



## Otel Çalışanlarında Kariyer Uyumluluğunun Algılanan İş Stresine Etkisinde İş Yerinde Sıkılmanın Aracılık Rolü

 Seher KONAK<sup>1</sup>  Özel KILIÇ<sup>2</sup>

### Özet

Örgütte işgörenin yaptığı işin monoton olması veya kapasitesi altında olması nedeniyle kendini mutsuz hissetmesi durumu iş yerinde sıkılma sendromu (Boreout Sendromu) olarak tanımlanmaktadır. Bu durum işgörende can sıkıntısına ve işiyle ilgili olumsuz duygular beslemesine neden olmaktadır. Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı, otel işletmelerinde çalışanların iş yerinde sıkılma sendromu, kariyer uyumluluğu ile algılanan iş stresi arasındaki ilişkileri incelemektir. Ayrıca, otel çalışanlarında kariyer uyumluluğunun algılanan iş stresine etkisinde iş yerinde sıkılmanın aracılık rolü olup olmadığını belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırma verisi, 11.05.2023-16.09.2023 tarihleri arasında Eskişehir ilinde yer alan 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanlarından kolayda örneklem yöntemi ile yüz yüze ve çevrim içi anket tekniği aracılığıyla elde edilmiştir. Elde edilen 358 anket verisinin betimsel istatistik, faktör ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Bulgular, otel çalışanlarında kariyer uyumluluğunun iş yerinde sıkılmayı ve algılanan iş stresini negatif yönde etkilediğini, iş yerinde sıkılmanın algılanan iş stresini ise pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, kariyer uyumluluğu ile algılanan iş stresi arasındaki ilişkide iş yerinde sıkılmanın kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, otel işletmesinde departman yöneticilerinin çalışanlarına yönelik görev dağılımında adaletli olmaları ve onları yetenekleri doğrultusunda yönlendirmeleri önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Uyumluluğu, İş Stresi, İş Yerinde Sıkılma, Otel İşletmesi

**JEL Kodu/Code:** L83.

### The Mediating Role of Boreout in the Effect of Career Adaptability and Perceived Job stress in Hotel Employees

#### Abstract

The situation where the employee feels unhappy because the work he/she does in the organization is monotonous or below his/her capacity is called Boreout Syndrome. This situation causes the employee to feel bored and have negative feelings about his/her job. In this context, the aim of this research is to examine the relationships between boreout syndrome, career adaptability and perceived job stress of employees in hotel businesses and determine whether boreout has a mediating role in the effect of career adaptability on perceived job stress in hotel employees. The research data was obtained through face-to-face and online survey technique from employees of 4 and 5-star hotels in Eskişehir between 11.05.2023 and 16.09.2023 through convenience sampling method. Descriptive statistics, factor and regression analyzes were performed on 358 the survey data. The findings show that career adaptability negatively affects boreout and perceived job stress in hotel employees, while boreout positively affects perceived job stress. Additionally, it is determined that boreout has a partial mediating effect on the relationship between career adaptability and perceived job stress. As a result, it is recommended that department managers in the hotel business should be fair in the distribution of tasks for their employees and direct them in line with their abilities.

**Keywords:** Career Adaptability, Job Stress, Boreout, Hotel Businesses.

**Referans/Citation:** Konak, S. & Kılıç, Ö. (2023). Otel çalışanlarında kariyer uyumluluğunun algılanan iş stresine etkisinde iş yerinde sıkılmanın aracılık rolü, *Journal of Hospitality and Tourism Issues*, Vol. 5, No. 2, 105-118.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Turizm Fakültesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, skonak@ogu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6847-9754, Sorumlu Yazar

<sup>2</sup> Arş. Gör. Turizm Fakültesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, ozelkilig@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7712-703X

## 1. GİRİŞ

Örgütte asli işini yerine getiren işgörenin yapacak iş bulamaması ve monotonluk gibi nedenlerle can sıkıntısı yaşaması veya kapasitesini aşan görevler üstlenmesinden dolayı mutsuzluk hissetmesi durumu alanyazında "İş Yerinde Sıkılma Sendromu (Boreout Sendromu)" olarak adlandırılmaktadır. Boreout, işgörenlerin rutin görevler veya düşük uyarılma gibi nedenlerle işyerinde sıkılma ve bıkkınlık hissetme durumları olarak tanımlanmakta ve bu sendromun olumsuz sonuçlara yol açacağı öngörülmektedir. 2011 yılında yayınlanan bir araştırmada ABD’li işçilerin %71’inin işlerinden aktif olarak kopuk oldukları belirlenmiştir. Birleşik Krallık’ta yapılan araştırma sonuçları ise çalışanların %64’ünün işlerinden sıkıldıklarını göstermiştir (Baker Stuart, 2022).

İş yerinde can sıkıntısı (boredom), 1913 yılında uygulamalı psikolojinin öncüsü Hugo Münsterberg tarafından bilimsel araştırmaya değer bir konu olarak kabul edilmiştir. Ancak akademik yazında fazla ilgi görmemiştir. Genel olarak, zorlu bir çalışma durumundan kaynaklanan düşük uyarılma ve tatminsizlik durumu olarak algılanan can sıkıntısı, örneğin montaj hatlarında monoton ve tekrarlayan işlerle ilgili olarak araştırılmaktadır. Örgütlerde ise can sıkıntısı 1960’lara ve 1970’lere kadar inceleme konusu olmamıştır ve yakın zamana kadar 400’den az bilimsel çalışma ortaya çıkmıştır (Schaufeli & Salanova, 2014: 295).

Turizm ve ağırlama endüstrisi bağlamında ise iş yerinde sıkılma sendromu (Boreout Sendromu), kötü hizmet sunumuna neden olmakta, çalışanların psikolojik refahını etkilemekte ve işverenler için ek maliyetler getirmektedir. İş yerinde sıkılma çok sayıda devamsızlık, işten ayrılma, siber gevşeme, siber aylıklık, kaçınma stratejileri ve sapkın davranışlarla sonuçlanabilmektedir (Andron, 2019). İlgili alanyazın incelendiğinde iş yerinde sıkılma (boreout) konusunun son yıllarda ortaya çıktığı (Bkz. Stock, 2015, 2016) konuyla ilgili turizm sektöründe az sayıda çalışma yapıldığı (Karatepe & Kim, 2020; Abubakar vd., 2022; Konak & Kılıç, 2023) ve yönetim yazınında çalışıldığı (Özsungur, 2020a; 2020b; Kara vd., 2023) görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın sonuçlarının alanyazına ve konaklama sektörü uygulayıcılarına katkı sağlaması beklenmektedir.

