



**T.C**  
**NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**TURİZM ÇALIŞANLARININ**  
**İŞ- BOŞ ZAMAN ÇATIŞMASININ**  
**İŞ TATMİNİNE, BOŞ ZAMAN TATMİNİNE VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ**  
**HALLERİNE ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Banu YILDIZ**

**Danışman**  
**Doç. Dr. Duygu EREN**

**Nevşehir**  
**Temmuz, 2020**

**TURİZM ÇALIŞANLARININ İŞ- BOŞ ZAMAN ÇATIŞMASININ İŞ  
TATMİNİNE, BOŞ ZAMAN TATMİNİNE VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ  
HALLERİNE ETKİSİ**

**Banu YILDIZ**

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Temmuz 2021**

**Danışman: Doç. Dr. Duygu EREN**

**ÖZET**

Bu çalışma ile iş boş zaman çatışmasının iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. İlgili yazın taraması sonucunda ortaya çıkan araştırma sorusuna yanıt arayabilmek amacıyla kuramsal bir model oluşturulmuş ve araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Bu doğrultuda Nevşehir'de faaliyet gösteren konaklama işletmesi çalışanlarına yönelik kapsamlı bir çalışma yapılmıştır. Araştırma kapsamında konaklama işletmeleri çalışanlarına 396 adet anket uygulanmıştır. Toplanan veriler ilgili yöntemlerle analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre iş boş zaman çatışmasının iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş- Boş Zaman Çatışması, İş Tatmini, Boş Zaman Tatmini, Psikolojik İyi Oluş Hali, Konaklama İşletmeleri

**THE IMPACT OF JOB- LEISURE CONFLICT OF TOURISM EMPLOYEES  
ON JOB SATISFACTION, LEISURE SATISFACTION AND  
PSYCHOLOGICAL WELL- BEING STATES**

**Banu YILDIZ**

**University of Nevşehir Hacı Bektasi Veli, Institute of Social Sciences  
Tourism Management Department, Post Graduate, July 2021**

**Advisor: Assoc. Prof. Dr. Duygu EREN**

**ABSTRACT**

With this study, it was aimed to reveal the effect of work- leisure conflict of tourism employees on job satisfaction, leisure satisfaction and psychological well- being. A theoretical model was set and research hypotheses were developed in order to find answers to the research questions that arise as a result of the relevant literarue review. In this regard, a comprehensive study was carried out for accommodation establishments employees operating in Nevşehir. Data were collected from 396 accommodation establishment employees in Nevşehir. The data were analyzed via relevant methods. According to the results of the analysis, it was found out that work- leisure conflict has an effect on the job satisfaction, leisure satisfaction and psychological well- being. It was determined that work- leisure conflict has a significant negative effect on job satisfaction, leisure satisfaction and psychological well-being.

**Key Words:** Job- Leisure Conflict, Job Satisfaction, Leisure Satisfaction, Psychological Well-Being, Accommodation Establishment

## TEŞEKKÜR

Çalışmamın başlatılması, doğru ve sağlıklı Şekilde ilerlemesi adına, bana g¼venerek yardımlarını ve desteğini esirgemedi her zaman yanımda olan ve t¼m sorularıma sabırla cevap vererek bana yol g¼steren çok değerli danışman hocam Doç. Dr. Duygu Eren'e çok teőekk¼r ederim.

Çalışmama yapmış oldukları değerli katkılarından dolayı j¼ri üyesi hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Eda ÖZG¼L KATLAV ve Dr. Öğr. Üyesi Neőe ÇULLU KAYGISIZ'a çok teőekk¼r ederim.

Hayatım boyunca her zaman bana destek olan ve g¼venen annem G¼lseren ASLAN'a, ablalarım Ebru SAğLAM ve Gamze YILDIZ'a, hayatıma girdiği andan itibaren başarabileceğime benim kadar inanan, b¼t¼n stres, sevinç ve heyecanımla benimle yaşayan eşim Berkan YAMAN'a çok teőekk¼r ederim.

## İÇİNDEKİLER

<b>BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK</b> .....	<b>i</b>
<b>TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KABUL VE ONAY SAYFASI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>xii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ- BOŞ ZAMAN ÇATIŞMASI

1.1	İş Kavramı .....	3
1.2	İş Kavramının Tarihi .....	4
1.3	Boş Zaman Kavramı .....	6
1.3.1	Boş Zamanın Tarihsel Gelişimi .....	9
1.3.2	Boş Zamanın Sınıflandırılması .....	11
1.3.3	Modern Dönem Ve Boş Zamana İlişkin Yaklaşımlar .....	13
1.3.3.1	Geleneksel/Klasik Boş Zaman Yaklaşımı .....	15
1.3.3.2	Faydanın Gerekli Olmadığını Savunan Görüş .....	15
1.3.3.3	Boş Zamanın Toplumsallaşmak İçin Bir Vasıta Olduğunu Savunan Görüş	16
1.3.3.4	Sosyal Sınıfın Bir Sembolü Olarak Boş Zaman .....	16
1.3.3.5	Bir Aktivite Olarak Boş Zaman .....	17
1.3.3.6	Dönüşüm Olarak Boş Zaman .....	17
1.3.4	Boş Zaman Faaliyetlerinin Sınıflandırılması .....	17

1.3.4.1	Ciddi Boş Zaman .....	18
1.3.4.2	Gündelik Boş Zaman .....	18
1.3.5	Boş Zamanın Temel Fonksiyonları .....	19
1.3.5.1	Dinlenme Fonksiyonu:.....	19
1.3.5.2	Eğlenme Fonksiyonu: .....	19
1.3.5.3	Gelişim Fonksiyonu:.....	19
1.3.6	Boş Zamanın Faydaları .....	20
1.3.6.1	Rahatlama.....	20
1.3.6.2	Aktivite İle Eğlenme .....	20
1.3.6.3	Pasif Eğlence.....	21
1.3.6.4	Serbest Kalma .....	21
1.3.6.5	İyileşme .....	21
1.4	İş - Boş Zaman Çatışması.....	21
1.4.1	İş ve Boş Zaman İlişkisi .....	24
1.4.2	İş- Boş Zaman Çatışmasının Boyutları .....	26

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ TATMİNİ, BOŞ ZAMAN TATMİNİ VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ HALİ KAVRAMLARI

2.1	İş Tatmini .....	28
2.1.1	İş Tatminini Etkileyen Faktörler .....	31
2.1.1.1	Bireysel Faktörler.....	32
2.1.1.2	Örgütsel Faktörler .....	33
2.1.1.3	Çevresel Faktörler .....	34
2.1.1.4	Grupsal Faktörler .....	34
2.1.1.5	Kültürel Faktörler.....	34
2.1.2	İş Tatmini İçin Motivasyon Kuramları.....	35
2.1.3	İş Tatmininin Olası Sonuçları .....	35

2.1.4	İş Tatminsizliği ve Sonuçları.....	36
2.2	Boş Zaman Tatmini.....	38
2.2.1	Boş Zaman Tatmininin Alt Boyutları.....	39
2.2.2	Boş Zaman Deneyimi.....	40
2.3	Psikolojik İyi Oluş Hali.....	41
2.3.1	Psikolojik İyi Oluş Hali Boyutları.....	42
2.3.2	Psikolojik İyi Oluşla İlgili Temel Yaklaşımlar .....	44
2.3.2.1	Hedonik Yaklaşım.....	44
2.3.2.2	Eudomanik Yaklaşım.....	45
2.3.3	Psikososyal ve Sosyodemografik Değişkenler Açısından Psikolojik İyi Oluş	45

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### TURİZM ÇALIŞANLARININ İŞ- BOŞ ZAMAN ÇATIŞMALARININ İŞ TATMİNİNE, BOŞ ZAMAN TATMİNİNE VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ HALLERİNE ETKİSİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1	Araştırmanın Konusu ve Önemi.....	46
3.2	Araştırmanın Amacı.....	47
3.3	Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları.....	47
3.4	Araştırmanın Yöntemi.....	48
3.4.1	Evren ve Örneklem.....	48
3.4.2	Veri Toplama Yöntemi ve Aracı.....	48
3.5	Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri .....	50
3.6	Araştırma Verilerinin Analizi ve Değerlendirilmesi.....	51
3.7	Araştırmanın Bulguları.....	52
3.7.1	Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	52
3.7.2	Anket Ölçeklerinin Faktör Analizleri.....	53
3.7.3	Anket Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizleri.....	56

3.7.4	Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Ölçek Analizleri.....	57
3.7.4.1	Katılımcı Demografik Özelliklerine Göre İş Boş Zaman Çatışması Ölçeği Analizi .....	59
3.7.4.2	Katılımcı Demografik Özelliklerine Göre Boş Zaman Tatmini Ölçeği Analizleri .....	62
3.7.4.3	Katılımcı Demografik Özelliklerine Göre İş Tatmini Ölçeği Analizleri	65
3.7.4.4	Katılımcı Demografik Özelliklerine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Analizleri .....	68
3.7.4.5	Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Boş Zaman Katılımları .....	71
3.7.5	Değişkenlere Ait Korelasyon Analiz Sonuçları .....	74
3.7.6	İş- Boş Zaman Çatışmasının İş Tatminine Etkisi.....	76
3.7.7	İş- Boş Zaman Çatışmasının Boş Zaman Tatminine Etkisi .....	77
3.7.8	İş- Boş Zaman Çatışmasının Psikolojik İyi Oluş Hallerine Etkisi .....	77
<b>4</b>	<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>79</b>
<b>5</b>	<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>84</b>
	<b>EKLER .....</b>	<b>92</b>
	<b>ÖZ GEÇMİŞ.....</b>	<b>96</b>



## ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1:** Aristoteles'in Boş Zaman Paradigması (Cordes, 2013: 1). ..... 9
- Şekil 4:** Bir bireyin boş zaman deneyimi seçimi (Horner, Swarbrooke, 2005:23). ... 40
- Şekil 5:** Araştırma Modeli..... 50



## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Boş Zaman Kavramına Beş Yaklaşım ( Torkidsen'den sonra, 2001; Akt. Horner, Swarbrooke, 2005:22). .....	14
<b>Tablo 2:</b> İş- Boş Zaman Çatışmasının Boyutları ( Tsaur, Liang ve Hsu, 2012: 398). .....	27
<b>Tablo 3:</b> Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistikler .....	52
<b>Tablo 4:</b> İş- Boş Zaman Çatışması Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett's Testleri .....	54
<b>Tablo 5:</b> İş Tatmini Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett's Testleri.....	54
<b>Tablo 6:</b> Boş Zaman Tatmini Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett's Testleri .....	54
<b>Tablo 7:</b> Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett's Testleri .....	54
<b>Tablo 8:</b> Ölçklere Ait Faktör Yükleri .....	55
<b>Tablo 9:</b> Ölçklere İlişkin Güvenilirlik Testi Sonuçları.....	56
<b>Tablo 10:</b> Katılımcıların Cinsiyetine Göre Ölçek Analizleri .....	57
<b>Tablo 11:</b> Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Ölçek Analizleri .....	58
<b>Tablo 12:</b> Katılımcıların Yaşlarına Göre Ölçek Analizleri .....	59
<b>Tablo 13:</b> Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Ölçek Analizleri .....	60
<b>Tablo 14:</b> Katılımcıların Çalışma Saatlerine Göre Ölçek Analizleri .....	60
<b>Tablo 15:</b> Katılımcıların Sektördeki Deneyimlerine Göre Ölçek Analizleri .....	61
<b>Tablo 16:</b> Katılımcıların Çalıştığı Departmanlara Göre Ölçek Analizleri .....	61
<b>Tablo 17:</b> Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Boş Zaman Tatmini Ölçeği Analizi	62
<b>Tablo 18:</b> Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Boş Zaman Tatmini Ölçeği Analizi .....	63
<b>Tablo 19:</b> Katılımcıların Çalışma Saatlerine Göre Boş Zaman Tatmini Ölçeği Analizi .....	64
<b>Tablo 20:</b> Katılımcıların Sektördeki Deneyim Sürelerine Göre Boş Zaman Tatmini Ölçeği Analizi .....	64
<b>Tablo 21:</b> Katılımcıların Çalıştıkları Departmanlara Göre Boş Zaman Tatmini Ölçeği Analizi .....	65
<b>Tablo 22:</b> Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Tatmini Ölçeği Analizleri .....	65
<b>Tablo 23:</b> Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Tatmini Ölçeği Analizleri....	66
<b>Tablo 24:</b> Katılımcıların Çalışma Saatlerine Göre İş Tatmini Ölçeği Analizleri.....	66
<b>Tablo 25:</b> Katılımcıların Sektördeki Deneyim Sürelerine Göre İş Tatmini Ölçeği Analizleri.....	67

<b>Tablo 26:</b> Katılımcıların Çalıştığı Departmanlara Göre İş Tatmini Ölçeği Analizleri .....	67
<b>Tablo 27:</b> Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Analizleri .....	68
<b>Tablo 28:</b> Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Analizleri.....	69
<b>Tablo 29:</b> Katılımcıların Çalıştığı Saate Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Analizleri	69
<b>Tablo 30:</b> Katılımcıların Sektördeki Deneyim Sürelerine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Analizleri .....	70
<b>Tablo 31:</b> Katılımcıların Çalıştığı Departmanlara Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Analizleri.....	70
<b>Tablo 32:</b> Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Boş Zaman Katılımları.....	71
<b>Tablo 33:</b> Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Boş Zaman Katılımları.....	72
<b>Tablo 34:</b> Katılımcıların Günlük Çalıştıkları Saate Göre Boş Zaman Katılımları....	72
<b>Tablo 35:</b> Katılımcıların Çalışma Deneyim Sürelerine Göre Boş Zaman Katılımları .....	73
<b>Tablo 36:</b> Katılımcıların Çalıştığı Departmana Göre Boş Zaman Katılımları .....	74
<b>Tablo 37:</b> Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi .....	75
<b>Tablo 38:</b> İş- Boş Zaman Çatışmasının İş Tatminine Etkisi .....	76
<b>Tablo 39:</b> İş- Boş Zaman Çatışmasının Boş Zaman Tatminine Etkisi .....	77
<b>Tablo 40:</b> İş- Boş Zaman Çatışmasının Psikolojik İyi Oluş Hallerine Etkisi.....	78

## **EKLER LİSTESİ**

<b>Ek 1: Anket Formu</b> .....	<b>93</b>
--------------------------------	-----------



# GİRİŞ

Dünya genelinde çoğu insan çeşitli sebeplerden dolayı boş zaman faaliyetlerine katılmaktadır. Sanayi devrimi ile artan iş saatleri ve zorlaşan çalışma koşulları insanların boş zaman ihtiyacını arttırmıştır. İnsanın hayat kalitesini arttırıcı faaliyetlere katılması gerekmektedir. Çalışma saatlerinin yoğunluğu ve bunun sonucunda yaşanan stres insanların kendilerine zaman ayırmalarını gerekli kılmıştır. Yapılan en ufak bir faaliyet dahi insanların kendilerini daha iyi hissetmelerini, rahatlama ve dinlenmelerini sağlayabilir. Turizm sektörü bazı insanlar için tatil ve eğlence olarak görülürken, bazı insanlar için çalışma alanı özelliğine sahiptir. Turizm içerisinde çalışan insanlar yoğun çalışma saatlerine ve yoğun hizmet etme zorunluluğuna sahiptir.

Boş zaman insanların yemek, içmek, yaşamak, çalışmak, eğitim almak, sağlık vb. haklar gibi sahip oldukları ve gerçekleştirmeleri gereken bir haktır. Tıpkı diğer haklar gibi boş zaman hakkı da hiç kimseyi dil, din, renk, cinsiyet, statü, ekonomik durum vb. ayırım yapılmadan herkese tanınmalıdır. Toplumlar ve toplumsal ihtiyaçlar birbirini ile ilişkilidir. Boş zaman bu ihtiyaçlardan ve toplumlardan ayrı düşünülemez. Toplumun refahı, düzeni düşünüldüğünde insanların refah ve düzeninin olması sağlanmalıdır. İstek ve ihtiyaçları karşılanan insanlar toplum refahını da sağlayacaktır. Çalışılması gereken zamanda insanlar çalışmalı ve boş zamana ihtiyaç duyduklarında boş zamandan faydalanabilmelidirler (Sivan ve Ruskin, 2000: 1).

Çalışan insanların boş zamanlarını verimli bir şekilde değerlendirmesi büyük önem taşımaktadır. Verimli değerlendirme ile insanlar yaşadıkları stresten, sahip oldukları umutsuzluk, yorgunluk, kendine güvenmeme gibi duygulardan kurtulabilmektedir. Aynı zamanda boş zaman ile çalışan insanlar kendilerinde daha önce fark

edemedikleri yetenekleri, becerileri öğrenme imkânı elde eder veya var olan yeteneklerini geliştirme becerisi kazanır. İnsanların başarılı olması sadece iş hayatı ile tanımlanamamaktadır. Başarılı insan hem iş hem de sosyal hayatında başarı elde etmiş olan demektir. İnsanların, bu başarıyı elde edilmesi için içinde buldukları durumu değerlendirmeleri gerekmektedir. Boş zaman insanların hem sosyal hem de iş hayatlarında başarılı olabilmesi için fayda sağlamaktadır (Aydoğan ve Gündoğdu, 2006: 223).

Boş zaman mevcut potansiyelleri ortaya çıkarmak, geliştirmek ve bireylerin topluma uymasını sağlamayı amaçlayan bir kavramdır (Press, 1983: 179). İş- boş zaman çatışması, iş ve yaşam koşullarını dengede tutma çabası sonucunda oluşan zihinsel bir durumdur. İş koşulları ve çalışma saatleri boş zamana duyulan ihtiyaçları arttırırken, boş zaman etkinliklerine katılma fırsatlarını, boş zamana ayrılması gereken zamanı azaltır (Lin vd., 2014: 245).

Çalışma kapsamında yapılan literatür taramasında konaklama işletmelerinde çalışmakta olan kişiler ele alınarak iş- boş zaman çatışmasının, bu çalışanlar üzerinde iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş hali üzerindeki etkisinin araştırılmadığı görülmüştür. Emek yoğun bir sektör olan turizm, çalışanları için oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Çünkü yoğun şekilde çalışan turizm çalışanları bu süreçte diğer insanların boş zaman değerlendirmelerinin en iyi şekilde geçmesi için çalışmaktadır. Bu anlamda bakıldığında turizm çalışanlarının içerisinde bulunduğu iş- boş zaman tutumları ile ilgili bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş- boş zaman çatışması ve bu kavramın içerdiği iş ve boş zaman kavramları ayrı ayrı olarak incelenmiştir. İkinci bölümde, iş- boş zaman çatışmasının etkisinin araştırılacağı iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş hali incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise araştırmanın amacı, önemi, kapsam ve sınırlılıkları, örneklem süreci ve veri toplama yöntemi ile aracı ele alınmıştır. Elde edilen verilerin incelemesi yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçların analizleri yapıldıktan sonra elde edilen bulgular yorumlanmış ve gelecekte yapılacak çalışmalar için öneriler sunulmuştur.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1 İŞ- BOŞ ZAMAN ÇATIŞMASI

Bu bölümde öncelik olarak iş, boş zaman ve iş-boş zaman çatışması kavramları açıklanacaktır. Daha sonrasında boş zamanın ortaya çıkışı, gelişimi, sınıflandırılması konularına değinilecektir.

#### 1.1 İş Kavramı

İş, bir amaç doğrultusunda gerçekleştirilen eylemler ve bu eylemlerin gerçekleşmesi için harcanan bir sürenin bulunmasını içermektedir. Kişiler bu amaç için gerçekleştirdikleri eylemleri genellikle gönüllü olarak değil dışarıdan bir baskı ile ve belirli kurallar çerçevesinde gerçekleştirmektedirler. Kişiler yaşamsal faaliyetleri için bu eylemlere ihtiyaç duymaktadır. Gerçekleştirdikleri eylemler süresince kişiler serbest zamanlarından feragat etmek durumunda kalmaktadır. İş eylemleri süresince kişiler kendilerine belirtilen süre ve kurallar bütününden bağımsız olarak hareket edememektedirler (Aytaç, 2002: 232). "*Başka bir tanıma göre iş, insanın Gayri Safi Milli Hasıla üreten faaliyetlerde bulunduğu dönemleri kapsar. Ekonomik anlamda satın alma gücünün elde edilmesi için ayrılan zamandır. Kısaca iş, ücretli zamandır*" (Voss, 1967: 100).

İnsanlar yaşamsal faaliyetlerini gerçekleştirmek için ihtiyaç duydukları mal ve hizmeti elde etmek için, başka üretim faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olmak durumunda ve bu konuda kendilerini geliştirme ihtiyacı içerisinde bulunmaktadır. Sahip oldukları bu bilgi ile edinecekleri mal ve hizmet üretiminden gelir elde etmektedirler. Elde ettikleri bu gelir vermiş oldukları emek ve sahip oldukları bilgiyi kullanarak yapmış oldukları mal ve hizmet üretimi iş olarak adlandırılmaktadır. İş hem bedensel hem de düşünsel olabilir. İnsanlar yaptıkları işin saatine, harcadıkları

enerjiye göre yorgunluk, isteksizlik ve ya bıkkınlık hissedebilir. Bu nedenle sürekli çalışmak yerine çalışma saatleri arasına boş zamanlar koyulmaktadır. Bu şekilde çalışanların işlerine karşı odaklanmaları da sağlanmaktadır. İnsanların iş sahibi olmaları kadar işlerine karşı tutumları da büyük önem taşımaktadır (Karaküçük, 2008: 21).

Hem kişisel hem de toplumsal bir özellik taşıyan iş, herhangi bir mal veya hizmetin üretilmesi eylemi olarak tanımlanabilir (Taşkesen, 2017: 25). İnsan hayatının büyük bir kısmını iş kapsamaktadır. İnsanlar aileleri ile geçirdikleri zamanlardan fazlasını iş arkadaşları ile geçirmektedir. Çoğu zaman iş ortamında birlikte buldukları kişilerle iş dışındaki zamanları da paylaşmaktadırlar. Bu durum hem işin hem de iş ortamının önemini arttırmaktadır. İş sadece maddi anlamda değil maneviyatta da önemli bir yere sahiptir. İnsanların psikolojik olarak bir şeyler üretmesi kendisine güveni sağlayacağı için işin ve iş ortamının kişinin hayatının her anına etkisi vardır (Tor ve Esengül, 2011: 55).

## **1.2 İş Kavramının Tarihi**

İş, bütün insanlığın dolaylı veya doğrudan dahil olduğu bir şeydir. Kimileri bir ofiste, kimileri bir fabrikada, kimileri de bir bahçede çalışarak dahil olabilir. Bu faaliyetleri sonucunda da belli bir ücret veya maaş olarak işin devamlılığı oluşur (Watson, 2004). İnsanlık tarihi boyunca iş hayatı oldukça önemli bir yere sahip olmuştur. İlkel dönemlere bakıldığında, ilkel araç gereçler kullanarak doğa içerisinde yapılması gereken işler gerçekleştirilmiştir. Yerleşik hayata geçilmesi ile insanlar tarımsal işlerle uğraşmak durumunda kalmıştır. Kullandıkları araç gereçler ve harcadıkları enerji, zaman tarım yapmaya elverişli olacak şekilde değişmiştir. Sanayi devrimi ile daha fazla değişikliklerin yaşanması kaçınılmaz olmuştur. İnsanlar artık daha fazla rollere sahip olmuş, farklı iş bölümleri ve farklı görevlendirmeler ortaya çıkmıştır. Bütün bunlarla beraber insanların yaptıkları işlerle ilgili çeşitli kurallarda ortaya çıkmış ve iş hayatı yeni bir olgu kazanmıştır. İş, insanlar tarafından gerçekleştirilen bir olaydır (Taşkesen, 2017: 25).



İlkel toplumlarda avcılığın ön plana çıktığı dönemlerde kadınlar toplayıcılık yaparken erkekler avcılık yapmaya başlamıştır. Bu şekilde ilk işbölümü gerçekleşmiştir. Bu işbölümü kadınların toplayıcılıkta erkeklerin avcılıkta gelişmesini sağlayarak iş (çalışma) sürecine yeniliklerin başlamasına katkıda bulunmuş olmaktadır. İş süreçlerinde yaşanan bu gelişmeler zamanla insanların beslenmelerinde de farklılıklar oluşturmaya başlamıştır (Şenel, 1982: 52).

Yerleşik hayata geçilmesi ile topluluklar halinde yaşamaya başlanmıştır. Hayatta kalmak amacıyla insanlar hem korunmaya hem de çalışmaya ihtiyaç duymuşlardır. Tarım ile uğraşmaya başlayan insanlar ortaya çıkmıştır. Sadece tarımla uğraşanlar değil aynı zamanda hayatta kalmak için kölelik yapan insanlarda olmuştur. Kölelerin hayatta kalmak için çalışmasından dolayı üst kesimler için çalışmak bayağı bir durum olarak görülmektedir. Bu nedenle üst kesimler çalışmaktan kaçınmışlardır (Febvrle, 1995:10, akt. İskender, 2015: 16). Yerleşik hayata geçen topluluklar zamanla elde ettikleri besinleri tamamen tüketmeyip saklamanın önemli olduğunu anlamışlardır. Bu şekilde üretim fazlası ortaya çıkmıştır. Bu şekilde fazla olan üretim ile diğer topluluklar arasında değiş tokuş sistemini kullanabilmişlerdir. Kendilerine gerekli olduğunu düşündükleri ürünleri ellerinde bulunan fazla ürünle değiştirerek ürün değişimini ve kültür alışverişini de sağlamışlardır. Ticaretin oluşmasına fayda sağlayan bu durum küçük bölgelerinde çalışıp zamanla gelişmesini sağlamıştır (Samsun, 2017: 164-173). Tarih boyunca tarım, ticari üretim, mal ve hizmet üretimi önemli bir yere sahip olmuştur. En yaygın olan çalışma bölümü ise tarımsal faaliyetler olmuştur. Tarım günümüzde de hala devam etmektedir. Tarım köy kesimlerinde yapılmaya devam ederken, daha büyük bölgelerde zanaatçılık yaygınlaşmaya başlamıştır. Hizmet sektörü ise önceleri özellikle köleler tarafından gerçekleştirilirken günümüzde iş kavramının değişmesi ile hizmet sektörü de gelişmiş ve büyük oranda değişmiştir. Sanayi devrimi insan gücünün yoğun olduğu dönemden makineleşmeye geçilmesine neden olmuştur. Böylelikle farklı iş sektörlerinin oluşmasını da sağlamıştır. Zamanla ücretli iş daha yaygın hale gelmiş ve iş için harcanan enerji ve zaman da artmıştır. Uğradığı bütün değişim ve gelişmelere rağmen iş sürekliliğini devam etmektedir (Koçak, 2015: 193).

