

Kuşaklar arası boreout sendromunun belirlenmesi

Mustafa Amarat^a, Hatice Öztürk^b

^aOrdu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-posta: mustafaamarat@odu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8954-6314

^bOrdu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-posta: haticeozturk341@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8334-3196

MAKALE BİLGİLERİ

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 15 Şubat 2023

Revizyon: 28 Mart 2023

Kabul Tarihi: 29 Mart 2023

Öz

Amaç: Sağlık Kurumlarında şuan aktif olarak çalışan X, Y ve Z kuşakları farklı özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler kurumların genel işleyişini anlamakta, motive etmede ve yönlendirmede önemli bir takım bilgiler sunar. Literatürde henüz Türkçeleşmemiş olan boreout sendromu, anlam krizi, iş sıkıntısı ve gelişme krizi gibi boyutları ile çalışanların yaşadıkları olumsuz sendromlar arasında yer almaktadır. Sendroma ilişkin öncül ve sonuçlarına ilişkin araştırmalar olsa da kuşaklar arasında bir farklılığa sahip olup olmaması hakkında yeterince bilgi olmadığı düşünülmektedir. Bu sebeple kuşaklar arası boreout sendromunun istatistiksel açıdan bir farklılık oluşturup oluşturmadığı bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

Yöntem: Araştırma örneklemini Ordu ve Giresun illerinde çalışan kamu sağlık çalışanlarından 220 katılımcından oluşmaktadır. Katılımcılara Aralık 2022 ile Ocak 2023 sürecinde Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan Boreout sendromu ölçeği ile sosyo demografik özelliklerinin yer aldığı anket çalışması uygulanmıştır.

Bulgular: Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda Z ile Y kuşağı ile Z ile X kuşağı arasında iş sıkıntısı üzerine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca, Z ile X kuşakları arasında gelişme krizi farklılık yaratmaktadır. Araştırma bulgularına göre iş sıkıntısı ve gelişme krizi özellikle yeni kuşaklarda daha ön plana çıktığı görülmekte diğer kuşaklardan ayrıldıkları anlaşılmaktadır.

Sonuç: Yöneticilerin bu farklılıkları anlayıp henüz bu sendroma girmeden ya da girdikten sonra önlemler alması ve çözüme kavuşturması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kuşaklar arası, Boreout sendromu, X, Y, Z,

Identification of intergenerational boreout syndrome

ARTICLE INFO

Research Article

Received: February 15, 2023

Received in revised form: March 28, 2023

Accepted: March 29, 2023

Abstract

Aim: X, Y, and Z generations working actively in Health Institutions have different characteristics. These features provide important information in understanding, motivating, and directing the general functioning of institutions. Boreout syndrome, which has yet to be translated into Turkish in the literature, is among the negative syndromes experienced by employees with dimensions such as semantic crisis, job distress, and development crisis. Although there are studies on the antecedents and consequences of the syndrome, it is thought that there is not enough information about whether there is a difference between generations. For this reason, this research aims to determine whether intergenerational bore-out syndrome creates a statistical difference.

Method: The research sample consists of 220 participants from public health workers working in the provinces of Ordu and Giresun. Between December 2022 and January 2023, the Turkish validity and reliability study of the Boreout syndrome scale and a questionnaire including socio-demographic characteristics were applied to the participants.

Findings: As a result of the one-way analysis of variance, a significant difference was found between the Z and Y generation and the Z and X generation on job distress. In addition, the development crisis makes a difference between the Z and X generations. According to the research findings, it is understood that the job shortage and development crisis is more prominent, especially among the new generations, and it is understood that they are separated from other generations.

Results: It is recommended that managers understand these differences and take precautions and resolve them before or after entering this syndrome.

