



BOREOUT, Türkçeleştirme Önerisi

Boreout ,Turkishization Proposal

ÖZET

Son dönemlerde sıklıkla araştırmalara konu olan Boreout kavramı Türk literatüründe de kendisine yer bulmaya başlamıştır. Özellikle Türk literatürü incelendiğinde kavramın genellikle orijinal adı olan "Boreout" kullanımının tercih edildiği görülmektedir. Kavramın Türkçeleştirilmesi ve tam bir konsensüs sağlanması amacı ile bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma iki aşamadan gerçekleştirilmiştir. İlk olarak YÖKSİS adresinde Örgütsel Davranış alanında çalışan akademisyenlere kavram hakkında kısa bir özet gönderildikten sonra kavramın Türkçe karşılığına ilişkin öneriler bir araya getirilmiştir. Daha sonra 200 akademisyene bu önerilerinin hangisinin daha uygun olduğu sorulmuş ve frekansları hesaplanmıştır. Araştırma sonucunda bıkkınlık, sıkılmışlık ve usanmışlık kavramları en çok tercih edilen kavram niteliği taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Boreout, Sıkılmışlık, Türkçeleştirme

ABSTRACT

The concept of Boreout, the subject of research in recent years, has started to find a place for itself in Turkish literature. Especially when the Turkish literature is examined, it is seen that the original name of the concept, "Boreout," is preferred. This research was carried out to translate the concept into Turkish and provide a complete consensus. The research was carried out in two stages. First of all, after a short summary of the concept was sent to the academicians working in the field of Organizational Behavior at YÖKSİS, suggestions for the Turkish equivalent of the concept were brought together. Then, 200 academicians were asked which suggestions were more appropriate, and the frequencies were calculated. As a result of the research, "bıkkınlık", "sıkılmışlık" ve "usanmışlık" are the most preferred concepts.

Keywords: Boreout, Boredom Turkishization

GİRİŞ

Boreout kavramı yönetim alanında ilk kez 2008'de Rothlin ve Werder [1] tarafından "Boreout!: Overcoming Workplace Demotivation (Boreout!: İşyerindeki Motivasyonun Üstesinden Gelmek)" adlı yayınlarında kullanılmıştır. Rothlin, bankacılık sektöründe proje yöneticisidir. Werder ise işletme danışmanı olarak çalışmaktadır. Yazarlar kitapta ofis çalışanlarının bütün gün bilgisayarlarına bakması, işlerinden memnun olmaması, kendilerini sürekli yorgun ve bitkin hissetmesi durumunda can sıkıntısı çekebileceklerini ileri sürmektedirler. Bu durumu boreout kavramı ile açıklamaktadırlar. Yazarlara göre, bu durum dünya çapında yaygındır ve ofis çalışanlarının %15'i bunu yaşamaktadır, fakat sorun işverenler tarafından son yıllarda fark edilmeye başlanmıştır. Rothlin ve Werder, yaygın olmasına rağmen daha yeni fark edilmiş olan bu olgu veya sorunu gün ışığına çıkarmıştır. Bu sayede hem çalışanlara ve işverenlere boreout'u nasıl fark edeceklerini ve sonuçlarından nasıl kaçınacaklarını göstermekte hem de olgunun kavramsallaştırılmasına önemli katkı sağlanmaktadır.

Rothlin ve Werder'e (2008) göre boreout üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; can sıkıntısı, zorlukların olmaması ve profesyonel ilgi eksikliğidir. Can sıkıntısı, çalışanların tüm gün veya çalışma gününün büyük bir bölümünde "ne yapacağını bilememesi" nedeniyle isteksizlik, şüphe ve yönelim bozukluğu durumudur. Yani çalışanın yapacak bir şeyi olmamasından ziyade, çalışanların faaliyetlerinin belirli tür veya içeriğinden (örneğin, anlamsız, sıkıcı veya monoton görevler) kaynaklanan olumsuz bir duygusal durumdur. Zorlukların olmaması, görevlerini yeteneklerinin altında algılayan çalışanların yaşadıkları duygudur. Profesyonel ilgi eksikliği, çalışanlar işlerine, şirketlerine veya kariyerlerine olan ilgilerini kaybettiklerinde ortaya çıkar. Burada işle özdeşleşmenin olmadığı tespit edilir. Sonuç olarak, çalışanlar kendilerini yeterince uyarılmamış veya rakipsiz hissedebilir ve bu da onların boreout yaşamasına neden olabilir (Cabrera Noriega, 2014).

