



Araştırma Makalesi • Research Article

Kamu Kurumlarında Görev Yapan Büro Personelinin İş Yerinde Sıkılma (Boreout Sendromu) Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

An Examination of Boredom Levels (Boreout Syndrome) of Office Personnel Working in Public Institutions in Terms of Demographic Variables

Erkan Perктаş*

Öz: Bu çalışma, ülkemizde kamu kurumlarında görev yapan memur statüsündeki büro personelin işyerinde sıkılma düzeylerini (boreout sendromu) demografik değişkenler açısından incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini kamu kurumlarında görev yapan memur statüsündeki kadrolu ve sözleşmeli büro personeli oluşturmaktadır. Çalışma için Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Etik Kurulu'ndan 12.01.2024 tarih ve 497 sayılı karar ile gerekli olan izin alınmıştır. Açıklayıcı araştırma tekniğinden yararlanılan bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya yönelik ölçeğin oluşturulmasında Sürücü ve Yılmaz'ın (2022) "Boreout (İş Yerinde Sıkılma) Ölçeğinin Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" isimli çalışmasından yararlanılmıştır. Anketin birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ortaya çıkarmaya yönelik sorular, ikinci bölümde ise katılımcıların İş Yerinde Sıkılma (Boreout Sendromu) Düzeylerinin Ölçülmesine yönelik iki alt boyuttan oluşan toplam 11 madde yer almaktadır. Araştırmada SPSS 27.00 istatistik programı kullanılmıştır. Verileri analiz etmek için, normallik testi, güvenilirlik testi, frekans analizi, tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız örneklem *t* Testi uygulanmıştır. Çalışmanın bulgularına bakıldığında, cinsiyet ve eğitim düzeyi ile iş yerinde sıkılma düzeyleri alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığın oluşmadığı, diğer taraftan ise yaş ve kıdem yılı ile iş yerinde sıkılma düzeyleri alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, boreout sendromunun kamu kurumlarında görev yapan çalışanlar üzerinde bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Kamu Personeli, İş Yeri, İş Yerinde Sıkılma.

Abstract: The purpose of this study is to examine the levels of boredom (boreout syndrome) of office personnel with the status of civil servants working in public institutions in Türkiye, in terms of demographic variables. The research involves both the permanent and the contract office personnel with the status of civil servant employed in public institutions. For this research, a formal approval was obtained from the Adıyaman University Social Sciences Ethics Committee with the decision dated 12.01.2024 and numbered 497. A quantitative research method, utilizing an explanatory research method, was carried out for this research. "The Turkish Form of the Boreout Scale: Validity and Reliability Study" questionnaire, which was adapted Turkish by Sürücü and Yılmaz (2022), was used for the research. The questionnaire includes two sections. The first section of the questionnaire aims to gather demographic

* Dr. Öğr. Üyesi, Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, <https://orcid.org/0000-0003-3080-2808>. eperktas@adiyaman.edu.tr

Cite as/ Atıf: Perктаş, E. (2024). Kamu kurumlarında görev yapan büro personelinin iş yerinde sıkılma (Boreout Sendromu) düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(3), 923–934. <http://dx.doi.org/10.18506/anemon.1480649>

Received/Geliş: 08 May/Mayıs 2024

Accepted/Kabul: 24 Nov/Kasım 2024

Published/Yayın: 30 Dec/Aralık 2024

information and the second part consists of 11 statements across two sub-dimensions, measuring the participants' levels of workplace boredom (Boreout Syndrome). Data analysis was conducted using SPSS 27.00. Additionally, various statistical tests, including normality analysis, reliability tests, frequency analysis, one-way ANOVA, and independent samples *t* test, were applied. The results revealed no significant differences in workplace boredom levels based on gender or education level. However, there were significant differences related to age and years of service. In conclusion, it can be stated that boreout syndrome has an impact on office personnel working in public institutions.

Keywords: Public Personnel, Workplace, Boreout Syndrome.

Giriş

Bugünün işletmelerinin bir taraftan rekabet avantajı sağlamak diğer taraftan da bu rekabet avantajını koruyabilmek adına ellerindeki insan kaynağından verimli ve etkin bir biçimde yararlanmaları gerekmektedir. İş hayatında çalışanların yapmış oldukları işle ne kadar uyumlu ve bütünlük içinde oldukları, iş hayatındaki istekleri, kendilerinin olduğu kadar örgütlerin de verimliliği açısından oldukça önemlidir (Demir vd., 2020).

Küreselleşme, iktisadi hayattaki değişiklikler ve bunun müşteri tercihlerindeki yansıması, bilgi teknolojilerinde ortaya çıkan gelişmeler vb. faktörler günümüzde iş hayatındaki rekabeti etkileyen unsurlar olarak görülebilir. Yaşanan bu yoğun ve yıkıcı rekabet ortamında, örgütlerin ellerinde bulundurdukları her türlü kaynağı örgüt yararını gözeterek biçimde kullanmaları oldukça önemlidir. Stratejik üstünlük elde etme noktasında örgütlerin ellerinde bulunan bu kaynaklar arasında iş görenler ilk sırada bulunmaktadır. Gerek örgütün gerekse de iş görenlerin etkinlik ve verimliliğinin artırılması için çalışanların nitelikleri ile işin gereklilikleri arasında bir ahenk sağlanması örgüt açısından kilit bir önem taşımaktadır (Kelebek, 2024).

