

İşyerinde Yaşanan Boreout Sendromu

Neşe Salik Ata¹

Özet

Boreout sendromu günümüz iş dünyasının yaygın sorunlarından birisidir. İşyerinde yaşanan boreout sendromu çalışanları ve işletmeleri olumsuz etkilemektedir. Kendisi ile çalıştığı işin anlam bütünlüğünü kavramakta zorlanan çalışanlar boreout sendromu yaşayarak düşük motivasyon ve performans ile çalışmaktadır. Bu sendrom sonucunda işletmeler verimlilik ve kalitede bağlamında ciddi kayıplar yaşamaktadır. Bu durum işletmeler için oldukça maliyetlidir. Bu bağlamda işletmeler, çalışanlarının boreout sendromu yaşamasını önlemek için personel seçme ve yerleştirme politikalarını uygularken çalışanlar ile iş arasındaki uyuma dikkat etmelidir. Bu çalışmanın amacı boreout sendromu kavramına değinerek, boreout sendromunun belirtilerini, çalışanların işyerinde boreout sendromunun yaşanma nedenlerini, boreout sendromu yaşayanların yapması gerekenleri, işyerinde yaşanan boreout sendromunun sonuçlarını ve boreout sendromunu önlemek için alınacak önlemleri sunmaktır.

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasının yaygın sorunlarından biri olan boreout sendromu işyerinde çok sık yaşanan ve karşılaşılan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda verimlilik, yaratıcılık, kalite gibi önemli parametreleri olumsuz etkileyen bir sorun olarak ele alınmaktadır (Demir vd., 2020). Boreout sendromu kavramı ilk kez 2007’de yazılan “*Diagnose Boreout*” kitabında Phillippe Rothlin ve Peter Werder tarafından ortaya atılmıştır (Rothlin ve Werder, 2007). Kavramın Türkçe karşılığı tam olmadığı için boreout olarak kullanılmıştır.

Boreout kavramı anlam ve büyüme krizi, yoğun can sıkıntısı olarak çalışanları olumsuz yönde etkileyen psikolojik bir durum olarak ifade edilmektedir (Karadal vd., 2018). Kendilerine verilen görevlerin sahip oldukları tec-

1 Dr. Öğretim Üyesi, Kafkas Üniversitesi Atatürk Sağlık Hizmetleri MYO, nesosalik@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8977-7881>

rübe ve yeteneklerine göre basit ve yetersiz kalması sonucunda stres yaşayan çalışanlarda boreout sendromu oluşmaktadır (Cürten, 2013).

Boreout sendromu nitel veya nicel olarak temelden yoksun iş ortamlarının ve görevlerin çalışanlar açısından işten sıkılma nedenleri olduğu düşünülmüştür (Rothlin ve Werder, 2007). Başka bir ifadeyle boreout sendromu çalışanların iş yoğunluğunun az olması, meşgul olacakları işlerinin olmaması, beklentilerinin karşılanmaması ve istediği iş değerlerine sahip olamaması durumunda yaşadığı bunalımdır (Merdan vd., 2022).

1. Boreout Sendromu

Bireylerde oluşan sıkılma, bezme ve bunalım durumlarına boreout sendromu denilmektedir (Stock, 2015). Boreout Sendromu çalışanların iş yerinde yapacak meşgulliyet bulamamalarından ve fazla iş yükünün olmamasından kaynaklanan bir durum olarak ifade edilmektedir (Rothlin ve Werder, 2008). Boreout sendromu az zorluk ve az aktivite gerektiren bir çalışma ortamından kaynaklanan olumsuz, duygusal zihin durumu olarak tanımlanabileceği gibi (Reijseger vd., 2013), çalışanların iş ve kariyer ile ilgili beklentilerinin karşılanmaması sonucu oluşan ve bu beklentilerin karşılanmasıyla çözüme kavuşturulan bireysel psikolojik durumlar olarak da tanımlanmaktadır (Çiftçi ve Gürer, 2019).

