



BOREOUT SENDROMUNUN KARIYER UYUMLULUĞU VE KARIYER İYİMSERLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ BAĞLAMINDA ANALİZİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA*

A Case Study In The Context Of Relationship On Boreout Syndrom Between Career Adaptability And Career Optimism

Prof. Dr. Himmet KARADAL

Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, hkaradal@gmail.com

Ahmet Tuncay ERDEM

Aksaray Üniversitesi S.B.E. Doktora Öğrencisi, ahmeterdem@selcuk.edu.tr

Karadal, H. & Erdem, A. T. (2018). "Boreout Sendromunun Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği Arasındaki İlişki Bağlamında Analizi Üzerine Bir Uygulama", Vol:4, Issue:18; pp:30-38 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

27/12/2017

Makale Yayın Kabul Tarihi

The Published Rel. Date

15/01/2018

Anahtar Kelimeler

Boreout, Kariyer Uyumluluğu, Kariyer İyimserliği, Atıl İşgücü, İdari Personel.

Keywords:

Boreout, Career Adaptability, Career Optimism Idle Workforce, Administrative Staff.

ÖZ

Örgütlerin başarılı olmalarında en önemli nedenlerden birisinin sahip oldukları beşeri sermayelerin olduğu düşünülmektedir. Buna ek olarak örgütlerin nitelikli personele sahip olmaları gerekliliği aşikârdır. Örgütte işgörenlerin nitelikli olmaları gerekliliğinin yanı sıra örgüt ikliminin de işgörenleri motive edici olması beklenmektedir. Ayrıca işgörenlerin kendilerini ruhsal anlamda tatmin edecek işleri yapmalarının onları motive edeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda örgütte asli işini yerine getiren işgörenin yapacak iş bulamaması nedeniyle kendini rahatsız hissetmesi veya üstlendiği görevin sahip olduğu kapasitesi altında olması gibi nedenlerden dolayı mutsuzluk hissetmesi olası bir durum haline gelmektedir. Yazında Boreout Sendromu olarak tanımlanan durum işgörenlerin asli işlerini yerine getirdikten sonra yapacak iş bulamamaları nedeniyle sıkılma ve bıkkınlık hissetme halleri olarak tanımlanmakla birlikte bu sendrom sonucunun olumsuz sonuçlar doğuracağı görülmektedir. Bu bağlamda işgörenlerin sıkılma halleri meslekleri hakkında olumsuz duygular hissetmelerine sebep olacaktır. Araştırma kapsamında Selçuk Üniversitesi idari personellerinden elde edilen veriler (n=250) kullanılarak, boreout sendromunun kariyer uyumluluğu ile kariyer iyimserliği ilişkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda "boreout ile kariyer uyumluluğu" arasında negatif yönlü, anlamlı ($r = -.399, p = 0.000 < 0.05$) bir ilişki bulunmuştur. Diğer bulgu olarak ise "boreout ile kariyer iyimserliği" arasında negatif yönlü, anlamlı ($r = -.230, p = 0.016 < 0.05$) bir ilişki belirlenmiştir. Araştırmanın, boreout ile kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu kavramları hakkında çalışmaların oldukça sınırlı olması bakımından alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ABSTRACT

One of the most important reasons for organizations succeed is thought to be the human capital which they have. In addition, the need for organizations to have qualified personnel is obvious. It is also thought that employees will motivate them to do things that will satisfy them spiritually. In this context, it is possible for the employees that performs the essential work in the organization to feel unhappy due to the lack of work to do or feel unhappy about the reasons such as being under the capacity of the task it is undertaking. The situation described as Boreout Syndrome in the article is defined as the state of occupation and feeling of boredom due to lack of work after the work is done, and the result of this syndrome seems to have negative consequences. In this context, occupational boredom may cause them to feel negative feelings about their profession. Within the scope of the research, the relationship between career adaptability and career optimism of boreout syndrome was examined using data (n = 250) obtained from Selcuk University administrative staff. As a result of the findings, a relationship between "boreout and career adaptability" was found to be negative and significant ($r = -.399, p = 0.000 < 0.05$). Another finding was a negative correlation between boreout and career optimism ($r = -.230, p = 0.016 < 0.05$). It is thought that the research will contribute to the field in terms of the fact that the work on the concepts of career optimism and career adaptability with boreout is very limited.