Keywords: Intergenerational, Boreout syndrome, X, Y, Z,

Giriş

Günümüzde iş yerlerinde farklı kişiler bir araya gelerek kurum ve kişisel amaçlarını gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. Kişilerin, mesleklerin ve kuşakların beraber çalışmaları her zaman farklılıkların olmasına sebebiyet vermektedir (Bako, 2016). Bu farklılıklar arasında son dönemlerde en yoğun çalışmalar kuşaklar arasında farklılıkların incelenmesi üzerine gerçekleşmiştir. Böylelikle, günümüzde farklı kuşaklar aynı çalışma ortamını paylaşmaya başlamışlardır. Bunlar; sessiz kuşağın (1925-1945) emekli olmayan çalışanları, işkolik bebek patlaması kuşağı (1946-1964), geleneksel X kuşağı (1965- 1980) ve sorgulayıcı, talepkar ve değişimin öncüsü Y kuşağı (1981-1999) ve Z kuşağı (2000 sonrası) olarak ifade edilmektedir (Yiğit Seyfi, 2016; Öz, 2015). Aynı zamanda, farklı kuşakların aynı çalışma ortamındaki beklenti ve değerlerinin farklı olması nedeniyle çalışanların tutum ve davranışlarında da farklılık görülmektedir (Kayacan, 2016).

Literatürde kuşakların farklılıklarını gösteren üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel sessizlik (Gökseş & Güneş, 2017), mutluluk ve işe ilişkin duygusal iyilik algısı (Akduman, 2015), algılanan liderlik stilleri (Hatioğlu & Zengin, 2018), işe ayrılma niyetleri (Tatarhan, 2016), motivasyon profilleri (Keleş, 2011), sanal kaytarma (Amarat vd., 2017) gibi örgütsel davranış konuları ekseninde çalışıldığı ve farklılıklar tespit edildiği görülmektedir. Bu farklılıklar arasında literatürde daha az çalışılan boreout kavramının kuşaklar arası bir farklılık yaratıp yaratmadığı ise bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Kavrama ilişkin bir Türkçeleştirme çalışması olmadığından boreout orijinal hali ile bu çalışmada kullanılacaktır.

Boreout Sendromu ve Alt Boyutları

Boreout'a yönelik ilk araştırmalar 2007'de yazılan "Diagnose Bore Out" kitabında Peter Werder ve Phillippe Rothlin tarafından ortaya konulmuştur. Kavramla ilgili Türkçe literatürde oldukça az çalışmaya sahip olmakla beraber daha çok benzer kavramlar ya da benzer duygu yüklemesi yaşanan diğer sendromlarla ilişkilendirilmiştir. Bunlardan ilki Türkçe'de sıklıkla anlamında gelen 'boredom' kavramıdır. Boredom, daha çok ruhsal ve bireysel anlamda kişinin duygu dünyasına yönelik olarak psikopatolojik bir kavramdır. Benzer bir kökten türemiş olan boreout kavramı ise örgüt çalışanının kurum içinde, sosyal etkenler



nedeni ile birtakım sıkıntılar yaşamaya ve kişiye mental olarak bir sorun teşkil edebilecek sendromdur. Bu açıdan, bireyin psikolojisi bağlamında boreout sendromu, içsel sıkılmanın (boredom) belirleyicisi durumundadır (Sürücü vd., 2022).

Boreout sendromunun bir diğer ilişkilendirildiği sendromdan biri tükenmişlik sendromudur. Bunun nedeni boreout sendromunun tükenmişlik sendromuna benzer sonuçlar vermesidir. Fakat boreout sendromunun nedenleri ve etkilediği sonuçlar bakımından tükenmişlik sendromu ile ayrıştığı da bilinmektedir. Bir başka deyişle, tükenmişlik meydana okuma ve iş stresi ile karakterize edilirken, boreout sendromu düşük iş talebi ve rutin görevler ile karakterize edilir (Abubakar vd., 2022). İş görenlerin iş yüklerinin az olmasına ya da kapasitesinin altında görevlendirilmeleri ile işleri gereği fazla zaman harcamaları da tükenmişlikle ayrı olarak nitelendirilmesinde örnek teşkil eder. Boreout sendromu nitelik ve nitelik bakımından yoksun görevlendirme veya iş ortamlarından beslenip, çalışanların işten sıkılmasına neden olduğu düşünülmüştür (Werder & Rothlin, 2007). Ayrıca boreout sendromu iş görenlerin işlerinde anlam bulamamalarına, gelişime yönelik kariyer fırsatlarına erişememelerine ve görevlerine odaklanmada sorun yaşamalarına da neden olur (Özsungur, 2020).

