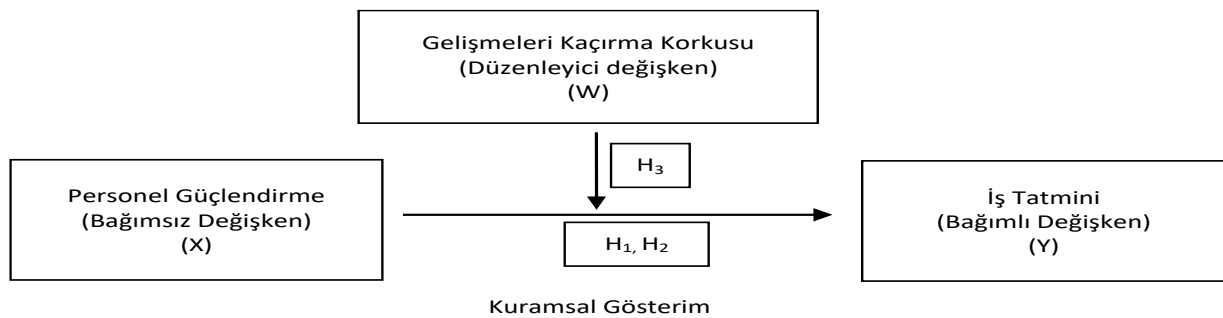
2.4. İş Tatmini

Çalışanlar çalışma ortamlarında geçirdikleri süreler boyunca duygusal ve bilimsel açıdan bazı kazanımlar elde etmektedirler. Söz konusu kazanımlar çalışanların faaliyet gösterdiği örgüte olan tutumlarını da etkilemektedir. Bu tutumlarının en belirgin göstergesi olan, zihinsel ve fiziksel açıdan çalışanın çalışma ortamında kendisini iyi hissetmesi olarak ifade edebileceğimiz (Sakallı vd., 2020), örgütsel davranış alanında en önemli ve en sık araştırılan çalışan tutumu olduğu kabul edilen iş tatminidir (Luthans & Luthans, 2015). İlk olarak 1920’lerde kullanılan ve 1930-1940 yıllarında önemi anlaşılacak şekilde sistematik araştırmaları gerçekleştiren (Agho vd., 1993), çağdaş yönetim anlayışının önemli unsurlarından olan iş tatmini ile ilgili alan yazında çeşitli tanımlar yapılmıştır. En genel anlamıyla örgüt çalışanlarının işleri ile ilgili duygularının dışı vurumu olarak tanımlanabilir (Sevimli & İşcan, 2005). İş tatmini, çalışanın gerçekleştirdiği işten hoşnut olma veya olmama durumunu duygusal veya bilişsel olarak değerlendirerek ifade ettiği içsel bir durumdur (Zhao vd., 2011). Çalışanlarının iş tatminini sağlayan örgütlerde örgüte bağlılık, gerçekleştirilen işe bağlılık, işgören devinim hızının azalması, işgücü verimliliğinde artış, olumlu bir örgüt iklimi ve sağlıklı bir örgütsel yapının oluşması, çalışanların beceri ve yaratıcılığını kolayca ortaya koyabildiği çalışma ortamlarının oluşması, örgütsel hedeflere ulaşmak için çalışanların kolaylıkla güdülenmesi gibi çalışanlar üzerinde olumlu iş tutumlarının gelişmesi sağlanır (Çalışkan & Hazır, 2012; Tengilimoğlu, 2005).

3. YÖNTEM

Çalışmanın amacı; rekabet ortamında önem derecesi artarak ilerleyen personel güçlendirmenin çalışanların iş tatminini etkileyen bir değişken olup olmadığını belirlemek, kullanım oranı gün geçtikçe artarak devam eden sosyal medya kullanımına bağlı olarak çalışanların sahip oldukları GKK’nin personeli güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir etkisinin bulunup bulunmadığını incelemektir. İşletme alanında yeni olan bir konunun çalışılması ve sonraki çalışmalar için örnek olması amaçlanan çalışma ile alan yazına katkısı sağlayacağı ve çalışanlarından yüksek performans bekleyen işletmeler için de önemli katkıların olabileceği düşünülmüştür. Nicel yöntemler uygulanan betimsel ve açıklamalı bir araştırma niteliğinde olan çalışmanın evreni TÜİK Şubat 2022 verilerine göre Türkiye’de ücretli çalışan 13 milyon 602 bin 642 kişiden oluşmaktadır. Türkiye’de kamu ya da özel sektörde ücretli çalışan, 18 yaş üzeri ve sosyal medya kullanan katılımcıların, sosyal medyada GKK ile performans güçlendirme çalışmalarına rağmen iş tatminleri düşüyor mu sorusuna yanıt aranan çalışmada araştırmanın problemi; “Sosyal medyada GKK’nin personel güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici rolü var mıdır?” şeklinde oluşturulmuş ve araştırma modeli Şekil 1’de belirtilmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



Araştırmanın amacı, kapsamı ve araştırma modelinden yola çıkılarak oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıda belirtildiği gibidir:

H₁: Araştırmaya katılanların personel güçlendirmeleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Personel güçlendirmenin anlam boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: Personel güçlendirmenin etki boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1d}: Personel güçlendirmenin seçim boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Personel güçlendirme katılımcıların iş tatmini algısını pozitif yönde etkilemektedir.

H₃: Araştırmaya katılanların personel güçlendirmeleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide GKK'nin düzenleyicilik etkisi vardır.

H_{3a}: Personel güçlendirmenin anlam boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide sosyal medyada GKK'nin düzenleyicilik etkisi vardır.

H_{3b}: Personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide sosyal medyada GKK'nin düzenleyicilik etkisi vardır.

H_{3c}: Personel güçlendirmenin etki boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide sosyal medyada GKK'nin düzenleyicilik etkisi vardır.

H_{3d}: Personel güçlendirmenin seçim boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide sosyal medyada GKK'nin düzenleyicilik etkisi vardır.

H₄: GKK düzeyleri katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_{4a}: GKK düzeyleri katılımcıların cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.

H_{4b}: GKK düzeyleri katılımcıların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{4c}: GKK düzeyleri katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_{4d}: GKK düzeyleri katılımcıların sosyal medya kullanım sürelerine göre farklılık göstermektedir.

3.1. Veri Toplama Aracı ve lekler

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak demografik ve tanımlayıcı bilgileri içeren 16 soru, GKK leği, psikolojik personel güçlendirme leği ve iş tatmini leğinden oluşan anket kullanılmıştır. GKK'nin ölçümünde 10 ifadeden oluşan Przybylski ve diğerleri (2013) tarafından geliştirilen, Gökler ve diğerleri (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan ‘‘GKK leği’’ kullanılmıştır. Söz konusu çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı ,810 ve güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu ortaya konulmuştur. Personel güçlendirmenin ölçümünde 12 ifadeden oluşan ve Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen ‘‘Psikolojik Güçlendirme leğinden’’ yararlanılmıştır. Psikolojik personel güçlendirme leğinin geçerlilik alışması Sürgevil ve diğerleri (2013) tarafından yapılmıştır. Dört boyut ve 12 ifadeden oluşan ölçeğin boyutları; anlam (3 ifade), yetkinlik (3 ifade), seçim (3 ifade) ve etki (3 ifade) şeklinde dir. Ölçeğin boyutlarının Cronbach Alfa katsayısı anlam ,835, yetkinlik ,851, seçim ,847 ve etki boyutunun ise ,890 ve güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu ortaya konulmuştur. İş tatmininin ölçümünde ise 20 ifadeden oluşan Weiss ve diğerleri (1967) tarafından geliştirilen ‘‘İş Tatmini leği’’ kısa formdan faydalanılmıştır. Öztürk ve Aygün'un (2020) araştırmasında kullandığı ‘‘İş Tatmini leği’’ kısa formunun Cronbach Alfa katsayısının ,925 ve güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu ortaya konulmuştur. Anket formunun bağlantı linki (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfOUIjMEn_h3cIUfdMcTecrTaUr3I5jIX7bAa5gPwcGzhJeYw/viewform) sosyal medya

uygulamalarından facebook, twitter, instagram ve whatsapp aracılığı ile katılımcılara gönderilmiş, katılımcılardan ankete katılmaları ve kendi sosyal uygulamalarında anket linkini paylaşmaları istenmiştir. Veriler 21 Ocak - 02 Nisan 2020 tarihleri arasında toplanmış, 02.04.2020 tarihi itibarıyla 976 adet dönüt sağlanmış olup, söz konusu anketlerden 749 tanesi araştırmaya uygun olarak kabul edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün değişken sayısının en az beş katı olması gerektiği (Büyüköztürk, 2002) bilgisinden yola çıkılarak örneklem sayısının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmada kullanılan anket yöntemi için Kırıkkale Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 25/9/2019 tarihli ve 07 nolu toplantısında 4 sıra sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Güvenirliği ve Geçerliliği

Elde edilen araştırma verileri doğrultusunda değişkenler arasında karşılaştırma yapmadan önce, verilerin normallik sınamaları test edilmiştir. Örneklem sayısı 30'dan büyük olduğu için (n=749) Kolmogorov-Smirnov verilerine bakılmış olup Tablo 1'deki veriler elde edilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerin Normallik Sınamaları

	Kolmogorov-Smirnov				
	Statistic	Sd	Sig.	Çarpıklık	Basıklık
İş Tatmini	0,090	749	0,000	-,883	1,355
GKK	0,043		0,002	,321	-,066
Psikolojik Güçlendirme	0,188		0,000	1,422	1,943

Tablo 1'de görüleceği üzere yapılan normallik sınaması sonucunda her değişken için elde edilen Kolmogorov-Smirnov değerlerinin $p < 0,05$ olmasından dolayı verilerin normal dağılmadığı görülmektedir. Likert tipi ölçeklerin kullanıldığı çalışmalarda, Kolmogorov-Smirnov testlerinde p değeri genellikle 0,05 değerinden küçük olacağından, verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirleyebilmek için ölçek verilerinin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri incelenmektedir (Saruhan & Özdemirci, 2016). Bununla birlikte George ve Mallery'e (2010) göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2.0 ve +2.0 arasında olması verilerin normal dağıldığını göstergesidir (Eraslan vd., 2017). Ölçeklerin güvenirliliğinin belirlenmesinde Cronbach Alfa katsayısından yararlanılmış, yapı geçerliliğini sınamak için keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizlerinde Direct Oblimin tekniği kullanılmış olup; faktör yükü ,30'un altında olan ve binişik nitelikteki maddeler analizden çıkarılmıştır.

Tablo 2 ölçeklere ilişkin keşfedici faktör analizi ve güvenirlilik analizi bulgularını içermektedir. Ölçeklerin güvenirlilik katsayıları ($,81 < \alpha < 1,00$) aralığında olduğu için tüm ölçekler yüksek düzeyde güvenilir niteliktedir (Yaşar, 2014: 64). Analiz sonucu elde edilen verilere göre, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli ve ölçme araçlarının faktör analizi yapmaya uygun olduğu sonucu görülmektedir.