Bugün iş ve sosyal hayatta yaşanan gelişmeler, örgütlerdeki çalışanların da meslek yaşamları ve kariyer seçimleri açısından değişimleri hızlandırmaktadır. Bununla birlikte iş hayatında ortaya çıkan farklılaşmalar ya da çalışanların örgüt içi veya dışındaki özel hayatlarında karşılaştıkları sorunlar, kariyer tercihlerinde olumlu ve yahut olumsuz durumlar yaratırken, onlara haiz olan iyimser veya kötümser bakış tarzları, iyi oluş halleriyle bir ilişki tesis etmektedir. Bu iyi oluş durumuna adapte olan çalışanların kariyerlerinde yaşanacak değişimlere uyum sağlamaları psikolojik durumlarını da olumlu biçimde etkileyen unsurlar olarak ifade edilmektedir. Tam tersi olan durumların ise çalışanlarda olumsuz etkiler yaratacağı düşünülmektedir (Karadal ve Erdem, 2018).

Son yıllarda, yeni örgüt yapılarının ortaya çıkması ve buna bağlı olarak iş hayatında yaşanan sorunlar iş dünyasındaki psikososyal faktörlerin incelenmesine olan ilgiyi artmıştır (Garcia Gonzelez vd., 2018). Birey, düşünsel süreçte yarar ve zararı karşılaştırırken iş yerinde birçok faktörden de etkilenir. İş yeri, davranışların gelişiminde ve psikolojik durumun tetiklenmesinde önemli bir belirleyicidir. İş yerinde gerçekleştirilen faaliyetlerin insan psikolojisini önemli ölçüde etkilemesi, sosyal değişimle sağlanan yararın ön plana çıkmasını sağlar. Bu aşamada, işle ilgili sorunlar, işi anlamsız bulma karşısında finansal nedenlerle işi yapma zorunluluğu, iş sıkıntısına rağmen amaçlanan sonucu elde etmek için kişinin işini yapmak zorunda kalması gibi belirli çatışmaları tetikler. Bu çatışmalar, psikolojik olarak olumsuz veya olumlu durumlara yol açabilir. İş yerinde sıkılma (boreout sendromu), bu psikolojik durumların olumsuz yönlerinden biridir. Bu sendrom, örgüt içinde çalışanların işlerini anlamsız olarak algılamasına, kariyer fırsatlarına sahip olmadıklarına inanmalarına ve işlerine odaklanmada önemli sorunlar yaşamalarına neden olur. Bu olumsuz durum, bireyin endişe ve stresle karşılaşmasına da sebep olabilir. Özellikle, yöneticilerin çalışanları görmezden gelmesi, kariyer gelişimini desteklememesi, insan kaynakları yönetimiyle ilgili sorunlar ve liyakat eksiklikleri çalışanların görevleriyle ilgili sorunlarını ve iş yeri hakkındaki olumlu düşüncelerini etkiler. Böylece, çalışan işinden ve iş yerinden sıkılır ve planlarında hayal kırıklığına uğrar (Özsungur, 2020).

İş yerinde sıkılma (boreout sendromu), işin düşük seviyelerde talep edilmesi nedeniyle ortaya çıkan kronik sıkıntı durumu olarak tanımlanabilir. Boreout sendromu teşhisi konmuş kişiler, motivasyon eksikliği, konsantrasyon kaybı, yorgunluk hissi, işle ilgili herhangi bir etkinliğe karşı duyarsızlık ve

yeteneklerinin atandıkları görevleri yerine getirmek için gerekenden daha üstün olduğuna inanmalarından dolayı sürekli bir hayal kırıklığı hissi yaşarlar. Çalışanlar, bu rahatsız edici durumla baş edebilmek için iş dışı faaliyetlere yönelmeye başlarlar, internette vakit geçirirler, telefonla konuşur ve iş arkadaşlarıyla sohbet etmeye başlarlar. Zamanla durum kontrolden çıkmaya başlayarak çalışanların görevlerini yerine getirmelerini engelleyen bir dikkat dağınıklığı halini alır (Garcia Gonzelez vd., 2018).

Bu sendromu yaşayanlar, yeteneksizliklerinden ziyade örgüt içerisindeki mekanizmaların potansiyellerini ve çabalarını resmi olarak engellediklerini düşündükleri için her zaman "profesyonel durumlarından memnuniyetsizdirler" (Morris ve Nedodugova, 2019).

