



Asya Studies

Akademik Sosyal Araştırmalar / Academic Social Studies

Year: 8, Number: 30, p. 325-336, Winter 2024

İş Yaşamında Sessiz Düşman: Boreout Kavramı Üzerine Yapılan Çalışmaların Türkiye Bağlamında İncelenmesi

The Silent Enemy in Business Life: An Examination of Studies on the Concept of Boreout in the Context of Türkiye

ISSN: 2602-2877 / E-ISSN: 2602-263X

Araştırma Makalesi
Research Article

Makale Geliş Tarihi
Article Arrival Date
06/09/2024

Makale Kabul Tarihi
Article Accepted Date
27/11/2024

Makale Yayın Tarihi
Article Publication Date
29/12/2024

Asya Studies

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Yavuz
Selçuk Üniversitesi
Taşkent MYO
Finans Bankacılık ve Sigortacılık
Bölümü
ayseyavuz@selcuk.edu.tr
ORCID: 0000-0003-2103-7833

Öz

Örgütlerin başarıya ulaşabilmesi ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmesinde en önemli unsurlardan biri insan kaynağıdır. Bu kaynağın örgüte faydalı olabilmesi için iş ile ilgili görevlerini tam anlamıyla yerine getirmesi beklenmektedir. Bununla birlikte çalışanlar zaman zaman işlerini yaparlarken örgüte olan katkılarını önemsiz bulabilir, yaptıkları işin anlamsız olduğunu düşünebilirler. Çalışanların böyle zamanlarda can sıkıntısı yaşaması ile birlikte ortaya çıkan durum boreout kavramı olarak adlandırılmaktadır. Boreout sendromu, önlem alınmadığı zaman örgütlerin başarıya ulaşmasına engel olabilmektedir. Bu çalışmada boreout kavramı konusunda Türkiye bağlamında yapılmış 19 bilimsel çalışmanın incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları güncel konulardan biri olan boreout kavramının ulusal yazındaki gelişimini göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre nicel araştırma deseninin daha fazla kullanıldığı görülmüştür. Boreout kavramı ile kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, hizmet inovasyonu performansı, işe bağlılık ve bilinçli farkındalık arasında negatif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, mobbing, sanal kaytarma, iş stresi, entropik örgüt iklimi, sosyal kaytarma gibi davranışların boreout davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğu yapılan çalışmalar ile ortaya konulmuştur. Bu çalışmanın alan yazınındaki boreout konusuna ilişkin boşlukların belirlenebilmesi ve yön verilebilmesi açısından gelecekte yapılması planlanan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Boreout, Boreout Sendromu, Örgüt, Türkiye, İçerik Analizi

Abstract

One of the most important elements for organizations to achieve success and provide sustainable competitive advantage is human resources. In order for this resource to be beneficial to the organization, it is expected to fully fulfill its job-related duties. However, employees may sometimes find their contributions to the organization insignificant and think that their work is meaningless. The situation that arises when employees experience boredom at such times is called boreout syndrome. Boreout syndrome can prevent organizations from achieving success when measures are not taken. In this study, 19 scientific studies on the concept of boreout in the context of Türkiye were analyzed. The research findings show the development of the concept of boreout, which is one of the current issues, in the national literature. According to the results obtained, it was seen that quantitative research design was used more. The findings revealed that there were negative relationships between the concept of boreout and career adaptability, career optimism, service innovation performance, job commitment and mindfulness. It has been found in studies that behaviors such as counterproductive work behaviors, mobbing, virtual shirking, job stress, entropic organizational climate, and social shirking are positively related to boreout behavior. It is thought that this study will contribute to future studies in terms of determining the gaps in the literature about boreout concept and giving direction.

Keywords: Boreout, The Boreout Syndrome, Organization, Türkiye, Content Analysis

Atf Bilgisi / Citation Information

Yavuz, A. (2024). İş yaşamında sessiz düşman: Boreout kavramı üzerine yapılan çalışmaların Türkiye bağlamında incelenmesi. *Asya Studies*, 8(30), 325-336. <https://doi.org/10.31455/asya.1544845>

GİRİŞ

Günümüz rekabet şartlarında örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmesinde en etkili faktörlerden biri de çalışanlardır. Çalışanlar günlük yaşantıların büyük bir oranını iş yerlerinde geçirmektedirler. Bu sebeple çalışanların yaptıkları iş hakkında ne düşünüp nasıl hissettikleri oldukça önemlidir. Çalışanlar işlerini yeterince anlamlı buluyorlar mı, örgüt içinde boş zamanlarını nasıl değerlendiriyorlar, yaptıkları işin örgüte gerekli katkıyı sağladığını düşünüyorlar mı gibi sorular cevaplanması gereken önemli konular arasında yer almaktadır. Her şeyin hızla değişmesi ile çalışanlar da kendilerini bu hıza ayak uydurmak zorunda hissetmekte ve değişimlere çabuk tepkiler vermek zorunda bırakılmaktadırlar. Genellikle çalışma saatlerinde çok yoğun değilken değer görebilmek adına sürekli olarak yoğun çalışıyor algısı yaratabilmektedirler. Bu durum ise belli bir süre sonra çalışanlarda boreout olarak kavramsallaştırılan duruma yol açabilmektedir.

Boreout kavramı üzerine yapılan çalışmalar genellikle kaynakların korunması kuramı ile açıklanmaktadır. Kaynakların korunması kuramı dahilinde örgütler ve bireyler için kaynaklar büyük öneme sahiptir. Bu sebeple bu kaynakları elde etmek ve korumak için çaba gösterirler. Bireyler bu kaynakları kaybetmeleri durumunda ise stres yaşamaktadırlar (Hobfoll, 1989). Kaynaklar kişisel özellikler, beceriler, enerji gibi içsel kaynaklar olabileceği gibi uygun çalışma koşulları, iş arkadaşının desteği gibi dışsal da olabilir (Hobfoll, 2001). Anlam, can sıkıntısı ve öğrenme olanaklarının işaret ettiği gibi heyecan kaybına neden olan boreout değerli kaynakların kaybını teşkil etmektedir. Bu durum çalışana işini yapması için motivasyon, enerji gibi daha az kaynak bıraktığı için iş çıktılarına zarar vermektedir. Diğer bir ifadeyle boreout nedeniyle kaynak kaybı yaşayan çalışanlar daha fazla yenilikçi iş davranışı gösteremeyecek kadar tükenmiş hale gelirler (Stock, 2015: 580).