Tablo 2: Keşfedici Faktör Analizi ve Güvenirlilik Analizi Bulguları

Ölçek	Faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha (α)
İş Tatmini	İş Tatmini	20		63,803	0,930
		KMO: ,925; Bartlett: 9057,147; df:190; $p < 0,001$			
Personel Güçlendirme	Personel Güçlendirme	12		85,955	0,922
		3	,929; ,884; ,871	56,757	0,915
		3	,763; ,886; ,841	5,959	0,906
		3	,789; ,931; ,799	8,446	0,884
		3	,886; ,972; ,920	14,793	0,934
KMO: ,898; Bartlett: 7940,409; df:66; $p < 0,001$					
GKK	GKK	10		58,505	0,824
		KMO: ,811; Bartlett: 3291,694; df:45; $p < 0,001$			

3.3. Araştırma Bulguları

Katılımcılara ait demografik özelliklerine ait bilgiler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Katılımcılara ait Demografik Bilgiler

	Frekans	Yüzde Oranı %	Kümülatif Yüzde Oranı		Frekans	Yüzde Oranı %	Kümülatif Yüzde Oranı
Cinsiyet				Medeni Hal			
Erkek	313	41,8	58,2	Evli	433	57,8	42,2
Kadın	436	58,2	100,0	Bekâr	316	42,2	100
Yaş				Çocuk Sayısı			
21 yaş	3	0,4	,4	Yok	389	51,9	51,9
22-39	554	74,0	74,4	1	159	21,2	73,1
40-55	173	23,1	97,5	2	156	20,8	93,9
56-74	19	2,5	100	3 ve üzeri	45	6,1	100,0
Çalıştığı Kurum				Öğrenim Düzeyi			
Kamu	509	68,0	68,0	İlköğretim	7	0,9	,9
Özel Sektör	240	32,0	100,0	Lise	30	4,0	4,9
Meslek				Önlisans	60	8,0	13,0
Öğretmen	204	27,2	27,2	Lisans	255	34,0	47,0
Akademisyen	170	22,7	49,9	Yüksek Lisans	268	35,8	82,8
Memur	83	11,1	61,0				
Mühendis	34	4,5	65,6	Doktora	129	17,2	100
İşçi	24	3,2	68,8				
Diğer	234	31,2	100				
Toplam	749		100,0	Toplam	749		100,0

Katılımcıların yaklaşık %8,2'i (n=436) kadın, %41,8'i ise (n=313) erkek, %42,2'si (n=316) bekâr, %57,8'i ise (n=433) evli, %74,0 (n=554) 22-39 yaş, %23'ünün ise (n=173) 40-55 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %68,0'i (n=509) kamu, %32,0'si ise (n=240) özel kurum çalışanıdır.

Katılımcıların sosyal medya kullanımına ilişkin bulgular Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo 4'te görüleceği üzere katılımcıların %76,2'si (n=571) yedi yıldan fazla süredir, %16,3'ü (n=122) ise 4 ile 6 yıldır sosyal medya kullanıcısıdır. Sosyal medya kullanım sürelerine bakıldığında %59,4'ü (n=445) günde ortalama 1 ile 3 saat sosyal medyayı kullanmaktadır. Çetinkaya ve Şahbaz da (2019) çalışmasında katılımcıların, sosyal medyayı çoğunlukla (%19,3) gündemi takip etme amacıyla kullandıkları sonucuna ulaşmıştır. Sonuçlar alan yazınla örtüşmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Sosyal Medya Kullanımlarına İlişkin Bulgular

Ne zamandan beri sosyal medya kullanıyorsunuz?	Frekans	Yüzde Oranı %	Kümülatif Yüzde Oranı	Sosyal medyayı günde ne kadar süre kullanırsınız?	Frekans	Yüzde Oranı %	Kümülatif Yüzde Oranı
1 yıldan az	18	2,4	2,4	<1 saat	166	22,2	22,2
1-3 yıl	38	5,1	7,5	1-3 saat	445	59,4	81,6
4-6 yıl	122	16,3	23,8	4-6 saat	121	16,2	97,7
7 yıldan fazla	571	76,2	100	>7 saat	17	2,3	100
Toplam	749	100,0		Toplam	749	100	

Tablo 5'te katılımcıların sosyal medya kullanım amaçlarına ilişkin bulgular yer almaktadır. Tablo 5'te görüldüğü üzere katılımcıların %21,3'ü güncel olaylardan haberdar olabilmek adına gündemi takip etme amacıyla sosyal medyayı kullandıkları görülmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Sosyal Medya Kullanım Amaçlarına İlişkin Bulgular

Sosyal medyayı kullanma amaçlarınız nelerdir?	Frekans	Yüzde Oranı %
İletişimde kalma	580	21,0
Arkadaş bulma	26	0,9
İlgilendiğim ya da hayatımda olan kişileri kontrol etme	187	6,8
Paylaşım yapma	283	10,2
Oyun oynama	56	2,0

Tablo 5 (Devamı): Katılımcıların Sosyal Medya Kullanım Amaçlarına İlişkin Bulgular

	Frekans	Yüzde Oranı %	
Sosyal medyayı kullanma amaçlarınız nelerdir?	Gündemi takip etme (güncel olaylardan haberdar olma)	589	21,3
	Sosyal etkinlikleri takip etme (gezi turları, sergi, tiyatro, sinema, vb.)	369	13,3
	Örgütlenme (etkinlik ya da başka bir sebep için bir araya gelme)	113	4,1
	Siyasi amaçla	21	0,8
	Ticaret amaçlı (ürün pazarlama veya satın alma)	66	2,4
	Cinsellik amacı	7	0,3
	İhbar amacı (suçluların bulunmasına yardım etme ve diğerlerini bu konuda uyarma)	11	0,4
	Eğitim amaçlı	459	16,6
Toplam	2767	100,0	

Not: Bu soruda birden fazla seçenek işaretlenebildiği için N sayısı örneklem hacmini geçmektedir.

Verilerin sağlıklı bir biçimde hesaplanması ve yorumlanması amacıyla her bir ölçeğin tümü ve alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistiklere ait değerler Tablo 6’da gösterilmiştir. Tablo 6’da görüldüğü üzere $\pm 0,7$ ’lik bir standart sapma ile 2,28 ortalama değeri alan GKK’ye bakıldığında katılımcıların GKK düzeylerinin düşük olduğu, $\pm 0,7$ ’lik bir standart sapma ile 3,70 ortalama değeri alan iş tatmini incelendiğinde ise katılımcıların iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Yine $\pm 0,53$ ’lük bir standart sapma ile 3,62 ortalama değeri alan personel güçlendirmeye bakıldığında katılımcıların personel güçlendirme düzeylerinin yüksek olduğu, alt boyutlarına bakıldığında ise en yüksek değer 3,83 lük ortalama ile yetkinlik olduğu, en düşük değer ise 3,25’lik ortalama ile etki boyutunun olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre çalışmaya katılanların GKK düzeylerinin düşük, iş tatmin ve personel güçlendirme düzeylerinin yüksek olduğunu söylenebilir.

Tablo 6: Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Betimsel İstatistikleri

Ölçek	N	Min.	Maks.	Ort	Std. Sapma	Varyans
GKK	749	1,00	4,60	2,2833	,69002	,476
İş Tatmini	749	1,00	5,00	3,6988	,71114	,506
Personel Güçlendirme	749	1,00	4,00	3,6241	,52632	,277
Anlam	749	1,00	4,00	3,7935	,56913	,324
Yetkinlik	749	1,00	4,00	3,8304	,48770	,238
Seçim	749	1,00	4,00	3,6271	,66582	,443
Etki	749	1,00	4,00	3,2452	,86694	,752

Betimsel analizlerinden sonra, hipotezleri sınamak amacıyla Tablo 7’de ifade edildiği üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda personel güçlendirme ile iş tatmini algısı arasında $p < 0,01$ düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = ,581$). İki değişken arasındaki ilişkinin miktarını yorumlamak için korelasyon katsayısını ifade eden “r” kullanılır. Korelasyon katsayısının 0.30-0.70 arasında olması orta düzeyde bir ilişkiyi ifade etmektedir (Saruhan & Özdemirci, 2016). Bu bilgilere istinaden personel güçlendirme ile iş tatmini algısı arasındaki ilişkinin kuvveti orta düzeydedir.

Tablo 7: İş Tatmini ve Personel Güçlendirme Arasındaki İlişki

		1	2	3	4	5	6
İş Tatmini	r	1					
	p						
Personel Güçlendirme	r	,581**	1				
	p	,000					
Anlam	r	,527**	,770**	1			
	p	,000	,000				
Yetkinlik	r	,452**	,814**	,698**	1		
	p	,000	,000	,000			
Seçim	r	,480**	,849**	,536**	,641**	1	
	p	,000	,000	,000	,000		
Etki	r	,442**	,813**	,408**	,464**	,581**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	749	749	749	749	749	749

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Tek Yönlü)

Korelasyon analizi sonuçlarına göre “H₁: Araştırmaya katılanların personel güçlendirmeleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi istatistiki olarak desteklenmiştir. Bununla beraber iş tatmini ile personel güçlendirmenin alt boyutları olan anlam, yetkinlik, seçim ve etki ile sırasıyla ,527; ,452; ,480; ,442 olarak orta kuvvette p<0,01 düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ve “H_{1a}: Personel güçlendirmenin anlam boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır”, “H_{1b}: Personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır”, “H_{1c}: Personel güçlendirmenin etki boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır”, “H_{1d}: Personel güçlendirmenin seçim boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” hipotezleri istatistiki olarak desteklenmiştir.

Araştırma sonucu elde edilen bulguların alan yazın incelendiğinde ulaşılan bulgularla örtüştüğü görülmektedir. Pelit ve diğerleri (2011) davranışsal ve psikolojik güçlendirmenin çalışanların iş doyumunu düzeyleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna varmayı hedefledikleri çalışmalarında, psikolojik güçlendirme ile iş doyumunu (0,438) arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışkan ve Hazır (2012) araştırmaları sonucu psikolojik güçlendirmenin dört boyutunun da iş tatmini ile ilişkili olduğu ve iş tatminini beklediği şekilde pozitif ve anlamlı olarak artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Tsevairidou ve diğerleri (2019) çalışmalarında, psikolojik güçlenmenin tüm boyutlarının (anlam, yeterlilik, kendi kaderini tayin ve etki) iş memnuniyetinin tüm boyutları (içsel, dışsal ve genel memnuniyet) ile anlamlı bir korelasyona sahip olduğu, daha spesifik olarak belirtmek gerekirse, psikolojik güçlenmenin her bir boyutu arttığında, iş doyumunun her bir boyutu artmaktadır, psikolojik güçlenmenin her boyutu azaldığında, iş doyumunun her boyutu da azalmaktadır sonucuna ulaşmışlardır.

Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucu personel güçlendirme ile iş tatmini arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Personel güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkinin düzeyini test etmek için ise regresyon analizi yapılmıştır. Bu amaçla kurulan “H₂: Personel güçlendirme katılımcıların iş tatmini algısını pozitif yönde etkilemektedir” hipotezi gereği açıklanmak istenen bağımlı değişken iş tatmini, bağımsız değişken ise personel güçlendirmedir. Tablo 8’de görüleceği üzere R değeri korelasyon analizinde de bulunan ve ilişkinin gücünü gösteren ,581 değeridir. Bununla birlikte tabloda personel güçlendirmenin iş tatmini algısının varyansını yaklaşık olarak %33,8 oranında açıkladığı bulunmuştur. Diğer bir ifade ile iş tatmini algısının yaklaşık %33,8’inin personel güçlendirmeye bağlı olduğu görülmektedir. ANOVA ve katsayılar kısmında anlamlılık sütunlarına bakıldığında modelin ve bağımsız değişken olan personel güçlendirmenin p < 0,01 düzeyinde istatistikî olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Katsayı kısmına bakıldığında ise denklemin sabit değerinin ,854 olduğunu, personel güçlendirme katsayısının ise ,785 olduğu görülmektedir. Yani personel güçlendirmedeki her 1 (bir) birimlik artış, iş tatmini algısında ,785’lik bir artışın olacağını göstermektedir.

Tablo 8: Personel Güçlendirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Modeli

Model Özeti						
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası		
1	,581 ^a	,338	,337	,57920		
ANOVA ^b						
Model	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	Sig.	
Regresyon	127,682	1	127,682	380,607	,000 ^a	
1 Artık (Residual)	250,597	747	,335			
Toplam	378,279	748				
Katsayılar ^b						
Model	Std. Edilmemiş Katsayılar		Std. Edilmiş Katsayılar		t	Sig.
	β	Std. Hata	Beta			
1						
	Sabit	,854	,147		5,795	,000
	Personel Güçlendirme	,785	,040	,581	19,509	,000

a.Predictors: (Sabit), Personel Güçlendirme

b.Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Bu bağlamda “H₂: Personel güçlendirme katılımcıların iş tatmini algısını pozitif yönde etkilemektedir” hipotezi istatistikî olarak desteklenmiş olup regresyon modeli aşağıdaki biçimde formüle edilebilmektedir:

$$\text{İş Tatmini Algısı} = 0,854 + 0,785 * \text{Personel Güçlendirme}$$

Çalışma kapsamındaki ilk iki hipotez yapılan analizler sonucunda istatistikî olarak desteklenmiş bulunmaktadır. Çalışma kapsamında GKK'nin personel güçlendirme ile iş tatmini algısı arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünü sınamak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Düzenleyici etki (moderator effect/ılımlatıcı etki) iki değişken arasındaki ilişkinin üçüncü bir değişkenin düzeylerinde farklılaşması olarak tanımlanmaktadır. Düzenleyici (moderator variable) değişken ise bir bağımsız değişken ile bir bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü etkileyen nitel ya da nicel üçüncü bir değişken olarak ifade edilmektedir (Erciş & Türk, 2016). Düzenleyici değişken; teorinin hangi koşullarda çalışıp hangi koşullarda çalışmadığını gösteren değişkendir. GKK'nin personel güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine etkisinde düzenleyicilik rolünün analizi için Andrew F. Hayes tarafından 2018 yılında geliştirilmiş olan Process Macro for SPSS v3.4 kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır. GKK'nin personel güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine etkisinde düzenleyicilik rolünü incelemeye önce, çoklu bağıntı sorununun önüne geçebilmek adına hem personel güçlendirme (bağımsız değişken) hem de GKK (düzenleyici değişken) standardize edilmiştir. Modelde 1,5 ve 2,5 değerleri arasında olması gereken Durbin-Watson değeri 1,803 olarak bulunduğu için otokorelasyon; 0,1'den büyük olması beklenen tolerans değeri ,999 olarak bulunduğu ve 2,5'den küçük olması beklenen VIF değerinin (Allison, 1999) de 1,001 olarak bulunduğu için çoklu doğrusallık sorununun olmadığı anlaşılmaktadır.

Process Macro for SPSS v3.4 kullanılarak gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 9'da verilmiştir. Tablo 9'da belirtilen sonuçlara göre regresyon analizine dâhil edilen tüm tahmin değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki değişimin yaklaşık %33'ünü ($R^2 = ,326$) açıkladığı görülmüştür. Etkileşim teriminin modele dâhil olması ile birlikte R^2 'de 0,0039'luk bir değişim gerçekleşmiştir. Personel güçlendirmenin iş tatminini (b_1) ($b = -4,1147$, $sd = -0,5191$, $p < 0,001$) anlamlı düzeyde olumsuz yönde etkilediği, GKK'nin iş tatmini (b_2) üzerinde ($b = -,0450$; $sd = 0,0400$, $p = ,2604$) anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Personel güçlendirmenin iş tatmini üzerine etkisinde GKK'nin düzenleyici etkisinin (b_3) (etkileşimsel etkisinin) ise anlamlı olduğu görülmektedir ($b = ,4524$; $sd = 0,2177$, $p < ,05$).

Tablo 9: Düzenleyici Etkiyi Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	b	sd	t	p	R ²	Güven Aralığı
Sabit	4,1561	,0936	44,40	,0000	,3260	3,97, 4,34
Personel Güçlendirme	-4,1147	,5191	-7,93	,0000		-5,13, -3,10
GKK	-,0450	,0400	-1,13	,2604		-0,12, 0,03
X.W	,4524	,2177	2,08	,0380	,3299	0,03, 0,88

Yapılan eğitim analizi neticesinde düzenleyici değişkenin etkileri grafiksel olarak Şekil 1'de gösterilmiştir. Grafiğe geçmeden önce, etkileşim terimi istatistiksel olarak anlamlı olduğundan, personel güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin doğasını daha iyi yorumlamak için Tablo 10'un incelenmesi önem arz etmektedir.

Tablo 10: Personel Güçlendirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisinde GKK'nin Aldığı Değerlere Göre Koşullu Etkileri

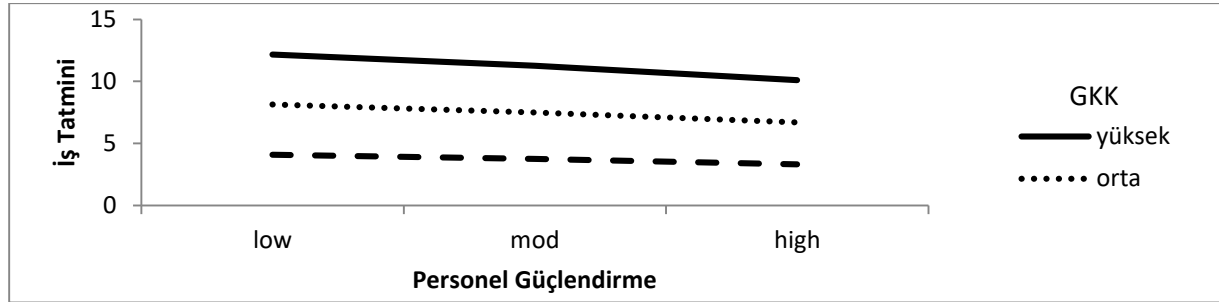
GKKort	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
1,6000 (Düşük)	-3,39	,2185	-15,5217	,000	-3,8198	-2,9621
2,3000 (Orta)	-3,07	,1643	-18,7169	,000	-3,3967	-2,7518
3,0000 (Yüksek)	-2,76	,2295	-12,0168	,000	-3,2082	-2,3071

Düzenleyici etkinin ayrıntıları incelendiğinde, personel güçlendirme ile GKK'nin etkileşiminin biçimini ve yönünü belirleyebilmek adına GKK'nin düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda (ortalama değerinden +1 ve -1 standart sapmadaki GKK'nin olduğu durumlarda) personel güçlendirmenin iş tatminine olan etkisi üzerine GKK'nin düzenleyici etkisinin istatistikî açıdan anlamlı ($p < ,001$) ve olumsuz olduğu tespit edilmiştir. GKK'nin düşük ($b = -3,39$; $p < ,001$) olduğu durumlarda personel güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkide GKK'nin düzenleyici etkisinin en yüksek olduğu, orta ($b = -3,07$; $p < ,001$) olduğu durumlarda personel güçlendirme ile iş tatmini

arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bir öncekine göre biraz daha düşük, yüksek ($b = -2,76$; $p < 0,001$) olduğu durumlarda da personel gclendirmenin iş tatminine olan ilişkide düzenleyici etkinin azalarak devam ettiği gözlenmiştir.

şekil 2 incelendiği zaman şekildeki doğruların birbirlerine paralel konumda olmaması çoklu doğrusallık sorununun olmadığının bir kanıtıdır. şekil 2’deki veriler işığında katılımcılar düşük düzeyde GKK’ye sahip iken; düzenleyici değişken olan GKK’nin personel gclendirmenin iş tatmini arasındaki ilişkiye etkisinin anlamlı ve olumsuz yönde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte GKK’nin ortalama değer aldığında ve daha da arttığında personel gclendirmenin iş tatmini arasındaki ilişki üzerindeki etkisinin anlamlı bir şekilde azaldığı görülmektedir. Çalışanların yaşadıkları GKK düzeyleri yükseldikçe personel gclendirmenin iş tatmini arasındaki ilişki üzerine olumsuz yönde etki ettiği ve ilişkinin yönünü değiştirdiği görülmektedir.

şekil 2: Personel Gclendirmenin Iř Tatmini zerine Etkisinde GKK’nin Düzenleyicilik Rolü



Çalışanların GKK düzeyleri arttığa, personel gclendirme sonucu duyulan iş tatmin düzeyi azalmaktadır. Sonuç olarak GKK’nin personel gclendirmenin iş tatmini arasındaki ilişki üzerine etkisinde düzenleyici rolü olduğu; personel gclendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yönünü değiştirdiği; GKK’nin seviyesi arttığa personel gclendirmenin iş tatmini arasındaki ilişkinin azalarak devam etmesinden dolayı personel gclendirmeleri uygulamaları sonucu yaşanan iş tatmin duygusunun azaldığı görülmektedir.

Buradan sonraki kısımlarda ise GKK’nin personel gclendirmenin alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolleri analiz edilecektir. Bu bağlamda incelenecek olan ilk alt boyut ‘‘anlam’’ olacaktır. GKK’nin personel gclendirmenin alt boyutlarından anlam boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünü incelemeden önce, çoklu bağıntı sorununun önüne geçebilmek adına hem anlam boyutu (bağımsız değişken) hem de GKK (düzenleyici değişken) standardize edilmiştir.

Tablo 11: Anlam Boyutu ile Iř Tatmini Arasındaki Ilişkide GKK’nin Düzenleyicilik Etkisi

Değişkenler	b	sd	t	p	R ²	Güven Aralığı
Sabit	3,9705	,0834	47,6136	,0000	,2776	3.81, 4.13
PG-Anlam	-3,7703	,5052	-7,4622	,0000		-4.76, -2.78
GKK	-,0538	,0351	-1,5308	,1262		-0.12, 0.20
X.W	,4422	,2101	2,1049	,0356	,2819	-0.19, 0.00

Tablo 11’de belirtilen sonuçlara göre regresyon analizine dâhil edilen tüm tahmin değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki değişimin yaklaşık %28’ini ($R^2 = ,2776$) açıkladığı grlmştir. Etkileşim teriminin modele dâhil olması ile birlikte R^2 ’de 0,0043’lk bir değişim gerçekleşmiştir. Personel gclendirmenin anlam boyutu iş tatmini ($b = -3,7703$ $p < 0,001$) anlamlı düzeyde etkilediği, GKK’nin iş tatmini üzerinde ($b = -,0538$; $p = ,1262$) anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Personel gclendirmenin anlam boyutunun iş tatmini üzerine etkisinde GKK’nin düzenleyici etkisinin (etkileşimsel etkisinin) ise anlamlı olduğu görülmektedir ($b = 0,4422$; $p < 0,05$). Yapılan eğim analizi neticesinde düzenleyici değişkenin etkileri grafiksel olarak şekil 2’de gösterilmiştir. Grafiğe geçmeden önce ise Tablo 12’nin incelenmesi önem arz etmektedir. Personel gclendirmenin alt boyutu anlam ile GKK’nin etkileşiminin biçimini ve yönünü belirleyebilmek adına GKK’nin düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda (ortalama değerinden +1 ve -1 standart sapmadaki GKK’nin olduğu durumlarda) personel gclendirmenin anlam boyutunu iş tatminine olan etkisi zerine GKK’nin düzenleyici etkisinin istatistikî açıdan anlamlı ($p < ,001$) olduğu tespit edilmiştir.