İş Yerinde Sıkılma (Boreout Sendromu)

İlk kez Rothlin ve Werder (2008) tarafından dile getirilmiş olan boreout kavramı, isteklerini karşılayamayan iş yeri ortamları ve icra ettikleri görevler sebebiyle çalışanların, yapmış oldukları işlerinden sıkılmaları sonucunda örgütten uzaklaşmaları ve ilgisiz kalmaları durumu biçiminde tanımlanabilir. Kısaca ifade etmek gerekirse iş yerinde sıkılma, çalışanların herhangi bir işle meşgul olmamalarından dolayı işyerinde sıkılmaları ve buna bağlı olarak motivasyonlarının azalması durumudur. Bir diğer tanımla iş yerinde sıkılma, bilişsel bir kıyaslama neticesinde meydana gelen ve çalışanların beklentilerinin gerçekleşen taleplerin üzerinde olması durumunda ortaya çıkan psikolojik gerginlik düzeyidir (Merdan vd., 2022). Özellikle bu sendrom, düşük işle ilgili uyarılma seviyesi olarak kendini gösteren negatif bir psikolojik durumdur ve işte anlam krizi, işten sıkılma ve gelişim krizi şeklinde üç temel formda ortaya çıkmaktadır (Stock, 2015). İşte anlam krizi, iş görenlerin yerine getirdikleri iş ve bu iş sonucunda ortaya çıkan çıktılara yönelik olarak hissettikleri anlam yoksunluğu ve kendilerini değersiz görme durumudur. İşten sıkılma, iş görenlerin beceri ve yetkinliklerine uygun olmayan iş ve mesuliyetlerin verilmesiyle ortaya çıkan durumdur. Çalışanın içsel olarak herhangi bir şey yapma içgüdüsi hissetmemesi halidir. Gelişim krizi ise, yaptıkları meslekle ilgili kariyer geliştirme isteklerine uygun imkânı bulamayan iş görenlerin yeteneklerini geliştiremeyeceğine yönelik algılarından oluşmaktadır (Amarat vd., 2023, Morris ve Nedodugova, 2019).

İş yerinde sıkılma (boreout sendromu), alt çalışma, ilgisizlik ve sıkıntı gibi temel unsurlara sahip olup, çalışanın çok yoğun çalışıyormuş gibi davranmak için geliştirmeye başladığı davranış stratejileriyle sıkı bir ilişki içindedir. İş yerinde sıkılan çalışanlar, içten içe görevlerini yerine getirmediği ve nitelikleriyle bağdaştıramadığı için kronik yetersizlik hissi yaşarlar. Bu hissini ortaya çıkmasını engellemek için kendi stratejilerini geliştirirler. İlk durumda, insanlar sıkılmalarından dolayı yeterince zorlanmadıkları için işlerini kısa sürede hallederler ve iş saatleri içinde özel işleri için yeterince zamanları olsun isterler. İkinci durumda stresi taklit ederler, sabah erkenden işe gelirler ve geç saatlere kadar çalışırlar ve tüm işlerden kısa süre sonra çökecekleri izlenimini verirler. Ve son olarak üçüncü durumda, çalışanlar bilgisayarlarının önünde öylesine canları sıkılmış bir şekilde otururlar ki, iş yapmıyor gibi görünmemek için zaman zaman gürtlü yapmak zorunda kalırlar (Demir, 2024).

Bu sendrom, düşük iş talepleri nedeniyle ortaya çıkan kronik sıkılma durumunu ifade eder. Kronik sıkılmanın bazı belirtileri arasında sürekli yorgunluk hissi, sinirlilik ve kişisel anlamdan yoksun ve monoton buldukları etkinlikleri yapma isteksizliği yer alır. Ayrıca, çalışanlar ekonomik veya sosyal olarak tanınmadıkları ve becerilerinin işlerini yerine getirmek için gerekenlerden daha fazla olduğu için hayal kırıklığına uğrarlar (yani, işin altında kalma durumu). Sonuç olarak, genellikle işe karşı ilgisizlik gösterirler, iş saatlerinde meslektaşlarıyla sosyalleşme, kişisel işlerle ilgilenme, sosyal medyada sohbet etme veya internet üzerinde gezinme gibi faaliyetler için zaman harcarlar, bu da onların işlerini başarılı bir şekilde yerine getirmelerini zorlaştırır (Ayub ve Gonzalez, 2023).

İş yerinde sıkılma, yönetimsel dikkat gerektiren düşük stresli ancak rahatsız edici bir olgudur. Bu, bireysel düzeyde çalışanlar için gizli bir tehdit oluştururken, örgütsel düzeyde de işverene yönelik bir tehdit oluşturur (Abubakar vd., 2022).

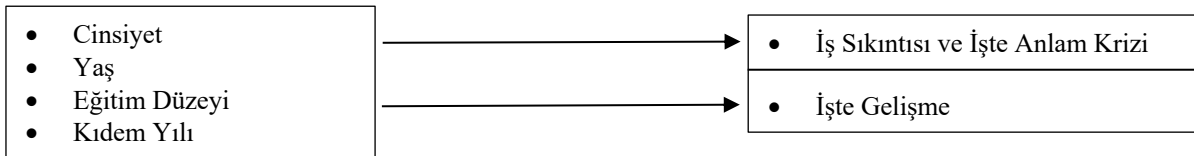
İş yerinde sıkılma, iş görenin yaptığı işe yüklediği anlamın azalması, ortaya çıkması muhtemel kariyer sorunları, çalışan ile yönetici arasında yaşanan iletişim sorunları, tecrübe eksikliği gibi

durumlarda karşımıza çıkmaktadır. Diğer taraftan, kariyer tercihinde yaşanan yanlışlıklar, arzu edilen pozisyonlara yükselememe, çalışma şartlarındaki yetersizlikler, mesai arkadaşlarıyla yaşanan iletişim sorunları ve çatışmalar ile çalışanların yeteneklerini gösterebilecekleri görevler verilmemesi de boreout sendromuna sebep olabilmektedir (Merdan vd., 2022).

