

## DİJİTAL ORTAMLARDA GELİŞMELERİ KAÇIRMA KORKUSUNUN İŞ AKIŞ DENEYİMİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

### EXAMINING THE EFFECT OF FEAR OF MISSING DEVELOPMENTS IN DIGITAL ENVIRONMENTS ON WORKFLOW EXPERIENCE

Havva DEĞİRMENCİ TARAKCI

Hitit Üniversitesi

Osmancık Ömer Derindere Meslek Yüksekokulu

[havvatarakci@hitit.edu.tr](mailto:havvatarakci@hitit.edu.tr)

ORCID: 0000-0003-4149-0651

#### ÖZ

**Geliş Tarihi:**

17.04.2023

**Kabul Tarihi:**

28.11.2023

**Yayın Tarihi:**

25.12.2023

**Anahtar Kelimeler**

Gelişmeleri Kaçırma  
Korkusu

FoMO

Akış Deneyimi

Dijitalleşme

**Keywords**

Fear of Missing Out

FoMO

Flow Experience

Digitalization

Araştırmanın temel amacı, dijital ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusunun (FoMO) iş akış deneyimine etkisinin incelenmesidir. Değişkenler arasındaki ilişki duygusal olaylar kuramı çerçevesinde ele alınmaktadır. Araştırmanın ana evrenini Türkiye’de ikamet eden çalışanlar oluşturmaktadır. Çevrimiçi anket formu kullanılarak 380 geçerli veriye ulaşılmıştır. Toplanan verilerin analizinde betimleyici istatistikler, regresyon ve korelasyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; FoMO’nun iş akış deneyimini düşük düzeyli ve negatif yönlü etkilediği gözlenmektedir. Ayrıca, FoMO’nun iş akış deneyiminin alt boyutu olan işel motivasyona herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür. Ancak, FoMO’nun iş akış deneyiminin diğer alt boyutları olan işi sevme ve işe dalma durumlarını düşük düzeyli ve negatif yönlü etkilediği tespit edilmiştir.

Çalışma, dijital ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusunun iş akış deneyimini olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. Ayrıca bireylerin bu korkuyu yönetme stratejileri geliştirmeleri ve iş ortamında destek mekanizmalarının oluşturulmasının önemi vurgulanmaktadır.

Birçok disiplinde yer bulan iş akış deneyiminin İşletme alanında da sıkça incelenen konulardan biri olmasına rağmen FoMO kavramı ile etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanılmaması çalışmanın literatüre katkısı açısından önemlidir.

#### ABSTRACT

The study's main goal is to investigate the impact of fear of missing out (FoMO) on workflow experience in digital environments. The link between the variables is examined using emotional events theory. The majority of the study's participants are Turkish employees. 380 valid responses were acquired using an online survey form. The acquired data was analyzed using descriptive statistics, regression, and correlation analyses. According to the findings of the study, FOMO has a low-level and negative impact on workflow experience. Furthermore, FoMO has no effect on intrinsic motivation, which is a sub-dimension of workflow experience. FoMO, on the other hand, was found to have a low-level and negative effect on the other sub-dimensions of workflow experience, namely job liking and job immersion.

The study states that the fear of missing developments in digital environments negatively affects the workflow experience. In addition, the importance of individuals to develop strategies to manage this fear and to establish support mechanisms in the business environment is emphasized.

Despite the fact that the workflow experience, which takes place in many disciplines, is one of the topics that is frequently examined in the field of Business, it is important for the contribution of the study to the literature that there is no study examining the effect of the concept of FoMO.

**DOI:** <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1284874>

**Atıf/Cite as:** Değirmenci Tarakcı, H. (2023). Dijital ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusunun iş akış deneyimine etkisinin incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(4), 2090-2109.

## Giriş

İnsansız teknoloji çağı olarak bilinen endüstri 5.0'ın sanayide yerini almasıyla birlikte fabrikaların, ofislerin, örgütlerin akıllı hale gelerek robotlaştığı günümüzde dahi insan unsurunun verime, üretime katkısı hâla yadsınamaz boyutlardadır. Küreselleşmenin bir sonucu olan rekabetin son derece yoğun ve çetin yaşandığı günümüz iş dünyasında çalışandan beklenen özellikler diplomalardan çok yetenekler boyutundadır. Liyakat esas alınarak işe en uygun personel seçimi örgütsel verimliliğin temelini oluşturmaktadır. Yöneticiler; yoğun iş temposuna ayak uydurabilecek, yaşanan olumsuzluklardan kolay etkilenmeyecek, örgütsel bağlılığı ve iş tatmini yüksek personelle çalışmayı tercih etmektedirler. Özellikle duyguların kontrol altına alınmasındaki başarı örgütsel performansı da etkilemektedir (Fidanboy, 2019: 70).

Açık sistem olan örgütler, içinde yaşadığı dünyayı etkilediği gibi meydana gelen birçok olaydan da aynı şekilde etkilenmektedir. Yaşadığımız yüzyılda bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, üretilen yeni ürün ve hizmetler insanoğlunun hayatı anlamlandırma sürecinde zamanla büyük değişiklikler meydana getirmiştir. Sanal örgütler, sanal toplantılar, e hizmetler, mobil uygulamalar, QR kodlar, akıllı fabrikalar özel hayattan, eğitime, sağlıktan, finansa kadar tüm alanlarda baş döndürücü hızla değişikliklere sebep olmaktadır. Bireylerin bu hızlı değişime adapte olmaları kuşaklar bazında incelendiğinde örgütlerde yeni yeni yerlerini alan “Kristal nesil” veya “Dijital yerliler” olarak da adlandırılan Z kuşağı için çok da zorlanmayacakları bir durumdur. Çünkü bu kuşağın temel özelliği yoğun teknolojinin kullanıldığı bir dönemde dünyaya gelmeleridir. Akıllı telefonsuz yapamayan Z kuşağının neredeyse tamamı aktif sosyal medya kullanıcısıdır (Taş ve ark., 2017: 1037). Uzaktan eğitim, uzaktan çalışma, sanal alışveriş onların hayatının bir parçası haline gelmiştir. Örgüt çalışanı olarak da Z kuşağı çalışma hayatına farklı bir soluk getirmiş ve gelecekte yaşanacak köklü değişikliklerin de öncüsü olacakları şüphesizdir.

Akıllı telefonlar ve sosyal medya kullanımı her ne kadar Z kuşağında yoğun olarak görülsede günümüzde her yaş kesiminden bireyler bu teknolojileri kullanmaktadırlar. Ancak gereğinden fazla maruz kalınan her etkende olduğu gibi teknoloji de bir süre sonra bağımlılıklara sebep olabilmektedir. Hayatı her anlamda kolaylaştıran, internete bağlanabilen akıllı cihazlar ne yazık ki doğru kullanılmadığı takdirde birtakım olumsuz durumlara sebep olmaktadır. Hatta internet ve akıllı telefonun doğru kullanılmamasından kaynaklı hastalıklar tıp literatürüne girmiş durumdadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından hazırlanan Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırılması (ICD-11) kılavuzunun 2018 yılında yapılan son güncellemesinde “Bilgisayar Oyun Bağımlılığı” çalışmalarının “Ruhsal Sağlık Problemleri” başlığı altına alındığı açıklanarak oyun bağımlılığının bir sağlık sorunu olduğu resmen tanınmıştır (World Health Organization (WHO), 2023). Elinde sürekli telefon olan bireylerde zamanla postur bozuklukları ve ağrılar meydana gelmektedir (Bonney ve Corlett, 2002). Gereğinden fazla mavi ışığa maruz kalan gözlerde bir süre sonra işlevsel bozukluklar yaşanmaktadır (Higuchi ve ark., 2005). Akıllı telefonlar doğru kullanılmadığı takdirde vücudumuzda fiziksel etkilerinin yanı sıra psikolojik etkiler de meydana getirmektedir. Bağımlılık bunların başında gelen en temel sorunlardan birisidir. Örneğin Nomofobi (No Mobile Phone) Türkçe 'ye telefonsuz kalamama korkusu olarak geçen bir kavramdır. FoMO (Fear of Missing Out) yani gelişmeleri kaçırma korkusu da yine internet ve akıllı cihazlarla hayatımıza giren dijital bağımlılık türlerindedir. Bireyde sürekli telefona bakma ihtiyacı hissettiren, bakılmadığında sanki olan biteni kaçırmış gibi rahatsızlık hissi veren (Cambridge Dictionary, 2022) başkaları tarafından yaşanan sosyal aktivitelere katılmamaktan dolayı hissedilen olumsuz duygu durumu çalışma hayatını, konsantrasyonu ve motivasyonu da etkilemektedir.

Akış deneyiminin ikinci boyutu olarak işten zevk alma, örgütsel davranışta duyguların rolü ve etkisi uzun zamandır araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur. Bu alanda öne çıkan kuramlardan birisi olan duygusal olaylar kuramına göre, işte yaşanan duyguların performansı etkileyebileceği öne sürülmüştür. Bu noktada kişinin bireysel özellikleri, geçmiş yaşantısı, deneyimleri, olaylara bakış açısı ve durumlar karşısında gösterdiği duygusal tepkiler örgütsel davranış açısından dikkatle üzerinde durulması gereken önemli bir nokta halini almaktadır.

Kişinin yaşadığı duygu örgütsel davranışını etkilemektedir. Bu noktada duyguların incelenmesi ve anlamlandırılması örgüt çalışmaları açısından faydalı olacaktır. Duygular temelde negatif ve pozitif olarak iki ana kategoriye ayrılmaktadır. Negatif duyguların yaşandığı iş ortamlarından verim alınamazken pozitif duygular beraberinde, konsantrasyon, motivasyon, iş tatmini gibi örgütsel başarıyı etkileyici sonuçlar doğurmaktadır. Burada sözü edilen konsantrasyon, motivasyon kavramları iş akışının da ön koşulunu oluşturduğundan iş yerinde yaşanan duygusal durumlar, duygunun yönüne bağlı olarak iş akışına da negatif ya da pozitif yönlü etki edecektir (Fidanboy, 2019: 72).