1. GİRİŞ

Toplumlarda yaşam şartlarının değişmesinin, bireylerin hayat standartlarının da değişmesine neden olacağı aşikârdır. Özellikle bireylerin iş ve özel yaşamlarında durmaksızın meydana gelen değişimlere hazır olamamaları diğer bir ifadeyle dış çevrenin değişimiyle oluşan yeni koşullara uyum sağlamakta

* "Bu çalışma Nevşehir'de düzenlenen 1. İpekyolu Akademik Çalışmalar Sempozyumu'nda sunulmuş, geliştirilerek makale formatına getirilmiştir."

zorlanmaları sonucunda bu bireylerin olumsuzluk yaşayacakları düşünülmektedir. Bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları olumsuzlukların vücut sağlıkları başta olmak üzere ruh sağlıklarını da etkileyerek olumsuz sonuçlar doğuracağı açıktır. Özellikle çevrenin olumsuz etkilerine yeterince ve sağlıklı tepki veremeyen bireylerde yoğun olarak stres faktörü görülecektir. Buna ek olarak günümüzde oluşan stres ortamı insanların katlanabilecekleri sınırları aşmaktadır. Bu durumun ise örgütlerde birçok olumsuz sonuçları da beraberinde getireceği bilinmektedir.

Günümüzde iş ve yaşam şartlarında meydana gelen değişimler, örgütlerdeki işgörenlerin de mesleki hayat ve kariyerleri açısından geçiş döngülerini hızlandırmaktadır (Cairo vd., 1996). Buna ek olarak iş yaşamında oluşan farklılaşmalar veya işgörenlerin örgüt içerisinde veya dışındaki özel yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar, kariyer seçimlerinde olumlu ya da olumsuz durumlara sebep olurken, bireylerin sahip oldukları iyimser ya da kötümser bakış açıları, iyi oluş halleriyle ilişkili hale gelmektedir (Boehm ve Lyubomirsky, 2008; Creed vd., 2002; Menaghan ve Merves, 1984). Bu iyi oluş hallerine katkı sağlayan işgörenlerin kariyer değişimlerine uyum sağlamaları, ruh sağlıklarını da olumlu yönde etkileyen faktörler olarak belirtilmektedir (Griffin ve Hesketh, 2003). Bu durumun tam tersi olan hallerin ise bireylerde negatif etkilere sebep olacağı düşünülmektedir.

Yazında "Boreout" olarak nitelendirilen sendrom da yukarıda bahsedilen sonuçlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle ofis çalışanlarında görülen boreout, işgörenlerin yapacak işlerinin olmayışı veya yetenekleri altında işlerle meşgul edilmeleri sonucu ortaya çıkan stres durumudur (Stock, 2015). Boreout sendromuna maruz kalan işgörenler, kendilerini verimsiz ve önemsiz hissedecek ve bunun sonucunda işlerinden ayrılma yoluna gideceklerdir.

Araştırma kapsamında boreout sendromu ile kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu incelenerek değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Aştırmanın ilk bölümlerinde Boreout sendromu, kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu hakkında bilgiler verilmektedir. Araştırmanın yöntem ve bulgular bölümünde boreout sendromu, kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu hakkında nicel bir araştırma yapılmıştır. Bu kapsamında Selçuk Üniversitesi'ndeki idari personellere yönelik anket uygulaması yapılarak veriler elde edilmiştir. Toplanan veriler analiz edilerek bazı bulgulara ulaşılmış ve sonuç bölümünde değerlendirilmiştir.

2. BOREOUT SENDROMU

İşgörenler örgütte yapacak iş bulamamaları ve mesai saatleri içerisinde günlerini meşgul edecek bir uğraşlarının olmayışı sonucunda strese uğramaktadırlar (Stock, 2015). Buna ek olarak işgörenlerin kendilerine verilen görevlerin sahip oldukları yetenek ve tecrübelerine göre yetersiz ve basit gelmesi de strese uğrama sebepleri arasında gösterilmektedir (Dutton vd., 2010). Bu sebeplerden dolayı işgörenlerde oluşan stres durumunda meydana gelen sıkılma, bıkkınlık ve bunalım halleri sonucuna boreout sendromu denilmektedir (Stock, 2015).

