

BOREOUT, KARIYER UYUMLULUĞU VE AİLE-İŞ ZENGİNLEŞTİRME ETKİLEŐİMİ: SELÇUK ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Himmet KARADAL¹

A. Mohammed ABUBAKAR²

Ahmet Tuncay ERDEM³

ÖZ

Boreout yoğun bir can sıkıntısı, bir anlam ve büyüme krizi olarak işğörenleri olumsuz yönde etkileyen psikolojik bir durum şeklinde ifade edilmektedir. Genel olarak işğörenleri “profesyonel zombi” haline getirebilecek zihinsel uyarı eksikliği ile birlikte ilişkilendirildiği düşünölmektedir. Kaynakların korunumu (COR) teorisine dayanarak, bu çalışmada boreoutun, kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisinin yanı sıra aile-iş zenginleştirmesinin düzenleyici etkisi incelemektedir. Araştırmada Selçuk Üniversitesi idari personellerinden elde edilen veriler kullanarak (n = 250) yapısal eşitlik modelleme tekniği uygulanmıştır. Veriler, (1) boreout'un çalışanların kariyer uyumluluğu üzerinde olumsuz bir etkisinin bulunduğunu, (2) aile-iş zenginleştirmenin çalışanların kariyer uyumluluğunu olumlu yönde etkilediğini ve (3) aile-iş zenginleştirmenin, boreout ve çalışanların kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün olmadığını ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda, örgütlerin iş tasarımı yeniden değerlendirmeleri ve işlerini zenginleştirmelerinin gerekliliği, iş taleplerinin yoğunlaştırılarak ve kişi-iş uyumuna dikkat edilerek iş başında karşılaşılan zorlukların çözölmeli gerekliliği sonuçlarına varılmıştır. Araştırma değerşkenlerinin etkileri ve gelecekteki araştırma yönleri tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Boreout, Kariyer Uyumluluğu, Aile-İş Zenginleştirme, Kaynakların Korunması Teorisi, İşğören.

Jel Kodları: M10, M12, M14

¹Prof. Dr., Aksaray Üniversitesi, hkaradal@gmail.com

²Dr. Öğr. Üyesi, Antalya Bilim Üniversitesi, me@mohammedabubakar.com

³Doktora Öğrencisi, Aksaray Üniversitesi, ahmeterdem@selcuk.edu.tr

Makalenin Gönderim Tarihi: 15.11.2017; Makalenin Kabul Tarihi: 25.04.2018

**THE INTERACTIN BETWEEN BOREOUT, CAREER ADAPTABILITY AND FAMILY-WORK
ENRICHMENT: A CASE STUDY OF SELCUK UNIVERSITY**

ABSTRACT

Boreout is a psychological state of intense boredom, a crisis of meaning and growth. It is commonly associated with the lack mental stimuli which can turn employees into ‘professional zombies’. Drawing on conservation of resources (COR) theory, this article examines the impact of boreout on career adaptability, as well as the moderating effect of family–work enrichment. Utilizing data from employees in the service industry (n=250), a structural equation modeling technique was employed. The data unveiled that (1) boreout has a negative impact on employee career adaptability, (2) that family–work enrichment has a positive impact on employee career adaptability, and (3) that family–work enrichment does not moderate the relationship between boreout and employee career adaptability. The authors concluded that organizations should address the problematic lack of on-the-job challenges, by reevaluating job design, enriching jobs, weighing work demands, and a careful consideration of person-job fit. Implications and future research direction are discussed.

Key Words: Boreout, Career Adaptability and Family–work enrichment, The Theory of Preservation of Resources, Employee.

Jel Codes: M10, M12, M14

GİRİŞ

Günümüz dünyasında gerek toplumlar ve gerekse iş dünyasında yaşanan olumsuz sosyo-ekonomik durumlar kriz dalgalarının oluşmasına neden olmakla birlikte, bu kriz dalgalarının giderek daha endişe verici uluslararası ve politik sorunlar oluşturduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda meydana gelen sorunların özellikle bireyler üzerinde depresyon, baskı ve güvensizlik gibi olumsuz hisler oluşturması kaçınılmazdır. Küresel dünyanın karmaşıklığı, yaşam şartlarında meydana gelen sürekli değişim, işgörenlerin de yaşam standartlarında değişimlere neden olmakta, bu değişimler ise kendilerini hazır hissetmeyen, yeni koşullara uyum sağlamakta zorlanan ve özellikle mesleki faaliyet alanındaki gereksinimleri karşılayamayan işgörenlerde olumsuz etkilere sebep olacaktır. Bu durumun bireylerin vücut sağlıklarının da dahil olduğu çeşitli ruhsal sıkıntılara sebep olacağı aşıkardır. Özellikle çevrenin olumsuz etkisine yeterince ve sağlıklı tepki veremeyen bireylerde yoğun olarak stres faktörü görülecektir

Stres ortamının günümüzde bireylerin katlanabilecekleri eşik değer sınırlarını aşması nedeniyle işgörenlerde örgüte karşı birçok olumsuz sonuçları da beraberinde getireceği açıktır. Yazında “Boreout” olarak nitelendiren kavram da bu sonuçlardan birisidir. Özellikle masa başı diye tabir edilen ofislerde çalışan bireylerde görülen boreout, işgörenlerin yapacak işlerinin olmaması veya yetenekleri altında işlerle meşgul edilmeleri sonucu ortaya çıkan stres durumu olarak tanımlanmaktadır (Stock, 2015). Boreout etkisine maruz kalan bireyler kendilerini değersiz olarak hissetmekte ve bunun sonucunda çalıştıkları örgütte huzursuzluk yaşamakta ve sonunda işlerinden ayrılma yoluna gitmektedirler. Bu durumun ise örgütlerdeki işgören devir hızının artmasına neden olacağı, bunun sonucunda yetenekli, nitelikli ve yetişmiş işgücünün kaybına sebep olacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında boreoutun kariyer uyumluluğu üzerine etkisi incelenerek değişkenler arasındaki ilişki irdelenmektedir. Araştırmanın kavramsal çerçeve bölümünde boreout, kariyer uyumluluğu ve aile iş zenginleştirme kavramları hakkında bilgiler verilmektedir. Araştırmanın yöntem ve bulgular bölümünde boreout, kariyer uyumluluğu ve aile-iş zenginleştirme konuları hakkında nicel bir araştırma yapılmaktadır. Araştırma kapsamında Selçuk Üniversitesi’ndeki idari personellere yönelik anket uygulaması yapılarak veriler elde edilmiştir. Toplanan veriler analiz edilerek bazı bulgulara ulaşılmış ve sonuç bölümünde değerlendirilmiştir.

Bu araştırma kapsamında Selçuk Üniversitesi’ndeki idari personellerin boş işgüçlerine bağlı Boreout kavramına odaklanılmaktadır. Araştırmada amaç katılımcıların kariyer uyumluluğu ile aile-iş uyumu düzeylerinin boreouta etkilerini araştırmaktır. Buna ek olarak araştırmada idari personellerin boreoutun etkilerini azaltacak çeşitli öneriler sunulacaktır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kaynakların Korunması Teorisi (Conservation of Resource Theory)

Kaynakların korunması teorisi (COR) bireylerin, sahip oldukları kaynaklarını geliştirme ve daha fazla nicelik kazanmalarını sağlamak amacıyla çaba sarf etmeleri yönünde sonradan öğrendikleri bir güdüdür (Hobfoll, 2001). Bu güdü ile yazında (Hobfoll, 1988, 1989, 1998) bireylerin hem çevresel hem de içsel süreçlerini nispeten eşit oranda ölçen bütünlük bir stres teorisi olarak ortaya atılmıştır. COR teorisinin temel ilkesi, bireylerin değer verdikleri kaynakları elde etmeleri, korumaları ve desteklemelerine yönelik çaba sarf etmeleridir (Hobfoll, 2001).