- **Yalın Çalışma Kavramı**

Yalın çalışma kavramı kişilerin kendileri ile ilgili bir güdülenme ile zorunluluk altında çalışmalarını ifade etmektedir. Bir sporcunun yapmış olduğu yazılı anlaşmaların zorunluluğuyla maçlara atılması örnek verilebilir. Sporcu yaptığı sporu içsel bir güdülenmeyle yapar fakat anlaşmadan dolayı bir zorunluluk içerisinde bulunur. Burada sporcunun maddi bir beklentisi olmadan yaptığı sporu gerçekleştirir (İskender, 2017: 823).

- **Çalışma- İş Kavramı**

Bu kavram içerisinde kişi hem içsel hem de dışsal etkilere sahiptir. Yani bir sporcu kendi istediği, eğlenmek, keyif almak için sporu yaparken aynı zamanda bundan elde edeceği maddi geliri de düşünmektedir (İskender, 2017: 823).

- **Yalın İş Kavramı**

Bu kavram içerisine dahil edilen kişiler her hangi bir içsel güdüye sahip değildir. Kişilerde sadece elde edecekleri maddi getiriler, ödüllendirmeler önemli etkiye sahiptir. Kişilerin aklında ki tek şey iş sonucunda elde edecekleri paradır (İskender, 2017: 823).

### **1.3 Boş Zaman Kavramı**

Boş zaman ile ilgili çalışmaların başlangıcı 1950-1960'lara dayanmaktadır. O dönemde ekonomik anlamda büyümüş olan ülkelerin boş zaman açısından da gelişmiş olacağı düşünülmektedir (Roberts, 2011: 5).

Boş zamanın eski uygarlıklardan günümüze geldiği düşünülmektedir. Büyük olasılıkla eski dönemlerde yaşayan insanların geçimlerini, güvenilirliklerini, temel ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra kalan zamanlarında, avlanmalar sonucunda hem bunu kutlamak hem de kalan zamanlarını değerlendirmek amaçlı ortaya çıkmış olacağı üzerinde durulmaktadır. Eski dönemlerden günümüze kadar ulaşan süre boyunca iş ve boş zaman arasındaki çizginin oldukça belirgin olduğu görülmektedir. İnsanlığın özellikle yerleşik hayata geçmesi ve tarıma başlaması ile insanlar çok uzun saatler çalışmak zorunda kalmıştır. Bu çalışmalar sonucunda sınıf ayrılıkları da

ortaya çıkmıştır. Boş zaman ortaya çıktığı ilk dönemlerde çoğunlukla üst sınıfların sahip olduğu ve olabileceği bir durum olarak görülmüştür. Boş zaman üst düzey yöneticiler, üst kültürler daha elit sınıflar ile ilişkilendirilmiştir. Sanayi Devrimi ile gelişen iş sektörleri ve şehirler sonucunda bir çok kalıcı değişikliklerde meydana gelmiştir. Bu değişikliklerden biri de boş zamandır. İnsanların yoğun çalışma saatleri, şehirlerdeki nüfus yoğunluğu, çalışan yaş durumu, kalabalığın ortaya çıkardığı farklı sorunlar gibi çeşitli etkenler boş zamanların engellenmesine neden olmuştur. İnsanların geldikleri bölgelerde sahip oldukları alan ve zaman imkanları büyük şehirlerde kısıtlanmış oldu. Fakat zamanla hem boş zamanın hem çalışanlar için hem de iş verimi için etkilerinin önemi göz önüne alınmaya başlanmıştır (Torkidsen, 1999: 66-73).

Boş zaman genel olarak insanların çalışma hayatları dışında yapabilecekleri aktiviteleri, yaşayacakları deneyimleri içeren bir terim olarak görülmektedir. Farklı bakış açılarına göre boş zaman, insanların ruhsal olarak içinde buldukları bir zihin durumunu belirtebilmektedir. Sektör ayrımı yapılmaksızın boş zamanın, insanların içlerinde duydukları zamansal bir süreç olduğu iddia edilebilir. Boş zaman kavramı tarihte çok eskilere dayanmaktadır. Yoğun çalışma saatleri içerisinde insanların ihtiyaç duydukları zamanları bulmaları ve işlerinde gösterdikleri verimliliğin artması adına boş zaman büyük önem taşımaktadır. Çalışanların verimliliğinin artması ile ekonomik büyümeye de katkıları görülebilir. Boş zamanın yönetimi ve aynı zamanda başka insanların boş zamanlarını değerlendirmeleri açısından pazarlanması da çeşitli etki alanlarını ortaya çıkarmaktadır (Susan ve Swabrooke, 2005: 22,23).

Başka bir deyişle boş zaman, iş dışında kalan zamanlar olarak düşünülmekte ve bu anlamda tanımlanmaktadır. Boş zaman insanların iş hayatları dışında kişisel olarak duydukları bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. İnsanlar iş dışında ailesi ya da arkadaşları ile zaman geçirebilir ya da kendi kişisel bakımlarını gerçekleştirebilirler. Bunların yanı sıra çeşitli boş zaman aktivitelerine gönüllü olarak katılabilirler. Boş zaman aynı zamanda kişinin keyif aldığı zamanlar olarak da düşünülebilir. Aynı zamanda bir kişinin geçim kaynağı başka bir kişinin eğlencesi de olabilir (Gelber, 1999: 7).

Boş zaman insanlara verilen iş dışında ki zorunlu zamanlar ile karıştırılmamalıdır. Gerçek anlamda boş zaman insanlara faydalı, geliştirici faaliyetlerin gerçekleştirildiği, insanların kendilerine ve çevrelerinde bulunan insanlara zaman ayırabildikleri zamanlar olarak da düşünülebilir. İnsanlar boş zamanlarında özgürlüğü de hissetmelidirler. Böylece insanlar karmaşıklığa düşmez ve boş zamanlarını değerlendirmek konusunda karar verirken daha rahat olabilirler (Shippen, 2014: 22). Boş zaman kavramı ele alındığında emek ile bir olarak düşünülmektedir. İnsanlar kendi hayatlarını devam etme ve ayakta tutma sürecine girdiklerinde, büyük bir bölümünü emeğe ayırmaktadırlar. Emek için ayrılan zaman gibi boş zaman içinde belirli zamanlar ayırmaktadırlar. Aralarında bulunan ilişki doğrultusunda insan hayatının emek ve boş zaman olarak iki bölüme ayrıldığı söylenebilir (Kılınç, 2006: 1).

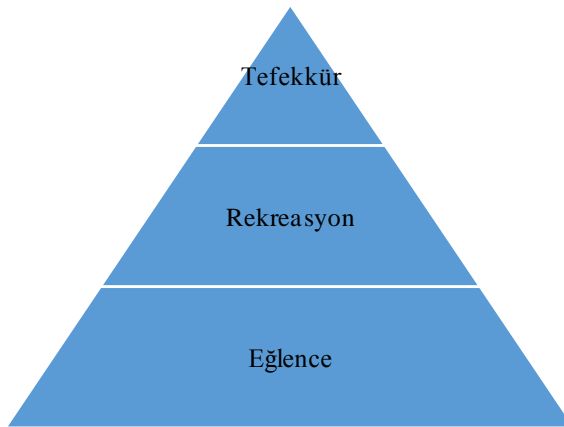
Boş zaman insanın ruhsal, fiziksel, zihinsel yenilenmesi olarak düşünülmektedir. İş yerlerinde çalışanlara ücretli izinler verilmektedir. Bu izinlerin verilmesindeki temel amaç insanların içerisinde bulunduğu zorlu çalışma şartlarından parasal sıkıntılar çekmeden, istedikleri gibi rahat olarak boş zamanlarını değerlendirebilmeleridir. Bunların yanı sıra çeşitli ulaşım kolaylığının, indirimlerin yapılması ile turizme teşvikte amaçlanmıştır. İnsanların turizm faaliyetlerine katılabilmeleri ve boş zamanlarını daha faydalı ve rahat geçirebilmelerinin sağlanması amaçlanmaktadır. Aynı zamanda boş zamanın turizm ve turizme bağlı sektörlerde gelişmenin, hareketlenmenin oluşmasında etkili olduğu düşünülmektedir. (Karaküçük, 2008: 44).

Boş zaman aktiviteleri ile insanlar yaşamsal olarak bir çok fayda elde eder. İnsanlar zor ve sıkı çalışma hayatının içerisinde boş zaman aktivitelerine katılarak hem ruhsal hem de fiziksel rahatlamaya erişebilir. Hayatın olumsuz koşulları göz önüne alındığında boş zaman insanların bu zor koşulların yaratmış olduğu rahatsız koşullardan uzaklaşmayı sağlamaktadır. Yaşam şartlarının rahatsız edici etkisini azaltır. Gelecek hakkında daha iyimser olmayı sağlar. İnsanlar geçmişte yaşadıkları olumsuz olayların etkisinden kolaylıkla çıkamaz. Boş zaman aktiviteleri insanların bu etkiden kurtulup kendilerini rahatlatmalarına ve daha olumlu düşüncelere yönelmeleri konusunda yardımcı olmaktadır (Caldwell, 2015: 12). İnsanın boş vaktinin olması boş zamanı olduğu anlamına gelmez. Örneğin, yatalak bir hastanın

hiçbir şey yapmadan bol boş vakti vardır denilebilir. Fakat bu durum hastanın boş zamanı olduğu anlamına gelmez (Cordes, 2013: 2). Sosyologlara göre boş zaman, bir kişinin belirli bir zamanda içinde bulunduğu zihinsel durumu kapsamaktadır (Horner ve Swarbrooke, 2005: 22). İdeal olan boş zaman, belirli faaliyetler bütünüdür olmasını gerektirir. Herhangi bir boş zaman faaliyetinin olmadığı zaman, boş zaman değildir. Zaman, boş zamanın belirleyici bir özelliği değildir. Bunun aksine, boş zamanın oluşması için boş zaman aktivitelerinin olması gerekmektedir (Hemingway, 1988: 182).

### 1.3.1 Boş Zamanın Tarihsel Gelişimi

Boş zaman kelimesi Latince kökenli 'Licer' kelimesinden gelmektedir. Latince de bu kelime izin vermek anlamına gelmektedir. Boş zamanın tanımları değişiklik göstermektedir. Çünkü boş zaman kişiden kişiye farklı ifadelerle sahiptir. Boş zaman tanımlanma süreci tahminen M.Ö. 300'lere dayanmaktadır. Antik yunanlıların da boş zamana karşı bir ilgileri vardır (Cordes, 2013: 1). Boş zaman akademisyenleri, Aristoteles'in ve Platon'un felsefi fikirlerini "boş zaman ideali" olarak değerlendirmiştir. Bu yorum, schole olarak tercüme edilen Yunanca "σχολή" kavramından gelmektedir. Bu kelime ayrıca Latince (licentia ve licere), Fransızca (loisir) ve İngilizce (leisure ve school) kelimeleri ile ilgilidir. Bu kelimelerin ilişkilerini genişletmek, ideal eğlencenin arayışında olduğunu göstermektedir (okumak, düşünmek, tartışmak ve çalışmak) (Russell, 2017: 7). Aristoteles boş zamanın kategorize edilebilirliği ile ilgili bir paradigma önermiştir. Bu paradigma Şekil 1'de yer almaktadır. Aristoteles boş zamanın 3 şekilde gerçekleştirildiğini öne sürmektedir; eğlence, rekreasyon ve tefekkür (Cordes, 2013: 1).



Şekil 1: Aristoteles'in Boş Zaman Paradigması (Cordes, 2013: 1).

Antik Yunanlılar için matematik, şiir ve müzik gibi entellektüel uğraşların yanı sıra dans, drama ve spor bir dini ifade etmenin parçası olarak yüceltilmiştir. Örneğin, ilk Olimpiyat oyunlarının MÖ 776'da tanrı Zeus'a ibadet olarak gerçekleştirilmesi buna örnek olabilir. Oyunlar başlangıçlarında önemini dine borçluyken, daha sonra sadece dini olarak değil atletik ve sanatsal olarak da gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Aynı zamanda politiklikte barındırmaktadır. Her dört yılda bir düzenlenen Antik Olimpiyat Oyunları yaklaşık 12 yüzyıl boyunca devam etmiştir. Bu oyunlar şehir temsilcilerinin aralarındaki ilişkileri pekiştirmek, sportif ve atletik bir özellik taşımaktadır. Fakat zaman geçtikçe hakimiyet kurmak için kullanılan siyasi bir araç olarak kullanılmaya başlanmıştır. Oyunlarda boş zamana sahip olan aristokrat genç erkekler yer almaktaydı. Sosyal ayrımların o zamanlardan var olduğu görülmektedir. Platon ve Aristoteles'in boş zaman ideali hakkında öğrettikleri, yalnızca vatandaş olan yerli doğumlu erkekler için geçerliydi. Kölelerden oluşan bir sistem, kadınlar için getirilen kısıtlamalar ile boş zaman hayatları daha genişletilmişti. Bu boş zaman süreçlerinde Zeus'un eşi tanrıça Hera'yı onurlandırmak için 4 yılda bir düzenlenen Heraean Oyunları gerçekleştirilirdi. Bu oyunda genç kadınlar, geleneksel zeytin dalı tacını kazanmak için yarıştı. Bütün bunların sonucunda boş zaman kavramının zengin karmaşıklığını bir araya getirerek eski Yunanlılar için öğrenme, asil eylemler yoluyla hem bedenini hem de zihnini geliştirilmesi anlamına geldiği sonucuna varılabilir. Yunanlılar için iyi bir boş zaman, bilgiyi ve fizikselliği erdemli seçimlerle ve davranışlarla doğru bir şekilde sürdürmek "ideal" olandır ve bu şekilde gerçek zevke ulaşılabilir (Russell, 2017: 8).

Boş zaman, kişinin iş dışında kendine vakit ayırmasını gerektirir. İlk zamanlar boş zaman üst kesimlerle ilişkilendirilmiştir. Onları entelektüel göstermiş, özgürleştirdiği düşünülmüştür. Buna birazda kölelerin çalışmak zorunda olması neden olmuştur. Çalışmak kölelere, boş zaman da üst sınıflara atfedilmiştir. Köleler sürekli çalışırken üst kesimlerin her zaman boş zamana sahip oldukları görülmüştür. Orta Çağ'da boş zaman, dinlenme ve yeniden üretme zamanının yanında üst kesimlerin kendi aralarında gösteriş yapmaları haline dönüşmüştür. Boş zaman bu çağda işten uzaklaşmak ve boş zaman etkinliğinin seçilmesi özgürlüğüne dayanmaktadır. Üst kesimlerin arasında oluşan gösterişler ile boş zaman, asaletin bir işareti şekline

dönüşmüştür. Bu dönemden günümüze yapay bir zenginlik ve güç kaynağı olarak gelmiştir. 1700'lerde boş zaman tembellik ve zaman kaybı olarak görülmüştür ve çalışmaya önem kazandırmıştır. Çalışmaya verilen önem endüstri döneminde de bu önemini korumuştur. Sanayi devrimi ile çalışma saatlerinde artışların olması, işçi emeğinin sömürülmesi, çalışanların ücretlerinde artış istemelerine ve çalışma saatlerinde azalmaya gidilmesi için bir işçi hareketine yol açmıştır. Zamanla bu talepler gerçekleştirilerek iş dışında işçilerin sahip olduğu zamanlar ortaya çıkmıştır. Ve önemli olanın sosyal yaşam olduğu kabul edilmektedir. Fakat modern boş zamanın oluşması aslında boş zamana verilen önemden değil, işin değerini kaybettiğinin düşünülmesindedir (Juniu, 2000: 70).

Boş zaman aynı zamanda yeni bir endüstrinin oluşmasını da sağlamıştır. Boş zaman endüstrisi, boş zamana sahip olan insanların bu zamanlarda yapacakları ve ya kullanacakları mal ve hizmetin üretilmesidir (Horner ve Swaebrooke, 2005: 22).

### **1.3.2 Boş Zamanın Sınıflandırılması**

Gelişen teknoloji yeni buluşlar gibi etkenler boş zaman ihtiyacını hem arttırmakta hem de çeşitlendirmektedir. Eskiden insanlara televizyon önünde geçirdikleri süreler boş zaman olarak değerlendirilebiliyorken, gelişmekte olan toplumlar için bu süre ve faaliyet yeterli olmamaktadır. Sadece arkadaşlarıyla bir spor faaliyetine katılmakla rahatlayan ve boş zamanını iyi değerlendirdiğini düşünen insanların varlığı gibi yeni bir dil öğrenmek, müzeleri gezmek ve ya bir konsere gitmekte boş zaman taleplerini oluşturmaktadır (Dumazedier, çev. Topbaş, 1991).

Bilişsel bileşen boş zaman hakkında edinilmiş bilgileri ve inançları içermektedir. Boş zamanın sağladığı faydalar hakkında bilgi edinilmektedir. Duyusal bileşen, boş zaman ile ilgili kişinin ne hissettiğini katıldığı boş zaman ile ilgili edindiği olumlu veya olumsuz tutumu ifade eder. Boş zaman aktivitesi sonucunda bundan hoşlanıp hoşlanılmadığı durumu önemsenmektedir. Davranışsal bileşen ise, boş zaman aktivitesine katılan kişilerin miktarının göz önüne alınmasıdır. Katılanlar ile birlikte katılma niyetinde bulunanlarda bu bileşen içerisinde değerlendirilir. Boş zamana katılma sıklığı, harcanan para/ zaman miktarları gibi etkenlerde davranışsal bileşen içerisinde yer alır (Choi ve Yoo, 2016: 142).

Serbest zaman ile boş zaman aynı kavramlar değildir. Serbest zaman kişinin iş dışında sahip olduğu ve her hangi bir boş zaman faaliyeti gerçekleştirmediği zamandır. Boş zaman ise, kişinin iş dışında her hangi bir kaygı yaşamadan, kendini mutlu edecek, rahatlatacak, stresini azaltacak ve ya yeni tecrübeler kazanacağı faaliyetlere katılmasıyla gerçekleşir (Demir ve Demir, 2006).

Boş zaman aktiviteleri çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. En yaygın olarak kullanılan boş zaman türleri şu şekilde ayrılmaktadır (Hacıoğlu vd., 2003);

- **Kısa Süreli Boş Zamanlar**

İş sonrası boş zamanlar

Hafta sonları boş zamanlar

Kısa süreli sahip olunan tatiller

- **Uzun Süreli Boş Zamanlar**

Çocukluk dönemi sahip olunan boş zamanlar

Yıllık izin zamanlarında sahip olunan boş zamanlar

Emeklilik ile sahip olunan boş zamanlar

Diğer bir boş zaman sınıflandırması şu şekildedir (İnce, 2000, akt. Kaya, 2013: 13);

- **Turistik Boş Zaman**

Bu boş zaman, insanların turistik bir faaliyete katılmasını ve bu faaliyet süresince zorunlu ihtiyaçlarından arta kalan zamanı içermektedir.

- **Sportif Boş Zaman**

Boş zaman faaliyeti olarak sportif bir faaliyete katılarak gerçekleştirilen boş zaman türüdür.

- **Artistik Boş Zaman**

İnsanların sahip oldukları yeteneklerin ortaya çıktığı, yaratıcılığı barındıran boş zaman türüdür ( resim, heykel vb.).



- **Sosyal Boş Zaman**

Sosyal aktivitelerin bulunduğu boş zaman türüdür. İnsanlar bu boş zaman türünde sosyalleşmeye başlar.

### **1.3.3 Modern Dönem Ve Boş Zamana İlişkin Yaklaşımlar**

Sanayinin gelişmesi ile oluşan endüstri toplumlarında kadın- erkek, genç- yaşlı bakılmaksızın her kesimden insanın oldukça uzun saatler çalışması söz konusudur. Bu durum kar elde eden gruplar için oldukça iyi bir durum olduğu için, çalıştırdıkları insanları mutlak iş düşüncesine sabitlemeyi amaçlamışlardır. Bununla beraber boş zaman kavramı da sadece üst düzey insanların hakkı gibi görülerek, çalışanların bu konuda ki ihtiyaçları göz ardı edilmiştir. Boş zamanda üst düzey olarak görülmüş ve insanlara bu şekilde aktarılmıştır. Arttırılan çalışma saatleri sonucunda insanlar zamanlarını sattıkları için ücretlerde artışlar talep etmişlerdir. Aynı zamanda çalışma saat ve koşulları ile ilgili şikayetleri de ortaya çıkmaya başlamıştır. Uzun saatler çalışan insanların göstermiş oldukları kararlılık ve sert mücadeleler sonucunda çalışma şartlarında değişikliklere gidilmiştir. Bunların başında çalışma saatlerinin kısaltılması vardır. Kısalan çalışma saatleri insanların iş dışında da ayrı bir zamanları olmasını sağlamıştır. Elde edilen bu zamanlarda insanlar kendilerine, çevrelerindekiyle zaman ayırabilmekte ve kişisel bakım ve ihtiyaçlarını karşılayabilme fırsatı kazanmaktadır. Bu gelişmeler sonucunda aynı zamanda boş zaman ile çalışan veriminin arttığı da gözlenmektedir. Artan yaşam kalitesi ile modernleşme sonucunda insanlar için boş zamanın önemi daha iyi kavranmış ve farklı boş zaman faaliyetleri ortaya çıkmıştır. İnsanlar hem işlerinde hem de sosyal hayatlarında daha kaliteli ve başarılı bir yaşam sürmeye başlamışlardır. Günümüze gelindiğinde insanlar için çalışmanın ne kadar önemliyse boş zamanında o denli insan için önemli olduğu kavranmaktadır. Boş zaman faaliyetlerinin çeşitli şekillerde oluşması ile insanların yaşamış olduğu ve yaşayacakları deneyimlerde çeşitlenmiştir (Aytaç, 2002: 257).

Boş zaman kişinin kendini daha yenilenmiş hissetmesini sağlayabilmektedir. Kişiyi farklı bakış açıları kazandırarak günlük olaylarda da daha kapsamlı düşüncelerini ve fikir yürütmelerine katkıda bulunmaktadır. Kişiler boş zaman sayesinde kazandıkları

farklı bakış açıları ve yenilenme sonucunda stresten daha rahat kurtulabilmektedir. Aynı zamanda yaşadıkları ve ya yaşayacakları olumsuz durumlara karşı daha dirençli ve sağlam tepkiler verebilecek hale gelmektedir (Joudrey ve Wallace, 2009: 197). Modern dönemlerde boş zaman önemli tartışma konularından biri olarak yer almaktadır. Boş zaman genellikle çalışanların bu süre içerisindeki emekleri dışında kalan zaman olarak adlandırılabilir. İnsan hayatının bir kısmı boş zamandan oluşmaktadır. Aynı zamanda boş zaman çalışanların çalışma süreçlerinin bir telafisi olarak düşünülmektedir. Bu doğrultuda boş zaman bir amaçtan ziyade bir araç olarak düşünülmektedir (Kılınç, 2006: 1).

**Tablo 1: Boş Zaman Kavramına Beş Yaklaşım ( Torkidsen'den sonra, 2001; Akt. Horner, Swarbrooke, 2005:22).**

<b>1.Zaman Olarak Boş Zaman</b> Boş zaman, birinin para için çalışmadığı zamandır. Boş zaman, birinin diğer tüm faaliyetlerden sonra sahip olduğu kalan zamandır.
<b>2.Aktivite Olarak Boş Zaman</b> Günlük ihtiyaçlar için gerekli olmayan, nispeten pasif veya sert bir tür faaliyette bulunma Dört seviyede faaliyetlere (pasif, duygusal, aktif ve yaratıcı) katılım
<b>3.Var Oluş Hali Olarak Boş Zaman</b> Boş zaman "sessiz, düşünceli bir haysiyet" halidir. Boş zaman bir "tefekkür" ruh halidir. Boş zaman, bireyin temel gerekliliklerinden uzak özgür olduğu ruh halidir.
<b>4.Her Şeyi Kapsayan " Bütünsel " Bir Kavram Olarak Boş Zaman</b> Boş zaman, tamamen rahatlatma, eğlenme ve kişisel gelişim ile ilgilidir. Boş zaman, kültürle bağlantılı zihinsel ve ruhsal bir tutumdur.
<b>5.Yaşam Biçimi Olarak Boş Zaman</b> Boş zaman, özgürlük düşüncesine ve değerli bir hayata sahip olmakla ilgilidir.