García-González ve arkadaşları (2018) yaptıkları çalışmada, boreout sendromu seviyelerinin kuşaklar arasında farklılık göstermediği ve genel olarak düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Abubakar (2020), Nijerya'daki hizmet çalışanları üzerine yapmış olduğu araştırmasında, boreout sendromunun hizmet endüstrisindeki kariyer, yaşam ve iş memnuniyetinin X ve Y kuşağı üzerindeki potansiyel etkilerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, boreout sendromunun kariyer, yaşam ve iş memnuniyeti üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu görülmüştür. Merdan ve arkadaşlarının (2022) boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisini araştırdıkları çalışmalarında, boreout sendromunun sanal kaytarma ve üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu yani boreout arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışlarında da artış yaşandığı sonucuna ulaşmışlardır. Karadal ve Erdem (2018), Selçuk Üniversitesi'nde çalışan idari personellerin çalışma ortamıyla ilgili; boreout sendromu, kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu ilişkilerini analiz etmek için yaptıkları çalışmada, boreout sendromunun kariyer iyimserliğini ve kariyer uyumluluğu negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Yine Karadal vd. (2018), Konya Selçuk Üniversitesi'nde görev yapmakta olan idari personeller üzerine yaptığı boreout, kariyer uyumluluğu ve aile-iş zenginleştirme etkileşimi konulu çalışmada, örgütler için boreoutun iş görenler üzerinde olumsuz sonuçlar oluşturduğu ve bu sonuçları en aza indirecek düzenlemelerin yapılması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, kamu kurumlarında görev yapan büro personelinin iş yerinde sıkılma (Boreout Sendromu) düzeylerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Bu amaç dikkate alınarak geliştirilen araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

H₁: Katılımcıların iş yerinde sıkılma (Boreout Sendromu) düzeyi alt boyutları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₂: Katılımcıların iş yerinde sıkılma (Boreout Sendromu) düzeyi alt boyutları, yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₃: Katılımcıların iş yerinde sıkılma (Boreout Sendromu) düzeyi alt boyutları, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₄: Katılımcıların iş yerinde sıkılma (Boreout Sendromu) düzeyi alt boyutları, kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Araştırmanın Kapsamı

Çalışmanın kapsamını, kamu kurumlarında görev yapan büro personeli oluşturmaktadır. Çalışma için Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Etik Kurulu'ndan 12.01.2024 tarih ve 497 sayılı karar ile gerekli olan izin alınmıştır.

Yöntem

Veri Toplama Aracı

Bu çalışma nicel araştırma yöntemiyle yapılmıştır. Araştırmada veri toplamak için anket kullanılmıştır. Araştırmaya yönelik ölçeğin oluşturulmasında Sürücü ve Yılmaz'ın (2022) "Boreout (İş Yerinde Sıkılma) Ölçeğinin Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması" isimli çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçeğin kullanılması hususunda yazarlarla iletişime geçilerek gerekli izinler alınmıştır. Araştırmada kullanılan anket formunda, öncelikle katılımcılara yönelik bir bilgilendirme notu, birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ortaya çıkarmaya yönelik sorular ve ikinci bölümde ise katılımcıların iş yerinde sıkılma düzeylerinin ölçülmesine yönelik iki alt boyuttan (İşte Anlam Krizi ve İş Sıkıntısı ile İşte Gelişme) oluşan 11 madde yer almaktadır. Anket 5'li likert ölçeği şeklinde hazırlanmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum... 5=Kesinlikle katılıyorum).

Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda ulaşılan veriler IBM SPSS 27.00 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Bu kapsamda, normallik analizi, güvenilirlik testi, frekans analizi, tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız örneklem *t* Testi uygulanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kamu Kurumlarında görev yapan memur statüsündeki kadrolu ve sözleşmeli personel oluşturmaktadır. Kamu sektörü istihdamına ilişkin 2023 yılına ait III. Çeyrek verileri incelendiğinde (<https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>) ülkemizde 3.744.724 kamu personeli (kadrolu ve sözleşmeli statüde olan) görev yapmaktadır. Bu sayı araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem tekniği olarak kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. %95 güven aralığı ve 0,05 hata payı dikkate alındığında 384 katılımcının ankete cevap vermesinin yeterli olacağı düşünülmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Verileri elde etmek için şubat ve mart aylarında yapılan anket çalışmasına 1414 kişi katılım göstermiştir.

Bulgular

Normallik ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Tablo 1: Skewness (Çarpıklık), Kurtosis (Basıklık) ve Güvenilirlik Değerleri

Alt Boyutlar	Skewness	Kurtosis	Cronbach's Alfa Katsayısı
İşte Anlam Krizi ve İş Sıkıntısı	1,053	,819	0,913
İşte Gelişme	-,288	-,787	0,910

Tablo 1'deki sonuçlar ışığında değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve Basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında ise değişkenlerin normal bir dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Sonuçlar verilerin normal bir şekilde dağıldığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre araştırmanın istatistik analizinde parametrik hipotez testlerinden olan *t* Testi ve ANOVA kullanılmıştır. Ayrıca, çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alfa katsayısı tekniğiyle hesaplanmıştır. Cronbach's Alfa katsayısının 0,70 ve üzeri bir düzeyde olması ölçeğin güvenilir olduğunu belirleme noktasında yeterli kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Araştırmanın alt boyutlara yönelik güvenilirlik katsayıları da yine Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Demografik Bilgiler