İş yerinde bireylere kapasitelerinin dışında görevler verilmesi ve bireylerin iş yüklerinin gerektiğinden az olması, çalışanların boreout sendromuna yakalanmalarında etkili olan nedenler arasındadır. Kapasitelerinin altında çalıştırılan bireyler, işleriyle ilgili hayal kırıklığı yaşamakta ve monoton işyeri rutininin kendilerine hiçbir katkı sağlamadığını düşünmektedirler (Rothlin ve Werder, 2008: 54). Bu durumun çalışanların moral ve motivasyonunu etkilemesi, örgütün başarısını sekteye uğratması gibi nedenlerle boreout sendromu son yıllarda araştırmacıların dikkatini çeken konulardan biri hâline gelmiştir. Yapılan incelemelerde görüldüğü üzere boreout kavramının yeni çalışılmaya başlanmış bir kavram olmasından dolayı bu konu üzerine yapılan çalışmaların sayısı oldukça sınırlı kalmıştır.

Bu çalışma ile boreout kavramı konusunda Türkiye bağlamında yapılmış çalışmalar incelenerek alanyazında bu konudaki gelişmelere katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bu çalışmada boreout kavramı üzerine yapılan çalışmaların nitel ve nicel özellikleri ortaya konulmuş ve mevcut literatür değerlendirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu çalışma literatürdeki boşlukların belirlenmesi ve gelecekte yapılacak çalışmalara rehberlik etmesi bakımından önem arz etmektedir.

BOREOUT KAVRAMI

Boreout kavramı yönetim alanında ilk kez 2008 yılında Rothlin ve Werder tarafından kullanılmıştır. Yazarlar “Boreout! Overcoming Workplace Demotivation” adlı eserlerinde çalışanların tüm gün bilgisayar başında olmaları, işinden memnun olmamaları ve bitkinlik hissetmeleri durumunda can sıkıntısı yaşayabileceklerini belirtmiş ve bu durumu boreout kavramı ile açıklamışlardır. Yazarlar bu durumun aslında dünya genelinde yaygın olarak görülebildiğini ancak işverenler tarafından yeni yeni fark edilmeye başladığını ifade etmiştir.

Boreout; iş sıkıntısı, anlam krizi ve işte büyüme ile kendini göstermeye başlayan iş ile ilgili düşük düzeyde uyarılmanın olumsuz psikolojik durumu olarak tanımlanmaktadır (Stock, 2015: 574). Başka bir tanıma göre boreout, çalışanların herhangi bir iş yapmamaları durumunda işten sıkılmaları ve motivasyonlarının düşmesi şeklinde açıklanmaktadır (Moris ve Nedosugova, 2019: 138). Boreout sendromu, çalışanın istediği iş özelliklerine sahip olamaması, beklentilerinin karşılanmaması, işyükünün az olması ve herhangi bir meşguliyetinin olmaması halinde yaşadığı bunalım durumu olarak tanımlanmaktadır (Merdan vd., 2022: 180).

Boreout kavramının Türkçe karşılığını bulmak için Amarat vd.nin (2023) yaptığı bir araştırmada kavrama ilişkin net bir fikir birliğine ulaşılamasa da en çok tercih edilen sözcükler bıkkınlık, sıkılmışlık ve usanmışlık olmuştur. Bu sözcükler içinden boreout sendromunu en çok karşıladığı düşünülen kavram bıkkınlık olarak ifade edilmiştir (Amarat vd., 2023: 4369).

Çalışanlar iş yerlerinde çalışma saatleri içinde yapacak bir iş ya da meşgul olacak bir görev bulamadıkları zaman stres yaşamaktadırlar. Bazen de çalışanlar verilen görevleri kendi yeteneklerinin

daha altında bulmalarından dolayı boreout sendromu oluşabilmektedir (Cürten, 2013). Boreout, işin uyarıcı olmaması nedeniyle çalışanların alaycı, sinirli ve değersiz olmasına neden olmaktadır. Boreout temelde çalışanı konfor bölgesine sıkıştırarak bireysel gelişimini durdurabilir (Savels, 2015).

Boreout kavramı burnout (tükenmişlik) ve boredom (can sıkıntısı) kavramları ile benzerlik taşımaktadır. Uluslararası Hastalık Sınıflandırması (ICD)'na göre burnout (tükenmişlik); başarılı bir şekilde yönetilemeyen kronik işyeri stresinden kaynaklanan bir sendrom olarak ifade edilmektedir. Uluslararası Hastalık Sınıflandırmasına göre tükenmişlik yaşamın diğer alanlarındaki deneyimlerle ilgili olmayıp yalnızca mesleki bağlamdaki olgulara atıfta bulunmaktadır (ICD, 2020). Boreout ve burnout (tükenmişlik); bitkinlik, motivasyon kaybı, düşük öz saygı, kaygı, üzüntü, depresyon, iş verimsizliği ve iş ile yaşam talepleri arasında çatışma gibi benzer sonuçları olan olumsuz kavramlar olmalarına rağmen farklı nedenlerden kaynaklanmaktadır (Stock, 2015). Boredom, zorlayıcı olmayan bir iş durumundan kaynaklanan düşük uyarılma ve tatminsizlik durumu olarak düşünülen can sıkıntısı olarak tanımlanmaktadır. Çoğunlukla monoton ve sürekli tekrarlayan işler üzerinde araştırılmaktadır (Schaufeli ve Salanova, 2013: 295). Boredom'ın ortaya çıkmasında işyerinde yaşanan monotonluk etkili bir faktör olarak görülmektedir. Boreout ise boredom (can sıkıntısı)'ın kronikleşmesi ile ortaya çıkmış bir olgudur (Roberts, 2022: 29-33).