Örgütlerde boreout sendromu 3 stres faktörüne bağlı olarak meydana gelmektedir (Stock, 2015);

(1) İşteki anlam krizi; işgören faaliyette bulunduğu mesleğiyle ilgili olumlu duygular içerisinde olmaktadır. Bu bağlamda emek sarf ettiği işi kendisi açısından anlamlı ve önemli görme eğiliminde olacaktır. Bu durumunun tersine işinden memnun olmayan mutsuz işgören, yaptığı işi anlamsız ve basit olarak görmeye başlayacaktır. Böylece işgörenin iş etkinliğinin yok olması olası hale gelmektedir (Rothlin ve Werder, 2008: 15; Stock, 2015). Bu noktada işgörende anlam krizi başgösterecektir.

(2) İş sıkıntısı; işgörenin icra ettiği mesleki faaliyetinde kendisine verilen işin beceri ve bilgisi dahilinde olmaması sebebiyle, diğer bir ifadeyle yetenek ve kapasitesiyle orantılı zorlukta olmayan işleri yapması ve bu işler için daha az çaba sarf etmesi sebebiyle iş sıkıntısı çekecektir (Loukidou vd., 2009).

(3) Büyüme krizi; işgören mesleki faaliyetlerinde sürekli kendini geliştirme, yeni bilgiler öğrenme çabası içerisinde olmaktadır. Bu noktada işgören kişisel olarak işyerinde kendini geliştirme fırsatı verilmesini ve verimli bir ortamın oluşturulmasını beklemektedir. Bu duruma büyüme fırsatı denilmektedir (Dutton vd., 2010). Kendini geliştirme imkanı bulamayan işgörenler, yaptıkları mesleğe yönelik kişisel becerilerini geliştirmek için örgüt tarafından imkan sağlanmadığını düşünmeye başlayacaklardır. Bu noktada, işgörende büyüme krizi meydana gelecektir (Bakker vd., 2010). Bu durum ise işgörende boreout sendromuna neden olacaktır.

3. KARIYER İYİMSERLİĞİ

Kariyer iyimserliği bireylerin kariyer gelişimleri hakkında iyi şeylerin olacağını düşünmeleri, olumlu sonuçlar elde edecekleri beklentisine sahip olmaları veya karşılaştıkları olumsuz olaylar karşısında olumlu yönler görme eğiliminde olmaları durumlarıdır. Bu noktada bireylerin kariyer iyimserlik düzeylerinin yüksek olması kariyer planlama sürecinde kendilerini rahat hissetmelerini sağlayacaktır (Kalafat, 2012).

İyimserlik genelde bireylerin olumlu halleri üzerine hissettikleri düşünceler olarak bilinmektedir. Scheier vd. (1994) iyimserliği bireylerin gelecekte hayatları ve işleri hakkında elde edecekleri olumlu sonuçlar üzerine beklenti içine girmeleri şeklinde tanımlamaktadır. Bunun yanısıra iyimserlik bireylerin sahip oldukları karakteristik özellikleri olarak da bilinir. Bu noktada bireylerin geleceğe dair iyi beklenti ve duygu içerisinde olmaları karakteristik özellikleri olarak görülmektedir. İyimserlik eğilimi yüksek olan bireyler, karşılarına çıkan engel ve zorluklar karşısında dahi amaçlarına ulaşabilecekleri düşüncesinden vazgeçmemektedirler (Crane ve Crane, 2007). İyimser olan bireyler bilgiyi ortaya koyma sürecinde daha esnek oldukları için oluşacak farklı ve yeni durumlar karşısında daha esnek davranabilmekte ve bu buldukları ortama daha kolay adapte olabilmektedirler. Bu durumun aksine kötümser yapıya sahip olan bireyler zorlu bir hedefe ulaşma noktasında üzerlerine düşen görevleri yerine getirmede zorlanmakta ve üstlendikleri görevlerde başarısız olmaktadır (Rottinghaus vd., 2005).