Stock (2015) ise boreout kavramını "üç biçimde ortaya çıkan işle ilgili düşük uyarılmanın olumsuz bir psikolojik durumu" olarak tanımlamaktadır. Bunlar: anlam krizi, işten sıkılma ve gelişim krizidir. Anlam krizi, çalışanların yaptıkları iş ve çıktılarına ilişkin olarak anlam yoksunluğu hissine sahip olmaları ve kendilerini

Mustafa Amarat ¹ 
Ayhan Durmuş ² 
Hatice Öztürk ³ 

How to Cite This Article

Amarat, M., Durmuş, A. & Öztürk, H. (2023). "24 Maddeli Kısa Form Altı Faktörlü Kişilik Envanteri'nin Türkçe'ye Çevirisi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal. (Issn:2630-631X) 9(74): 4364-4370. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.71131>

Arrival: 18 July 2023

Published: 31 August 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Dr.Öğr. Üyesi, Ordu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, Ordu, Türkiye

² Dr.Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Acil Yardım Ve Afet Yönetimi, Ordu, Türkiye

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, Ordu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, Ordu, Türkiye

değersiz hissettiklerinde ortaya çıkmaktadır. İşten sıkılma, çalışanların tecrübelerine ve yetkililiklerine uygun olmayan görev ve sorumlulukların verilmesinde ortaya çıkmaktadır. Gelişim krizi ise, çalışanın kariyer beklentilerine uygun imkan ve kabileyetlerini geliştiremeyeceğine dair olan algılarından meydana gelmektedir. Bu üç boyut, Rothlin ve Werder'in tanımından farklıdır ancak onunla çelişmez. Her iki durumda da can sıkıntısı/işten sıkılma temel bir semptomdur, profesyonel ilgi eksikliği gelişim krizine neden olabilir (Abubakar, 2020) ve zorlukların olmaması ise anlam krizine yol açabilir (Stock, 2015). Buna göre boreout'un üç ana bileşenden oluştuğu söylenebilir.

Bunların dışında literatürde pek çok yazar, boreout kavramını tanımlamaya çalışmıştır. Bataille (2016) çalışanların bir iş günü boyunca gerçekleştirmesi gereken düşük hacimli bir aktiviteyi vurgulamaktadır. Ravallec'e göre (2017) boreout "yeterli talepler sunmayan bir iş durumunun ortaya çıkardığı, düşük uyarım ve tatminsizliğin hoş olmayan bir duygusal durumudur". Moris ve Nedosugova (2019) boreout kavramını çalışanların herhangi bir iş yapmamaları durumunda işten sıkılmaları ve motivasyonlarının düşmesi durumu olarak ifade etmektedir. Merdan, Erdem ve Gümüşsoy (2022) ise "işgörenin istediği iş değerlerine sahip olamaması ve beklentilerinin karşılanmaması, iş yoğunluğunun az alması ve meşgul olacakları işlerinin olmaması durumunda yaşadığı bunalım" olarak tanımlamaktadır. Kısaca boreout, iş yerinde yapılan işin anlamsız hale gelmesi, işten bıkmaları ve işin içeriğinin monotonlaşması sonucunda gerçekleşen olumsuz bir psikolojik durumdur.