Demografik Bilgiler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	673	47,6
Erkek	741	52,4

Yaşınız	20-30 Arası	173	12,2
	31-40 Arası	548	38,8
	41-50 Arası	446	31,5
	51 ve Üstü	247	17,5
Eğitim Düzeyi	Lise	97	6,9
	Ön lisans	225	15,9
	Lisans	822	58,1
	Lisans Üstü	270	19,1
Kıdem Yılı	1-10 Yıl Arası	417	29,5
	11-20 Yıl Arası	545	38,5
	21-30 Yıl Arası	324	22,9
	31 Yıl ve Üstü	128	9,1

Tablo 2’deki verilere bakıldığında, katılımcıların demografik özelliklerine yönelik sayı ve yüzdelik değerler görülecektir.

Katılımcıların İş Yerinde Sıkılma Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre İş Yerinde Sıkılma Düzeyi (Boreout Sendromu) alt boyutlarına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın ortaya çıkıp çıkmadığı 1414 katılımcıdan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Yapılan *t* Testi sonucunda ortaya çıkan değerler Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkeni Açısından Bağımsız Örneklem *t* Testi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	S.D.	<i>t</i>	<i>p</i>
İşte Anlam Krizi ve İş Sıkıntısı	Kadın	673	2,0287	,85049	1412	1,729	,32
	Erkek	741	1,9489	,88335			
İşte Gelişme	Kadın	673	3,0680	1,10571	1412	2,043	,33
	Erkek	741	3,1896	1,13147			

Tablo 3’teki veriler incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından İşte Anlam Krizi ve İş Sıkıntısı ile İşte Gelişme alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında herhangi bir anlamlı bir farklılığın oluşmadığı görülmüştür ($p > ,05$). Sonuç olarak H_1 hipotezi ret edilmiştir.

Katılımcıların İş Yerinde Sıkılma Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Katılımcıların İş Yerinde Sıkılma (Boreout Sendromu) düzeyi alt boyutlarına yönelik görüşleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığı 1414 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden araştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. Yaş Değişkeni Açısından Tek Faktörlü Varyans (ANOVA) Analizi

Alt Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>
İşte Anlam Krizi ve İş Sıkıntısı	Gruplar Arası	46,325	3	15,442	21,358	,000
	Grup İçi	1019,431	1410	1,233		
	Toplam	1065,756	1413			
İşte Gelişme	Gruplar Arası	36,152	3	12,051	9,776	,000
	Grup İçi	1738,003	1410	,565		
	Toplam	1774,155	1413			

Tablo 4’deki İşte Anlam Krizi ve İş Sıkıntısı ile İşte Gelişme alt boyutlarına yönelik Anova testi sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların yaş değişkeni açısından İş Yerinde Sıkılma (Boreout Sendromu) düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir ($p < ,05$). Sonuç olarak H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların İş Yerinde Sıkılma Düzeyinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

Katılımcıların İş Yerinde Sıkılma (Boreout Sendromu) düzeyleri alt boyutlarına yönelik görüşleri arasında eğitim düzeyi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluşup oluşmadığı 1414 kişiden alınan veriler üzerinden araştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Tek Faktörlü Varyans (ANOVA) Analizi

Alt Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p
İşte Anlam Krizi ve İş Sıkıntısı	Gruplar Arası	4,179	3	1,393	1,850	,13
	Grup İçi	1061,577	1410	,753		
	Toplam	1065,756	1413			
İşte Gelişme	Gruplar Arası	15,699	3	5,233	4,196	,06
	Grup İçi	1758,456	1410	1,247		
	Toplam	1774,155	1413			

Tablo 5'teki İşte Anlam Krizi ve İş Sıkıntısı ile İşte Gelişme alt boyutlarına yönelik ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların eğitim düzeyi değişkeni açısından İş Yerinde Sıkılma (Boreout Sendromu) düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın oluşmadığı görülecektir ($p>,05$). Sonuç olarak H_3 hipotezi ret edilmiştir.

Katılımcıların İş Yerinde Sıkılma Düzeyinin Kıdem Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi

Katılımcıların İş Yerinde Sıkılma (Boreout Sendromu) düzeyleri alt boyutlarına yönelik görüşleri arasında kıdem yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığı 1414 kişiden alınan veriler üzerinden araştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Kıdem Yılı Değişkeni Açısından Tek Faktörlü Varyans (ANOVA) Analizi

Alt Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p
İşte Anlam Krizi ve İş Sıkıntısı	Gruplar Arası	36,996	3	12,332	16,902	,00
	Grup İçi	1028,761	1410	,730		
	Toplam	1065,756	1413			
İşte Gelişme	Gruplar Arası	40,512	3	13,504	10,983	,00
	Grup İçi	1733,642	1410	1,230		
	Toplam	1774,155	1413			

Tablo 6'daki İş Sıkıntısı ve İşte Anlam Krizi ile İşte Gelişme alt boyutlarına yönelik ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların kıdem yılı değişkeni açısından İş Yerinde Sıkılma (Boreout Sendromu) düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın oluştuğu görülecektir ($p<,05$). Sonuç olarak H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez Sonuçları