Boreout sendromu, işte anlam krizi, iş sıkıntısı, işte gelişme krizi ile kendini gösteren iş görenin işi ile ilgili düşük düzeyde uyarılmasının olumsuz etkiye sahip psikolojik durumu olarak tanımlanabilir (Stock, 2015). Boreout sendromu üç alt boyuttan oluşur: İşte anlam krizi, iş sıkıntısı ve işte gelişme krizi. Bu alt boyutlar ve bir bütün olarak boreout sendromu yeterli motivasyon sağlamayan, iş görenin sınırlarını zorlamayan ve potansiyelinin altında kalmasına sebep olan bir hal olarak iş görenden başlayıp örgüt içinde verim kaybına neden olacak sonuçlar doğurabilir. Daha çok profesyonel bir öğretici gerektirmeyen mavi yakalı çalışanların yaşayacağı bir durum olarak düşünülse de günümüzde beyaz yakalı olarak tabir edilen hizmet sektörü çalışanlarında da görülmesi oldukça mümkündür. İşte anlam krizi alt başlığından yola çıkılacak olursa iş görenin görevinin anlamında yaşayacağı tatminsizlik onu boreout sendromuna itebilir. İş görenlerin bir önem duygusuna sahip olmadığı görevlerde, kurum içi hedefleri takip etme olasılıkları daha düşüktür (Stock, 2016). Boreout sendromuna sebep olan faktörler şu şekilde belirtilmiştir; Devamlı tekrar eden fiziksel durumlar, algıda seçicilik, dikkat eksikliği, yeniliğe direnme ve monotonluk (Misun & Hudakova, 2010). Belirtilen sebepler sonucunda iş gören, boreout sendromuna (iş yerinde sıkılma) maruz kalmakta ve iş gören için iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, işe devam etme sorunu, istifa, görevlerini yerine getirirken performans düşüklüğü gibi hem iş göreni hem de kurumu etkileyebilecek önemli olumsuz örgütsel çıktılara sebep olmaktadır (Stock, 2016).

Sürücü ve Yıkılmaz'ın (2022), Rotlin ve Werner'den (2008) aktardığına göre; boreout sendromuna sebep olabilecek dört tür davranış biçimi olduğuna değinmişlerdir. Bunlardan birincisi "doküman stratejisi"; mesai saatleri içinde görev dışında birçok işle meşgul oluyorken sadece yöneticisi ya da kontrol yetkisi bulunan bir diğer çalışan geldiğinde bir belge üzerine sanki saatlerdir çalışıyor görünme. İkinci çalışanın fiziksel olarak gözlemlenecek bir özelliği olan "sıkışma stratejisi"; iş gören kendisine verilen işi zamanından çok önce bitirmiş bile olsa sanki çalışması henüz bitmemiş gibi davranmasıdır. Üçüncüsü ise bir davranış stratejisi olarak "yayma stratejisi"; yapımı belki sadece saatlerini alacak bir çalışma için günlerce uğraşılıyor görünmek. Son ve dördüncü strateji ise "sözde tükenmişlik stratejisi"; iş görenin aslında var olmayan yoğunluğunu varmış gibi her defasında dile getirip daha fazla görev almasının önüne meşgulüm engelini çekmesi ve yeni işleri almamasıdır.

Cürten (2013) kurum içinde iş görenin boreout sendromundan etkilenmesine neden olabilecek unsurları incelemiştir. Bu unsurlar arasında, deneyimli çalışanların bilgi ve becerilerinin altında görev yapmaları, kariyer gelişimine uygun olmayan eğitim ve kurslar, görevleri dışında iş yapmaları, yöneticilerin inisiyatif vermemeleri gösterilebilir.