Boş zamanın ekonomi içerisindeki konumuna bakıldığında bu zamanın verimli kullanılmasının önemi tekrar anlaşılacaktır. Kişinin sahip olduğu kişisel ve çevresel olanaklar ile boş zamanını daha bilinçli tüketmesi büyük önem taşımaktadır. Bu

kapsamda bakıldığında boş zamanın sadece kişiyi iş hayatından biraz uzaklaştıran ve tekrar işe dönüşüne hazırlayan bir ara verme süreci olarak düşünülmemesi gerektiği anlaşılmaktadır. Boş zaman sürecinde kişinin kişisel bir özgürlük kazandığı ve bu süreçte çeşitli kazanımlar elde ettiği görülmektedir. Endüstrileşme süreci ile birlikte üretim ve refah düzeyleri de gelişme göstermiştir. Üretici olarak görülen bir kişi aynı zamanda bir tüketici olarak yer almaktadır. Çalışan insanların boş zamanlarında birer tüketici olduğu düşünüldüğünde, boş zaman süreçleri de tüketimin gerçekleştirildiği süreçler olarak değerlendirilmektedir. Modern toplumda bu boş zaman süreçlerinde, tüketimin gerçekleşmesi için markaların ürün sunumları, tüketimini sağlamaları ve kullanımını gerçekleştirmek adına planlar yapılmıştır. Sanatsal ve eğitimsel faaliyetler biraz daha geride kalmıştır. Kişisel gelişim, psikolojik düzenlemeler, bedensel ve zihinsel gelişimin sağlanması gibi önemli faaliyetler gelişigüzel yapılmaya başlanmıştır. Önemli görülen bu zaman dilimleri genellikle tüketime yöneltme amacı için kullanılmıştır. Kişi çalıştığı süre içerisinde bir bağlayıcılık, zorunluluk ve disiplin içerisinde. Aynı zamanda bu süreç kişinin serbest, özgür tavırlar sergilemesini engellemektedir. Bu zorlayıcılık, bağlılık kişilerde ciddi boş zaman ihtiyacı doğurmaktadır (Çelik, 2018: 78).

### **1.3.3.1 Geleneksel/Klasik Boş Zaman Yaklaşımı**

Boş zaman kişilerin içlerinden gelen bir dürtü ile çeşitli aktivitelere katılması ile gerçekleşmektedir. İnsanlar tarafından boş zaman çok sık talep edilen bir durumdur. İnsanların sahip olduğu zamanların boş zaman olarak değerlendirilmesi için olumlu durumları içerisinde barındırması gerektiği düşünülmektedir. Bir insan boş bir zamanında film izliyorsa ve bu filmde memnun kalmıyorsa, bu geleneksel/ klasik boş zaman için boş zaman olarak değerlendirilmemektedir. Boş zaman olarak değerlendirilmesi için kişinin bu durumdan keyif alması gerekmektedir. İsteğe göre değerlendirildiğinde ise bu durum boş zamandır, tek farkı boş zamanın olumsuz kullanımı olarak değerlendirilmektedir (Leitner ve Leitner, 2012: 8).

### **1.3.3.2 Faydanın Gerekli Olmadığını Savunan Görüş**

Bu görüş geleneksel yaklaşımın aksine geçirilen boş zamanın herhangi bir fayda sağlamasının zorunlu olmadığı görüşünü benimsemektedir. Aynı zamanda kişileri katıldıkları boş zaman faaliyetleri konusunda bir neden belirtme zorunluluğu

göstermemektedir. Bu boş zaman görüşünde insanlar için en önemli yönü, gelişen iş düzeylerinde insanların mevcut durumlar için değerlendirecekleri her boş zaman aktivitesini kapsamaktadır. Dezavantajı ise, gerçekleştirilen boş zaman aktiviteleri içerisinde zararlı olabilecek aktivitelerinde yer almasıdır (Örneğin; aşırı televizyon karşısında bulunmak, zararlı madde kullanımı, eğlence amacı ile aşırı olumsuz aktivite içerisinde bulunmak vb. (Leitner ve Leitner, 2012: 10).

### **1.3.3.3 Boş Zamanın Toplumsallaşmak İçin Bir Vasıta Olduğunu Savunan Görüş**

Bu görüş, boş zamanın kişilere bireysel fayda sağladığı gibi, yardımlaşma konusunda da önemini savunan görüştür. Bu görüşe göre kişi boş zamanında faydalı olan bir amaç doğrultusunda hareket etmektedir. Kişilerin amaçladıkları faydalı hedef doğrultusunda başarılı olmaya odaklanılması ve bu nedenle kişide oluşacak stresli durum dezavantajıdır. Boş zaman kişilerin işten uzaklaşmasını amaçlamaktadır. Fakat bu görüş doğrultusunda kişiler işe benzer bir stres içerisine girebilir. Böyle bir durumda boş zaman kişiye sağlaması gereken faydayı sağlayamayacaktır. Kişi rahatlamaktan öte sonucunda başarıya ulaşmaya odaklanacaktır. Boş zamanın en önemli avantajı ise, kişinin yardımlaşmak için boş zamanlarını kullanma isteği sonucunda ortaya çıkan gönüllülük ve toplumsallaşma sosyalleşme arzudur (Leitner ve Leitner, 2012: 10).

### **1.3.3.4 Sosyal Sınıfın Bir Sembolü Olarak Boş Zaman**

Boş zaman ortaya çıktığı ilk zamanlarda üst sınıflara özgü bir durum olarak değerlendirilmiştir. Varlıklı, statüsü yüksek insanların sahip olduğu bir özellik olarak görülmektedir. Boş zamanlarda yapılan aktiviteler değerlendirildiğinde sosyal sınıfın bir parçası olduğu ortaya çıkmaktadır. Eski dönemlerde insanların çalışma saatlerinin uzun ve yorucu olmasından dolayı boş zaman zenginlere atfedilmiştir. Günümüzde gelişen hayat şartları, insanların sosyo-ekonomik yapıları ile varlıklı insanlarla yoksul insanların katıldığı boş zaman aktiviteleri ortak olabilmektedir. Aradaki fark kullanılan araç ve gereçlerin, mekanların vb. kalitesinden oluşmaktadır. Her ne kadar günümüzde boş zamanın sosyal sınıf ile bir bağlantısı olmadığı düşünülse de boş zaman sürecinde sahip olunan imkanlar sosyal statü farklılıkları gibi etkenler sosyal

sınıf ile boş zamanın bağlantılı olduğunu göstermektedir (Leitner ve Leitner, 2012: 11).

### **1.3.3.5 Bir Aktivite Olarak Boş Zaman**

Boş zamanın tanımları incelendiğinde, iş dışında sahip olunan zamanlarda boş zaman olarak değerlendirilmektedir. Aktivite olarak bakıldığında boş zaman kavramı rekreasyon ile özdeşleştirilebilir. Aktivite olarak bakıldığında rekreasyon ile eş anlamlı düşünülmesine karşın, boş zaman ile boş vakit çok farklı şekilde tanımlanmaktadır. Boş vakte sahip olan her insanın boş zamana sahip olduğu söylenemez (Leitner ve Leitner, 2012).

### **1.3.3.6 Dönüşüm Olarak Boş Zaman**

Boş zaman kişilerin kendilerini geliştirme, yeni şeyler keşfetme, sahip oldukları bilgi beceriyi artırma konusunda faydalıdır. Kişiler boş zamanlarında kendileri hakkında bilmedikleri bazı yetenekleri de keşfetme fırsatı bulabilir. Bu görüşe göre kişi boş zamanında kendini keşfeder, geliştirir, yeniler ve dönüştürür. Değişen hayat şartları kişilerin kendini geliştirmesini zorunlu kılmaktadır (Leitner ve Leitner, 2012).

### **1.3.4 Boş Zaman Faaliyetlerinin Sınıflandırılması**

Boş zaman faaliyetleri birbiriyle alakalı olanlar ve olmayanlarla beraber çok fazla çeşide sahiptir. Örneğin, bir kişi boş zamanını kaya tırmanışı ile değerlendirirken, bir başkası kumar oynayarak değerlendirebilir. Boş zaman faaliyetlerinin çeşitliliği de boş zamanın kişiden kişiye değiştiğini göstermektedir. Boş zaman faaliyetleri sadece ulusal değil aynı zamanda uluslar arası, evde değil aynı zamanda ev dışındaki organizasyonları da kapsamaktadır (Horner ve Swarbrooke, 2005: 24). Boş zamanların arttığı ilk dönemlerde bu boş zamanların çoğunlukla evde geçirileceği düşünülmüştür. Fakat düşünülenin aksine boş zamanın artmasıyla boş zaman aktivitelerinde de artışlar olmuş ve çeşitlenmeler olmuştur. Kişiler bu boş zamanlarını evde geçirmek yerine dışarıya çıkıp farklı tecrübeler edinerek değerlendirmeyi tercih etmiştir (Smith, 2006).

#### **1.3.4.1 Ciddi Boş Zaman**

Ciddi boş zaman ilk olarak 1982 yılında ortaya çıkmıştır. Ciddiyet kelimesi genel olarak yapılan bir iş, para karşılığında yapılan iş gibi durumlarla ilişkilendirilmektedir. Fakat Stebbins bu tanımların dışında ciddi boş zaman kavramını çıkarmıştır. Boş zaman, insanlar için genellikle kendilerini tatmin etme, belli noktalarda gelişim gösterme, yeni keşifler yapma, kendini ifade etme şeklinde tanımlanmaktadır. Stebbins'in ciddi boş zamanı geliştirmesinde ki temel amaç ise bu konuların boş zamanın gelişi güzel değil daha ciddi bir şekilde değerlendirilmesidir. Aynı zamanda ciddi boş zamanı da boş zamanın ciddi değerlendirilmesi ve gündelik boş zamanlardan ayrı olarak tanımlamaktadır. Ciddi boş zaman farklı ve zaman alması yönünden de diğer işleri çok aksatmayacak şekilde olmalıdır (Stebbins, 1982: 253). Ciddi boş zamanlarda genellikle önceliklendirme ve gerekçelendirme bulunmaktadır. Kişilerin tam anlamıyla bedensel ve ruhsal olarak boş zamana katılmaya uygun olmadıkları durumlarda bile boş zaman faaliyetlerine katılma isteklerinin önemli olduğu boş zaman ciddi boş zamandır (Choi ve Yoo, 2016: 143). Ciddi boş zaman etkinlikleri önemli kişisel çaba gerektirmektedir. Kişiler ciddi boş zaman etkinlikleri ile kalıcı ve faydalı sonuçlar elde etmektedir. Ciddi boş zaman ile kişiler kariyer elde edebilirler. Farklı deneyimler ile kendilerine olumlu katkılar sağlamaktadırlar (Leitner ve Leitner, 2012).

#### **1.3.4.2 Gündelik Boş Zaman**

Gündelik boş zaman oyun, rahatlama, eğlence, duygusal olarak uyarım gibi konu türlerini içermektedir. Birbirinden farklı olan bu konular farklı olduğu kadar kişilerin bunlardan en az 3 tanesini sıklıkla gerçekleştirmesi ile gerçekleşebilir. Stebbins'e göre insanların çoğunluğu gündelik boş zamanı elde etmek için çabalamaktadır. Gündelik boş zaman ile insanlar dinlenir, yoğun günlerde her şeyden uzaklaşır ve kendini daha iyi adapte etmeye elverişli olabilir. Ciddi boş zaman katılımcıların aynı zamanda gündelik boş zamana da çok değer verdikleri görülmektedir (Stebbins, 1997: 23).

### **1.3.5 Boş Zamanın Temel Fonksiyonları**

Karaküçük (2008) boş zamanın temel fonksiyonlarını 3 temel başlık altında açıklamaktadır. Bunlar;

#### **1.3.5.1 Dinlenme Fonksiyonu:**

Dinlenme fonksiyonu ile çalışanlar bedensel ve zihinsel yorgunluklarından arınmaktadır. İş stresi yaşayan çalışanlar için dinlenme fonksiyonu yenilenmeyi de sağlamaktadır. Çalışma saatlerinin çok uzun olduğu dönemlerde çalışanların fiziksel yorgunluklarını atmaları ve bir sonraki çalışma zamanına kadar dinlenip bedenlerini hazırlamalarını içermektedir. Fakat yaşanan gelişmeler doğrultusunda çalışanlar için dinlenme sadece bedeni dinlendirmekten ziyade kendini yenilenme anlamını da içermektedir (Karaküçük, 2008: 46).

#### **1.3.5.2 Eğlenme Fonksiyonu:**

İnsanlar bazen yaşadıkları can sıkıntılarından kurtulmak için çeşitli aktiviteler aramaktadır. Bu gibi zamanlarda kişide ki can sıkıntısını gideren ve sonucunda rahatlama, keyifli bir zaman geçirme hislerinin sağlandığı fonksiyon eğlenme fonksiyonu olarak ifade edilmektedir. Eğlenme fonksiyonunda aktivite içerisinde rekabet olsa bile bu durum kişinin elde edeceği mutluluğu ve huzuru geçmez. Aynı zamanda kişiler bu fonksiyonla gündelik işlerden de uzaklaşmaktadır ( Brotherton, 1991:43, akt. İskender, 2017: 820).

#### **1.3.5.3 Gelişim Fonksiyonu:**

Gelişim fonksiyonu insanların kişiliklerinin gelişmesini sağlayan, günlük iş rutininden çıkıp daha geniş sosyal katılımlarda bulunmalarını sağlayan bir fonksiyondur. Boş zaman kişilerin iş yaşamlarında da gelişmesini sağlamaktadır. Çalışanlar boş zamanlarında yeni ve faydalı bilgiler elde ederler. Günlük yaşamlarında gelişmişlik düzeyine göre çalışanların kendilerini geliştirmesine fırsat sağlar ( Karaküçük, 2008:47).

### **1.3.6 Boş Zamanın Faydaları**

Boş zaman olumlu kullanıldığında katılımcılara olumlu sonuçlar kazandırmaktadır. Kişisel gelişimlere katkıda bulunur ve bu şekilde kişilerin faydalı sonuçlar elde ederek tatmin olmalarını sağlamaktadır. Olumsuz olarak değerlendirilen boş zaman süreçleri katılımcılarda olumsuz sonuçlar oluşturur. Kişilerin istemedikleri sonuçlarla karşılaşmaları boş zamana karşı kişilerde olumsuz değerlendirmeye neden olur. Bu durum kişilerde istenmeyen davranışlara da neden olabilir (Yayla, Çetiner, 2019). Boş zamanın kişisel gelişim üzerindeki faydaları şu şekildedir ( Shivers ve deLisle akt. Kaya, 2013: 10).

#### **1.3.6.1 Rahatlama**

Kişiler çoğu zaman günlük hayatın yoğunluğundan ve karmaşıklığından kurtulmak isterler. Boş zaman onlara bu durumdan kurtularak rahatlama, kendini dinleme fırsatı verir. Fiziksel ve zihinsel olarak enerjilerinin tükendiğini hisseden insanlar çeşitli şekillerde boş zaman değerlendirme yapmaktadır. Bazı insanlar kitap okuyarak, müzik dinleyerek, arkadaşları ile buluşup alışveriş yaparak bu süreci değerlendirirken, bazı insanlar da konsere gidebilir, bir yardım kuruluşunda faaliyette bulunabilir. Kısaca insanların boş zaman ihtiyaç duymalarının nedenleri değişebileceği gibi rahatlama, dinlenme tercihleri de değişebilir. Bu değişiklikler ne olursa olsun boş zamanın insanların rahatlama sağladığı görülmektedir. Rahatlayan insan bir sonraki iş sürecinde daha zinde ve enerjik olmaktadır.

#### **1.3.6.2 Aktivite İle Eğlenme**

Kişiler bilgi, beceri ya da yeteneklerine göre bir boş zaman faaliyeti bulup katıldıkları zaman boş zaman süreçleri daha eğlenceli hale gelir. Kişiler boş zamanlara katılma konusunda kısıtlı zamana sahiptir. Keyif alacak konserler, farklı deneyimler, tırmanma gibi çeşitli aktiviteler ve hobiler ile boş zaman süreci değerlendirilebilir. Kişi kendi isteklerine göre bir boş zaman aktivitesi gerçekleştirdiği zaman çok daha keyif alır ve boş zamanını faydalı değerlendirmiş olur.



### **1.3.6.3 Pasif Eğlence**

Boş zaman, aktif olarak bir aktiviteye katılmak ile gerçekleştirilebileceği gibi pasif şekilde de gerçekleştirilebilir. Bu tür boş zaman değerlendirmelerinde kişi, izleyici olarak katılım göstermektedir. Örneğin, tv izlemek, bir şarkıcıyı dinlemek ya da profesyonel bir sporcuyu izlemek buna örnek gösterilebilir. Aktif olarak bir boş zaman faaliyetine katılmak istemeyen kişiler bu şekilde değerlendirmeyi tercih ederler.

### **1.3.6.4 Serbest Kalma**

Boş zaman kişilerin günlük yaşamdan ve maruz kaldıkları karmaşıklıktan kurtularak kendilerini özgür hissetmelerini sağlamaktadır. Boş zamana katılma, faaliyetini seçme, istediği zaman bu faaliyeti sonlandırma özgürlüğüne sahip olur. Kişi bu durumda her zaman yaptığı monotonlaşmış durumlardan uzaklaşarak tamamen farklı deneyimler yaşamak ister. Günlük hayatı çok sıradan olan bir insan boş zamanında yarışlara katılabilir, avcılık yapabilir, dağcılık- paraşütle atlama gibi aktiviteleri gerçekleştirebilir. Bazı zamanlar bu farklılık insanların kötü alışkanlıklara başlamasına da neden olabilmektedir.

### **1.3.6.5 İyileşme**

Boş zaman insanların içerisinde ki buldukları umutsuz düşüncelerden, stres ve sıkıntılardan kurtulmaya yardımcı olmaktadır. Kişi boş zaman ile kendini yeniler, stresinden uzaklaşır. İnsan yaşamında ihtiyacı olan boş zamanı karşılayamadığında şüphe içerisine düşer. Kendini yetersiz görerek hayal kırıklıkları yaşamaktadır. Boş zaman bu gibi olumsuz durumlardan kurtulmayı sağlayan bir kavramdır. Boş zamana katılan kişiler yeni bakış açıları kazanır ve hem bedensel hem de ruhsal iyileşme yaşar.

## **1.4 İş - Boş Zaman Çatışması**

İş ve boş zaman terimleri, günlük hayatımızda sıkça karşılaştığımız kavramlardır. Toplum içerisinde ki değişimler, toplumların oluşum ve yapılanma biçimleri ile

zamanın koşulları göz önüne alındığında iş ve boş zaman arasındaki etkileşimi ön plana çıkmaya başlamıştır. Bunların yanı sıra insanların içerisinde bulunduğu koşullar ile refah, rahatlama, daha kaliteli bir hayat sürme istekleri de bu konuda tetikleyici bir etken olmaktadır. İnsanların geçimlerini sağlamak ve ihtiyaçlarını giderebilmek için çalışmaya ihtiyaçları vardır. Aynı zamanda insanlar yaşamlarını daha kaliteli hale getirmek, daha verimli olabilmek ve hayattan keyif alabilmek için eğlenceye, boş zaman değerlendirmelerine de ihtiyaçları vardır. İş ve boş zaman kişilere göre değişiklik gösterebilmektedir. Bir kişi için iş olan bir durum başka kişi için eğlence anlamına gelebilir. Fakat bu durum insanların ihtiyaç duydukları iş ve boş zaman ihtiyacını değiştirmemektedir (Haworth, 1997).

İş-boş zaman ilişkisi 1960'larda ve 1970'lerde ortaya çıkmıştır. İlk değişiklikler 1960'larda yapılırken diğer bir değişiklik, 1970'lere kadar iş- boş zaman araştırmalarının, çalışma saatlerinin uzun vadede düşüşe geçtiği ve boş zamanlar da buna karşılık bir büyüme olduğu bağlamında yapıldı. Ancak, batı ekonomilerindeki çalışanlar daha uzun saatler çalışmaya başlamış ve boş zamanları daralmaya başlamıştır. Diğer bir değişiklik ise farklı meslek türlerinde çalışmanın öneminin, kısmen iş güvencesizliği, işsizliğin ve her türden işsiz insanlar arasındaki bölünmeyle sınırlı tutulmasıdır. Bu değişiklikler sonucunda 1970'lerde iş-boş zaman çatışması konusu ortaya çıkmıştır (Lobo, 2011: 23). Çalışanların kişisel yaşamlarındaki iş- eğlence çatışması olumsuz tutum ve davranışlara neden olmaktadır (Tsaur, Yen, 2018). İş- boş zaman ile ilgili düşünceler, tutumlar sanayi devrimi ile büyük oranda boş zaman yönelimine doğru gitmiştir. iş ve boş zamanlar kişilerin çıkarları doğrultusunda şekillenmiş ve ücretli/ ücretsiz izinler, haftalık izinler, iş paylaşımları şeklinde öneriler sunulmuş ve bu yönde gelişim göstermiştir (Stebbins, 1982: 252).

İş ve boş zaman çatışması, bir kişinin iş rolü ile diğer yaşamsal rolleri arasında yaşayabileceği çatışmayı kapsamaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76). İş ve iş dışında sahip olunan yaşam, aile ve eğlence ile çatışabilir ve bu durumda iş- eğlence çatışması, iş- aile çatışmasından kaynaklanabilir (Lin vd., 2014: 246). İş boş zaman çatışması, sahip olunan çalışma hayatı boş zaman için gerekli olan zamanı, enerjiyi, elde edilmesi muhtemel olan fırsatları ve aşırı verilen iş yükü ile aile ve boş zaman

etkinliklerini azalttığında biriken zihinsel bir stresin sonucudur (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76).

İş- boş zaman çatışması, konaklama işletmeleri çalışanları düşünüldüğünde iş yeri içerisindeki rollerinin iş dışındaki hayatları üzerindeki etkisi, çalışanların sahip olduğu iş dışı boş zaman, enerji fırsatlarının yeterli olmaması durumunda çalışanda oluşan olumsuz tutumlar olarak tanımlanabilir (Wong ve Lin, 2006: 730). İş- boş zaman çatışması sıklıkla çalışanların birbirini dışlayan davranışlarla karşılaşmasına neden olur (Lin, Wong ve Ho, 2013: 180). Çalışanların iş yerlerinde geçirdikleri uzun sürelerden dolayı, turizm çalışanları iş ve boş zaman arasında kendilerini ciddi oranda olumsuz şekilde etkileyecek ve genel performanslarını düşürecek bir çatışmaya maruz kalırlar (Elbaz vd., 2019: 1).

İş ve boş zaman süreci bir birlerinden bağımsız düşünülemez. Günümüzdeki çalışma koşullarında ki monotonluk düşünüldüğünde iş-boş zaman ilişkisi daha çok öne çıkmaktadır. Çalışanların iş sürecinde yaşadığı veya yaşayacağı olumsuzlukları ortadan kaldıracak veya azaltacak boş zaman aktivitelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Yoğun çalışma zamanlarında insanlar boş zamana ihtiyaç duyar. Bu ihtiyaçlarını karşılayamadıkları zaman işleri ile boş zaman arasında yaşanacak olumsuzluklar ortaya çıkar. Çalışan işlerine odaklanamaz ve sosyal hayatlarında da olumsuzluklar yaşayabilir. İş ve boş zaman süreçleri birbirini tamamladığı sürece kişi sağlıklı ve kaliteli bir hayat sürebilir. Aksi halde iş- boş zaman çatışması yaşayacaktır. Bu durum ülkelere ve ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre değişiklik göstermektedir (Karaküçük, 2008: 30).

Çalışanlarda oluşan iş boş zaman arasındaki çatışma telafi edilmediğinde sonucu kendini şiddet içeren davranışlarla ve ya toplumdan uzaklaşma şeklinde gösterebilir. Çalışan, işi ile alakalı heyecan eksikliğini, tatminsizliğini, iş- boş zaman arasında yaşadığı çatışmayı kontrolsüz davranışlar ile de gözler önüne serebilir. Etrafındaki insanlara olumsuz sert tavırlar sergileyebilir, kendisini çevresinden tamamen soyutlayabilir. Bu etkilere bakıldığında iş- boş zamanın insan hayatında çevreye ayak uydurması, kültürel anlamda kendisini geliştirmesi ve iyi ilişkiler kurabilmesi açısından ne kadar önemli olduğu fark edilebilir (Zuzanek ve Mannel, 1983: 332).

Toplum içerisinde oluşan değer yargıları ve bu değer yargılarının değişiklik gösterebilmesi, insanlar için önemli olan unsurların da değişmesine sebep olabilir. İnsanların önem verdiği değerler değiştiğinde memnun olma unsurları da bunlardan etkilenir. İş ortamında yaşanan durumlarda bu önem seviyelerine göre değişir. Önceden motive eden bir durum zamanla tam tersi bir etki oluşturabilir. İş ile ilgili hedefler, iş dışındaki boş zaman ihtiyaçları ve bunları ne derece karşıladıkları çok önemlidir. İşletmelerde çalışanların bu ihtiyaçlarının karşılanmasının önemini anlamalı ve buna göre istikrarlı bir plan belirlemelidir. Çalışanlarda oluşan değişiklikleri izleyerek buna göre plan değişikliklerini yapabilmelidir (Snir ve Harpaz, 2002: 198).

İnsanlar boş zamanlarında kendi öz iradesiyle seçmiş oldukları şeyleri ilgi, özen ve özgürce yapar. Hiçbir ekonomik veya çevresel baskıya maruz kalmadan, bireysel olarak seçilen hedefler, insanın başarı elde etmeleri konusunda büyük bir etkiye sahiptir. Boş zaman, zaman talebinin ve arzının bir fonksiyonudur. İnsanlar zamanlarının çoğu kısmını başkalarına, başkalarının istediklerini üretmek için satarlar. Yani insanlar istek ve ihtiyaçları doğrultusunda mal ve hizmet satın alacakları geliri elde edebilmek için öncelikle zamanlarını satmaktadır. Bu satılan zamanda "iş" olarak adlandırılır. Satılmayan zaman ise boş zaman olarak tanımlanır. Ve bu boş zaman içerisinde istediğini yapma özgürlüğüne sahiptir (Soule, 1957: 16).