Kaynakların Korunması Kuramı üzerine kurulu bu çalışmanın amacı, otel işletmelerinde çalışanların iş yerinde sıkılma sendromu, kariyer uyumluluğu ile algılanan iş stresi arasındaki ilişkileri incelemektir. Ayrıca, otel çalışanlarında kariyer uyumluluğun algılanan iş stresine etkisinde iş yerinde sıkılma sendromunun aracılık rolü olup olmadığını belirlemek amaçlanmaktadır. Alanyazında Boreout kavramının herkes tarafından kabul gören Türkçe karşılığı bulunmamakla birlikte, Türkiye’de yapılan Türkçe çalışmalarda genellikle Boreout (Bkz. Amarat & Öztürk, 2023; Merdan & Erdem, 2022; Akdeniz, 2017) olarak kullanıldığı görülmüştür. Buna karşın, iki farklı çalışmada Boreout yerine iş yerinde bezginlik (Başar, 2022) ve iş yerinde sıkılma (Sürücü & Yıkılmaz, 2022) kavramlarının kullanımına rastlanılmıştır. Bu çalışmada ise Boreout kavramı yerine Türkçe karşılığı olarak "iş yerinde sıkılma" kavramı kullanılmıştır

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kariyer Uyumluluğu

Kariyer uyumluluğu, "bireyin şimdiki ve gelecekteki mesleki gelişim görevleriyle, mesleki geçişlerle ve kişisel travmalarla başa çıkmaya hazır olduğunu ve kaynaklarını gösteren psikososyal bir yapıdır" (Savickas & Porfeli, 2012: 662). Savickas (1997) kariyer uyumluluğu kavramı ile bireyin kariyerini nasıl şekillendirdiğini açıklamaktadır. Kariyer uyumluluğu; ilgi, merak, güven ve kontrol olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır (Savickas, 2005). İlgi, bireyin geçmişle şimdi arasında bağlantı kurma ve geleceğe olumlu bir şekilde yönelme yeteneğini ifade eder. Merak, bilgi edinmek için çevreyi keşfetme eğilimini ifade eder. Kontrol, geleceğin yönetilebileceğini düşünme eğilimidir ve güven,

bireyin zorluklarla, engellerle başa çıkmayı teşvik eden kendi yeteneklerine yönelik öz yeterliliği olarak kabul edilir (Santilli vd., 2014: 68).

Alanyazında kariyer uyumluluğu üzerine yapılan çalışmaların turizm okuyan üniversite öğrencileri üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Bkz. Tuna vd., 2014; Çizel, 2018). Safavi & Bouzari (2019) çalışmalarında önbüro çalışanlarının psikolojik sermaye, kariyer uyumluluğu ve kariyer yetenekleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Karatepe & Kim (2020) çalışmalarında boreout'un kabin personelinin hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışını azalttığını tespit etmişlerdir. Yapılan araştırmalar, yüksek kariyer uyumluluğuna sahip olan çalışanların daha fazla kariyer doyumuna eriştiklerini göstermektedir (Zacher, 2014). Ayrıca, kariyer uyumluluğu yüksek olan çalışanların daha az iş stresi yaşadıkları (Johnston vd., 2013) belirlenmiştir. Karadal vd. (2018) tarafından yapılan çalışmaya göre boreout ile kariyer uyumluluğu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Karadal & Erdem (2018) çalışmasında da boreout ile kariyer uyumluluğu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre aşağıdaki H<sub>1</sub> hipotezi oluşturulmuştur.

**H<sub>1</sub>:** Kariyer uyumluluğu, iş yerinde sıkılmayı negatif yönde etkilemektedir.

İş yerinde sıkılma, işgörenlerin işyerlerinde işlerini anlamsız bulmalarına, kariyer fırsatlarının olmadığına inanmalarına ve işe odaklanmada önemli sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır (Bailey & Madden, 2016). Bu olumsuz durum, bireyin kaygı ve stresle karşı karşıya kalmasına neden olabilir (Jones vd., 2018). Yapılan araştırmalar, kariyer uyumluluğunun bireylerin tükenmişlik ve stres düzeyleri ile negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Shahbazi vd., 2014; Johnston vd., 2013). Özsungur (2020a) araştırmasında boreout ile depresyon, stres ve kaygı durumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Fiori vd. (2015) tarafından yapılan üç farklı zamanda boylamsal veri elde ettikleri çalışma sonucunda kariyer uyum yeteneği daha yüksek olan bireylerin stres seviyelerinin daha düşük olduğu; iş tatminlerinin ise daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna göre, aşağıdaki H<sub>2</sub> hipotezi oluşturulmuştur.

**H<sub>2</sub>:** Kariyer uyumluluğu algılanan iş stresini negatif yönde etkilemektedir.

## **2.2. Algılanan İş Stresi**

Stres yaşamın her alanında görülen bir olgudur. Ancak, boreout'a yani can sıkıntısına bağlı stresin sadece mesai saatleri içerisinde yaşandığı belirtilmektedir. Her bireyin can sıkıntısı yaşaması normaldir ancak bu durumun devam etmesi durumunda ne olacak? Çalışanlar sıkılmışlık ve tembelliğin farklı olduğunu düşünseler bile sıkılan bireylerin tembel halde oldukları belirtilmektedir (Akdeniz, 2017).