Ofis ortamında çalışanlarda görülen boreout sendromu, çalışanların yapacak işlerinin olmayışı veya yetenekleri altında işlerle meşgul edilmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle boreout sendromu stres faktörlerine bağlı olarak meydana gelmektedir (Stock, 2015). Bu stres faktörleri aşağıdaki gibidir (Karadal ve Erdem, 2018):

1. **İşteki anlam krizi;** çalışanların faaliyette bulunduğu mesleğiyle ilgili olumsuz duygular içerisinde olarak yaptığı işi basit ve anlamsız olarak görmesidir.
2. **İş sıkıntısı;** çalışanlara becerisi ve bilgisi dahilinde olmayan mesleki faaliyetlerin verilmesi ve bu işler için daha az çaba sarf etmesi sebebiyle iş sıkıntısı çekmesidir.
3. **Gelişim krizi;** mesleğe yönelik kendini geliştirme imkanı örgüt tarafından sağlanmadığını düşünen çalışanlarda büyüme krizi meydana gelmektedir.

Literatür incelendiğinde işyerinde boreout sendromunun yaşanmasına iki ana unsurun sebep olduğu görülmektedir. Birincisi çalışanın kapasitesi ile iş

yükü arasındaki uyumsuzluk, ikincisi ise işin basit, değersiz, anlamsız ve en önemlisi sıkıcı olduğu hissidir.

2. Boreout Sendromunun Belirtileri

Çalışanlar, mesleki beceri ile işyerinde yapmaktan sorumlu olduğu işlerin üstesinden gelebilmelidir. Aksi halde çalışanlar ya işlerini çok zor görerek ya da basite alarak işyerinde strese girerek boreout sendromu yaşamaktadır. Çalışanlarda görülen boreout sendromunun belirtileri şunlardır (Çağatay, 2022):

- Mesai saatleri içinde özel işlerle ilgilenilmesi.
- İşe karşı ilgi düşüklüğü.
- İşten sıkılma.
- İşin yetersiz olduğunu hissetme.
- İş üzerine konuşma isteğinin olmaması.
- İş yükünün az olmasına rağmen gün sonunda zihinsel yorgunluk hissi olması.
- Yapılan iş üzerine fazlaca eleştiri yapılması.
- Daha kısa sürede yapılabilecek işin uzun zamana yayılması.

Sonuç olarak boreout sendromu yaşayan çalışanlar, kimi zaman iş karşısında kendini faydasız, eksik, yetersiz, tecrübesiz, ilgisiz görerek, kimi zaman da kendisine verilen işlere zor, anlamsız, basit, sıkıcı, monoton, değersiz gibi olumsuz anlamlar yükleyerek sendrom belirtisi vermektedir.

3. Boreout Sendromunun Nedenleri

21. yüzyılda işletmelerin varlıklarını idame ettirmelerinin ve yoğun rekabete ayak uydurmalarının önündeki en önemli engel ve sorunlardan birisi olan boreout sendromu, çalışma yaşamında verimsizliğe, üretimsizliğe ve kalitesizliğe yol açmaktadır (Demir vd., 2020). İşyerinde boreout sendromunun oluşmasını engellemek için bu sendromun nedenlerini bilmek önemlidir. Literatür incelendiğinde boreout sendromuna yol açan birçok neden olduğu görülmüştür. Boreout sendromunun nedenleri şu şekildedir:

- Bilişsel uyarılmayı azaltan işyerinde yaşanan monotonluk, boreout sendromunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Geiwitz, 1966).
- Yapılacak iş yükünün hafif ya da az olması çalışanların boreout sendromunu yaşammasına neden olmaktadır (Werder ve Rothlin, 2007).

- Mesleğe yönelik kişisel gelişim imkanı sağlanmaması nedeniyle işgö-
renler boreout sendromu yaşamaktadır (Bakker vd., 2010).
- Dikkat eksikliği ve sürekli tekrarlanan fiziksel durumlar boreout
sendromuna neden olmaktadır (Misun ve Hudakova, 2010).
- Yapacak iş bulamamaları çalışanların boreout sendromu yaşamalarına
neden olmaktadır (Karadal ve Erdem, 2018).
- Boreout sendromu iş görenin çalışma saatleri içinde yeterince zor-
lanmaması veya ilgisiz kalması durumunda ortaya çıkmaktadır (Buss
vd., 2019).
- Boreout sendromu işe yüklenen anlamın azalması, deneyim yeter-
sizliği ve kariyer sorunları gibi nedenlerle yaşanmaktadır (Özşungur,
2020).
- Yanlış kariyer seçimi, yetenekli çalışanlar daha vasıfsız görevler veril-
mesi ve istenilen görevlere gelememe gibi nedenlerle boreout sendro-
mu yaşanmaktadır (Merdan vd., 2022).