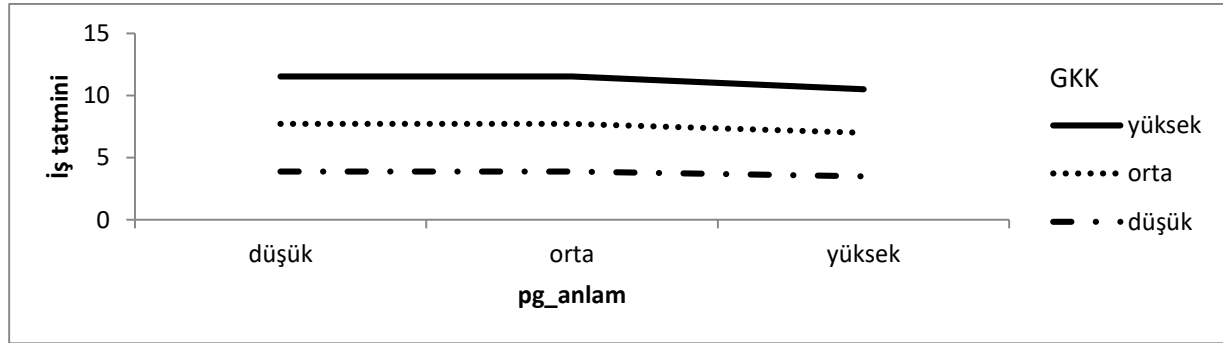
Tablo 12: Anlam Boyutunun İş Tatmini Üzerine Etkisinde GKK'nin Aldığı Değerlere Göre Koşullu Etkileri

GKK ort	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
1,6000 (Düşük)	-3,0627	,2173	-14,0958	,000	-3,4893	-2,6362
2,3000 (Orta)	-2,7531	,1651	-16,6802	,000	-3,0772	-2,4291
3,0000 (Yüksek)	-2,4436	,2248	-10,8704	,000	-2,8849	-2,0023

GKK'nin düşük ($b = -3,0627$; $p < ,001$) olduğu durumlarda personel güçlendirmenin alt boyutu anlam ile iş tatmini arasındaki ilişkide GKK'nin düzenleyici etkisinin en yüksek olduğu, orta ($b = -2,7531$; $p < ,001$) olduğu durumlarda personel güçlendirmenin alt boyutu anlam ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bir öncekine göre biraz daha düşük, ve yüksek ($b = -2,4436$; $p < ,001$) olduğu durumlarda da personel güçlendirmenin alt boyutu anlam ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici etkinin azalarak devam ettiği gözlenmiştir.

Şekil 3 incelendiği zaman şekildeki doğruların birbirlerine paralel konumda olmaması çoklu doğrusallık sorununun olmadığı bir kanıttır. Şekil 3'deki veriler ışığında katılımcılar düşük düzeyde GKK'ye sahip iken; düzenleyici değişken olan GKK'nin personel güçlendirmenin alt boyutu anlam ile iş tatmini arasındaki ilişkiye etkisi anlamlı ve olumsuz yönde olduğu görülmektedir.

Şekil 3: Anlam Boyutunun İş Tatmini Üzerine Etkisinde GKK'nin Düzenleyicilik Rolü



Bununla birlikte GKK'nin ortalama değer aldığı ve daha da arttığında personel güçlendirmenin alt boyutu anlam ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerindeki etkisinin anlamlı bir şekilde azaldığı görülmektedir. Çalışanların yaşadıkları GKK düzeyleri yükseldikçe personel güçlendirmenin anlam boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine olumsuz yönde etki ettiği ve ilişkinin yönünü değiştirdiği görülmektedir. Çalışanların GKK düzeyleri arttıkça, personel güçlendirmenin anlam boyutu sonucu duyulan iş tatmin düzeyi azalmaktadır. Bu bulgular neticesinde “H_{3a}: Personel güçlendirmenin anlam boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide sosyal medyada GKK'nin düzenleyicilik etkisi vardır” hipotezi desteklenmiştir. Sonuç olarak GKK'nin personel güçlendirmenin alt boyutu olan anlam ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine etkisinde düzenleyici rolü olduğu; personel güçlendirmenin anlam boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yönünü değiştirdiği; GKK'nin seviyesi arttıkça personel güçlendirmenin anlam boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin azalarak devam ettiği görülmektedir. Personel güçlendirmenin alt boyutlarından “yetkinlik” ile iş tatmini arasındaki ilişkide GKK'nin düzenleyicilik rolünü incelemeyen önce, çoklu bağıntı sorununun önüne geçebilmek adına hem anlam boyutu (bağımsız değişken) hem de GKK (düzenleyici değişken) standardize edilmiştir. Process Macro for SPSS v3.4 kullanılarak gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 13'te verilmiştir. Tablo 13'te belirtilen sonuçlara göre regresyon analizine dahil edilen tüm tahmin değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki değişimin yaklaşık %20'sini ($R^2 = ,1991$) açıkladığı görülmüştür. Etkileşim teriminin modele dâhil olması ile birlikte R^2 'de 0,0094'luk bir değişim gerçekleşmiştir. Personel güçlendirmenin yetkinlik boyutunun iş tatminini (b_1) ($b = -4,2706$, $sd = -0,5962$, $p < ,001$) anlamlı düzeyde olumsuz yönde etkilediği, GKK'nin iş tatmini (b_2) üzerinde ($b = -,0703$; $sd = 0,0363$; $p = ,0531$) anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Personel güçlendirmenin yetkinlik boyutunun iş tatmini üzerine etkisinde GKK'nin düzenleyici etkisinin (b_3) (etkileşimsel etkisinin) ise anlamlı olduğu görülmektedir ($b = ,7558$; $sd = 0,2556$; $p < ,05$).

Tablo 13: Yetkinlik Boyutu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide GKK'nin Düzenleyicilik Etkisi

Değişkenler	b	sd	t	p	R ²	Güven Aralığı
Sabit	3,9738	,0863	46,12	,0000	,1991	3.81, 4.15
PG-yetkinlik	-4,2706	,5962	-7,16	,0000		-5.44, -3.10
GKK	-0,0703	,0363	-1,94	,0531		-0.15, 0.00
X.W	0,7558	,2556	2,96	,0380	,2085	0.25, 1,26

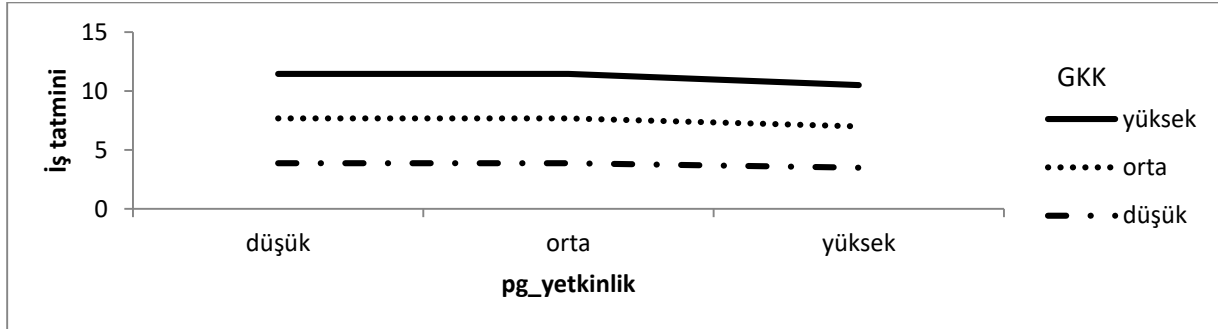
Yapılan eğim analizi neticesinde düzenleyici değişkenin etkileri grafiksel olarak Şekil 3'te gösterilmiştir. Grafiğe geçmeden önce, etkileşim terimi istatistiksel olarak anlamlı olduğundan, personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin doğasını daha iyi yorumlamak için Tablo 14'n incelenmesi önem arz etmektedir.

Tablo 14: Yetkinlik Boyutunun İş Tatmini zerine Etkisinde GKK'nin Aldığı Değerlere Göre Koşullu Etkileri

GKK ort	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
1,6000 (Düşük)	-3,0613	,2497	-12,2576	,000	-3,5516	-2,5710
2,3000 (Orta)	-2,5322	,1982	-12,7739	,000	-2,9214	-2,1431
3,0000 (Yüksek)	-2,0032	,2833	-7,0719	,000	-2,5592	-1,4471

Düzenleyici etkinin ayrıntıları incelendiğinde, personel güçlendirme yetkinlik boyutu ile GKK'nin etkileşiminin biçimini ve yönünü belirleyebilmek adına GKK'nin düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda (ortalama değerinden +1 ve -1 standart sapmadaki GKK'nin olduğu durumlarda) personel güçlendirmenin yetkinlik boyutunun iş tatminine olan etkisi zerine GKK'nin düzenleyici etkisinin istatistikî açıdan anlamlı ($p < ,001$) ve olumsuz yönde olduğu tespit edilmiştir.

GKK'nin düşük ($b = -3,0613$; $p < ,001$) olduğu durumlarda personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide GKK'nin düzenleyici etkisinin en yüksek olduğu, orta ($b = -2,5322$; $p < ,001$) olduğu durumlarda personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bir öncekine göre biraz daha düşük, yüksek ($b = -2,0032$; $p < ,001$) olduğu durumlarda da personel güçlendirmenin iş tatminine olan ilişkide düzenleyici etkinin azalarak devam ettiği gözlenmiştir.

Şekil 4: Yetkinlik Boyutunun İş Tatmini zerine Etkisinde GKK'nin Düzenleyicilik Rolü

Şekil 4 incelendiği zaman Şekildeki doğruların birbirlerine paralel konumda olmaması çoklu doğrusallık sorununun olmadığının bir kanıtıdır. Şekil 4'teki veriler ışığında katılımcılar düşük düzeyde GKK'ye sahip iken; düzenleyici değişken olan GKK'nin personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkiye etkisi anlamlı ve olumsuz yönde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte GKK'nin ortalama değer aldığında ve daha da arttığında personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerindeki etkisinin anlamlı bir Şekilde azaldığı görülmektedir. Çalışanların yaşadıkları GKK düzeyleri yükseldikçe personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine olumsuz yönde etki ettiği ve ilişkinin yönünü değiştirdiği görülmektedir. Çalışanların GKK düzeyleri arttıķa, personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu sonucu duyulan iş tatmin düzeyi azalmaktadır. Bu bulgular neticesinde "H_{3b}: Personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide sosyal medyada GKK'nin düzenleyicilik etkisi vardır" hipotezi desteklenmiştir. Sonuç olarak GKK'nin personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine etkisinde düzenleyici rolü olduğu; personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yönünü değiştirdiği; GKK'nin seviyesi arttıķa

personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin azalarak devam ettiği görülmektedir.