Bireylerin kariyer başarısını sağlayan değişkenlerden olan iyimserliğin “olumlu duygu, yüksek moral ve motivasyon, azim ve etkili problem çözme, akademik, askeri, mesleki başarı, popülerlik, sağlıklı uzun yaşam ve travmalardan kurtulmak” gibi faydaları bulunmaktadır (Gençoğlu vd., 2014). Kariyer iyimserliği Scheier ve Carver (1987)’ a göre bireylerin çoğu zaman zor koşullar altında olmaları durumlarında dahi, hedefledikleri kariyer planlarına ilişkin beklentilerinin gerçekleşmesinde çaba sarf ederek vazgeçmemelerini sağlamaktadır. Bu noktada bireylerin sahip oldukları iyimserlik onlara pozitif bakış açısı sağlayacak ve bu sayede zor, hatta imkânsız olarak görülen kariyer hedeflerine ulaşmalı mümkün olacaktır. Bu noktada kariyer iyimserlikleri yüksek olan bireylerin zorluklarla başetme gücünün daha fazla olduğu söylenmektedir.

Alan yazında kariyer iyimserliği üzerine yapılan çalışmalar genelde cinsiyet temelli çalışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmalarda (Aydın ve Tezer, 1991; Bacanlı ve Ercan, 2006; Coll ve Draves, 2008; Gençoğlu vd., 2014) kadın ve erkek bireyler arasında farklılıkların bulunmadığı görülmektedir. Bazı araştırmalarda ise (Açıkgöz, 2006; Puskar vd, 2010; Chang vd, 2010) erkeklerin kadınlara göre daha iyimser olduğu belirtilmektedir.

4. KARIYER UYUMLULUĞU

Kariyer uyumluluğu, bireyin gelecekte karşılaşacağı değişimlere yönelik direnç sahibi olması ve sahip olduğu yetenekler ölçüsünde bu değişimlerden faydalanma yönünde bakış açısına sahip olması, karşısına çıkan iş sorumluluklarına yönelik kendini rahat hissetmesi ve gelecekteki kariyer planlarının değişimine yönelik beklenmeyen etkenler karşısında kendini hazır hissetme yeteneği ve beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücü olarak tanımlanmaktadır (Kalafat, 2012).

Savickas (1997) kariyer uyumluluğunu; örgütteki işgörenlerin öngörülen veya mevcut durumda var olan iş rolleri ile iş yaşamında daha önce öngörülemeyen ve oluşan değişikliklerin meydana getirdiği kararsızlık durumlarıyla baş edebilmeleridir. Bu bağlamda kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerin işleriyle ilgili yeni sorumluluklar alma konusunda kendilerini rahat hissetme düzeyleri yüksek ve kariyer planlarının değişmesine yol açan umulmadık gelişmeler karşısında kendilerini toplama yetenekleri yüksek bireyler oldukları bilinmektedir. Kariyer uyumluluğu becerisi bireylerin yaşamlarında erken dönemler itibarıyla başlamakla birlikte, şekillenmekte (Hartung vd., 2008) olması bu kişilerin iş yaşamlarında da önemli etkilerinin bulunduğu aşikardır. Alan yazında da bu durumu destekler nitelikte çalışmalar (Klehe vd., 2012; Koen vd., 2012) bulunmaktadır. Kariyer uyumluluğu yüksek bireylerin düşük bireylere göre iş fırsatlarını daha iyi görme, meslekleriyle ilgili başarılı geçişler yapabilmeye ve nitelikli istihdamı elde edebilme konusunda daha yetkin bireyler oldukları görülmektedir (Siyez ve Belkis, 2016).

Savickas (2005) kariyer uyumluluğunun dört bileşeni olduğunu belirtmektedir;

(1) İlgi: Bireyin kariyeri hakkında sahip olduğu istek olarak özetlenmektedir. Diğer bir ifadeyle bireyin gelecekteki yaşamı ve kariyer seçenekleri hakkında düşünmesi ve kariyer geleceğine yönelik hazırlık yapmasıdır.

(2) Merak: Bireyin benliği ile mesleki çevresi arasındaki fırsatların farkında olmasıdır. Diğer bir ifadeyle iş dünyası ile kariyeri arasındaki uyumluluğu keşfetmesidir.

(3) Güven: Kariyer güveni bireyin kariyer seçiminde kendine en uygun kariyeri seçeceği düşüncesinde olması diğer bir ifadeyle kariyer konusunda kendini olumlu sonuçlar elde edeceği yönünde motive ederek başarılı olacağına inanmasıdır.