#### **1.4.1 İş ve Boş Zaman İlişkisi**

Tarihsel olarak, boş zaman ile iş kavramları birbirleri ile yakından ilişkili kavramlardır. Boş zaman aynı zamanda çalışmanın antitezi olarak düşünülmektedir. Bu durumda işin tanımının yapılması boş zamanında tanımının yapılması anlamına gelebilir. İşin değişebilen yapısı boş zaman içinde geçerlidir. İşte oluşacak değişiklikler boş zamanı, boş zamanda oluşacak değişiklikler işi etkilemektedir. Başka bir deyişle boş zaman işten kurtulmanın bir yoludur. Boş zaman direkt gelir düzeyine göre değişiklik gösterir. Buna göre insanların geliri arttıkça boş zaman talepleri de artar. Boş zaman ve iş tanımı arasındaki ilişki dolayısıyla boş zaman alıcısı aynı zamanda gelir elde eden bir çalışandır. Kişinin boş zaman alması, çalışma saatini daha aza indirmesi demektir (Voss, 1967: 98). İş ve eğlence ilk çıkış

tarihlerinden itibaren bir çok değişikliğe uğramıştır. Boş zaman sadece sanayileşmeyle gelişen iş sürecinde ortaya çıkan bir tutum değildir. Öncesinde tarım ve hayvancılıkla uğraşan insanların da kendilerine ayırabilecekleri boş zaman süreçleri çok fazla değildir (Deem, 1988: 4).

İş insan hayatında daha orta noktada değerlendirilirken, aynı zamanda insanda dinlenme, yenilenme, eğlenme gibi ihtiyaçlar doğurmaktadır. Bu ihtiyaçların ortaya çıkması ve karşılanması öneminin anlaşılması ile iş ve boş zaman ilişkisi ortaya çıkmıştır. Çalışmak ne kadar önemli ve gerekli ise boş zamanda göz ardı edilemeyecek kadar önemli ve gereklidir (Aytaç, 2002: 234).

İş ve boş zaman bazen birbiri ile karıştırılabilir. Bunun nedeni bazı insanların yaptığı işin çok zor olması bazılarının ise eğlenceli olmasıdır. Boş zaman faaliyetlerin iş kısmıyla ilgilenen insanlar için ( Örn: spor hocaları, sanatçılar, oyun çalışanları, vb.) yaptıkları işi tam olarak bir iş olarak görmeyebilirler. Kısacası biri için iş olan başkası için boş zaman, biri için boş zaman olan başkası için iş olabilir. Genel anlamda bakıldığında boş zaman kişinin bağlı olduğu, hayatını devam ettirmek için yapmak zorunda olduğu faaliyetlerden kurtulmak olarak ifade edilebilir. İş ve boş zaman iki farklı alanı kapsamaktadır. İş genel olarak kişinin kendi seçimleri doğrultusunda bir kısıtlamayla belli bir düzen içerisinde ve seçim yapma özgürlüğünden mahrum olduğu karşılığında bir geliri olan durumdur. Kişi işin başlangıç, bitiş veya işleme sürecinde bir yetkiye sahip değildir. Boş zamanda ise kişiler boş zaman faaliyetine kendi istekleri doğrultusunda başlar ve bitirmek istediklerinde bırakma özgürlüğüne sahiptir (Torkildsen, 2005). Shivers ve deLisle (1997) boş zaman ve iş ilişkisini şu şekilde belirtmişlerdir (Kaya, 2013: 22).

- **Boş Zaman Olarak İş**

Çalışma süreçleri boş zaman değildir. Fakat bazı işler boş zamanın sahip olduğu yenilenme, eğlenme gibi etkilerini barındırmaktadır. Bu özellikler ile insanlar çalışma esnasında da tatmin olma hissini elde etmektedirler.

- **İş Olarak Boş Zaman**

İş'in boş zamanın özelliklerine sahip olduğu ve aynı zamanda görüntü olarak da boş zamana benzediği türdür. Bu süreçte çoğu insan iş hayatı ile boş zaman sürecini birbirine karıştırabilmektedir.

- **Boş Zaman İçin İş**

Bu bakış açısı boş zamanın finansal kaynak sağlaması düşüncesini içerir. Kişi iş tatminini sağlayamadığı süreçte, boş zaman gerekli olan iyileşme, rahatlama, başarı kazanma umudunu temsil etmektedir.

- **İş İçin Boş Zaman**

Bu bakış açısı hedef iş sürecinde başarılı ve verimli olabilmek için boş zamanda yenilenmeyi amaçlamaktadır. Çalışma sürecinde bir kayıp yaşanmaması ve dinlenmek , iyileşmek için boş zamanın kullanılmasıdır. Bu bakış açısı çoğunlukla kendini tam anlamıyla işine adanmış insanlar için geçerlidir.

#### **1.4.2 İş- Boş Zaman Çatışmasının Boyutları**

Tsaur vd. (2012) iş- boş zaman çatışmasını 3 alt başlıkta açıklamaktadır. Bunlar;

- **Zamana Dayalı Çatışma**

İş- boş zaman çatışmasında iş için harcanan sürenin boş zaman için harcanması gereken süreyi azalttığı veya bitirdiği durumda oluşmaktadır. İnsan hayatında bir çok etkenle meşgul olmaktadır. Bu etkenlerinde gerçekleşmesi için zamana ihtiyaç vardır. İş ve boş zamanda insan hayatında belli zamanlara ihtiyaç duyar. Bu zamanlamanın uymadığı dönemlerde iş veya boş zamandan birinin aksaması ortaya çıkar. Aşırı çalışmadan doğan zamansızlık sorunu iş ve boş zaman arasında ciddi çatışmalara sebebiyet verir (Tsaur vd., 2012).

- **Gerilme Temelli Çatışma**

İnsanlar iş ve boş zaman arasında kalıp gereklilikleri yerine getiremedikleri zaman stres yaşarlar. Bu durumda sinir ve gerginlik oluşur. Genel olarak yaşanan gerginlik, bir rolün diğer bir rolün gerçekleşmesini engellediği durumda ortaya çıkar. Yani kişi işi yüzünden boş zaman faaliyetini yerine getiremezse gerginlik, sinir, stres gerçekleşir (Tsaur vd., 2012).

- **Davranış Temelli Çatışma**

Davranış temelli çatışmada iş veya boş zamanın gerektirdiği belli başlı bazı davranışların gerçekleştirilmemesi durumunda ortaya çıkar (Greenhaus ve Beutell,

1985: 82). Örneğin bir kişinin boş zaman faaliyetini gerçekleştirmemesinden dolayı iş yerindeki görevine odaklanamaması ve iş ile ilgili görevini tam anlamıyla yerine getirememesinden kaynaklanabilir.

**Tablo 2: İş- Boş Zaman Çatışmasının Boyutları ( Tsaur, Liang ve Hsu, 2012: 398).**

	Boş Zamanla İş Etkileşimi	İş ile Boş Zaman Etkileşimi
Zaman	Boş Zamanla Zamana Dayalı İş Müdahalesi	İş ile Zamana Dayalı Boş Zaman Müdahalesi
Gerginlik	Boş Zamanla Zorlanmaya Dayalı İş Müdahalesi	İş ile Zorlanmaya Dayalı Boş Zaman Müdahalesi
Davranış	Boş Zamanla Davranış Temelli İş Müdahalesi	İş ile Davranış Temelli Boş Zaman Müdahalesi

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2 İŞ TATMİNİ, BOŞ ZAMAN TATMİNİ VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ HALİ KAVRAMLARI

Bu bölümde iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş hali kavramları açıklanacaktır.

#### 2.1 İş Tatmini

Tatmin, farklı ve karmaşık bir yapıdır. Her birey işletmeye kendilerine göre istek, ihtiyaç, fikir, değer yargıları, inançlara sahip olarak girmektedir. Her bireye göre değişen bu olgular tatmin duygusunun da bireylere göre değişmesini sağlar. Kişiye göre değişiklik gösteriyor olmasına rağmen tatmin olumlu olduğu sürece işletmeler için yararlı bir kavramdır (Tomazeviç, Seljak ve Aristovnik, 2015: 213).

İş tatmini, çalışanların işleri ile ilgili duyu ve düşünceleri ile davranışlarının karışımıdır. Çalışanların işlerine olan duyu ve düşünceleri gösterecekleri iş performansına ve işten ayrılma oranlarına etki etmektedir. Çalışanlar memnun oldukları işlerden ayrılma konusunda daha çekimser olmaktadır. Çalışanlar için iş yerlerinde bulunan ortamları, sosyal çevreleri ve duygusal durumları, yaptıkları işin karşılığında alacakları paradan daha etkilidir. Özellikle hizmet sektörünü göz önüne aldığımızda çalışanların müşteriyle birebir iletişimde olması çalışanların iş tatmininin önemini ortaya çıkarmaktadır. Hizmet sektöründe müşterilerin aldıkları hizmet karşılığında mutlu olmasının yanı sıra çalışan memnuniyeti ve mutluluğu da aynı şekilde önem arz etmektedir. Hizmet sektöründe müşteriler sadece aldıkları hizmetle beraber çalışanların onlara göstermiş olduğu tutumlardan, çalışanların işlerini severek yapıp yapmamalarından da etkilenmektedir (George ve K.A., 2018: 88). İş tatmini, iş yeri gerekleri ile çalışan istek ve ihtiyaçlarının bir birine uyması ile ortaya



çıkılmaktadır. Çalışanların iş yerlerini sevmesi, işine karşı olumlu duygular hissediyor olması aynı zamanda iş tatmininin de olduğunun belirtisidir. Kişilerin özelliklerinin farklı olması işteki beklentilerinin de farklı olmasını sağlar. Bu durumda kişiler istek ve ihtiyaçlarına göre iş yerlerinin sahip olduğu özelliklerden farklı şekilde tatmin olurlar. Bir çalışan için öncelikle iş yerindeki söz hakkı önemli olurken başka bir çalışan için statü önemli olabilir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 41).

1930'larda Elton Mayo ve arkadaşlarının yapmış olduğu Hawthorne araştırmaları ile araştırmacılar çalışanların psikolojik durumları ile iş hayatlarına eleştirel bakmaya başlamıştır (Saari ve Judge, 2004: 398). Mutlu olan bir çalışanın işinde daha üretken olduğu fikri eleştirilmiştir. İnsanların çalıştıkları işler hakkındaki duygu ve düşünceleri yaptıkları işten tatmin olup olmadıklarının tanımlanmasında yardımcı olmaktadır. İşlerinde tatminlik düzeyi fazla olan çalışanlar görevlerini yerine getirirken daha verimli ve daha mutlu olabilmektedir. Bu durum insanların hem işlerine karşı hem de kişisel ruh hallerini olumlu yönde etkilemektedir. Bunların yanı sıra işlerinde tatminlik düzeyi düşük olan insanlarda da verim ve işlerine karşı olumlu düşüncelerde düşüşler olmaktadır (Colquitt, Lepine ve Wesson, 2011: 102). İş tatmini düşük olan çalışanlar zamanla farklı iş arayışlarına girmektedir. Bu durum işletmelerin ellerinde ki mevcut tecrübeli çalışanı kaybedip yeni çalışan arayışına girmesi anlamına gelir. Müşteriler ile doğrudan iletişimde bulunan sektörlerde müşteriler genellikle memnun oldukları çalışanı bir sonraki gelişlerinde de tekrar görmek isterler. Bu şekilde devamlı müşteri elde etme ve karlılığa olumlu etkiler sağlanmaktadır. Çalışanların iş tatmini müşteri tatminini de arttırmaktadır. Artan müşteri tatmini işletme karlılığını doğrudan arttıran bir faktördür. İşletmeler bu durumları göz önüne alarak değerlendirmeli ve personelin iş tatminini nasıl arttıracığına yönelik çalışmalar yapmalıdır. Mevcut çalışanlarının farklı işletmelere yönelmemeleri adına iş tatminini artıracak önlemler almalıdır (İnan ve Çelik, 2018: 23).

İş tatmini, bir kişinin iş değerlerinin elde edilmesini sağlama veya kolaylaştırması olarak değerlendirilmesinden kaynaklanan olumlu duygusal durumdur. İş tatminsizliği, bir kişinin, iş değerlerini elde etmesini engelleyen veya değer biçen durumların değerlendirilmesinden kaynaklanan olumsuz duygusal durumdur. İş

tatmini ve memnuniyetsizlik, kişinin işinden ne istediği ile ne teklif ettiği veya ne gerektirdiği arasında algılanan ilişkinin bir fonksiyonudur (Locke, 1969: 316). Çalışanlar işlerini yaparken çeşitli beklentiler içerisinde bulunabilmektedir. Kişisel normlar, değerler, beklentiler bireylerin iş ve iş koşullarına karşı algılarında farklılıklar doğurmaktadır. İş tatmini çalışanların iş şartlarına ya da elde ettikleri sonuçlara karşı kişisel bir değerlendirmesi olarak tanımlanabilir (Çekmecelioğlu, 2005: 28). Çalışanlar işleri sayesinde çeşitli deneyimlere de sahip olmaktadır. İş tatmini ile çalışanların işleri hakkında ki duygu ve düşüncelerinin yanında işten elde ettikleri deneyimlerinde değerlendirilmesi söz konusudur. Deneyimlerden elde edilen iyi veya hoşluk duygusu da iş tatmini üzerinde etkiye sahiptir (Hahm, 2020: 55).

İş tatmini çalışanların motivasyonunu ve performansını büyük oranda etkilemektedir. Aynı zamanda çalışanlarda ortaya çıkan iş tatmini, işe devam etme, iş gören devri ve örgütsel vatandaşlık gibi bir örgüt içerisinde önemli olan faktörler üzerinde de etkilidir. Bu nedenle iş tatmini örgütlerin ve akademisyenlerin bu kavrama olan ilgilerini arttırmışlardır (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 179). Davis ve Ark.'na (1985) göre iş tatmini, çalışanların işlerine karşı sahip oldukları olumlu ya da olumsuz duyguların bir birleşimini temsil eder. Bu arada, bir iş organizasyonunda çalışan bir kişi, yanında bıraktığı beklentileri belirleyen ihtiyaçları, istekleri ve deneyimleri beraberinde getirir. İş tatmini, beklentilerin ne derece olduğunu ve gerçek ödülleri göz önünde tuttuğunu gösterir. İş tatmini, o bireyin iş yerindeki davranışlarıyla yakından ilgilidir (Azırı, 2011: 78). İş tatmini, iş hakkında genel bir duygu durumu veya iş ile ilgili çeşitli durumların değerlendirilmesi aşamasıdır. İnsanların işlerine karşı hoşlanma veya hoşlanmama durumlarının belirlenmesi ile işlerinden tatmin olup olmadıkları belirlenmeye çalışılmaktadır. Genel olarak çalışanların işlerinden memnun olmaları beklenmektedir. İş tatmininin belirlenmesi de hem iş verenin çalışanı anlaması hem de çalışanın memnun olduğu işi yapması açısından önemlidir (Spector, 1997). Çalışan bireyler işleri ile ilgili faktörleri memnuniyetlerine göre değerlendirirler. Çalışanların işlerine karşı verdikleri duygusal tepkiler aynı zamanda o işe karşı olan iş tatmin düzeylerini de göstermelerini sağlamaktadır (Daryanto, 2014: 698 ).

İş tatmini dinamik bir yapıdadır. Yani iş yeri sahipleri çalışanları için iş tatminini bir kere sağladıktan sonra uzun süren aralar veremezler. İş tatminini sağladıktan sonra takibini yapmalı ve geliştirmelidir. İş ortamında oluşabilecek en ufak bir farklılık iş tatminsizliğine neden olabilir. Bunun takibi yapılmadığı ve geliştirilmediği sürece devamlılığı da olmayacaktır. Çalışanlarda iş tatmini ne kadar hızlı elde edilirse bunun tatminsizliğe dönüşmesi de aynı şekilde hızlı olabilmektedir. Oluşabilecek iş tatminsizliği çalışanların iş yerine olan bağlılıklarını da düşürecek ve buda hem verimliliği hem de karlılığı olumsuz yönde etkileyecektir. Yöneticilerin bu kapsamda amaçları her zaman çalışanlarında iş tatminini sağlayabilmektir. Çalışanların iş tatminini etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içerisinde olduğundan, değerlendirilirken de bütün faktörler göz önüne alınarak değerlendirilmelidir (Akıncı, 2002: 2).

### **2.1.1 İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

Günümüz üretim sektörlerindeki rekabet ürünün yanı sıra çalışanlar boyutunda da önem kazanmaktadır. Çalışanın işinden memnun olma düzeyi, işini yaparken gösterdiği olumlu/ olumsuz tutum ve davranışlar da rekabette avantaj/ dezavantaj sağlamaktadır. Çünkü çalışanın işinden memnun olması üretimin hem fazla olmasını hem de daha kaliteli olmasını sağlayabilir. İnsan kaynağına dayalı olan hizmet sektöründe çalışanın bilgi, beceri ve tecrübesinin yanı sıra işine karşı sahip olduğu duygu ve düşünceler bu hizmeti alanlar tarafından fark edilebilir ve onların da almış oldukları hizmet sonucunda memnuniyetlik düzeylerini etkileyebilmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 255).

İş tatmini aynı zamanda çalışanların yeteneklerinin, işe olan bağlılıklarının ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Çalışanlar tatmin oldukları iş yerlerinde kalmakta ve verimliliğin artması için yeteneklerini daha fazla kullanmaktadır. İşinden tatmin olan çalışanın devamsızlığı ve işten ayrılma isteği azalmaktadır. Bu durum işletme içerisindeki verimi arttırdığı gibi çalışanın işine olan devamlılığını da arttırmaktadır (Kitapçı ve Kaygısız, 2014: 159).

### 2.1.1.1 Bireysel Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörler arasında bireysel faktörler, çalışanın bireysel olarak sahip olduğu durumlardan kaynaklanan faktörleri içermektedir. Örnek olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi vb. faktörler verilebilir.

Evli kadınlar bekar kadınlara oranla iş ortamında sağlanacak daha esnek çalışma koşulları ile iş tatminini elde etmektedirler. Özellikle anneliklerini, kadınlıklarını, evini ihmal etmeyecekleri şekilde sağlanan koşullar evli kadınlarda iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Aynı durum evli erkekler içinde geçerlidir. Evli erkekler evlerine olan bağlılık ve sorumluluklarını aksatmayacak koşulları tercih etmektedir. Bekar kadın/ erkekler işin evlilere oranla çalışma saatleri veya koşulları daha esnek olabilmektedir (Kırel, 1999: 120).

İş tatminini etkileyen faktörlerden biride yaş faktörüdür. Yaşı büyük olan çalışanların kendilerinden küçük olan çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir (Gözener ve Sayın, 2007). Genç yaştaki çalışanlar, iş hayatına yeni atıldıklarında henüz tecrübe sahibi olmamalarından dolayı işleri hakkında farklı beklentiler içerisinde olabilmektedirler. Bu beklentilerin hepsinin gerçekleşmesi mümkün olmayabilir. Bu durumda genç çalışanlarda beklentilerinin karşılanmamasına dayanarak iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Buna örnek olarak henüz hiç iş tecrübesi olmamasına rağmen iş yerinde üst bir konuma terfi beklemesi ve bunun gerçekleşmemesi örnek verilebilir. İleri yaşta olan ve iş deneyimlerine sahip olan çalışanların beklentileri de buna göre şekillenmektedir. Edindikleri iş deneyimleri sonucu beklentilerinde çalıştıkları iş yerine göre şekillendiğini bilen çalışanlar iş tatmini konusunda daha olumlu sonuçlara sahip olmaktadır (Kırel, 1999: 131).

Çalışanların istek ve ihtiyaçları ile işletmeden umdukları iş tatminini etkilemektedir. Kişi işletmesinde umduğu statüde olmadığı zaman ve ya kendi yeteneklerine uygun bir işte çalışmadıklarında iş tatminleri olumsuz etkilenebiler. Kişilerin sahip oldukları özellikler de iş tatminini etkileyebilir. Henüz öğrencilik döneminde çalışan bir kişi ile ev geçindiren aile sahibi olan bir kişinin işten beklentileri de iş tatminlerini etkileyen faktörlerde değişebilir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 41). İnan ve

Çelik' in (2018) yapmış olduğu çalışmaya göre işini kendi rızası ile seçen çalışanların iş tatmin düzeyi, işini kendi rızası ile seçmeyen çalışanların iş tatmin düzeyine oranla daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

### **2.1.1.2 Örgütsel Faktörler**

Çalışanların yapmış oldukları işlerin sonucunda elde ettikleri gelir düzeyinde iş tatminini etkilemektedir. Ülkemizde alınan ücret düzeyleri cinsiyete, medeni duruma ve ya meslek grubuna göre farklılıklar göstermektedir (Gözener ve Sayın, 2007). Çalışanlara verilen maaşların sektörel durumlara göre planlanması, ekonomik düzeyler göz önüne alınarak planlanması, çalışanlar arasındaki statüye denk düşen maaşların ödenmesi iş tatmininde önemli etkilere sahiptir. Aynı zamanda çalışanların prim, ikramiye gibi ekstra ücretler ile çalışanların zorunlu ihtiyaçlarını karşılamada rahat ettirilmesi çalışanların iş tatminlerinin artmasını sağladığı görülmektedir (Kitapçı ve Kaygısız, 2014: 184).

Örgüt kültürü iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Örgüt kültürü içerisindeki yetkilendirme, ödüllendirme, iletişim, söz hakkı verme gibi faktörler iş görenin iş tatminini etkilemektedir. Maaşların düzenli ödenmesi, çalışanlara iş güvenliğinin sağlanması, terfi ve ya yönetim şekli de iş tatminini etkileyen diğer bir örgütsel faktördür (Akıncı, 2002: 5).

Boş zaman tatmininde yaşanacak olan olumsuzluklar personel sirkülasyonunu olumsuz etkilemektedir. İşe alınan yeni elemanın işi öğrenmesi, işe ve iş ortamına alışması, üretkenliğinin değerlendirilmesi ve arttırılması gibi aşamalar göz önüne alındığında örgütün ne derece olumsuz etkileneceği anlaşılabilir. İşe adapte olmuş, iş veriminin yüksek olduğu bir personelin kaybedilmemesi, işine karşı tatmin duygusuna sahip olması örgüt için çok daha faydalı olacaktır. Özellikle turizm sektörü düşünüldüğünde karlılığı etkileyen müşteriler ile doğrudan iletişimde bulunan çalışanların iş performansı ile işletmeyi müşteri karşısında direk temsil ettiği unutulmamalıdır. Bu durumda çalışanın işletme ile ilgili yaşayacağı güvensizlik, tatminsizlik müşteriye yansıtılan performansla müşteriyi de olumsuz düşüncelere yöneltecektir (İnan ve Çelik, 2018: 23).

### **2.1.1.3 Çevresel Faktörler**

Kişilerin bulunduğu çevredeki insanlar ve o insanlara ayırdığı ve ya ayıramadığı zamanlar da kişinin işine yansımaktadır. Örneğin evli bir insanın çocuklarına işten fırsat bulup zaman ayıramaması, onlarla çeşitli aktivitelerde bulunmaması kişiyi hem ailede olumsuz durumlar yaşamasına sebebiyet verir hem de bu olumsuzluklarla işine karşı olumsuz düşüncelere yönelmesine neden olur. Çevresinin ekonomik düzeyi gibi etkenlerde kişinin işi ile uyuşmadığında iş konusunda tatminsizliğe neden olabilir. Bu durumlar düşünüldüğünde çevresel faktörlerin de iş tatminini etkilediği görülmektedir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 41).

### **2.1.1.4 Grupsal Faktörler**

Çalışma ortamları kişiler için çok önem taşımaktadır. Bazı kişiler maaşa, statüye önem verirken bazıları da iş ortamına önem verir. İşletme yöneticileri çalışan iş tatminini etkilemektedir. Çalışma ortamında insanların birbirine olan tavur ve davranışları çalışanlarda motivasyonu azaltmaya veya arttırmaya yönelik etkili olduğundan iş tatminini de doğrudan etkileyen faktörlerden biri olarak düşünülebilir. Yöneticilerin iş yönetim şekilleri, çalışanlara karşı tavır ve davranışları bu alanda etkili olabilmektedir. İşletmeler edinmiş oldukları amaçları çalışanların amaçlarıymış gibi ya da çalışan amaçlarını kendi amaçları gibi düşünerek hareket ettiklerinde iş tatmini ortaya çıkmaktadır. Yöneticilerin çalışanların istek ve ihtiyaçlarına kayıtsız kalmadıkları zaman çalışanlar için bu durum iş tatmininin olumlu yönde artmasını sağlayabilir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 41).

### **2.1.1.5 Kültürel Faktörler**

İş tatmini, çalışanların sosyal yapılarında ki farklılıklardan da etkilenmektedir. Kişilerin yetiştirilme şartları ve ya kişisel olarak sahip oldukları sorumluluk alma bilinci vb. faktörler bu konuda oldukça önemlidir. Çalışanların sorumluluk almak isteyip istememeleri, işlerinde yükselmek, daha iyi iş imkanlarına sahip olma isteği, kişilere has bir durum olduğundan iş tatminini de farklı şekilde etkilemektedir (Kirel, 1999: 133).

Çalışanların sahip olduğu dini inançları, değer yargıları gibi faktörlerde iş tatminini etkilemektedir. Kişi bu değerlerine göre bir tutum sergileyerek değerlerine uygun bir iş ve iş ortamı arayışına girmektedir. Bu konuda kendini tatmin edecek işte çalışan kişiler iş tatmini konusunda olumlu bir duruma sahip olabilmektedir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 41).