Dijital ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusunun meydana getirdiği endişe, huzursuzluk, gerginlik gibi negatif duygu durumları iş akışını da olumsuz olarak etkiler mi? sorusu çalışmanın temel problemini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle değişkenlerin katılımcıların demografik özelliklerden etkilenip etkilenmediği araştırılmış ardından bağımsız değişken olan gelişmeleri kaçırma korkusunun bağımlı değişken iş akış deneyimi üzerindeki negatif etkisi incelenmiştir. Çalışma şu temel sorular üzerine şekillenmiştir.

Dijital ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusu iş akış deneyimini negatif yönde etkiler mi?

Dijital ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusu kişilerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalıştıkları kuruma göre farklılaşmakta mıdır?

İş akış deneyimi kişilerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalıştıkları kuruma göre farklılaşmakta mıdır?

## Kavramsal Çerçeve

### Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (FoMO)

Kişinin kendinin olmadığı ortamlarda diğerlerinin doyurucu deneyimler yaşadığı endişesi olarak tanımlanan FoMO, (Przybylski ve ark., 2013) Fear of Missing Out kelimesinin kısaltılmış halidir ve Türkçe karşılığı Gelişmeleri Kaçırma Korkusudur. (Çalışmanın buradan sonraki bölümünde gelişmeleri kaçırma korkusundan “FoMO” olarak bahsedilecektir. Ayrıca tanımda bahsedilen gelişmeler; dijital ortamlarda meydana gelen gelişmelerdir). Burada bahsedilen “gelişme” kişinin kendisinin olmadığı ortamlarda arkadaşlarının yaşadığı olumlu deneyimlerdir. Sosyal medya platformları sayesinde günümüzde her anını paylaşan hatta paylaşmadığını yaşanmamış sayan büyük bir grupla karşı karşıya kalınmaktadır. İnsanların hayatlarını telefon ekranlarından izlediğimiz bu dijital çağın getirdiği yeni konforun yanı sıra kattığı yeni hastalıklar, duygu durum bozuklukları ve endişeler de madalyonun diğer yüzünü göstermektedir. Bireyler kendi hayatlarından çok başkalarının hayatlarını merak etmekte özellikle arkadaş çevrelerinin onlar olmadan yaptıkları etkinlikleri sosyal medya paylaşımları kanalıyla yakından takip ederek orada bulunamamaktan dolayı büyük üzüntü ve endişe yaşamaktadırlar. FoMO olarak adlandırılan bu durumu kimi araştırmacılar kıskançlıkla ilişkilendirirken (Reagle, 2015), bazılarına göre gelişmeleri kaçırma korkusunun sebep olduğu gerginlik hali olarak tanımlamıştır (Urban dictionary, 2022).

FoMO, internet aracılığıyla üretilmiş bir terimdir ve özellikle 2000'li yılların başından beri sıkça kullanılmaya başlanmıştır ve çıkış noktası insanların diğerlerinin ne yaptıklarını öğrenmek istemelerinden kaynaklanmaktadır. Bu, çoğu zaman gerçek yaşamda ya da sosyal medyada etkinlikleri, haberleri veya diğer insanların neler yaptıklarını takip etmek olarak kendini göstermektedir. Bu duygu, özellikle sosyal medyada etkinlikleri ve başka insanların yaptıklarını takip etmekle ilgili olduğu için, çoğu zaman ünlü kişiler veya markalar tarafından çokça kullanılmaktadır. Sosyal medyadan kişilerin ne yaptıklarını görmek, diğerlerinin çok başarılı olmaları veya başarmak için çalışıyor olmaları, diğerlerinin neyi, ne zaman, nerede yaptıklarını ve başkalarının yaptıklarını görmek gibi şeyleri takip etmek, ortaya çıkan FoMO duygusunu artırmaktadır. FoMO, herkesin ne yaptığını görmek istemesiyle birlikte, insanların diğerlerinin başarılı olmalarından veya başarısız olmalarından korkmalarına yol açmaktadır. Bu, insanların karşılaştıkları duygusal sıkıntılar veya özgüven kaybı gibi durumların oluşmasına neden olabilmektedir.

İlk olarak bir pazarlamacı olan Dan Herman bu kavramdan bahsetmiştir (Herman, 2000). Ardından konuyla ilgili çalışmalar yapılırsa da akademik anlamda ilk olarak 2013 yılında Przybylski ve arkadaşlarının (2013) sosyal medya kullanımı ve FoMO duygusu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışma gelecek çalışmalara kaynak olmuştur.

FoMO kavramının tanımı yapılırken; kaygı (Salem, 2015), korku, endişe (Riordan ve ark., 2015) gibi olumsuz duygu durumlarından sıkça bahsedilmekle birlikte anksiyete ve depresyona yol açtığı da bilinmektedir (Oberst ve ark., 2017). Bu yönüyle duygusal bir sorun olan FoMO duygulara odaklanılarak analiz edilmelidir (Bekman M., 2021). Özellikle sosyal medyanın hayattaki yeri ve öneminin her geçen gün artması, diğer yaş gruplarına nazaran gençlerde daha büyük sorunlara neden olmaktadır. Aslında yalnızca güzel olanın paylaşıldığı, mutlu anların gösterilerek mutsuzluk, aksilik, çirkinlik gibi kavramların sanki hayatlarda hiç yokmuşçasına yansıtıldığı koca bir sanal dünyadan bahsedebilmektedir. Bireyler artık kendi mutluluklarının ölçüsünden ziyade başkalarının mutluluklarının önüne geçmeyi kendilerine hedef olarak belirlemektedirler. Bu durumda kişileri, sürekli diğerlerini sorgulama, araştırma, takip etme gibi olumsuz davranış kalıplarına sokmaktadır. Hatta bununla da kalmayıp kişiler arası ilişkilerde yaşanan memnuniyetsizliğin altında yatan temel etkenin sosyal medya kullanımı olduğu belirtilmektedir (Ellison ve ark., 2007). Kişinin sosyal medya platformlarında gördüğü arkadaş

resimlerinde kendisini görememesi ve bu durumdan dolayı rahatsızlık hissetmesi olarak da tanımlanan (Blum, 2016) FoMO kavramı sosyal medya kullanımının bireylerde meydana getirdiği olumsuz davranışlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal medyada gelişmeleri kaçırmamak adına teknolojik aletlerle daha fazla vakit geçiren bireylerle birlikte teknoloji kullanım sayıları da artış göstermektedir (Tanhan ve ark., 2022). Sosyal medyayı kullanan bireyler genellikle birden fazla alanda kendilerini göstermektedirler. En çok kullanılan sosyal medya programlarının başında 2 milyardan fazla kullanıcı sayılarıyla Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn uygulamaları gelmektedir (Keleş, 2023). Her bir uygulamanın temelde prensibi farklı olsa da hepsinin amacı kişilerin hayatlarını paylaşmaya imkân vermesi ve özel hayatın ihlali gerçeğine dayanmaktadır. Belirli aralıklarla dijital medya kullanım oranlarını ölçüp rapor eden We Are Social ve Hottsuite ortak çalışması olan Dijital 2022 Türkiye raporuna göre dijital medya kullanım oranları şöyledir (Dijital 2022, 2022):

- İnternette geçirilen günlük ortalama süre 8 saattir.
- Ülke nüfusunun %82'sinin internet erişimi mevcuttur.
- Ülke nüfusunun %80,8'i sosyal medya kullanıcıdır.
- İnsanların sosyal medyada vakit geçirme sebeplerinin başında arkadaşları ve aileleriyle bağlantıda kalmak yer almaktadır.

Yukarıdaki bilgilere ek olarak interneti en çok kullanan yaş aralığı 25-34 yaş ile gençlerden oluşmaktadır (Dijital 2022, 2022). Bu durumun doğal sonucu olarak sosyal medyanın fazla ve kontrolsüz kullanımından kaynaklı sorunların da en çok bu yaş aralığında görüldüğü de belirtilmektedir. FoMO üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde gelişmeleri kaçırma korkusunun Z kuşağında daha yaygın olduğu ortaya çıkmaktadır (Alat ve Filizöz, 2021: 67).

Milenyum çağında doğan, interetsiz bir dünyayı bilmeyen, temel iletişim alanları sosyal ağlar olan, hızlı karar verme yetenekleri gelişmiş, cihaz kullanma becerileri yüksek, eğlence ve öğrenme tarzları farklı olan (Csobanka, 2016: 66) Z kuşağının teknoloji kaynaklı bağımlılık, hastalık ve sorunları yaşama oranları da diğer kuşaklara göre daha yüksek olması beklenmektedir.

Çevrimiçi olamadığında, sosyal medyayı takip edemediğinde, kendi dışındaki dünyada neler olup bittiği hakkında bir fikre sahip olamadığında birtakım olumsuz deneyimler yaşanması (Alutaybi ve ark., 2020: 2) olarak tarif edilen FoMO kavramının olumsuz etkilerini yalnızca kişiler arası özel ilişkilerle sınırlamak eksik bir tanım olacaktır. Örgüt çalışanlarının yaşadığı olumsuz duygu durumlarının çalışan performansını da olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir. Bu noktada çalışanların duygusal durumlarını olumsuz yönde etkileyen etmenlerin azaltılması, pozitif duygu durumlarının da artırılması için yönetimin yapacağı çalışmalar örgüte verimli geri dönüşler olarak yansacaktır.