Hipotezleri test etmek için yapılan analizlerinden elde edilen veriler doğrultusunda, hipotezlerle yönelik ortaya çıkan sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Tablo	Sonuç
H_1 : Katılımcıların iş yerinde sıkılma (Boreout Sendromu) düzeyi alt boyutları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Tablo 3	RET
H_2 : Katılımcıların iş yerinde sıkılma (Boreout Sendromu) düzeyi alt boyutları, yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Tablo 4	KABUL
H_3 : Katılımcıların iş yerinde sıkılma (Boreout Sendromu) düzeyi alt boyutları, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Tablo 5	RET
H_4 : Katılımcıların iş yerinde sıkılma (Boreout Sendromu) düzeyi alt boyutları, kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Tablo 6	KABUL

Tablodan anlaşılacağı üzere H_1 ve H_3 hipotezleri ret edilmiş, H_2 ve H_4 hipotezleri ise kabul edilmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Kamu kurumlarında görev yapan büro personelinin iş yerinde sıkılma (Boreout Sendromu) düzeylerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan bu çalışmanın sonuçları incelendiğinde, cinsiyet ve eğitim düzeyi ile iş yerinde sıkılma düzeyleri alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığın oluşmadığı, diğer taraftan ise yaş ve kıdem yılı ile iş yerinde sıkılma düzeyleri alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, boreout sendromunun kamu kurumlarında görev yapan çalışanlar üzerinde bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Katılımcıların yaş ve kıdem yılı değişkenleri açısından ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında, Abubakar (2020)'in yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarıyla benzer şekilde anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı görülecektir. Diğer taraftan ise García-González vd. (2018) çalışmasının sonuçlarıyla farklılık göstermektedir.

Çalışanların iş yerinde boş vakitlerinin bulunması sonucunda ortaya çıkan boreout sendromunun, yaşanan sıkıntılar ve eksikliklerin sonucunda hem bireysel düzeyde çalışanlar, hem de kurumsal düzeyde örgütler için gizli bir tehdit oluşturduğu ifade edilebilir. Bu tehdidi ortadan kaldırma noktasında bir takım öneriler sunulabilir.

Teorik açıdan öneriler incelendiğinde, katılımcı bir yönetim anlayışının kurum içerisinde uygulanmasını oldukça önemli olduğu söylenebilir. Uzun vadede bireylerin gelişim sağlamaları için de farklı dönemlerde iş ve görev rotasyonlarına gidilebilir. Böylece çalışanlara farklı beceriler kazandırılarak monotonluğun önüne geçirilip yaptıkları işe yönelik motivasyonları ve kurum aidiyetleri artırılabilir. Diğer taraftan kişisel gelişimlerin artırılabilmesi için periyodik dönemlerde çeşitli hizmet içi eğitimler ve seminerler düzenlenebilir. Yine çalışanın nitelikleri dikkate alınarak yapılacak olan görev dağılımıyla bireyin iş tatmini artacağından daha çok motive olması sağlanabilir. Personelin görev tanımları açık ve net olarak belirlenmelidir. Ayrıca çalışanların gerek kurum içi gerekse de kurum dışı sosyal yaşamlarındaki psikolojik durumları takip edilerek gerekiyor ise çeşitli destekler sağlanabilir. Çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını destekleyen programlar da genel iş memnuniyetinin artırılmasına katkı sağlayabilir. Kurumdaki diğer çalışanlar ve üst düzey yöneticiler ile yaşanması muhtemel çatışmaların önüne geçilebilmesi için etkin işleyen bir çatışma yönetimi sistemi kurulabilir.

Pratik açıdan önerilere bakıldığında, personel seçimi noktasında bireylerin eğitim, bilgi ve tecrübeleri dikkate alınarak bir takım testler ile en doğru kişinin seçimi yapılabilir. Daha sonra bu kişiler sahip oldukları yetkinlikler ile doğru orantılı olarak en uygun görev ve pozisyonlara yerleştirilebilir. Personeli motive etmek ve başarılarını takdir etmek için ödüllendirme sistemi oluşturulabilir. Performansa yönelik ödüller, terfi olanakları ve takdir belgesi gibi teşvikler çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine ve işlerine olan bağlılıklarının artmasına yardımcı olabilir. Personelin iş süreçlerine aktif olarak katılmalarını sağlamak ve onlardan gelen geri bildirimleri dinlemek işe yönelik tatmini artırabilir. Ayrıca, kurumdaki ortak yaşamın geliştirilmesi açısından örgüt içerisinde boreout sendromunun sebeplerinin tespit edilerek yukarıda ifade edilen tedbirlerin alınması da oldukça önem arz etmektedir. Böylece çalışanlarda boreout sendromunun etkilerinin azalacağı düşünülmektedir.

