



BOREOUT (İŞ YERİNDE SIKILMA) ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE FORMU: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI*

Lütfi SÜRÜCÜ¹
İbrahim YIKILMAZ²

Öz

İş yerinde sıkılma, içsel bir sıkılma (boredom) durumunun ön belirtisi olarak kabul edilir ve boredom (sıkılma) olarak ele alınan çoğu durumu da kapsayan ancak ondan işyeri özelinde ayrılan önemli bir kavram olarak nitelendirmektedir. İş yerinde sıkılmaya yönelik, Türkçe yazınında ampirik olarak araştırma yapılabilmesi için bu çalışmada Stock (2015) tarafından geliştirilen iş yerinde sıkılma ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yapılması amaçlanmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda İzmir'deki kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlardan veri elde edilmiştir (N=343). Elde edilen veriler SPSS-23 ve AMOS-18 programları yardımıyla analiz edilmiştir. Türkçeye uyarlama çalışması yapılan ölçeğin geçerliğinin test edilmesine yönelik olarak dilsel geçerlilik, yapı geçerliliği, yakınsak ve iraksak geçerlilikleri kontrol edilmiştir. Ölçeğin güvenirliliğinin tespit edilmesine yönelik olarak bileşik güvenilirlik değeri, Cronbach Alfa iç tutarlılık kat sayısı ve ölçeğin zamana karşı tutarlılığının tespit edilmesi için test tekrar test yapılmıştır. Yapılan analizler Türk kültürüne uyarlama ve çeviri çalışması yapılan iş yerinde sıkılma ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ve Türk örneklem grubuna uygulanabileceğini göstermektedir. Böylelikle yapılan bu çalışma ile Türkçe yazınında iş yerinde sıkılmaya yönelik nicel araştırma yapılabilecektir.

Anahtar Kelimeler: İş Yerinde Sıkılma, Ölçek, Geçerlik, Güvenirlik

JEL Kodları: D21, D23, M19

THE TURKISH FORM OF THE BOREOUT SCALE: A VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract

Boreout is accepted as the antecedent of boredom, and qualified as an important concept that covers most situations that are considered as boredom, but differs from it in the workplace. In this study, it was aimed to adapt the boreout scale developed by Stock (2015) to Turkish and to conduct a validity and reliability study to conduct empirical research in Turkish literature on boreout at work. In line with the aims of the research, data was obtained from the employees of public institutions and organizations in the İzmir (N = 343). The data were analyzed with SPSS-23 and AMOS-18 programs. To test the validity of the scale, which was adapted to Turkish, its linguistic, construct, convergent, and divergent validity were examined. To determine the reliability of the scale, the composite reliability value, Cronbach Alpha internal consistency coefficient, and a test-retest for the consistency of the scale against time were conducted. The analyzes show that the boreout scale, which is adapted to Turkish culture and translated, is a valid and reliable measurement tool and can be applied to the Turkish sample group. Thus, with this study, it is possible to conduct quantitative research on boreout in Turkish literature.

Keywords: Boreout, Scale, Validity, Reliability

JEL Codes: D21, D23, M19

* Avrupa Liderlik Üniversitesi Yayın Etiği Kurulu'ndan 01.04.2021 tarihi ALU-ETK-2021-03 karar nolu yazılı izin alınmıştır.

¹ Dr., Avrupa Liderlik Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-6286-4184

Sorumlu yazar (Corresponding Author): Isurucu82@gmail.com.

² Araş. Gör., Kocaeli Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-1051-0886.

Başvuru Tarihi (Received): 03.11.2021 **Kabul Tarihi** (Accepted): 04.04.2022

Giriş

İşyeri, çalışanın sosyal etkileşim içerisinde olduğu ve günün önemli bir kısmını (ort. 8 saat) geçirdiği ortamlardır. İşe alma konusunda uzman bir danışmanlık firması olan OfficeTeam (2017) yaptıkları araştırmada çalışanların işyerinde haftada 10.5 saat sıkıldıklarını ve yaklaşık %40'nın işyeri ortamında sıkıldıklarında, işlerini bırakma eğiliminde olacaklarını ortaya koymuştur. Aynı araştırmada katılımcıların %28'i kendilerine tahsis edilen iş tanımı ve görevlerinin gayret gerektirici bir özelliği olmadığını, %23'ü yeterince iş yüküne sahip olmadığını, %22'si ise işinin kendisi için ilginç bir yanının olmadığını ifade etmişlerdir. Özellikle kış aylarında çalışanların iş yerinde çok sıkıldıklarını (%28) ve her dönem aktif bir sıkılma halini hissedenlerin ise %45 oranında olduğu araştırmada elde edilen diğer bulgular arasında yer almaktadır. Bu araştırmada katılımcılar iş yerinde sıkıldıkları zamanlarda daha çok internette veya sosyal paylaşım sitelerinde zaman harcadıklarını ifade etmektedirler. Benzer şekilde yine Danışmanlık Şirketi olan Korn Ferry'nin (2018), 4900 profesyonel çalışan üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, çalışanların iş yerinde sıkılma sebebinin genellikle gayret gerektirmeyen ve kendilerine göre ilginç olmayan bir işle meşgul olmalarından (%33) kaynaklandığını ortaya koymuştur. Steinhorst (2020) genel olarak %43-%53 arasında bir işgücünün, iş yerinde sıkıldığını ve bu durumun çalışanın işine bağlılığını olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Çalışanın işine olan ilgisizliği ve düşük iş bağlılığının ABD'ye her yıl ortalama \$450 - \$550 milyar dolar arasında verimlilik kaybına sebep olduğu tespit edilmiştir (Sorenson ve Garma, 2013). Udey'nin (2016) 1000 ofis çalışanı üzerinde yürütmüş olduğu bir başka çalışmada yine benzer şekilde çalışanların %43'ünün iş yerinde sıkıldığı, işe bağlılıklarının azaldığı ve çalışanların %46'sının yeni beceriler edinmekten yoksun olduğu belgelenmiştir. Çalışmada ayrıca katılımcıların %44'ü işlerinin kendi eğitim ve beceri seviyesinde olmadığını ve %30'u yapacak yeterli miktarda kendisine iş verilmediğini ifade etmişlerdir. Sıkılan çalışanların iki kat daha fazla işten ayrılma niyetinde olduğunu ve %79 oranında (sıkılmayanlar ise %36) 3-6 ay arasında yeni bir işe geçme yönünde çaba içerisinde olduğunu paylaşmışlardır. Yapılan tüm bu çalışmalar, yüksek oranlarda iş yerinde sıkılmanın, işyeri ortamında deneyimlenen ciddi bir problem olduğunu ve düşünülenin aksine kronik ve yöneticiler tarafından çözülmesi gereken önemli bir konu olduğunu ortaya koymaktadır. İş temelli sıkılma, çalışanın iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık, işe devam sorunu, işten ayrılma, etkinlik ve verimlilikte düşüş gibi ciddi olumsuz örgütsel çıktılara neden olmaktadır (Guglielmi, Simbula, Mazzetti, Tabanelli ve Bonfiglioli, 2013; Harju, Hakanen ve Schaufeli, 2014; Kass, Vadanovich ve Callender, 2001; Karatepe ve Kim, 2020; Stock, 2016). Uygulayıcılar tarafından, daha çok tekrarlı ve rutin nitelikli işlerde çalışanların (mavi yakalı) sıkılabileceği önyargısı olsa da, yapılan araştırmalarda beyaz yakalılar da önemli ölçüde işlerinden sıkıldığı ve örgütsel çıktılara önemli zararlar verdikleri ortaya koyulmaktadır (Bruursema, Kessler ve Spector, 2011).