Yukarıda yer alan nedenler değerlendirildiğinde sadece iş yükü ile çalışan kapasitesi arasındaki uyumsuzluktan dolayı boreout sendromu yaşanmadığı buna ek olarak yanlış kariyer seçimi, tecrübesizlik, iş yerinde mesleki gelişim eğitimlerinin verilmemesi, işe yüklenen anlamın zaman içerisinde değişmesi, monotonluk da boreout sendromunun nedenleri olarak değerlendirilebileceği görülmektedir.

4. Boreout Sendromu Yaşayanların Yapması Gerekenler

Boreout sendromu, kendisine verilen görevleri basit ve yetersiz bulan çalışanın işyerinde yapacak iş bulamadığı için strese girerek ruhsal bir bulanım yaşama durumudur. Boreout sendromu yaşayan bir çalışanın yapması gereken bazı işlemler vardır. Bu işlemler aşağıdaki gibidir (Misun ve Hudakova, 2010):

- İşyerinde sıkılan çalışan otomatik olarak boreout sendromu yaşadığı fikrine kapılmamalıdır.
- Boreout sendromu yaşaması durumunda çalışan zaman yönetimi tekniklerini kullanmalıdır.
- Çalışan belirli bir süre boyunca işteki aktivitelerini kaydederek mevcut durumun analizini yapmalıdır.
- Mevcut durumun nedenlerini araştırarak işin nicel mi yoksa nitel mi yetersiz olduğunu tespit etmelidir.

- Meslektaşlar ile ve bir uzmanla mevcut durum hakkında fikir alışverişi yapmalıdır.
- Kişisel bir plan oluşturarak kademeli olarak gerçekleştirme girişiminde bulunmalıdır.
- Mesleki gelişim konusundaki işletmenin eğitim imkanlarından faydalanmalıdır.
- Yeniden başlamasına yardımcı olacak ikinci iş ilişkisi kurulmalıdır.
- Tamamen farklı bir iş pozisyonunda çalışmak için yönetici ile görüşmelidir.

Yukarıda verilen bilgiler ışığında boreout sendromu yaşayan çalışanlar bu sendromun nedenlerini araştırarak durum analizi yapması gerekmektedir. Analiz sonucunda elde edeceği nedenlere bağlı olarak iş arkadaşlarından görüş alabileceği gibi mesleki gelişim eğitimi, ikinci iş veya iş pozisyonunun değiştirilmesi gibi konularda yöneticisi ile görüşebilmektedir.

5. Boreout Sendromunun Sonuçları

Kapasitesi ile işi arasında uyumsuzluktan dolayı kendisini verimsiz hissederek boreout sendromu yaşayan çalışan zihinsel ve fiziksel sağlığına zararlı veren stres, özgüven eksikliği, depresyon gibi olumsuz duygular hissetmektedir. Çünkü boreout sendromu çalışanlar üzerinde birçok olumsuz sonuçlar oluşturmaktadır. Bu sonuç aşağıdaki gibidir:

- Monotonlaşan ve tekrarlanan çalışmalar boreout sendromuna sebep vererek çalışanların performanslarını olumsuz etkilemektedir (Davies, 1926).
- Boreout sendromu yaşayan çalışanlarda odaklanmada zorluk ve dikkatsizlik görülebilmektedir (Bernstein, 1975).
- Boreout sendromu yaşayan çalışanlar kendi kendini motive etmede zorluk yaşayarak sorumlu olduğu işlerde isteksizlik hissetmektedir (Watt ve Vodanovich, 1999).
- Boreout sendromu örgüte yüksek maliyet getiren çalışanın işe devam sorunu ve istifalara neden olmaktadır (Guglielmi vd., 2013).
- Boreout sendromu yaşayan çalışanlar, iş yerinde kendilerini önemsiz ve verimsiz hissederek sahip oldukları işten ayrılmayı düşünmektedir (Karadal vd., 2018).

- Boreout sendromu yaşayan çalışanlar mesai saatleri içerisinde sosyal kaytarma yaparak iş dışı kişisel işleri ile ilgilenebilmektedir (Buss vd., 2019).
- Boreout sendromu yaşayan çalışanların özgüvenleri ve iş tatminleri azalmaktadır (Moris ve Nedosugova, 2019).
- Boreout sendromu işgörenlerin işlerine odaklanmalarında sorun yaşamalarına, işlerini anlamsız bulmalarına ve kariyer fırsatlarının olmadığını düşünmelerine yol açmaktadır (Özsungur, 2020).
- İş yerinde boreout sendromu yaşanması durumunda çalışanların, örgütsel vatandaşlık davranışları ve işe bağlılıkları azalmaktadır (Karatepe ve Kim, 2020).