Stres, bireyin performansı ve davranışı üzerinde olumlu veya olumsuz etkisi olan zihinsel bir durumdur (Statt, 2004). Stres, verimlilikte azalmaya, kendini gerçekleştirme ve inisiyatif almada azalmaya ve meslektaşlarla ilişkilerin zayıflamasına yol açar (Fairbrother & Warn, 2003). Boreout'a neden olan faktörler; sürekli tekrarlanan fiziksel durumlar, monotonluk, algılanan ayrımcılık, yenilik eksikliği olarak belirtilmektedir (Akdeniz, 2017). Çalışanların iş yerinde işle ilgili fazla zaman harcamaları, yapacak iş bulamamaları veya işin az olması nedeniyle yaşadıkları can sıkıntısı sonucunda iş yerinde sıkılma meydana gelmektedir (Rothlin & Werder, 2007). Yapılan çalışmalar stresin etkilerinin düşük performans, devamsızlık, işten memnuniyetsizlik, işe geç gelme, düşük verimlilik ve benzeri sonuçları olduğunu göstermektedir (Banerjee & Mehta, 2016). Özsungur (2020a) tarafından yapılan araştırmada boreout ve stres arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Harju vd. (2014) tarafından 87 farklı meslek grubundan toplam 11.468 çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada can sıkılan çalışanların stres belirtilerini yaşama olasılığı daha az

sıkılan meslektaşlarına göre 1,3 kat daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda aşağıdaki H<sub>3</sub> hipotezi oluşturulmuştur.

**H<sub>3</sub>:** İş yerinde sıkılma, algılanan iş stresini pozitif yönde etkilemektedir.

### **2.3. İş Yerinde Sıkılma Kavramı**

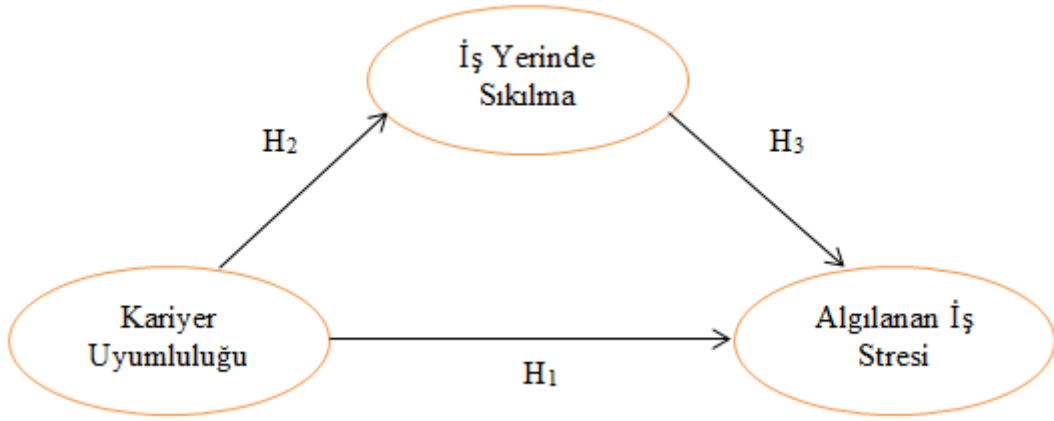
İş yerinde sıkılma (Boreout) çalışmalarını genellikle kaynakların korunması kuramına (Conservation of Resource Theory) dayandırılmaktadır. Kaynakların korunması kuramına göre, bireyler ve örgütler için kaynaklar çok önemlidir. Bireyler ve örgütler kaynaklara verdikleri önem doğrultusunda bu kaynakları elde etmeye ve korumaya yönelik çaba gösterirler. Bireyler gösterdikleri çaba sonucunda korumaya çalıştıkları kaynakları kaybettiklerinde stres yaşamaktadırlar (Hobfoll, 1989). Örneğin, önbüro çalışanları işini anlamlı olarak algılamak ister. Buna karşın, iş yerinde sıkılan önbüro çalışanları ise "iş faaliyetlerinde hiçbir anlam görmemekte ve görevlerin kendilerine ne kadar önemsiz görüldüğünü çok iyi bilmektedirler". Bu nedenle, iş yerinde sıkılma, kişinin işini yararsız olarak algılamasına yol açmakta ve işyerinde bir anlam krizi olarak kendini göstermektedir. Önbüro çalışanları, hizmetle karşılaşma sırasında, hizmet sunma sürecinin standartlaştırılması nedeniyle üstün hizmet sunma ruhunun kaybolması durumunda, büyük olasılıkla iş yerinde bir anlam krizine maruz kalacaklardır. Bu bağlamda, kaynakların korunması kuramı, iş yerinde sıkılmanın işteki zorlukların eksikliğinden kaynaklanan kaynak kaybını temsil edebileceğini ve dolayısıyla otel çalışanlarının müşteri etkileşimi sırasında yeni fikirler üretmelerini engelleyebileceğini ifade etmektedir (Stock, 2015).

İş yerinde sıkılma sendromu, tükenmişlik sendromunun tam tersi olarak ifade edilmektedir (Abubakar, 2020). Tükenmişlik sendromunda işgörenler kapasitelerini aşan ağır görev yüklerinden muzdariptirler (Santiago vd., 2020). Aksine, iş yerinde sıkılma sendromunda yoğun bir can sıkıntısı ve tamamen yetersiz uyarılma durumu söz konusudur (Fielder, 2015). Diğer taraftan, iş yerinde sıkılma sendromu ile tükenmişlik sendromunun çalışanlarda yarattığı sonuçlar benzerlik göstermektedir (Tiberio, 2015). Ancak, iş yerinde sıkılma sendromu ile tükenmişlik sendromunun sebepleri farklılık göstermektedir. Yani, tükenmişlik sendromu meydan okuma ve iş stresi ile nitelendirilirken, iş yerinde sıkılma düşük iş talebi ve monoton işler ile nitelendirilmektedir (Abubakar vd., 2022).