Kamu personeli de bu sendromun bireysel ve kurumsal seviyedeki etkilerini anlama noktasında gerekli çabaları göstermelidir. Boreout sendromu, iş yerinde sıkılma, yeterince meşgul olmama ve işin anlamlı gelmemesi gibi unsurlardan oluştuğundan, personelin bu sendromu ciddiye alarak hem kişisel sağlığını hem de kurumsal verimliliği göz önünde bulundurması önem arz etmektedir. Kamu personeli, boreout sendromunun iş tatmini, motivasyon ve performans üzerindeki olumsuz etkilerini fark etmelidir. Yine personel, iş yerinde sıkılma ya da işin anlamsız gelmesi durumunda, mesleki gelişimlerini artıracak

fırsatlar aramalı ve daha fazla sorumluluk alma noktasında gayret göstermelidir. Çalışan, boreout sendromu belirtilerini yaşadığını fark ettiğinde bu durumu yöneticileriyle paylaşarak çözüm yolları aramalıdır. Yönetimle kurulacak bu iletişim, iş yükünün dengelenmesine ve daha anlamlı görevler verilmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca, boreout sendromunu önlemek için personelin iş ve sosyal yaşam dengesine de dikkat etmesi oldukça önemlidir. Boş vakitlerini verimli kullanmak, çeşitli hobiler edinmek ve iş dışında farklı aktivitelerle meşgul olmak sendromun etkisini azaltacaktır. Sonuç olarak, kamu personelinin boreout sendromuna bakışı, kendisini ve çalıştığı iş ortamını iyileştirmeye yönelik proaktif bir yaklaşım olmalıdır. Hem bireysel hem de kurumsal gelişim için bu sendromun farkında olunmalı ve önleyici tedbirler alınmalıdır.

Kamu yöneticilerinin de, gerek çalışanların refahını gerekse de kurumların verimliliğini koruyacak stratejiler ortaya koyması gerekmektedir. Öncelikli olarak, boreout sendromunun örgütlerdeki etkilerini göz önünde bulundurarak hem kamu kurumlarında hem de özel sektörde farkındalık kampanyaları düzenlemelidir. Sonrasında, personellerin yaptıkları işleri daha fazla sahiplenmesi için iş tasarımı değişikliğine gidilmesini teşvik etmelidir. Yapılan işin monotonluğunu azaltmak, çalışanlara farklı projelerde yer alma fırsatı sunmak ve mesleki gelişim programları düzenlemek bu süreçte önemli olacaktır. Ayrıca, esnek çalışma saatleri ya da uzaktan çalışma gibi seçenekler boreout sendromunun etkilerini hafifletebilir. Sonuç olarak, iş tatminini artıracak, monotonluğu ve anlam eksikliğini giderecek politikalar geliştirilmelidir. Bu sayede çalışanların motivasyonu ve kurumsal verimlilik de sürdürülebilir şekilde artar.

Son olarak, boreout sendromu konusunda çalışma yapacak diğer araştırmacıların farklı değişkenler ve uygulama alanları açısından araştırma yapmaları önerilebilir. Bu bağlamda, özel sektörde çalışan personellerden veriler elde edilerek, kamu personeli ve özel sektör personeli karşılaştırması yapılabilir. Konuyla ilgili farklı ülkelerde yapılmış olan çalışmalar ile de karşılaştırmalar yapılarak farklılıklar ortaya konulabilir. Bunun yanı sıra nitel çalışmalarla da konu farklı açılardan ele alınabilir.

Çalışmanın sınırlılıkları da dikkate alınmalıdır. Bu çalışma, ülke genelindeki kamu kurumlarını kapsamaktadır, bu sebeple bir genelleme söz konusudur. Bu hususta, gerek bölgeler bazında gerekse de kurum bazında çalışmalar yapılarak daha özel sonuçlara ulaşılabilir. Benzer şekilde özel işletmeler nezdinde de çalışmalar yapılarak sonuçlar karşılaştırılabilir. Ayrıca kullanılan ölçek ve yapılan araştırmanın yöntemi de sınırlılıklar arasında sayılabilir.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Araştırmacıların katkı oranı beyanı / Contribution rate statement of researchers: Birinci yazar /First author % 100.

2. Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the author).

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>

- Amarat, M., Durmuş, A. & Öztürk, H. (2023). Boreout, Türkçeleştirme önerisi. *Social Mentality And Researcher Thinkers Journal (Smart Journal)*, 9(74), 4364-4370. <https://doi.org/10.29228/smryj.71157>
- Demir, F. (2024). Boreout syndrome in managers: a qualitative study on antecedents-consequences and solution suggestions. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 61-87. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.1339245>
- Demir, Ö., Yalım, Ç. & Narlıkaya, Z. (2020). İşyerinde can sıkıntısı ve çözüm önerileri üzerine teorik bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 167-200.
- García-González, B.E., Villavicencio-Ayub, E. & García, M. (2018). Síndrome de Boreout en trabajadores baby boomers, xy millennials de la Ciudad de México. *Psicología Iberoamericana*, 26(2), 88-95.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Karadal, H., Abubakar, A.M. & Erdem, A.T. (2018). Boreout, kariyer uyumluluğu ve aile-iş zenginleştirme etkileşimi: Selçuk Üniversitesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(35), 41-63. <https://doi.org/10.30976/susead.366393>
- 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. <https://doi.org/10.13934/1999.393>
- Kelebek, E., (2024). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 31(1), 75-92. <https://doi.org/10.18657/yonveek.1292659>
- Merdan, E., Erdem, A.T. & Gümüşsoy, Y. (2022). Boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracılık rolü, *BMIJ* 10(1): 176-191. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i1.1983>
- Moris, H. & Nedosugova, A.B. (2019). Coaching as instrument to identity and remedy for boreout syndrome with employees. In 2nd International Conference on Education Science and Social Development (ESSD 2019) (138-141). Atlantis Press.
- Özşungur, F., (2020). The effects of boreout on stress, depression and anxiety in the workplace, *BMIJ*, 8(2): 1391-1423. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1460>
- Rothlin, P. & Werder, P. (2008). *Boreout: overcoming workplace demotivation*. Kogan Page, London and Philadelphia.
- 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 (iş yerinde sıkılma) ölçeğinin Türkçe formu: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (72), 64-77. <https://doi.org/10.51290/dpusbe.1018823>
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Villavicencio-Ayub, E.Y. & García, B. (2023). Adaptación de la Escala de Síndrome de Boreout para trabajadores mexicano. *Informes Psicológicos*, 23(2), 95-107. <http://dx.doi.org/10.10000/infpsic.v23n2a01>
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türkiye Cumhuriyeti Strateji ve Bütçe Daire Başkanlığı (2023). (Erişim: 10.01.2024). <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>