Özetle örgütlerde boreout sendromun yaşanması, işletmeler ve çalışanlar açısından birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır. Boreout sendromu çalışanların iş tatmini, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeylerini azalmakta iken sosyal kaytarma, işe devamsızlık ve işten ayrılma düzeylerini arttırmaktadır. Bu durum ise işletmelerde verimsizliğe ve kalitesizliğe sebep olarak maddi ve manevi kayıpların yaşanmasına yol açmaktadır.

6. İşyerinde Boreout Sendromunu Önlemek İçin Alınacak Önlemler

Çalışma hayatında yaygın görülen sorunlarından birisi boreout sendromudur. Boreout sendromunu yaşayan çalışanlar işlerinden sıkılarak düşük performans sergilemektedir. Bu durumun sonucu olarak işletmeler zarara uğramaktadır. Ancak işletmeler çalışanların yaşadığı boreout sendromunu önlemek için çeşitli önlemler alabilirler. Bu önlemler aşağıdaki gibidir (Kerçe, 1985):

- Monoton ve tekrarlayan işler için toleransı yüksek veya nevrotikliği düşük insanları seçmek.
- Görselleştirmeye yatkın insanları seçmek ve ardından bu düşünceleri acil durum provalarına yönlendirmek için eğitim almalarını sağlamak.
- Sıkıcı işleri, uyarıların sıklığını, karmaşıklığını ve çeşitliliğini artırarak ya da kısıtlama duygularını azaltarak yeniden tasarlamak.
- Kariyer gelişimini, işin anlamını veya önemini vurgulayarak ve mümkün olduğunda görevlerin nasıl gerçekleştirildiği üzerinde kontrole izin vererek öznel iş özelliklerini değiştirmek.

- Görevlerde çeşitlilik oluşturmak gibi başa çıkma teknikleri konusunda bireyleri eğitmek.

İşletmeler ve çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar doğuran boreout sendromunu önlemek için bazı tedbirler alınabilir. Boreout sendromunu önlemek için personel seçme ve yerleştirme aşamasında işe uygun personel almak için politikalar geliştirilmelidir. Sendroma sebep olan işler yeniden dizayn edilebilmelidir. Ayrıca personelin kariyer gelişimi çeşitli eğitimlerle desteklenmelidir.

SONUÇ

21. yüzyılın değişen iş tanımı ve iş yaşamı şartlarında çalışanların işyerinde boreout sendromu yaşama durumları kaçınılmaz bir hale gelmiştir (Demir vd., 2020). İş yoğunluğunun az olması, meşgul olunacak işlerin bulunmaması, beklentilerin karşılanmaması ve istenilen iş değerlerine sahip olunmama gibi nedenlerle boreout sendromu yaşanabileceği gibi (Merdan vd., 2022), sorumlu olduğu işte yeterli olmadığını düşünme ve potansiyelini ortaya koyamama gibi sebeplerle de boreout sendromu yaşanmaktadır. İşe olan ilginin azalması ile kendini gösteren sendromda işe yaramama düşüncesi hakimdir. Başka bir ifadeyle kapasitesine uygun bir işte çalışmayanlarda görülen bu sendrom işyerinde kendisini önemsiz veya işini anlamsız hissetme durumudur.

Boreout sendromunun yaşanması durumunda hem işletme hem de çalışanlar olumsuz etkilenecektir. Boreout sendromu çalışanın performansı (Davies, 1926), iş tatminini (Moris ve Nedosugova, 2019) ve işe bağlılığını (Karatepe ve Kim, 2020) olumsuz etkileyerek çalışanın istifa etmesine (Guglielmi vd., 2013) sebep olabilmektedir. Bu durum işletmede verimsizlik, üretimsizlik ve kalitesizliğe yol açmaktadır. Bu yüzden boreout sendromu ile başetme yöntemleri konusunda çalışanlara eğitim verilmelidir.