Rekabetin yoğun ve belirsizliğin yüksek olduğu günümüz örgüt ortamlarında, örgütlerin rekabet avantajını ve etkinlik kaygısını önemli ölçüde etkileyen bir faktör olarak çalışanların iş yerinde sıkılması önemli bir konu haline gelmiştir. Çalışanın işyeri ortamında kronik sıkılma ve görece az nitelikli iş yükü ve gelişim kaygısı sebebiyle deneyimlediği hayal kırıklığı olarak tanımlanan boreout (iş yerinde sıkılma), çalışanda psikolojik ve fiziksel şikâyetlerin de oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Küreselleşme ve beraberinde getirdiği teknolojik gelişmeler rekabeti artırmış ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek isteyen yöneticiler, örgütlerin stratejik kaynaklarını etkin kullanmak zorunda kalmıştır. Bu durum stratejik kaynaklarının başında gelen insan kaynağına olan ilgiyi ve onun etkinliğini belirleyen kavramların önemini arttırmaktadır. İş yerinde sıkılma, çalışan performansı ve örgütsel çıktılar açısından önemli bir faktör olması nedeniyle araştırılması gereken önemli bir konudur. İş yerinde sıkılma kavramı Wayt (1929) tarafından tekrarlı işler kapsamında getirilmiş olsa da yakın tarihli araştırmalarda iş yerinde sıkılmanın kapsamını genişletilmiş ve iş

temelli olarak incelenmiştir. Scott (2015) iş yerinde sıkılmaya yönelik ampirik araştırmaların yapılabilmesi için 2015 yılında iş yerinde sıkılma (boreout) ölçeğini geliştirmiştir.

Literatürde geliştirilmiş olan ölçeklerin, araştırma evreninin sosyal ve kültürel yapıları nedeniyle farklı kültürlerde uygulanması durumunda farklı sonuçlar verebileceği ifade edilmektedir (Sürücü, Şeşen ve Maslakçı, 2021). Özellikle çalışan algısının etkili olduğu (boreout gibi) durumlarda, mevcut kültürel farklılıklar daha belirleyicidir ve ilgili ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmadan sonuçlandırılması durumunda araştırma bulguları tutarsız sonuçlar verebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu nedenle farklı kültür ve evrenlerde geliştirilen ölçüm araçlarının, hedef evren ve kültüre uyarlanması, geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapılmış olması, çalışmanın sağlıklı sonuçlar vermesi ve kavramın literatür içerisinde tutarlı bir şekilde gelişimi açısından önem arz etmektedir (Sürücü ve diğerleri, 2021). Bu maksatla Stock (2015) tarafından geliştirilen boreout ölçeğinin (iş yerinde sıkılma) Türkçeye uyarlama ve çeviri çalışması yapılarak, söz konusu ölçeğin ulusal alan yazına kazandırılması amaçlanmıştır.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda çalışma, üç ana bölümden teşkil edilmiştir. İlk bölümde iş yerinde sıkılmaya yönelik ayrıntılı bir teorik arka plana yönelik literatür oluşturulmuş, ikinci bölümde ölçeğin orijinal formundan Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirliğine yönelik analizler yapılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise; çalışma ana amacı kapsamında elde edilen bulgular ve sonuçlar sunulmuştur. Yapılan bu çalışmanın stratejik bir unsur olan insan kaynağının fiziksel ve psikolojik kayıplarına zemin hazırlayan ve yönetsel etkinliğe zarar veren iş yerinde sıkılma kavramına yönelik anlayışımızı geliştirirken, ileride yapılacak olan araştırmalara da kaynak teşkil edeceği değerlendirilmektedir.

1. Literatür

1.1. İş Yerinde Sıkılma ve Öncülleri

İş yerinde sıkılma (boreout) kavramı, boredom (sıkılma) kavramı üzerinde şekillenmektedir (Harju ve diğerleri, 2014). Boredom (sıkılma) olarak ifade edilen ve çeşitli disiplinlerde çalışma konusu haline gelmiş olan kavram depresyondan farklı (Merrifield ve Danckert, 2014) bir ruh hali durumunu ifade etmektedir. Boredom (sıkılma) bilişsel boyutta iç veya dış çevrede gelişen durumlar ölçüsünde bireyin düşük bir heyecan ve uyarılma hissetmesi (Mikulas ve Vodanovich, 1993) şeklinde belirirken, duygusal olarak engelleyici, faydasız ve tatminsizlik (Rengade, 2016) gibi bir olay veya sürecin sonucunda ortaya çıkan bir durumdur.

Boredom, psikopatolojik bir sonuç olarak içsel etmenlerce şekillenen bir durumu ifade ederken, iş yerinde sıkılma profesyonel çalışma çevresi içerisinde, dışsal bazı etkenler sebebiyle çeşitli sorunların yanı sıra mental bir sorunun kaynağıdır. Dolayısıyla kişilik psikolojisi bağlamında iş yerinde sıkılma, içsel bir sıkılma (boredom) durumunun ön belirtisidir. Rengade (2016) iş yerinde sıkılmayı, boredom (sıkılma) olarak ele alınan çoğu durumu da kapsayan ancak ondan işyeri özelinde ayrılan önemli bir kavram olarak nitelendirmektedir.