COR teorisinde kaynaklar hayati öneme sahiptir. Bu bağlamda kaynaklar, yazında çok çeşitli şekilde tanımlanmakla birlikte en geniş kapsam olarak dört kategoride ifade edilmektedir (Hobfoll, 1988): (1) nesnelere (ulaşım, barınak), (2) koşullar (görev süresi, kıdem, iyi bir evlilik), (3) kişisel özellikler (sosyal yeterlilik, benlik saygısı, ustalık duygusu) ve (4) enerjilerdir (para, kredi, sigorta). Kaynaklar, bireyler için hayatta kalma aracı ve talep edinimleri doğrultusunda gereksinim olma özelliği gösteren gereksinimlerdir. Bu bağlamda kaynaklar bireyler ve örgütler için hayati öneme sahiptir. Birey ve örgütlerin kaynaklara verdikleri önem oranında bu kaynakları elde etme ve kaybetmeye yönelik çabalar göstereceklerdir. Bu çabalar sonucunda bireylerde ister istemez stres faktörünün doğacağı aşikârdır. Teoride bireylerin değer verdikleri, sahip olma noktasında çaba sarf ettikleri ve sahip olduktan sonra da korumaya çalıştıkları kaynaklar için yaşayacakları üç temel sorun bulunmaktadır. Bu sorunlar; (1) bireylerin kaynakları tehdit edildiğinde, (2) bireylerin kaynakları kaybolduğunda ve (3) bireylerin elde ettikleri kaynakları harcayarak daha fazla kaynak elde edememeleri durumlarıdır. Bireylerin bu durumlar karşısında stres yaşamaları kaçınılmazdır (Hobfoll, 1988, 1989, 1998, 2001; Hobfoll & Freedy, 1993).

Bireylerde kaynakların korunması çabaları sonucunda tükenmişlik sendromunun oluştuğu görüşü yaygındır. Bireylerin algıladıkları stres ile tükenmişlik bu çabaların sonucu ortaya çıktığı düşünülmektedir. Yazında yapılan çalışmalarda (Hobfoll, 1988, 1989, 1998, 2001; Hobfoll & Freedy, 1993) kaynakların korunması teorisi ile tükenmişliğin ilişkilendirildiği görülmektedir. Genel olarak bireyler kazanç elde etmek için kazandıklarından daha çok kayba uğramaktan endişe etmektedirler. Sonuç olarak, taleplerin tükenmeye neden olması, kaynakların korunmasından daha olası hale gelmektedir (Hobfoll & Freedy, 1993). Bu noktada "Talep ile Kaynak Modelinde" Demerouti vd. (2001) tükenmişliğin işle ilgili iki temel koşul sonucu ortaya çıktığını ileri sürmektedir: bunlar iş talebi ve iş kaynaklarıdır. İş taleplerinin yüksek olması ve iş kaynaklarının sınırlı olması durumunda tükenmenin oluşma türüne bakılmaksızın geliştiği varsayılmaktadır. (Demerouti vd., 2001; Bakker vd., 2003; Halbesleben & Buckley, 2004). İş ortamında oluşan yoğun talep karşısında normalden fazla çaba gösteren işgörenlerde ruhsal olarak tükenmişlik sendromu oluşmaktadır. Buna karşılık tükenmişlik sendromunun tam tersi olarak görülen ve bu araştırmanın konusunu oluşturan "Boreout" a göre işgörenler, bireysel yetenek ve kapasiteleri altında çalıştırılmaları sonucunda veya

kendilerine yeterli uğraş verilmediği durumlarda ciddi sağlık problemleri yaşamaktadırlar (Cürten, 2013; Stock, 2015).

1.2. Boreout ve Kariyer Uyumluluğu

İşgörenlerin örgütte yapacak işlerinin bulunmaması ve mesai saatleri içerisinde günlerini meşgul edecek bir uğraşlarının olmaması sonucunda işgörenler strese uğramaktadır. Buna ek olarak işgörenlerin kendilerine verilen görevlerin sahip oldukları yetenek ve tecrübelerine göre yetersiz ve basit gelmesi de stres faktörleri arasında gösterilmektedir. Bu bağlamda boreout oluşmaktadır (Cürten, 2013). Boreout kısaca iş ile ilgili kriz, iş sıkıntısı ve büyüme krizini de içerisinde barındıran olumsuz bir psikolojik durumu ifade etmektedir (Stock, 2015). İşgörenin işyerinde boşboş oturması ve bu durum sonucunda meydana gelen sıkılma haline ise Boreout denilmektedir (Cürten, 2013).

Stock (2015) işgörenin, örgütte karşılaşılabileceği 3 adet stres faktöründen bahsetmektedir; (1) işteki anlam krizi, (2) iş sıkıntısı ve (3) büyüme krizidir. Buna karşılık, işgörenlerin bu üç boyutun her birinin kavramsallaştırılması, bu şartlar altında kendini gösteren olumlu benlik tanımları için çabaladıklarını ileri süren kişisel kimlik kuramını (Dutton vd., 2010) yansıtmaktadır (Dutton vd., 2010; Gecas, 1982; Turner, 1982). Boreout faktörlerinden ilk olarak, işgören yaptığı işini ve eserini anlamlı olarak algılamak ister (Stock, 2015). Bunun aksine, işinden muzdarip olan işgören kendi işini anlamsız ve önemsiz hissetmeye başlar. Bu durum işgörenin iş etkinliğinin yok olmasına sebep olacaktır (Rothlin & Werder, 2008: 15). Aynı şekilde hizmet sektöründe hizmet sunum sürecinin standartlaştırılması veya işgörenin yaptığı işin parçalara bölünerek basitleştirme yoluna gidilmesiyle “hizmet sunma ruhunun” yok edilmesi de işgörenlerin iş anlamında bir kriz yaşamasına sebep olacaktır (Purohit 2010; Walker, 2009; Stock, 2015). Bu noktada işgörenin boreout'u örgütte kendini bir anlam krizi olarak göstermektedir (Douglas vd., 2004; Renn & Vandenberg, 1995; Stock, 2015). İkinci stres faktörü işgörenin örgüte yapmış olduğu katkının önemli olduğuna inanması noktasında meydana gelmektedir. Bu bağlamda işgören yaptığı faaliyetlerin örgüte karşı faydalı olduğuna ve bu faydanın herkes tarafından takdir edildiğine inanmaktadır. Bu inanç neticesinde işgören örgütte daha yoğun ve nitelikli görevler almak isteyecektir. İşgörende oluşan bu yoğun istek karşısında kendisine daha basit ve çaba gerektirmeyen görevler verilmesi durumunda iş sıkıntısı çekecektir. Bu durum işgörenin daha düşük ve tatmin edici olmayan uyaranlarla karşılaşmasına sebep olacaktır. Böylece işle ilgili düşük zorluklarla karşılaşan işgörenin işi basitleşmiş olacak ve iş sıkıntısı çekecektir (Loukidou vd., 2009). Üçüncü stres faktöründe ise çalışanlar kendi kişilikleri bakımından sürekli gelişme ihtiyacı duymaktadırlar. İşgörenler, kişisel olarak işyerinde kendilerini geliştirme fırsatı bulamazlarsa büyük ihtimalle, göreve ilişkin ve kişisel becerilerini geliştirmeye yönelik deneyim ve fırsat bulamadıklarını düşünmeye başlayacaklardır (Dutton vd., 2010). Bu noktada, işgörenin yaptığı faaliyetlerin öğrenme ya da gelişme için fırsat sunmadığını algılayıp değerlendirmesiyle strese uğrama olasılığı yükselecektir. Böyle bir

durumda büyüme krizi meydana gelmiş olur (Bakker vd., 2010). Bu bağlamda örgütte kariyer gelişiminin büyük öneme sahip olduğu görülmektedir.