Personel güçlendirmenin alt boyutlarından “etki” ile iş tatmini arasındaki ilişkide GKK’nin düzenleyicilik rolünü incelemeye önce, çoklu bağıntı sorununun önüne geçebilmek adına hem anlam boyutu (bağımsız değişken) hem de GKK (düzenleyici değişken) standardize edilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 15’te verilmiştir. Tablo 15’te belirtilen sonuçlara göre regresyon analizine dahil edilen tüm tahmin değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki değişimin yaklaşık %18’ini ($R^2 = ,1793$) açıkladığı görülmüştür.

Tablo 15: Etki Boyutu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide GKK’nin Düzenleyicilik Etkisi

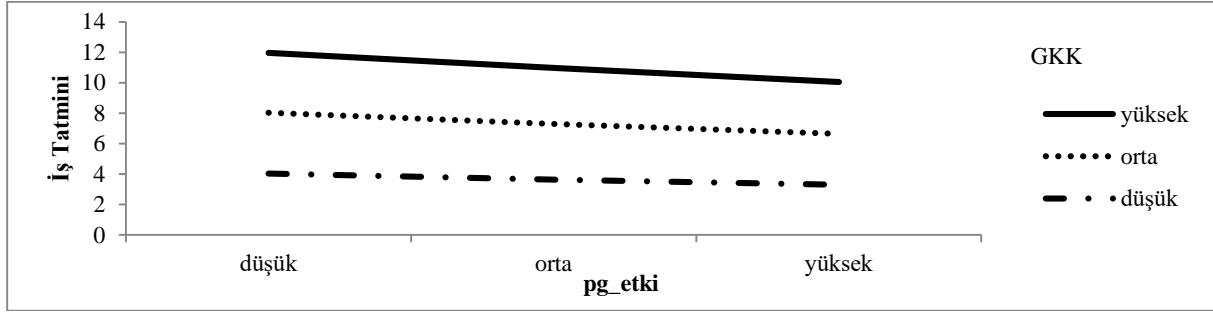
Değişkenler	b	sd	t	p	R ²	Güven Aralığı
Sabit	4,1318	,1090	37,9167	,0000	,1793	3.92, 4.35
PG-etki	-2,3067	,4128	-5,5884	,0000		-3,12, -1,50
GKK	-0,0618	,0464	-1,3317	,1834		-0.15, 0.03
X.W	0,3521	,1718	2,05	,0408	,1839	0.01, 0,69

Etkileşim teriminin modele dâhil olması ile birlikte R^2 ’de 0,0046’luk bir değişim gerçekleşmiştir. Personel güçlendirmenin etki boyutunun iş tatminini ($b = -2,3067$, $sd = ,4128$, $p < 0,001$) anlamlı düzeyde olumsuz yönde etkilediği, GKK’nin iş tatmini üzerinde ($b = -,0618$; $sd = 0,1718$; $p = ,1834$) anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Personel güçlendirmenin etki boyutunun iş tatmini üzerine etkisinde GKK’nin düzenleyici etkisinin (etkileşimsel etkisinin) ise anlamlı olduğu görülmektedir ($b = ,3521$; $sd = 0,1718$; $p < 0,05$). Yapılan eğitim analizi neticesinde düzenleyici değişkenin etkileri grafiksel olarak Şekil4’te gösterilmiştir. Grafiğe geçmeden önce, etkileşim terimi istatistiksel olarak anlamlı olduğundan, personel güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin doğasını daha iyi yorumlamak için Tablo16’nın incelenmesi önem arz etmektedir.

Tablo 16: Etki Boyutunun İş Tatmini Üzerine Etkisinde GKK’nin Aldığı Değerlere Göre Koşullu Etkileri

GKK ort	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
1,6000 (Düşük)	-1,7434	,1693	-10,2951	,000	-2,0758	-1,4110
2,3000 (Orta)	-1,4969	,1192	-12,5595	,000	-1,7309	-1,2630
3,0000 (Yüksek)	-1,2505	,1693	-7,3864	,000	-1,5828	-,9181

Düzenleyici etkinin ayrıntıları incelendiğinde, personel güçlendirme etki boyutu ile GKK’nin etkileşiminin biçimini ve yönünü belirleyebilmek adına GKK’nin düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda (ortalama değerinden +1 ve -1 standart sapmadaki GKK’nin olduğu durumlarda) personel güçlendirmenin etki boyutunun iş tatminine olan etkisi üzerine GKK’nin düzenleyici etkisinin istatistikî açıdan anlamlı ($p < ,001$) ve olumsuz yönde olduğu tespit edilmiştir. GKK’nin düşük ($b = -1,7434$; $p < ,001$) olduğu durumlarda personel güçlendirmenin etki boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide GKK’nin düzenleyici etkisinin en yüksek olduğu, orta ($b = -1,4969$; $p < ,001$) olduğu durumlarda personel güçlendirmenin etki boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bir öncekine göre biraz daha düşük, yüksek ($b = -1,2505$; $p < ,001$) olduğu durumlarda da personel güçlendirmenin etki boyutunun iş tatminine olan ilişkide düzenleyici etkinin azalarak devam ettiği gözlenmiştir. Şekil5 incelendiği zaman şekildeki doğruların birbirlerine paralel konumda olmaması çoklu doğrusallık sorununun olmadığını bir kanıttır. Şekil 5’teki veriler ışığında katılımcılar düşük düzeyde GKK’ye sahip iken; düzenleyici değişken olan GKK’nin personel güçlendirmenin etki boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkiye etkisi anlamlı ve olumsuz yönde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte GKK’nin ortalama değer aldığı ve daha da arttığında personel güçlendirmenin etki boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerindeki etkisinin anlamlı bir şekilde azaldığı görülmektedir. Çalışanların yaşadıkları GKK düzeyleri yükseldikçe personel güçlendirmenin etki boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine olumsuz yönde etki ettiği ve ilişkinin yönünü değiştirdiği görülmektedir. Çalışanların GKK düzeyleri arttıkça, personel güçlendirmenin etki boyutu sonucu duyulan iş tatmin düzeyi azalmaktadır.

şekil 5: Etki Boyutunun İş Tatmini Üzerine Etkisinde GKK'nin Düzenleyicilik Rolü

Bu bulgular neticesinde “H_{3c}: Personel güçlendirmenin etki boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide sosyal medyada GKK'nin düzenleyicilik etkisi vardır” hipotezi desteklenmiştir. Sonuç olarak GKK'nin personel güçlendirmenin etki boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine etkisinde düzenleyici rolü olduğu; personel güçlendirmenin etki boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yönünü değiştirdiği; GKK'nin seviyesi arttıkça personel güçlendirmenin etki boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin azalarak devam ettiği görülmektedir. GKK'nin personel güçlendirmenin alt boyutlarından seçim boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünü incelemeyen önce, çoklu bağıntı sorununun önüne geçebilmek adına hem anlam boyutu (bağımsız değişken) hem de GKK (düzenleyici değişken) standardize edilmiştir. Tablo 17'de belirtilen sonuçlara göre regresyon analizine dâhil edilen tüm tahmin değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki değişimin yaklaşık %24'ünü (R²= ,2353) açıkladığı görülmüştür. Etkileşim teriminin modele dâhil olması ile birlikte R²'de 0,0051'lik bir değişim gerçekteleşmiştir. Personel güçlendirmenin seçim boyutunun iş tatminini (b =-3,1421 p<0,001) anlamlı düzeyde etkilediği, GKK'nin iş tatmini üzerinde (b = -,0483, p= ,2161) anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Personel güçlendirmenin seçim boyutunun iş tatmini üzerine etkisinde GKK'nin düzenleyici etkisinin (etkileşimsel etkisinin) ise anlamlı olduğu görülmektedir (b = 0,4404; p<0,05).

Tablo 17: Seçim Boyutu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide GKK'nin Düzenleyicilik Etkisi

Değişkenler	b	sd	t	p	R ²	Güven Aralığı
Sabit	4,0247	,0921	43,7107	,0000	,2353	3.84, 4.21
PG-Seçim	-3,1421	,4802	-6,5434	,0000		-4.08, -2.20
GKK	-,0483	,0390	-1,2380	,2161		-0.12, 0.03
X.W	,4404	,1978	2,2262	,0263	,2404	-0.05,0.83

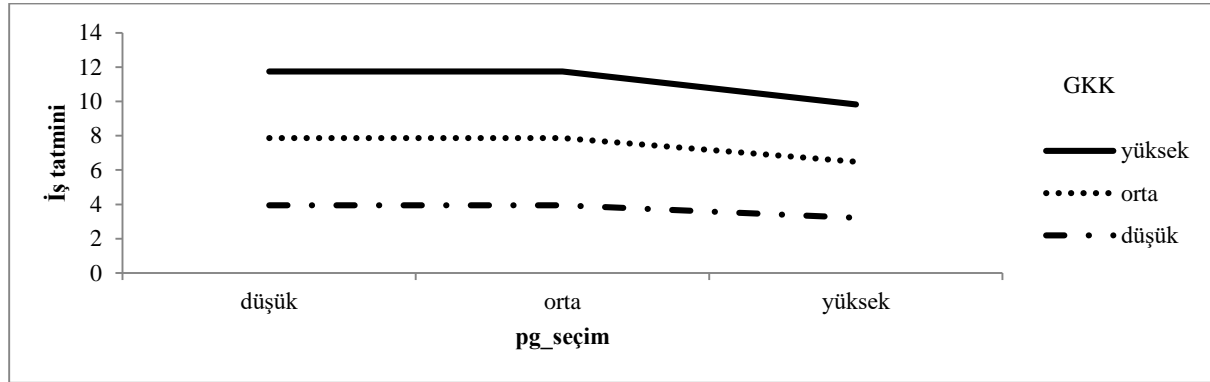
Yapılan eğim analizi neticesinde düzenleyici değişkenin etkileri grafiksel olarak şekil 5'te gösterilmiştir. Grafiğe geçmeden önce ise Tablo 18'in incelenmesi önem arz etmektedir.

Tablo 18: Seçim Boyutunun İş Tatmini Üzerine Etkisinde GKK'nin Aldığı Değerlere Göre Koşullu Etkileri

GKKort	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
1,6000 (Düşük)	-2,4375	,2009	-12,1309	,000	-2,8320	-2,0430
2,3000 (Orta)	-2,1292	,1420	-15,0000	,000	-2,4079	-1,8506
3,0000 (Yüksek)	-1,8210	,1956	-9,3086	,000	-2,2050	-1,4370

Personel güçlendirmenin alt boyutu olan seçim ile GKK'nin etkileşiminin biçimini ve yönünü belirleyebilmek adına GKK'nin düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda (ortalama değerinden +1 ve -1 standart sapmadaki GKK'nin olduğu durumlarda) personel güçlendirmenin seçim boyutunun iş tatminine olan etkisi üzerine GKK'nin düzenleyici etkisinin istatistikî açıdan anlamlı (p < ,001) olduğu tespit edilmiştir. GKK'nin düşük (b= -2,4375; p<,001) olduğu durumlarda personel güçlendirmenin alt boyutu seçim ile iş tatmini arasındaki ilişkide GKK'nin düzenleyici etkisinin en yüksek olduğu, orta (b= -2,1292; p<,001) olduğu durumlarda personel güçlendirmenin alt boyutu seçim ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bir öncekine göre biraz daha düşük, yüksek (b= -1,8210; p<0,001) olduğu durumlarda da personel güçlendirmenin alt boyutu seçim ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici etkinin azalarak devam ettiği gözlenmiştir.