İlk kez Mart 2008'de Philippe Rothlin ve Peter R. Werder tarafından yayınlanan “Diagnosis Bore Out! (Diagnose Boreout: Warum Unterforderung im Job krank macht)” isimli kitabında literatüre kazandırılan bore-out kavramı; uzun dönemli olarak aşırı derecede çalışıyormuş gibi davranmanın sonucunda oluşan bir stres durumu olarak tanımlanmıştır. Literatür, iş yerinde sıkılmanın oluşumuna sebep olabilecek dört tür davranış stratejisinin olduğunu belirtmektedir (Rotlin ve Werner 2006). Bunlardan ilki olan “doküman stratejisi”; gün içerisinde farklı işlere zaman ayrılıyor olursa bile amir ya da çalışma arkadaşının gelmesi durumunda, hemen önemli bir dokümanın açılarak saatlerdir üzerinde çalışıyormuş gibi yapılan stratejiyi ifade eder. İkinci hareket tarzı olan “sıkışma stratejisi”; çalışan almış olduğu iş ile ilgili görevini hızlı bir şekilde bitirmesine rağmen halen verilen işi geliştirme veya işi bitirmeye yönelik iş üzerinde çalışıyormuş gibi davranma durumudur. Üçüncü davranış stratejisi olan “yayma stratejisi” ise hızlıca bitebilecek

bir işin günlere yayılarak bitirilmesi ve sanki zaman alacak bir işmiş gibi davranılması durumudur. Son olarak “sözde tükenmişlik stratejisi”; çalışanın aslında olmayan ama varmış gibi aşırı bir iş yükünden her fırsatta yakınılması ve böylelikle mevcut durumda iş tanımına yeni bir işin eklenmesinin önlediği stratejilerdir. Bu stratejileri uygulayan çalışanlar böyle bir durumda iş yerinde kendi özel işlerine veya ilgi duyduğu bir konu ile zaman geçirmektedir. Ayrıca bu çalışanlar işe en erken gelen veya en son çıkan, her fırsatta yoğunmuş gibi davranan bireylerdir. Bu tarz stratejiler zamanla deneyimlenen olumsuz örgüt ortamı tecrübeleri ile daha da derinleşir ve daha gönülsüz bir şekilde iş yapmaya, işe bağlılığının azalmasına, özgüveninin zedelenmesine ve hatta performanslarının yetersiz kalması nedeniyle işsiz kalmaya kadar giden bir süreci tetiklemektedir. Rothlin ve Werner (2008) bu stratejilerin daha çok hizmet sektöründe çalışanlar tarafından uygulandığını belirtmektedir. Araştırmacılara göre hizmet sektöründe çalışanların % 15’i bu tarz davranışsal stratejiler uygulamaktadır. Cürten (2013) ise daha çok gençlerin, kadınların ve düzensiz göçler nedeniyle oluşan göçmen iş gücünün sektörden bağımsız olarak bu stratejileri daha fazla uyguladığı ve bu nedenle hem örgütsel süreci hem de kendi sağlıklarını olumsuz yönde etkilediklerini belirtmektedir.

İş yerinde sıkılma ölçeğini geliştiren Stock (2015), iş yerinde sıkılma kavramını çalışanın örgütte karşılaşabileceği üç adet stres faktörüyle açıklamıştır. Bu faktörler (1) işteki anlam krizi (a crisis of meaning at work), (2) iş sıkıntısı (job boredom) ve (3) gelişim krizidir (crisis of growth). Stock’a (2015) göre çalışan, işyeri ortamında yaptığı iş ve buna ilişkin üretilen değer veya kaynağın bir anlam taşıması gerektiğine inanmak ister. İşine ve iş çıktısı üzerinde anlam yoksunluğu ve değersizlik hissettiğinde ise etkinlik ve verimliliği düşer (Rothlin ve Werder, 2008). Bu durum çalışanda işine yönelik bir anlam krizine neden olur ve yaşanan anlam krizi çalışanda stres yaratır. Örgüt ortamında iş yerinde sıkılmanın oluşumuna zemin hazırlayan ikinci stres faktörü ise örgütsel süreçlere ve örgütün temel hedefine ulaşmasında kendi kaynaklarını ortaya koyarak oluşturduğu performansın çıktısının örgüt için sunduğu katkı ile kıyaslanmasıdır. Çalışan örgüte sunduğu kendi kaynaklarının (iş performansı, emek, zaman vb.) örgüte önemli katkılar sağladığına inanır. Bu katkıların karşılığında gerek maddi gerekse manevi olarak takdir edilmeyi bekler. Ayrıca çalışanın kariyer yolu ve pozisyonu geliştikçe çalışanda daha nitelikli ve önemli görevlerde yer alma beklentisi oluşur. Bu inanç ve beklenti karşısında; kendi tecrübe, kaynak, imkân ve kabiliyetlerine uymayan veya kapasitesinin çok altında bir görev verilmesi durumunda görece deneyimlediği bu düşük uyarılma, çalışanın iş yerinde sıkılmasına neden olacaktır. Çalışanda oluşan bu sıkılma durumu stres faktörünün oluşumuna ve iş yerinde sıkılmanın yaşanmasına yönelik zemin hazırlayacaktır. Üçüncü stres faktörü olan gelişim krizi ise; çalışanın iş yerinden beklentileri ile çevresinin beklentileri arasında yaşanan uyumsuzluktur. Bu durum Kaynakların Korunması Teorisi (Hobfoll, 2001) kapsamında değerli kaynaklarını örgütüne sunar ve kaynak kaybının telafisi çerçevesinde terfi ederek yeni kaynaklara ulaşmak ister. İşyeri ortamında çalışan işyeri kimliği ve rolüne veya gelecekteki kariyer beklentisine uygun olarak imkân ve kabiliyetlerini geliştiremeyeceği bir algı içerisine girdiğinde, diğer bir ifade ile kişisel ve göreve yönelik becerilerini geliştiremediği durumlarda (Bakker, Van Veldhoven ve Xanthopoulou, 2010; Dutton, Roberts ve Bednar, 2010), gelişime yönelik bir kriz içerisine girmektedir. Gelişime yönelik bir kriz çalışanda strese ve dolayısıyla iş yerinde sıkılmaya neden olur. Stock (2015) bu üç boyutun iş yerinde sıkılmanın oluşmasında belirleyici bir etkiye sahip olduğunu vurgular.