Kariyer, işgörenlerin çalışma hayatları içerisinde, faaliyette buldukları iş dallarında durmaksızın süre gelen bir biçimde tecrübe kazanarak yeteneklerini geliştirme suretiyle uzmanlaşmalarıdır (Tortop vd., 2006: 174). Kariyer hem bireysel hem de örgütsel anlamda işgörenlerin hangi faaliyet alanlarında ilerleyeceklerini veya hangi yönetim pozisyonunda yer alacaklarının belirlenmesinde örgütler açısından hayati öneme sahiptir. Örgüt yetenekli işgörelere kariyer yapma imkânı sağladığı sürece sahip olduğu işgörelarini elinde tutacak ve bu durumda işgörelar örgütü benimseyerek uzun yıllar örgütte çalışma yoluna gideceklerdir (Yüksel, 2000: 3-24). Diğer yandan kariyer, işgöreların psiko-sosyal yönden kendini tatmin etmesini sağlayan bir araç olarak da görülmektedir. Sağlıklı kariyer ilerlemesiyle karşılaşan işgörelar, kariyerinin her basamağında psiko-sosyal ihtiyaçlarının da karşılandığını hissedecektir (Uğur, 2008: 247). İşgöreların iş yaşamında başarılı ve sağlıklı mesleki ilerleme sağlayabilmesinde güçlü bir kariyer yönetiminin önemi büyüktür. İşgöreların eğitim durumu, zihinsel becerileri ve bireysel özellikleri de kariyer ilerlemede önemli belirleyicilerdendir (Bayraktaroğlu, 2011: 143).

Kariyer ilerleme noktasında farklı bir boyutu kariyer uyumluluğu kavramı oluşturmaktadır. Kariyer uyumluluğu; işgöreların gerçekleştirdiği veya gerçekleştirmesi öngörülen görevler, geçişler ve mesleki roller ile ilgili yaşadığı veya yaşayacağı olumsuzluk ve travmalarla baş edebilmesi amacıyla sahip olduğu güce yönelik “psikososyal bir yapı” olarak nitelendirilmektedir (Savickas & Porfeli, 2012: 662). Yapılan araştırmalara göre yüksek kariyer uyumluluğuna sahip işgöreların daha yüksek kariyer doyumu gösterdikleri belirtilmektedir (Guan vd., 2013; Zacher, 2014) . Ek olarak bu işgöreların daha az iş stresine (Johnston vd., 2013) ve daha yüksek kişi-çevre uyum algılamalarına (Guan vd., 2013) sahip oldukları belirtilmektedir. Kariyer uyumluluğu, Savikas’ ın (2013) modeline göre endişe, kontrol, merak ve güvene dayalı çok boyutlu bir yapıdır. Yazında yapılmış araştırmalarda da (Guan vd., 2013; Hirschi & Valero, 2015; Porfeli & Savickas, 2012; Rossier vd., 2012) benzer boyutlar ele alınmaktadır.

Araştırmanın 1. hipotezine göre işgöreların maruz kaldıkları boreoutun onları strese sokacağı ve bu durumun iş ortamında onları olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir (Stock, 2015: Cürten, 2013). Bu noktada işgöreların kariyer uyumluluğu da negatif olarak etkilenecektir.

H1: Boreout, Kariyer Uyumluluğu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

1.3. Aile-İş Zenginleştirme ve Kariyer Uyumluluğu

Zenginleştirme, yaşamsal zorluklarla karşılaşan bireyler açısından faydalı olan kaynak ve deneyimlerin edinilmesini ifade etmektedir (Sieber, 1974). Bu bağlamda, iyileştirme ve zenginleştirme arasındaki fark ortaya konmaktadır. İyileştirme bireyler tarafından elde edilen fayda ve bu faydaların yaşam alanlarındaki faaliyetler üzerinde belirgin etkilerinin olabileceği ihtimaline odaklanırken, zenginleştirme, bir alanda elde edilen kaynakların bir fonksiyonu olarak bir alandaki rol performansının artırılmasına

odaklanmaktadır (Carlson vd., 2006). Bu durumun ise bireylerin sahip oldukları farklılıklarından kaynaklandığı düşünölmektedir.

Aile-iş zenginleştirme literatürü bireylerin aile içerisinde sahip oldukları farklılıkları, aile desteğini ve aileyi destekleyici örgütsel uygulama modellerini içerisinde barındıran kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Eby vd., 2005; Greenhaus & Parasuraman, 1999). Bunun yanı sıra, bireylerin yaptıkları iş ile sahip oldukları aile ilişkilerinin birbirine nasıl fayda sağladığını gösteren bir yapı olarak da karşımıza çıkmaktadır (Barnett & Hyde, 2001; Frone, 2003). Bu noktada zenginleştirme kavramı öne çıkmaktadır. Zenginleştirme, iş ve ailenin bireylere daha fazla yaşam alanı sağlamasının yanı sıra saygınlık ve gelir kazancını da teşvik ederek, bireylerin daha iyi performans göstermelerine yardımcı olabilecek faydalı kaynakların elde edilmesine imkân sağlamaktadır (Barnett & Hyde, 2001; Friedman & Greenhaus, 2000). Bu bağlamda aile-iş zenginleştirme kavramı, işgörenlerin aile yaşantılarında edindikleri insani ilişki tecrübelerinin, iş ortamındaki arkadaşlarıyla etkileşime girmelerini kolaylaştıracaklarını öngörmektedir. Buna ek olarak aile-iş zenginleştirme, işgörenlerin işyerinde çoklu görev üstlenme yeteneklerini de geliştirme yönünde olumlu katkı sağlamaktadır (Crouter, 1985; Kirchmeyer, 1992; Ruderman vd., 2002). Bu bağlamda işgörenlerin ev ortamında aile bireyleriyle yaşadıkları çatışmaları yönetme becerilerinin, işyerinde alacakları eğitimden daha etkili olacağı düşünölmektedir. Bu durumu Rothbard (2001) “duygulanım yolu” adlı çalışmasında, daha ayrıntılı açıklamaktadır. Rothbard (2001) bireylerin bir alanda edindikleri olumlu tecrübelerin daha farklı alanlarda karşılaşacakları sorunların çözümünde olumlu sonuçlar doğuracağını belirtmektedir. Bu durumu destekler şekilde Carlson vd. (2000) işgörenlerin evde ebeveyn rolüyle çocuklarına karşı sabır geliştirmeleri sayesinde işleri ve meslektaşlarıyla daha olumlu ilişkiler kurabileceklerini belirtmektedir.

İşgörenlerin aile ilişkilerinin olumlu olması iş hayatlarını da olumlu yönde etkileyecektir. Wayne vd. (2004) aile-iş zenginleştirmesinde, iş ve aile rollerine katılmanın olumlu sonuçlar doğurduğunu belirtmektedir. Bu noktada aile-iş zenginleştirmenin işgörenler açısından kariyer uyumluluğuna da olumlu yönde etkisi olacağı düşünölmektedir.