Şekil 6: Seçim Boyutunun İş Tatmini Üzerine Etkisinde GKK'nin Düzenleyicilik Rolü



Şekil 6 incelendiği zaman şekildeki doğruların birbirlerine paralel konumda olmaması çoklu doğrusallık sorununun olmadığı bir kanıttır. Şekil 6'daki veriler ışığında katılımcılar düşük düzeyde GKK'ye sahip iken; düzenleyici değişken olan GKK'nin personel güçlendirmenin alt boyutu seçim ile iş tatmini arasındaki ilişkiye etkisi anlamlı ve olumsuz yönde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte GKK'nin ortalama değer aldığı ve daha da arttığında personel güçlendirmenin alt boyutu seçim ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerindeki etkisinin anlamlı bir şekilde azaldığı görülmektedir. Çalışanların yaşadıkları GKK düzeyleri yükseldikçe personel güçlendirmenin seçim boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine olumsuz yönde etki ettiği ve ilişkinin yönünü değiştirdiği görülmektedir. Çalışanların GKK düzeyleri arttıkça, personel güçlendirmenin seçim boyutu sonucu duyulan iş tatmin düzeyi azalmaktadır.

Bu bulgular neticesinde "H_{3d}: Personel güçlendirmenin seçim boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkide sosyal medyada GKK'nin düzenleyicilik etkisi vardır." hipotezi desteklenmiştir. Sonuç olarak GKK'nin personel güçlendirmenin alt boyutu olan seçim ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine etkisinde düzenleyici rolü olduğu; personel güçlendirmenin seçim boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yönünü değiştirdiği; GKK'nin seviyesi arttıkça personel güçlendirmenin seçim boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin azalarak devam ettiği görülmektedir.

Katılımcıların GKK düzeylerinin cinsiyetlerine bağlı olarak farklılıklarını analiz etmek için, cinsiyet faktörünün iki düzeyinin olmasından dolayı bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır.

Tablo 19: Cinsiyet Değişkenine Göre GKK'deki Farklılaşma

	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	Sd	t	P
GKK	Kadın	436	2,2725	,701	747	-,507	,612
	Erkek	313	2,2984	,676			

0,05 anlamlılık düzeyinde

Tablo 19'da görüleceği üzere GKK düzeyi katılımcıların cinsiyeti bakımından anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu bağlamda "H_{4a}: GKK düzeyleri katılımcıların cinsiyetine göre farklılık göstermektedir" hipotezi desteklenmemiştir. Alan yazın incelendiğinde Tozkoparan ve Kuzu (2019: 87) öğretmen adaylarının GKK düzeylerinin orta seviyede ve cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bekman (2020) çalışmasında cinsiyet değişkeninin GKK üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çetinkaya (2020: 152) ise çalışmasında erkeklerin GKK düzeylerinin kadınlarınkinden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Diğer bir demografik faktör yaştır. Katılımcıların GKK düzeylerinin yaşlarına bağlı olarak farklılıklarını analiz etmek için, yaş faktörünün iki düzeyden fazla düzeye sahip olmasından dolayı Tek Yönlü Varyans (One-Way ANOVA) Analizi yapılmıştır. Tablo 20'de görüleceği üzere, yapılan analiz sonucunda sig. değerinin ($p<0,01$) istatistikî olarak anlamlı olması, katılımcıların GKK düzeylerinin yaşa bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğini ifade etmektedir. Bu sonuçla birlikte "H_{4b}: GKK düzeyleri katılımcıların yaşlarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi istatistikî olarak desteklenmiştir.

Tablo 20: Çalışanların Yaşlarına Göre Gelişmeleri Kaçırma Korkularındaki Farklılaşma

Yaş	N	GKK Ortalaması	Standart Sapma	Std. Hata
21 yaş	3	2,9000	,91652	,52915
22-39	554	2,3361	,69227	,02941
40-55	173	2,1324	,65777	,05001
56-74	19	2,0211	,62768	,14400
Toplam	749	2,2833	,69002	,02521
Levene İstatistiği		Sd1	Sd2	p
,234		3	745	,872
		Sd	F	p
Gruplar Arası		3		
Grup İçi		745	5,658	,001
Toplam		748		

Bununla birlikte hangi yaş aralığındaki katılımcılar arasında GKK bağlamında fark olduğunu belirlemek amacıyla PostHoc Testlerinden Tukey HSD Testi yapılmıştır. Tablo 21’de görülen Tukey HSD testinin sonuçlarına göre 22-39 yaş aralığındaki katılımcıların GKK düzeyleri ile 40-55 yaş aralığındaki katılımcıların GKK düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 21: GKK’nin Yaş Temelli Farklılığında Tukey HSD Testi Sonuçları

Yaşı (I)	Yaşı (J)	Ortalama Farkı (I - J)	Std. Hata	Sig.
21 yaş	22-39	,56390	,39578	,484
	40-55	,76763	,39812	,217
	56-74	,87895	,42473	,164
22-39	21 yaş	-,56390	,39578	,484
	40-55	,20373*	,05954	,004
	56-74	,31505	,15951	,198
40-55	21 yaş	-,76763	,39812	,217
	22-39	-,20373*	,05954	,004
	56-74	,11132	,16523	,907
56-74	21 yaş	-,87895	,42473	,164
	22-39	-,31505	,15951	,198
	40-55	-,11132	,16523	,907

*. 0,05 anlamlılık düzeyinde

GKK ortalamalarına bakıldığında ise 22-40 yaş aralığındaki katılımcıların 2,3361; 40-55 yaş aralığındaki katılımcıların 2,1324 ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda 22-40 yaş aralığındaki katılımcıların GKK düzeyi en yüksek olan grubu, onu 40-55 yaş aralığındaki katılımcıların GKK düzeylerinin göreli olarak en düşük olduğu görülmektedir. Bu iki düzey yaş aralığı ele alındığında, yaş ile GKK’nin ters orantılı olduğu görülmektedir. Alan yazın incelendiğinde Bekman (2020) alışmasında GKK’nin yaş değişkeni ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Przybylski ve diğerlerinin (2013) alışmalarında; özellikle genç ve genç erkeklerin daha yüksek GKK seviyesine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda GKK’nin yaşa bağlı olarak azaldığı, diğer bir ifade ile yaş arttıka gelişme kaçırma korkusunun düzeyinin azaldığı, gençlerde daha yüksek düzeyde grldği tespit edilmiştir.

Demografik faktörler arasında yer alan katılımcıların eğitim durumları ile gelişmeleri kaçırma düzeylerinin farklılıklarını analiz etmek için, eğitim durumlarının iki düzeyden fazla düzeye sahip olmasından dolayı, Tek Yönlü Varyans (One-Way ANOVA) Analizi yapılmıştır.

Tablo 22: Çalışanların Eğitim Düzeylerine göre Gelişmeleri Kaçırma Korku Düzeylerinde Farklılaşma

Eğitim Düzeyi	N	GKK Ortalaması	Standart Sapma	Std. Hata
İlköğretim	7	2,2143	,66690	,25207
Lise	30	2,1567	,50697	,09256
nlisans	60	2,3800	,73687	,09513
Lisans	255	2,3141	,73642	,04612
Yüksek Lisans	268	2,2623	,66482	,04061
Doktora	129	2,2543	,66544	,05859

Tablo 22 (Devamı): Çalışanların Eğitim Düzeylerine göre Gelişmeleri Kaçırma Korku Düzeylerinde Farklılaşma

Eğitim Düzeyi	N	GKK Ortalaması	Standart Sapma	Std. Hata
Toplam	749	2,2833	,69002	,02521
Levene İstatistiği		Sd1	Sd2	p
,808		5	743	,544
		Sd	F	p
Gruplar Arası		5		
Grup İçi		743	,647	,664
Toplam		748		

Tablo 22’de belirtilen bilgiler doğrultusunda yapılan analiz neticesinde sig. değeri ($p > 0,05$) istatistikî olarak anlamlı olmadığı için katılımcıların GKK düzeylerinin eğitim düzeylerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu sonuçla birlikte “ H_{4c} : GKK düzeyleri katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir” hipotezi istatistikî olarak desteklenmemiştir. Bulgular alan yazınla örtüşmekte olup; Bekman (2020) çalışmasında eğitim değişkeninin GKK üzerin herhangi bir etkisinin olmadığı, yaşanan durumun eğitimden daha çok içsel yapının sebep olması nedeniyle bu sonucun çıkması gayet doğal karşılandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 23: Çalışanların Sosyal Medyayı Kullanım Sürelerine göre GKK Düzeylerinde Farklılaşma

Kullanılan Süre	N	GKK Ortalaması	Standart Sapma	Std. Hata
1 saaten az	166	2,0723	,64316	,04992
1-3 saat	445	2,2933	,66383	,03147
4-6 saat	121	2,5033	,76843	,06986
7 saatten fazla	17	2,5176	,66824	,16207
Toplam	749	2,2833	,69002	,02521
Levene İstatistiği		Sd1	Sd2	p
2,494		3	745	,059
		Sd	F	p
Gruplar Arası		3		
Grup İçi		743	10,332	,000
Toplam		748		

Katılımcıların günlük sosyal medya kullanım süreleri açısından gelişmeleri kaçırma düzeylerinin farklılıklarını analiz etmek için, katılımcıların günlük sosyal medya kullanım süreleri iki düzeyden fazla düzeye sahip olmasından dolayı, Tek Yönlü Varyans (One-Way ANOVA) Analizi yapılmıştır. Tablo 23’te görüleceği üzere, yapılan analiz sonucunda sig. değerinin ($p < 0,01$) istatistikî olarak anlamlı olması, katılımcıların GKK düzeylerinin ortalamalarının günlük sosyal medya kullanım sürelerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğini ifade etmektedir. Bu sonuçla birlikte “ H_{4d} : GKK düzeyleri katılımcıların sosyal medya kullanım sürelerine göre farklılık göstermektedir” hipotezi istatistikî olarak desteklenmiştir. Bununla birlikte günlük sosyal medya kullanım süreleri arasında hangi sürelerin katılımcılar arasında GKK düzeylerinde farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla PostHoc Testlerinden Tukey HSD Testi yapılmıştır.