Buenos Aires ve çevresinde çalışan 260 kişilik çalışan üzerinde yapılan bir çalışmada iş yerinde sıkılma sendromunun ana öncülünün çalışanın kapasitesinin altında iş yapmaya zorlanması olduğu ifade edilmektedir (Latella, Marciano ve Velasco, 2016). Ayrıca Cürten (2013) örgüt ortamında iş yerinde sıkılmanın oluşumuna yönelik tetikleyici unsurları kapsamlı bir şekilde incelemiş ve aşağıda belirtilen hususlar çerçevesinde özetlemiştir:

- Uzman çalışanlara, eğitim ve tecrübe birikiminin altında ve ilgi alanlarının dışında kalan sıkıcı görevlerin verilmesi,

- Çalışanın gelişimsel beklentisi ve ilgi alanlarının dışında kalan veya gereken özen gösterilmeden gelişigüzel bir şekilde planlanan kurs veya gelişime yönelik eğitim programlarına katılma zorunluğu,
- İşe alım sürecinde çalışan ile yapılan sözleşme kapsamının dışına çıkılarak, iş tanımının çok dışında iş verilmesi veya yapılan işin çalışanın gelecek beklentilerini karşılamaması durumunda,
- Yeni mezun veya genç profesyonellerin, geleneksel iş yapış şekline bağlı ve gelişime kapalı yönetim tarzını benimsemiş ve aşırı temkinli yöneticiler ile çalışması,
- Örgüt kültürü içerisinde yöneticilerin yetki devri ve inisiyatif kullanımına karşı mesafeli olması ve çalışanın işle özdeşleşmesini engelleyecek şekilde karar sürecine dahil edilmemesi,
- Liderlik pratiğinde deneyimlenen eksiklikler (sosyal beceri eksikliği, empati yoksunluğu, çalışanlara ilgisizlik, liderlik boşluğu),
- Örgüt içerisinde yapılan işin anlamlılığın eksikliği, günlük rutinlere katı bağlılık ve takdir edilmeye ilişkin örgüt kültüründe oluşan eksiklik şeklindedir.

Yukarıda yer alan unsurlar toplu şekilde değerlendirildiğinde sadece iş yüküne yönelik bir algıdan dolayı iş yerinde sıkılmanın gelişmediği, buna ek olarak örgütteki kültür, işin niteliği, görev tanımı, liderlik pratiği, insan kaynakları fonksiyonunun etkinliği ve çalışanın örgütsel süreçlere katılmamasının iş yerinde sıkılmanın öncülleri olarak değerlendirilebileceği görülmektedir.

1.2. İş Yerinde Sıkılmanın Çalışan ve Örgüte Etkileri

İş yerinde sıkılma sendromunun bireysel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır. Bireysel boyutta iş yerinde sıkılma, çalışanlarda fiziksel ve psikolojik birçok olumsuz durumu tetiklemektedir. Bu belirtilerin başında; bel, mide, baş ağrısı, yorgunluk, uygu bozukluğu, gerginlik hali, kulakta çınlama, huzursuzluk, canlılık/çeviklik kaybı, depresyon ve özgüven kaybı gelmektedir (Cürten, 2013). İş yerinde sıkılmak suretiyle mesleki bir tükenme süreci yaratan iş yerinde sıkılmanın, tükenmişlik sendromuna kıyasla eşit seviyede fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarına neden olduğu ve özellikle tükenmişlik sendromunda yaşanan sıkıntılara ilave olarak çalışanda utanca neden olduğu da ifade edilmektedir (Jordana, 2017). Yapılan araştırmalarda Karadal, Abubakar ve Erdem (2018), iş yerinde sıkılmanın çalışanın kariyer yolculuğunda deneyimleyebileceği olumsuz durumlarla mücadele edebilme kapasitesi ifade eden kariyer uyumluluğunu, Karadal ve Erdem (2018) ise iş yerinde sıkılmanın kariyerinden iyi beklentiler elde edeceğine yönelik inancını ifade eden kariyer iyimserliğini negatif yönde etkilediğini belgelemektedir. Tüm bu olumsuz etkiler çalışanlarda depresyon stres ve anksiyeteye neden olmaktadır.

İlk zamanlarda sıradan ve geçici bir husus olarak rutin işler kategorisindeki çalışanların bir sorunu gibi algılansa da, aslında beyaz yakalı çalışanları da yakından ilgilendirdiği Bruursema, ve diğerlerinin (2011) yapmış oldukları çalışma ile belgelenmiştir. Yapılan bu çalışmada; Kuzey Amerika'da çeşitli sektörlerde (sanat, eğitim, finans, yönetim vb.) 30 saatten fazla düzenli olarak çalışan beyaz yakalıların, iş yerinde sıkılmanın üretim karşıtı iş davranışları üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu ve örgütsel verimliliği olumsuz etkilemesi nedeniyle iş yerinde sıkılmanın ayrıntılı bir şekilde incelenmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır.

İş yerinde sıkılmanın bireysel etkilerinin yanı sıra örgütsel boyutta olumsuz etkileri bulunmaktadır. En önemli etkisi örgütün etkinlik ve verimliliğinin azalmasıdır. İş yerinde sıkılmanın örgütsel sonuçları üzerine yapılan araştırmalar; iş yerinde sıkılmanın üç temel boyutunun da (işteki anlam krizi, iş sıkıntısı ve gelişim krizi) müşteri memnuniyetini esas alan müşteri odaklı davranışlara zarar verdiği ve çalışanın yaratıcı iş davranışlarını azalttığı belgelenmiştir (Stock, 2016). İş yerinde sıkılmanın çeşitli örgütsel sonuçlarını kabin çalışanları üzerinde inceleyen bir başka çalışmada; iş yerinde sıkılma durumunda olan çalışanların, yolcuların ihtiyaçlarını doğru olarak değerlendirmelerini, işe bağlılıklarını ve hizmet sunumunu içeren hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışlarını azalttığını ve bu doğrultuda örgütsel verimliliğin azaldığı ampirik olarak

ortaya konmuştur (Karatepe ve Kim, 2020). Bu bulgulara ilave olarak iş yerinde sıkılma hizmet inovasyonunu azaltırken (Özsungur, 2020), örgüte yüksek maliyet getiren çalışanın işe devam sorunu ve istifalara neden olmaktadır (Guglielmi ve diğerleri, 2013).

2. Yöntem

2.1. İş Yerinde Sıkılma (Boreout) Ölçeği

İş yerinde sıkılma ölçeği Ruth Maria Stock tarafından 2015 yılındaki “Boreout, Ön Cephe Çalışanlarının Yenilikçi Çalışma Davranışı İçin Bir Tehdit mi? (Is Boreout a Threat to Frontline Employees’ Innovative Work Behavior?)” çalışmasında geliştirilmiş bir ölçektir. Araştırmacı iş yerinde sıkılmayı 3 boyutlu olarak 11 madde ile ölçmektedir. Bu boyutlar İşte anlam krizi (1., 2., 3., ve 4. madde), iş sıkıntısı (5., 6., ve 7. madde) ve işte gelişme krizi (8., 9., 10., ve 11. madde) dir. 7’li Likert tipinde hazırlanan ölçekte 1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Biraz Katılmıyorum, 4= Kararsızım, 5= Biraz Katılıyorum, 6= Katılıyorum ve 7= Tamamen Katılıyorum ifade etmektedir. Ölçekten elde edilen puanlar 11 ila 77 arasında değişiklik gösterebilir. Toplam puan ne kadar fazla ise katılımcının iş yerinde sıkılma durumunun yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Stock (2015) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin alt boyutlarından işte anlam krizi için Cronbach Alfa değeri 0,77, birleşik güvenilirlik değeri 0,79, iş sıkıntısı alt boyutu için Cronbach Alfa değeri 0,78, birleşik güvenilirlik değeri 0,80 ve işte gelişme krizi alt boyutu için Cronbach Alfa değeri 0,88 ve birleşik güvenilirlik değeri 0,89 olarak ölçülmüştür. Elde edilen değerler iş yerinde sıkılma ölçeğinin güçlü bir iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