Araştırmanın ikinci hipotezinde, zenginleşmenin aile öncülleriyle irdelenerek ve aile iş zenginleştirilmesinin kariyer uyumluluğu üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu düşünölmektedir.

H2: Aile-işi zenginleştirme, Kariyer Uyumluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

1.4. Aile-İş Zenginleştirmenin düzenleyici rolü

Teorik olarak zenginleştirme, iş doyumu ve emek gibi önemli örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilmektedir (Wayne vd., 2004). Wayne vd. (2004) çalışmalarında zenginleştirmenin iş ve aile çıktıklarına katkı sağladığı, diğeri bir ifadeyle işgörenlerin yaşam memnuniyetlerini ve işgören gayretlerini olumlu yönde etkilediğini sonucunu elde etmişlerdir. Greenhaus ve Powell (2006), zenginleştirmenin, bir rolde üretilen kaynak kazanımlarının performansı artırdığını ve aynı oranda diğeri rolleri de etkileyeceğini

varsaymaktadır. Bu bağlamda zenginleştirme, bir etki alanında olumlu bir etkinin yaşanmasını sağlamakla birlikte bir başka alanda da faydanın sağlanması durumunda ortaya çıkarmaktadır (Wayne vd., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Rothbard, 2001). Araştırma kapsamında Aile-İş Zenginleştirmenin, Boreout ile Kariyer Uyumluluğu arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün olduğunu düşünülmektedir.

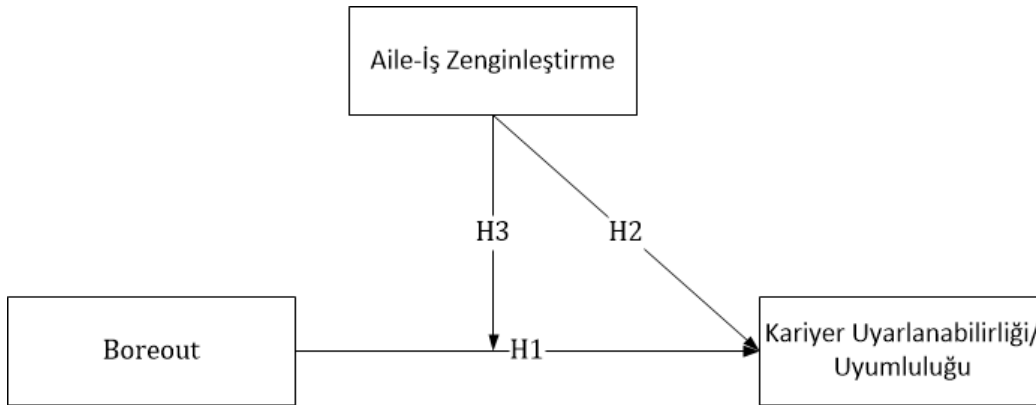
H3: Boreout ile Kariyer Uyumluluğu arasındaki ilişkide Aile-İş Zenginleştirmenin düzenleyici rolü bulunmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Konya Selçuk Üniversitesi'nde görev yapmakta olan idari personeller oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında anket çalışmasının yapılabilmesi için Selçuk Üniversitesi Rektörlüğünden 28.03.2017 tarih ve E.34486 sayı ile izin alınmıştır. Kurum dâhilinde görev yapmakta olan 2500 idari personel bulunmaktadır. Araştırma kapsamında rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak kurum dahilinde rastgele seçilen 278 personele anket formu dağıtılmış, cevaplanan anket formlarının 28 adedi uygun şekilde doldurulmadığı için kapsama dahil edilmeyerek toplam 250 adet anket araştırma kapsamında ele alınmıştır. Araştırma modeli Şekil 1'de belirtilmektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2.2. Veri Toplama Tekniği ve Ölçekler

Araştırmada Alan araştırması yöntemi kullanılmıştır. Alan araştırmasında ilgili yazından elde edilen bilgiler doğrultusunda anket oluşturulmuştur. Anket üç bölümden oluşmaktadır;

Boreout, Kariyer Uyumluluğu ve Aile-İş Zenginleştirme ile ilgili ölçeklerden oluşmaktadır. Stock (2015) tarafında geliştirilen 12 maddeli **Boreout** ölçeği kullanılmıştır. **Kariyer Uyumluluğu**; Rottinghaus, Day, ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen 11 soru ile ölçülmüştür. **Aile-İş Zenginleştirme**; Tang, Huang, ve Wang (2017), yaptıkları çalışmada kullandıkları ölçekten faydalanılmıştır. Ölçekler 5'li Likert tipinde olup, 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Fikrim Yok, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum'u ifade etmektedir.

Araştırma kapsamında IBM SPSS AMOS 22 İstatistik Paket Programı kullanılarak elde edilen veriler değerlendirilmiş ve demografik bulgular kullanılarak ‘‘tanımlayıcı istatistik’’ analizi uygulanmıştır. Buna ek olarak araştırmada ingilizcesi structural equation modeling (SEM) olan yapısal eşitlik modeli (YEM) uygulanmıştır. YEM çok boyutlu değişkenler arasındaki ilişki tek bir model ve test üzerinde gösterebilme yeteneğinden dolayı giderek yaygınlaşmakta olması (Kline, 2015) nedeniyle araştırmada kullanılmaktadır. Buna ek olarak yapısal eşitlik modelleme aracı ile doğrulayıcı faktör analizi ve güvenirlik analizi yapılmıştır.

3. ARAşTIRMA BULGULARI

3.1. Demografik Bulgular

Araştırmadaki katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve kıdem gibi demografik bilgileri, Tablo 1’de açıklanmaktadır.

Tablo 1. Demografik Bulgular

Cinsiyet	F (Sıklık)	% Yüzde	Mesleki Kıdem	F (Sıklık)	% Yüzde
Kadın	108	43,2	1-10 Yıl	34	13,6
Erkek	142	56,8	11-20 Yıl	74	29,6
Toplam	250	100,0	21-30 Yıl	104	41,6
			31- st	38	15,2
			Toplam	250	100,0