Boreout terimi ilk kez 2007 yılında İsviçreli kurumsal danışmanlar Werder ve Rothlin tarafından "Diagnosis Bore Out!" adlı kitapta kullanılmıştır (Abubakar, 2020). Ancak bu kavram Stock (2015) tarafından alanyazına kazandırılmış ve "sıkıntı, önemsiz görevler ve büyüme eksikliği nedeniyle işle ilgili düşük uyarılmanın olumsuz psikolojik durumu" olarak tanımlanmıştır. İşgörenler çalıştıkları örgütte yapacak iş bulamamaları ve mesai saatleri içerisinde kendilerini meşgul edecek görevlerinin olmaması sonucunda stres yaşamaktadırlar. Bazı durumlarda işgörenlerin kendilerine verilen görev ve sorumlulukları yeteneklerine göre eksik ya da basit bulması sonucunda iş yerinde sıkılma meydana gelebilmektedir (Cürten, 2013). Stock (2015) iş yerinde sıkılma sendromunu "işteki anlam krizi, iş sıkıntısı ve büyüme krizi" olmak üzere üç boyutta incelemektedir. Birinci boyutta, işgören yaptığı işi anlamlı olarak algılamak ister. Can sıkıntısı, anlam kaybı ve gelişme olanaklarının olmaması olarak ifade edilen boreout, değerli kaynakların net kaybı anlamına gelir. İş yerinde sıkılma, iş sonuçlarına zarar verir çünkü, çalışanları işlerine yatırım yapmak için daha az motivasyon ve enerji kaynağıyla karşı karşıya bırakır (Halbesleben vd., 2013: 493). İkinci boyut olan iş sıkıntısı, işgörenin örgüte yapmış olduğu katkının önemli olmadığını düşünmesidir. Bu düşünce sonucunda işgören örgütte daha zor ve nitelikli görevlerde yer almak istemektedir. Ancak, işgörenin bu isteğinin karşılanmaması durumunda işgören iş sıkıntısı yaşamaktadır. Bu durum işgörenin daha düşük iş tatmini ile sonuçlanabilmektedir. Böylece iş ile ilgili daha az zorlukla karşılaşan işgören işi basit olarak

algılayarak iş sıkıntısı çekmektedir (Loukidou vd., 2009). Üçüncü boyutta ise örgüt içinde kendini geliştirme fırsatı bulamayan bireyler, meslekleri ile ilgili kişisel gelişimin eksik olduğunu düşündüklerinde bu durum iş yerinde büyüme krizine neden olabilmektedir (Abubakar, 2020).

İlgili alanyazında bazı çalışmalarda iş yerinde sıkılma (boreout) ölçeğinin alt boyutları (iş sıkıntısı, büyüme krizi ve işteki anlam krizi) olmasına karşın iş yerinde sıkılmanın doğrudan kullanıldığı görülmektedir (Bkz. Karadal & Erdem, 2018; Özsungur, 2020a; 2020b). Örneğin, Özsungur (2020b) çalışmasında mobbingin hizmet yeniliği performansı üzerindeki etkisinde boreout'un aracılık rolünü incelemiştir. Boreout'un alt boyutlarını almadan kullandığı görülmüştür. Bu bağlamda, bu çalışmada da işyerinde sıkılma ölçeğinin alt boyutları için ayrı hipotez kurulmamış ve iş yerinde sıkılma ölçeği analize tek başına dahil edilmiştir. İlgili alanyazın taraması sonucunda ve kurulan hipotezler çerçevesinde bu çalışmada aşağıdaki model kurulmuştur.



**Şekil 1. Araştırma Modeli**

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Evren ve Örneklem

Çalışma evrenini Eskişehir ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü verilerine göre Eskişehir’de 4 ve 5 yıldızlı toplam 11 adet tesis vardır (ktb.gov.tr, 2023). Çalışma evreninin belirlenmesi aşamasında tesislerin toplam çalışan sayılarına ulaşmak amacıyla işletmelerle iletişime geçilmiştir. Alınan geri dönüşlere göre söz konusu işletmelerde 1124 kişinin çalıştığı tespit edilmiştir. Tüm evrene ulaşmanın zaman ve maliyet açılarından zorluğu sebebiyle örneklem yoluna gidilmiş ve yapılan örneklem hesaplamalarına göre 287 kişiden veri toplanmasının yeterli olacağı belirlenmiştir. Olasılığa dayalı olmayan bir örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemi ile 386 kişiden veri elde edilmiştir. Elde edilen verilerin içerisinde eksik ya da yanlış doldurulan 28 anket analiz dışı bırakılmış ve 358 anket analize tabii tutulmuştur.

#### 3.2. Veri Toplama ve Analiz

Çalışmada, daha önce Türkçe geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılmış ölçekler kullanılmıştır. Stock (2015) tarafından geliştirilen iş yerinde sıkılma (Boreout) ölçeği, Özsungur (2020a) çalışmasından alınarak kullanılmıştır. İş yerinde sıkılma ölçeği, 11 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar; işteki anlam krizi, iş sıkıntısı ve büyüme krizidir. 5’li Likert derecelemesi kullanılmıştır. (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum). Kariyer uyumluluğu ölçeği, Rottinghaus ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilen 11 maddelik bir ölçek olup, Karadal vd.’nin (2018) çalışmasından alınarak kullanılmıştır. Son olarak iş stresi ölçeği, Cohen ve diğerleri tarafından



geliştirilen 4 maddelik bir ölçek olup, Küçükusta'nın (2007) çalışmasından alınarak kullanılmıştır. İş stresi ölçeği (1) hiçbir zaman, (5) her zaman şeklinde derecelenmiştir.

Araştırmada, nicel veri toplama yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma verileri, 11.05.2023-16.09.2023 tarihleri arasında çevrim içi ve yüz yüze anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Veri analizinde istatistik paket programı kullanılarak betimsel istatistiklerde yüzde, frekans, ortalama değerlerine bakılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliği için açıklayıcı faktör analize; güvenilirlik için Cronbach alfa değerlerine bakılmıştır. Değişkenler arasındaki etkinin belirlenmesi için basit regresyon analizinden yararlanılmıştır.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Katılımcı Profili

Tablo 1'de çalışmaya katılanlara ilişkin katılımcı profili verilmiştir. Tablo 1'e göre, katılımcıların yarısından fazlası (n=%55, 9) erkektir. Katılımcıların yaş aralığına göre büyük çoğunluğu 18-24 yaş aralığındadır. Eğitim düzeyine göre lise mezunu katılımcı sayısı en fazladır. Departman türüne bakıldığında katılımcıların en fazla önbüro departmanında çalıştıkları gözlenmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası (n=%58, 7) işletmede çalışma süreleri 1-5 yıl aralığındadır.