2.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini Ankara’daki kamu kurum/kuruluşlarında çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın yapılması için gerekli etik kurul izinlerin alınmasında sonra (Avrupa Liderlik Üniversitesi, Etik Kurul Nu: ALU-ETK-2021-03) kamu kurum ve kuruluşların amirleri görüşülerek araştırmanın amacı konusunda bilgilendirme yapılmıştır. Araştırmanın yapılmasına müsaade eden kurum ve kuruluşların çalışanlarına kolayda örneklem methodology anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada 343 geçerli anket verisi elde edilmiştir. Sürücü ve diğerleri (2021) ölçek uyarlama çalışmalarında ölçekteki madde sayısının 10 katı örneklem büyüklüğünün araştırma için yeterli olacağını ifade etmektedir. Bu bağlamda iş yerinde sıkılma ölçeğinde 11 madde olduğu düşünüldüğünde 343 katılımcıdan oluşan araştırma örnekleminin yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

Katılımcıların 183’ü erkek, 160’i kadındır. Katılımcıların 213’si bekâr, 130’si evlidir. 75 katılımcı ön lisans, 197 katılımcı lisans, 71 katılımcı yüksek lisans ve üstü eğitim derecesine sahiptir. 143 katılımcının iş tecrübesi 5 yıl ve üzerinde iken, 184 katılımcının iş tecrübesi 2-5 yıl arasında, 16 katılımcının iş tecrübesi ise 1 yıl ve altındadır.

2.3. Çeviri ve Ön Test

İş yerinde sıkılma (boreout) ölçeği Stock (2015) tarafından İngilizce olarak geliştirilmiştir. İngilizceden Türkçeye çeviri işleminde literatürde sıklıkla kullanılan ve Brislin, Lonner ve Thorndike (1973) tarafından önerilen 5 aşamalı çeviri yöntemi uygulanmıştır. İngilizceden Türkçeye çevirisi doktora eğitimine sahip iki akademisyen tarafından yapılmıştır. Farklı iki akademisyen tarafından çevirisi yapılan ölçek tekrardan orijinal formu olan İngilizceye çevrilmiştir. İki çeviri arasında çeviriden kaynaklı sorunlar çözümlene kadar geri çevirme işlemi tekrar edilmiştir. En son çeviri işlemi tamamlandıktan sonra bir psikolog ve bir akademisyenin görüşüne başvurulmuştur. Çeviri işlemi tamamlandıktan sonra ölçek 35 kişilik bir örneklem grubuna uygulanmıştır. Örneklem gurubu ile yapılan görüşmede anlaşılmayan herhangi bir

maddenin olmadığı tespit edilmiş ve çevirisi yapılan ölçeğin araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir. İş yerinde sıkılma ölçeğine ait maddeler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: İş Yerinde Sıkılma (Boreout) Ölçeği

Boyut	İfadeler
İşte anlam krizi	1. İşim anlamsız (manasız) görünüyor. 2. İşimde hiçbir anlam görmüyorum. 3. Çalışmamda (işimde) herhangi bir anlam göremediğim için acı çekiyorum. 4. İşimin anlamını düşündüğümde sadece bir boşluk görüyorum.
İş sıkıntısı	5. İş yerimde sıkılıyorum 6. İşimde sinirliyim. 7. İşimde yeterince konsantre olamıyorum.
İşte gelişme krizi	8. İşim bana kişisel gelişim ve gelişme fırsatları sunuyor. (T). 9. İşim bana her şeyi başarabileceğim hissini veriyor. (T) 10. İşim bana bağımsız düşünce ve eylem imkânı sunuyor. (T) 11. İşimde yeni şeyler öğreniyorum. (T)

(T) Ters kodlu maddelerdir.

3. Bulgular

3.1. Geçerlilik

Türkçeye uyarlaması yapılan iş yerinde sıkılma (boreout) ölçeğinin geçerliliğinin test edilmesine yönelik olarak dilsel geçerlilik, yapı geçerliliği, yakınsak ve ıraksak geçerlilikleri kontrol edilmiştir.

Dilsel Geçerlilik: Hambleton ve Bollwark (1991) uyarlaması yapılan ölçeklerin geçerliliğinin tespit edilmesinde dilsel geçerlilik yöntemini önermiştir. Bu yöntemle göre ölçeğin orijinal formu ile yerel dildeki formu aynı örneklem grubuna uygulanır. İki form arasındaki korelasyon 0,8 ve üzerinde ise ölçeğin dilsel geçerliliğinden bahsetmek mümkündür. Bu kapsamda 50 kişilik örneklem grubuna iki hafta ara ile ölçeğin İngilizce ve Türkçe formları uygulanmıştır. Elde edilen veriler korelasyon analizine yapılmıştır. Her iki form arasındaki yüksek korelasyon ($r= 0,901$, $p<0,05$) çeviri ve uyarlama çalışması yapılan iş yerinde sıkılma ölçeğinin dilsel geçerliliğinin olduğunu göstermektedir.

Yapı Geçerliliği: İş yerinde sıkılma ölçeğinin yapı geçerliliğinin tespit edilmesine yönelik olarak keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Keşfedici Faktör Analizi: Katılımcıların ölçekte yer alan ifadelerle verdikleri yanıtların, keşfedici faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik test sonuçları incelenmiştir. KMO testinde değer 0,70 – 0,79 olduğunda örneklem büyüklüğünün iyi seviyede, 0,80-0,89 aralığındaki değer örneklem büyüklüğünün çok iyi seviyede, 0,90 ve üzeri değer ise örneklem büyüklüğünün mükemmel seviyede olduğu değerlendirilmektedir. Araştırmada KMO değeri 0,880 olarak ölçülmüştür. Bu değer örneklem büyüklüğünün keşfedici faktör analizi için çok iyi seviyede olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett küresellik test sonuçlarının anlamlı olması ($X_2= 2457,622$, $df=25$, $p=0,000$) verilerin keşfedici faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Keşfedici faktör analizindeki temel amaç, ölçeğin yapısına ilişkin çok sayıdaki ifade incelenerek ölçeğin yapısını açıklayan ifadeleri belirlemek ve ölçek yapısının açıklama gücünü tespit etmektir (Sürücü ve diğerleri, 2021). Varimax döndürme ekseninde, temel bileşenler yöntemi kullanılarak yapılan keşfedici faktör analizinde özdeğeri 1'den büyük olanların bir faktör oluşturması sağlanmıştır. Keşfedici faktör analizi sonuçları, ölçeğin orijinal formuna uygun olarak özdeğeri 1'den büyük olan 3 faktörlü bir yapının oluştuğu ve bu yapının oluştuğu ve birinci bileşenin varyansın % 48, 1'nin açıkladığı, ikinci bileşenin % 17,8'ini ve üçüncü bileşenin %7,2'sinin açıkladığını göstermektedir. Buradan hareketle söz konusu üç faktörün açıkladığı toplam varyansın %73,03 olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2: Özdeğerler ve Varimax Rotasyonundan Kaynaklanan Açıklanan Varyans