Boreout sendromunun iş görenler ve kurumlar için birtakım sonuçları bulunmaktadır. İş görenin açısından boreout sendromu, iş görenlerde ruhsal ve fiziksel olumsuz sonuçlar doğurabilecek belirtiler oluşturabilir. Bu belirtilerden en önemlileri; omurga ve bel ağrısı, migren, iştah kaybı/yeme bozukluğu ve mide problemleri, kronikleşen yorgunluk, uyku bozukluğu, sinirlilik hali, kulakta çınlama, huzursuzluk, enerji kaybı, depresyon, stres ve buna bağlı zamanla gelişen özgüven eksikliği gelmektedir (Cürten, 2013). Bu belirtiler doğrultusunda iş gören potansiyelinin altında dahi olsa verilen görevleri yerine getirmede zorluk yaşayacak, düşük performansla sahip bir şekilde verimliliği azalacaktır. İş gören kendi gelişimin seviyesinin altına düştükçe yaşadığı özgüven eksikliği ile gelişime daima kapalı bir konuma gelecektir.

Boreout sendromunun iş görene dair olumsuz etkileri olduğu gibi aynı zamanda yapı taşı oluşturulan iş görenlerden oluşan kurumlarda olumsuz bir biçimde etkilemektedir. Bu etkilerinden en önemlisi kurum içinde verimliliği düşürmesidir, işlerin yapılmasında bozulan sistemin bir çıktısı olarak düşen verimle, zamanında yetişemeyen iş, sürekli artan iş yükü, kalitesi düşük işler gibi. Boreout sendromunun örgütsel sonuçları üzerine yapılmış araştırmalarda; boreout sendromuna ait üç temel boyutun (işteki anlam krizi, iş sıkıntısı ve işte gelişme krizi) müşteri memnuniyeti odaklı davranışlara zarar verdiği ve iş görenin yaratıcı iş davranışlarını azalttığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Stock, 2016).

Literatürde yer alan bu bilgiler dahilinde sağlık çalışanlarının boreout sendromuna ilişkin tutumlarının belirlenmesi ve bu tutumlarına ilişkin olarak kuşaklar arasında farklılıkların tespit edilmesi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Türkiye'de Ordu ve Giresun ilinde çalışmakta olan kamu sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Bu evrene ilişkin olarak örneklem hesaplaması gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğü literatürde yer alan örneklem hesaplama formülünden yararlanılarak hesaplanmıştır (Karagöz, 2014). Buna göre araştırmaya 384 katılımcıya ulaşılması gerekmektedir. Aralık 2022 ile Ocak 2023 tarihleri arasında ilgili tüm kuruluşlara gidilerek araştırmaya katılmaları istenmiş fakat bu tarihler arasında toplam 220 katılımcıya ulaşılmıştır.