**Tablo 1. Katılımcı Profili (n=358)**

Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	158	44,1
	Erkek	200	55,9
Yaş	18-24	100	27,9
	25-31	112	31,3
	32-38	66	18,4
	39-45	56	15,6
	46 +	24	6,7
Eğitim Düzeyi	Lise	132	36,8
	Önlisans	126	35,2
	Lisans	86	24,0
	Lisansüstü	14	3,9
Departman	Önbüro	162	45,3
	Kat	84	23,5
	F&B	68	19,0
	İKY	12	3,4
	Diğer	32	8,9
Çalışma Süresi	1-5 yıl	210	58,7
	6-10 yıl	96	26,8
	11-15 yıl	36	10,1
	16 yıl ve üzeri	16	4,5

### 4.2. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Ölçeklerin yapı geçerliğini test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi yapılmadan önce elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunun tespit edilmesi amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısı ve Bartlett's testi sonuçları incelenmiş ve verilerin faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Tablo 2, 3 ve 4'te çalışmada kullanılan ölçeklere ait faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. İş Yerinde Sıkılma Sendromu Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğer	Cronbach Alfa
<b>Büyüme Krizi</b>	İşim bana bağımsız düşünce ve hareket imkânı sunuyor.	0,859	32,081	8,067	,865
	İşim bana bir şeyler başarabileceğimi hissettiriyor.	0,843			
	İşim bana kişisel gelişim için fırsatlar sunuyor.	0,806			
	İşimde yeni şeyler öğreniyorum.	0,786			
<b>İşteki Anlam Krizi</b>	Yaptığım iş bana anlamsız geliyor.	0,817	31,700	1,329	,823
	Yaptığım iş benim için hiçbir şey ifade etmiyor.	0,799			
	İşimin anlamını düşündüğümde hiçbir şey bulamıyorum.	0,785			
	İşimi anlamsız görmemden dolayı üzüntü duyuyorum.	0,698			
<b>İş Sıkıntısı</b>	İşime odaklanamıyorum.	0,761	23,433	1,067	,754
	İşimde hayal kırıklığına uğradım.	0,755			
	İşimde kendimi sıkılmış hissediyorum.	0,655			

**Toplam Açıklanan Varyans: 87,214, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Bartlett's Testi: 0,887, ki-kare: 4763,735, p: 0,000**

Tablo 2 incelendiğinde İşyerinde Sıkılma ölçeğinin üç faktörden oluştuğu görülmektedir. KMO değerinin 0,60'tan büyük olması gerekir. Bu çalışmada KMO değeri 0,887 olup faktör analizi için uygundur. Bu faktörler toplam varyansın %87,214'ünü açıklamaktadır. İfadelerin faktör yükleri 0,655-0,859 arasında değişmektedir.

Tablo 3. Kariyer Uyumluluğu Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğer	Cronbach Alfa
Kariyerimin kontrolü üzerinde çok az etkiye sahibimdir.	0,928	76,108	8,372	,822
İş yerindeki değişen taleplere kolayca	0,927			
Görevimle ilgili yeni işler denemekten hoşlanırım.	0,919			
İş dünyasındaki değişime ayak uydurabilmekteyim.	0,918			
Kariyerimde var olan potansiyel engellerin üstesinden gelebilirim.	0,910			
Başka insanlar, kariyer planlarımda değişiklik yapmaya uyumlu olduğumu söylerler.	0,900			
Kariyer başarımın kontrolü başkalarının üzerindedir.	0,891			
Çabalarım kariyer planlarımdaki başarıyı etkileyecek	0,877			
Yeni çalışma ortamına uyum sağlamakta iyiyimdir.	0,867			
Kariyer planlarımdaki değişime ayak uydurabilmekteyim.	0,861			
Kariyer planlarımdaki işe yaramadığı durumlarda geri adım atma eğiliminde olurum.	0,521			

**KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Bartlett's Testi: 0,924 ki-kare: 5993,067, p: 0,000**

Tablo 3'te kariyer uyumluluğu ölçeğinin faktör analizi bulguları yer almaktadır. Buna göre, kariyer uyumluluğu ölçeği tek faktörlü olup, toplam varyansın %76,108'ini açıklamaktadır. Faktör yükleri ise 0,521-0,928 arasında değişmektedir. Tablo 4'te yer alan algılanan iş stresi ölçeği tek faktörlü olup, toplam varyansın %88,859'unu açıklamaktadır. Faktör yükleri ise 0,930-0,950 arasında değişmektedir.

Tablo 4. Algılanan İş Stresi Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğer	Cronbach Alfa
Çabalarım kariyer planlarımdaki başarıyı etkileyecek etmemdir.	0,950	88,859	3,554	0,791
Yeni çalışma ortamına uyum sağlamakta iyiyimdir.	0,949			
Kariyer planlarımdaki değişime ayak uydurabilmekteyim.	0,941			
Kariyer planlarımdaki işe yaramadığı durumlarda geri adım atma eğiliminde olurum.	0,930			

**KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Bartlett's Testi: 0,874 ki-kare: 1596,167, p: 0,000**

### 4.3. Güvenirlilik ve Normallik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerlerine bakıldığında iş yerinde sıkılma ölçeğinin 0,78; kariyer uyumluluğu ölçeğinin 0,82 ve algılanan iş stresi ölçeğinin 0,79 Cronbach alfa katsayısına sahip oldukları görülmektedir. Cronbach alfa değerinin sosyal bilimlerde 0,70-1.00 arasında olması güvenilirliğin yeterli olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2004). Ayrıca ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğine ilişkin yapılan testlerde ölçeklere ait çarpıklık (skewness) ve basıklık (curtosis) değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olduğu görülmüştür. Sosyal bilimlerde normal dağılım için skewness ve kurtosis değerlerinin  $\pm 3$  arasında olması gerekmektedir (Lind vd., 2006). Buradan hareketle verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik, ortalama ve normallik değerleri Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5. Ölçeklerin Güvenirlilik ve Normallik Analiz Sonuçları**

	Ortalama	Std. Sapma	Cronbach Alfa	Çarpıklık	Basıklık
İşyerinde Sıkılma Ölçeği	3,06	0,66	0,783	-0,965	-1,541
Büyüme Krizi	3,01	1,53	,865	-,162	-1,669
İşteki Anlam Krizi	3,22	1,47	,823	-,344	-1,500
İş Sıkıntısı	2,98	1,38	,754	,149	-1,505
Kariyer Uyumluluğu Ölçeği	3,80	1,02	0,822	1,329	1,663
Algılanan İş stresi Ölçeği	3,63	0,81	0,791	-0,024	-0,968

### 4.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde değişkenler arasındaki etkinin belirlenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Kurulan modelde kariyer uyumluluğunun algılanan iş stresi üzerindeki etkisi, kariyer uyumluluğunun iş yerinde sıkılma üzerindeki etkisi ve iş yerinde sıkılmanın algılanan iş stresi üzerindeki etkisi test edilmiştir. Son olarak kariyer uyumluluğu ile algılanan iş stresi arasındaki ilişkide iş yerinde sıkılmanın aracılık etkisi test edilmiştir.