(4) Kontrol: Bireyin kariyerini oluşturma noktasında sadece kendisinin sorumlu olduğunu, bu kararda kendisinin yeterli olacağına inanması gerekliliği şeklinde ifade edilmektedir (Savickas, 2005).

Bu dört uyum gelecekte oluşacak değişimlere karşı bireylerin kendilerini adapte etmeleri noktasında kariyer yaşamları süresince başarılı geçişler elde etmelerini sağlayacaktır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Alan yazında kariyer uyumluluğu üzerine yapılan çalışmalar (Hartung vd., 2004; Ferreria, 2012; Savickas, 1997; Hirschi, 2009; Creed vd, 2009) kariyer iyimserliğinde olduğu gibi genelde cinsiyet temelli ve ergen bireyler üzerinde yapılmış çalışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Alan yazında kariyer uyumluluğu üzerine yapılmış çalışmalar genelde erkek bireylerin kariyer uyumluluğunun yüksek olduğu (Hartung vd., 2004; Ferreria, 2012; Savickas, 1997) görülmesinde rağmen, Hartung vd. (2004) yaptıkları araştırmada kız ergenlerin kariyer uyumluluğunun erkek ergenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

5. METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmaya ilişkin hipotezlere, ölçeklere, ana kütle ile örnekleme ilişkin verilere yer verilmektedir.

5.1. Araştırmanın Amacı, Kapsam ve Örnekleme

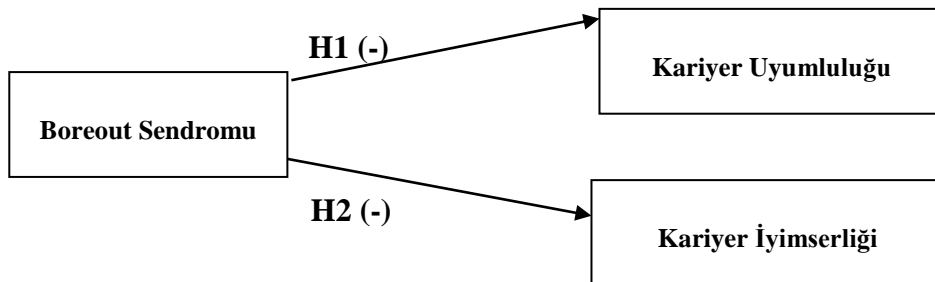
Araştırmanın amacı Selçuk Üniversitesi'nde görev yapmakta olan idari personellerin çalışma ortamıyla ilgili; Boreout Sendromu, Kariyer uyumluluğu ve Kariyer iyimserliği ilişkilerinin analiz edilmesidir. Araştırma uygulaması için Selçuk Üniversitesi Rektörlüğü'nden 97391123-900 evrak numarası ile izin alınmıştır.

Araştırma uygulaması Selçuk Üniversitesi Alaeddin Keykubat Yerleşke' sinde görev yapmakta olan 250 kişiden oluşan ve görev unvanları "İdari personel" olan ofis çalışanı memurlardan oluşmaktadır.

5.2. Araştırma Modeli, Ölçekleri ve Veri Toplama Tekniği

Araştırmada alan araştırması yöntemi kullanılmakta olup, yazından elde edilen bilgiler doğrultusunda anket formu oluşturulmuştur. Anket dört bölümden oluşmaktadır; boreout sendromu, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile demografik özellikler hakkında sorulara yer verilmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerden ilki olan "Boreout Sendrom Ölçeği"; Stock (2015) tarafından geliştirilmiştir. Boreout Sendrom ölçeği 12 maddeden oluşmaktadır. Diğer ölçekler olan kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği, Rottinghaus vd. (2005) tarafından geliştirilmiştir. Her iki ölçek de 11 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Şekil 1'de araştırma modeli gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

5.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada test edilecek hipotezler aşağıda belirtilmiştir;

H1: Boreout sendromu ile kariyer uyumluluğu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Boreout sendromu ile kariyer iyimserliği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

6. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde alan çalışması sonucu elde edilen verilerin analizlerine ve bu analizlere ait yorumlara yer verilmiştir.

6.1. Demografik Bulgular

Araştırmadaki katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve kıdem gibi demografik bilgileri, Tablo 1’de cinsiyet değişkeni temel alınarak açıklanmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %43’ü kadınlardan, %57’si ise erkeklerden oluşmaktadır. Eğitim düzeylerine göre dağılım incelendiğinde; yaklaşık %6’ı ilköğretim, yaklaşık %26’sı lisans, %51’i yüksek lisans ve %17’si ise lisansüstü derecesine sahip personellerden oluşmaktadır.