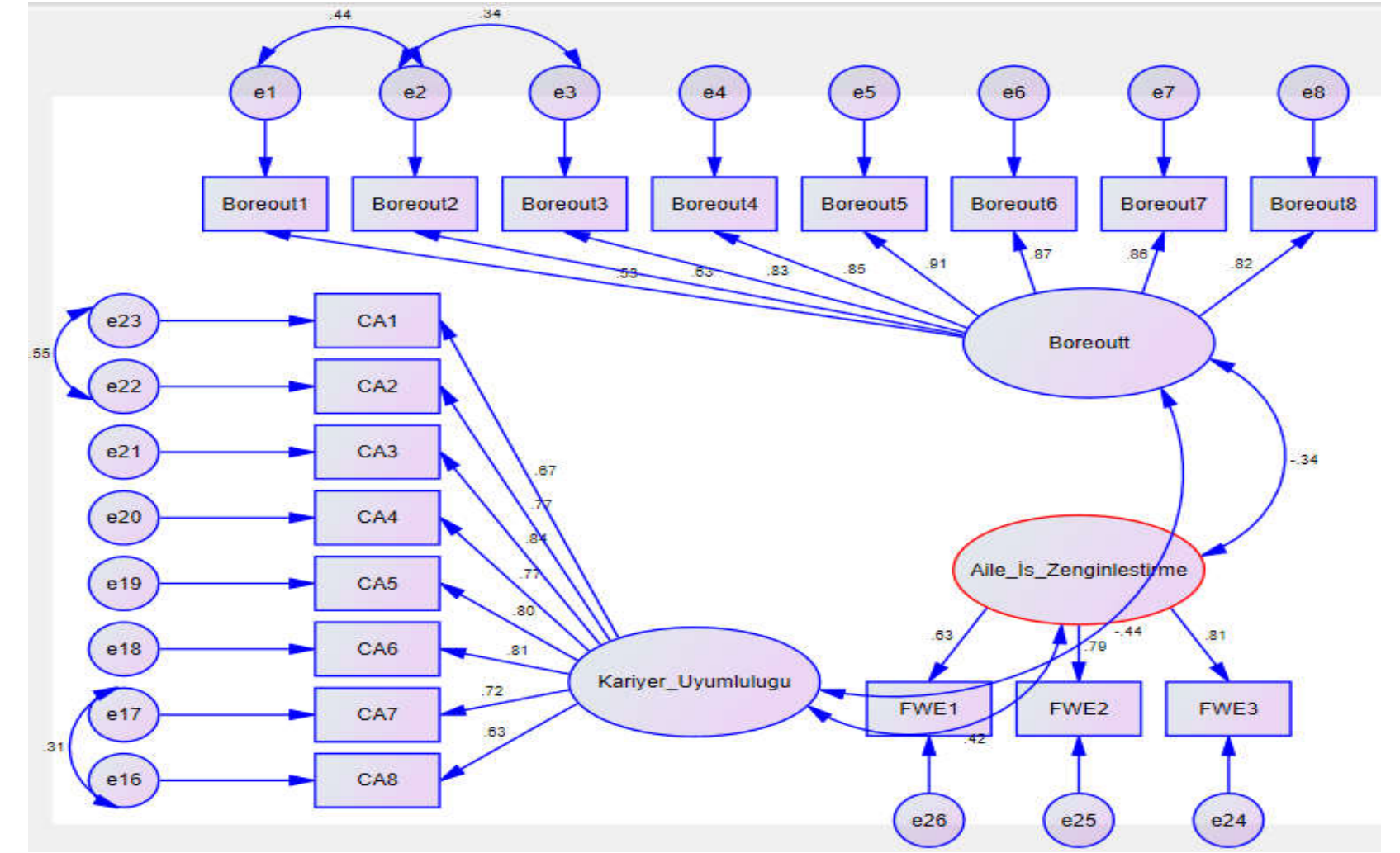
Yaş	F (Sıklık)	% Yüzde	Eğitim Düzeyi	F (Sıklık)	% Yüzde
18-25	20	8	İlköğretim	14	5,6
26-35	52	20,8	Lise&Dengi	64	25,6
36-45	73	29,2	Lisans	127	50,8
46-55	60	24	Lisansüstü	45	18
56- st	13	18			
Toplam	250	100,0	Toplam	250	100,0

Katılımcıların yaklaşık %43’ kadınlardan, %57’si erkeklerden oluşmaktadır. Eğitim düzeylerine göre dağılım incelendiğinde katılımcıların yaklaşık %6’sı ilköğretim, %26’sı lise, %51’i lisans ve %18’i ise yüksek lisans derecesine sahip personellerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 1’e göre yine cinsiyet değişkeni temel alındığında; yaş aralığına göre katılımcıların %29,2’sinin, 36-45 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Diğer yaş oranları ise %21’i 26-35 yaş, %24’ 46-55 yaş arası ve 18-25 yaş ve üzeri ise %8’ini kapsamaktadır. Mesleki kıdem ölçeğinde ise katılımcıların yaklaşık %42’sinin 21 ile 30 yıl arası kıdeme sahip oldukları belirlenmiş ve katılımcıların bu aralıkta yoğunlaştığı görülmüştür. Katılımcıların diğer mesleki kıdem oranları ise yıl itibariyle 11-20 %30, 31 yıl üzeri %15 ve son olarak 1 -10 yıl kıdeme sahip personel oranı ise %14’dr.

Çalışmamızda 5'li likert ölçeğine göre hazırlanan değişkenler, 26 soruluk anket formu ile ölçülmüştür. Faktör analizi sonucunda, güvenilirliği geçemeyen 7 soru ölçekten çıkarılmıştır. Temel bileşenler analizi sonucunda elde edilen tek faktörlü yapının geçerliğini sınamak amacıyla verilere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır (Şekil 2).

Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi



Tablo 2. Model-Veri Uyum Değerleri

	X ²	ΔX ²	SD	X ² /SD	GFI	NFI	CFI	TLI	RMSEA
Tek faktörlü model	1552.63	-	152	10.22	.465	.544	.567	.513	.192
Araştırma modeli Boreout, Aile-İş Zenginleştirme Kariyer Uyumluluğu	265.41	1287.22	146	1.82	.90	.92	.96	.96	.057

Not: χ², Ki-Kare; SD, Serbestlik Derecesi, GFI = İyilik Uyum İndeksleri, NFI = Normlaştırılmış Uyum İndeksi, CFI = Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, TLI, Tucker-Lewis indeksi; RMSEA = Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, X²/SD, Relative Ki-Kare.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma, Güvenirlilik ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort	S. S	α	CR	AVE	1	2	3
1. Boreout	2.54	.871	.931	.931	.635	-		
2. Aile-İş Zenginleştirme	3.73	.838	.767	.790	.559	-.296**	-	
3. Kariyer Uyumluluğu	3.59	.841	.916	.913	.568	-.406**	.399**	-

*Not: Ort, Ortalama S.S, Standart Sapma; α, Alfa Güvenirliliği; CR, Yapısal Güvenirlilik; AVE, Ortalama Açıklanan Varyans (OAV); *Korelasyon değerleri 0.05 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü). **Korelasyon değerleri 0.01 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)*

Araştırmada ele alınan verilerin uygun görülen 3 farklı ölçme modeline uyumu χ^2/sd , RMSEA, GFI, TLI, CFI ve NFI çıktıları ile test edilmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 2’de gösterilen üç faktörlü modele ilişkin χ^2 değeri anlamsız olmakla birlikte, $\chi^2/s.d.$ değerinin (1.82) 5’in altında olması nedeniyle modelin uyum ölçütünü karşıladığı görülmektedir. Buna ek olarak GFI = 0.90, NFI = 0.92, CFI = 0.96, TLI = 0.96 ve RMSEA = 0.057 göstergeleri açısından da verilerle uyumlu olduğu görülmektedir. Tek faktörlü model ile üç faktörlü model arasındaki uyum açısından anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla χ^2 değerlerine “Ki-Kare Fark Testi” uygulanmış ve aradaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür (Tablo 2’de). Bu sonuçlar ortak yöntem sapmasının olmadığını göstermektedir (MacKenzie & Podsakoff, 2012).

Kalan 19 soru 3 faktöre dağıtılmıştır. Bu çalışmada kullanılan araçlar, ölçmeye yöneldiği yapıyı ölçüp ölçmediğine ilişkin yapı geçerliği; (1) yakınsama geçerliği (convergent validity) ve (2) iraksama ve ayırt edici geçerlilik (discriminant validity) teknikleri ile irdelenmektedir. Şekil 2’de görüldüğü gibi ölçek maddelerinin standartlaştırılmış faktör yükleri 0.53 ile 0.91 arasında değişmektedir. Bu yüklerinin 0,5 değerinden büyük olması ölçütün sağlanmış olduğunu göstermektedir (Hair vd, 2006). Diğer yandan, bu faktör değerleri parametrik sınaama noktasında t-değerlerini 8.73 ile 18.83 arasında değiştirmektedir. Bu bağlamda istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (Hair vd., 2006).