**Tablo 6. Kariyer Uyumluluğunun Algılanan İş Stresine Etkisi**

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,334	0,209		6,427	0,00
Kariyer Uyumluluğu	-0,676	0,056	-0,538	-12,038	0,00
R <sup>2</sup>	0,289	$\Delta R^2$	0,287	F: 144,912	VİF:0,998

Tablo 6 incelendiğinde kariyer uyumluluğunun algılanan iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (F: 144,912 p<0,05). Bu etkinin negatif yönlü (-0,676) bir etki olduğu göz önüne alındığında kariyer uyumluluğundaki bir birimlik artış algılanan iş stresini 0,538 birim azaltmaktadır. Buradan hareketle, çalışma kapsamında kurulan H<sub>1</sub> hipotezi desteklenmiştir. Buna göre, kariyer uyumluluğu algılanan iş stresini negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

**Tablo 7. Kariyer Uyumluluğunun İş Yerinde Sıkılmaya Etkisi**

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	5,368	0,243		22,087	0,00
Kariyer uyumluluğu	-0,512	0,078	-0,330	-6,600	0,00
R <sup>2</sup>	0,109	$\Delta R^2$	0,107	F:43,556	VİF: 1,002

Tablo 7 incelendiğinde kariyer uyumluluğunun iş yerinde sıkılma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (F: 43,556 p<0,05). Bu etkinin negatif yönlü (-0,512) bir etki olduğu göz önüne alındığında kariyer uyumluluğundaki bir birimlik artış iş yerinde sıkılmayı 0,330



birim azaltmaktadır. Buradan hareketle, çalışma kapsamında kurulan H<sub>2</sub> hipotezi desteklenmiştir. Buna göre, kariyer uyumluluğu iş yerinde sıkılmayı negatif yönde etkilemektedir.

**Tablo 8. İş Yerinde Sıkılmanın Algılanan İş Stresine Etkisi**

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	4,356	0,148		17,455	0,00
İş yerinde sıkılma	0,124	0,041	0,362	2,043	0,00
R <sup>2</sup>	0,131	$\Delta R^2$	0,129	F:56,261	VİF: 0,812

Tablo 8 incelendiğinde iş yerinde sıkılmanın algılanan iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (F: 56,261 p<0,05). Bu etkinin pozitif yönlü (0,124) bir etki olduğu göz önüne alındığında iş yerinde sıkılma'daki 1 birimlik artış iş stresini 0,362 artırmaktadır. Buradan hareketle, çalışma kapsamında kurulan H<sub>3</sub> hipotezi desteklenmiştir. Buna göre, iş yerinde sıkılma sendromu iş stresini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Yani, işgörenler iş yerinde sıkıldıkça algılanan iş stresi de artmaktadır. Buna ek olarak, kariyer uyumluluğunun algılanan iş stresine etkisinde iş yerinde sıkılmanın aracılık rolü test edilmiştir. Tablo 9'da aracılık testine ilişkin bulgular verilmiştir.

**Tablo 9. Aracılık testi sonuçları**

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,859	0,285		10,030	0,00
Kariyer Uyumluluğu	0,658	0,065	-0,305	-7,296	0,00
İş yerinde sıkılma	0,273	0,053	-0,423	12,521	0,00
R <sup>2</sup>	0,178	$\Delta R^2$	0,178	Durbin Watson VİF	1,722 1,008
F	78,995	p<0,00			

**\*Bağımlı Değişken:** Algılanan İş Stresi

Algılanan iş stresinin yordanmasına ilişkin kurulan model bir bütün olarak anlamlıdır (p <0,005). Kariyer uyumluluğu ( $\beta = -0,305$ ) ve iş yerinde sıkılma'nın ( $\beta = -0,423$ ) algılanan iş stresi üzerinde etkisi olduğu ve %17,8'inin kariyer uyumluluğu ve iş yerinde sıkılma sendromu ile açıklanabileceği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre kariyer uyumluluğunun algılanan iş stresi üzerindeki etkisi  $\beta = -0,538$ ; p<0,005 iken iş yerinde sıkılma aracı değişken olarak eklendiğinde anlamlı etki devam etmiş ve  $\beta = -0,423$ ; p<0,005 olarak etkide azalma meydana gelmiştir. İş yerinde sıkılma sendromunun modele aracı değişken olarak konulmasından sonra anlamlı etki devam etmiş ve kısmi aracılık etkisi meydana gelmiştir. Gerçekleşen kısmi aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığının belirlenmesi için sobel testi yapılmıştır. Sobel testine göre, iş yerinde sıkılma sendromunun kısmi aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı (Z = 3,952, p<0.001) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kariyer uyumluluğu ile algılanan iş stresi arasındaki ilişkide iş yerinde sıkılmanın kısmi aracılık etkisi vardır.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulgularına göre, kariyer uyumluluğu ile algılanan iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki ( $\beta = -0,538$ , p <.005); kariyer uyumluluğu ile iş yerinde sıkılma arasında negatif yönlü bir ilişki ( $\beta = -0,330$ , p <.005); ve iş yerinde sıkılma ile algılanan iş stresi arasında pozitif yönlü ( $\beta = 0,362$ , p <.005) anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre çalışanlarda kariyer uyumluluğu arttığında iş yerinde sıkılmanın azaldığı görülmektedir. Bu bulgu, Karadal & Erdem (2018) araştırmasındaki sonucu destekler niteliktedir. Bu bağlamda, yöneticilerin nitelikli işgören istihdam etmesi önemli bir konu olmakla birlikte, işletmelerin de çalışanlarının kariyer planlarını dikkate almaları gerekliliği ön