Boreout, çalışanın yaptığı işe bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışan işine yönelik bozulan durumu korumaya çalışırken çelişkili bir durum meydana gelir ve bunun sonucunda çalışanın ruhsal durumu kötüleşir. Yani strese bağlı çeşitli psikolojik ve/veya fiziksel şikayetler görülmeye başlanır. Örneğin, birçok yazar (Bataille, 2016; Bourion & Trébuçq, 2011; Bourion, 2016) boreout'un büyük acıların nedeni olduğuna işaret etmektedir. Boreout, "çalışanların kişiliğini yok eden bir dizi acı" anlamına gelir (Bourion, 2016). Bourion ve Trébuçq (2011) boreout'u "çalışma saatlerinde etkinlik eksikliğine atfedilebilen büyük ıstırap" olarak değerlendirmektedir. Benzer şekilde Bataille (2016) da boreout'u işyerindeki niceliksel olarak az yüklenmeye atfedilebilen kalıcı bir psikolojik ıstırap olarak ifade etmektedir. Tüm bunların sonucunda iş motivasyonu ve performans düşebilir.

Boreout, stresin varlığından ziyade çalışan için hem anlamlı görevlerin hem de şirket tarafından kendisine verilen değerlerin eksikliğinde görülür. Bu durum, çalışanların işlerinde anlam bulamamalarına, gelişime yönelik kariyer fırsatlarına erişememelerine ve görevlerine odaklanmada sorun yaşamalarına da neden olur (Özşungur, 2020). Buradaki anlayış, motivasyonu kırılmış bir çalışanın tembel olmasının aksine, işine olan ilgisini kaybetmiş bir birey olmasından kaynaklanmaktadır (Abubakar, 2020). Bu bir tür kaynak kaybının yaşandığını göstermektedir (Stock, 2015). Kaynakların korunumu (COR) teorisine göre (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001), kaynaklar "birey tarafından değer verilen veya bu hedeflere ulaşmak için bir araç olarak hizmet eden koşullar, nesnelere, enerjilere, ilişkiler ve kişisel özelliklerdir" (Hobfoll, 1989). Bu kaynakların kaybı, çalışanların işte sahip oldukları az sayıdaki kaynaklarına yatırım yapma isteklerini azaltır. Başka bir deyişle, kaynak kaybı yaşayan çalışanlar o kadar tükenmiş hale gelirler ki, daha fazla yenilikçi çalışma davranışı sergilemezler (Innstrand vd., 2008). Böylelikle boreout yaşayan çalışanlar tipik olarak bir kayıp sarmalına girerler (Abubakar, 2020).

Türkiye'de kavrama ilişkin çalışmalar incelendiğinde Akdeniz (2018) de yapmış olduğu yüksek lisans tezinde ise kavramın performansa olan etkisinde işe bağlılığın aracı rolü ve cinsiyetin düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonucunda boreout sendromunun işe bağlılıkta olumsuz anlamlı bir etkisi gözlemlense de iş performansı ile anlamlı bir etki ortaya çıkmamıştır. Karadal ve Erdem (2019) da ise kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği ile boreout kavramı arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre boreout sendromu kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile olumsuz anlamlı bir ilişki mevcuttur. Türkiye'de ise kavramın yeni yeni kullanılmaya başlandığını ifade edilebilir. Sürücü ve Yıkılmaz (2022), "Boreout (İş Yerinde Sıkılma) Ölçeğinin Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" adlı çalışmaları ile kavrama ilişkin ölçeği tanıtmışlar ve Türk kültürüne uyarlamasına gerçekleştirmişlerdir. Merdan, Erdem ve Gümüşsoy ise (2022) kavramı türetildiği dile uygun olarak Boreout olarak kullanmış ve üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracı rolünü incelemişlerdir. Burada da kavram ilk kullanım hali ile yani Boreout olarak kullanılmıştır. Amarat ve Öztürk (2023) ise kuşaklar arası boreout sendromunun belirlenmesini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda Z ve Y ile Z ve X kuşaklarının iş sıkıntısı; Z ve X kuşaklarının ise gelişme krizi boyutlarında anlamlı farklılık olduğunu tespit edilmiştir. Özşungur (2020) ise çalışanların boreout sendromunun çalışanların görevlerine odaklanmada sorunlar yaşatmasına sebebiyet verdiğini ifade etmektedir. Türkiye'ye özgü literatür görüldüğü üzere Sürücü ve Yıkılmaz (2022) dışında kavramın Türkçe kullanılmadığı görülmektedir. Hatta araştırmacılar da kavramın Türkçesini parentez içerisinde kullanmış metin içerisinde daha çok boreout kavramına yer verdikleri

görülmektedir. İlerleyen dönemlerde kavramın hem akademik hem de iş hayatında daha çok kullanacağı düşünülmektedir. Araştırmacılar için bir konsensüs oluşmasına zemin oluşturmak amacı ile bu araştırma gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM

Araştırma amacı doğrultusunda araştırma iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Araştırmada karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. İlk olarak, Türkiye’de aktif akademik hayatına devam eden ve YÖKAKADEMİK üzerinden kendisinin uzmanlık alanını “Örgütsel Davranış” olarak tanımlayan tüm akademisyenlere ekinde bilgilendirici form olan bir e-posta atarak kavrama ilişkin görüş ve önerileri istenmiştir. Bilgilendirici form açık uçlu tek bir sorudan oluşmaktadır. Bu süreç 26 Ocak 2023 ile 23 Şubat 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Toplam 45 farklı üniversiteden 61 araştırmacının katılımı ile kavrama ilişkin öneriler toplanmıştır. Veriler Microsoft Excele işlenmiş ve boreout kavramına ilişkin öneriler yoğunluğa göre analiz edilmiştir. İkinci olarak ise akademisyenlerden alınan fikirler ışığında bir anket formu oluşturularak akademisyenlerin boreout kavramına ilişkin en uygun hangi Türkçe kelimenin seçilmesi gerektiği kendilerine sorulmuştur. Burada kendilerine doğrudan “İş Yerinde Sendromu” ifadesi yönlendirilmiştir. Bu anket çalışması 8 Nisan 2023 ile 22 Haziran 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırma evreni bu aşama da 1608 akademisyenden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında akademisyenlerin tamamına ulaşılması hedeflense de ankete katılım gösteren toplam 200 akademisyenden geri dönüş gerçekleşmiştir. Akademisyenlerin vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda veriler Microsoft Excele işlenmiş ve analizler frekans ve yüzde dağılım bakımından sıralanmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın ilk aşamasında Tablo 1’de yer alan akademisyenler boreout kavramına ilişkin önerilerde bulunmuşlardır. Buna göre araştırma kapsamında 8 Araştırma Görevlisi (Arş. Gör.), 41 Doktor Öğretim Üyesi (Dr. Öğr. Üyesi), 8 Doçent (Doç.) ve 6 Profesör (Prof.) katılmıştır. Katılımcıların boreout kavramına ilişkin önerileri incelendiğinde toplam 37 farklı önerinin getirildiği görülmektedir. Bu öneriler; “anlamsızlık, bezginlik, bıkkınlık, bıkmışlık, boş durma boşa çalış, can sıkıntısı, değersizlik, faydasızlık sendromu, hissizleşme, iş bıkkınlığı, iş sıkıntısı, iş yeri sıkınlığı, iş yerinde (ya da işte) sıkılma (ya da sıkılmışlık) sendromu, iş yerinde anlamsızlık algısı, iş yerinde bezginlik, iş yerinde bunalmak, iş yerinde can sıkıntısı, iş yerinde kapasite kullanamama, iş yerinde sıkılma, iş yerinde sıkılmışlık, işyerinde verimsizlik, iş yerinde yaramadığını düşünme sendromu, iş yerinde yetersiz uyarılma, iş yerinden usanma, işe karşı yılgınlık, işe yaramamazlık, işin anlamlılığı, işin anlamsızlaşması, işlevsizlik, işte işsizlik sendromu, işten sıkılma, ölümüne sıkılma, örgütsel sıkılmışlık, sıkılmışlık, usanmışlık, vazgeçmişlik, yapacak bir işin olmaması, yılgınlık” olarak ifade edilmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Ünvan ve Üniversite Bilgileri