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	5,287	48,063	48,063
2	1,954	17,764	65,827
3	1,793	7,205	73,032
...
...
...
10	0,227	2,065	98,453
11	0,170	1,547	100,000

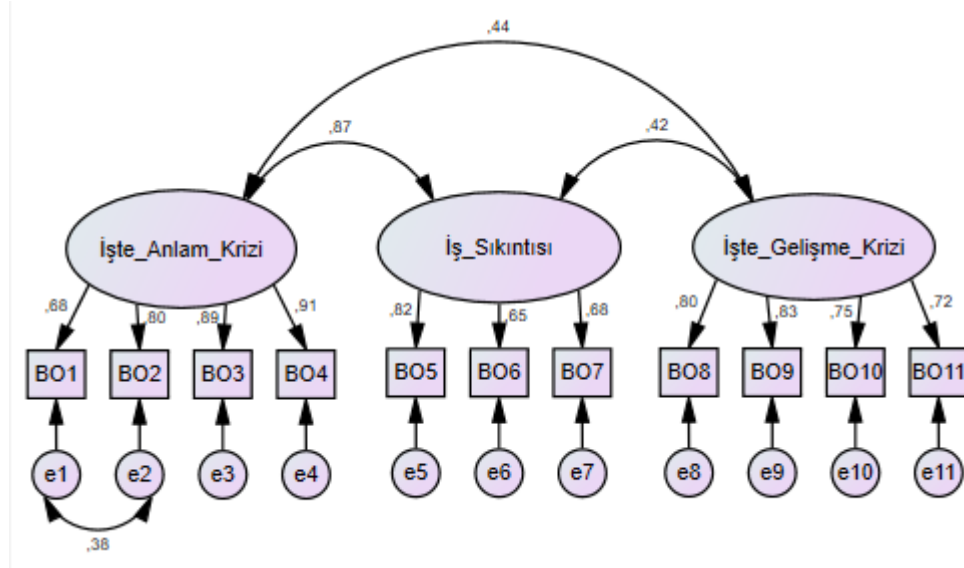
Ölçekte yer alan maddelerin keşfedici faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yük değerleri Tablo 3'de gösterilmektedir. Literatür, 0,3 ve daha düşük değerlerin ölçekten ilgili maddenin silinmesini gerektiğini belirtirken, 0,31 ile 0,59 arası faktör yüklerinin orta düzey, 0,6 ve üzeri faktör yüklerin ise yüksek düzeyde faktör yük değerleri olduğu belirtmektedir (Kline, 2014). Tablo 3 incelendiğinde ölçeğe ait ilgili maddelerin faktör yüklerinin 0,584 ile 0,849 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler faktör yük değerlerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekte yer alan ifadeler	1.	2.	3.
	Boyut	Boyut	Boyut
İşim anlamsız (manâsız) görünüyor.	0,795		
İşimde hiçbir anlam görmüyorum.	0,849		
Çalışmamda (işimde) herhangi bir anlam göremediğim için acı çekiyorum.	0,748		
İşimin anlamını düşündüğümde sadece bir boşluk görüyorum.	0,791		
İş yerimde sıkılıyorum		0,584	
İşimde sinirliyim.		0,845	
İşimde yeterince konsantre olamıyorum.		0,776	
İşim bana kişisel gelişim ve gelişme fırsatları sunuyor. (T)*			0,846
İşim bana her şeyi başarabileceğim hissini veriyor. (T)*			0,847
İşim bana bağımsız düşünce ve eylem imkânı sunuyor. (T)*			0,804
İşimde yeni şeyler öğreniyorum. (T)*			0,756
Toplam Varyans	%		
	73,03		
KMO	0,880		
$X^2=2457,622$ Df(55), p=0,000			

(T)* Ters kodlu maddeler

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA): Doğrulayıcı faktör analizinde temel amaç, daha önceden geçerliliği test edilmiş ölçeğin yapısal olarak doğruluğunu test etmektir (Sürücü ve diğerleri, 2021). Çeviri ve uyarlama çalışması yapılan iş yerinde sıkılma ölçeğinin yapısal olarak uygunluğunu tespit etmeye yönelik DFA yapılmıştır. DFA’da birçok uyum indeksleri kontrol edilebilir. Bu uyum indekslerinin birbirine kaşı güçlü ve zayıf yönlerinin olması nedeniyle araştırmalarda farklı uyum indeks değerleri bir arada kullanılması önerilir. Literatürde hangi uyum indekslerinin kullanılması gerektiği konusunda fikir birliği bulunmamaktadır. Araştırmada Uyum İyiliği İndeksi (GFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Artan Uyum İndeksi (IFI), Görelî Uyum İndeksi (RFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) ve ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranını ifade eden CMIN/DF değerleri dikkate alınmıştır. Bu değerlerden; GFI, CFI, IFI, RFI ve NFI değerlerinin 1’ yaklaştıkça mükemmel uyum, 0’a yaklaştıkça kötü uyum değerlerini ifade eder. GFI, CFI, IFI, RFI ve NFI değerlerinin 0,9 ve üzerinde olması kabul edilen değerlerdir. RMSEA değerinin 0,06 ile 0,08 arasındaki olması ve CMIN/DF değerinin ise 5 den küçük olmasının kabul edilebilir iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Kline, 2014). Yapılan DFA analiz sonuçları; CMIN/DF = 2,646 (105,825 / 40 = 2,646), GFI = 0,954, GFI= 0,973, IFI= 0,973, RFI= 0,941, NFI= 0,957, RMSEA= 0,065 olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen değerler uyum iyiliği indekslerinin yeterli seviyede olduğunu ve ölçeğin yapısal geçerliliğinin olduğunu göstermektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1: Doğrulayıcı Faktör Analiz Diyagramı

Ayrt Edici Geçerlilik ve Yakınsak Geçerlilik: Geçerlilikten bahsedebilmek için yalnızca yapısal bir uygunluk yeterli değildir. Yapısal geçerlilik testinden sonra ayrt edici ve yakınsak geçerliliklerin de test edilmesi araştırmanın sağlıklı sonuçlar verebilmesi için büyük önem arz eder (Sürücü ve diğerleri, 2021). Bu nedenle iş yerinde sıkılma ölçeğinin ayrt edici geçerlilik ve yakınsak geçerliliğinin tespit edilmesine yönelik olarak standartlaştırılmış faktör yükleri, Çıkarılan ortalama varyans değerleri (AVE) ve Birleşik güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 4’de verilen bulgular, DFA analizi sonucunda iş yerinde sıkılma ölçeğinde yer alan maddelerin standartlaştırılmış faktör yüklerini ve AVE değerlerini göstermektedir.