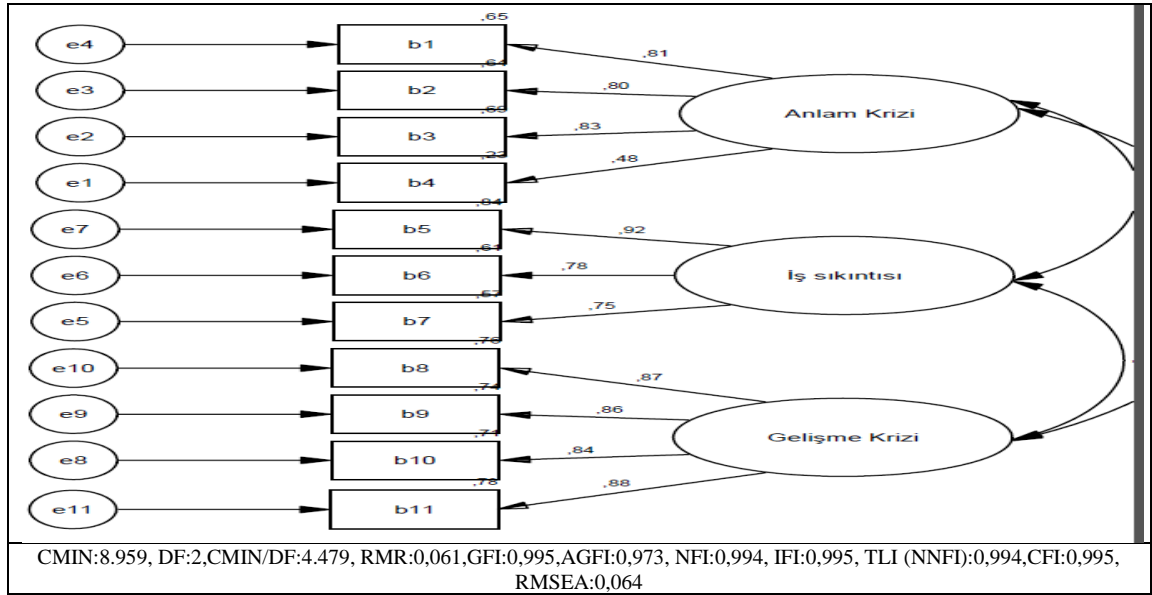
Veri toplama araçları

Araştırma kullanılan veri toplama aracı iki boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut katılımcıların sosyodemografik özelliklerinden oluşmaktadır. İkinci boyut ise, Stock (2015) yılında gerçekleştirdiği Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını Sürücü ve Yıkılmaz (2022) gerçekleştirdiği boreout ölçeği kullanılmıştır. Ölçek kendi içerisinde 3 alt boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut işyerinde anlam krizi 4 ifadeyi kapsamaktadır. İkinci boyut, iş sıkıntısı 3 ifadeden oluşmaktadır. Son boyut ise diğer iki boyutta zıt olarak tasarlanan işte gelişme krizi boyutudur. Burada da 4 ifade yer almaktadır. Katılımcılara gönderilen anket formu beşli likert tipi şeklinde tasarlanmıştır (1- Tamamen Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5-Tamamen Katılmıyorum).

Ölçek Geçerlilik ve Güvenilirlik

Orijinal ölçekte Cronbach alfa değeri tüm ölçekte gerçekleşmemiştir. Alt boyutları için Anlam krizi 0.790; İş sıkıntısı 0.950; Gelişme krizi 0.910 arasında değişmektedir (Stock, 2016). Bu araştırmada Cronbach alfa değerleri 0.840 olarak tespit edilmiştir. Alt boyutlarında ise Anlam krizi 0,840; İş sıkıntısı 0,857; Gelişme krizi 0,921 arasında değer almaktadır. Bu sonuçlar neticesinde kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Ölçeğin güvenilirlik bulgularından sonra ölçek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz neticesinde, ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında olduğu gibi üç boyuta dağıldığı görülmektedir. Şekil 1'de kullanılan ölçeğe ait duyum indeks sonuçları yer almaktadır. Buna göre kullanılan ölçeğin iyi uyum indekslerine sahip olduğu ifade edilir.



Şekil 1: Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bulgular

Araştırmada toplam 220 katılımcıya ulaşılmıştır. Bu katılımcıların medeni durumları %56,3'ünün evli, %37,7'nun bekar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sağlık kurumlarında araştırmanın evreni olduğundan yoğun bir şekilde kadın çalışanların olduğunu anlaşılmaktadır (%63,1) ve son olarak katılımcıların %47'si lisans eğitimini tamamlamıştır bu gruba lisans üstünde eklenmesi ile %73,1'e ulaşmaktadır. Araştırma sorusuna ilişkin bulgular da en önemli kriter katılımcıların hangi kuşaklardan araştırmaya katıldıklarıdır. Buna göre Z kuşağından araştırmaya katılan katılımcıların oranı %28,2 iken, Y kuşağı %36'8'sini ve X kuşağı %35'ini oluşturmaktadır. Araştırma sorusuna ilişkin analizlerden önce verilerin normallik dağılımı testi yapılmıştır (Kolmogorov-Smirnov). Tüm verilerin normal dağılım sergilediği anlaşıldığından verilerin analizinde parametrik testler uygulanmıştır. Araştırma kapsamında yapılan analiz tek yönlü varyans analizidir. Tek yönlü varyans analizi gruplar arası ve içi istatistiksel farklılıkların olup olmadığının tespiti için kullanılan parametrik bir analiz biçimidir. Analiz sonuçlarına göre boreout sendromunun ilk boyutunu oluşturan "anlam krizi", kuşaklar arasında istatistiksel olarak herhangi bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Boreout sendromunun ikinci boyutu olan iş sıkıntısı ise kuşaklar arası istatistiksel farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık Z kuşağı ile Y kuşağı arasında ($p \leq 0,05$) ile Z kuşağı ile X kuşağı arasında gerçekleştiği görülmektedir ($p \leq 0,05$). İş sıkıntısı boyutuna göre en düşük ortalama Y kuşağına ait olduğu görülmektedir (1.96 ± 0.82). Son olarak, gelişme krizi boyutunda Z ve X kuşakları arasında istatistiksel farklılık tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$).