Yoksun olma nedeninden kaynaklanan kıskanma duygusuna bağlı endişe hali olarak tanımlanan FoMO (Herman, 2000) eğilimi kişisel bir özellik olması gereği kişiden kişiye farklılıklar gösterebilmektedir. Literatür incelendiğinde FoMO ile demografik özellikler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara rastlamak mümkündür (Baker ve ark., 2016; Kaçık ve Acar, 2020; Przybylsky ve ark., 2013; Yaman ve Kavuncu, 2019). Dijital yerliler olarak adlandırılan Z kuşağı arasında teknolojik bağımlılıklar ebeveynlerine oranla daha fazla gelişebilmektedir. UNICEF 2017 raporuna göre 11-18 yaş aralığındaki bireyler dünya çapında internet kullanıcılarının üçte birini oluşturmaktadır (United Nations International Children's Emergency Found (UNICEF), 2021). Kadınların arkadaşlık ve sosyal ilişkileri erkeklere oranla daha yoğun olmakla birlikte birbirlerini ve yaptıklarını takip etme eğilim ve istekleri de karşı cinse oranla daha fazladır. Bu doğrultuda FoMO eğiliminin kavramsal olarak daha iyi analiz edilebilmesi adına yaş, cinsiyet, eğitim ve çalışma durumu gibi demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi adına aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H<sub>1</sub>: FoMO eğilimi demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H<sub>1a</sub>: FoMO eğilimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H<sub>1b</sub>: FoMO eğilimi yaşa göre farklılaşmaktadır.

H<sub>1c</sub>: FoMO eğilimi eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H<sub>1d</sub>: FoMO eğilimi çalıştığı kuruma göre farklılaşmaktadır.

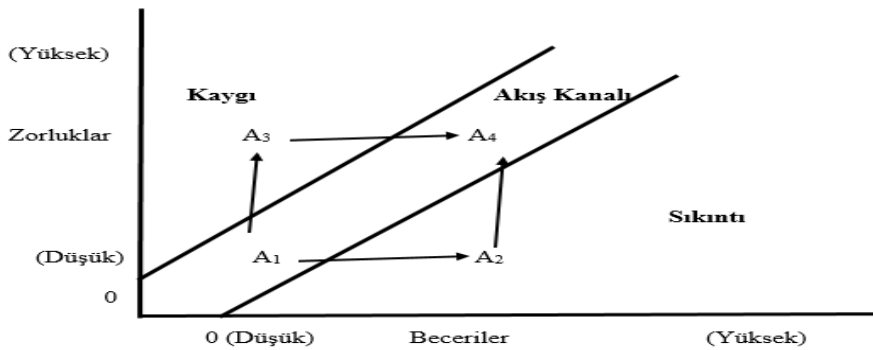
## İş Akış Deneyimi

İnsanoğlu varoluş mücadelesinde hep bir arayış içinde olmuştur. Kendini aramış, özünü aramış, yaşama sebebini aramış ve en önemlisi mutluluğu aramıştır. Aristo bundan asırlar önce 2300 yılında insanoğlunun mutluluk arayışını her şeyin önünde tuttuğu sonucuna varmıştır (Csikszentmihalyi, 2020). Hatta mutluluk kelimesi tarihsel süreçte çok daha önceleri kullanılmıştır. Mutluluk kavramının yazılı olarak ilk hangi kaynak geçtiği kesin olarak bilinmemekle birlikte insanlar mutluluğu anlatmak ve anlamak için dillerini kullanmışlardır. Farklı kültürlerde ve dönemlerde birçok eser, metin, şiir ve felsefi görüş mutluluk üzerine yazılmıştır. Bununla birlikte mutluluk, iyi olma, memnuniyet, yaşam doyumu kavramlarını içine alan; psikoloji, iktisat, işletme alanlarında araştırmalara sıkça konu olan bir terimdir (Arıcı, 2020: 219). Tamamen öznel olan bu kavramın karşılığı kişiden kişiye değişebilmektedir. Bazılarına göre para, bazılarına göre sağlık, bazılarına göre evlilik, bazılarına göre de çocuk bir mutluluk kaynağı olabilmektedir. Dünyanın en doğusundan batısına kadar bütün kültürlerde, inanışlarda, dinlerde ve öğretilerde de mutluluk arayışlarının olduğu görülmektedir.

Tarihsel süreç içerisinde yaşam şekilleri, tercihler, dinler, kültürler değişmesine rağmen mutluluk ihtiyacı başka bir olguyla ikame olmamıştır. Avcı toplayıcı topluluklarda mutluluk; gün sonunda aile üyelerini doyuracak bir av yakalamış olmak iken; 21. Yüzyılda evi kendi kendine temizleyen bir robota sahip olmak mutluluk sebebi olabilmektedir. Memnuniyet (Vandenbos, 2007: 429) kelimesinin yerine de kullanılan mutluluk, pozitif psikolojinin bir alt dalı olarak incelenmeye başlanan (Alex ve ark., 2006) akış deneyimi kavramının temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Optimum deneyim olarak da bahsedilen akış deneyimi kişinin eylemi tam konsantre (Yoshida ve ark., 2014: 81) halinde, yüksek içsel motivasyonla yapması durumudur. Akış deneyimi araştırmaları sporcular üzerinde başlasa da zamanla sanatta, eğitimde, işte ve psikolojide de yerini almış bir kavramdır (Turan, 2019).

Hedeflerine çokça odaklanan insanlık yaşadığı andan zevk almayı bıraktığında bazı sorunlar ortaya çıkarak mutsuzlukla tanışmaktadır (Csikszentmihalyi, 2020: 29). Anda kalmak, dünün pişmanlıklarını ve yarının kaygılarını düşünmeden yapılan işe odaklanmak günümüz insanın en temel uğraşlarından biridir. Bu alanda çalışmalar yapan Csikszentmihalyi pozitif psikoloji hareketinin bilimsel yönüne odaklanarak optimal deneyim (Csikszentmihalyi, 1990) olarak tanımladığı akış deneyimi kavramını ortaya atmıştır. Günlük hayatı daha eğlenceli ve zevkli hale getiren bir pozitif psikoloji hareketi olan akışın (Kasa ve Hassan, 2016: 101) kontrol, dikkat, merak ve içsel ilgi olmak üzere dört temel özelliği bulunmaktadır (Trevino ve Webster, 1992: 540).

Kişinin işi yaparken işin zorluğu ve yetenekleri arasında dengede olması kuralına dayanan akış için istenenler öncelikle yapılan işin zorluk seviyesi kişinin beceri seviyesinin ne çok altında ne de çok üstünde olmasıdır (Csikszentmihalyi, 1997). Kişisel becerinin altında kalan işleri yapan bireyler bir süre sonra sıkılmaya başlayacaklardır. Aynı şekilde işin zorluğu beceri seviyesinin çok üstünde olan işlerde ise bu sefer de kaygı ve yapamam korkusu başlayacağından başarılı olunmayacaktır. Akış sürecinde yaşanan zorluk, haftalık ortalama seviyelerinin üzerindeki dengeli bir durum olarak açıklanmaktadır (LeFevre, 1988; Massimini ve Massimo, 1988). Akışın bu özelliğini Csikszentmihalyi 3 kanallı akış modeli ile göstermektedir (Csikszentmihalyi, 2008).



Şekil 1: 3 Kanallı Akış Modeli (Csikszentmihalyi, 2008).

Privette ve Bundrick (1987)'e göre akış, en yüksek deneyim ve en yüksek performansa benzetilen keyifli bir deneyimdir. Bir kayak sporcusunun hedefine ulaşmada verdiği mücadele sırasında zaman kavramını yitirmesi, bir ressamın kendini boyaların ruhuna kattığı anda mekân algısını kaybetmesi, satranç oyuncusunun son hamle üzerinden ne kadar zaman geçtiğinin farkına varamaması akış kavramı ile açıklanabilecek durumlara örnektir. Michael Ende (2017)'nin Momo kitabında zaman kavramı ile ilgili yazdığı “Onu ölçmek için saatler ve takvimler yapılmıştır ama bunlar hiçbir şey ifade etmez; Herkes çok iyi bilir ki bazen bir saatlik süre insana ömür kadar uzun gelirken, bazen de göz açıp kapayıncaya kadar geçip gider. Zamanın bu garip kısalığı ve uzunluğu, o saat içinde yaşanan olaylara bağlıdır.” Cümlesinde geçen durumda aslında akıştan bahsedilmektedir. Kişi ilgilendiği, yetenekleri doğrultusunda yapabileceği yetisine sahip ve kendini heyecanlandıran işleri yaparken geçirdiği zamanın farkına varamayabilir.

Akış kavramı üzerine çalışmalar yapan araştırmacılar tarafından akış farklı boyutlarda ele alınmıştır (Bakker, 2008; Hoffman ve Novak, 2009; Trewino ve Webster, 1992; Wu ve Chang, 2005). Bu boyutlar arasında en çok kabul görmüş olan dokuz boyut ise şöyledir (Turan, 2019: 189);

- Zorluklarla beceri arasındaki denge,
- Faaliyet ve farkındalığın birleşmesi,
- Net hedefler,
- Anında geribildirim,
- Kendini verme,
- Kontrol hissi,
- Öz bilinç kaybı,
- Zaman çarpıtması,
- Ototelik deneyim.

Bir kişinin kendisinden kaynaklanan ve dış etkenlerden bağımsız olarak devam eden bir motivasyon çeşidi olan içsel motivasyon, kişinin kendi kararlarını ve değerlerini kullanarak motive olması olarak tanımlanabilir. İçsel motivasyon ile iş akışı arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Aynı şekilde motive olmama ile içsel motivasyon arasında ise negatif yönlü bir ilişki mevcuttur (Kowal ve Fortier, 1999: 364).