plana çıkmaktadır. Diğer bir bulgu ise kariyer uyumluluğu ile algılanan iş stresi arasındaki ilişki negatif yönlü olarak bulunmuştur. Bu bağlamda, çalışanların kariyer uyumluluğu arttıkça iş stresleri azalmaktadır. Bu bulgu, Fiori vd. (2015) araştırmasını destekler niteliktedir. Kariyer uyumluluğunun, bireylerin çevreyle başa çıkmak için sahip oldukları kaynaklara ilişkin değerlendirmelerinin duygusal durumlarını şekillendirdiği ve bunun da daha sonra kariyer uyumluluğunu etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda, otel işletmesi departman yöneticilerinin çalışanlarına yönelik görev dağılımında adaletli olmaları ve onları yetenekleri doğrultusunda yönlendirmeleri gerektiği gözlenmektedir. Bir diğer bulguya göre iş yerinde sıkılma arttıkça algılanan iş stresi de artmaktadır. Bu bulgu, Özsungur (2020a) araştırma bulgularını desteklemektedir. Buna göre, çalışanlar iş yerinde yapacak iş bulamadıklarında daha fazla stres yaşamaktadırlar.

### **5.1. Kuramsal Çıktılar**

Alanyazında Boreout (Stock, 2015) ile kariyer uyumluluğu (Fiori vd., 2015; Karadal vd., 2018; Karadal & Erdem, 2018), iş stresi (Özsungur, 2020a), üretkenlik karşıtı iş davranışı (Merdan vd., 2022) ve uzaktan çalışma (Maher, 2022) arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Karadal vd. (2018) araştırmasına göre boreout ile kariyer uyumluluğu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Özsungur (2020a) çalışmasında boreout ile iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan çalışmalar, kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerin daha az iş stresi yaşadıklarını ortaya koymuştur. İş yerinde sıkılma sendromunun her meslekte yaşanabilmesi mümkün olmakla birlikte, genellikle hizmet sektöründe ve tekrar eden monoton işlerde daha sık yaşandığı (Stock, 2013; Abubakar, 2020; Karatepe & Kim, 2020) varsayılmaktadır. Örneğin, Konak & Kılıç (2023) tarafından yapılan çalışmada otel çalışanlarında Boreout sendromu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, önbüro ve kat hizmetleri departmanlarında çalışanların ise diğer departmanlara kıyasla daha fazla sıkıldıkları belirlenmiştir. Bu çalışmalar, iş yerinde sıkılmanın çalışanlarda olumsuz sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Ancak, ilgili alanyazında iş yerinde sıkılma, kariyer uyumluluğu ve algılanan iş stresi arasındaki ilişkilerin aynı çalışmada incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle, bu araştırmanın konaklama sektöründe yapılan az sayıda çalışmadan biri olması sebebiyle alanyazına katkı sağladığı düşünülmektedir. Ayrıca, araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde literatüre kazandırılan yeni bilgiler şu şekildedir: İş yerinde sıkılma, kariyer uyumluluğunun algılanan iş stresi üzerindeki olumsuz yöndeki etkisinde kısmi olarak aracılık etmektedir. Bu yeni bilgi, kariyer uyumluluğunun olumlu etkilerinin iş yerinde sıkılmayı azalttığını ve çalışanlarda algılanan iş stresini azalttığını göstermektedir.

### **5.2. Uygulamaya Dönük Çıkarımlar**

Çalışmamızın, uygulamaya dönük bazı çıkarımları bulunmaktadır. İlk olarak, iş yerinde sıkılma algılanan iş stresini artırmaktadır. Otel çalışanları yüksek düzeyde sıkılma nedeniyle işlerinden uzaklaşmaktadırlar. İş zenginleştirme veya iş rotasyonu gibi yöntemlerle işin monotonluğunun önüne geçilebilir. Çalışanlar, sıkıntıdan kaynaklanan sorunlarla nasıl başa çıkacaklarını öğrendiklerinde, işlerini önemli ve anlamlı bulabilirler, kişisel gelişim ve gelişim fırsatlarına odaklanabilirler ve görev ve sorumluluklarına tam konsantrasyonlarını yeniden kazanabilirler. İkinci olarak, çalışanlarda kariyer uyumluluğu arttıkça iş yerinde sıkılma ise azalmaktadır. Otel yönetimi, çalışanların ihtiyaçlarını tespit ederek onlara uygun bir çalışma ortamı yaratmalıdır. Çünkü çalışanlar müşterilerle sık sık etkileşime giriyorlar ve müşterilerin taleplerine hızlı bir şekilde yanıt verebilmek için çok çaba harcıyorlar. Sonuç olarak, bu araştırma işyerinde sıkılmanın otel çalışanları üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğunu ve bu sonuçları en aza indirecek düzenlemelerin yapılması gerekliliğini göstermektedir. Yapılacak düzenlemeler sayesinde örgütler daha yararlı sonuçlar elde edebilecektir.

### **5.3. Akademik Öneriler**



Araştırma sonuçları Eskişehir ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları ile sınırlıdır. Bu nedenle, Türkiye’deki tüm otel çalışanlarına genellenemez. Bu çalışmada iş yerinde sıkılma, algılanan iş stresi ve kariyer uyumluluğunu etkileyen bazı faktörler incelenmiş ve sonuçlar bu faktörlerle sınırlı kalmıştır. Örneklem büyüklüğü istatistiksel varsayımlar için kabul edilebilir olsa bile, gelecek araştırmalar daha büyük örneklemler ve farklı meslek gruplarını içerecek şekilde tasarlanabilir. Gelecek çalışmalar, ağırlama ve konaklama sektöründe boreout ile uzaktan çalışma, siber aylıklık, işten kaytarma gibi farklı değişkenler arasındaki ilişkileri araştırabilir.