Arş. Gör.	İstanbul Medipol Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	İstanbul Kültür Üniversitesi
Arş. Gör.	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Arş. Gör.	Milli Savunma Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	İzmir Demokrasi Üniversitesi
Arş. Gör.	Selçuk Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Arş. Gör.	Uşak Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi
Arş. Gör.	Yıldız Teknik Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	Kayseri Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Adıyaman Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	İzmir Demokrasi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Aksaray Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Anadolu Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	Kayseri Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	Kocaeli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Başkent Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	Maltepe Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Biruni Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	Pamukkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Dr. Öğr. Üyesi	Uşak Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Bursa Teknik Üniversitesi	Doç.	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	Doç.	İstanbul Gedik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Düzce Üniversitesi	Doç.	Kırklareli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Düzce Üniversitesi	Doç.	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	Doç.	Malatya Turgut Özal Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Erzurum Teknik Üniversitesi	Doç.	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Giresun Üniversitesi	Doç.	Özyeğin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Girne Amerikan Üniversitesi	Doç.	Sabancı Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Hitit Üniversitesi	Prof.	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	İskenderun Teknik Üniversitesi	Prof.	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	İstanbul Aydın Üniversitesi	Prof.	Doğu Akdeniz Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	İstanbul Bilgi Üniversitesi	Prof.	Marmara Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	İstanbul Gedik Üniversitesi	Prof.	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	İstanbul Gelişim Üniversitesi	Prof.	TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	İstanbul Kültür Üniversitesi		

Araştırmanın ikinci aşamasında ise kavrama ilişkin geliştirilen ve önerilen ifadelerin hangisinin daha uygun olacağına dair oluşturulan anket formu akademisyenlere gönderilmiştir. Akademisyenlerin boreout kavramına ilişkin vermiş olduğu cevaplar Tablo 2 'de yer almaktadır. Buna göre en çok tercih edilen 1. sıradaki ifadeler “Bıkkınlık (%24), Sıkılmışlık (%15,5), Usanmışlık (%11,5)”; 2. sıradaki ifadeler “Bezginlik (%6), Bıkkınlık ve Sıkılmışlık (%5), Usanmışlık (%4,5)” ve 3. sıradaki ifadeler “Sıkılmışlık (%6), İşte İşsizlik (%2,5), Bezginlik (%2)” dir.

Tablo 2: Boreout Kavramına İlişkin Tercih Edilen İfadelerin Sayısı ve Yüzdesi

1. Sıra (n=200)			2. Sıra (n=69)			3. Sıra (n=40)		
	n	%		n	%		n	%
Bıkkınlık	48	24,0	Bezginlik	12	6,0	Sıkılmışlık	12	6,0
Sıkılmışlık	31	15,5	Bıkkınlık	10	5,0	İşte İşsizlik	5	2,5
Usanmışlık	23	11,5	Sıkılmışlık	10	5,0	Bezginlik	4	2,0
Bezginlik	19	9,5	Usanmışlık	9	4,5	Hissizleşme	3	1,5
Bunalma	18	9,0	İşin Anlamsızlaşması	7	3,5	İşin Anlamsızlaşması	3	1,5
İşin Anlamsızlaşması	12	6,0	Boşluk	3	1,5	Usanma	3	1,5
Boşluk	11	5,5	İsteksizlik	3	1,5	Usanmışlık	3	1,5
Kronik Can Sıkıntısı	7	3,5	Hissizleşme	3	1,5	Kendini geliştirememeye kaygısından kaynaklı ruhsal bunalım	1	0,5
İşte işsizlik	6	3,0	Kronik Can Sıkıntısı	2	1,0	Kronik Bıkkınlık Hali	1	0,5
Usanma	5	2,5	Usanma	2	1,0	Yılmak	1	0,5
Hissizleşme	4	2,0	İşte İşsizlik	1	0,5	Boşluk	1	0,5
İsteksizlik	4	2,0	İşte Yetersiz Uyarılma	1	0,5	Değersizlik	1	0,5
Aylaklık	1	0,5	İşyerinde Usanmışlık	1	0,5	İskarta	1	0,5
Can sıkıntısı	1	0,5	İşin Anlamsızlaşması	1	0,5	İsteksizlik	1	0,5
Çalışma şevkinin kırılma	1	0,5	İskarta	1	0,5			
Darlamak	1	0,5	Tükenmişlik	1	0,5			
Duyarsızlık	1	0,5	Çoraklık	1	0,5			
Eksik İstihdam	1	0,5	İş ve İşyeri Kaynaklı Kronik Sıkılma	1	0,5			
Hiçbiri	1	0,5						
İskarta	1	0,5						
İşyerinde Kronik Can Sıkın	1	0,5						
Ruhsuzlaşma	1	0,5						
Sıkılma	1	0,5						
Yetersiz Uyarılma	1	0,5						