Ölçeklerin AVE değerinin diğer bir ifadeyle OAV değerinin 0.50 değerinden büyük olması yakınsama geçerliğinin kanıtı olarak gösterilmektedir (Fornel ve Larcker, 1981). Ayırt edici geçerlik için ise değişkenler arasındaki korelasyonun 0.80 değerinden düşük olması iraksama ve ayırt edici geçerliğinin kanıtı olarak ifade edilmektedir (Kline, 2015; Abubakar vd., 2016). Tablo 3’te, ilgili ölçekten elde edilen veriler için alfa güvenilirliği ve yapı güvenilirliği (CR), her iki güvenilirlik düzeyinin 0.70’den büyük olması ölçme sonuçlarının güvenilirliğinin bir kanıtı olarak ifade edilmektedir (Fornel ve Larcker, 1981; Hair vd, 2006; Nunnally, 1976).

Korelasyon analizi sonucunda (Tablo 2); Boreout ile Kariyer Uyumluluğu arasındaki anlamlı ve negatif yönlü ($r = -.296, p < .001$) bir ilişki belirlenmiştir. Aynı şekilde Boreout ile Aile-İş Zenginleştirme arasındaki negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r = -.406, p < .001$) bulunurken, Kariyer Uyumluluğu ve Aile-İş Zenginleştirme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r = .399, p < .001$) belirlenmiştir.

3.2. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Araştırmada hipotezleri test etmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Tablo 4 ve Şekil 3’e göre, Boreout, Kariyer Uyumluluğu üzerine anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta = -.286, p < .001$). H1 hipotezi desteklenmektedir. Diğer bulgu olarak Aile-İş Zenginleştirmenin, Kariyer Uyumluluğu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta = .307, p < .001$). H2 hipotezi desteklenmektedir. Buna ek olarak demografik veriler, kontrol değişken olarak test edilmiştir. Elde edilen sonuçları cinsiyet hariç, eğitim ($\beta =$

.123, $p < .05$), yaş ($\beta = -.183$, $p < .001$) ve kıdem değişkenleri ($\beta = .111$, $p < .05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

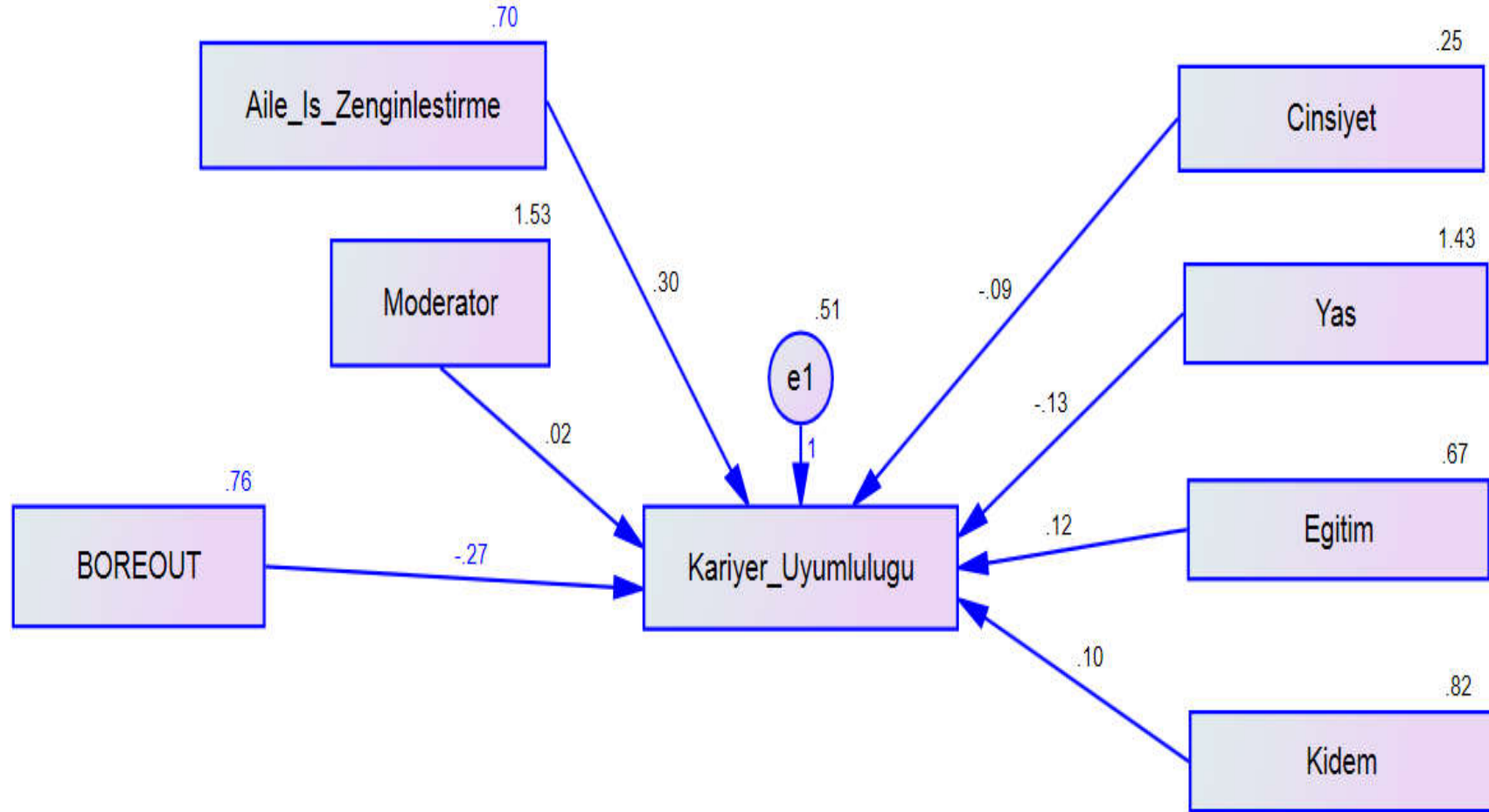
Düzenleyici değişkenin rolü etkisinin belirlenmesi noktasında; Aile-İş Zenginleşirmenin Boreout ve Kariyer Uyumluluğu arasındaki ilişkide düzenleyici değişken rolü test edilmiştir. Analiz sonucunda kurulan hipotezlerle etkisinin olup olmadığı belirlenmiştir. Aile-İş Zenginleşirmenin düzenleyici etkisinin ölçüldüğü araştırma modelinde, bu etkinin sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = .028$, $p > .10$), Tablo 4’de. Şekil 4’e göre Aile-İş Zenginleşirme, Boreout ve Kariyer Uyumluluğu arasındaki ilişkide düzenleyici değişken rolü bulunmaktadır, ancak istatistiksel olarak anlamlı etki bulunamamıştır. Böylece H3 hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçlarına Göre Desteklenen ve Desteklenmeyen Hipotezler