Boreout, Rothlin ve Werder (2008)'e göre üç temel boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlar, can sıkıntısı, zorlukların olmaması ve profesyonel ilgi eksikliğidir. Bunlardan ilki olan can sıkıntısı çalışanın tüm gün işyerinde ne yapacağını bilmemesi nedeniyle yaşadığı isteksizlik ve şüphe durumudur. Zorlukların olmaması çalışanların kendine verilen işleri yeteneklerinin altında bulmasıdır. Profesyonel ilgi eksikliği çalışanların kariyerlerine, örgütlerine, işlerine olan ilgisini kaybetmesi ile ortaya çıkan durumdur. Mikulas ve Vodanovich (1993)'e göre boreout sendromu can sıkıntısı, anlam kaybı ve büyüme olasılığının olmaması şeklinde üç boyuttan oluşmaktadır. İş yerinde can sıkıntısı, yetersiz uyarının olduğu bir ortamdaki tatminsizlik durumudur (Mikulas ve Vodanovich, 1993: 3). İşyerinde anlam krizi, çalışanların işlerini ne ölçüde önemli algıladıklarıdır (Rothlin ve Werder, 2008). İş yerinde büyüme krizi büyüme kaynaklarının kaybindan kaynaklanmaktadır. Çalışanların işlerini, kişisel gelişim ve görevle ilgili gelişim gibi konularda büyüme fırsatlarından yoksun olarak algılamalarıdır (Stock, 2015: 580).

Cürten (2013) tarafından çalışanın örgüt içinde boreout sendromuna yakalanmasına sebep olabilecek unsurlar incelenmiştir. Bu unsurlar; çalışanların bilgi ve yeteneklerinin altında işlerde görevlendirilmeleri, görev tanımları dışında iş yapmaları, kariyer gelişimleri ile ilişkili olmayan eğitimler almaları ve inisiyatif almalarının engellenmesi olarak sıralanabilir. Buss vd. (2019) göre boreout, çalışanın mesai saatleri içinde devamlı sıkılması, ilgisiz kalması ve kendini zorlamaması durumunda ortaya çıkabilir. Diğer bir çalışmada boreout sendromuna sebep olan faktörler algısal ayrımcılık, devamlı tekrar eden fiziksel durumlar, dikkat eksikliği, yeniliğin olmayışı ve tekdüzelik olarak sıralanabilmektedir (Misun ve Hudakova, 2010). Boreout sendromu yönetimin dikkat etmesi gereken rahatsız edici bir durumdur. Bireysel düzeyde çalışanlara, örgütsel düzeyde ise işverenlere yönelik gizli bir tehdit unsurudur (Abubakar, 2019: 68).

Boreout sendromunun bir takım olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Boreout sendromu çalışanı ruhsal ve fiziksel açıdan olumsuz yönde etkilemektedir. Bunlar arasında migren, iştah kaybı, kulakta çınlama, uyku problemleri, enerji kaybı, huzursuzluk, sırt ve bel ağrıları, sürekli yorgunluk, sinirlilik hali, stres, depresyon ve öz güven eksikliği sıralanabilmektedir (Cürten, 2013). Boreout sendromunun nedenleri arasında gösterilen dikkat eksikliği aynı zamanda bu sendromun sonuçları arasında da sayılmaktadır. Bununla birlikte uyku hali, iş yükü azlığı nedeniyle hayal dünyasına dalma, performans ve motivasyon düşüklüğünden kaynaklı hatalar da boreout sendromunun sonuçları arasında sayılabilmektedir (Berlyne, 1960; Stock, 2015; Akdeniz, 2018: 19). Boreout sendromunun alt boyutları olarak sıralanan can sıkıntısı, anlam krizi ve büyüme krizi yaşayan çalışanların işe bağlılıklarında azalmalar yaşanabileceği ifade edilmektedir (Akdeniz, 2018: 50). Boreout sendromu yaşayan çalışanlar zamanla kendilerini değersiz ve verimsiz hissederek işten ayrılmayı düşünecektir (Karadal ve Erdem, 2018: 31).

Boreout sendromuna her meslek alanında rastlanabilmesi mümkünken özellikle hizmet sektöründe ve tekrar eden hareketler içeren mesleklerde (kasiyer, banka memuru, satış görevlisi, kabin memuru, hemşire vb.) bu sendromla daha sık karşılaşılmaktadır (Stock, 2015; Abubakar, 2019: 79). Boreout sendromu turizm ve konaklama sektöründe kötü hizmet sunumuna neden olabilir. Çalışanları etkileyerek işverenlere yüksek maliyetlere yol açabilir. Sanal kaytarma, sapkın davranışlar, işten ayrılma, devamsızlık, kaçınma stratejileri gibi durumlarla sonuçlanabilir (Andron, 2019).

YÖNTEM

Bu çalışma ile boreout sendromu üzerine Türkiye bağlamında yapılmış çalışmalar incelenerek alan yazınına katkı sağlanması amaçlanmıştır. Yapılan bu çalışmada boreout sendromu üzerine yapılan çalışmaların nitel ve nicel özellikleri ortaya konulmuş ve mevcut literatür incelenerek bir içerik analizi yapılmıştır. Ayrıca çalışma literatürdeki boşlukların belirlenmesi ve gelecekte yapılacak çalışmalara rehberlik etmesi bakımından önem arz etmektedir.