Akış deneyiminin ikinci boyutu olan işten zevk alma, anlamlı, yaratıcı ve tatmin edici görevlere veya faaliyetlere katılma sonucunda çalışanın yaşadığı tatmindir. Değerli bir şey üretmekten veya anlamlı faaliyetlerde bulunmaktan kaynaklanan bir amaç, başarı ve zevk duygusunu içermektedir. Yaptıkları işten zevk alan kişiler tam olarak ne yapmak istediklerinin bilince olarak işlerini yaparlar ayrıca zihinsel ve bedensel olarak tam bir konsantre halde işe dahil olurlar (Csikszentmihalyi, 2014: 183). Bu boyutla bağlantılı olarak çalışanın işini benimseyerek optimum deneyimle çalışması ise kendini işe verme durumu olarak akışın üçüncü boyutunu oluşturmaktadır.

Beceri ve iş zorluğunun yüksek seviyelerde olması ön koşuluna dayanan akış deneyiminde olması beklenen denge durumu kişide büyük bir mutluluk ve yüksek seviye motivasyonla sonuçlanmaktadır. Ancak motivasyon ve mutluluk kavramlarının oluşma eşiği kişisel farklılık gösteren öznel bir durumu ifade etmektedir (Çilingir, 2000). Literatür incelendiğinde akış deneyimi ile demografik özelliklerin ilişkisini inceleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Akın , 2020; Yeşlitaş ve Ekici, 2017). Bu doğrultuda optimum deneyim yaşanması kişiden kişiye değişkenlik gösteren bir durum olduğundan iş akış deneyiminin demografik özelliklerden etkilendiği söylenebilmektedir.

H<sub>2</sub>: İş Akış deneyimi demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H<sub>2a</sub>: İş Akış seviyesi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H<sub>2b</sub>: İş Akış seviyesi yaşa göre farklılaşmaktadır.

H<sub>2c</sub>: İş Akış seviyesi eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H<sub>2d</sub>: İş Akış seviyesi çalışılan kuruma göre farklılaşmaktadır.

Kişinin farkındalık odağının işine yöneldiği, bu sebeple konunun dışında kalan diğer etmenlerin süzülerek etki alanının dışına çıkarıldığı, kontrol olgusunun en üst seviyede yaşandığı bir deneyim olan akış deneyimi bazı içsel ve dışsal etmenler tarafından bozulabilmektedir. Özellikle içsel engelleri olan, birtakım olumsuz duygular barındıran çalışanlar iş akışını yaşayamayacak durumda olabilmektedirler (Csikszentmihalyi, 2020:130). Aynı

zamanda bir takım genetik durumlar, özgürlük halleri, sorunlu sosyal çevre akışın meydana gelmesini engelleyen faktörlerdendir (Csikszentmihalyi, 2014: 235).

Perry (2005) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, çalışma esnasında içsel ve dışsal uyarıcılarla işin bölünmesi kişinin akışta girdiği derinlikten çıkmasına sebep olmaktadır. Gün içerisinde dikkat dağıtan, konsantrasyonu bozan ve akışa girmeye engel ya da akış durumunun kısa sürmesine sebep olan bir dizi uyarıcıyla karşılaşmaktadır. Bunlardan en önemlisi hiç kuşkusuz internete bağlı cihazlardır. Teknolojik gelişmeler neticesinde internetle birlikte yeni alışkanlıklar, etkinlikler hatta bağımlılıklar ortaya çıkmıştır. Kişilerin sanal ortamda arkadaşlık kurduğu, resimlerini, duygularını, düşüncelerini paylaştığı sosyal medya en temel interaktif iletişim kanalıdır. Ancak zamanla bu kanalların kontrolsüz kullanılması kişilerde bağımlılıkların gelişmesine sebep olarak tıp literatüründe sosyal medya bağımlılığı şeklinde yerini almıştır (Young, 1996). Sosyal medyanın gereğinden fazla kullanılması sonucu ortaya çıkan kavramlardan birisi de FoMO kavramıdır. FoMO durumu kişilerde anksiyete, stres, gerginlik, duyguların kontrol edilememesi (Altuwairiqi ve ark., 2019) gibi olumsuz etkiler bırakarak kişileri bir süre sonra mutsuzluğa sürüklemektedir.

İşte yaşanan duygusal durumların performansı etkileyebileceğini öne süre Duygusal Olaylar Kuramı 1996 yılında Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından oluşturulmuştur. Kurama göre; davranışlar duygusal ve bilişsel temelli olmak üzere iki kategoride incelenmektedir (Cropanzano ve ark., 2003). Duygusalığın bir tercih olarak görüldüğü kuramda kişinin olaylara verdiği önem derecesinde bir duygu yaşadığı savunulmaktadır (Büyükgoze ve Özdemir, 2017: 316). Bu noktada çalışani iş esnasında olumsuz yönde etkileyen etmenlerin incelenmesi, duygu durumlarının kontrol altında tutulması adına etraftaki negatif enerji yaratabilecek etmenlerin kontrol altına alınması örgütsel verimlilik ve başarı adına önemlidir.

Kişinin kendisinin olamadığı ortamlarda ve zamanlarda başkalarının neler yaptığının merak edilerek sürekli sosyal medyanın kontrol edilmesi ya da kontrol etme dürtüsü yani FoMO durumu kişide gerginliğe, mutsuzluğa sebep olacağı gibi akışın ön koşullarından olan yüksek konsantrasyonu (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989) olumsuz yönde etkileyebileceği, yaşanması muhtemel olan iş akış deneyimini engelleyeceği ya da azaltacağı ve mutsuzluğa sebep olacağı düşünülmektedir. İş esnasında yaşanan olumlu duyguların işyeri mutluluğuna, verime ve yüksek motivasyona olumlu katkılar sağlayacağı belirtilmiştir (Akçakanat ve ark., 2019; Elangovan ve ark., 2010).

Duygusal olaylar kuramı esasına dayanan çalışmanın çıkış noktasını FoMO eğilimi iş akış deneyimini olumsuz yönde etkiler mi? Sorusuna cevap aramak oluşturmaktadır.

H<sub>3</sub>: FoMO eğilimi akış deneyimini negatif yönlü etkiler.

H<sub>3a</sub>: FoMO eğilimi akış deneyiminin işe dalma alt boyutunu negatif yönlü etkiler.

H<sub>3b</sub>: FoMO eğilimi akış deneyiminin işi sevme alma alt boyutunu negatif yönlü etkiler.

H<sub>3c</sub>: FoMO eğilimi akış deneyiminin içsel motivasyon alt boyutunu negatif yönlü etkiler.

## Yöntem

Bu çalışmada korelasyonel tarama modeli kullanılmıştır. Korelasyonel tarama modeli, iki veya daha fazla değişkenin ortak bir değişime sahip olup olmadığını belirlemeye yönelik bir tarama tekniğidir. Bu model değişkenlerin birlikte değişip değişmediğini belirlemeye çalışır. Korelasyonel tarama model, ilişkinin yönünü ve düzeyini göstermek için korelasyon katsayısını kullanan nicel bir araştırma stratejisidir (Bekman, 2022; Karasar, 2011).

Araştırmada 3 bölümlük anket yönetimi kullanılmıştır. 1. Bölümde katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinin yer aldığı demografik sorular sorulmuştur. 2. Bölümde Bakker (2008) tarafından geliştirilen Yaşın (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Akış Ölçeği (WOLF- Work- Related Flow Inventory)" kullanılmıştır. 13 sorudan oluşan Likert tipi ölçek, 1. Hiçbir zaman, 2. Neredeyse hiç, 3. Kimi zaman, 4. Belirli aralıklarla, 5. Genellikle, 6. Çok sık, 7. Her zaman seçeneklerini içermektedir.

Veri toplama aracının 3. Bölümünde Gökler ve ark., (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan "FoMO" ölçeği kullanılmıştır. 10 sorudan oluşan Likert tipi ölçek 1. Hiçbir zaman, 2. Neredeyse hiç, 3. Kimi zaman, 4. Belirli aralıklarla, 5. Genellikle, 6. Çok sık, 7. Her zaman seçeneklerini içermektedir.

Araştırmaya başlamadan önce Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'na başvuruda bulunulmuştur. Kurulun 16/05/2022 tarihli toplantısında 2022-119 sayılı ve 2022-10 karar numarası ile

araştırmanın etik açıdan uygun olduğuna kararı mevcuttur. Araştırma esnasında gönüllük esasına dikkat edilmiş ve katılımcıların kişisel bilgileri alınmamıştır.

### Çalışmanın Amacı, Evreni, Yöntemi ve Sınırlılıkları

Çalışmanın amacı, dijital ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusunun iş akış deneyimi üzerindeki etkisi ve değişkenlerin demografik özellikler bakımından incelenmesi amacıyla istatistiksel sınamalar yapmak ve elde edilen bulgulara göre öneriler sunmaktır.

Çalışmada örneklem evreninin standart sapması ( $\alpha$ ) = 0.05 ve  $\pm$  0.05 örnekleme hataları için farklı evren büyüklüklerinden çekilmesi gereken örneklem büyüklükleri kullanılmıştır. Bu hesaplama göre örneklem 100.000 ila 1000.000 arası nüfusa sahip yerlerde 323 kişi olarak hazırlanan bu hesaplamalar kabul edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 49-50).