Tablo 1’e göre yine cinsiyet değişkeni temel alındığında; yaş aralığına göre katılımcıların %29’unun, 36-45 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Diğer yaş oranları ise %8’i 18-25 yaş, yaklaşık %21’i 26-35 yaş arası, %24’ü 46-55 yaş arası ve %18’i ise 56 üzeri yaş gruplarını kapsamaktadır. Mesleki kıdem ölçeğinde ise katılımcıların yaklaşık %42’sinin 21 ile 30 yıl arası kıdeme sahip oldukları belirlenmiş ve katılımcıların bu aralıkta yoğunlaştığı görülmektedir. Katılımcıların mesleki kıdem oranları ise yıl itibarıyla 1-10 %14, 11-20 %30 ve son olarak 31 ile üzeri kıdeme sahip personellerin oranı ise %15’dir.

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
Yaş	F (Sıklık)	% Yüzde		F (Sıklık)	% Yüzde
18-25	20	8	31 ve üstü	38	15,2
26-35	52	20,8	Toplam	250	100
36-45	73	29,2	Eğitim Düzeyi	F (Sıklık)	% Yüzde
46-55	60	24	İlköğretim	14	5,6
56- üstü	13	18	Lise&Dengi	64	25,6
Toplam	250	100,0	Lisans	127	50,8
			Lisansüstü	45	18
			Toplam	250	100,0

5.1. Araştırma Hipotez Analizleri

Boreout Sendromu, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile ilişkin ortalama, standart sapma, değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ve cronbach’s alpha değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Değişkenlerin Güvenilirliği ve Frekans Ortalaması

	Ort. Frekans	Cronbach Alpha Değeri (α)	N (Soru Sayısı)
Kariyer Uyumluluğu	3,59	,812	11
Kariyer İyimserliği	3,52	,833	11
Boreout Sendromu	2,40	,792	12

* $0,80 < \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Anket soruları bağımsız değişkenler (kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği) ile bağımlı değişken (boreout sendromu) güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Tablo 2’de görüldüğü gibi alfa (cronbach alpha) katsayısı üç değişken içinde (boreout sendromu 79,2, kariyer uyumluluğu 81,2 ve kariyer iyimserliği 83,3) yüksek derecede güvenilir olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3. Kariyer Uyumluluğu, Kariyer İyimserliği ve Boreout Sendromu İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		Boreout Sendromu
Kariyer Uyumluluğu	Pearson Correlation	,399**
	Sig. (2-tailed)	,000
Kariyer İyimserliği	Pearson Correlation	,230**
	Sig. (2-tailed)	,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 3' de ölçekler arasındaki korelasyon ilişkisi gösterilmektedir. Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında; kariyer uyumluluğu ($r=-0,399$; $p<0,01$) ve kariyer iyimserliği ($r=-0,230$; $p<0,01$) ile boreout sendromu arasında negatif yönlü ilişkilerin olduğu görülmektedir. Boreout sendromu ile kariyer uyumluluğu arasında negatif yönlü ve 0,39'lük bir ilişki vardır. Boreout sendromu ile kariyer iyimserliği arasında negatif yönlü 0,23'lük bir ilişki tespit edilmiştir.

Boreout Sendromunun kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4' te özetlenmektedir.

Tablo 4. Boreout ile Kariyer Uyumluluğuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Sig	Beta	t
Sabit	,000		-6,849
Kariyer Uyumluluğu	,000	-0,397	1,383
R	,008		
R ²	,159		
Düzeltilmiş R ²	,156		
Standart Hata	,058		
F Değeri	46,906		
Durbin-Watson	2,721		

Tablo 4' teki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir $F(2,248)= 46,906$; $p<0,05$. Boreout' un ($\beta= -0,397$) kariyer uyumluluğunu negatif yönlü etkilediği tespit edilmiş olup, kariyer uyumluluğundaki değişimin %15,6' sının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı söylenebilir (Düzeltilmiş R² = 0,156). H1 hipotezi kabul edilmektedir. Boreout Sendromunun kariyer iyimserliği üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5' te özetlenmektedir.