### **2.1.2 İş Tatmini İçin Motivasyon Kuramları**

İş tatmininin oluşması için çeşitli gereklilikler vardır. Bunlar;

- **İçerik Kuramı**

Bu kuram içerisinde, çalışanların istek ve ihtiyaçlarının bir kısmının işletme tarafından karşılanması durumunu içermektedir (Oksay, 2005: 19).

- **Süreç Kuramı**

Süreç kuramı ihtiyaç duyulan motivasyonun dışsal etkilerle geleceğini savunmaktadır. Kişinin sergilemiş olduğu davranışların tekrarlanması durumunda, bunun nasıl ve neden olduğunun araştırılmasıdır (Yılmaz, 2017: 21).

### **2.1.3 İş Tatmininin Olası Sonuçları**

İş tatmini olumlu veya olumsuz düzeyde olan çalışanlarda çeşitlik sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar aşağıda sıralandırılmıştır.

- **Başarı**

Başarmak insanların hayatları boyunca ihtiyaç duyduğu bir gereksinimdir. Bu anlamda iş tatmini ve başarılı ilişkilidir. Başarı kişilerin iş tatmini yaşamasında katkısı bulunan bir kavramdır. Kişi iş içerisinde elde ettiği başarı ile işine duyduğu tatmin duygusunu arttırmaktadır. Örgütsel olarak kazanılan bir başarı işe bağlılığı güçlendirir (Çardak, 2002: 29). Başarının iş tatminini arttırdığı gibi, iş tatmininin yüksek olması da başarıyı ortaya çıkarır. Kişi işinde yüksek tatmine sahip olduğu zaman işini daha çok benimseyecek ve sahiplenecektir. Bu durumda işini daha iyi yapmaya çalışarak başarı elde etmeyi amaçlayacaktır (Özcan, 2006: 35).

- **Performans ve Verimlilik**

İş tatmini ile performans arasındaki ilişkinin doğrudan olup olmadığı konusunda tam bir açıklama yapılmamıştır. Yapılan iş performansı çalışmaları genellikle kişisel güdü ile ilgili olması buna neden olmaktadır. Fakat yine de çalışan iş tatminine sahip olduğunda bunun performans üzerinde olumlu etkisinin olduğu düşünülmektedir. Kişiler çalışmak istediklerinde performanslarında etki görülmektedir. İş tatmininin iş

üzerinde olumlu etkisi düşünüldüğünde performans ile de etkileşim içerisinde oldukları görülebilmektedir (Gözen, 2007: 67).

İş tatmininin verimlilik ile ilişkisi henüz kanıtlanmamıştır. Fakat yapılmış olan bir araştırma da iş tatmini ile verimlilik ilişkisinin 0.17 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni iş tatminini etkileyen faktörlerin çok geniş olmasıdır. Verimliliğin tek başına etkili olup olmadığı henüz kanıtlanmamıştır (Luthans, 2011).

- **Mutluluk**

Kişisel özelliklere göre sahip olunan yeteneklerin ortaya çıkarılması, yeni becerilerin kazanılması, hedeflenen amaçların başarıyla sonuçlanması kişilerde mutluluğu ortaya çıkarır. Aynı zamanda bu durum kişilerin iş tatminini de olumlu etkilediği için mutluluk ve iş tatmininin ilişki içerisinde olduğu söylenebilir. Örgüt içerisinde bulunan diğer çalışanların ulaşamadığı sonuçlara ulaşılmış olması kişilerde mutluluk duygusunu ortaya çıkarır. Kişiler elde ettikleri bu başarı ile işlerine daha odaklı hale gelir (Luthans, 2011: 51).

- **Motivasyon**

İş tatmini ile motivasyon birbiri ile etkileşim içerisinde dir. İşinde tatmin olmuş kişi motive anlamında da belli bir doyuma ulaşmış olacaktır. Aynı zamanda motivasyonu yüksek olan kişi işine karşı sahiplenici ve tatmin olmuş bir davranışa sahip olacaktır. Örgüt içerisinde uygun ve istenilen ortamın oluşturulmuş olması hem çalışmada motivasyon duygusunu hem de işine karşı iş tatminini ortaya çıkarmaktadır (Gözen, 2007: 69).

#### **2.1.4 İş Tatminsizliği ve Sonuçları**

İş tatminsizliği bir çalışan için çok kötü bir durumdur. İş tatminsizliği yaşayan bir kişi hem işine karşı hem de kişisel olarak olumsuz düşüncelere kapılmaktadır (Aksu vd., 2002). Yaşam koşullarında oluşan karmaşıklık ile ortaya çıkan iş yaşamındaki karmaşıklık çalışan insanları çok etkilemektedir. Böyle durumlarda insanların karşılaştığı sorunlardan biri iş tatminsizliğidir (Çardak, 2002:26).

- **Örgütsel Açıdan**

Kişilerin beklentileri, sahip oldukları yetenek ve becerileri ile çalıştıkları işin birbiriyle uyumlu olması iş tatminini olumlu yönde ne kadar etkileyebiliyorsa, uyumsuzluğa da o kadar olumsuz etkilemektedir. İş tatminsizliği ne kadar yüksek



olursa kişinin o ortamdan ayrılma isteği o kadar artacaktır. İş tatminsizliği örgüte olan bağlılığı azaltmaktadır. Bu durumda iş devir oranında yükselme oluşur. Çalışanlar işten ayrılma, grev yapma gibi örgütü olumsuz etkileyecek tutum ve davranışlar gösterebilir (Çardak, 2002:26). Bir örgütün yapısında olumsuz bir durumun olduğu yine iş tatminsizliği ile belirlenebilir. Çalışanların oluşturacağı işi yavaşlatma, verimliliği düşürme, işin gereklerini yerine getirmeme gibi tutumlar ile iş tatminsizliği öngörülebilir (Erdoğan, 1992: 31). İşsizlik sorununun olması nedeniyle bazı çalışanlar işten tatmin olmasa bile işten ayrılma gibi bir davranış sergileyememektedir. Bazı iş verenler bu gibi durumları değerlendirmekte ve çalışanlarının haklarından faydalanmalarını engellemektedir. Bu gibi durumlarda çalışanlarda işe karşı olumsuz bir tutum oluşmaktadır. İşe devamsızlık, motivasyonda düşüş oluşması durumunda yöneticiler iş tatminsizliğini düşünerek önlem almalıdır. Zamanında ve doğru bir tespit ile tatminsizliği giderici önlemler ile gerçekleşmesi muhtemel olan olumsuz sonuçların önüne geçilebilir (Baştemur, 2006: 53-56).

- **Bireysel Açıdan**

İş tatminsizliği kişide olumsuz ruh hallerine sebep olur. Kişide kaygı oluşmasına ve bu kaygının sürekli olmasına neden olur. Aynı zamanda kişide yapmış olduğu işe karşı bıkkınlık hissini ortaya çıkarır. Bununla beraber kişide işten ayrılma isteği oluşur. İş tatminsizliği yüksek olan kişiler örgüt içerisinde kabul edilmeyecek davranışlar oluşturmaya başlar. İş tatmini psikolojik açıdan zarar verdiği kadar, kişilere bedensel olarak sağlık sorunları da oluşturmaktadır (Aksu vd., 2002:272). İş tatminsizliği yaşayan kişi alkol, sigara gibi kötü alışkanlıklara başlayabilir ve ya arttırabilir. İş tatminsizliği ile kişilerde uykusuzluk, baş ağrıları, umutsuzluk, hayal kırıklığı gibi problemler de görülebilmektedir (Yılmaz, 2017: 26). Kişilerde tatminsizlik nedeniyle yönetimden şikayet etme, iş yeri araç gereçlerine zarar verme, iş arkadaşlarına karşı kötü tutum sergileyerek iş ortamını bozmak gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Kişi iş tatminsizliği yaşadığı aynı zamanda kendilerine olan güvenin azalmasına, kendilerini güçsüz hissetmelerine neden olmaktadır (Baştemur, 2006:50-52).

## 2.2 Boş Zaman Tatmini

Boş zaman faaliyetlerinde insanların memnun olmaları ve bu faaliyetlerden mümkün olduğunca mutluluk duyarak ayrılmaları beklenmektedir. Boş zaman süreçlerinin değerlendirilmesi, planlanması, sunulması, pazarlanması, yönetilmesi ve boş zaman faaliyetine katılımcıları açısından çok yönlü olarak değerlendirilmektedir. Bu süreçlerin doğru ve uygun ilerlemesi sonucunda faaliyetlere katılan insanlarda boş zaman tatmininin oluşması amaçlanmaktadır. Boş zaman, insanların yaşamlarında daha uyumlu, kişisel olarak daha olumlu, zihinsel ve bedensel olarak daha sağlıklı olmalarında etkili olduğu düşünülmektedir. Bu etkiler sonucunda insanlar daha olumlu ve kaliteli bir yaşam sürebilmektedir (Beard ve Ragheb, 1980: 21). İnsanlar yaşamsal faaliyetlerini gerçekleştirmenin yanı sıra mutluluk ve memnuniyet arayışı içerisinde de bulunmaktadır. Boş zaman hizmetleri de bu mutluluk ve memnuniyeti sağlamada önemli bir yere sahiptir. Boş zamanın ihtiyaç tatmini sürecine de katkısı vardır. Bunlar göz önüne alındığında boş zaman tatmininin önemi daha çok anlaşılmaktadır. Boş zaman tatmini yüksek olan kişilerde ihtiyaç tatmini, mutluluk, memnuniyet gibi durumlarda oldukça yüksek görülmektedir (Beard ve Ragheb, 1980).

Boş zaman tatmin düzeyi düşük olan kişiler daha karamsar bir görünüme sahiptir. Boş zaman aktivitelerine katılım, bazı yaşam doyumu, uyum ve zihinsel sağlık göstergeleri ile de ilişkili olduğu düşünülmektedir (Francken ve Raaij, 2018: 338). Ragheb'e (1980) göre depresyonda olan insanlar aynı zamanda az sayıda boş zaman aktivitesine katılan insanlardır.

Dışarıdan alınan bir ödül veya etki doğrultusunda kazanılan tatmin düzeyinden ise kişinin kendi iç motivasyonu ile tercih edip katıldığı boş zaman aktiviteleri daha fazla tatmin sağlar. Kişiler kendilerinin seçip katıldığı boş zaman aktivitelerinde özgürlük ve keyif duygusunu hisseder. Ayrıca kişi kendi yeteneklerinin farkına varıp aktivite için gerekli niteliklere sahip olduğunu gördüğünde de tatmin düzeyi yüksek olur. Boş zaman tatmininin olumlu yönde olması, kişinin kişisel gelişimine katkıda bulunulmasına ve kişisel ihtiyaçları karşılamasına da bağlıdır (Cordes: 2013: 5).

### 2.2.1 Boş Zaman Tatmininin Alt Boyutları

Sönmezoğlu ve ark.'larına (2014) göre boş zaman tatmininin boyutları şu şekilde tanımlanabilmektedir.

- **Psikolojik Boyut**

Boş zaman aktivitelerinin bireye sağlamış olduğu psikolojik faydaları içeren boyuttur. Kişi boş zaman etkinlikleri ile kendini daha bağımsız hisseder. Aynı zamanda aktivite ile eğlenme duygusu ortaya çıkar. Özgüven artışı sağlayan boş zaman aktiviteleri ile kişiler başarı elde etmektedir.

- **Eğitim Boyutu**

Kişilerin kendi yetenek ve becerilerini keşfetmesini, yeni şeyler öğrenmesini bu boyut kapsamaktadır. Boş zaman tatmini ile kişiler zihinsel anlamda uyarılmakta ve toplumu tanıma becerisi yaratmaktadır.

- **Sosyal Boyut**

Kişilerin sosyalleşme yönünde olumlu sonuçlar elde etmesini kapsayan boyuttur. Kişi bir grup içerisine girip, yeni kişiler ile tanışabilir, yeni arkadaşlıklar kurabilir. Kendini toplum içerisinde kabul ettirme becerisine erişmeyi sağlar.

- **Rahatlama Boyutu**

Kişiler yoğun bir dönemden sonra rahatlama ihtiyacı duyarlar. Kişilerin dinlenebilmeleri, yaşadıkları stresten kurtulmaları, kendilerini iyi hissetmeleri için boş zaman büyük önem taşımaktadır.

- **Fizyolojik Boyut**

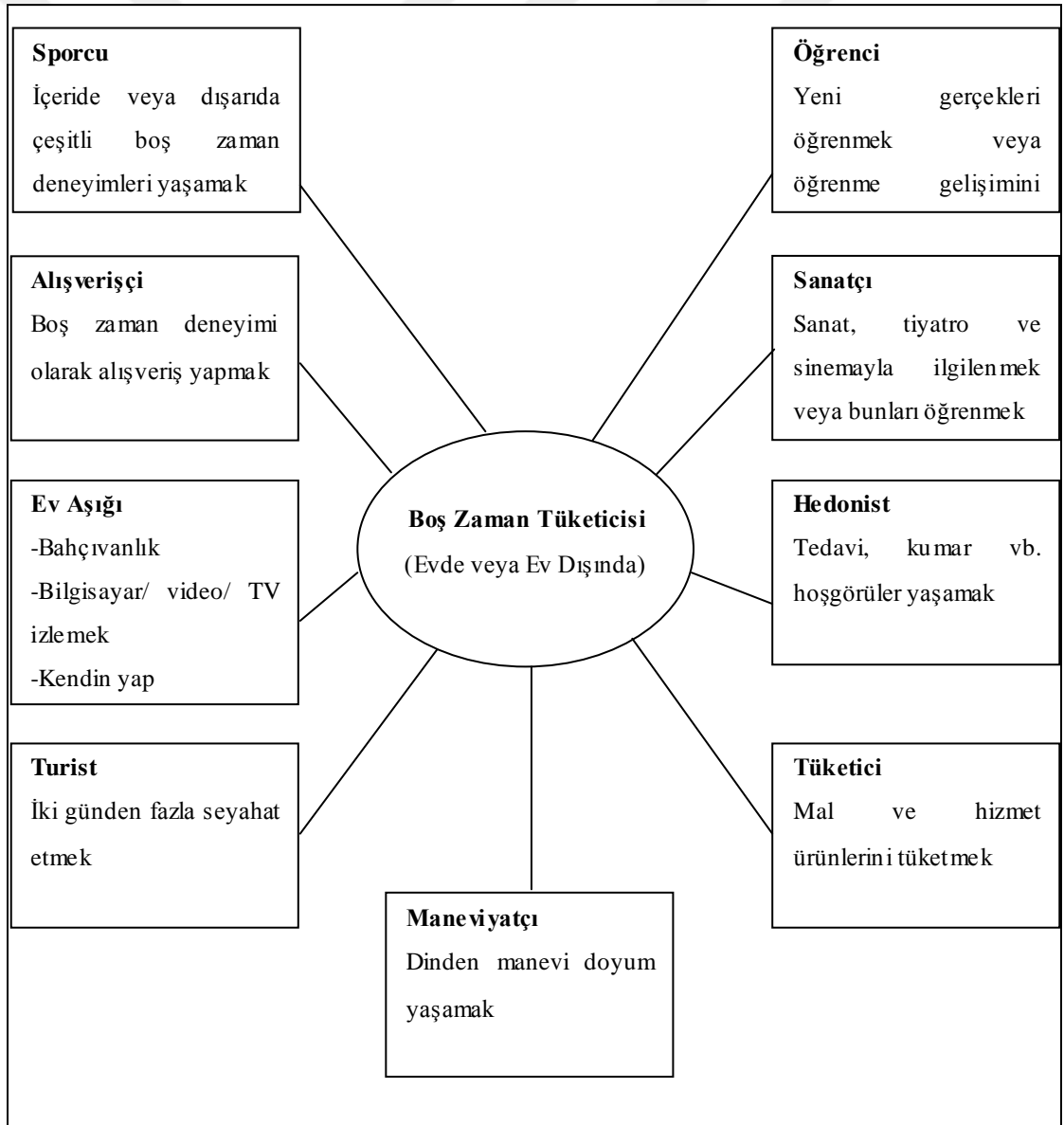
Boş zaman faaliyetine katılan insanlar katılmayan insanlara göre daha sağlıklı bir fizyolojik yapıya sahip olmaktadır. Kişinin zinde kalabilmesi, kilo sorunlarının olmaması için boş zaman önemlidir.

- **Estetik Boyutu**

Boş zaman aktivitelerinin gerçekleştiği ortamın görüntüsü, tasarımı çok önemlidir. Bu durum kişinin katılmış olduğu boş zaman aktivitesinden daha olumlu bir şekilde ayrılmasını sağlamaktadır. Boş zaman ortamının kişi üzerindeki etkisi oldukça yüksektir.

## 2.2.2 Boş Zaman Deneyimi

Boş zaman ihtiyacının karşılanması kişilere yaşamsal bir kalite sağlamaktadır. İnsanlar katıldıkları boş zaman aktiviteleriyle çeşitli deneyimler edinirler ve çevrelerinde olan olaylara karşı bakış açıları da gelişim gösterir. Boş zaman deneyimi insanlarda sosyal ortamlara katılım isteğini arttırarak ilişki kurmalarını sağlar. Kişilerde olumsuz duyguların azalmasını sağlayıp olumlu duyguların oluşmasını sağlayan boş zaman aktiviteleri ile kişiler mevcut becerilerini geliştirme ve daha iyi beceriler elde etme imkanı kazanır (Zganec, Merkas ve Sverko, 2011: 123).



Şekil 2: Bir bireyin boş zaman deneyimi seçimi (Horner, Swarbrooke, 2005:23).

Cordes'e (2013) göre boş zaman kişinin kendi isteğine göre bir aktiviteye katılması ve yine kendi isteğine göre istediği zaman etkinliği bırakabilmesidir. Kişiler bu doğrultuda deneyim kazanmaktadır. Cordes boş zaman deneyiminin üç temel unsuru olduğunu belirtmektedir. Bunlar;

- **Algılanan Özgürlük:**

Kişi boş zaman aktivitesine istediği zaman katılır ve istediği zaman bırakabilir. Turizm sektöründe bu unsuru ele aldığımızda, bir turistin kendi isteğiyle gitmiş olduğu bir tatil bölgesinde ve ya otelde istediği kadar kalıp istediği zamanda oradan ayrılma özgürlüğüne sahip olmasıdır. Çalışan bir kişi çalışma sürecinde bu özgürlüğe sahip değildir.

- **Ototelik Aktivite:**

Ototelik kendine has bir amacı olan anlamına gelmektedir. Bu doğrultuda kişi çalışmak ve ya para kazanmak için değil tamamen kendi motivasyonu için boş zaman aktivitelerine katılır.

- **Faydalı Sonuç:**

Kişinin katılacağı aktivite sonucunda bir fayda elde edeceği düşüncesiyle aktiviteye katılmasıdır. Örneğin, boş zamanını spor yaparak değerlendiren bir kişinin yaptığı spor ile kilo vereceği ve ya daha dayanıklı olacağı konusunda kazanacağı faydayı düşünmesidir.

### **2.3 Psikolojik İyi Oluş Hali**

Psikolojik iyi oluş pozitif psikolojinin en temel uzantısı olarak görülmektedir. Pozitif psikoloji insanların mutluluğunun, yaşamlarına karşı sahip oldukları anlamların artırılması şeklinde tanımlanabilir. İnsanların yaşamlarında karşılaştıkları olumsuz olaylara karşı daha olumlu bir tavır sergilemeleri, kötü olayları iyi yönleriyle değerlendirmeleri ise "iyi oluş" olarak ifade edilmektedir (Çankır, Yener, 2017: 225). İnsanların yaşamsal olarak içerisinde buldukları ruhsal çöküşler psikolojik iyi oluş kavramıyla açıklanabilmektedir (Bradburn, 1969: 6). Psikolojik iyi oluş hali, insanların yaşamlarındaki psikolojik durumlarını göstermektedir. İnsanlara göre

psikolojik iyilik halleri de değişmektedir. Bazı insanlar için boş zamanlarının bulup bulunmadığı önemliken, bazı insanlar için ekonomik düzeyleri etkili olmaktadır. Bu durum genellikle insanların yaşamlarında ön plana çıkardıkları etmenlere göre değişmektedir (Li vd., 2019). Ekonomik düzeyleri düşük olan insanların psikolojik iyi oluş halleri ekonomik düzeyi yüksek olan insanlara oranla daha düşüktür (Shek, Sun ve Ma, 2014 : 9). Psikolojik iyi oluş kavramı kişinin mutluluğunun amaçlarının elde edilmesi veya elde etme yolunda ki ilerleyişinde sahip olunan olumlu duygular olarak düşünülmektedir (Kilit, 2019:49).

Psikolojik iyi olmak, sıkıntıdan veya diğer zihinsel problemlerden uzak olmaktan daha fazlasıdır. Olumlu öz saygı, ustalık, özerklik, diğer insanlarla pozitif ilişkilere, yaşamda amaç ve anlam duygusuna, sürekli büyüme ve gelişme duygularına sahip olmaktır (Ryff, 1995: 103). Psikolojik iyi oluş, insanların neden kendi yaşamlarını olumlu yönden değerlendirdiklerinin üzerinde durmakta ve mutluluk, doyum, moral ve olumlu duygu gibi kavramları kapsamaktadır (Sop, 2014: 3). Psikolojik anlamda insanlar yaşamlarında sadece mutlu olmaya ve sıkıntılarını azaltmaya çalışmamakta, aynı zamanda istemeyerek de olsa kendileri için sıkıntılı olan durumların ortaya çıkmasına yol açacak davranışlar da sergileyerek amaçlarına ulaşmaya çalışmaktadır. Çünkü yaşamda güzel olan durumlara kolay bir şekilde ulaşılamamakta, sıkıntı ve buna bağlı olarak çaba sarf etmesi ile bu mümkün olmaktadır (Sezer, 2013: 490). Huppert'e (2009) göre, psikolojik iyi oluş kavramı yalnızca mutluluk ve memnuniyet duygusunun olumlu duygularını değil, aynı zamanda ilgi, güven, sevgi ve katılım gibi duyguları da içermektedir. Acı veren duyguların deneyimi yaşamın normal seyri için temel durumlardandır. Bu nedenle bu olumsuz duyguların doğru bir şekilde yönetilmesi uzun süreli iyi oluş için esastır.

### **2.3.1 Psikolojik İyi Oluş Hali Boyutları**

Ryff ve Keyes'e (1995) göre Psikolojik İyi Oluş Hali altı boyuta ayrılmaktadır. Bu boyutlar Ryff ve Keyes tarafından aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

- **Kendini Kabul Etme**

Psikolojik iyi olma hali yüksek olan insanlarda kendilerine karşı bi saygı ve güven bulunmaktadır. Kişi kendisine karşı olumsuz düşüncelerden oldukça uzaktır. Kendisi

ile ilgili iyi ve ya kötü denilebilecek her şeyi kabul eder ve bu duruma karşı olumsuz bir düşünceye sahip değildir. Aynı zamanda geçmişi ile de barışık bir yaşam sürdürür. Psikolojik iyi olma hali düşük olanlar ise yüksek olanların aksine, kendilerinden memnun değildirler. Özellikle geçmişte yaşadıklarından hoşnutsuzluk duyar ve daha farklı biri olmayı arzu ederler. Kendileri ile ilgili sahip olduklarından rahatsız olurlar ve kendilerine karşı hayal kırıklıkları barındırırlar.

- **Başkalarıyla Olumlu İlişkiler**

Başkalarıyla ilişkiler değerlendirildiğinde yüksek iyi oluş haline sahip insanlar çevrelerine karşı güven duyar ve onlara güven verirler. Kendilerinden emin bir şekilde ve samimi ilişkiler kurmaya önem verirler. Karşıdakiinin duygu ve düşüncelerini anlama konusunda empati kurmaya çalışır ve bu konuda gözardı edilmeyecek bir özelliğe sahiptirler. İlişkilerinde sadece kendi iyi olma durumlarını değil karşılarında bulunan insanların iyi olma durumlarını önemseyerek, onların da iyi olmasını sağlamayı hedeflerler. Psikolojik iyi oluş hali düşük olan insanlar ilişki kurarken güven duyma ve ya güven verme konusunda çok zayıftırlar. İlişkilerinde genellikle hayal kırıklığına uğrayacakları düşüncesi bulunur. Samimi, sıcak ilişkiler kurmaktan kaçınırlar. Kendilerine dair taviz vermektten korkarlar.

- **Özerklik**

Özerklik ile iyi oluş hali yüksek olan insanlar kendilerini dışarıya vurmadan düzenleme yeteneğine sahiptir. Çevresinden gelen baskı ve dayatmalara direnç gösterebilir ve kendi bağımsızlığını, benliğini belirleyebilir. Düşük olan insanlarda ise bu durum kendisini başkalarının duygu, düşünce ve ya beklentilerine uyma çabası şeklinde gösterebilir. Hayatı ile ilgili karar verilmesi gerektiğinde bu karar büyük oranda kendisi tarafından değil çevredekilerin dayatmaları ile verilir. İsteklerine göre değil çevre baskısına göre düşünüp buna göre hareket etmeye başlarlar.

- **Çevresel Uсталık**

Psikolojik iyi olma hali yüksek olan kişilerde çevresini kontrol etme yeteneği bulunur. Çevresinde oluşan karmaşaların üstesinden gelebilir. Karşısına çıkan fırsatları kolaylıkla görebilir ve bunu faydalı şekilde değerlendirebilir. Kendi duygu ve düşüncelerine göre bir çevre tercihi yapabilir. Düşük olan insanlar çevrelerini

kontrol edemezler. Çevrelerindeki karmaşayı düzenleyemezler ve bu nedenle ellerine geçen fırsatları da göremez ve değerlendiremezler. Dış dünyadan bağımsız kalırlar.