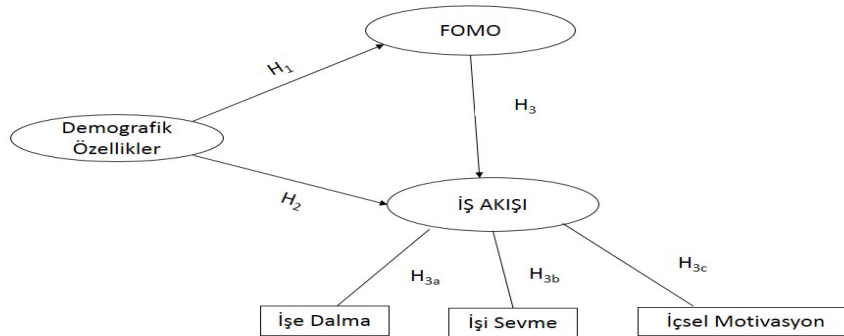
Çalışmanın evrenini Türkiye’de yaşayan çalışan kesim oluşturmaktadır. Veriler Mayıs 2022- Şubat 2023 tarihi arasında toplanmıştır. Kantitatif araştırma tekniklerinden CAPI yöntemi kullanılarak online anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Kantitatif (Nicel) araştırmalar, örneklem teorisine bağlı olarak ana kütle içerisinde seçilen örnek kitle üzerinden elde edilen sonuçların ana kütle için de geçerli kabul edildiği araştırmalardır. CAPI yöntemi ile soru formu kâğıt kalem kullanılmadan bilgisayar desteği ile ekran üzerinden uygulanmaktadır (Thinkgreat, 2020). Zamanın kısıtlı olmasından dolayı araştırmaya geçerli yanıt veren yeterli sayıda örneklem büyüklüğüne ulaşmak için yansız tesadüfi örnekleme yöntemi seçilmiştir. Bu yöntemde ana kitleyi oluşturan birimlerin örnekleme girebilme şansı eşit ve bağımsızdır. Bu sebeple evreni temsil edebilme gücü yüksek bir yöntemdir (Baştürk ve Taştepe, 2013: 139). Toplamda 400 bireye anket formu aracılığı ile sorular yöneltilmiş ancak 20 tanesi uygun bulunmayarak çıkartılmıştır. Kalan 380 veri toplama aracı çalışmaya dâhil edilmiş ve analizler bu anketlere verilen yanıtlar üzerinden yapılmıştır.

Araştırmaya dâhil edilme kriterleri: Bu araştırmada son bir yıl içerisinde çalışmış olma şartı konulmuştur.

- Çalışmanın bulguları veri toplama araçlarından elde edilen verilerle sınırlıdır.
- Çalışmada elde edilen bulguların örneklem görüşleri ile sınırlı olduğu varsayılmıştır.
- Çalışmaya katılan çalışanların veri toplama araçlarında yer alan sorulara ve ölçek maddelerine içtenlikle ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

### Çalışmanın Modeli

Araştırmanın amaçları doğrultusunda belirtilen araştırma modeli Şekil 2’de görüldüğü gibidir.



Şekil 2: Araştırma Modeli

Not: Şekil araştırmacının kendi çizimidir.



### Çalışma Verilerinin Güvenirlik Analizi

Bu çalışma için hem akış deneyimi ölçeği hem de FoMO ölçeği güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. 3 alt boyuttan oluşan akış ölçeğinin işe dalma, işi sevme ve içsel motivasyon alt boyutlarının  $\alpha$  katsayısı çalışma için sırasıyla ,811; ,919; ,795 olarak hesaplanmıştır. Akış ölçeğinin bütünsel olarak  $\alpha$  katsayısı ise ,902 olarak hesaplanmıştır. FoMO ölçeğinin  $\alpha$  katsayısı ise ,855 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçek de istatistiki açıdan güvenilirlerdir.

George ve Mallery (2010)'a göre -2 ile +2 arasındaki asimetri ve basıklık değerleri, Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre ise -1,5 ile +1,5 arasındaki asimetri ve çarpıklık değerleri normal dağılım göstergesidir. Asimetri ve basıklık değerleri incelendiğinde verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

Bu sebeple verilerin analizi sırasında frekans dağılımları, aritmetik ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiklerden faydalanılmış ayrıca bağımsız değişkenler t- testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon testlerine başvurulmuştur.

**Tablo 1:** Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişkenler	n	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Akış Ölçeği	380	-,484	,966
FoMO	380	,783	,782

Analizler yapılırken SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır. T testi, ANOVA, Regresyon ve Korelasyon analizleri kullanılarak bulgulara ulaşılmıştır.

### Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu kısmında 380 katılımcının ait demografik özelliklerine yönelik elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 2:** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellik	N	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	257	67,6
Erkek	123	32,4
Toplam	380	100
<b>Eğitim Durumu</b>		
İlköğretim	20	5,3
Lise	49	12,9
Ön lisans	90	23,7
Lisans	105	27,6
Yüksek Lisans	56	14,7
Doktora	60	15,8
Toplam	380	100
<b>Yaş</b>		
18-26	102	26,8
27-41	219	57,6

42-61	49	12,9
62+	10	2,6
Toplam	380	100
Çalıştığınız Kurum Türü		
Kamu	183	48,2
Özel	105	27,6
Emekli ya da Çalışmayan	92	24,2
Toplam	380	100

Araştırma katılımcılarının %67,6'sı kadındır. Katılımcıların %57,6'sı 27-41 yaş; %26,8'i 18-26 yaş; %12,9'u 42-6; %2,6'sı 62 yaş ve üzerindedir. Bu araştırmada 42 yaş üzerindeki grup birlikte değerlendirilmiştir. Katılımcıların %27,6'sı lisans; %23,7'si ön lisans; %15,8'i doktora; %14,7'si yüksek lisans; %12,9'u lise ve %5,3'ü ilköğretim düzeyinde eğitime sahiptir. Analizler sırasında eğitim durumu Ortaöğretim, Yükseköğretim ve Lisansüstü öğretim olarak gruplanmış ve bu şekilde analize dâhil edilmiştir. Katılımcıların %48,2'si kamu çalışanı; %27,6'sı özel sektör çalışanıdır. Katılımcıların %24,2'si anketi yanıtlayma anında emekli durumda ya da herhangi bir işte çalışmamaktadır.

### Bulgular, Hipotez Sonuçları ve Tartışma

Çalışmanın bu kısmında araştırma amaçları doğrultusunda belirlenen hipotez sınamaları sonuçlarına ait verilere yer verilmiştir.

**Tablo 3:** Korelasyon Analizi

FoMO	İş Akış Deneyimi			İşe Dalma		İşi Sevme		İçsel Motivasyon	
	n	r	p	r	p	r	p	r	p
	380	-,124	,008	-,073	,079	-,093	,035	-,130	,006

Çokluk vd., (2016:52) korelasyon katsayısının 0,00 olması durumunda değişkenler arasında ilişki olmadığı, 0,01-0,30 arasındaki katsayının işaretine bakılmaksızın düşük düzeyde ilişki, 0,31-,69 arasındaki katsayıların orta düzeyde ilişki ve 0,70'den büyük katsayıların ise yüksek düzeyde ilişki olduğu şeklinde yorumlanabileceğini ifade etmektedir.

Tablo 3'e göre, akış deneyimi ile FoMO arasında ( $r=-,124$ ,  $p=,008$ ) negatif yönde zayıf düzeyde; işi sevme alt boyutu ile FoMO arasında ( $r=-,093$ ,  $p=0,035$ ) negatif yönlü düşük düzeyde; içsel motivasyon alt boyutu ile FoMO arasında ( $r=-,130$ ,  $p=,006$ ) negatif yönlü düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır. İşe dalma alt boyutu ile FoMO arasında ( $p=,079$ ) ilişki olmadığı görülmüştür.

$H_{3a}$  (FoMO eğilimi akış deneyiminin işe dalma alt boyutunu negatif yönlü etkiler) hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların FoMO eğilimlerinin İş Akış Deneyimine etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 4:** FoMO Eğiliminin İş Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisine Dair Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Adjusted R <sup>2</sup>	F	Beta	t	P
İş Akış Deneyimi		,013	5,936	-,133	-2,436	,015
İşi Sevme		,006	3,280	-,120	-1,811	,071
İçsel Motivasyon	FoMO	,017	6,526	-,130	-2,555	,011

Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisini açıklamak üzere regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon tablosunda görüldüğü üzere FoMO eğilimi akış deneyiminin işi sevme boyutunu %1 etkilemektedir. İçsel motivasyon alt boyutunu %1, akış deneyiminin kendisini ise %1 oranında etkilemektedir. FoMO eğilimi arttıkça işi sevme, içsel motivasyon ve akış deneyiminin azaldığı söylenebilir.

H<sub>3</sub> (FoMO eğilimi akış deneyimini negatif yönlü etkiler), H<sub>3b</sub> (FoMO eğilimi akış deneyiminin işi sevme alma alt boyutunu negatif yönlü etkiler) ve H<sub>3c</sub> (FoMO eğilimi akış deneyiminin içsel motivasyon alt boyutunu negatif yönlü etkiler) hipotezleri kabul edilmiştir.

Literatür incelendiğinde FoMO duygusunun akış deneyimine etkisini inceleyen benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak çalışmanın da temelini oluşturan duygusal olaylar kuramı ile akış deneyimi Fidanboy (2019) tarafından yapılan bir çalışmada incelenmiştir. Teknopark çalışanları üzerine yapılan araştırma sonuçlarına göre; çalışanların pozitif duygu durumları akış deneyimlerini olumlu yönde etkilerken, negatif duygu durumları akış deneyimlerine anlamlı bir etki yapmadığı görülmüştür.