Tablo 4: İş Yerinde Sıkılma (Boreout) Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin Değerlendirilmesi

Boyut	İfadeler	Faktör Yükler	Ca	AVE	CR
İşte anlam krizi	İşim anlamsız (manasız) görünüyor.	0,682	0,899	0,678	0,893
	İşimde hiçbir anlam görmüyorum.	0,796			
	Çalışmamda (işimde) herhangi bir anlam göremediğim için acı çekiyorum.	0,887			
	İşimin anlamını düşündüğümde sadece bir boşluk görüyorum.	0,909			
İş sıkıntısı	İş yerimde sıkılıyorum	0,817	0,768	0,520	0,763
	İşimde sinirliyim.	0,651			
	İşimde yeterince konsantre olamıyorum.	0,685			
İşte gelişme krizi	İşim bana kişisel gelişim ve gelişme fırsatları sunuyor. (T).	0,799	0,856	0,613	0,863
	İşim bana her şeyi başarabileceğim hissini veriyor. (T)	0,829			
	İşim bana bağımsız düşünce ve eylem imkânı sunuyor. (T)	0,748			
	İşimde yeni şeyler öğreniyorum. (T)	0,724			
İş Yerinde Sıkılma Ölçeğinin Genel Yapısı			0,887	0,607	0,943

(T) Ters kodlu maddeler

Tablo 4 incelendiğinde standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0,651 ile 0,909 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler faktör yüklerine yönelik literatürde önerilen 0,5'in üzerindedir. Ayrıca iş yerinde sıkılma ölçeğinin geneli için AVE değerleri 0,607, alt boyutlarına ait AVE değerleri ise sırasıyla 0,678, 0,520 ve 0,613 olarak ölçülmüştür. Cheung ve Wang (2017) AVE değerlerinin 0,5'den büyük olması durumunda yakınsak geçerliliğin sağlandığını belirtmektedir. Ayırıcı geçerliliğini tespit edilmesine yönelik olarak iş yerinde sıkılma ölçeğine ait alt boyutların AVE değerinin karekökü hesaplanmıştır (Fornell ve Larcker, 1981). Alt boyutlara ait AVE değerinin karekök değerleri sırasıyla 0,823, 0,721 ve 0,783 olarak ölçülmüştür (bakınız Tablo 5). Bu değerlerin, yapılar arasındaki korelasyon değerlerinden büyük olması araştırmada kullanılan ölçeklerin ayırt edici geçerliliğin olduğunu göstermektedir. Yakınsak geçerlilik ve ayırt edici geçerliliklerin sağlanmış olması ölçekte yer alan faktörlerin, bir arada değerlendirilerek ölçekten toplam puan alınabileceğini göstermektedir (Sürücü ve diğerleri, 2021). Ayrıca, ölçeğin yakınsak/ayırt edici geçerliliğe sahip olması faktörlerin kapsamı bakımından birbirinden farklı özellikler taşıdığına işaret etmektedir (Sürücü ve diğerleri, 2021). Bu bağlamda her bir faktörün bağımsız olarak değerlendirilebileceği, yani faktörlerden de toplam puan alınabileceği ileri sürülebilir (Sürücü ve diğerleri, 2021).

Tablo 5: Korelasyon Analiz Sonuçları

Alt Boyutlar	1.	2.	3.
Birinci Boyut	(0,823) ^a		
İkinci Boyut	0,701 ^{**}	(0,721) ^a	
Üçüncü Boyut	0,417 ^{**}	0,335 ^{**}	(0,783) ^a

^a Parantez içinde kalın olarak gösterilen değerler AVE'nin karekök değerlerini ifade eder.

3.2. Güvenirlik

Uyarlama ve çeviri çalışması yapılan iş yerinde sıkılma ölçeğinin güvenirliliğinin tespit edilmesine yönelik olarak bileşik güvenirlilik değeri, Cronbach Alfa iç tutarlılık kat sayısı ve ölçeğin zaman karşı tutarlılığının tespit edilmesi için test tekrar test yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Güvenirlilik Analiz Sonuçları

	Test-Tekrar Test Korelasyonu (r)	Cronbach Alfa (α)	Bileşik Güvenirlilik Testi (CR)
Birinci Boyut	0,854 ^{**}	0,899	0,893
İkinci Boyut	0,878 ^{**}	0,768	0,763
Üçüncü Boyut	0,880 ^{**}	0,856	0,863
Ölçeğin Genel Toplamı	0,871 ^{**}	0,887	0,943

** p < 0,05

Ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach Alfa değeri ölçeğin geneli için 0,887, birinci boyut için 0,899, ikinci boyut için 0,768, üçüncü boyutu için 0,856 olarak ölçülmüştür. Birleşik güvenirlilik değerleri ise ölçeğin geneli için 0,893, birinci boyut için 0,763, ikinci boyut için 0,863, üçüncü boyutu için 0,943 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değerler ölçeğin güvenirliliğinin kabul

edilmesi için alt eşik değeri olan 0,7 ve üzerindedir (Sürücü ve diğerleri, 2021). Bu durum ölçeğin iç tutarlığı olduğunu göstermektedir.

Uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan iş yerinde sıkılma ölçeğinin zamana karşı duyarlılığını tespit etmek için test tekrar test yapılmıştır. Aynı örneklem grubuna (n=63) iki hafta ile uygulanan anket verileri arasındaki korelasyon incelenmiştir. Yapılan analizler iki anket verisi arasında yüksek korelasyon ($r= 0,854, 0,878, 0,880$ ve $0,871$) olduğunu ve ölçeğin zaman karşı tutarlı sonuçlar verdiğini göstermektedir.

Yapılan tüm analizler birlikte değerlendirildiğinde Ruth Maria Stock tarafından 2015 yılında geliştirilen ve uyarlama çalışması yapılan iş yerinde sıkılma ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

4. Sonuç ve Tartışma

Yönetimde etkinlik ve verimlilik kaygısı, klasik yönetim anlayışından Post-modern yönetim anlayışına kadar süre gelen bir durumdur. Son dönemde endüstri çevresinin öngörülemezliği ve kişiselleştirilmiş yenilikçi yönü ağır basan hizmet ve mal üretim sürecinin eklenmesi, başta yöneticiler ve akademisyenlerin ilgisini kaynakların etkinliğine ve en stratejik kaynakları arasında yer alan insan kaynağının etkinliğine odaklanmıştır. Çalışanın iş ortamında kapasitesinin altında iş yüküne sahip olması, çabalarının karşılıksız kaldığı düşüncesi, işinin ve emeğinin anlamını kaybetmesi neticesinde strese girme iş yerinde sıkılma sendromu kapsamında incelenmektedir.