- **Hayattaki Amaç**

Psikolojik iyi oluş halleri yüksek olan insanlar hayata dair bir amaca sahiptir. Geçmiş ve günümüzü düşünerek anlamlandırır ve hedeflerini belirlerken buna göre olumlu düşünceye sahip olur. Yaşama dair inancı vardır. Psikolojik iyi oluş halleri düşük olan insanlar hayatı anlamlandırma konusunda yoksundur. Yaşama amaçları bulunmaz. Geçmişin anlamsız olduğunu düşünür ve geleceğine yön veremez.

- **Kişisel Gelişim**

Psikolojik iyi olma halleri yüksek olan insanlarda kendilerine güvenme duygusunda yüksektir. Böyle insanlar kendilerini sürekli geliştirme isteğine ve yeteneğine sahiptir. Yeni deneyimlere açıktır. Kendisiyle ilgili olumsuz gördüğü bir özelliği değiştirip iyi yönde geliştirir. Kendileri için bilgi edinmeye her zaman açıktır. Etkinliklere katılır. Psikolojik iyi oluş hali düşük olan insanlar kendilerini geliştirme konusunda pasiftir. Yaşama karşı ilgisiz ve durgundurlar. Yeni deneyimler edinmemekle beraber eskilerinden de sıkılmış durumda bulunurlar. Kendilerini de çevrelerini de geliştiremezler.

Bütün bu boyutlar cinsiyete göre değerlendirildiğinde erkeklerde kendini kabul etme daha yüksek görülürken kadınlarda başkalarıyla olumlu ilişkiler kurma ve kişisel gelişim boyutu daha yüksek görülmektedir. Bazı zamanlar, erkeklerin iyilik hali de kadınlardan daha yüksek olmaktadır. Yaşa göre kıyaslandığında ise yaş ortalaması yüksek olan insanlarda özerklik ve çevresel ustalık daha yüksek görülmektedir. Yaşlı kadınların hayattan mutluluk duyma ve kendini kabul etme oranları yaşlı erkeklerden daha fazla görülebilmektedir. Gençlerde ise kişisel gelişim ve hayattaki amaç boyutları daha yüksek görülmektedir (Wells, 2010).

### **2.3.2 Psikolojik İyi Oluşla İlgili Temel Yaklaşımlar**

#### **2.3.2.1 Hedonik Yaklaşım**

Hedonik yaklaşım hazcılık olarak adlandırılabilir. Kişilerin duygularına, dürtülerine, fantezilerine göre uyarılmaları şeklinde ifade edilebilir. Hazcılık kişilerin kendilerine



zevk veren ve onları acıdan uzak tutan şeylerin iyi olduğunu, kendilerine acı veren, ızdıraba yöneltenlerin ise kötü olduğu şeklinde bir yaklaşımdır (Hirschman ve Holbrook, 1982: 96). Hedonik yaklaşım kişinin mutluluğunun istediği hazzı ulaşmasıyla oluşabileceğini belirtir. Bu yaklaşıma göre kişi acıya yöneldiği ve yaklaştığı oranda mutluluğa ulaşamayacaktır (Kilit, 2019: 55).

### **2.3.2.2 Eudomanik Yaklaşım**

Bu yaklaşıma göre kişi iyi ve doğru bir hayat yaşamak için anlık hazlardan uzak durup daha önemli anlamların aranması ve bu anlamlara ulaşılmasının gerekli olduğudur (Özkan, 2020: 345). Eudomania ilk olarak Demokritos ile ortaya çıkmıştır. Demokritos eudomaniayı kişinin maddi ve manevi olarak iki koşulda da iyi olma durumu şeklinde tanımlamıştır. Eudomania kişinin bedensel iyiliğinin yanı sıra ruhsal iyiliğini önemsemektedir (Çötök, 2017: 114).

### **2.3.3 Psikososyal ve Sosyodemografik Değişkenler Açısından Psikolojik İyi Oluş**

Ryff'nin (1989) yapmış olduğu bir çalışmaya göre kişilerin sağlık durumları ile ekonomik durumları psikolojik iyi olma üzerinde büyük öneme sahiptir. Yaş, eğitim durumu gibi etkenler sağlık ve ekonomik duruma göre daha az psikolojik iyi oluş ile ilişkilidir. Cinsiyet göz önüne alındığında kadınların psikolojik iyi olma durumları erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur. Erkekler kadınlara oranla kendilerini daha pozitif olarak değerlendirmektedir. Yaş değişkeninin olumlu ilişkiler ve kişisel gelişim alt boyutları ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Ergenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinde arkadaşlarıyla olan bağlılıklarının aileleri ile bağlılıklarından daha önemlidir (Hamurcu, 2003: 71).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3 TURİZM ÇALIŞANLARININ İŞ- BOŞ ZAMAN ÇATIŞMALARININ İŞ TATMİNİNE, BOŞ ZAMAN TATMİNİNE VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ HALLERİNE ETKİSİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

Bu bölümde turizm çalışanlarının iş- boş zaman çatışmalarının iş tatminine, boş zaman tatminine ve psikolojik iyi oluş hallerine etkisi incelenmiştir.

#### 3.1 Araştırmanın Konusu ve Önemi

Değişen ve gelişen yaşam şartlarından dolayı bireylerin eğitim seviyelerinde, gelir düzeylerinde, sahip oldukları serbest zaman sürelerinde çeşitli değişiklikler meydana gelmektedir. Bu değişiklikler sonucunda bireyler istek ve ihtiyaçlarına daha fazla vakit ayırma ihtiyacı içerisine girebilmektedir. Bireylerin bu istek ve ihtiyaçlarının gerçekleştirilip gerçekleştirilmemesi çeşitli sonuçlara sebebiyet vermektedir. Emek yoğun bir sektör olmasından dolayı turizm sektörü gerek çalışan memnuniyeti gerekse turist memnuniyeti açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışanların işlerinde ve sosyal hayatlarında yaşadıkları memnuniyet iş esnasında turiste sergileyeceği tutumu da etkileyebileceği ön görülerek bu çalışmanın yapılmasının bu alanda faydalı bir sonuç vermesi beklenmektedir.

Yoğun yaşam şartlarından kaynaklı olarak bireyler sınırlı zamanları ve enerjileri arasında çatışmalar yaşayabilir. Bireylerin iş dışındaki yaşam kalitesini daha fazla önemsemeye başladıkları göz önüne alındığında iş- boş zaman çatışması sıklıkla görülmektedir (Gao vd., 2018: 2). İş yerinde nispeten büyük bir fiziksel çaba

harcayan çalışanlar iş dışı faaliyetlere daha az katılır ve işlerinden uzak fiziksel olarak aktif olma ihtimalleri daha düşüktür (Staines, 1980: 111).

Son yıllarda, sanayileşme ve bilgisayarlaşmanın bir sonucu olarak, insanlar boş zaman etkinliklerine katılarak boş zamanlarının önemini arttırmaya başlamış ve eğlence alanının önemini artmasını sağlamıştır. Çağdaş toplumun bir sonucu olarak işle ilgili değerlerin yanı sıra boş zamana bağlı değerlerde istikrarlı şekilde artış göstermektedir. Bu nedenle çalışan bireylerin boş zamanları yoğun çalışma zamanları ile rekabet etmektedir. İş ve boş zaman alanındaki rol basılarının karşılıklı olarak birbirleriyle bağdaşmadığı ve bu nedenle iş - boş zaman çatışmalarının önem kazandığı görülmektedir (Tsaur, Liang ve Hsu, 2012: 396).

Turizm insan emeği ağırlıklı olan bir sektördür. Turizm çalışanları çalışma süreçleri boyunca bir çok farklı talep ve durumlarla karşılaşmaktadır. Turizm çalışanlarının hizmet verdiği misafir portföyü boş zamanlarını değerlendirmek için onlardan hizmet satın alırlar. Bu çalışmada; "İş- boş zaman çatışmasının turizm çalışanlarının boş zaman tatminine ve psikolojik iyi oluş hallerine etkisi nedir?" cümlesi, çalışmanın problem cümlesi olarak belirlenmiştir.

### **3.2 Araştırmanın Amacı**

Bu çalışma da yaşamsal faaliyetleri için çalışmak zorunda olan turizm çalışanlarının, çalışma süreçlerinin boş zamanları ile ne derece çatıştığının belirlenmesi ve bununla beraber bireylerin bu süreçte işlerine karşı yaşadıkları tatmin düzeyleri ile boş zamanlarına olan tatmin düzeyleri ve psikolojik iyi olma halleri üzerindeki etkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

### **3.3 Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları**

Araştırma Nevşehir il ve ilçelerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma Nevşehir ilinde bulunan konaklama işletmeleri çalışanlarını departman gözetmeksizin kapsamaktadır.

Araştırma Nevşehir ili ve ilçeleri olarak sınırlandırılmıştır. Araştırmanın evrenini Nevşehir il ve ilçelerinde bulunan konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır.

Ancak çalışma kapsamında işletmelerde araştırma sürecinde izinli bulunan çalışanlar çalışma dışında tutulmuştur. Çalışma içerisinde konaklama işletmesi çalışanların sadece son 3 ay içerisinde ki boş zaman katılımları dikkate alınmıştır.

### **3.4 Araştırmanın Yöntemi**

Bu bölümde araştırma için önemli olan evren ve örneklem, veri toplama yöntemi ve aracından bahsedilmiştir.

#### **3.4.1 Evren ve Örneklem**

Evren, araştırma sonucunda elde edilen bulguların genellendiği ve içerisinde evreni temsil edecek örneklemin seçildiği gruptur (Gürbüz ve Şahin, 2017: 125). Bu araştırmanın evrenini Nevşehir ilinde faaliyette olan konaklama işletmelerinin personeli oluşturmaktadır. Örneklem, evren içerisinde evreni temsil edeceği düşünülen ve belirli özellikleri taşıyan evrenden küçük olan gruptur (Gürbüz ve Şahin, 2017: 125). Çalışanlar arasında herhangi bir sınırlama ve ayırma gidilmeden işletme içerisinde bulunan ve çalışma sorunsalına uygun görülen bütün çalışanlar örnekleme seçilmiştir. Örneklem seçim tekniklerinden olasılığa dayalı olmayan örneklem seçim tekniklerinden kolayda örnekleme kullanılacaktır. Araştırmacının ihtiyaç duyduğu oranda örnekleme ulaşana kadar ulaşılabilir deneklerden en kolay katılımcıları seçmesi kolayda örnekleme olarak adlandırılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 132). Seçilen örneklem kapsamında konaklama işletmelerinin idari kadroları dahil olmak üzere çalışanlarına 400 anket uygulanmıştır. Bu anketler içerisinde 4 adet anketin analizlere uygun olmadığı tespit edilmiş ve 396 adet anket analize dahil edilmiştir.

#### **3.4.2 Veri Toplama Yöntemi ve Aracı**

Araştırma nicel olarak açıklayıcı bir araştırma özelliğine sahiptir. Nicel araştırma daha öncesinde tasarlanmış olan bir veri toplama aracı kullanılarak toplanan verilerin sayısal çıkarımlarının yapıp yorumlanmasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 175). Araştırma kapsamında nicel araştırmada veri toplama araçlarından anket kullanılacaktır. Önceden hazırlanmış olan bir soru formuna bağlı kalınarak, sayısal verilere göre yorumlanması yapılacaktır. Kullanılan soru formlarının orijinal hali İngilizce olup, katılımcıların anlayabileceği şekilde Türkçe'ye çevirisi yapılmıştır.

Anket soruları sırasıyla İş- Boş Zaman Çatışması, Boş Zaman Katılımı, İş Tükenmişliği, Sosyal Destek, Psikolojik İyi Oluş, Boş Zaman Tatmini, İş Tatmini ve katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorularından oluşmaktadır.

İş-Boş Zaman Çatışması'nın ölçülmesi için Wong ve Lin (2007) tarafından oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Ölçek içerisinde ki maddeler 5'li likert tipi (1= Kesinlikle Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılmıyorum) şeklindedir.

Katılımcıların boş zaman aktivitelerine katılım oranlarını ölçmek için Ragheb'in (1980) geliştirmiş olduğu boş zaman katılım ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte bulunan sorulara cevap olarak katılımcılardan boş zaman aktivitelerine son 3 aydaki katılım düzeyleri düşünülerek cevap vermeleri istenmiştir. Sorular katılımcıların her soruya 5'li likert tipi ölçeğe (1= Hiç, 5=Her Zaman) göre derecelendirip cevap verecekleri şeklindedir.

İş Tükenmişliği ölçeği Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışma için Pines (2005) tarafından geliştirilen iş tatmini kısa ölçek formundan yararlanılmıştır. Katılımcılar cevapları 5'li likert tipi ölçek (1=Kesinlikle Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılmıyorum) kapsamında vermiştir.

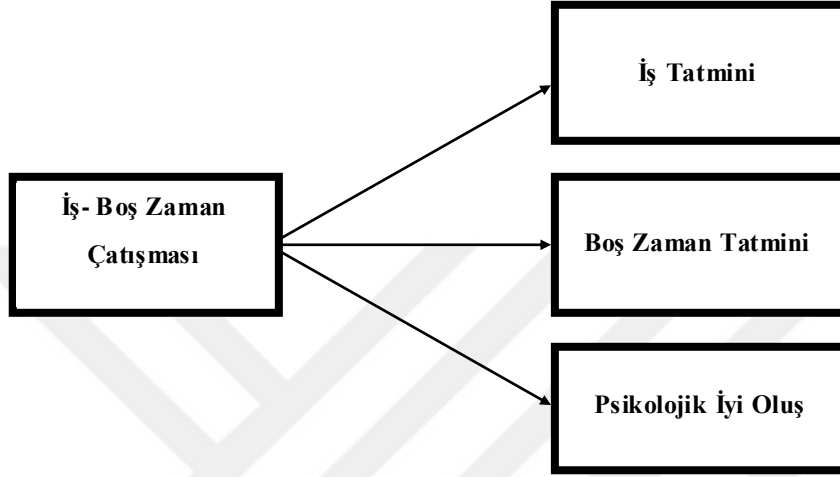
Psikolojik İyi Oluş ölçeği olarak Ryff (1989) tarafından geliştirilen ölçek içerisinden alınan maddeler kullanılmıştır. Katılımcılardan 5'li likert tipi ölçek (1=Kesinlikle Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılmıyorum) kapsamında cevap vermeleri talep edilmiştir (Lin vd., 2014).

Boş zaman tatmini ölçeği olarak Beard ve Ragheb'in (1980) geliştirmiş olduğu boş zaman memnuniyeti ölçeği kullanılmıştır. Sorular 5'li likert tipi ölçekte (1= Kesinlikle Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılmıyorum) derecelendirilmektedir.

İş tatminini ölçmek için Brayfield- Rothe (1951) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeğinin Judge, Locke, Durham ve Kluger (1995) tarafından geliştirilen kısa formu kullanılmıştır. Kullanıcılardan 5'li likert tipi ölçeğe (1= Kesinlikle Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılmıyorum) göre cevaplandırmaları istenmiştir.

### 3.5 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Model, bir araştırmanın daha rahat anlaşılabilmesini sağlamaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 76). Araştırma modeline göre bağımsız değişken iş-boş zaman çatışması, bağımlı değişkenler ise iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluştur.



Şekil 3: Araştırma Modeli

Lin ve ark. (2014) ağırlama endüstrisi ve turizm endüstrisi çalışanlarının, iş özelliklerinden kaynaklanan iş anlaşmazlığı çatışmasının iş hayatını ve kişisel hayatı etkileyebileceğini öne sürmüştür. Yaptıkları çalışma ile sosyal desteğin, iş çatışmalarının, boş zamanlara katılım, iş tükenmişliği ve refah arasındaki ilişkilerinin ilımlı olduğunu savunmaktadır.

Gao ve Ark. (2018) yaptıkları bir çalışmada iş- boş zaman çatışmalarının öncüllerini ve sonuçlarını incelemiştir. Çalışma sonucunda davranışsal boş zaman tutumunun, yüksek seviyelerde iş- boş zaman çatışmaları yaşayan çalışanlar için, yaşam memnuniyetini arttırmada potansiyel olarak yararlı olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde iş-boş zaman çatışmasının iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş haline etkisinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Hipotez, araştırma değişkenleri arasında araştırmacının test etmek istediği olgular olarak adlandırılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 73). Araştırma hipotezleri iş-boş zaman çatışmasının iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş üzerindeki

etkisinin belirlenmesine yöneliktir. Bu bağlamda araştırma değişkenleri arasında aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

Sop (2014) otel çalışanları üzerine yürüttüğü bir çalışmada iş- boş zaman çatışması ile meslek memnuniyeti ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda iş-boş zaman çatışması ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu görülürken, meslek memnuniyeti ile arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Bu bağlamda, çalışmaya konu olan araştırma sorularına yanıt aramak ve kavramlar arasında olası etkileşimleri ortaya çıkarmak için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H<sub>1</sub>: İş-boş zaman çatışmasının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: İş- boş zaman çatışmasının boş zaman tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>3</sub>: İş-boş zaman çatışmasının psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

### **3.6 Araştırma Verilerinin Analizi ve Değerlendirilmesi**

Araştırma kapsamında toplanan veriler, bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Verilerin analiz aşamasında ilk olarak araştırmaya katılan konaklama işletmeleri çalışanlarının demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, sektördeki deneyim, çalışılan departman ve günlük çalışma saati) ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra iş- boş zaman çatışması ölçeği, iş tatmin ölçeği, boş zaman tatmin ölçeği ve psikolojik iyi oluş ölçeği ifadelerinin geçerliliği açıklayıcı faktör analizi; güvenilirlik düzeyleri ise Cronbach  $\alpha$  katsayısı ile test edilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre iş- boş zaman çatışması, iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş halleri üzerinde farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla Bağımsız Gruplar t-testi ve Tek Yönlü Anova, Tukey ve Scheffé Testleri uygulanmıştır. Son olarak katılımcıların iş- boş zaman çatışmaları algılarının, iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş halleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi uygulanmıştır.

### 3.7 Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu kısmında, değişkenlere ilişkin açıklayıcı istatistiklere yer verildikten sonra, korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri vasıtasıyla test edilmiş ve analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

#### 3.7.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Veri aracı olarak oluşturulan anket formu, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri çalışanları tarafından doldurulup teslim alınmıştır. Hazırlanan 400 anket içerisinde 396 adet anket formunun kullanılabilir olduğu tespit edilip analize uygun olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın örnekleme dahil 396 katılımcının demografik özellikleri (frekans, yüzde dağılımları) Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistikler**

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	207	52,3
	Erkek	189	47,7
Yaş	18- 20	12	3,0
	21- 23	73	18,4
	24- 26	102	25,8
	27 ve üzeri	209	52,8
Medeni Durum	Bekar	263	66,4
	Evli	133	33,6
Eğitim Durumu	İlköğretim	30	7,6
	Ortaöğretim	87	22,0
	Lise	154	38,9
	Üniversite	125	31,6
Sektördeki Deneyim	3 ayın altı	10	2,5
	3- 6 ay	113	28,5
	1- 4 yıl	204	51,5
	4 yılın üstü	69	17,4
Çalışılan Departman	Ön Büro	81	20,5
	F&B	187	47,2
	H/K	90	22,7
	İdari Kadro	38	9,6
Günlük Çalışma Saati	8'den az	17	4,3



8- 12 saat		85,1
13- 16 saat	337	10,1
17 ve üzeri	40	,5
	2	
<b>Toplam</b>	396	100

Tablo 3'den anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan 396 katılımcının %52,3'ü kadın (n:209), %47,7'si erkek (n:189) çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %3,0 (n:12) 18- 20 yaş aralığında, %18,4 (n:73) 21- 23 yaş aralığında, %25,8 (n:102) 24- 26 yaş aralığında, %52,8 (n:209) 27 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların diğer bir demografik özelliği olan medeni durumlarına bakıldığında %66,4 (n:263) bekar, %33,6 (n:133) evli katılımcının olduğu görülmektedir. Katılımcıların %7,6'sı (n:30) ilköğretim, %22,0'ı (n:87) ortaöğretim, %38,9'u (n:154) lise, %31,6'sı (n:125) üniversite mezunudur. Konaklama işletmelerinde çalışanlardan oluşan katılımcıların %2,5'i (n:10) 3 aydan daha az, %28,5'i (n:113) 3- 6 ay aralığında, %51,5'i (n:204) 1- 4 yıl aralığında, %17,4'ü (n:69) 4 yıldan fazla sektör deneyimine sahiptir. Çalışılan departmanlar olarak bakıldığında katılımcıların %20,5'i (n:81) Ön Büro, %47,2'si (n:187) F&B, %22,7'si (n:90) H/K, %9,6'sı (n:38) İdari Kadro departmanlarında çalıştığı görülmektedir. Günlük çalışma saatlerine göre katılımcıların %4,3'ü (n:17) 8 saatten az, %85,1'i (337) 8- 12 saat aralığında, %10,1'i (n:40) 13- 16 saat aralığında, %0,5'i (n:5) 17 saat ve ya daha fazla saat aralığında çalışmaktadır.

### 3.7.2 Anket Ölçeklerinin Faktör Analizleri

KMO testi belirli bir örneklemden elde edilen değişkenlerin oluşturduğu veri yapısının faktör analizi için yeterli olup olmadığını göstermektedir. KMO değerinin 0,60 ve üzerinde olması örneklemin faktör analizi için yeterli olacağını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 317). Analizlerde kullanılan ölçeklere KMO testi ve Barlett Küresellik Testi uygulanmış ve bulgular aşağıda verilmiştir. Tablo 4' de İş- Boş Zaman Çatışması ölçeğine ait Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) değerleri gösterilmiştir. Bu değerlerin 0,60'dan büyük olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Küresellik testi oranlarının ( $p$ ) ,000 olması ise verilerden anlamlı faktörler çıkacağını ifade etmektedir. Sonuç olarak analizlerde kullanılan

dört ölçeğe ait KMO ve Bartlett testleri sonuçları faktör analizleri için yeterli bulunmuştur.

**Tablo 4: İş- Boş Zaman Çatışması Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett's Testleri**

Kaiser- Meyer- Olkin		,771
Bartlett's Test	Yaklaşık Ki- Kare	1173,204
	Serbestlik Derecesi	10
	<i>P</i>	,000

Tablo 5'de İş Tatmini ölçeğinin KMO değerinin ,686 olduğu ve analize uygun olduğu görülmektedir.

**Tablo 5: İş Tatmini Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett's Testleri**

Kaiser- Meyer- Olkin		,686
Bartlett's Test	Yaklaşık Ki- Kare	486,741
	Serbestlik Derecesi	3
	<i>P</i>	,000

Tablo 6'da Boş Zaman Tatmin ölçeğinin KMO değerinin ,683 olduğu ve analize uygun olduğu görülmektedir.

**Tablo 6: Boş Zaman Tatmini Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett's Testleri**

Kaiser- Meyer- Olkin		,683
Bartlett's Test	Yaklaşık Ki- Kare	341,634
	Serbestlik Derecesi	3
	<i>P</i>	,000

Tablo 7'de Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine Ait KMO değerinin ,821 olduğu ve analize uygun olduğu görülmektedir.

**Tablo 7: Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett's Testleri**

Kaiser- Meyer- Olkin		,821
Bartlett's Test	Yaklaşık Ki- Kare	1559,028
	Serbestlik Derecesi	66
	<i>P</i>	,000

Analizler içerisinde faktör yük değeri ile ilgili tam bir ortak fikir yoktur. Bu nedenle 0,2 değeri, 0,3 değeri ve ya 0,4 değeri kullanılabilir. Yapılan araştırmanın

niteliği ve amacına göre uygun olan değer kullanılabilir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 327). Analizde kullanılan ölçeklere ait ifadelerin uygun boyutlar altında toplanmasını sağlamak için ölçeğe faktör analizleri yapılmıştır. Ölçeklere ait verilerin faktör analizlerine sokulması ve varimax döndürülmeleri sonucunda öz değeri 1.00'in üzerinde olan faktörler ve faktör yükleri 0,40'm üzerinde olan maddeler temel alınmıştır. Tablo 8'de ölçeklere ait faktör yükleri verilmiştir.

**Tablo 8: Ölçeklere Ait Faktör Yükleri**

FAKTÖR	SORU İFADESİ	Faktör Yükleri
İş- Boş Zaman	2. İşim nedeniyle ailem/arkadaşlarım ile boş zaman aktivitelerine katılmak için yeterli zamanım yok.	,822
	1. İşim nedeniyle boş zaman aktiviteleri için yeterli zamanım yok	,819
	4. İşim nedeniyle boş zaman aktivitelerine katılamam.	,781
	3. İşim nedeniyle boş zaman aktivitelerine katılacak zamanım yok.	,772
	5. İşim nedeniyle boş zaman aktivitelerine katılmak için asla uygun ruh halinde olmam.	,678
Psikolojik İyi Oluş	21. Çoğunlukla mutlu hissedirim.	,815
	23. Çoğunlukla memnun hissedirim.	,780
	22. Çoğunlukla neşeli hissedirim.	,694
	18. Hayatımdan memnunum.	,619
	26. Çoğunlukla umutsuz hissedirim.	,820
	27. Çoğunlukla huzursuz hissedirim.	,795
	25. Çoğunlukla üzgün hissedirim.	,760
	24. Çoğunlukla kızgın hissedirim.	,512
	20. Hayatımı yeniden yaşayabilseydim eğer, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	,763
	17. Hayat şartlarım mükemmeldir.	,753
19. Şimdiye kadar hayatımda istediğim önemli şeyleri elde ettim.	,641	
16. Çoğu yönden hayatım ideallerime yakındır.	,628	
Boş Zaman Tatmini	30. Genel olarak, mutlu ve kaliteli boş zaman geçiririm.	,582
	29. Her zaman ve her yerde boş zamanın tadını çıkarmayı	,500

	bilen biriyim. 28. Son zamanlarda, iş ve boş zaman faaliyetlerinden sonra kaliteli zaman geçiriyorum.	,483
İş Tatmini	31.Sonuçta, işimden memnunum.	,782
	32. Genel olarak, burada çalışmayı severim.	,714
	33. Genel olarak, işimden hoşlanmam.	-,712
Boş Zaman Katılımı	6.Hobi etkinliklerine .....katılıyorum. (Çizim yapmak, müzik dinlemek, koleksiyon yapmak, vb.)	,724
	2. Açık hava faaliyetlerine ....katılıyorum. (Kamp, balık tutmak, doğa yürüyüşü, vb.)	,716
	3.Kültürel etkinliklere ....katılıyorum. (Kütüphaneye gitmek, konsere gitmek, müze/ ören yeri gezmek, vb.)	,671
	5.Sosyal faaliyetlere ....katılıyorum. (Alışveriş, sohbet, dini faaliyetler, sosyal hizmet etkinliği, vb)	,654
	4. Spor faaliyetlerine ....katılıyorum. (Spor yapmak, dans etmek, tempolu koşu, sörf yapmak, vb.)	,620
	1. Kitle iletişim faaliyetlerine ....katılıyorum. (Tv izlemek, film izlemek, radyo dinlemek, vb.) 7	,678

Analizde kullanılan ölçeklere ait ifadelerin uygun boyutlar altında toplanmasını sağlamak için ölçeğe faktöre analizleri yapılmıştır. Analiz sonucunda öz değeri 1.00'ın üzerinde olan faktör ve faktör yükleri 0.40'ın üzerinde olan maddeler temel alınmıştır.