## **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.
- 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.
- Akdeniz, T. (2017). Boreout sendromu, *First Mediterranean International Conference on Social Sciences*, May 19-22, Podgorica, Sarajevo.
- Andron, E. (2019). ‘Boreout’ syndrome: The causes, consequences and cures. <https://www.welcometothejungle.com/en/articles/en-boreout-syndrome-the-causes-consequences-and-cures> (Erişim tarihi: 12.09.2023).
- Bailey, C. & Madden, A. (2016). What makes work meaningful-or meaningless? *MIT Sloan Management Review*, 57(4), 1-17.
- Baker Stuart (2022, June 14). *The boredom boom workplace bore-out and how to stop it*, <https://bakerstuart.com/white-paper/workplace-boredom/>
- Banerjee, S. & Mehta, P. (2016). Determining the antecedents of job stress and their impact on job performance: A study among faculty members. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 7.
- Başar, Ö. Ü. U. (2022). Bilinçli farkındalık (trait mindfulness) ve iş yerinde bezginlik (boreout) arasındaki ilişki üzerine kesitsel bir araştırma. *30. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 26-28 Mayıs, Isparta, Türkiye. [https://yonorg2022.sdu.edu.tr/yonorg\\_2022.pdf](https://yonorg2022.sdu.edu.tr/yonorg_2022.pdf)
- Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress, *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Cürten, S. (2013). Boreout-syndrom und coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 20(4), 473–478.
- Çizel, R. (2018). Gender and emotional intelligence as predictors of tourism faculty students’ career adaptability. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*, 6(2), 188-204.
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 8-21.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.

- Fielder, C. (2015). 'Boreout'-What it is and how to avoid it. *Professional Development*, 24(3), 55-56.
- Halbesleben, J.R., Wheeler, A.R. & Paustian-Underdahl, S.C. (2013). The impact of furloughs on emotional exhaustion, self-rated performance, and recovery experiences, *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 492-503.
- Harju, L., Hakanen, J. J., & 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. (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*, 50(3), 337-421.
- Jones, G., Moore, K. A., Porter, J., & Morgan, D. (2018). Why does the psychological contract matter? Implications for leadership practice, workplace stress and anxiety. *Stress and anxiety: Theories and realities*, İçinde (ss. 33-44). Logos Verlag.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the career adapt-abilities scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295-304.
- Kara, F. M., Sarol, H., Gürbüz, B., & 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*, 4(2).
- 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.
- Karadal, H. & 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.
- 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 işletmelerinde çalışanların boreout sendromu ile demografik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *9th International Black Sea Coastline Countries Scientific Research Conference*. 10-11 Ağustos, Ankara, Türkiye.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı, <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-201136/turizm-yatirim-ve-isletme-bakanlik-belgeli-tesis-istatistikleri.html> (Erişim tarihi: 20.11.2023).
- Lind, D., Marchal, W. & Wathen, S. (2005). *Statistical techniques in business & economics*. McGraw-Hill Irwin.
- Maher, S. (2022). *Remote working and Boreout during Covid-19: The extent of remote working and the role of work characteristics and personal factors in contributing to Boreout*

- 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.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlarla istatistiksel veri analizi*. Kaan Kitabevi.
- Özsungur, F. (2020a). The effects of boreout on stress, depression and anxiety in the workplace, *BMIJ*, 8(2), 1391-1423.
- Özsungur, F. (2020b). 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.
- Rothlin, P., & Werder, P. R. (2007). *Diagnosis boreout: How a lack of challenge at work can make you ill*. Redline Wirtschaft.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement at the workplace. M. C. W. Peeters, Jan de Jonge and Toon W. Taris (Ed.) *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, İçinde (ss. 293-320), John Wiley & Sons.
- Safavi, H. P. & Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism Management Perspectives*, 30, 65-74.
- Santiago, J. M. C., Vega, A. V., & Alvarado, R. A. V. (2020). The Predictors of job burnout on job boredom in a sample of workers in the banking industry of Puerto Rico. *Informes Psicologicos*, 20(1), 167-181.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M.C. & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*. 85, 67-74.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown, & R. T. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, İçinde (ss. 42-70). Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Shahbazi, F., Yousefi, Y. & Faramarzi, S. (2014). The relationships between career adaptability and approaches to learning (deep, surface and strategic) with school burnout. *Unique Journal of Educational Research*. 2(1), 9-14.
- Statt, D.A. (2004). *Psychology and the world of work*. Palgrave Macmillan.
- 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*, 69(10), 4259-4268.



- Sürücü, L., & Yıkılmaz, İ. (2022). Boreout (iş yerinde sıkılma) ölçeğinin Türkçe formu: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 72, 64-77.
- Tiberio, M. (2015, June 14). Bore-out: When boredom at work is making you sick. <http://www.mdh.co.uk/bore-out-when-boredom-at-work-is-making-yousick/>
- Tuna, M., Kanten, P., Yeşiltaş, M., Kanten, S., & Alparslan, A. M. (2014). The effect of academic advising on career adaptabilities: A study on tourism and hotel management'students. *The Macrotheme Review*, 3(8), 139-155.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30.

---

**Yazar(lar) Hakkında/About Author(s)**

**Seher KONAK/skonak@ogu.edu.tr**

Doktorasını Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda tamamladı. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölümü'nde Dr. Öğr. Üyesi olarak görev yapmaktadır. Ayrıca Journal of Gastronomy Hospitality and Travel, Uluslararası Güncel Turizm Araştırmaları, Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, Turizm Akademik Dergilerinde hakemlik yapmaktadır. Çalışma alanları içerisinde yönetim ve organizasyon, sağlık turizmi, akıllı turizm ve turizm eğitimi konuları yer almaktadır.

**Özel KILIÇ/ozelk@ogu.edu.tr**

Yüksek lisansını Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda tamamladı. Aynı kurumda doktora öğrencisi olarak eğitimine devam etmektedir. Aynı zamanda Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölümü'nde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

ETİK BEYAN FORMU	
<b>Araştırma Desteği Bilgisi:</b> Araştırma desteği alınmamıştır.	
<b>Etik Kurul Onay Durumu</b>	
(X) Etik kurul onayı gerekmektedir.	
<b>Etik Kurul Raporunu Veren Kurum</b>	
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	
<b>Etik kurul raporu karar tarihi:</b> 24.02.2022	<b>Karar Sayı No:</b> 295501
<b>Yazar(lar)ın Katkı Oranı</b>	
1.Yazar: %60	
2.Yazar: %40	
<b>Bilgilendirilmiş Onam Formu:</b> Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.	