Tablo 5. Boreout ile Kariyer İyimserliğine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Sig	Beta	t
Sabit	,000		-3,715
Kariyer İyimserliği	,000	-0,141	2,383
R	,265		
R ²	,053		
Düzeltilmiş R ²	,049		
Standart Hata	,038		
F Değeri	13,799		
Durbin-Watson	2,124		

Tablo 5' teki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir $F(2,248)= 13,799$; $p<0,05$.

Boreout' un ($\beta = -0,141$) kariyer iyimserliğini negatif yönlü etkilediği tespit edilmiş olup, kariyer iyimserliğindeki değişimin %4,9' unun bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı söylenebilir (Düzeltilmiş R² = 0,049). H2 hipotezi kabul edilmektedir.

6. SONUÇ

Her geçen gün artmakta olan işgücüne rağmen boş emek miktarı ya sabit kalmakta ya da artma eğilimi göstermektedir (Paulsen, 2015). Boş işgücünün, işgörende olumsuz psikolojik durumlara sebep olmasıyla birlikte örgütlerde de olumsuz etkilere sebep olacağı düşünülmektedir. Bu sebeple örgütlerdeki boş işgücünün gerek örgütsel davranış konuları arasında işlenmesi gerekliliği ve gerekse işverenler tarafından önemsenmesi gereken sorunlar arasında olduğu açıktır. İşgörenlerin boş işgücü

nedeniyle yaşayacakları stres sorunları, işgörenlerde kariyer iyimserliğini ve kariyer uyumluluğunu da olumsuz yönde etkileyecektir. Bu noktada işgörenlerin boş iç güçlerinin çözümü konusunda yeni fikirlere ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Çalışmada, boreout sendromu ile kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Araştırma kapsamındaki demografik bilgiler değerlendirildiğinde örneklemdaki bireylerin ağırlıklı olarak erkek olduğu, 36-45 yaş aralığında yoğunlaştığı, mesleki kıdeminin 21-30 yıl aralığında yoğun olduğu ve lisans eğitimi almış bireylerin fazla olduğu görülmektedir.

Araştırma bulgularına göre; boreout sendromu ile kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tablo 3’de görüleceği üzere boreout sendromundaki değişimin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğini ters orantılı olarak değiştireceği (%39 ve %23 oranında) sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre bireylerin hissettiği boreout sendromu arttığında kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği olumsuz yönde etkilenecektir. Bu noktada gerek üniversite yöneticilerinin ve gerekse diğer örgüt yöneticilerinin çalışanlarına yönelik görev dağılımlarında adil olmaları ve onların yetenekleri doğrultusunda görev dağılımı yapılmasının gerekliliği açıkça görülmektedir. Bu sayede örgütlerin daha verimli çalışan personeller elde edebilecekleri sonucu çıkarılabilir.