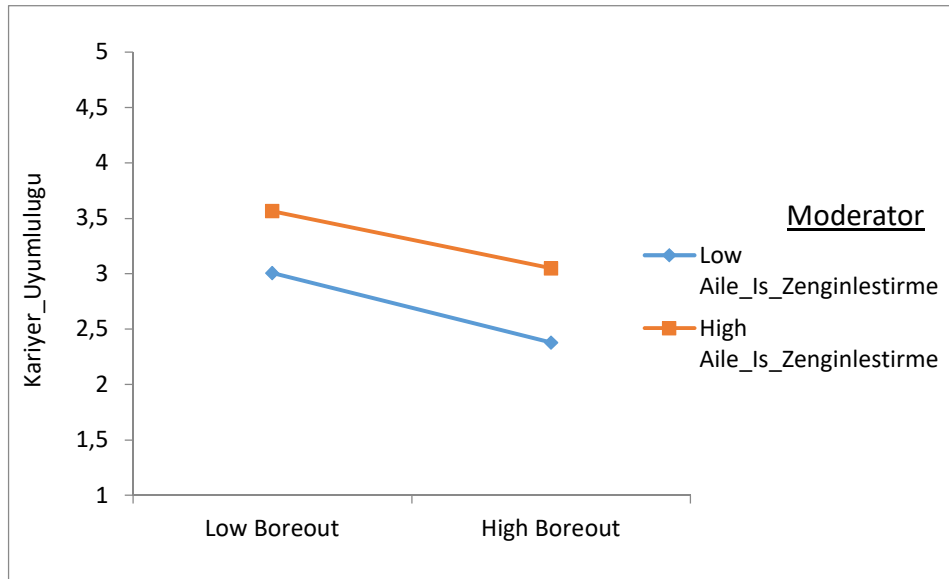
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişkenler	Beta	β	S.H	t-değeri p	Karar	
Cinsiyet	Kariyer Uyumluluğu	-.093	-.056	.092	-1.015	.310	-
Yaş	Kariyer Uyumluluğu	-.126	-.183	.038	-3.320	***	-
Eğitim	Kariyer Uyumluluğu	.124	.123	.056	2.223	.026**	-
Kıdem	Kariyer Uyumluluğu	.101	.111	.050	2.019	.044**	-
Boreout	Kariyer Uyumluluğu	-.271	-.286	.052	-5.187	***	H1 – Desteklenmektedir
Aile-İş Zenginleştirme	Kariyer Uyumluluğu	.301	.307	.054	5.556	***	H2 – Desteklenmektedir
<i>Düzenleyici etkisi</i>							
(Boreout * Aile-İş Zenginleştirme)	Kariyer Uyumluluğu	.019	.028	.037	.505	.613	H3–Desteklenmemektedir

*Not: β , Standart Beta; S.H, Standart Hata; *0.1 düzeyinde anlamlıdır (ift-yönlü);
0.05 düzeyinde anlamlıdır (ift-yönlü) *0.01 düzeyinde anlamlıdır (ift-yönlü)*

Şekil 3. Yapısal Model



Şekil 4. Düzenleyici etki



SONUÇ

Her geçen gün artan işgücüne rağmen boş emek miktarı ya sabit kalmakta ya da artmaktadır (Paulsen, 2015). Boş işgücünün, işgörende olumsuz psikolojik durumlara sebep olmasıyla birlikte örgütlerde de olumsuz etkilere sebep olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle işgörenlerin boş işgüç halleri gerek örgütsel davranış konuları arasında işlenmesi gerekliliği ve gerekse işverenler tarafından önemsenmesi gereken sorunlar arasında olduğu açıktır. Bu noktada işgörenlerin boş işgüçlerinin çözümü bağlamında yeni fikirlere ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Örgütlerde şeffaf bir insan kaynağı süreci tasarlanarak daha mutlu işgörenler elde edileceği düşünülmektedir. Mevcut personel ve yeni adaylar, şeffaf seçim sayesinde, uygun kariyer imkânı bularak adil ödüllendirme, performans değerlendirme, eğitim gibi faaliyetlerden eşit şekilde yararlanma imkânı bulacaklardır. Bu noktada Li vd. (2016) örgütte oluşacak uygun iklim sayesinde işgörenler daha verimli ve uyumlu bir şekilde çalışacak ve bu kişilerin daha fazla çaba sarf etmeleri teşvik edilerek yüksek performans göstermeleri yönünde olumlu etkiler elde edilebilecektir. Bu bağlamda uygun örgüt iklimi sayesinde, çalışanlarda burnoutun etkilerinin azalacağı düşünülmektedir. Diğer yandan Arendt (1958) ve Kosík (1979)'in de belirttiği gibi işgörenlerin emekleri karşılığında aldıkları ücretlerin onları mutlu etmekte belirleyici tek rol olmadığı, işgörenleri, daha farklı faktörlerin de mutlu edebileceği açıktır. Bu fikri destekleyen Paulsen (2015), işgörenlerin mutlu olmalarını sağlayacak en az faktörün ücret olduğunu belirtmektedir. Bu noktada örgüt ortamında işgörenlerin mutsuz olmasına neden olan birçok konu (Kosík, 1979) olmakla birlikte en önemlisi işgörene verilen düşük çalışma yükümlülüğüdür (Paulsen, 2015). İşgörene kapasitesinden daha düşük iş yükleme sonucunda, birey kendisini gereksiz ve işe yaramaz hissedecektir. Buna ek olarak bu durum (Stock, 2013) işgörenin enerji eksikliği hissetmesine sebep

olacaktır. Diğer yandan boş emeğin oluşmasının tek nedeni, sadece düşük çalışma yükümlülük duygusu olmamakla birlikte, örgütlerin yanlış yönetilmesi neticesinde, çalışanların güçlü bir iş yükümlülüğü olmasına rağmen örgütte çok miktarda boş işgücünün olacağı belirtilmektedir (Paulsen, 2015).

Araştırma kapsamında yapılan analize göre (Tablo 2) Boreout, Kariyer Uyumluluğu arasındaki ilişki anlamlı ve negatif yönlü ($r = -.296$, $p < .001$) ve aynı şekilde Boreout ile Aile-İş Zenginleştirme arasındaki ilişki negatif yönlü ($r = -.406$, $p < .001$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlardan boreoutun, kariyer uyumluluğu ile aile-iş zenginleştirmeyi olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda yöneticilerin nitelikli personel istihdam etmesi önemli bir husus olmakta iken örgütlerin sahip oldukları işgörenlerin kariyer planlarını da dikkate alarak işlem yapmaları diğer önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen diğer bulgu olarak Kariyer Uyumluluğu ve Aile-İş Zenginleştirme ile ilişkisi pozitif yönlü ($r = .399$, $p < .001$) olarak bulunmuştur. Bu bağlamda Kariyer Uyumluluğu, Aile-İş Zenginleştirmesini olumlu yönde etkilemektedir. Elde edilen bu bulguya göre düzenli aile hayatına sahip olan işgörenlerin, örgüt içi faaliyetlerinde de olumlu bir çalışma ortamı oluşturabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak araştırma kapsamında örgütler için boreoutun işgörenler üzerinde olumsuz sonuçlar oluşturduğu ve bu sonuçları en aza indirecek düzenlemelerin yapılması gerekliliği belirtilmektedir. Bu düzenlemeler sayesinde örgütlerin daha yararlı sonuçlar elde edeceği önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna ek olarak bu araştırma kapsamında bahsedilen değişkenler istatistiki olarak analiz edilerek alan yazına teorik anlamda ilerleme noktasında katkıda bulunulduğu düşünülmektedir.