Yaşın (2016) tarafından yapılan çalışmada, kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin akış üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, iş akışının psikolojik sermaye, kişilik özellikleri, iyi oluş, iş tatmini ve performans arasında kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 5:** Cinsiyet Değişkenine Yönelik “İş Akış Deneyimi ve FoMO Ölçeklerinin” Analizi

Group Statistics		N	$\bar{X}$	Ss.	Sd.	t	p
İş Akış Deneyimi	Kadın	257	4,946	,915	378	,971	,332
	Erkek	123	4,841	1,103			
FoMO	Kadın	257	2,704	,906	378	-,057	,954
	Erkek	123	2,710	,941			

FoMO eğilimi ve iş akış deneyiminin katılımcıların cinsiyetleri bakımından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için yapılan t testi analiz sonuçlarına göre, FoMO eğilimi ve işe akış deneyimi tüm alt boyutlarına beraber katılımcıların cinsiyetleri bakımından farklılık göstermemektedir. ( $p>0,05$ ). H<sub>1a</sub> (FoMO eğilimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır) ve H<sub>2a</sub> (İş Akış seviyesi cinsiyete göre farklılaşmaktadır) hipotezleri reddedilmiştir.

Kartol ve Peker (2020) tarafından yapılan çalışmada kız öğrencilerin daha yüksek FoMO eğilimine sahip olduğu belirtilerek çalışmayla farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bununla birlikte Gökler ve ark., (2016) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet ile FoMO eğilimi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış çalışmayı destekler sonuçlara ulaşılmıştır. Rozgonjuk ve arkadaşları (2021) tarafından 3370 Alman katılımcı ile yapılan çalışma sonuçlarına göre cinsiyet ile FoMO eğilimi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Aynı şekilde 2017 yılında 495 katılımcı ile yapılan çalışma sonuçlarına göre de FoMO eğilimi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı

belirtmiştir. (Stead ve Bibby, 2017). Ayrıca Biber (2020) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim seviyesindeki öğrencilerde cinsiyet ile FoMO arasında anlamlı ilişkiler bulunarak farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Yeşiltaş ve Ekici (2017) tarafından yapılan çalışma sonuçlarında da cinsiyet ile akış arasında bir ilişki bulunamayarak çalışma sonuçlarıyla benzer sonuçlar elde edilmiştir.

**Tablo 6:** Yaş Değişkenine Yönelik “İş Akış Deneyimi ve FoMO Ölçeklerinin” Analizi

		Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p
İş Akış Deneyimi	Gruplar Arası	10,514	2	5,257	5,605	,004
	Gruplar İçi	353,565	377	,938		
	Toplam	365,078	379			
FoMO	Gruplar Arası	8,398	2	4,199	5,07	,006
	Gruplar İçi	309,961	377	,822		
	Toplam	318,359	379			

FoMO eğilimi ve iş akış deneyiminin katılımcıların yaş durumları bakımından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre; iş akış deneyimi yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir. Farklar 18-26 yaş grubu ile 42+ yaş grupları arasındadır.  $H_{3b}$  (İş akış deneyimi yaşa göre farklılaşmaktadır) hipotezi kabul edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre; FoMO eğilimi de katılımcıların yaşlarına göre farklılaşmaktadır. Farklar 18-26 yaş grubu ile 42+ yaş grupları arasındadır.

Katılımcıların yaşları ilerledikçe akış deneyimleri artarken FoMO eğilimi seviyeleri düşmektedir.

Bu durumda  $H_{1b}$  (FoMO eğilimi yaşa göre farklılaşmaktadır) hipotezi kabul edilmiştir.

Gezgin ve ark., (2017) tarafından yapılan çalışma sonuçları 21 yaş ve altı katılımcıların FoMO eğilimi seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşarak çalışmayı desteklemektedir. FoMO eğilimi le yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir çalışma sonucuna göre de yaş ile FoMO eğilimi arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiş ve gençlerin FoMO eğilimleri daha yüksek olduğu belirtilerek çalışma ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır. (Rozgonjuk ve ark., 2021). Ancak FoMO eğilimi ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirtilen çalışmalar da mevcuttur (Przybylski ve ark., 2013; Stead 2017).

Yang ve Quadir (2018) tarafından yürütülen araştırma sonuçlarına göre akış ile yaş arasında anlamlı ilişkiler bulunarak çalışma sonuçları desteklenmektedir.

**Tablo 7:** Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik “İş Akış Deneyimi ve FoMO Ölçeklerinin” Analizi

		Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p
İş Akış Deneyimi	Gruplar Arası	8,348	2	4,174	4,424	,013
	Gruplar İçi	355,730	377	,944		
	Toplam	364,078	379			
FoMO	Gruplar Arası	1,285	2	,642	,764	,467
	Gruplar İçi	317,074	377	,841		
	Toplam	318,359	379			

FoMO eğilimi ve iş akış deneyiminin katılımcıların eğitim durumları bakımından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre; iş akış deneyimi eğitim durumu değişkeni açısından farklılık göstermektedir. Var olan bu fark yükseköğretim seviyesi ile lisansüstü seviyesi grupları arasındadır. Lisansüstü grubunun akış deneyimi seviyesi yükseköğretim grubuna daha yüksek seviyededir.

H<sub>2c</sub> (İş akış deneyimi eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır) hipotezi kabul edilmiştir.

FoMO eğiliminde ise böyle bir farka rastlanmamıştır.

H<sub>1c</sub> (FoMO eğilimi eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır) hipotezi reddedilmiştir.

Çalışma grupları değişmekle birlikte sonucu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Akın, 2020; Prescott ve ark., 1981). Bununla birlikte bazı çalışmalarda böyle bir farklılığa rastlanmadığı görülmektedir (Bye ve ark., 2007; Yeşlitaş ve Ekici, 2017).

**Tablo 8:** Kurum Değişkenine Yönelik “İş Akış Deneyimi ve FoMO Ölçeklerinin” Analizi

		Kareler Toplamı	Sd.	Kareler Ortalaması	F	p
İş Akış Deneyimi	Gruplar Arası	2,468	2	1,234		
	Gruplar İçi	361,610	377	,959	1,287	,277
	Toplam	364,078	379			
FoMO	Gruplar Arası	11,292	2	5,646	6,932	,001
	Gruplar İçi	307,066	377	,814		
	Toplam	318,359	379			

FoMO eğilimi ve iş akış deneyiminin katılımcıların çalıştıkları kurumları bakımından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre; iş akış deneyimi çalışılan kurum açısından farklılık göstermemektedir.

H<sub>2d</sub> (İş akış deneyimi kuruma göre farklılaşmamaktadır) hipotezi reddedilmiştir.

FoMO eğilimi ise çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık kamuda çalışanlar ile son bir yıldır bir işte çalışmayan ya da emeklilerin oluşturduğu grup arasındadır. Çalışmayanların FoMO eğilimi özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek seviyededir.

H<sub>1d</sub> (FoMO eğilimi kuruma göre farklılık göstermektedir) hipotezi kabul edilmiştir.

Aşağıdaki tabloda çalışmaya dair hipotezlerin durumları verilmiştir. 14 adet hipotezden oluşan çalışmanın 5 adet hipotezi reddedilmiştir, 9 hipotez ise kabul edilmiştir.

**Tablo 9:** Hipotez Sonuçları

Hipotez	Karar
H <sub>1</sub> : FoMO eğilimi demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.	✓
H <sub>1a</sub> : FoMO eğilimi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	✗
H <sub>1b</sub> : FoMO eğilimi yaşa göre farklılaşmaktadır.	✓
H <sub>1c</sub> : FoMO eğilimi eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.	✗
H <sub>1d</sub> : FoMO eğilimi çalıştığı kuruma göre farklılaşmaktadır	✓
H <sub>2</sub> : İş Akış deneyimi demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.	✓

H <sub>2a</sub> : İş Akış seviyesi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	✘
H <sub>2b</sub> : İş Akış seviyesi yaşa göre farklılaşmaktadır.	✔
H <sub>2c</sub> : İş Akış seviyesi eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.	✔
H <sub>2d</sub> : İş Akış seviyesi çalışılan kuruma göre farklılaşmaktadır.	✘
H <sub>3</sub> : FoMO eğilimi akış deneyimini negatif yönlü etkiler.	✔
H <sub>3a</sub> : FoMO eğilimi akış deneyiminin işe dalma alt boyutunu negatif yönlü etkiler.	✘
H <sub>3b</sub> : FoMO eğilimi akış deneyiminin işi sevme alt boyutunu negatif yönlü etkiler.	✔
H <sub>3c</sub> : FoMO eğilimi akış deneyiminin içsel motivasyon alt boyutunu negatif yönlü etkiler.	✔

✘= Ret      ✔= Kabul

### Sonuç ve Öneriler

Çalışmada spordan sanata, eğitimden psikolojiye birçok alanda çalışılan akış deneyiminin iş akış kısmı ele alınmıştır. Bu doğrultuda iş akış deneyimine FoMO kavramının etkisi incelenerek duygusal olaylar kuramı çerçevesinde analiz edilmiştir. Çalışmanın bu temel amacının yanı sıra iş akış deneyiminin ve FoMO eğiliminin demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Elde edilen bulgular, FoMO'nun bireylerin duygusal deneyimlerini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. FoMO olgusundan kaynaklı korku, sürekli olarak iletişim araçlarını kontrol etme ihtiyacı doğurarak endişe, gerginlik ve takip edilememe gibi olumsuz duygusal tepkilere neden olabilmektedir. Ayrıca, bireylerin bilişsel performanslarını da etkileyebilmektedir. Sürekli olarak güncel olma ve takip etme çabaları dikkatin bölünmesine ve odaklanma yeteneğinin azalmasına yol açabilmektedir. Bu da iş performansının düşmesine ve iş görevlerindeki kalitenin azalmasına sebep olabilmektedir.