Araştırma bulgularına göre idari personellerin frekans ortalamalarına (Tablo 2) göre kariyer uyumluluğu 3.59, kariyer iyimserlikleri 3.52 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin, ortalamanın 2.5 üzerinde bulunması idari personellerin görev yaptıkları üniversiteye karşı olumlu algılara sahip olduklarını göstermektedir. Araştırmamızın negatif konusu olan Boreout Sendromunun frekans ortalamasının 2.4 olması da önemsenmesi gereken bir değer olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yazında Boreout Sendromu (Stock, 2015; Rothlin, 2009; Prammer, 2006; Cürten, 2013), kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği (Rottinghaus, 2005; Savickas, 1997; Hirschi, 2009; Creed vd., 2009; Siyez, 2015; Kalafat, 2016) ile ilişkin araştırmalar bulunmaktadır. Alan yazında bu 3 boyutun (Boreout, Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği) aynı araştırmada kullanıldığı çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu eksiklik noktasında yapılan bu çalışma ile alanyazına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın temel kısıtlayıcısı; veriler elde edilirken alan araştırmasının Konya ilinde faaliyet gösteren Selçuk Üniversitesi çalışanları ile sınırlı tutulmasıdır. Bu sebeple yapılacak değerlendirmeler yalnızca Konya Selçuk Üniversitesi ölçeğinde geçerli olacaktır. Buna ek olarak verilerin bir üniversiteden elde edilmiş olması, maliyet ve zamanın kısıtlı olması gibi sebepler de araştırmanın diğer kısıtları arasında görülmektedir. Ayrıca istatistiki uygulamada faktör analizi yapılmadan araştırma boyutlarının uygulanması da kısıtlar arasında görülebilmektedir. Belirtilen bu kısıtlar neticesinde diğer farklı üniversitelerde veri toplama yoluna gidilerek ve araştırma evrenine başka kurum çalışanlarının da dâhil edilmesi yoluyla daha geniş ve kapsamlı çalışmalar yapılması tavsiye niteliğinde olmaktadır. Konu hakkında çalışma yapacak araştırmacılara üniversitede görev yapmakta olan akademik ve idari personellerin boreout algılarına ilişkin daha farklı boyutlar da eklenerek karşılaştırma yapmaları tavsiye niteliğinde olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, S. (2006). Üniversite Öğrencilerinin Beslenme Alışkanlıkları İle Özyetkinlik ve İyimserlik İlişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, G., & Tezer, E. (1991). İyimserlik, sağlık sorunları ve akademik başarı ilişkisi. Psikoloji Dergisi, 7(26), 2-9.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? Journal of Career Assessment, 16(1), 101-116.
- Bakker, A. B., M. Van Veldhoven, & D. Xanthopoulou. (2010). Beyond the demand-control model. Thriving on high job demands and resources. Journal of Personnel Psychology 9 (1): 3-16.
- Bacanlı, F. & Ercan, L. (2006). Deprem stresiyle başa çıkmanın iyimserlik ve cinsiyete göre incelenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(25),7-16.
- Cairo, P. C., Kritis, K., & Myers, R. M. (1996). Career assessment and the Adult Career Concerns Inventory. Journal of Career Assessment, 4, 189-204.

- Chang, L.L., Tsai, Y. C. & Lee, G. Y. (2010). Gender differences in Optimism: evidence from Yahoo Kimo Taiwan's Business News Poll Centre. *Social Behavior And Personality*, 38(1), 61-70.
- Crane, E. C. & Crane, F.G. (2007). Dispositional optimism and entrepreneurial success. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 13-25.
- 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, 219-229.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the LOT-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 42-61.
- Coll, J. E., & Draves, P. R. (2008). An examination of the relationship between optimism and worldview among university students. *College Student Journal*, 42(2), 395-401.
- Dutton, J. E., L. M. Roberts, & 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.
- Gençoğlu, C., Alkan, E., Koçyiğit, M. (2014). Bir Mit Olarak İyimserlik; Kızlar Mı Erkekler Mi Daha İyimser?, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Yaz-2014 Cilt:13 Sayı:50 (129-138).
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 65-73.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F.W. (2004), Child Vocational Development: A Review And Reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (3), 385-419.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 63-74.
- 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.
- Kalafat, T. (2016). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38).
- Klehe, U.-C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M., Koen, J., & Buyken, M. B. W. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. In P. L. Perrewé, J. R.B. Halbesleben, C. C. Rosen (Eds.). *Research in Occupational Stress and Well-being. Volume 10 - The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being* (131 - 176).
- Koen, J., Klehe, U. C. & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408.
- 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
- Menaghan, E. G., & Merves, E. S. (1984). Coping with occupational problems: The limits of individual efforts. *Journal of Health and Social Behavior*, 25, 406-423.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychological Association, Inc*, 55(1), 44-55.
- Puskar, K. R., Sereika, S. M., Lamb, T. M., Jacline K. & Mcguinness, T. (1999). Optimism and Its Relationship to Depression. Coping, Anger, and Life Events in Rural Adolescents. *Issues in Mental Health Nursing*, 20, 115-130.
- 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.
- Rothlin, P., & P. Werder. (2008). *Boreout! Overcoming workplace demotivation*. Philadelphia, PA: Kogan Page Limited.
- 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. & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.

Scheier, M. E. & Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: the influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55 (2), 170-210.

Scheier, M. F., Carver C. S. & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery and self- esteem): a reevaluation of the life orientation test. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 67(6), 1063-1078.

Siyez, D. M., & Belkıs, Ö. (2016). Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Journal of Research in Education and Teaching* Kasım 2016 Cilt: 5 Sayı: 4 No: 28 ISSN: 2146-9199.

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.