Yazında Boreout (Stock, 2015; Rothlin & Werder, 2008; Prammer, 2013; Cürten, 2013), kariyer uyumluluğu (Rottinghaus vd., 2005; Savickas, 1997; Hirschi, 2009; Creed vd., 2009; Siyez & Yusupu, 2015; Kalafat, 2016) ve aile-iş zenginleştirmeye (Halbesleben vd, 2009; Siu vd, 2010; Grandey & Cropanzano, 1999; Powell & Greenhaus, 2004) ilişkin araştırmalar bulunmaktadır. Alan yazında bu 3 boyutun (Boreout, Kariyer Uyumluluğu ve Aile-İş Zenginleştirme) aynı araştırmada irdelendiği çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda araştırmanın, alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın temel kısıtlayıcısı olarak; veriler elde edilirken araştırmanın sadece Konya ilinde faaliyet göstermekte olan Selçuk Üniversitesi idari personelleri ile sınırlı tutulmasıdır. Bu noktada araştırma kapsamında yapılan değerlendirmeler Konya Selçuk Üniversitesi ölçeğinde geçerli olmaktadır. Gelecekte konu hakkında araştırma yapacak kişilere tavsiyeler olarak, diğer farklı üniversite veya benzer kurumlardan veriler elde edilerek araştırma evreni geliştirilebilecek ve başka kurum çalışanlarının da dâhil olacağı kapsamlı çalışmalar yapılması, olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abubakar, A. M., Ilkan, M., & Sahin, P. (2016). *eWOM, eReferral and Gender in the Virtual Community. Marketing Intelligence & Planning*. <http://dx.doi.org/10.1108/MIP-05-2015-0090>.
- Arendt, H. (1958) *The Human Condition*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). *Women, men, work, and family: An expansionist theory. American Psychologist*, 56, 781–796.
- Bayraktaroğlu, S. (2011) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bakker, A. B., E. Demerouti, E. de Boer, W. B. Schaufeli (2003), “Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency”, *Journal of Vocational Behavior*, 62, p. 341-356.
- Bakker, A. B., M. van Veldhoven, and D. Xanthopoulou. (2010). Beyond the demand-control model. Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology* 9 (1): 3–16.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., & Williams, L. J. (2000). *Construction and validation of a multidimensional measure of work–family conflict*. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229.
- Crouter, A. C. (1985). Spillover from family to work: The neglected side of the work–family interface. *Human Relations*, 37, 425–442.
- Cürten, S. (2013). Boreout-Syndrom und Coaching. *Organisations beratung, Supervision, Coaching*, 20 (4), 473-478.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Douglas, R. M., R. L. Gilson, & L. M. Harter. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77 (1): 11–37.
- Dutton, J. E., L. M. Roberts, and J. Bednar. (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.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197.

Friedman, S. D., Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family—allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. DOI: 10.2307/3151312

Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall

Gecas, V. 1982. The self-concept. *Annual Review of Sociology* 8: 1–33.

Grandey, A. A., Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391–412). Thousand Oaks, CA, US: Sage.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*.

Guan, Y. J., Deng, H., Sun, J. Q., Wang, Y. N., Cai, Z. J., Ye, L. H. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. <http://dx.doi.org/10.1016/J.Jvb.2013.09.003>.

Halbesleben, J. R. B., M. R. Buckley (2004), “Burnout in Organizational Life”, *Journal of Management*, 30 (6), ss. 859–879.

Halbesleben, J. R. Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452.

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <http://dx.doi.org/10.1016/J.Jvb.2009.01.002>.

Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of vocational behavior*, 88, 220-229.

Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere.

Hobfoll, S. E. (1989). “Conservation Of Resources A New Attempt At Conceptualizing Stress”, *American Psychologist*, 44 (3), ss. 513-524.

Hobfoll, S. E., Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout.

- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community*. New York: Plenum.
- Hobfoll, S. E. (2001), "The Influence of Culture, Community, and the Nested- Self in the Stress Recess: Advancing Conservation of Resources Theory" *Applied Psychology: An International Review*, 50 (3), ss. 337-421.
- 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. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>.
- Kalafat, T. (2016). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38).
- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict–ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13, 231–249.
- Kline, R. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York, NY: The Guilford Press
- Kosík, K. (1979) *Det konkretas dialektik: en studie i människans och världens problematik*. Göteborg: Röda Bokförlaget.
- Li, J. J., Wong, I. A., Kim, W. G. (2016). Effects of psychological contract breach on attitudes and performance: The moderating role of competitive climate. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 1-10.
- Loukidou, L., J. Loan-Clarke, & K. Daniels. 2009. Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews* 11 (4): 381–405.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M. (2012). Common method bias in marketing: Causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of Retailing*, 88(4), 542–555.
- Nunnally, J. C. (1976), "Psychometric theory (2nd ed)". New York: McGraw-Hill.
- Paulsen, R. (2015). Non-work at work: Resistance or what?. *Organization*, 22(3), 351-367.
- Prammer, E. (2013). Der Begriff Boreout. *In Boreout-Biografien der Unterforderung und Langeweile* (pp. 13-22). Springer VS, Wiesbaden.
- Porfeli, E. J., Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748–753. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>.
- Powell, G., Greenhaus, J. (2004) Is the opposite of positive negative? The relationship between work– family enrichment and conflict. *Academy of Management Meetings*, New Orleans, LA.
- Purohit, B. K. 2010. Leveraging the integration of sales career cycle with brand life cycle in Indian pharmaceutical firms. Ahmedabad: Research Publications, Indian Institute of Management.

Renn, R.W., R. J. Vandenberg. (1995). The critical psychological states: An under-represented component in job characteristics model research. *Journal of Management* 21 (2): 279–304.

Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. -P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734–743. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>.

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.

Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655–684.

Rothlin, P., P. Werder. (2008). *Boreout! Overcoming workplace demotivation*. Philadelphia, PA: Kogan Page Limited.

Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45, 369–386.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.

Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.

Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567–578.

Siu, O. L., Lu, J. F., Brough, P., Lu, C. Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., ... & Sit, C. (2010). Role resources and work–family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480.

Siyez, D. & Yusupu, R. (2015). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Cinsiyet Rolü Değişkenine Göre İncelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17 (1), 75-88. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/isguc/issue/25444/268477>

Stock, R.M. (2013). *A hidden Threat of Innovativeness: Service Employee Boreout*. *American Marketing Association*. Winter 2013 Sayısı.

Stock, R. M. (2015). *Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior?* *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574–592. DOI: 10.1111/jpim.12239

Tang, Y., Huang, X., & Wang, Y. (2017). *Good marriage at home, creativity at work: Family–work enrichment effect on workplace creativity*. Journal of Organizational Behavior, DOI: 10.1002/job.2175.

Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H & Özer, M. A. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Turner, J. C. (1982). *Toward a cognitive redefinition of the social group*. In *Social identity and intergroup relations*, ed. H. Tajfel, 15–40. Cambridge: Cambridge University Press.

Uğur, A. (2008) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Walker, D. D. (2009). *Predicting service employee incivility toward customers: The roles of employee boredom, emotional exhaustion, and organizational identification* (Doctoral dissertation, University of British Columbia).

Wayne, J., Grzywacz, J., Carlson, & D., Kacmar, M. (2004). Work–family enrichment: A theoretical elaboration of the construct. In L. Eby (Chair), *Coming of age: The new era of work–family research*. Symposium conducted at the 19th annual meeting of the society of industrial/organizational psychology, Chicago, IL.

Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461.

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.

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. <http://dx.doi.org/10.1016/Jjvb.2013.10.002>.