Sonuç olarak, dijital ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusunun iş akış deneyimi üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu gözlenmiştir. Bu durum, duygusal, bilişsel ve iş performansı açılarından bir dizi olumsuz sonucu beraberinde getirebilir. Elde edilen bulgular, bireylerin dijital ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusuyla başa çıkma stratejileri geliştirmelerinin, duygusal refahlarını ve iş performanslarını artırmalarının önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, iş ortamında bu tür endişeleri yönetmeye yönelik destek sistemlerinin oluşturulmasının gerekliliği de ortaya çıkmıştır.

Çalışma sonuçları, katılımcıların FoMO eğilimleri sebebiyle yaşadıkları olumsuz duygular iş akış deneyimi, içsel motivasyon ve işi sevme durumunu negatif yönlü etkilemektedir. Ancak bu oranlar oldukça düşük seviyelerde bulunduğundan dolayı iş akış deneyiminin önündeki engellerin daha net anlaşılması için akışa girmeyi etkileyecek diğer değişkenlerin de incelenmesi kavramın daha net anlaşılması ve uygulamada işe yararlığının artırılması açısından önemli olacaktır.

Örgüt çalışanlarının akışa girmelerini negatif yönlü etkileyen FoMO eğiliminin en aza indirilmesi için özellikle yöneticilere büyük görev düşmektedir. Düzenlenen örgütsel politika ve kurallar ile çalışanları işlerine odaklandıkları esnada telefonlarından uzakta kalmaları sağlanarak içsel motivasyon ve işe dalma seviyeleri yükseltilebilir. Ayrıca FoMO eğilimlerinin gençlerde daha yüksek yaşanmasından dolayı akıllı telefon ve sosyal medya kullanım eğitimlerinin daha yoğun ve kapsamlı bir şekilde verilmesi bilinçlendirilmenin artması açısından yararlı olacaktır. FoMO'nun üzüntüden kaynaklandığını ileri süren Barker (2016), bu bağımlılıktan kurtulmaları için bireylerin kendilerini mutlu edecek aktivitelere yönelmeleri gerektiğini savunmaktadır.

Çalışmada kullanılan değişkenlerin birlikte ele alındığı benzer çalışmalara literatür taramasında rastlanamamasından dolayı çalışmanın alan yazına farklı bir bakış açısı getirerek özgün bir çalışma olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda FoMO nun akış deneyimine etkisini farklı örneklem grupları kullanılarak, aracı değişkenlerle konu genişletilerek çalışmalar yapılması gelecek araştırmacılara çalışmanın önerisidir.

## Kaynakça

- Akçakanat, T., Erhan , T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek Aşkının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Akış Deneyiminin Aracı Rolü. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 80-95.
- Akın , K. (2020). *Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adalet Algısının Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisinde: İşe Tutulmanın Aracılık Rolü: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi.
- Alat, H., & Filizöz, B. (2021). Örgütsel Destek Algısının, Çalışanların Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 64-78.
- Alex , L. P., Joseph , S., Harrington , S., & Wood, A. M. (2006). Positive Psychology: Past, Present, And (Possible) Future”, 1/1, 3 - 16. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16. <https://doi.org/10.1080/17439760500372796>
- Altuwairiqi , M., Kostoulas , T., Powell , G., & Ali, R. (2019). Problematic attachment to social media: Lived experience and emotions. . *In New Advances in Intelligent Systems and Computing, Springer Verlag*, 795-805.
- Alutaybi , A., Al-Thani , D., McAlaney , J., & Ali, R. (2020). Combating fear of missing out (FoMO) on social media: The fomo-r method. *International journal of environmental research and public health*, 17(17), 1-28. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176128>
- Arıcı, H. Y. (2020). Mutluluk Tarihi. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 9, 217-249.
- Baker , Z. G., Krieger , H., & Leroy , A. S. (2016). Fear Of Missing Out: Relationships With Depression, Mindfulness, and Physical Symptoms. . *Translational Issues İn Psychological Science*, 2(3), 275. <https://doi.org/10.1037/tps0000075>
- Bakker, A. B. (2008). “The Work Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the Wolf”, *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>
- Barker, E. (2016). This is the best way to overcome fear of missing out. *Time Magazine*.
- Baştürk, S., & Taştepe, M. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Vize Yayıncılık.
- Bekman, M. (2021). *Dijital Bağlılıkta Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Fomo*. Nobel Yayıncılık.
- Bekman, M. (2022). Halkla İlişkiler Uygulamalarında Nicel Araştırma Yöntemi: İlişkisel Tarama Modeli. *Meriç Dergisi*, 6(16), 238-258. <https://doi.org/10.54707/meric.1143322>
- Biber, L. (2020). Sosyal Medya, Fomo ve Kuşaklar Arası Farklılaşma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 26-43.
- Blum, A. (2016). *FOMO, bad for our society*. Kasım 27, 2023 tarihinde <http://alexlum7thgrademet.blogspot.com>.
- Bonney, R. A., & Corlett, E. N. (2002). Head Posture and Loading of The Cervical Spine. *Applied Ergonomics*, 33, 415-417. doi:[https://doi.org/10.1016/s0003-6870\(02\)00036-4](https://doi.org/10.1016/s0003-6870(02)00036-4)
- Büyükgoze, H., & Özdemir, M. (2017). Examining Job Satisfaction and Teacher Performance within Affective Events Theory. *nönü University Journal of the Faculty of Education*, 18(1), 311-325.
- Bye , D., Pushkar , D., & Conway, M. (2007). Motivation, Interest And Positive Affect In Traditional And Nontraditional Undergraduate Students. *Adult Education Quarterly*, 57, 141-158. <https://doi.org/10.1177/0741713606294235>
- Cambridge Dictionary,. (2022). <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/fomo>. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/fomo>

- Cropanzano , R., Weiss , H. M., Hale, J. M., & Reb, J. (2003). The structure of affect: Reconsidering the relationship between negative and positive affectivity. *Journal of management*, 29(6), 831-857. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(03\)00081-3](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(03)00081-3)
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: The psychology of optimal experience*. HarperCollins.
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. Springer.
- Csikszentmihalyi, M. (2020). *Mutluluk Bilimi Akış* (7. b.). (B. Satılmış, Çev.) Buzdağı Yayınevi.
- Csikszentmihalyi , M., & LeFevre. , J. (1989). Optimal Experience in Work and Leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*. , 56(5), 815-822. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.56.5.815>
- Csobanka, Z. E. (2016). The Z generation. *Acta Technologica Dubnicae*, 6(2), 63-76. <https://doi.org/10.1515/atd-2016-0012>
- Çilingir, L. (2000). *Ahlak Felsefesine Giriş*. Elis.
- Dijital. (2022, Nisan 19). *Recro Dijital Marketing*. recrodijital.com: <https://recrodijital.com/we-are-social-2022-turkiye-sosyal-medya-kullanimi-verileri>
- Elangovan , A. R., Pinder , C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 76(3), 428-440. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.009>
- Ellison , N. B., Steinfield , C., & Lampe, C. (2007). The benefits of Facebook “friends:” Social capital and college students’ use of online social network sites. . *Journal of computer-mediated communication*, 4, 1143-1168. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2007.00367.x>
- Ende, M. (2017). *Momo*. (L. Çalışkan, Çev.) Pegasus Yayıncılık.
- Fidanboy, C. Ö. (2019). Çalışanların Pozitif ve Negatif Duygu Durumlarının İş Yaşamında Akış Deneyimine Etkileri: Ar-Ge Çalışanları Üzerine Bir İnceleme. *Special Issue on Business and Organization Research*, 14, 69-81. <https://doi.org/10.19168/jyasar.630649>.
- Gezgin , D. M., Hamutoglu , N. B., & Gemikonakli, O. (2017). Social networks users: fear of missing out in preservice teachers. *Journal of Education and Practice*, 8(17), 156-168.
- Gökler , M. E., Aydın , R., Ünal , E., & Metintaş, S. (2016). Sosyal ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeğinin Türkçe sürümünün geçerlilik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 52-59. 17(1), 52-59.
- Herman. (1996). *“The Fear of Missing Out”* <http://fomofearofmissingout.com/fomo>.
- Herman, D. (2000). Introducing short-term brands: A new branding tool for a new consumer reality. *Journal of Brand Management*, 330-340.
- Higuchi, S., Motohashi, Y., Liu, Y., & Maeda, A. (2005). Effects of playing a computer game using a bright display on presleep physiological variables, sleep latency, slow wave sleep and REM sleep. *Journal of Sleep Research*, 14(3), 267-273. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2869.2005.00463.x>
- Hoffman , D. L., & Novak, T. P. (2009). “Flow Online: Lessons Learned And Future Prospects”. *Journal of Interactive Marketing*, 23, 23-34. <https://doi.org/10.1016/j.intmar.2008.10.003>
- Kaçık, S., & Acar, F. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (GKK) ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 74-90.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler ve Teknikler*. Nobel Akademik Yayıncılık.