Tablo 1. Kuşaklar Arası Farklılık Analizi Bulguları

		Ortalama	Standart Sapma	F	p	Post-Hoc
Anlam Krizi	Z	2,0927	,89424	1,844	,161	
	Y	1,7994	,95232			
	X	2,0000	,97586			
	Toplam	1,9523	,94844			
İş sıkıntısı	Z	2,4032	,77562	5,284	,006	Z ve Y (p:0,022) , Z ve X (p:0,023)
	Y	1,9671	,86218			
	X	2,3766	1,09404			
	Toplam	2,2333	,94662			
Gelişme Krizi	Z	2,9395	,84286	5,043	,007	Z ve X (p:0,013)
	Y	2,5525	,95010			
	X	2,4123	,98739			
	Toplam	2,6466	,95195			

Tartışma ve Sonuç

Araştırma bulguları incelendiğinde toplam olarak sağlık çalışanlarının boreout sendromuna ilişkin alt boyutların yani, anlam krizi, iş sıkıntısı ve gelişme krizinde orta düşük seviyede ortalamalara sahip oldukları tespit edilmiştir. Steinhorst (2020) hizmet sektöründe yaptığı araştırmasında çalışanların genel olarak %43 ile %53 arasında işyerinde boreout sendromu yaşadıklarını ifade etmektedir. Bu verilerin farklılığı temelde farklı sektörlerde ve ülkelerde araştırmanın gerçekleşmiş olması olarak düşünülebilir. Özsungur (2020) yaptığı araştırmaya göre ise bu makalede ortaya konulan veriler ile uyumlu sonuçlar ortaya konulmuştur. Bu durum çalışanların boreout sendromuna ilişkin daha çok araştırmaların yapılması gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, sektöre ve mesleklerle ilişkin özellikler çalışanların boreout sendromuna ilişkin algılamalarını değiştirebileceği düşünülmektedir. Boreout sendromu ve diğer değişkenlerine yani öncül ve sonuçlarına ilişkin olarak sayılı araştırma olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmaların sonuçlarına göre boreout çalışanların sanal kaytarma ve üretkenlik karşıtı davranışlar sergilediklerini (Merdan vd.,2022), depresyon, stres ve anksiyet durumlar yaşadıklarını (Özsungur, 2020), örgütsel bağlılıklarının azaldığını (Steinhorst, 2020) tespit edilmiştir. Cürten (2013) örgüt ortamında iş yerinde sıklıkla oluşuma yönelik tetikleyici unsurların çalışanların aldıkları eğitimin altında ya da dışında görev verilmesi, gelişmeye yönelik eğitimlerin olmaması, kapalı yönetim tarzı, yetki devri ve inisiyatifin kullanımına karşı mesafeli duruş olduğunu ifade etmektedir. Öncüllerine ilişkin araştırmalarda ise bireylerin mesleklerine ilişkin kariyer uyumsuzluğu ve kariyerlerine ilişkin kötümser bir algının olmasının boreout sendromunu arttırdığı ortaya konulmuştur (Karadal, 2019). Boreout sendromu üzerine literatürde sayılı araştırma olsa da Abubakar vd., (2021) meta analitik incelemelerin özellikle yaş ile araştırılması gereken bir olgu olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, literatürde doğrudan kuşaklar arası boreout sendromuna ilişkin sadece bir çalışma olduğu dikkat çekmektedir. Bu çalışma da iş yerinde kuşak farklılıkları olmadığını tespit etmiştir (Abubakar, 2020). Fakat bu çalışma tüm kuşaklar için yapılmamıştır. Araştırmacılar sadece X ve Y kuşakları üzerinde farklılık aradıkları görülmektedir. Sağlık çalışanları üzerine gerçekleştirdiğimiz araştırmamızda ise "iş sıkıntısı" alt boyutunda Z ve Y ile Z ve X arasında istatistiksel farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıklardan ilki ifade edildiği üzere Z ve Y kuşakları arasındadır. Z kuşağının özelliklerini literatürde tam olarak ortaya konulmadığı ifade edilebilir. Bunun sebebi iş hayatında henüz