Yönetimsel etkinliği tehdit eden, örgütsel çıktılarının verimliliğini düşüren ve çalışanı hem fiziksel hem psikolojik olarak etkileyen iş yerinde sıkılma, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Çalışan iş ortamı özelinde iş yerinde sıkılmanın daha iyi anlaşılması ve Türkçe yazının da ampirik olarak araştırılması önemlidir. Bu kapsamda çalışmada Stock (2015) tarafından geliştirilmiş olan iş yerinde sıkılma ölçeğinin (boreout) Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak Türkçe alan yazınına kazandırılması amaçlanmıştır.

Yapılan analizler Türk kültürüne uyarlama ve çeviri çalışması yapılan iş yerinde sıkılma ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ve Türk örneklem grubuna uygulanabileceğini göstermektedir. Böylelikle yapılan bu çalışma ile Türkçe yazınında iş yerinde sıkılmaya yönelik nicel araştırma yapılabilmesine ve daha sağlıklı sonuçların elde edilebilmesine imkân sağlayabilecektir.

Yazarlık Katkıları (Authorship Contributions): Lütfi Sürücü, İbrahim Yıkılmaz

Kaynakça

- Bakker, A. B., van Veldhoven, M. ve Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model. Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3–16.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J. ve Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. John Wiley: SonsPub.
- Bruursema, K., Kessler, S. R. ve Spector, P. E. (2011). Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behavior. *Work & Stress*, 25(2), 93–107.
- Cheung, G. W. ve Wang, C. (2017). *Current approaches for assessing convergent and discriminant validity with SEM: Issues and solutions*. Briarcliff Manor: Academy of Management.
- Cürten, S. (2013). Boreout-syndrom und coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 20(4), 473–478.

- Dutton, J. E., Roberts, L. M. ve Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: Four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265–93.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Guglielmi D., Simbula S., Mazzetti G., Tabanelli M. C. ve Bonfiglioli, R. (2013). When the job is boring: The role of boredom in organizational contexts. *Work*, 45(3), 311–322.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hambleton, R. K. ve Bollwark, J. (1991). Adapting tests for use in different cultures: Technical issues and methods. *Eric*, 1–43.
- Harju, L., Hakanen, J. J. ve Schaufeli, W. B. (2014). Job boredom and its correlates in 87 finnish organizations. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(9), 911–918.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421.
- Jordana, H. (2017). Management et «bore-out» dans le secteur médicosocial. *Empan*, 1(3), 78–80.
- Karadal, H. ve Erdem, A. T. (2018). Boreout sendromunun kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişki bağlamında analizi üzerine bir uygulama. *International Journal of Academic Value Studies*, 4(18), 30–38.
- Karadal, H., Abubakar, A. M. ve Erdem, A. T. (2018). Boreout, kariyer uyumluluğu ve aile-iş zenginleştirme etkileşimi: Selçuk Üniversitesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(35), 41–63.
- Karatepe, O. M. ve Kim, T. T. (2020). Investigating the selected consequences of boreout among cabin crew. *Journal of Air Transport Management*, 1(82), 1–22.
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J. ve Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 317–327.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Korn Ferry Danışmanlık Şirketi (2018). Breaking boredom: Job seekers jumping ship for new challenges in 2018, according to Korn Ferry Survey. Erişim Adresi: <https://www.kornferry.com/about-us/press/breaking-boredom-job-seekers-jumping-ship-for-new-challenges-in-2018-according-to-korn-ferry-survey>
- Latella, M., S., Marciano, N. ve Velasco, M. E. (2016). *Bore out: Aburrimiento crónico en el trabajo* [Doctoral dissertation]. Universidad Argentina de la Empresa, Argentina.
- Merrifield, C. ve Danckert, J. (2014). Characterizing the psychophysiological signature of boredom. *Experimental Brain Research*, 232(2), 481–491.
- Mikulas, W. L. ve Vodanovich, S. J. (1993). The essence of boredom. *The Psychological Record*, 43(1), 3–12.
- 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-survey-workers-report-being-bored-more-than-10-hours-a-week-300539272.html>

- Özşungur, F. (2020). The effects of boreout on stress, depression and anxiety in the workplace. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1391–1423.
- Rengade, C. E. (2016). De l'ennui au bore-out, une revue de la littérature. *Journal de Thérapie Comportementale et Cognitive*, 26(3), 123–130.
- Rothlin, P. ve Werder, P. R. (2008). *Die boreout-falle: Wie unternehmen langeweile und leerlauf vermeiden*. Redline Wirtschaft.
- Sorenson, S. ve Garma, K. (2013). *How to tackle U.S. employees stagnatin engagement*. erişim adresi: <https://news.gallup.com/businessjournal/162953/tackle-employees-stagnating-engagement.aspx>
- 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. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior?. *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574–592.
- Stock, R. M. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *Journal of Business Research*, 1(69), 4259–4268.
- Sürücü, L., Şeşen, H. ve Maslakçı, A. (2021). *SPSS, AMOS ve PROCESS macro ile ilişkisel, aracı/düzenleyici ve yapısal eşitlik modellemesi uygulamalı analizler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Udemy (2016). 2016 Udemy workplace boredom study battling boredom blues: how to engage today's workers Erişim Adresi: <https://research.udemy.com/wp-content/uploads/2016/10/2016-Udemy-Workplace-Boredom-Study.pdf>
- Wyatt, S. (1929). Boredom in industry. *Personnel Journal*, 8(1), 161–171.

Ek 1: Çalışmada Kullanılan Ölçekler (İş Yerinde Sıkılma Ölçeği)

Boyut	İfadeler
İşte anlam krizi	İşim anlamsız (manasız) görünüyor. İşimde hiçbir anlam görmüyorum. Çalışmamda (işimde) herhangi bir anlam göremediğim için acı çekiyorum. İşimin anlamını düşündüğümde sadece bir boşluk görüyorum.
İş sıkıntısı	İş yerimde sıkılıyorum İşimde sinirliyim. İşimde yeterince konsantre olamıyorum.
İşte gelişme krizi	İşim bana kişisel gelişim ve gelişme fırsatları sunuyor. İşim bana her şeyi başarabileceğim hissini veriyor. İşim bana bağımsız düşünce ve eylem imkânı sunuyor. İşimde yeni şeyler öğreniyorum.