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma bulguları incelendiğinde kavrama ilişkin önerileri farklı üniversitelerden ve farklı akademik unvanlara sahip öğretim üyesi ve elemanlarından geldiği görülmektedir. Kavrama ilişkin olarak akademisyenlere önem sırasına göre birden fazla öneriyi yapabilecekleri ifade edilmiştir. Katılımcılar için ilk sırada yer alan “Bıkkınlık” kavramı 48 farklı katılımcı önerisinde kendisine yer bulmuştur. Aynı zamanda kavram ikinci önem derecesinde de 10 farklı araştırmacıdan öneri olarak sunulmaktadır. Bu durumu takiben en sık önerilen bir diğer kavram “Sıkılmışlık” olarak karşımıza çıkmaktadır. Sıkılmışlık ilk sırada 31; ikinci sırada 10 ve üçüncü sırada 12 farklı araştırmacı tarafından önerilmektedir. Üçüncü olarak karşımıza “Usanmışlık” kavramının çıktığını görmekteyiz. İlk sırada kavramı öneren katılımcı sayısı 23 iken, ikinci sırada 9 ve üçüncü sırada 3’tür.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda kavramın sadece bir kez Türkçe olarak kullanıldığı çalışmanın giriş bölümünde ifade edilmişti. Burada araştırmacılar “iş yerinde sıkılma” olarak ifade etmişlerdi. Sıkılma üzerine literatür incelendiğinde ise daha genel anlamda kullanımlarının olduğu görülmektedir. Uluslararası literatür incelendiğinde iş yerinde sıkılma ile ilgili olarak “boredom” kavramının kullandığı görülmektedir. Bu kavram üzerine ölçekler geliştirilmiş, kullanılmış ve fenomen anlamlandırılmaya çalışılmaktadır (Loukidou vd.,2009; Cummings vd.,2016; Van der Heijden vd.,2012). Abubakar (2020) boreout kavramı için boredom durumunun olması gerektiğini ifade etmektedir. Boredom burada sıkılmışlığı ortaya koymaktadır. Boreout ise yoğun bir can sıkıntısı ve ilgisizliği teslim etmektedir. Araştırmacı önerileri bu noktada kavrama ilişkin bir öncülü desteklemektedir.

Akademisyenlerin bir diğer önerisi ise “Usanmışlık” sendromu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum kavramın tanımlamalarında kendisine yer bulduğu ifade edilebilir. Sonuç olarak sendrom belirli bir süre içerisinde yakalananları işyerinde yapacakları işten ve kariyer hedeflerinden uzaklaştıran usandıran bir hal alması olarak ifade edilebilmektedir. Aynı zamanda “Usanmak” Türk Dil Kurumun (TDK) da “Tekrarlanması, uzun sürmesi dolayısıyla bir şeyden hoşlanmaz veya sıkılır duruma gelmek” anlamı ile kullanıldığı görülmektedir. Bu tanımlamalar ile kavramın belirli oranlarda karşıladığı ifade edilebilir. Katılımcılar tarafından önerilen ve en sık tekrar eden “Bıkkınlık” kavramıdır. Bıkkınlık TDK ‘da “Tekrarlanması, sürüp gitmesi yüzünden bir şeyden doyunluk veya yorgunluk duyarak onu istemez duruma gelmek.” olarak tanımlanmaktadır. Literatürde de işyerinde bıkkınlık için incelendiğinde özellikle “tükenmişlik” literatüründe ve tanımlamalarında fenomene yer verdikleri görülmektedir. Bu açıdan ayrılmaya ve farklı kullanımlarının