yeni başlamış olmalarıdır. Fakat bu kuşak aynı zamanda yüksek hızda internet ve teknolojiyi kullanan ve işlerini kısa süre içerisinde çözüme kavuşturma gibi özelliklere sahip olduğu ifade edilebilir. Buna karşın Y ve Z kuşakları daha yoğun çalışma, sevdiklerine zaman ayırma gibi farklı özellikleri ön plana çıkmaktadır. Kuşaklar arası bu farklı özellikler arasında boreoutun iş sıkıntısı özelliği de dahil edilebilir (Ayhün, 2013). İş sıkıntısı özet olarak çalışanların işe ayırdıkları zaman sürecinde sıkılmaları ve konsantre olmaması olarak tanımlanmaktadır (Stock, 2015). Araştırma kapsamında kuşaklar arasında elde edilen ikinci farklılık ise gelişme krizine ilişkin Z ve X kuşakları arasındadır. Z kuşağı X kuşağına göre daha çok gelişme krizi yaşadığı ifade edilebilir. Bu yine kuşaklara atfedilmiş iş yeri özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Z kuşağı iş yerinde yaratıcılığa izin veren aktivitelerden hoşlanmakta ve sonuç odaklı bireyler olmaları gibi özellikleri ile ön plandadır (Gönen, 2011). Gelişme krizi ise bu özelliklerin tam tersi olarak özetlenebilir. Gelişme krizi temelde çalışanların çalıştıkları kurumda kendilerini geliştiremeyeceklerini düşünmeleri ya da gelişmeye yönelik olarak eğitim ve imkan verilmemesidir. Sağlık kurumları açısından araştırma bulgularını incelediğimizde boreout sendromu yaşayan sağlık çalışanlarının sayısının düşük olduğu ifade edilebilir. Fakat bu sonuçlar içinde yaşadığımız dönemleri kapsamaktadır. Bunun sebebi üç kuşağın beraber sağlık kurumlarında çalışmalarında devam etmesidir. İlerleyen süreçlerde X ve Y kuşaklarının sayısı azalacak ve yerlerine onlara nazaran daha çok bu sendromu yaşayan Z kuşağına mensup çalışanların sayısı artacaktır. Bu sebeple ilgili yöneticilerin çalışanların neden, ne zaman ve niçin boreout sendromu yaşadıklarını bilmesi gerektiği ve onların iş yerinde gelişmelerine, inisiyatif almalarına ve süreçleri iyileştirmelerine yardımcı olmaları gerekmektedir.

Öneriler

Öncelikle belirtilmesi gereken ilk süreç kavramının Türkçe bir karşılığının henüz oluşmamış olmasıdır. Alan literatüründe kavram "bıkkınlık", "iş yerinde sıkılma" gibi bir iki kullanımına rastlansa da genellikle orijinal halinin kullanıldığı görülmektedir (Merdan vd., 2022; Karadal & Erdem, 2019). Bu kavrama ilişkin ileride karmaşaların oluşmasına sebebiyet verebilir. Bu sebeple bu konu hakkında Türkçeleştirme çalışmasının yapılması gerektiği önerilmektedir. Z kuşağının kendilerine ait özellikleri ilişkin faktörlere farklı tutum ve niyet gösterdikleri düşünülebilir. Konu nezdinde literatür de yeterli çalışmanın olmadığı ve daha derin araştırmaların yapılması gerektiği önerilmektedir. Son olarak, boreout hakkında yerli ve yabancı literatürde öncül ve sonuçlarına ilişkin oldukça sınırlı araştırmaların olduğu görülmektedir. Boreout sendromu birçok boyutuyla beraber ilerleyen günlerde birçok çalışan için ve örgüt için olumsuz sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir. Bu sebeple çok boyutlu araştırmalar yapılması önerilmektedir.