Çalışma kapsamında boreout konusu ile doğrudan ilgili 05.07.2024 tarihine kadar Türkiye bağlamında yapılan çalışmalar incelenmiştir. Çalışmalara erişmek için Google Akademik, Ulakbim TR Dizin, YÖK Ulusal Tez Merkezi, EBSCO ve Dergi Park veri tabanları kullanılmıştır. Bu kadar farklı dizinin seçilmesindeki temel amaç, yeni yayınların daha genel bir arama dizini olan Google Akademik 'de daha sonradan görünebilmesidir. Bu nedenle literatürdeki yayınların gözden kaçmasını engellemek için bütün veri tabanları tek tek incelenmiş, farklı veri tabanlarından erişilen aynı yayınlar ise çalışmaya bir kez dahil edilmiştir. Yapılan literatür taramasında "boreout" ve "boreout sendromu" anahtar sözcükleri kullanılmıştır. Çalışmaya dahil edilme kriterleri; çalışmanın tam metnine ulaşılabilmesi, boreout konusunda yapılmış olması, çalışmanın 05.07.2024 tarihine kadar yapılmış olması ve çalışmanın Türkiye bağlamında yapılmış olması olarak belirlenmiştir. Dışlanma kriterleri ise çalışmanın Türkiye dışında gerçekleştirilmiş olması, çalışmanın duplike olma durumu ve tam metnine erişilememesi şeklinde belirlenmiştir.

Yapılan taramalar sonucunda ele alınan çalışmaların genel niteliklerine ilişkin birtakım temalar belirlenmiştir. Öncelikle elde edilen bilimsel çalışmalar makale, bildiri ve tez olarak sınıflandırılmıştır. Daha sonra her bir grupta yer alan bilimsel çalışmaya ait yayın yılı, yazar bilgisi, yayın dili, çalışmanın deseni, çalışmanın içeriği gibi bilgiler belirli kıstaslara göre kategorize edilmiştir. Belirlenen bu temalara ilişkin içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulguların sınıflandırılması ve grafiklerin çizilmesinde Microsoft Excel programından faydalanılmıştır.

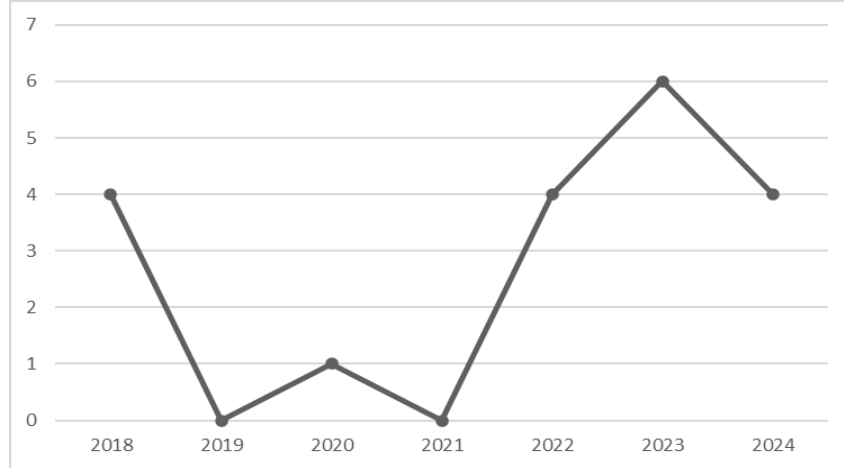
Bu çalışma kapsamında "Boreout kavramı üzerine Türkiye bağlamında ne kadar çalışma yapılmıştır?", "Bu çalışmalar hangi yıllarda artış göstermiştir?", "Boreout konusunda yapılmış çalışmaların metodolojik çeşitliliği nedir?", "Sıklıkla hangi anahtar kelimeler tercih edilmiştir?" gibi sorulara da cevap aranmaya çalışılmıştır. Böylece boreout kavramının Türkiye boyutunda ne düzeyde çalışıldığı ve hangi kavramlarla ilişkili olduğu ortaya koyularak gelecek çalışmalara ışık tutması öngörülmüştür.

Bu çalışma doküman incelenmesine dayalı olup canlılar üzerinde doğrudan bir etkiye sebep olmadığından dolayı etik kurul izni almaya gerek duyulmamıştır.

BULGULAR

Araştırmada çalışmanın yöntem kısmında belirtilen veri tabanlarından elde edilen Türkçe ve İngilizce dilindeki bilimsel çalışmalar incelenmiştir. Araştırma kapsamında öncelikle bu konuda yapılmış çalışmaların yıllar bazındaki değişimi sunulmuştur.

Şekil 1: Boreout Kavramı Üzerine Yapılan Çalışmaların Sıklığı



Şekil 1’de boreout kavramı üzerine yapılmış 19 çalışmanın yıllar bazındaki dağılımı görülmektedir. Bu konu üzerine yapılmış çalışmalar 2018 yılından itibaren literatürde yer almaya başlamıştır. 2018 yılında boreout kavramı üzerine 4 çalışma yapıldığı görülse de 2019 yılında bu konuda hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır. Aynı şekilde 2021 yılında da bu konuda yapılan çalışma bulunmamaktadır. Boreout kavramı üzerine 2022 yılında 4 ve 2023 yılında 6 çalışma yapılmıştır. 2024 yılının ilk yarısında da 4 çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Boreout kavramı literatüre 2008 yılında girmiş olmasına rağmen Türkiye’de bu konudaki ilk çalışmanın tarama yapılan veri tabanlarına göre 2018 yılında yapıldığı görülmektedir.

Tablo 1’de boreout sendromu konusunda yapılmış makalelere ait bilgiler verilmiştir. Bunlar arasında yayın yılı, yazar bilgisi, yayımlandığı dergi, kullanılan anahtar kelimeler, araştırmacının deseni ve çalışmanın içeriği yer almaktadır.