Tablo 24: GKK’nin Sosyal Medya Kullanım Sürelerine göre Farklılığında Tukey HSD Testi Sonuçları

Sosyal medya günlük kullanım süre (I)	Sosyal medya günlük kullanım süre (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.
1 saaten az	1-3 saat	-,22097*	,06161	,002
	4-6 saat	-,43102*	,08098	,000
	7 saatten fazla	-,44536*	,17252	,049
1-3 saat	1 saaten az	,22097*	,06161	,002
	4-6 saat	-,21005*	,06946	,014
	7 saatten fazla	-,22439	,16742	,537
4-6 saat	1 saaten az	,43102*	,08098	,000
	1-3 saat	,21005*	,06946	,014
	7 saatten fazla	-,01434	,17547	1,000

Tablo 24 (Devamı): GKK'nin Sosyal Medya Kullanım Sürelerine göre Farklılığında Tukey HSD Testi Sonuçları

Sosyal medya günlük kullanım sre (I)	Sosyal medya günlük kullanım süre (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.
7 saatten fazla	1 saaten az	,44536*	,17252	,049
	1-3 saat	,22439	,16742	,537
	4-6 saat	,01434	,17547	1,000

* 0,05 anlamlılık düzeyinde

Tablo 24'te belirtilen Tukey HSD testinin sonuçlarına göre günlük 1 saatten az sosyal medya kullanan katılımcıların GKK düzeyleri ile 1-3 saat, 4-6 saat ve 7 saatten fazla sosyal medya kullanan katılımcıların GKK düzeylerinin anlamlı bir Şekilde farklılık gösterdiği, günlük 1-3 saat sosyal medya kullanan katılımcıların GKK düzeyleri ile 4-6 saat sosyal medya kullanan katılımcıların GKK düzeylerinin anlamlı bir Şekilde farklılık gösterdiği görülmektedir. GKK ortalamalarına bakıldığında ise günde 1 saatten az sosyal medya kullanan katılımcıların 2,0723; 1-3 saat sosyal medya kullanan katılımcıların 2,2933; 4-6 saat sosyal medya kullanan katılımcıların 2,5033; 7 saatten fazla sosyal medya kullanan katılımcıların 2,5176 ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda 7 saatten fazla sosyal medya kullanan katılımcıların GKK düzeyi en yüksek olan grup olduğu görülmektedir. Bekman (2020) da çalışmasında bireylerin GKK düzeylerinin ortalamasının dijital medya kullanım süreleri açısından farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Veriler ışığında katılımcıların gün içinde sosyal medyada geçirdikleri süreler ile yaşadıkları GKK düzeylerinin doğru orantılı olduğu, gün içinde sosyal medyada geçirdikleri süreler yükseldikçe yaşadıkları GKK'nin da daha yüksek düzeyde grldği tespit edilmiştir.

4. SONUÇ

Türkiye'de kamu ya da özel sektör fark etmeksizin çalışan 749 kişi üzerinde gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda GKK'nin personel güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün anlamlı olduğu ve ilişkinin yönünü değiştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Düzenleyicilik etkisinin düşük düzeyde olması ile birlikte ($R^2=,0039$), alışma neticesinde GKK yüksek olan çalışanların personel güçlendirme düzeyleri yüksek olsa da iş tatmin düzeylerinde düşüş olduğu görülmüştür. Personel güçlendirmenin alt boyutları açısından GKK'nin düzenleyicilik etkisi incelendiğinde anlam, yetkinlik, etki ve seçim boyutlarının iş tatmini ile olan ilişkisinde düzenleyicilik rolünün anlamlı olduğu görülmektedir. Gerçekleştirilen için çalışan açısından bir değer ifade etmesi temeline dayanan personel güçlendirmenin anlam boyutu çalışanların iş tatminini olumlu yönde etkilerken, çalışanın GKK düzeyi arttıķca ilişkinin yönünü değişmekte olduğu ve iş tatmin duygularının azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır. GKK'nin düzenleyicilik etkisinin düşük düzeyde olması ile birlikte ($R^2=,0043$) yine de personel güçlendirmenin anlam boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yönünü değiştirdiği, etkileşimsel etkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bulgulardan yola çıkılarak çalışan her ne kadar gerçekleştirdiği işine değer verip, anlam yklese de gelişmeleri takip etme isteğinin ağır basmakta olduğu ve işinden duyduğu tatmin duygusunun azaldığı söylenebilmektedir. Personel güçlendirmenin alt boyutlarından olan yetkinlik boyutu ile iş tatmini arasında bulunan pozitif yönlü ve anlamlı ilişki, düzenleyici değişken olan GKK'nin etkileşimsel etkisinin düşük düzeyde olması ile birlikte ($R^2=,0094$) yn değiştirmekte ve çalışanın iş tatmin düzeylerinin güçlendirme çalışmalarına rağmen düşüş göstermesine neden olmaktadır. Benzer Şekilde personel güçlendirmenin alt boyutlarından olan etki ve seçim boyutları ile iş tatmini arasında bulunan pozitif yönlü ve anlamlı ilişki, düzenleyici değişken olan GKK'nin etkisi ile yn değiştirmekte ve çalışanların işlerinden duydukları tatmin düzeylerini düşürmektedir. Alan yazın incelendiğinde bu değişkenlerin ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanmaması dolayısıyla mevcut sonuçları kıyaslamak mümkün değildir.

Çalışma dahilinde gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda personel güçlendirme ile iş tatmini algısı arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber iş tatmini ile personel güçlendirmenin alt boyutları olan anlam, yetkinlik, seçim ve etki ile de pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tolay ve diğerleri (2012) alışmalarında psikolojik güçlendirmenin iş doyumunu doğrudan ve pozitif etkilediği, iş doyumunu üzerinde tam bir etkiden söz edilebildiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca psikolojik güçlendirme boyutlarından yeterlilik boyutunun en yüksek ortalamaya, etki boyutunun en düşük ortalamaya sahip olduğu sonucuna

ulaşmaktadır. Özdemir ve Ulutaş Atan (2020) psikolojik güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü incelemeyi amaçladıkları çalışmalarında psikolojik güçlendirmeye ait anlam ve özerklik boyutlarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aydoğmuş ve diğerleri (2015) kişilik ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirmenin rolünü incelemeyi amaçladıkları çalışmalarında psikolojik güçlendirmenin iş tatminini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Alan yazın incelendiğinde ulaşılan çalışmalarla bulunan sonuçların örtüştüğü görülmektedir.

Çalışmada elde edilen sonuçlara göre; örgütlerin çalışanlarına sağladığı bilgi, destek, kaynak, yetki paylaşımı gibi olanaklarla, çalışanlarının kendilerini psikolojik açıdan güçlendirilmiş hissetmelerini sağlayacakları, güçlenen çalışanın ise iş tatmin düzeylerinin artıracığı görülmektedir.

İş tatmin duygusuna sahip çalışanların olması yöneticilerin çalışanlarında sahip olmasını istedikleri tutumlar içerisinde yer aldığından, bunu sağlamak isteyen örgüt yöneticilerinin, personel güçlendirme çalışmalarına ağırlık vermeleri önerilebilir.

Çalışanların gelişmeleri kaçırma korkuları ile mücadele edebilmeleri adına zaman yönetimi konusunda eğitimler almaları sağlanabilir. Böylece hem işlerine hem de sosyal ihtiyaçlarını tatmin amacıyla sosyal ağlara bağlanmaları için zaman yaratmış olacaklar, kendilerinden beklenen görev ve sorumlulukları eksiksiz olarak yerine getirebileceklerdir. Sosyal bir varlık olan insanın sosyalleşme, bir gruba ait olma ihtiyacını tatmin etme, çevresinde yaşanan gelişmelerden haberdar olma isteği ile gelişen teknolojiyi takip etme amaçları ile sosyal ağları sıklıkla kullanması, bireysel olarak kendisini etkilediği gibi bir parçası olduğu örgüt üzerinde de etkileri olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle yapılan bu çalışma ile alan yazına bazı öneriler sunulmaktadır.

Son zamanlarda farklı bilim dallarında araştırmaya konu olan GKK sosyal bilimler alanında henüz yeni olması nedeniyle veri toplama aracımızda yer alan ama çalışmanın ana amacı içerisinde yer almaması nedeniyle analizlere yer verilmeyen sorularla çalışma değişkenleri arasındaki ilişkiler araştırılabilir.

Yöneticilerin gelişen teknolojiye paralel olarak söz konusu teknolojiyi kullanım oranları da artan çalışanların yaşadıkları gelişmeleri kaçırma korkularının örgütsel verimliliklerine etki etmeden onları nasıl yönetebilecekleri, motive edecekleri, örgütsel bağlılıklarını geliştirebilecekleri hakkında çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Sosyal medya erişimi için kullanılan akıllı telefonların alan yazında akıllı telefon bağımlılığı olarak geçen olumsuz durumlara neden olduğu görülmektedir. İleriki çalışmalarda akıllı telefon bağımlılığının çalışanların gelişmeleri kaçırma korkularının iş tatmin algıları üzerine etkisinde aracılık rolü üstlenip üstlenilmediğine yönelik çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Çalışanların sosyal medyada gelişmeleri kaçırma korkusu ile mücadelelerinde etkin zaman yönetimi uygulamalarının kullanılmasının etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırmalar yapılabilir. Çalışanların yaşadıkları gelişmeleri kaçırma korkularının olumlu yönde evrilebilmesi, söz konusu korkunun bireyi motive edici bir unsur olarak kullanılıp kullanılmayacağı üzerine çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Çalışanların yaşadıkları gelişmeleri kaçırma korkularının takip ettiği kişilerin başarılarına yönelik bireyde çalışma hazzı uyandırarak işlerinde daha fazla ve verimli çalışma ve daha fazla iş tatmini sağlayabilmeleri için sosyal medya uygulamalarının aracı olarak kullanılıp kullanılmayacağı üzerine çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Ayrıca güçlendirme uygulamalarında, yumuşak güç kullanımının çalışanların iş tatmini üzerine etkisinde diğer güç türlerine yönelik uygulamalardan farkını belirleyebilecek araştırmalar da gerçekleştirilebilir.

Etik Beyan: Bu çalışmada kullanılan anket yöntemi için Kırıkkale Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 25/09/2019 tarihli ve 07 nolu toplantısında 4 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde AKAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar (lar)ına aittir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı % 50, 2. Yazarın katkı oranı ise % 50'dir.

ıkar Beyanı: Yazarlar arasında ıkar atışması yoktur.

Ethics Statement: Permission for this study was obtained from the Ethics Committee of Kırıkkale University with the decision number 04 at the meeting dated 25/09/2019 and numbered 07 of the relevant board. In case of detection of a contrary situation, AKAD Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.

Author Contributions Statement: 1st author's contribution rate is 50%, 2nd author's contribution rate is 50%.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest among the authors.