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>
- Abubakar, A. M., Rezapouraghdam, H., Behraves, E., & Megeirhi, H. A. (2022). Burnout or boreout: A meta-analytic review and synthesis of burnout and boreout literature in hospitality and tourism. *Journal Of Hospitality Marketing & Management*, 31(4), 458-503. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.1996304>
- Akduman, G. (2015). Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 29-49.
- Amarat, M., Durmuş, A., Şahin, H., & Güler, M. (2017). Kuşaklar arasındaki sanal kaytarma davranışlarının belirlenmesi. 1. In *International 11. Health and Hospital Administration Conference Kitabı* (ss. 93-99).
- Ayhün, S. E. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93-112.
- Bako, M. (2016). *The leadership style preferences of academics from different generations: Baby boomers, generation X, generation Y and generation Z*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kemerburgaz University, Graduate School of Social Sciences, İstanbul.
- Cürten, S. (2013). Boreout-Syndrom und coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 20(4), 473-478.
- Göksel, A., & Güneş, G. (2017). Kuşaklar arası farklılaşma: X ve Y kuşaklarının örgütsel sessizlik davranışı bağlamında analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 807-828.
- Hatipoğlu, Z., & Zengin, A. A. (2018). Algılanan liderlik stiline iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: X ve Y kuşakları arası karşılaştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 400-421.
- 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.
- Karagöz, Y. (2014). *SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kayaçan, E. (2016). *X ve Y kuşaklarının motivasyon kaynakları: Bankacılık sektörü üzerine bir alan araştırması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keleş, H. N. (2011). Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.
- Latella, M. S., Marciano, N. & Velasco, M. E. (2016). *Bore out: Aburrimiento crónico en el trabajo* (Doctoral dissertation). Universidad Argentina de la Empresa, Argentina
- Merdan, E., Erdem, A. T., & Gümüşsoy, Y. (2022a). Boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracılık rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(1), 176-191.
- OfficeTeam (2017). *Wake-up call survey: Workers report being bored more than 10 hours a week*. Erişim Adresi: <https://www.prnewswire.com/news-releases/wake-up-call-surveyworkers-report-being-bored-more-than-10-hours-a-week-300539272.html>
- Öz, Ü. (2015). *X Y Z kuşaklarının özellikleri ve Y kuşağının örgütsel bağlılık düzeyi analizi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özşengür, F. (2020). The effects of boreout on stress, depression, and anxiety in the workplace. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1391-1423.
- Rothlin, P. & Werder, P. (2008). *Boreout! overcoming workplace demotivation*. Kogan Page Limited, London.
- Steinhorst, C. (2020). *Why your workforce is bored out of their minds*. Erişim Adresi: <https://www.forbes.com/sites/curtsteinhorst/2020/01/28/why-your-workforce-is-bored-out-of-their-minds/?sh=7d083541208d>
- Stock, R. M. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *Journal Of Business Research*, 69(10), 4259-4268.
- Sürücü, L., & Yıkılmaz, İ. (2022). Boreout (İş Yerinde Sıkılma) Ölçeği'nin Türkçe formu: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 72, 64-77.
- Tatarhan, K. H. (2016). *Sağlık sektörü çalışanlarının işten ayrılma niyetinde kuşaklar arasındaki farklılıklar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yiğit Seyfi, Ü. (2016). *X ve Y Kuşaklarının ruhsal zeka özellikleri ile çalışma algıları üzerine bir analiz* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.