### 3.7.3 Anket Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik, farklı ölçümlerle ilgili tutarlılığı göstermektedir. Güvenilirlik analizi ile bir ölçme aracında yer alan maddelerin birbirleri ile tutarlılık gösterip göstermediğinin test edilerek bulunması için uygulanır. Ölçek güvenilirliği Cronbach alpha değeri ile ifade edilmektedir. Bu değer minimum 0,7 olması gerekir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 331-333). Çalışma kapsamında kullanılan iş- boş zaman çatışması, psikolojik iyi oluş, boş zaman tatmini ve iş tatmini ölçeklerine ait güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 3' de verilmiştir.

**Tablo 9: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Testi Sonuçları**

Ölçekler	Cronbach Alpha Katsayısı ( $\alpha$ )
İş- Boş Zaman Çatışması	,868
Psikolojik İyi Oluş Hali	,821
Boş Zaman Tatmini	,778
İş Tatmini	,829
Boş Zaman Katılımı	,736

Tablo 5' de bulunan alfa katsayıları incelendiğinde iş boş zaman, psikolojik iyi oluş hali, boş zaman tatmini ve iş tatmini ölçeklerinin güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir alfa katsayısı değerinin üzerinde olduğu ( $\alpha \geq 0,70$ ) ve ölçeklerin güvenilir olduğu görülmektedir.

### 3.7.4 Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Ölçek Analizleri

Katılımcıların iş boş zaman çatışması, iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı Independent Sample T- testi ve ANOVA testi ile belirlenmiştir.

**Tablo 10: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Ölçek Analizleri**

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p																																												
İş Boş Zaman Çatışması	Kadın	207	2,9353	1,00883	-1,071	394	,285																																												
	Erkek	189	3,0497	1,11844				İş Tatmini	Kadın	207	2,5620	,93147	-,337	374	,736	Erkek	189	2,5961	1,06844	Boş Zaman Tatmini	Kadın	207	2,4847	,86628	,167	394	,867	Erkek	189	2,4691	,98800	Psikolojik İyi Oluş	Kadın	207	2,6787	,64627	-,810	394	,419	Erkek	189	2,7302	,6138	Boş Zaman Katılımı	Kadın	207	2,0669	,78677	-1,109	394	,304
İş Tatmini	Kadın	207	2,5620	,93147	-,337	374	,736																																												
	Erkek	189	2,5961	1,06844				Boş Zaman Tatmini	Kadın	207	2,4847	,86628	,167	394	,867	Erkek	189	2,4691	,98800	Psikolojik İyi Oluş	Kadın	207	2,6787	,64627	-,810	394	,419	Erkek	189	2,7302	,6138	Boş Zaman Katılımı	Kadın	207	2,0669	,78677	-1,109	394	,304	Erkek	189	2,1534	,88603								
Boş Zaman Tatmini	Kadın	207	2,4847	,86628	,167	394	,867																																												
	Erkek	189	2,4691	,98800				Psikolojik İyi Oluş	Kadın	207	2,6787	,64627	-,810	394	,419	Erkek	189	2,7302	,6138	Boş Zaman Katılımı	Kadın	207	2,0669	,78677	-1,109	394	,304	Erkek	189	2,1534	,88603																				
Psikolojik İyi Oluş	Kadın	207	2,6787	,64627	-,810	394	,419																																												
	Erkek	189	2,7302	,6138				Boş Zaman Katılımı	Kadın	207	2,0669	,78677	-1,109	394	,304	Erkek	189	2,1534	,88603																																
Boş Zaman Katılımı	Kadın	207	2,0669	,78677	-1,109	394	,304																																												
	Erkek	189	2,1534	,88603																																															

Tablo 6'da cinsiyete göre ölçek analizleri değerlendirildiğinde, kadın ve erkeklerin iş boş zaman çatışması düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında kadın ve erkek çalışanların iş boş zaman çatışmalarının cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur ( $p=,285 > p=0,05$ ). İş tatmini düzeylerine bakıldığında konaklama

işletmeleri çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p=,736 > p=0,05$ ). Boş zaman tatmini ( $p=,867 > 0,05$ ) ve psikolojik iyi oluş ( $p=,419 > p= 0,05$ ) düzeylerinin de cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Katılımcıların cinsiyetlerine göre boş zaman katılım ölçeğinin analizi sonucunda, boş zaman katılımının cinsiyete göre farklılaşmadığı saptanmıştır ( $p=,304 > p=0,05$ ).

**Tablo 11: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Ölçek Analizleri**

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
İş Boş Zaman Çatışması	Bekar	263	2,5326	1,02083	4,282	394	,000
	Evli	133	2,6692	,94859			
İş Tatmini	Bekar	263	3,1490	1,05062	-1,290	394	,198
	Evli	133	2,6752	1,01909			
Boş Zaman Tatmini	Bekar	263	2,6629	,60937	-4,251	394	,000
	Evli	133	2,7832	,66619			
Psikolojik İyi Oluş	Bekar	263	2,3397	,90492	-1,798	394	,073
	Evli	133	2,7494	,90770			
Boş Zaman Katılımı	Bekar	263	2,2656	,85972	5,863	321	,000
	Evli	133	1,7970	,68975			

Konaklama işletmeleri çalışanlarının medeni durumuna göre ölçek farklılıklarının analiz edilmesi için t- testi uygulanmıştır. Tablo 7'de uygulanan test sonucunda katılımcıların iş boş zaman çatışma düzeylerinin medeni durumlara (evli/ bekar) göre farklılaştığı görülmüştür. Buna göre, evli çalışanların iş boş zaman çatışma düzeyleri (2,6692) bekar çalışanların iş boş zaman çatışma düzeylerinden (2,5326) daha yüksektir. Medeni durumlara göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığına bakıldığında anlamlı olarak bir farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur ( $p=,198 > p=0,05$ ). Analiz sonucunda katılımcıların boş zaman tatmin düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Buna göre evli çalışanların boş zaman tatmin düzeyleri (2,7832) bekar çalışanların boş zaman tatmin düzeylerinden (2,6629) daha yüksektir. Katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır ( $p= ,073 > p:0,05$ ). Katılımcıların son 3 ay içerisinde ki boş zaman katılımları değerlendirildiğinde, medeni durumlarına göre boş zaman katılımlarının anlamlı olarak farklılaştığı saptanmıştır ( $p= ,000 < p=$

0,05). Buna göre bekar çalışanların (2,2656) evli çalışanların evli çalışanlara (1,7970) oranla boş zaman katılım oranları daha yüksektir.

### 3.7.4.1 Katılımcı Demografik Özelliklerine Göre İş Boş Zaman Çatışması Ölçeği Analizi

**Tablo 12: Katılımcıların Yaşlarına Göre Ölçek Analizleri**

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	
İş Boş Zaman Çatışması	18-20	12	3,1000	1,04621	
	21-23	73	3,1589	1,04667	
	24-26	102	3,1549	,99141	
	27 ve üzeri	209	2,8440	1,08857	
	Toplam	396	2,9899	1,06274	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler	Sd	Ortalama	F	p
	Toplamı		Kare		
Gruplararası	9,455	3	3,152	2,829	,038
Grupları içi	436,664	392	114		
Toplam	446,120	395			

Farklı yaş aralığında bulunan konaklama işletmeleri çalışanlarının iş boş zaman çatışma düzeyleri arasındaki farkı belirlemek amacıyla One Way ANOVA testi uygulanmıştır. Tablo 8'de test sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının farklı yaş gruplarına göre iş boş zaman çatışma düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Bu test sonucunda, farklılığın 18- 20 yaş arası (3,1000) ile 21-23 yaş arası (3,1589), 18-20 yaş arası ile 21-23 yaş arası (3,1589), 18-20 yaş arası ile 24- 26 yaş arası (3,1549), 18-20 yaş arası ile 27 ve üzeri yaş arası (2,8440), 21- 23 yaş arası ile 24-26 yaş arası, 21- 23 yaş arası ile 27 ve üzeri yaş arası, 24-26 yaş arası ile 27 ve üzeri yaş arasından kaynaklandığı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre yaş farkına göre iş boş zaman düzeyleri de değişmektedir.

**Tablo 13: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Ölçek Analizleri**

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	
İş Boş Zaman Çatışması	İlköğretim	30	2,2067	,95770	
	Ortaöğretim	87	2,7885	,99737	
	Lise	154	3,1078	1,03258	
	Üniversite	125	3,1728	1,07233	
	Toplam	396	2,9899	1,06274	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	28,254	3	9,418	8,835	,000
Grupları içi	417,865	392	1,066		
Toplam	446,120	395			

Tablo 9'da farklı eğitim düzeyine sahip olan konaklama işletmelerinin iş boş zaman çatışma düzeyleri arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda, farklı eğitim düzeyine sahip çalışanların iş boş zaman çatışma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın hangi eğitim düzeylerinde bulunduğunu belirlemek için Tukey analizi yapılmış ve sonucunda, farklılığın ilköğretim (2,2067) ile ortaöğretim (2,7885), ilköğretim ile lise (3,1078), ilköğretim ile üniversite (3,1728), ortaöğretim ile lise, ortaöğretim ile üniversite, lise ile üniversite arasından kaynaklandığı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre eğitim düzeyi yükseldikçe iş boş zaman çatışması düzeyleri anlamlı şekilde yükselme göstermektedir.

**Tablo 14: Katılımcıların Çalışma Saatlerine Göre Ölçek Analizleri**

	Süre	N	Ortalama	Standart Sapma	
İş Boş Zaman Çatışması	8 saatten az	17	3,4235	1,25076	
	8-12	337	3,0131	1,05754	
	13-16	40	2,6550	,92596	
	17 saat ve üstü	2	2,1000	1,55563	
	Toplam	396	2,9899	1,06274	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama	F	p



			Kare		
Gruplararası	9,447	3	3,149	2,827	,038
Gruplarıçi	436,672	392	1,114		
Toplam	446,120	395			

Tablo 10' a göre farklı çalışma saatleri bulunan konaklama işletmeleri çalışanlarının iş boş zaman çatışma düzeyleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın hangi saat aralığından kaynaklandığının bulunması amacıyla Tukey analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda 8 saatten az çalışanlar (3,4235) ile 8-12 saat (3,0131), 8 saatten az çalışanlar ile 13-16 saat (2,6550), 8 saatten az çalışanlar ile 17 saat ve üzeri (2,1000) çalışanlar, 8-12 saat ile 13-16 saat, 8-12 saat ile 17 saat ve üzeri, 13-16 saat ile 17 saat ve üzeri çalışanlardan kaynaklandığı bulunmuştur.

**Tablo 15: Katılımcıların Sektördeki Deneyimlerine Göre Ölçek Analizleri**

	Deneyim	N	Ortalama	Standart Sapma	
İş Boş Zaman Çatışması	3 aydan az	10	2,7400	1,06687	
	3-6 ay	113	2,9646	1,04787	
	1- 4 yıl	204	3,1078	1,06097	
	4 yıldan fazla	69	2,7188	1,05570	
	Toplam	396	2,9899	1,06274	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	8,604	3	2,868	2,570	,054
Gruplarıçi	437,515	392	1,116		
Toplam	446,120	395			

Tablo 11'de sektör deneyimlerine göre iş boş zaman çatışma düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığına bakılmıştır. Analiz sonuçlarına göre sektör deneyimlerine göre iş boş zaman çatışma düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir ( $p > .05$ ).

**Tablo 16: Katılımcıların Çalıştığı Departmanlara Göre Ölçek Analizleri**

Departman	N	Ortalama	Standart Sapma
-----------	---	----------	----------------

İş Boş Zaman Çatışması	Ön Büro	81	3,0519	1,09580	
	F&B	187	3,1219	1,01287	
	H/K	90	2,5489	1,00541	
	İdari Kadro	38	3,2526	1,0984	
	Toplam	396	2,9899	1,06274	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler	Sd	Ortalama	F	p
	Toplamı		Kare		
Gruplararası	23,698	3	7,899	7,330	,000
Gruplarıçi	422,422	392	1,078		
Toplam	446,120	395			

Tablo 12' de Farklı departmanlarda çalışan katılımcıların iş boş zaman çatışma düzeylerine bakıldığında farklı departman çalışanlarının iş boş zaman çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu farklılığın kaynağının bulunması amacıyla Tukey analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda, ön büro (3,0519) ile F&B (3,1219), ön büro ile H/K (2,5489), ön büro ile idari kadro (2,9899), F&B ile H/K, F&B ile İdari Kadro, H/K ile İdari Kadro arasından kaynaklandığı bulunmuştur.

### 3.7.4.2 Katılımcı Demografik Özelliklerine Göre Boş Zaman Tatmini Ölçeği Analizleri

**Tablo 17: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Boş Zaman Tatmini Ölçeği Analizi**

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	
Boş Zaman Tatmini	18-20	12	2,2222	,91379	
	21-23	73	2,2283	,87995	
	24-26	102	2,3366	,75123	
	27 ve üzeri	209	2,6475	,98745	
	Toplam	396	2,4773	,92521	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler	Sd	Ortalama	F	p
	Toplamı		Kare		
Gruplararası	13,382	3	4,461	5,384	,001
Gruplarıçi	324,747	392	,828		
Toplam	338,129	395			

Farklı yaş gruplarında olan katılımcıların boş zaman tatmin düzeylerine bakıldığında farklı yaş gruplarının boş zaman tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın kaynağının bulunması amacıyla Tukey analizi yapılmıştır. Tablo 13'de bulunan analiz sonucunda, 18-20 yaş arası (2,2222) ile 21-23 yaş arası (2,2283), 18-20 yaş arası ile 24-26 yaş arası (2,3366), 18-20 yaş arası ile 27 ve üzeri yaş arası (2,6475), 21-23 yaş arası ile 24-26 yaş arası, 21-23 yaş arası ile 27 ve üzeri yaş arası, 24-26 yaş arası ile 27 ve üzeri yaş arasından kaynaklandığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre, yaş aralığı arttıkça boş zaman tatmin düzeyleri de yükselmektedir.

**Tablo 18: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Boş Zaman Tatmini Ölçeği Analizi**

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	
Boş Zaman Tatmini	İlköğretim	30	3,2667	1,20472	
	Ortaöğretim	87	2,7050	,85427	
	Lise	154	2,3420	,87816	
	Üniversite	125	2,2960	,82871	
	Toplam	396	2,4773	,92521	
<b>Varyans Analizi</b>					
Kaynak	Kareler	Sd	Ortalama Kare	F	p
	Toplamı				
Gruplararası	30,131	3	10,044	12,783	,000
Grupları içi	307,998	392	,786		
Toplam	338,129	395			

Tablo 14'te konaklama işletmeleri çalışanlarının eğitim farklılıklarına göre boş zaman tatmin düzeylerinde farklılaşma oluşmadığı incelenmiştir. Analiz sonucunda, farklı eğitim gruplarının boş zaman tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın kaynağının bulunması amacıyla Tukey testi uygulanmıştır. Buna göre, ilköğretim (3,2667) ile ortaöğretim (2,7050), ilköğretim ile lise (2,3420), ilköğretim ile üniversite (2,2960), ortaöğretim ile lise, ortaöğretim ile üniversite, lise ile üniversite arasından kaynaklandığı bulunmuştur. Analiz sonucuna göre, eğitim düzeyi arttıkça boş zaman tatmin düzeyi azalmaktadır.

**Tablo 19: Katılımcıların Çalışma Saatlerine Göre Boş Zaman Tatmini Ölçeği Analizi**

	Süre	N	Ortalama	Standart Sapma	
Boş Zaman Tatmini	8 saatten az	17	2,1765	,88284	
	8-12	337	2,4679	,89515	
	13-16	40	2,6500	1,13215	
	17 saat ve üstü	2	3,1667	1,64992	
	Toplam	396	2,4773	,92521	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	3,712	3	1,237	1,450	,228
Gruplarıçi	334,417	392	,853		
Toplam	338,129	395			

Tablo 15'de katılımcıların günlük çalışma saatlerine göre boş zaman tatmin düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığına bakılmıştır. Analiz sonuçlarında, farklı çalışma saatlerine sahip çalışanlar arasında boş zaman tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir ( $p: ,228 > p: ,05$ ).

**Tablo 20: Katılımcıların Sektördeki Deneyim Sürelerine Göre Boş Zaman Tatmini Ölçeği Analizi**

	Deneyim	N	Ortalama	Standart Sapma	
Boş Zaman Tatmini	3 aydan az	10	2,2000	,50185	
	3-6 ay	113	2,4395	,95459	
	1- 4 yıl	204	2,4167	,92056	
	4 yıldan fazla	69	2,7585	,89641	
	Toplam	396	2,4773	,92521	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	7,134	3	2,378	2,816	,039
Gruplarıçi	330,994	392	,844		
Toplam	338,129	395			

Tablo 16'da katılımcıların sektördeki deneyim sürelerinin boş zaman tatmin düzeyi üzerinde farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesi analizi sonucunda, farklı sektör deneyim sürelerinin boş zaman tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olduğu

görülmüştür. Buna göre, 3 ay'dan az (2,2000) ile 3-6 ay (2,4395), 3 ay'dan az ile 1-4 yıl (2,4167), 3 ay'dan az ile 4 yıldan fazla (2,7585), 3-6 ay ile 1-4 yıl, 3-6 ay ile 4 yıldan fazla, 1-4 yıl ile 4 yıldan fazla süreçler arasından kaynaklandığı görülmüştür.

**Tablo 21: Katılımcıların Çalıştıkları Departmanlara Göre Boş Zaman Tatmini Ölçeği Analizi**

	Departman	N	Ortalama	Standart Sapma	
Boş Zaman Tatmini	Ön Büro	81	2,2840	,86299	
	F&B	187	2,3815	,89906	
	H/K	90	2,9444	,92172	
	İdari Kadro	38	2,2544	,84340	
	Toplam	396	2,4773	,92521	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler	Sd	Ortalama	F	p
	Toplamı		Kare		
Gruplararası	26,274	3	8,758	11,009	,000
Grupları içi	311,855	392	,796		
Toplam	338,129	395			

Tablo 17'de katılımcıların çalıştıkları departmanlara göre boş zaman tatmin düzeyleri incelendiğinde farklı departmanlara göre boş zaman tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Farklılaşmanın kaynağını bulmak için Tukey analizi uygulanmıştır. Bu analiz sonucuna göre, ön büro (2,2840) ile F&B (2,3815), ön büro ile H/K (2,9444), ön büro ile İdari Kadro (2,2544), F&B ile H/K, F&B ile İdari Kadro, H/K ile İdari Kadro arasından kaynaklanmaktadır.

### 3.7.4.3 Katılımcı Demografik Özelliklerine Göre İş Tatmini Ölçeği Analizleri

**Tablo 22: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Tatmini Ölçeği Analizleri**

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma
İş Tatmini	18-20	12	2,5000	1,11464
	21-23	73	2,5525	,95939
	24-26	102	2,4608	,88633
	27 ve üzeri	209	2,6491	1,05521
	Toplam	396	2,5783	,99825
Varyans Analizi				

Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	2,579	3	,860	,862	,461
Gruplarıç i	390,883	392	,997		
Toplam	393,462	395			

Tablo 18'de farklı yaş gruplarından olan katılımcıların yaş gruplarına göre iş tatmin düzeyleri arasında farklılaşmanın olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonucunda farklı yaş gruplarına sahip katılımcılar arasında anlamlı olarak bir farklılaşma bulunmamıştır ( $p=,461 > p; ,05$ ).

**Tablo 23: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Tatmini Ölçeği Analizleri**

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	
İş Tatmini	İlköğretim	30	3,1222	1,15630	
	Ortaöğretim	87	2,6590	1,01281	
	Lise	154	2,5087	,96051	
	Üniversite	125	2,4773	,95821	
	Toplam	396	2,5783	,99805	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	11,463	3	3,821	3,921	,009
Gruplarıç i	381,999	392	,974		
Toplam	393,462	395			

Tablo 19'da katılımcıların eğitim durumlarına göre iş tatmin düzeylerine bakıldığında farklı eğitim gruplarına sahip çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın kaynağının bulunması amacıyla yapılan Tukey analizi sonucunda, ilköğretim (3,1222) ile ortaöğretim (2,6590), ilköğretim ile lise (2,5087) ilköğretim ile üniversite (2,4773), ortaöğretim ile lise, ortaöğretim ile üniversite, lise ile üniversite arasından kaynaklandığı bulunmuştur.

**Tablo 24: Katılımcıların Çalışma Saatlerine Göre İş Tatmini Ölçeği Analizleri**

	Süre	N	Ortalama	Standart Sapma
İş Tatmini	8 saatten az	17	2,1961	,79982

	8-12	337	2,5687	,97690	
	13-16	40	2,7833	1,15112	
	17 saat ve üstü	2	3,3333	2,35702	
	Toplam	396	2,5783	,99805	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	5,336	3	1,779	1,796	,147
Grupları içi	388,126	392	,990		
Toplam	393,462	395			

Tablo 20'de konaklama işletmeleri çalışanlarının farklı çalışma saatlerine göre iş tatmin düzeylerindeki farklılaşma durumları analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunda, farklı çalışma saatlerine sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmuştur ( $p = ,147 > p = ,05$ ).

**Tablo 25: Katılımcıların Sektördeki Deneyim Sürelerine Göre İş Tatmini Ölçeği Analizleri**

	Deneyim	N	Ortalama	Standart Sapma	
İş Tatmini	3 aydan az	10	2,7667	1,43200	
	3-6 ay	113	2,5398	,84553	
	1- 4 yıl	204	2,5507	1,01879	
	4 yıldan fazla	69	2,6957	1,10219	
	Toplam	396	2,5783	,99805	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	1,628	3	,543	,543	,653
Grupları içi	391,834	392	1,000		
Toplam	393,462	395			

Tablo 21'de sektör deneyimlerine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşma durumları bakılmıştır. Analiz sonuçlarına göre sektör deneyimlerine göre iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir ( $p = ,653 > p = ,05$ ).

**Tablo 26: Katılımcıların Çalıştığı Departmanlara Göre İş Tatmini Ölçeği Analizleri**

	Departman	N	Ortalama	Standart Sapma
--	-----------	---	----------	----------------

İş Tatmini	Ön Büro	81	2,5679	1,04940	
	F&B	187	2,5419	,99274	
	H/K	90	2,7778	,97407	
	İdari Kadro	38	2,3070	,91495	
	Toplam	396	2,5783	,99805	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler	Sd	Ortalama	F	p
	Toplamı		Kare		
Gruplararası	6,634	3	2,211	2,241	,083
Gruplarıçi	386,828	392	,987		
Toplam	393,462	395			

Tablo 22'de konaklama işletmeleri çalışanlarının çalıştıkları departmanlara göre iş tatmin düzeyleri arasında farklılaşmanın olup olmadığı incelenmiştir. Bu analize göre çalıştıkları departmanlara göre katılımcıların iş tatmin düzeylerinde anlamlı olarak bir farklılaşma görülmemektedir ( $p = ,083 > p = ,05$ ).

#### 3.7.4.4 Katılımcı Demografik Özelliklerine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Analizleri

**Tablo 27: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Analizleri**

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	
Psikolojik İyi Oluş	18-20	12	2,7014	,65757	
	21-23	73	2,7397	,53087	
	24-26	102	2,5670	,54070	
	27 ve üzeri	209	2,7572	,69329	
	Toplam	396	2,7033	,63075	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler	Sd	Ortalama	F	p
	Toplamı		Kare		
Gruplararası	2,599	3	,866	2,197	,088
Gruplarıçi	154,551	392	,394		
Toplam	157,150	395			

Tablo 23'te konaklama işletmelerinde çalışan katılımcıların yaş gruplarına göre psikolojik iyi oluş halleri düzeylerinde farklılaşmanın olup olmadığı incelenmiştir.



Bu analiz sonucunda psikolojik iyi oluş düzeyinde yaşa göre bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür ( $p = ,088 > p = ,05$ ).