Tablo 1: Boreout Kavramı Üzerine Yapılan Makaleler

Yıl	Yazar	Yayın Dili	Yayınlanan Dergi	Anahtar Kelimeler	Çalışmanın Deseni	Çalışmanın İçeriği
2018	Karadal ve Erdem	Türkçe	International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)	Boreout, Kariyer Uyumluluğu, Kariyer İyimserliği, Âtlı İşgücü, idari Personel.	Nicel	Boreout sendromu ile kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda boreout sendromu ile kariyer uyumluluğu kavramı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte boreout sendromu ile kariyer iyimserliği kavramı arasında da negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.
2018	Karadal vd.	Türkçe	Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi	Boreout, Kariyer Uyumluluğu, Aile-İş Zenginleştirme, Kaynakların Korunması Teorisi, İşgören.	Nicel	Bu çalışmada boreout sendromunun, kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisi ve aile-iş zenginleştirmesinin düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Yazarlar, boreout sendromunun işgörenlerin kariyer uyumluluğu üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca aile-iş zenginleştirmesinin, boreout ve kariyer uyumluluğu ilişkisinde düzenleyici rolünün olmadığını bulmuşlardır.
2020	Özsunğur	İngilizce	Journal of Business Research-Turk	Boreout, Mobbing, Service innovation performance, Retail industry	Nicel	Çalışma mobbing ve hizmet inovasyonu performansı ilişkisinde boreout sendromunun aracılık rolünü keşfetmeyi amaçlamaktadır. Boreout ve hizmet inovasyonu performansı arasında negatif yönlü ilişki, mobbing ve boreout arasında pozitif yönde ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca mobbingin hizmet inovasyonu performansı üzerindeki etkisinde boreout sendromunun kısmen aracılık ettiğini tespit etmişlerdir.

2022	Merdan vd.	Türkçe	bmiij	Boreout Sendromu, Sanal Kaytarma, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	Nicel	Bu çalışma ile boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisinde sanal kaytarmanın aracılık rolünü ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışmada anket yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen verilere yapılan analizler sonucunda boreout sendromunun, sanal kaytarma davranışını ve üretkenlik karşıtı iş davranışını pozitif etkilediği ortaya konulmuştur.
2022	Sürücü ve Yıkılmaz	Türkçe	Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	İş Yerinde Sıklıma, Ölçek, Geçerlik, Güvenirlik	Nicel	Bu çalışma ile boreout (işyerinde sıklıma) ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ölçeğe geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan tüm analizler sonucunda ölçeğin Türk kültürüne uygun olduğu ve Türk yazınında kullanılabileceği belirtilmiştir.
2023	Amarat vd.	Türkçe	International SMART Journal	Boreout, Sıklımlık, Türkçeleştirme	Karma	Boreout kavramının Türkçeleştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada akademisyenlere iki aşamalı olarak kavrama ilişkin önerileri sorulmuştur. Elde edilen sonuçların frekansları hesaplanmıştır. Bıkkınlık en çok tercih edilen karşılık olmuştur.
2023	Amarat ve Öztürk	Türkçe	Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi	Kuşaklar arası, Boreout sendromu, X, Y, Z,	Nicel	Boreout sendromunun kuşaklar arası anlamlı bir farklılık taşıyıp taşımadığı araştırılmıştır. Anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda boreout sendromunun kuşaklar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar oluşturduğu ortaya konulmuştur.
2023	Kara vd.	İngilizce	Journal of Education and Recreation Patterns (JERP)	Job Burnout, Leisure Boredom, Social Media Addiction.	Nitel	Ofiste boreout kavramı dahilinde boş zaman sıkıntısı, iş tükenmişliği ve sosyal medya bağımlılığı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada katılımcıların boş zaman sıkıntısı arttıkça, iş tükenmişliklerinin ve sosyal medya bağımlılıklarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.
2023	Konak ve Kılıç	Türkçe	Journal of Hospitality and Tourism Issues	Kariyer Uyumluluğu, İş Stresi, İş Yerinde Sıklıma, Otel İşletmesi	Nicel	Araştırmada katılımcıların kariyer uyumluluğunun boreout sendromunu ve iş stresini negatif etkilediği ve boreout sendromunun iş stresini pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Bu sonuçla birlikte kariyer uyumluluğu ve iş stresi arasındaki ilişkide boreout sendromunun aracı etkisi olduğu tespit etmişlerdir.

2024	Ayvaz vd.	İngilizce	Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi	Perceived overqualification, turnover intention, work alienation, boreout, serial mediation	Nicel	Yapılan anket ve analiz çalışmaları ile aşırı niteliklilik algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide boreout değişkeninin aracı etkisinin olduğu ortaya konulmuştur.
2024	Demir	İngilizce	Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	Boreout syndrome, managers, antecedents, consequences	Nitel	Boreout kavramının öncül ve ardıllarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Mülakat tekniği kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen öncüller ve sonuçlar doğrultusunda sendromun geliştirilmesi ve test edilmesi için bir model önerisi tasarlanmıştır. Yazar, boreout sendromunun öncüllerini; kapasitenin altında çalışma, rutin iş, iş sıkıntısı, teknik sorunlar, etik sorunlar ve sosyalleşme sorunları olarak elde etmiştir. Aynı şekilde yazar tarafından sendromun sonuçları; işyeri sorunları, olumsuz duygular ve psikomatik bozukluklar olarak ifade edilmiştir.

Tablo 1’de görüldüğü üzere boreout kavramı üzerine yapılmış 11 adet makale bulunmakta ve bu makalelerin çoğunluğu (%36) 2023 yılında yapılmıştır. Yapılan çalışmalardan 7 tanesi (%64) Türkçe, 4 tanesi (%36) İngilizcedir. 2 makale tek yazarlı diğer makaleler iki veya daha fazla yazarlıdır. Kullanılan anahtar kelimeleri incelediğimiz zaman, en fazla kullanılan anahtar kelime “boreout” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunu boreout sendromu ve işyerinde sıkılma takip etmektedir. Çalışmalarda hangi araştırma deseninin kullanıldığına bakıldığında zaman 8 adet (%73) nicel çalışma, 2 adet (%18) nitel çalışma ve 1 adet (%1) karma çalışma yapıldığı görülmektedir. Boreout kavramı konusunda yapılmış nicel çalışmalar incelendiği zaman boreout kavramı ile kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, hizmet inovasyonu performansı arasında negatif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, mobbing, sanal kaytarma, iş stresi gibi davranışların boreout davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğu araştırmalarda bulunmuştur.