Extended Abstract

Introduction

Today, developments in work and social life accelerate changes in the career paths and choices of employees in organizations. Moreover, differentiation in the workplace or problems encountered by employees in their personal lives, whether inside or outside the organization, create positive or negative situations in career choices, depending on their optimistic or pessimistic perspectives, establishing a relationship with their well-being. Employees who adapt to this state of well-being are expressed as factors positively influencing their psychological states to adapt to changes in their careers. Conversely, it is thought that opposite situations would have negative effects on employees (Karadal & Erdem, 2018). Boreout syndrome can be defined as a chronic state of distress resulting from low levels of demand in work. Individuals diagnosed with boreout syndrome constantly experience a feeling of disappointment due to lack of motivation, loss of concentration, a sense of fatigue, indifference to any activity related to work, and believing that their skills are superior to what is required to perform their assigned tasks. Employees start turning to non-work-related activities to cope with this disturbing situation, spending time on the internet, talking on the phone, and chatting with colleagues. Over time, the situation escalates into a state of attention deficit disorder that prevents employees from fulfilling their duties (Garcia Gonzalez et al., 2018). This syndrome leads employees in the organization to perceive their work as meaningless, believe they lack career opportunities, and experience significant problems in focusing on their work. This negative situation can also lead to anxiety and stress for individuals. Particularly, ignoring employees by managers, failure to support career development, problems related to human resource management, and lack of merit affect employees' perceptions of their duties and the workplace positively. As a result, employees become bored with their work and disappointed in their plans (Özsungur, 2020).

Method

This research was conducted to reveal the levels of Boredom Syndrome (Boreout Syndrome) among office personnel working in public institutions. This study was conducted using a quantitative research method. A questionnaire method was used to collect data in the research. The questionnaire for the research was created using the study titled "Turkish Version of the Boreout (Work Boredom) Scale: Validity and Reliability Study" by Sürücü and Yılmaz (2022). In the questionnaire used in the research, firstly an information note addressed to the participants, questions aimed at revealing the demographic characteristics of the participants in the first section, and in the second section, a total of 11 propositions comprising three sub-dimensions measuring the level of Boreout Syndrome (Boredom Syndrome) in the workplace of the participants are included. The population of the research consists of permanent and contracted personnel working in public institutions. When the III. Quarter data on public sector employment are examined (<https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>), it is seen that 3,744,724 public employees (permanent and contracted status) work in our country. This number constitutes the population of the research. Convenience sampling method was preferred as the sampling technique in the research. Considering a 95% confidence interval and 0.05 margin of error, it is sufficient for 384 participants to respond to the questionnaire (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004). A total of 1414 people participated in the questionnaire study conducted in February and March to obtain the data. SPSS 27.00 program were used in the analysis of the obtained data. Additionally, normality analysis, reliability test, frequency analysis, one-way analysis of variance (ANOVA), and independent sample t-test were conducted.

Findings (Results)

It is observed that the Skewness and Kurtosis values of the sub-dimensions (Meaning Crisis at Work and Job Boredom, Skewness: 1.053, Kurtosis: 0.819; Development at Work, Skewness: -0.288, Kurtosis: -0.787) fall between -1.5 and +1.5. These results indicate that the data are normally distributed. Additionally, the reliability of the scale used in the study was calculated using the Cronbach's Alpha coefficient technique. The reliability coefficients for the sub-dimensions were 0.913 for the Meaning Crisis at Work and Job Boredom sub-dimension, and 0.910 for the Development at Work sub-dimension.

Conclusion and Discussion

When the results of this study, conducted to reveal the levels of Boredom Syndrome (Boreout Syndrome) among office personnel working in public institutions, are examined, it is seen that there is no significant difference between gender and education level regarding the sub-dimensions of boredom levels in the workplace, whereas a significant difference was observed between age and years of service with the sub-dimensions of boredom levels in the workplace. In conclusion, it can be said that boreout syndrome has an impact on employees working in public institutions. The limitations of the study should also be considered. This study covers public institutions nationwide, thus generalization is possible. In this regard, more specific results can be obtained by conducting studies regionally and institutionally. Additionally, the scale used and the method of the research can be considered among the limitations.