Boreout sendromunun yaşanmaması için işe alım aşamasında işe başvuranların yeteneklerinin detaylı değerlendirilmesi ve iş ile ilgili yetkinliklerinin iyi ölçülmesi gereklidir. Burada en önemli görev yönetime ve insan kaynakları departmanına düşmektedir. Çünkü iş tanımlarının yapılması, kapasitesine uygun işte çalışmak işgörenleri motive edeceği gibi boreout sendromunu da engellemeyecektir. Ayrıca çalışanlara boreout sendromu hakkında bilgi verecek bireysel tedbirlerin de alınması sağlanmalıdır.

Sonuç olarak, işletmelerin çalışanlar ve işleri arasındaki uyumu sağlamaya ve boreout sendromuna sebep olacak unsurları önlemek için alınacak tedbirlere odaklanması gerekmektedir. Çünkü boreout sendromunu önlemek çalı-

şanların kapasitesi tespit edilerek uygun pozisyonda çalışmalarını sağlamak, kariyer gelişim programlarını bu yönde tasarlamak ve sıkıcı ya da monoton olduğu düşünülen işi sıkılmadan çalışılabilir bir tarza dönüştürmek ile mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M. ve Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model. Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9 (1), 3–16.
- Bernstein, H. E., (1975), Boredom and the ready-made life, *Social Research*, 42(3), 512-537.
- Buss, M., Daub, J. ve Erbeltinger, P. (2019). Ausschuss Soziales, Arbeits- und Gesundheitsschutz Themenheft 4: Stress, Burnout und Boreout am Arbeitsplatz – Handlungsempfehlungen und Prävention.
- Cürten, S. (2013). Boreout-syndrom und coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 20 (4), 473-478.
- Çağatay, Ü. (2022). *Eğitim yöneticilerinin yöneticilikten ayrılma niyetleri ile bükünlük ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İzmir Demokrasi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Çiftçi, G. E. ve Güreç, A. (2019). Boreout sendromunun sosyal kaytarma üzerindeki etkisine yönelik bir alan araştırması. In *3rd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress*: 28-30.
- Davies, A. H., (1926), Discussion on the physical and mental effects of monotony in modern industry, *British Medical Journal*, 2: 472-479.
- Demir, Ö., Yalın, Ç., ve Narlıkaya, Z. (2020). İşyerinde can sıkıntısı ve çözüm önerileri üzerine teorik bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 147-165.
- Geiwitz, P. J., (1966). Structure of boredom, *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5): 592-600.
- Guglielmi D., Simbula S., Mazzetti G., Tabanelli M. C. ve Bonfiglioli, R. (2013). When the job is boring: The role of boredom in organizational-contexts. *Work*, 45(3), 311–322.
- Karadal, H., ve Erdem, A. T. (2018). Boreout sendromunun kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişki bağlamında analizi üzerine bir uygulama. *Journal of Academic Value Studies*, 4(18), 30-38.
- Karadal, H., Abubakar, A. M. ve Erdem, A. T. (2018). Boreout, kariyer uyumluluğu ve aile-iş zenginleştirme etkileşimi: Selçuk Üniversitesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(35), 41-63.
- Karatepe, O. M. ve Kim, T. T. (2020). Investigating the selected consequences of boreout among cabin crew. *Journal of Air Transport Management*, 1(82), 1–22.
- Kerce, E. W. (1985). Boredom at work: Implications for the design of jobs with variable requirements. Navy Personnel Research and Development Center. San Diego, California.

- Merdan, E., Erdem, A. T., ve Gümüşsoy, Y. (2022). Boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracılık rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(1), 176-191.
- Misun, J., ve Hudakova, I. (2010). Syndróm bore out–aktuálne poznatky o syndróme unudenia (The Bore Out syndrome–current knowledge). *MPRA Paper*.
- Moris, H. ve Nedosugova, A. B. (2019). Coaching as instrument to identity and remedy for boreout syndrome with employees. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 298, 138–141.
- Özsungur, F. (2020). The effects of boreout on stress, depression, and anxiety in the workplace. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1391–1423.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I. ve Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525.
- Rothlin, P. ve Werder, P. R. (2007). *Diagnose bore-out*, Heidelberg: Redline Wirtschaft.
- Rothlin, P., ve Werder, P. R. (2008). *Boreout! Overcoming workplace demotivation*. Kogan Page.
- Stock, R. M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior?. *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574-592.
- Watt, J. D. ve Vodanovich, S. J., (1999), Boredom proneness and psychosocial development, *The Journal of Psychology*, 133(3), 303-314.