Tablo 2: Boreout Kavramı Üzerine Yapılan Tezler

Yıl	Yazar	Yayın Dili	Ana Bilim Dalı	Tezin Türü	Çalışmanın Deseni	Çalışmanın İçeriği
2018	Akdeniz	Türkçe	Yönetim Bilişim Sistemleri	Yüksek Lisans	Nicel	Yapılan çalışmada, boreout sendromunun işe bağlılık üzerinde negatif yönlü etkisi olduğu bulunurken, iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur.
2022	Çağatay	Türkçe	Eğitim Bilimleri	Yüksek Lisans	Nicel	Eğitim yöneticilerinin boreout ve tükenmişlik düzeylerinin yöneticilikten ayrılma niyetinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymuşlardır.
2023	Al-Mashadani	İngilizce	İşletme	Yüksek Lisans	Nicel	Boreout ve görev performansı arasındaki ilişkide ilk defa erteleme davranışının aracılık ettiği ortaya konulmuştur.

2023	Zainab	İngilizce	İşletme	Yüksek Lisans	Nicel	Araştırma boreout sendromunun, bireyin kendini anlamsız hissetmesine ve işiyle daha az ilgilenmesine sebep olduğunu ortaya koymuştur.
2024	Etcı	İngilizce	İşletme	Yüksek Lisans	Nicel	Çalışma ile boreout ve çalışan bağlılığı arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur
2024	Kapusuz	Türkçe	İşletme	Yüksek Lisans	Nicel	Entropik örgüt iklimi ve boreout sendromu arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur

Boreout kavramı üzerine yapılan tezler incelendiği zaman, boreout kavramı üzerine yapılmış ilk tezin 2018 yılında yazıldığı görülmektedir. 2023 ve 2024 yıllarında ikişer adet tez yazılmıştır. Bu tezlerden 3 tanesi İngilizce dilinde 3 tanesi Türkçe dilinde yazılmıştır. Bu tezlerin tamamı yüksek lisans tezidir ve tümünde nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Bu tezlerden 4 tanesinin işletme anabilim dalında, 1 tanesinin eğitim bilimlerinde ve 1 tanesinin de yönetim bilişim sistemlerinde tamamlandığı tespit edilmiştir. Yapılan tez çalışmalarında boreout kavramı ile işe bağlılık ve çalışan bağlılığı kavramları arasında negatif yönde; entropik örgüt iklimi ile pozitif yönde ilişkiler elde edilmiştir. 2023 ve 2024 yıllarında bu konuda yazılmış tezlerin geçmiş yıllara nazaran artması sonraki yıllarda boreout konusunda yapılan tezlerin artacağını düşündürmektedir. Kavramın ülkemizde yeni yeni çalışılmaya başlanmış olması bu düşünceyi destekler niteliktedir.

Tablo 3: Boreout Kavramı Üzerine Yazılan Bildiriler

Yıl	Yazar	Yayın Dili	Kongre Adı	Anahtar Kelimeler	Çalışmanın Deseni	Çalışmanın İçeriği
2018	Çiftçi ve Gürer	Türkçe	International EMI Entrepreneurship and Social Sciences Congress	Boreout Sendromu, Sosyal Kaytarma, Çalışanlar.	Nicel	Araştırma sonucunda boreout sendromunun sosyal kaytarma üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu ortaya konulmuştur.
2022	Başar	Türkçe	Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi	Bilinçli Farkındalık, İş Yerinde Bezginlik, Yapısal Eşitlik Modellemesi, Kesitsel Araştırma	Nicel	Bilinçli farkındalık ile boreout sendromunun boyutları olan anlam krizi, gelişim krizi ve iş bıkkınlığı arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur

Boreout kavramı ile ilgili yapılmış bildiriler incelendiği zaman, 2018 yılında 1 adet ve 2022 yılında 1 adet olmak üzere toplam 2 adet bildiri bulunmuştur. Her iki bildirinin de yayın dili Türkçedir. Her iki çalışma da nicel yöntemle gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmalarda boreout kavramı ve sosyal kaytarma arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Bilinçli farkındalık ve boreout sendromunun alt boyutları arasında negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Boreout, örgütlerde giderek daha fazla görülmeye başlayan psikolojik bir durumdur. Çalışanların işlerini yaparken sıkılmaları, monotonlaşmaları ve motivasyon kaybı yaşamaları ile meydana gelmektedir. Boreout hem örgütler hem de çalışanlar açısından olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Boreout sonucunda, motivasyonun düşmesi, verimliliğin azalması, yaratıcılığın azalması, işe devamsızlığın artması, işten duyulan tatminin azalması gibi istenmeyen durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu çalışma ile boreout kavramı konusunda Türkiye bağlamında yapılmış çalışmalar incelenerek literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bu konuda yapılmış olan çalışmaların sayısı oldukça az olmasına rağmen bu

çalışmaların yönetim uygulamalarında ve araştırmalarda farklı yaklaşımların ve bakış açılarının ortaya çıkmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma literatürün bir özeti gibi düşünüldüğünden bu konu ile ilgili boşlukların belirlenmesi ve gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutması bakımından önem arz etmektedir.