- Kartol, A., & Peker, A. (2020). Ergenlerde Sosyal Ortamlarda Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (Fomo) Yordayıcılarının İncelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(21), 454-474. doi:10.26466/opus.628081
- Kasa , M., & Hassan, Z. (2016). Flow experience and organizational citizenship behaviour among hotel employees: Moderating effect of socio-cultural factor. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 101-108. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.409>
- Keleş, P. (2023). *ticimax*. <https://www.ticimax.com/blog/en-populer-sosyal-medya-platformlari>
- Kowal, J., & Fortier , M. S. (1999). Motivational Determinants of Flow: Contributions From Self-Determination Theory. *The Journal of Social Psychology*, 139(3), 355-368. <https://doi.org/10.1080/00224549909598391>
- LeFevre, J. (1988). "Flow and the Quality of Experience During Work and Leisure." In M. Csikszentmihalyi and I. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*. Cambridge University Press.
- Massimini, F., & Massimo, C. (1988). *The Systematic Assessment of Flow in Daily Experience.* In M. Csikszentmihalyi and I. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*. Cambridge University Press.
- Oberst, U., Wegmann, E., Stodt , B., Brand , M., & Chamarro , A. (2017). Negative consequences from heavy social networking in adolescents: The mediating role of fear of missing out. *Journal of Adolescence* , 51-60. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2016.12.008>
- Perry, S. K. (2005). Flow and the art of fiction. In *Creativity Across Domains*. *Psychology Press*, 41-58.
- Prescott , S., Csikszentmihalyi , M., & Graef, R. (1981). Environmental Effects On Cognitive And Affective States: The Experiential Time Sampling Approach. *Social Behavior And Personality*, 9, 23-32. <https://doi.org/10.2224/sbp.1981.9.1.23>
- Privette , G., & Bundrick, C. M. (1987). Measurement of experience: Construct and content validity of the experience questionnaire. *Perceptual and motor skills*, 65(1), 315-332. <https://doi.org/10.2466/pms.1987.65.1.315>
- Przybylski , A. K., Murayama , K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841-1848. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014>
- Reagle, J. (2015). Following the Joneses: FOMO and conspicuous sociality. *First Monday*, 20(10). <https://doi.org/10.5210/fm.v20i10.6064>
- Riordan , B. C., Flett , J. A., Hunter , J. A., Scarf, D., & Conner, T. S. (2015). Fear of missing out (FoMO): The relationship between FoMO, alcohol use, and alcohol-related consequences in college students. *Annals of Neuroscience and Psychology*, 2(7), 1-7. <https://doi.org/10./243/2055-3447-2-9>
- Rozgonjuk , D., Sindermann , C., Elhai , J. D., & Montag, C. (2021). Individual differences in Fear of Missing Out (FoMO): Age, gender, and the Big Five personality trait domains, facets, and items. *Personality and Individual Differences*, 171. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110546>
- Salem, P. J. (2015). *Human communication technology*. Sentia Publishing via Publish Drive.
- Stead, H., & Bibby, P. A. (2017). Personality, fear of missing out and problematic internet use and their relationship to subjective well-being. *Computers in Human Behavior*, 76, 534-540. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.08.016>
- Tabachnick , G. B., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* Pearson, L. F. B.G. Tabachnick. Pearson.
- Tanhan, F., Özok, H. İ., & Tayız, V. (2022). Gelişmeleri kaçırma korkusu (FoMO): güncel bir derleme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 14(1), 74-85. <https://doi.org/10.18863/pgy.942431>

- Taş, H. Y., Demirdöğmez, M., & Küçüköğlü, M. (2017). Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri. *OPUS*, 7(13), 1031-1048. <https://doi.org/10.26466/opus.370345>
- Thinkgreat. (2020). *thinkgreat*. <https://thinkgreat.com.tr/yontemlerimiz/1/kantitatif-arastirmalar>
- Trevino , L. K., & Webster, J. (1992). "Flow in Computer-Mediated Communication,". *Communication Research*, 19(5), 539-573. <https://doi.org/10.1177/009365092019005001>
- Turan, N. (2019). Akış Deneyimi Üzerine Genel Bir Literatür Taraması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(37), 181-199. <https://doi.org/10.30794/pausbed.562564>
- UNICEF. (2021, Şubat 10). *Dijital Bir Dünyada Çocuklar: Dünya Çocuklarının Durumu*. Şubat 2021 tarihinde UNICEF: [https://www.unicef.org/publications/files/SOWC\\_2017\\_ENG\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/publications/files/SOWC_2017_ENG_WEB.pdf)
- Urban dictionary. (2022). *urbandictionary*. <https://www.urbandictionary.com/define.php?term=Fomo>
- Vandenbos, G. R. (2007). *APA dictionary of psychology*. American Psychological Association.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in organizational behavior*, 18(1), 1-74.
- WHO. (2023, 01). *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*. [icd.who.int](https://icd.who.int/): <https://icd.who.int/browse11/1-m>
- Wu , J. J., & Chang, Y. S. (2005). "Towards Understanding Members' Interactivity, Trust, and Flow in Online Travel Community". *Industrial Management & Data Systems*, 105(7), 937-954.
- Yaman , Z., & Kavuncu, B. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun ve Sosyal Ağ Kullanım Amacının Nomofobi Düzeyine Etkisi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 555-570.
- Yang, J. C., & Quadir, B. (2018). Individual differences in an English learning achievement system: gaming flow experience, gender differences and learning motivation. *Technology, Pedagogy and Education*, 3, 351-366. <https://doi.org/10.1080/1475939X.2018.1460618>
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkisi*. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi.
- Yazıcıoğlu , Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (4. b.). Detay Yayıncılık.
- Yeşlitaş, M. D., & Ekici, E. (2017). İş Akış Deneyiminin Kişilik Özellikleri ve İş Stresi İle İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 1-11.
- Yoshida , K., Sawamura , D., Ogawa , K., Ikoma, K., Asakawa, K., Yamauchi, T., & Sakai, S. (2014). Flow Experience During Attentional Training Improves Cognitive Functions in Patients with Traumatic Brain Injury: An Exploratory Case Study. *Hong Kong Journal of Occupational*, 24(2), 81-87. <https://doi.org/10.1016/j.hkjot.2015.01.001>
- Young, K. S. (1996). Internet Addiction: The Emergence Of A New Clinical Disorder. *Cyber Psychology And Behavior*, 1(3), 240-242. <https://doi.org/10.1089/cpb.1998.1.237>

## EXTENDED SUMMARY

The effective and efficient utilization of human resources is one of the most important roles of management. Each stage, from personnel selection to placing the right individual in the right job, must be carefully managed. Because of their unique qualities, emotions, habits, level of education, and experience, individuals are more difficult to govern than computers, according to the behavioral approach. Human resource management, which has since become one of the most important concerns investigated, has evolved into a multidisciplinary field of study.

Flow experience and FoMO are two new human resource management concepts with opposing consequences. The concept of flow, which includes beneficial outcomes such as working with optimal motivation, devoting oneself totally to one's work, losing one's sense of time and space while working, and focusing on one's task, is a condition that managers expect and want from their employees. Because the productivity of employees in a state of flow is higher than that of others, the company's output will accelerate in this direction.

According to the flow experience, known as the science of happiness, work is not a boring and unhappy event. Working conditions are strongly tied to the balance between work quality and the person doing the work, as well as the employee's skill level, job satisfaction, and happiness. Human beings have changed, developed, learned, and progressed over time, despite the fact that they have always been in a battle since their inception. Even though people, work and work conditions change, the only thing that does not change is that work is a necessity. In this instance, it is critical that employees focus on their work while remaining happy and working as efficiently as possible. The main purpose of management science is shaped on this output.

Generation Z, today's youngest workforce, has different motivational methods than their fathers and grandfathers. This generation is distinguished by its higher aspirations, willingness to work in multiple fields at the same time, and strong ties to technology. Managers must pay special attention to technology, regularly refresh themselves in this field, and keep up with the trends in order to manage Generation Z. Otherwise, reaching the next generation, getting them to work, and getting them to be efficient may be more challenging than with previous generations.

Addictions that have emerged as a result of technological advancements have a harmful impact on persons. Overuse and withdrawal, like any addiction, produce both psychological and physical issues. Some worldwide events have accelerated the progression of these scenarios. This scenario is illustrated more clearly by the pandemic example. The sudden Covid-19 outbreak restricted the entire world to their homes. Throughout the process, all of technology's benefits were fully leveraged, and many previously inconceivable jobs were completed remotely online. As a result, people's reliance on technology has grown. People get restless, uncomfortable, and anxious when they are unable to use their smartphones. They experience the same uneasiness when they do not follow social media and cannot find out what their social media friends are doing at that moment. This has led to the introduction of new concepts in the psychology literature.

Fear of Missing Out (FoMO) is translated into Turkish as the fear of missing out. One of the subcategories of digital addiction is FOMO, which is defined as the inability to follow what is happening on social media, the inability to follow the experiences of friends, and the bad emotions experienced as a result. Employees' focus, intrinsic motivation, and productivity can suffer as a result of the overwhelming experience of these sentiments.

The purpose of this study is to investigate the effects of fear of missing developments on the workflow experience using emotional event theory. A total of 380 people took part in the study. A questionnaire was used to collect data, which was then analyzed using SPSS 20.0.

First, the relationships between participants' demographic characteristics and their flow experience and FoMO status were analyzed. The research revealed that there was no significant association between the gender of the participants and the factors. However, there were significant connections discovered between age and the factors. The level of flow experience increases with age, while the level of FOMO diminishes. A substantial association was also discovered between education level and flow experience. As one's level of education rises, so does one's level of flow experience. However, no significant link between education level and FoMO was discovered. The link between employment status and FOMO was discovered to be considerable. This distinction is significant since self-employed participants reported lower levels of FOMO than non-employed ones. There was no substantial association discovered between flow and work status.

According to the study's findings, FoMO has a low level negative impact on flow. When the relationship between the flow sub-dimensions and FoMO is explored, it is discovered that the sub-dimensions of job satisfaction and job commitment are unaffected by FoMO, however FoMO has a negative influence on intrinsic motivation.

The findings are expected to be useful to managers, particularly in terms of personnel interactions. Teachers, parents, and experts who implement state laws have significant responsibilities to prevent and mitigate the negative impacts of FoMO, which has been proven to be more prevalent, particularly among young people. The study is also significant in terms of bringing attention to this issue.

In terms of the business discipline, it is regarded as a resource for academicians who would work in this subject due to the novel interaction between these two concepts. Using distinct sample groups and mediating variables, the influence of the two variables on each other can be made more relevant.