olmasının zaman içerisinde yer bulacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak kavrama ilişkin net bir fikir birliğinin ifade edilmesi zor gözükmemektedir. En sık önerilerin üç kavramda belirli açılardan kavramı açıklayabilmektedir. Fakat tüm bu açıklamalar ışığında “boreout” kavramının Türkçe karşılığı olarak tercih edilebilecek en uygun kavram “Bıkkınlık” olarak ifade edilebilir. Bu durum biraz da fenomene ilişkin kullanımının ve alanda kabul edilmesi ile ortaya çıkacağı ifade edilebilir. Daha önce farklı kültürlerden ve dillerden de Türkçe uyarlanan kavramlar olduğu gibi boreout kavramının da araştırmalar gerçekleştirdiğimiz dilimizde olan yeri oturacağı ifade edilebilir. Araştırmaya katılan katılımcılardan da gelen öneriler doğrultusunda kavrama ilişkin görüş ve önerilerin Örgütsel Davranış Kongrelerinde tartışılması ve alan araştırmacılarına duyurulması noktasında girişimlerde bulunulması önerilmektedir. Böylece farklı fikirlerin de yer aldığı sonuçlara ulaşılabilir.

KAYNAKÇA

- Abubakar, A. M. (2020). Using hybrid SEM–artificial intelligence: Approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction. *Personnel Review*, 49(1), 67-86. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2017-0180>
- Akdeniz, T. (2018). Boreout iş performans üzerindeki etkisinde işe bağlılık aracı rolü ve cinsiyet düzenleyici rolü (Master's thesis, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Amarat, M., & Öztürk, H. (2023). Kuşaklar Arası Boreout Sendromunun Belirlenmesi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 9-13.
- Bataille, S. (2016), Le bore-out, nouveau risque psychosocial ? Quand s'ennuyer au travail devient douloureux, *Références en santé au travail*, vol. 145, 19-27. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TC%20153>
- Bourion, C. (2016). Le Bore out: Quand l'ennui au travail rend malade. Paris, Albin Michel.
- Bourion, C., & Trébucq, S. (2011). Le bore-out-syndrom. *Revue internationale de psychosociologie*, 41(XVII), 319-346.
- Cabrera Noriega, L. E. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 46(3), 259-265.
- Cummings, M. L., Gao, F., & Thornburg, K. M. (2016). Boredom in the workplace: A new look at an old problem. *Human factors*, 58(2), 279-300.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist* 44 (3), 513–24.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review* 50 (3), 337–421.
- Innstrand, S.T., Langballe, E.M., Espnes, G.A., Falkum, E., & Aasland, O.G: (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1-15. OI: 10.1080/02678370801975842
- Karadal, H., & Erdem, A. T. (2019). Boreout sendromunun kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişki bağlamında analizi üzerine bir uygulama. *Journal of Academic Value Studies*, 4(18), 30-38.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381-405.
- Merdan, E., Erdem, A. T., & Gümüşsoy, Y. (2022). Boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracılık rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(1), 176-191. doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i1.1983>
- Moris, H., & Nedosugova, A. B. (2019, July). Coaching as instrument to identity and remedy for boreout syndrome with employees. In 2nd International Conference on Education Science and Social Development (ESSD 2019) (pp. 138-141). Atlantis Press.
- Özsungur, F. (2020). The Effects Of Boreout On Stress, Depression, And Anxiety İn The Workplace. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1391-1423
- Ravallec, C. (2017), Après le burnout, le bore-out *Travail & sécurité*, 788, 52
- Rothlin, P., & Werder, P. (2008). Boreout! Overcoming workplace demotivation. Kogan Page Limited.

Stock, R. M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574–592. <https://doi.org/10.1111/jpim.12239>

Sürücü, L., & Yıkılmaz, İ. (2022). Boreout (İş Yerinde Sıkılma) Ölçeğinin Türkçe Formu: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Dumlupınar University Journal of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (72).

Van der Heijden, G. A., Schepers, J. J., & Nijssen, E. J. (2012). Understanding workplace boredom among white collar employees: Temporary reactions and individual differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 349-375