Bu çalışma ile boreout kavramı konusunda Türkiye bağlamında yapılmış 19 bilimsel çalışmanın incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları güncel konulardan biri olan boreout kavramının ulusal yazındaki gelişimini göstermektedir. Türkiye’de 19 çalışmanın yapılmış olması başlangıçta çok az bir rakam gibi algılanmış olsa bile Scopus ve Web of Science veri tabanları ile karşılaştırıldığı zaman bu rakamın kayda değer olduğu görülmektedir. Web of Science veri tabanında tüm alanlar seçilerek 14 çalışmaya, Scopus veri tabanında ise 16 çalışmaya ulaşıldığı görülmektedir. Bu konu üzerine Türkiye’de yapılmış ilk çalışma 2018 yılına aittir. Boreout kavramının literatüre kazandırılmasının 2008 yılı olduğu düşünüldüğü zaman Türkiye’de ilk çalışma için biraz geç kalınmış gibi görünmektedir. Ama Scopus veri tabanına bakıldığı zamanda ilk çalışmanın 2015 yılında yapıldığı görülmektedir. Boreout kavramı her ne kadar 2008 yılında yazına kazandırılmış olsa bile işverenlerin, yöneticilerin ve araştırmacıların dikkatini daha yeni yeni çekmeye başlamıştır. Araştırmamız dahilinde Türkiye bağlamında en fazla çalışma ise 2023 yılında yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre nicel araştırma deseninin daha fazla kullanıldığı görülmüştür. Literatürde bu konu üzerine yazılmış toplam 11 makale, 6 adet tez çalışması ve 2 adet kongre bildirisi bulunmaktadır. Araştırma bulgularına göre boreout kavramı ile kariyer uyumluluğu (Karadal ve Erdem, 2018; Karadal vd., 2018; Konak ve Kılıç, 2023), kariyer iyimserliği (Karadal ve Erdem, 2018), hizmet inovasyonu performansı (Özsungur, 2020), işe bağlılık (Akdeniz, 2018) ve bilinçli farkındalık (Başar, 2022) arasında negatif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Üretkenlik karşıtı iş davranışları (Merdan vd., 2022), mobbing (Özsungur, 2020), sanal kaytarma (Merdan vd., 2022), iş stresi (Konak ve Kılıç, 2023), entropik örgüt iklimi (Kapusuz, 2024), sosyal kaytarma (Çiftçi ve Gürer, 2018) gibi davranışların boreout davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğu araştırmalarda bulunmuştur. Benzer şekilde uluslararası yazında da boreout sendromu ile işe bağlılık ve hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur (Karatepe ve Kim). Yapılan incelemeler sonucunda konunun ulusal yazında genellikle aynı yazarlar tarafından ele alındığı görülmektedir. Farklı bakış açısına sahip yazarlarında katkı sağlaması ile konuya daha kapsamlı daha geniş bir perspektiften bakma şansı oluşacaktır. Boreout sendromu üzerine yapılan çalışmalarda genellikle nicel yöntem ön plana çıkmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalar için nitel ve karma yöntemlerden yararlanmaları önerilebilir. Konu üzerindeki kavram karmaşası ve etkileşimler nitel yöntem ile daha iyi şekilde ortaya konulabilir. Boreout konusunda hazırlanan tezlerin tamamı yüksek lisans tezlerinden oluşmaktadır. Doktora öğrencilerinin bu konuyu da içeren tezler yazmaları ve böylece yazına katkıda bulunmaları önerilebilir. Tüm bunlara ek olarak araştırmacılar, sektörün ihtiyaçlarını da dikkate alarak sektör bazlı çalışmalar yapabilirler. Yapılan sektör bazlı çalışmalarda kıyaslamalar yapılarak hangi sektörlerde ne düzeyde karşılaşıldığı ortaya konabilir. Böylece sektöre yönelik çözümler geliştirilebilir.

Yapılan araştırma sonucunda boreout sendromunu en az seviyeye indirebilmek adına yöneticilere de birtakım önerilerde bulunulabilir. Boreout yönetilebilir ve önlenebilir bir durumdur. Öncelikle çalışanların görev tanımları net bir şekilde ortaya konulmalı, yetki ve sorumluluk alanları açıkça belirlenmelidir. Çalışanlar işe alınırken, yerleştirilirken yetenek ve bilgilerine uygun pozisyon ve departmanlara yerleştirilmelidir. Yaptıkları işle alakalı eğitimler aldırılmalı, kariyer yolları belirlenerek gelişimlerine destek olunmalıdır. Çalışanlar belli zamanlarda rotasyona tabi tutulmalı ve iş çeşitlendirmesi, iş zenginleştirilmesi gibi alternatif yöntemler tercih edilmelidir.

Boreout kavramı iş dünyasında son yıllarda daha fazla karşılaşılan bir sorun olarak görülmektedir. Sorunun giderek artması bu konuyu hem örgütler hem de bireyler açısından göz ardı edilemez bir noktaya taşımıştır. Boreoutun etkili bir şekilde yönetilip kontrol altına alınabilmesi örgütlerde motive olmuş, işini severek yapan verimli çalışanların sahneye çıkmasına katkı sağlayacaktır. Örgütler boreoutun önlenmesi için çalışanlarını takdir etmeyi bilmeli, onlara daha fazla değer vermeli ve süreçlere dahil ederek işlerini anlamlı kılmalıdır.

Yazarlık Katkısı

Araştırma tek yazarlı olarak yürütülmüştür.

Etik Kurul Beyanı

Bu çalışma doküman incelenmesine dayalı olup canlılar üzerinde doğrudan bir etkiye sebep olmadığından dolayı etik kurul izni almaya gerek duyulmamıştır.