KAYNAKA

- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human Relations*, 46(8), 1007-1027. <https://doi.org/10.1177/001872679304600806>
- Akgndz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve z yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *CB Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cbayarsos/issue/4065/53600>
- Allison, P. D. (1999). *Multiple regression: A primer*. Pine Forge Press.
- Alt, D. (2018). Students' wellbeing, fear of missing out, and social media engagement for leisure in higher education learning environments. *Current Psychology*, 37(1), 128-138. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9496-1>
- Aydın, H. (2018). Sosyal medya trendi olan fomo'nun pazarlama alanında kullanımı üzerine literatür taraması. *İzmir Katip elebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-9. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ikacuiibfd/issue/40086/443103>.
- Aydoğmuş, C., Ergeneli, A., & Camgöz, S. M. (2015). The role of psychological empowerment on the relationship between personality and job satisfaction. *Research Journal of Business and Management*, 2(3), 251-276. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2015312979>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Beck, M. (2013). Fighting FOMO: 3 strategies to beat your fear of missing out. *Huffington-post.com*. https://www.huffpost.com/entry/fomo-fear-of-missing-out_n_3685195
- Bekman, M. (2020). *Halkla ilişkiler uygulamalarında dijital medyanın kullanımı: Sosyal medya bağımlılığının, FOMO ve komplsif evirimii satın almada aracılık rolü* (Yayın No. 630220) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi] Yüksek ğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Beyens, I., Frison, E., & Eggermont, S. (2016). "I don't want to miss a thing": Adolescents' fear of missing out and its relationship to adolescents' social needs, facebook use, and facebook related stress". *Computers in Human Behavior*, 64, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.083>
- Bowen, D. E., & Lawler III, E. E. (1992). The empowerment of service workers: What, why, how, and, when. *Sloan Management Review*, 31-39. <https://sloanreview.mit.edu/article/the-empowerment-of-service-workers-what-why-how-and-when>
- Büyüköztürk, ř. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(3), 470-483. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10365/126871>

- Cihangir, M. (2020). Sosyal medya devriminin neo-politik boyutları: Panoramik bir inceleme. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 12(22), 186-196. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.621353>
- Cindiloğlu Demirer, M. (2020). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 165-184. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.573761>
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482. <https://www.jstor.org/stable/258093>
- Çalışkan, A., & Hazır, K. (2012). Psikolojik güçlendirmenin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Çag University Journal of Social Sciences*, 9(2), 48-76. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cagsbd/issue/44624/554360>
- Çetinkaya, F. Ö. (Ed.) (2019). *Sosyal medya ve turizm 4.0*. Detay Yayıncılık.
- Çetinkaya, F. Ö., & Şahbaz, R. P. (2019). Sosyal medyada GKK'nin kişinin tatil satın alma niyetine etkisi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 383-402. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2019.168>
- Çetinkaya, F. Ö., & Şahbaz R. P. (2020). GKK'nin kuşaklar üzerindeki tatil satın alma niyetlerine etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies, Special*, 152-167. <https://doi.org/10.21325/jotags.2020.676>
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination an a work organizatıon. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580-590. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.580>
- Doğan, U., & Karakuş, Y. (2016). Lise öğrencilerinin sosyal ağ siteleri kullanımının yordayıcısı olarak yalnızlık. *Sakarya University Journal of Education*, 6(1), 57-71. <https://doi.org/10.19126/suje.40198>
- Eraslan, M., Karanfil, A. Y., Akgül, M. H., & Korkmaz, S. (2017). Üniversiteler arası spor müsabakalarına katılan muay thai sporcularının şiddet eğilimlerinin değerlendirilmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 404-412. <https://doi.org/10.20875/makusobed.359528>
- Erciş, A., & Türk, B. (2016). Etik çerçevesinde tüketim, tüketici ve çevre: ekolojik okuryazarlığın moderatör rolü. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20(2), 1-24. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cuiibfd/issue/34645/385945>
- Eren, V., & Aydın, A. (2014). Sosyal medyanın kamuoyu oluşturmadaki rolü ve muhtemel riskler. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(1), 197-205. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/107219>
- Eşitti, B., & Buluk, B. (2018). İşsel pazarlama faaliyetlerinin iş performansına etkisinde iş tatmininin aracı rolü: Beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 10(18), 288-303. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.428696>
- Eşitti, Ş. (2015). Bilgi çağında problemlı internet kullanımı ve enformasyon obezitesi: Problemlı internet kullanımı ölçeğinin üniversite öğrencilerine uygulanması. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 2(49), 75-97. <https://doi.org/10.17064/iüifhd.90504>
- Eyel, C. Ş., & Tutcu, A. (2020). İş doyumunun sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi: Gaziantep ilinde özel sektörde çalışanlar üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3596-3612. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1061>
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*. 17.0 update (10th ed.), Pearson.
- Gökler, M., 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), 53-59. <https://doi.org/10.5455/apd.195843>

- Gürsoy Atar, Ö., & Gürsoy Ulusoy, ř. (2020). Sosyal medyada ördek sendromu: Instagram üzerinden bir değerlendirme. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 925-951. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.762651>
- Hatipoğlu, M. (2018). *Gelişmeleri kaçırma korkusuyla kendimizi mi kaybediyoruz!!!*, İnsula Psikoloji. <http://www.insulapsikoloji.com/makaleler/fomo/9/>
- Haythornthwaite, C. (2005). Social networks and internet connectivity effects. *Information, Communication, & Society*, 8(2), 125-147. <https://doi.org/10.1080/13691180500146185>
- Hořęör, H., Koç Tütüncü, S., Gündüz Hořęör, D., & Tandoğan, Ö. (2017). Üniversite öğrencileri arasında sosyal medyadaki gelişmeleri kaçırma korkusu yaygınlığının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(17), 213-223. <http://openaccess.maltepe.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12415/3472>
- Koçel, T. (2013). *İşletme yöneticiliği*. Beta Basım.
- Kuleli, S. (2017). *Sosyal ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusu (fomo) ve sosyal istenirlik değişkenleri arasındaki ilişkinin lise öğrencileri arasında incelenmesi*. İnönü Üniversitesi, Malatya. <http://icits2017.inonu.edu.tr/dosya/1493752862012192100.pdf>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. (13th Ed.), Information Age Publishing.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G., & Fuller, J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. *Group and Organization Management*, 26(1), 91-114. <https://doi.org/10.1177/1059601101261006>
- Nye, J. S. (2017). *Yumuşak güç-dünya siyasetinde başarının anahtarı*. R. İnan-Aydın (Çev.), BB101 Yayınları.
- Oxford Dictionary. (2019). <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/fomo?q=Fomo>
- Örücü, E., Yumuşak, S., & Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 39-51. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13684/165591>
- Özdemir, B., & Ulutaş Atan, E. (2020). Psikolojik güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü. *International Journal of Social Inquiry*, 13(1), 301-328. <https://doi.org/10.37093/ijisi.746483>
- Özdemir, M., & Çetiner, N. (2021). Akıllı telefon bağımlılığının çalışanların iş tatminleri üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1679-1694. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1223>
- Öztürk, A. T., & Aygün, İ. K. (2020). İş tatmini ve işgören performansı arasındaki ilişki üzerinde iş stresinin aracılık rolünün belirlenmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(3), 210-234. <https://doi.org/10.30855/gjeb.2020.6.3.001>
- Pelit, E., Öztürk, Y., & Arslantürk, Y. (2011). The effects of employee empowerment on employee job satisfaction: A study on hotels in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(6), 784-802. <https://doi.org/10.1108/09596111111153475>
- 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, 1841-1848. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014>
- Raven, B. H., Schwarzwald, J., & Koslowsky, M. (1998). Conceptualizing and measuring a power/interaction model of interpersonal influence. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(4), 307-332. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01708.x>
- Rondolph, W. A. (1995). Navigating the journey to empowerment. *Organizational Dynamics*, 23(4), 19-32. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(95\)90014-4](https://doi.org/10.1016/0090-2616(95)90014-4)

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Sağlam Arı, G., & Ergeneli, A. (2003). Psikolojik güçlendirme algısı ve bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisi. *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 129-149. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/huniibf/issue/7882/103575>
- Sakallı, İ., Fidan, Y., & Yıldırım, C. (2020). Yeni teknolojilerin iş doyum ve motivasyon üzerindeki etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 393-421. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iticusbe/issue/54570/744259>
- Saruhan, Ş. C., & Özdemirci, A. (2016). *Bilim, felsefe ve metodoloji*. Beta Basım.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyum. *Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5(1-2), 55-64. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/39836/472327>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://www.jstor.org/stable/256865>
- Sun, T. (2018). Ducky syndrome and a culture of misery. *The Stanford Daily*. <https://www.stanforddaily.com/2018/01/31/ducksyndrome-and-a-culture-of-misery/>
- Sürgevil, O., Tolay, E., & Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yaşar University*, 8(31), 5371-5391. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jyasar/issue/19143/203138>
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyum arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-45. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziticaretturizm/issue/49901/639607>
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. <https://www.jstor.org/stable/258687>
- Tolay, E., Sürgevil, O., & Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyum üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/559279>
- Torlak, Ö., & Ay, U. (2014). Facebook'ta bulunma amacı ve facebook reklamlarına duyulan ilgi arasındaki ilişki. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(4), 83-94. <https://doi.org/10.18037/ausbd.76064>
- Tozkoparan, S. B., & Kuzu, A. (2019). Öğretmen adaylarının gelişmeleri kaçırma korkusu (fomo) düzeyleri ve siberaylaklık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 9(1), 87-110. <https://doi.org/10.18039/ajesi.520825>
- Tsevairidou, L., Matsouka, O., Tsitskari, E., Gourgoulis, V., & Kosta, G. (2019). Transformational leadership style, psychological empowerment and job satisfaction in Greek municipal sport organizations. *Sport Mont*, 17(2), 29-34. <https://doi.org/10.26773/smj.190605>
- TÜİK, (2022). *Ücretli çalışan istatistikleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ucretli-Calisan-Istatistikleri-Subat-2022-45819#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=Sanayi%2C%20in%C5%9Faat%20ve%20ticaret%2Dhizmet,602%20bin%20642%20ki%C5%9Fi%20oldu.>
- Ulutürk, U. (2015). *Teknolojiden uzak kalamıyorum diyorsanız!*. https://www.tavsiyedyorum.com/makale_15903.htm
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, Minneapolis:

University of Minnesota, Industrial Relations Center, 22, 1-119.
https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf

- Whiting, A., & Williams, D. (2013). Why people use social media: A uses and gratifications approach. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 16(4), 362-369. <https://doi.org/10.1108/QMR-06-2013-0041>
- Wolniewicz, C. A., Tiamiyu, M. F., Weeks, J. W., & Elhai, J. D. (2018). Problematic smartphone use and relations with negative affect, fear of missing out, and fear of negative and positive evaluation. *Psychiatry Research*, 262, 618-623. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.09.058>
- Yaşar, M. (2014). İstatistiğe y6nelik tutum 6lęęi: Geçerlilik ve g6venirlik alışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fak6ltesi Dergisi*, 36(2), 59-75. <https://doi.org/10.9779/PUJE640>
- Yıldırım, S., & Kişioğlu, A. N. (2018). Teknolojinin getirdiği yeni hastalıklar: Nomofobi, netlessfobi, fomo. *S6leyman Demirel Üniversitesi Tıp Fak6ltesi Dergisi*, 1-7. <https://doi.org/10.17343/sdutfd.380640>
- Yıldız, S. (2014). 6rg6tsel adaletin 6rg6tsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rol6. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(2), 199-210. <https://app.trdizin.gov.tr/makale/TVRVME5qY3hNUT09/orgutsel-adaletin-orgutsel-vatandaslik-davranisina-etkisinde-is-tatmininin-araci-rolu>
- Yuzeitis, K., Bliss, A., Sandlie, T., & Honzel, N. (2019). *Negative emotional states as predictors for fomo*. Carroll College Student Undergraduate Research Festival 2019, 25 April, Carroll College Carroll Scholars. <https://scholars.carroll.edu/surf/2019/all/112>.
- Y6ksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini 6zerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan g6rg6l alışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66653/1042895>
- Zhao, X. R., Qu, H., & Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 46-54. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.04.010>