KAYNAKÇA

- Abubakar, A. M. (2019). 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* (Tez No: 530875) [Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Al-Mashadani, H. (2023). *An empirical research on the relationship between employee boreout and performance: mediating role of procrastination* (Tez No: 779839) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Amarat, M., & Öztürk, H. (2023). Kuşaklar arası boreout sendromunun belirlenmesi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 9-13. <https://doi.org/10.47542/sauied.1250963>
- Amarat, M., Durmuş, A., & Öztürk, H. (2023). 24 Maddeli kısa form altı faktörlü kişilik envanteri'nin Türkçe'ye çevirisi ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi, *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 9(74), 4364-4370. <http://dx.doi.org/10.29228/smrj.71131>
- Andron, E. (2019). 'Boreout' syndrome: the causes, consequences and cures. <https://www.welcometothejungle.com/en/articles/en-boreout-syndrome-the-causes-consequences-and-cures> adresinden 11 Ağustos 2024 tarihinde erişildi.
- Ayvaz, A., Kılınç, S., Uzunbacak, H., H., ve Akçakanat, T. (2024). The effect of perceived overqualification on turnover intention: The mediating role of boreout and work alienation. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 429-446. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1280858>
- Başar, U. (2022, 26-28 Mayıs). *Bilinçli farkındalık (trait mindfulness) ve işyerinde bezginlik (boreout) arasındaki ilişki üzerine kesitsel bir araştırma*. [Tam metin bildiri]. 30. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Türkiye. (275-284).
- Berlyne, D. E. (1960). *Conflict, arousal and curiosity*. McGraw-Hill. <https://doi.org/10.1037/11164-000>
- Buss, M., Daub, J., & Erbedinger, P. (2019). Ausschuss Soziales, Arbeits- und Gesundheitsschutz Themenheft 4: Stress, Burnout und Boreout am Arbeitsplatz-Handlungsempfehlungen und Prävention. [https://www.wetter-by.de/Internet/global/themen.nsf/b81d6f06b181d7e7c1256e920051ac19/A8AFD249BF283D5EC1258472002CF39C/\\$FILE/Stress_Burnout_Boreaut_4.pdf](https://www.wetter-by.de/Internet/global/themen.nsf/b81d6f06b181d7e7c1256e920051ac19/A8AFD249BF283D5EC1258472002CF39C/$FILE/Stress_Burnout_Boreaut_4.pdf) adresinden 11 Ağustos 2024 tarihinde erişildi.
- Cürten, S. (2013). Boreout-syndrom und coaching. *Organisations beratung, Supervision, Coaching*, 20(4), 473-478. <https://doi.org/10.1007/s11613-013-0347-8>
- Çağatay, Ü. (2022). *Eğitim yöneticilerinin yöneticilikten ayrılma niyetleri ile bıkkınlık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No: 762906) [Yüksek Lisans Tezi, İzmir Demokrasi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çiftçi, G. E., & Gürer, A. (2019, 28-30 Haziran). *Boreout sendromunun sosyal kaytarma üzerindeki etkisine yönelik bir alan araştırması*. [Tam metin bildiri]. 3rd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, Girne, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti. 59-74.
- 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>
- Etcı, G. (2024). *Exploring the impact of boreout on employee engagement and the moderating role of pay satisfaction in the hospitality industry* (Tez No: 863292) [Yüksek Lisans Tezi, Antalya Bilim Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources a new attempt at conceptualizing stress, *American Psychologist*, 44(3), 513-524.

- 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. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- ICD. (2020). QD85 Burnout. Opgehaald van ICD. WHO: <https://icd.who.int/browse11/lm/en/#/http://id.who.int/icd/entity/129180281> adresinden 10 Ağustos 2024 tarihinde erişildi.
- Kapusuz, İ. (2024). *Çalışanlarda boreout sendromunu entropik örgüt iklimi ile açıklamak: Özel eğitim kurumlarında bir araştırma* (Tez No: 850274) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Kara, F. M., Sarol, H., Gürbüz, H., & Gürkan, R. K. (2023). Boreout at the office: The role of leisure boredom in predicting job burnout and social media addiction. *Journal of Education and Recreation Patterns (JERP)*, 4(2), 400-414. <https://doi.org/10.53016/jerp.v4i2.178>
- 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.
- 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>
- Karatepe, O. M., & Kim, T. T. (2020). Investigating the selected consequences of boreout among cabin crew. *Journal of Air Transport Management*, 82, 101739.
- Konak, S., & Kılıç, Ö. (2023). Otel çalışanlarında kariyer uyumluluğunun algılanan iş stresine etkisinde iş yerinde sıkılmanın aracılık rolü. *Journal of Hospitality and Tourism Issues*, 5(2), 105-118. <https://doi.org/10.51525/johti.1389080>
- Merdan, E., Erdem, A. T., & Gümüşsoy, Y. (2022). The mediator role of cyberloafing on the effect of boreout syndrome on counterproductive work behaviour. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(1), 176-191. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i1.1983>
- Mikulas, W. L., & Vodanovich, S. J. (1993). The essence of boredom. *Psychological Record*, 43(1), 3-12.
- Misun, J., & Hudakova, I. (2010). The Bore Out syndrome current knowledge. *University of Economics Faculty of Business Management, Department of Management*. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/54277/1/MPRA_paper_54277.pdf
- Moris, H., & Nedosugova, A. B. (2019, July). *Coaching as instrument to identity and remedy for boreout syndrome with employees*. [Tam metin bildiri]. 2nd International Conference on Education Science and Social Development (ESSD 2019, 138-141. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/essd-19.2019.30>
- Özsungur, F. (2020). The effects of mobbing in the workplace on service innovation performance: the mediating role of boreout, *Journal of Business Research-Turk*, 12(1), 28-42. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.826>
- Roberts, A. (2022). *Bore-out, boredom and finding meaning in the workplace. A study about task disengagement, boredom and finding meaning in office environments* (Master Thesis, University of Groningen).
- Rothlin, P. & Werder, P. (2008). *Boreout: overcoming workplace demotivation*, Kogan Page, London.
- Savels, S. (2015). Burn-out or bore-out? Lookalikes but very different. <https://www.linkedin.com/pulse/exhausted-your-job-might-burn-out-something-different-steve-savels> adresinden 12 Ağustos 2024 tarihinde erişildi.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2013). Burnout, boredom and engagement in the workplace. *An introduction to contemporary work psychology*, 291-320. <https://doi.org/10.1002/9781394259564.ch12>
- 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>
- Zainab, T. (2023). *Boreout, job search behavior, knowledge hiding and knowledge sabotage behavior* (Tez No: 813519) [Yüksek Lisans Tezi, Antalya Bilim Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