**Tablo 28: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Analizleri**

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	
Psikolojik İyi Oluş	İlköğretim	30	3,1444	,81059	
	Ortaöğretim	87	2,7960	,57184	
	Lise	154	2,6174	,57983	
	Üniversite	125	2,6387	,63685	
	Toplam	396	2,7033	,63075	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	8,243	3	2,748	7,234	,000
Grupları içi	148,906	392	,380		
Toplam	157,150	395			

Tablo 24'te katılımcıların eğitim durumlarına göre psikolojik iyi oluş düzeylerindeki farklılığın olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonucunda eğitim durumunun psikolojik iyi oluş düzeylerinde anlamlı bir farklılığı olduğu görülmektedir. Farklılığın bulunması için Tukey analizi uygulanmıştır. Buna göre, ilköğretim (3,1444) ile ortaöğretim (2,7960), ilköğretim ile lise (2,6174), ilköğretim ile üniversite (2,6387), ortaöğretim ile lise, ortaöğretim ile üniversite, lise ile üniversite arasından kaynaklanmaktadır.

**Tablo 29: Katılımcıların Çalıştığı Saate Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Analizleri**

	Süre	N	Ortalama	Standart Sapma	
Psikolojik İyi Oluş	8 saatten az	17	2,4657	,74772	
	8-12	337	2,6931	,59081	
	13-16	40	2,8417	,82297	
	17 saat ve üstü	2	3,6667	,94281	
	Toplam	396	2,7033	,63075	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p

Gruplararası	3,617	3	1,206	3,078	,028
Gruplarıçi	153,533	392	,392		
Toplam	157,150	395			

Konaklama işletmelerinde çalışanların sahip olduğu farklı çalışma saatlerine göre psikolojik iyi oluş düzeyleri incelenmiştir. Tablo 25'de verilen analiz sonuçlarına göre, farklı çalışma saatlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir farklılığı olduğu bulunmuştur. Bu farklılığın kaynağını bulmak amacıyla Tukey analizi yapılmıştır. Bu analize göre, 8 saatten az (2,4657) ile 8-12 (2,6931), 8 saatten az ile 13-16 (2,8417), 8 saatten az ile 17 saat ve üstü (3,6667), 8-12 ile 13-16, 8-12 ile 17 saat ve üstü, 13-16 ile 17 saat ve üstü arasından kaynaklanmaktadır.

**Tablo 30: Katılımcıların Sektördeki Deneyim Sürelerine Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Analizleri**

	Deneyim	N	Ortalama	Standart Sapma	
Psikolojik İyi Oluş	3 aydan az	10	3,1833	,76255	
	3-6 ay	113	2,7537	,63955	
	1- 4 yıl	204	2,6242	,57160	
	4 yıldan fazla	69	2,7850	,72203	
	Toplam	396	2,7033	,63075	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	4,329	3	1,443	3,701	,012
Gruplarıçi	152,821	392	,392		
Toplam	157,150	395			

Tablo 26'da katılımcıların sektördeki deneyim sürelerine göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin analiz sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre farklı sektör deneyimlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın kaynağının bulunması amacıyla Tukey analizi yapılmıştır. Buna göre, 3 aydan az (3,1833) ile 3-6 ay (2,7537), 3 ay'dan az ile 1-4 yıl (2,6242), 3 ay'dan az ile 4 yıldan fazla (2,7850), 3-6 ay ile 1-4 yıl, 3-6 ay ile 4 yıldan fazla, 1-4 yıl ile 4 yıldan fazla deneyim süreci arasından kaynaklandığı bulunmuştur.

**Tablo 31: Katılımcıların Çalıştığı Departmanlara Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Analizleri**

	Departman	N	Ortalama	Standart Sapma	
Psikolojik İyi Oluş	Ön Büro	81	2,6883	,73324	
	F&B	187	2,6867	,57307	
	H/K	90	2,8806	,65044	
	İdari Kadro	38	2,3969	,49146	
	Toplam	396	2,7033	,63075	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler	Sd	Ortalama	F	p
	Toplamı		Kare		
Gruplararası	6,464	3	2,155	5,605	,001
Grupları içi	150,685	392	,384		
Toplam	157,150	395			

Tablo 27'de katılımcıların çalıştığı departmanlara göre psikolojik iyi olma düzeylerine bakıldığında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılığın kaynağının bulunması amacıyla yapılan Tukey analizi sonucunda, ön büro (2,6883) ile F&B (2,6867), ön büro ile H/K (2,8806), ön büro ile idari kadro (2,3969), F&B ile H/K, F&B ile İdari Kadro, H/K ile İdari kadro arasından kaynaklandığı bulunmuştur.

### 3.7.4.5 Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Boş Zaman Katılımları

**Tablo 32: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Boş Zaman Katılımları**

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	
Boş Zaman Katılımı	18-20	12	2,6167	1,12317	
	21-23	73	2,3288	,80648	
	24-26	102	2,3882	,85634	
	27 ve üzeri	209	1,8653	,74062	
	Toplam	396	2,1082	,83567	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler	Sd	Ortalama	F	p
	Toplamı		Kare		
Gruplararası	26,983	3	8,994	14,167	,000
Grupları içi	248,863	392	,635		
Toplam	275,846	395			

Tablo 28'de katılımcıların yaşlarına göre boş zaman katılım düzeyleri analiz edilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların yaşlarına göre boş zaman katılım

düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın 18- 20 yaş (2,6167) ile 21-23 yaş (2,3288), 18-20 yaş ile 24- 26 yaş (2,3882), 18-20 yaş ile 27 ve üzeri (1,8653) yaş arasında, 21-23 yaş ile 24-26 yaş, 21-23 yaş ile 27 ve üzeri yaş arasında, 24-26 yaş ile 27 ve üzeri yaş arasından kaynaklandığı bulunmuştur.

**Tablo 33: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Boş Zaman Katılımları**

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	
Boş Zaman Katılımı	İlköğretim	30	1,4533	,47542	
	Ortaöğretim	87	1,7678	,59210	
	Lise	154	2,1575	,78675	
	Üniversite	125	2,4416	,92990	
	Toplam	396	2,1082	,83567	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	37,214	3	12,405	20,377	,000
Gruplarıçi	238,632	392	,609		
Toplam	275,846	395			

Tablo 29' da katılımcıların eğitim durumuna göre boş zaman katılım düzeylerine bakıldığında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bu farklılığın kaynağının bulunması için yapılan Tukey analizinde, ilköğretim (1,4533) ile ortaöğretim (1,7678), ilköğretim ile lise (2,1575), ilköğretim ile üniversite (2,4416), ortaöğretim ile lise, ortaöğretim ile üniversite, lise ile üniversite arasından kaynaklandığı bulunmuştur.

**Tablo 34: Katılımcıların Günlük Çalıştıkları Saate Göre Boş Zaman Katılımları**

	Süre	N	Ortalama	Standart Sapma	
Boş Zaman Katılımı	8 saatten az	17	2,7529	,97604	
	8-12	337	2,1016	,82434	
	13-16	40	1,8950	,76860	
	17 saat ve üstü	2	2,0000	,56569	
	Toplam	396	2,1082	,83567	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama	F	p

			Kare		
Gruplararası	8,923	3	2,974	4,368	,005
Gruplarıçi	266,923	392	,681		
Toplam	275,846	395			

Katılımcıların günlük çalışma sürelerine göre boş zaman katılım düzeylerinin incelendiği analiz sonuçları Tablo 30' da yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre, çalışma saatlerine göre boş zaman katılım düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu farklılaşmanın kaynağının bulunması amacıyla Tukey analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda farklılığın, 8 saatten az (2,7529) çalışanlar ile 8-12 saat (2,1016) çalışanlar, 8 saatten az çalışanlar ile 13-16 saat (1,8950) çalışanlar, 8 saatten az çalışanlar ile 17 saat ve üzeri (2,0000) çalışanlar, 8-12 saat çalışanlar ile 13-16 saat çalışanlar, 8-12 saat çalışanlar ile 17 saat ve üzeri çalışanlar, 13-16 saat çalışanlar ile 17 saat ve üzeri çalışanlar arasından kaynaklandığı bulunmuştur.

**Tablo 35: Katılımcıların Çalışma Deneyim Sürelerine Göre Boş Zaman Katılımları**

	Deneyim	N	Ortalama	Standart Sapma	
Boş Zaman Katılımı	3 aydan az	10	2,2800	,84433	
	3-6 ay	113	2,0159	,77050	
	1- 4 yıl	204	2,1591	,84142	
	4 yıldan fazla	69	2,0841	,91870	
	Toplam	396	2,1082	,83567	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplararası	1,825	3	,608	,870	,456
Gruplarıçi	274,021	392	,699		
Toplam	275,846	395			

Tablo 31' de konaklama işletmelerinde çalışan katılımcıların çalışma deneyim sürelerine göre boş zaman katılım düzeylerinde farklılaşmanın olup olmadığı incelenmiştir. Bu analiz sonucunda boş zaman katılım düzeyinde sektörde deneyim sürelerine göre bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür ( $p = ,456 > p = ,05$ ).

**Tablo 36: Katılımcıların Çalıştığı Departmana Göre Boş Zaman Katılımları**

	Departman	N	Ortalama	Standart Sapma	
Boş Zaman Katılımı	Ön Büro	81	2,4889	,95131	
	F&B	187	2,1401	,80258	
	H/K	90	1,6694	,54760	
	İdari Kadro	38	2,1789	,86217	
	Toplam	396	2,1082	,83567	
Varyans Analizi					
Kaynak	Kareler	Sd	Ortalama	F	p
	Toplamı		Kare		
Gruplararası	29,445	3	9,815	15,615	,000
Grupları içi	246,401	392	,629		
Toplam	275,846	395			

Tablo 32' de katılımcıların çalıştığı departmanlara göre boş zaman katılım düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığı yer almaktadır. Analiz sonucunda çalışılan departmanlara göre boş zaman katılımının anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılaşmanın kaynağının bulunması için Tukey analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, Ön Büro (2,4889) ile F&B (2,1401), Ön Büro ile H/K (1,6694), Ön Büro ile İdari Kadro (2,1789), F&B ile H/K, F&B ile İdari Kadro, H/K ile İdari Kadro arasından kaynaklandığı bulunmuştur.

### 3.7.5 Değişkenlere Ait Korelasyon Analiz Sonuçları

Tablo 33'te araştırma değişkenlerine ait korelasyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Analiz sonucuna göre iş boş zaman çatışmasının iş tatmini ile arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin ( $r = -,353$ ;  $p = ,000$ ), iş boş zaman çatışması ile boş zaman tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin ( $r = -,511$ ;  $p = ,000$ ), iş boş zaman çatışması ile psikolojik iyi oluş arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin ( $r = -,381$ ;  $p = ,000$ ) olduğu görülmüştür. İş boş zaman çatışması ile boş zaman katılımı ( $r = ,289$ ;  $p = ,000$ ) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

İş tatmini ile iş boş zaman çatışması arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, iş tatmini ile boş zaman tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ( $r = ,422$ ;  $p = ,000$ ), iş tatmini ile psikolojik iyi oluş hali üzerinde pozitif yönde anlamlı bir

ilişkinin ( $r= ,445$ ;  $p= ,000$ ) olduğu saptanmıştır. İş tatmini ile boş zaman katılımı ( $r= -,191$ ;  $p= ,000$ ) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Boş zaman tatmini ile iş boş zaman tatmini arasında negatif yönde anlamlı, iş tatmini ile pozitif yönde anlamlı, psikolojik iyi oluş ile arasında pozitif yönde anlamlı ( $r= ,478$ ;  $p= ,000$ ) bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Boş zaman ile boş zaman katılımı arasındaki ilişki analizi sonucunda boş zaman ile boş zaman katılımı ( $r=-,338$ ;  $p= ,000$ ) negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Psikolojik iyi oluş halinin iş boş zaman çatışması ile negatif yönde, iş tatmini ve boş zaman tatmini ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Psikolojik iyi oluş ile boş zaman katılımı arasında ki ilişkinin analizi sonucunda psikolojik iyi oluş ile boş zaman katılımı ( $r= -,253$ ;  $p= ,000$ ) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Tablo 37: Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi**

		İş-Boş Zaman Çatışması	İş Tatmini	Boş Zaman Tatmini	Psikolojik İyi Oluş	Boş Zaman Katılımı
İş-Boş Zaman Çatışması	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	1	-,353*	-,511*	-,381*	,289*
	P		,000	,000	,000	,000
	N	396	396	396	396	396
İş Tatmini	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	-,353*	1	,422*	,445*	-,191*
	P	,000		,000	,000	,000
	N	396	396	396	396	396
Boş Zaman Tatmini	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	-,511*	,422	1	,478*	-,338*
	P	,000	,000		,000	,000
	N	396	396	396	396	396
Psikolojik İyi Oluş	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	-,381*	,445*	,478*	1	-,253*
	P	,000	,000	,000		,000
	N	396	396	396	396	396
Boş Zaman Katılımı	Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	,289*	-,191*	-,338*	-,253*	1
	P	,000	,000	,000	,000	

N	396	396	396	396	396
---	-----	-----	-----	-----	-----

\*0.01 düzeyinde anlamlıdır.

### 3.7.6 İş- Boş Zaman Çatışmasının İş Tatminine Etkisi

Katılımcıların iş boş zaman çatışmasının iş tatmini düzeylerine etkisini araştırmak için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 34' de yer almaktadır.

**Tablo 38: İş- Boş Zaman Çatışmasının İş Tatminine Etkisi**

Model (Katsayılar)	Lineer Regresyon Değerleri			
	B	t	Beta ( $\beta$ )	P
(Sabit)	3,570	25,420		,000
İş Tatmini	-,332	-7,492	-,353	,000
R <sup>2</sup>	,125			
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	,122			
F	56,136			

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Bağımsız Değişken: İş- Boş Zaman Çatışması \*p<0,05; \*\*p<0,01

Basit lineer regresyon analiz sonuçları çalışanların iş boş zaman çatışma düzeylerinin, iş tatmin düzeyleri üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ( $\beta = -,353$ ;  $p < 0,01$ ). Analiz sonuçlarına göre H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir. İş boş zaman çatışmasının iş tatmini üzerindeki modele olan katkısı ( $R^2 = ,125$ ) olarak gözlemlenmektedir. Çalışanlar iş süreçleri dışında boş zamana sahip olamadığında hem psikolojik hem de bedensel olarak olumsuz durumlar yaşayabilmektedir. İnsanlar içerisinde bulunduğu olumsuz durumdan dolayı, işlerine odaklanmakta zorluk çekebilir, iş verimlerinde düşüş yaşayabilir. Boş zaman, insanların kendilerini yenilemelerini, rahatlamalarını sağlamaktadır. Bu nedenle iş boş zaman çatışması yaşayan insanların iş tatmin düzeyleri düşüş gösterebilmektedir.



### 3.7.7 İş- Boş Zaman Çatışmasının Boş Zaman Tatminine Etkisi

Çalışma kapsamında konaklama işletmelerinde çalışan katılımcıların iş boş zaman çatışmasının boş zaman tatminleri üzerindeki etkisinin analiz sonuçları Tablo 35' de verilmiştir.

**Tablo 39: İş- Boş Zaman Çatışmasının Boş Zaman Tatminine Etkisi**

Model (Katsayılar)	Lineer Regresyon Değerleri			
	B	t	Beta ( $\beta$ )	P
(Sabit)	3,807	31,826		,000*
Boş Zaman Tatmini	-,445	-11,797	-,511	,000**
R <sup>2</sup>	,261			
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	,259			
F	139,160			

Bağımlı Değişken: Boş Zaman Tatmini

Bağımsız Değişken: İş Boş Zaman Çatışması \*p<0,05; \*\*p<0,01

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş boş zaman çatışma düzeylerinin, boş zaman tatmin düzeylerini negatif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmektedir ( $\beta = -,511$ ;  $p < 0,01$ ). Analiz sonuçları doğrultusunda, H<sub>2</sub> hipotezi kabul edilmiştir. İş boş zaman çatışmasının boş zaman tatmini üzerindeki modele olan katkısı (R<sup>2</sup> =,261) olarak gözlemlenmektedir. Çalışanlar iş süreçlerini yerine getirirken boş zaman ihtiyaçlarına zaman ayıramadıklarında, boş zaman faaliyetlerini hiç veya istenilen şekilde gerçekleştirememektedir. Bu durumda boş zaman tatmin düzeyleri de düşük olmaktadır.

### 3.7.8 İş- Boş Zaman Çatışmasının Psikolojik İyi Oluş Hallerine Etkisi

Katılımcıların iş boş zaman çatışmasının psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerindeki etkisinin analiz sonucu Tablo 36' da yer almaktadır.

**Tablo 40: İş- Boş Zaman Çatışmasının Psikolojik İyi Oluş Hallerine Etkisi**

Model (Katsayılar)	Lineer Regresyon Değerleri			
	B	t	Beta ( $\beta$ )	P
(Sabit)	3,379	38,520		,000
Psikolojik İyi Oluş	-,226	-8,174	-,381	,000
R <sup>2</sup>	,145			
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	,143			
F	66,812			

Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş

Bağımsız Değişken: İş Boş Zaman Çatışması \*p<0,05; \*\*p<0,01

Tabloda ki değerler incelendiği zaman katılımcıların iş boş zaman çatışma düzeyleri, psikolojik iyi oluş halleri üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta = -,381$ ;  $p<0,01$ ). Bu sonuçlardan hareketle H<sub>3</sub> hipotezi kabul edilmiştir. İş boş zaman çatışmasının psikolojik iyi oluş üzerindeki modele olan katkısı ( $R^2 = ,14$ ) olarak gözlemlenmektedir. Çalışanlar iş ortamında iş gereklerini yerine getirirken boş zaman ihtiyaçlarını karşılayamadıkları zaman stres, asabiyet gibi psikolojik olarak iyi hissetmelerini engelleyecek durumlar yaşayabilmektedir. Kişi boş zaman ihtiyacını karşılayamama düşüncesi ile iş boş zaman çatışması sonucu psikolojik iyi oluş hallerinde düşüş yaşayabilmektedir.

#### 4 SONUÇ VE ÖNERİLER

Çatışma kelime anlamı olarak bakıldığında, olumsuz anlam taşıdığı görülmektedir. İnsan, hayatı boyunca çeşitli olumsuzluklar yaşamaktadır. Bu olumsuzluklardan biri de iş ile iş dışı hayat arasında yaşanan çatışmalardan oluşmaktadır. İnsanlar yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmeleri için çalışmak zorundadır. Fakat çalışmak kadar iş dışında kişisel ihtiyaçlarının da karşılanması gerekmektedir. İş hayatlarına daha fazla zaman ayırıp iş dışındaki hayatlarına yeterince zaman ayıramayan insanlar zamanla iş boş zaman çatışması yaşamaya başlar.

İş boş zaman çatışması insanların çalıştığı işlerde yeterince mutlu olmamalarına, yaptıkları işten tatmin olmamalarına, gerçekleştirdikleri boş zaman faaliyetlerinden verim alamamalarına, fiziksel ve psikolojik olarak düşüslere neden olmaktadır. Bu gibi olumsuz sonuçlar beraberinde iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş hallerinde olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Çalışanların yaşadığı bu durum örgütlere de olumsuz şekilde yansımaktadır.

Turizm sektörü hizmet yoğun ve insan gücüne dayalı bir sektördür. Turizm sektöründe çalışanlar boş zamanlarını değerlendirmek için gelen insanlara hizmet etmektedirler. Yani kimi insan için boş zaman faaliyeti olan durumlar, kimi insan için iş olabilmektedir. Turizm sektöründe ki bu durum ve çalışma saatlerindeki düzensizlik insanlarda negatif duyguların oluşmasına neden olmaktadır. Yoğun çalışma saatlerinde ve yoğun geçen iş süreçlerinde insanlar kendilerini iyi hissedecekleri, iş stresinden uzaklaşacakları, kendilerini geliştirebilecekleri boş zaman faaliyetlerine ihtiyaç duyarlar. Bu ihtiyaçların karşılanmaması çalışanda iş boş zaman çatışmasına neden olur.İhtiyaç duydukları boş zamanı karşılayamayan çalışanlar, diğer insanların boş zamanlarının iyi geçmesi için vermeleri gereken hizmeti yeteri kadar özenle gerçekleştiremezler. Bu durumda çalışanın iş veriminde

bir düşüş meydana gelir. Böyle durumlarda, çalışanın işine olan ilgisi zamanla azalma göstermektedir ve iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar iş boş zaman çatışması yaşadığında işlerine gereken şekilde odaklanamamaktadır. İş boş zaman çatışması sadece iş içerisinde değil aynı zamanda çalışanın sosyal hayatını da etkilemektedir. İş boş zaman çatışması yaşayan insan, içerisinde buldukları stresten, yoğunluktan kurtulup rahatlayamadıkları zaman çevrelerinde bulunan insanlara karşı daha sert davranabilmektedir. Kişisel olarak bakıldığında iş boş zaman çatışması insanlarda psikolojik olarak bir yorgunluk, iyi olmama durumuna neden olmaktadır. Bütün bunlar göz önünde tutulduğunda, iş boş zaman çatışması hem örgütlerin devamlılığı, rakiplerine göre öne çıkması, işletmeyi tercih eden misafirlere kaliteli hizmet vermesi, hem de çalışanın kişisel gelişimini sağlayabilmesi, kendini tanıması, işine karşı tatmin olması, daha çok işine bağlanması, gerçekleştirdiği boş zaman faaliyetinden tatmin olması, psikolojik anlamda kendini iyi hissetmesi ve bu iyi olma halini tutum ve davranışlarına yansıtması açısından oldukça önemlidir.

Turizm hem tüketici hem de üretici olarak insan odaklı bir sektördür. Zaman geçtikçe gelişen ve değişen turizm sektörü rekabetinde oldukça arttığı bir sektör haline gelmektedir. Bu durumda konaklama işletmeleri kendilerini tercih eden misafirlere hizmeti de en üst düzeyde ulaştırmak istemektedir. Bu konuda büyük öneme sahip olan çalışanların gereken özeni işletme yöneticileri tarafından görmeleri gerekmektedir. İşletme yöneticileri çalışanlarına bu özeni gösterdiklerinde, çalışanlara karşı olumlu kararlar verdiklerinde, çalışanların kendilerini keşfetmelerine, geliştirmelerine, kendilerine zaman ayırabilmelerine olanak tanıdığına, çalışanlarından işlerine karşı daha olumlu tutum ve davranışlar gözlemleyebilirler. Çalışanların işlerine karşı motivasyonlarını artması, çalışanın iş hayatı ile iş dışındaki hayatları arasında kalmaları, fiziksel ve psikolojik olarak sahip olacakları refahın işletmeye olumlu etkileri olmaktadır. İş boş zaman çatışmasının engellenmesi çalışanın işletmeyi seçen misafire daha kaliteli hizmet vermesiyle sonuçlanarak işletme için olumlu sonuçları beraberinde getirmektedir. İş boş zaman çatışması yaşamayan konaklama işletmesi çalışanları yaptıkları işten memnuniyet duyarak işlerine karşı daha istekli olmaktadır. Aynı zamanda etraflarındaki insanlara daha ılımlı davranışlarda bulunarak sosyalleşebilmekte, yeni deneyimler

kazanabilmekte ve içinde bulunduğu stresli yaşam koşullarından rahatlayarak kurtulabilmektedir. İş dışındaki zamanlarını değerlendirebilen çalışanlar akıllarında herhangi bir sıkıntı olmadan boş zaman faaliyetlerine katılıp rahatladıklarında boş zaman tatmin düzeylerinde artık görülebilmektedir. Bütün bu etkiler gibi çalışanlarında kaliteli bir yaşama sahip olma hakları olduğu unutulmamalıdır. İş ve iş dışı yaşamları arasında kalmayan çalışanlar psikolojik iyi olma düzeyleri bakımından da olumlu bir durumda olmaktadır.

Bu tez çalışmasında Nevşehir ilinde bulunan konaklama işletmeleri çalışanlarının iş boş zaman çatışmasının iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş halleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma için bir model geliştirilmiş ve Nevşehir ilinde bulunan konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde test edilmiştir. Araştırma analizlerinde, iş boş zaman çatışması, iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş boş zaman çatışması arttıkça iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş halinin azaldığı, yani iş boş zaman çatışmasının diğer değişkenler üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu analiz sonucunda bulunmuştur.

Araştırma kapsamında katılımcıların % 52,3' ü kadın, %47,7' si erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunu kadınların oluşturduğu görülmektedir. Medeni durum incelendiğinde bekar (%66,4) katılımcıların evli (%33,6) katılımcılardan daha fazla olduğu saptanmıştır. Katılımcıların yaş faktörüne bakıldığında 27 ve üzeri katılımcıların %52,8 olarak çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde ilköğretim mezunlarının %7,6 ile en az sayıda olduğu, lise mezunlarının ise %38,9 ile çoğunlukta olduğu saptanmıştır. Konaklama işletmeleri çalışanlarından oluşan katılımcıların departmanları incelendiğinde %47,2' sinin F&B departmanında çalıştığı saptanmıştır. Sektör deneyimleri incelendiğinde %51,5'inin 1 ile 4 yıl arasında deneyime sahip olduğu saptanmıştır. Son olarak katılımcıların günlük çalışma saatleri incelendiğinde %85,1' inin 8 ile 12 saat arasında çalıştığı saptanmıştır.

İş boş zaman çatışması ile iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş hali arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. İş tatmini ile iş boş zaman çatışması arasında negatif, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Boş zaman tatminin, iş boş zaman çatışması ile arasında negatif, iş tatmini ve psikolojik iyi oluş hali arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Psikolojik iyi oluş ile boş zaman çatışması arasında negatif, iş tatmini ve boş zaman tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma analizi sonucunda, iş boş zaman çatışmasının iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür.

İnsanlar için tercih ettikleri konaklama işletmesinde bulunan çalışanların devamlılığı önemli bir yer tutmaktadır. İş- boş zaman çatışması yaşayan çalışanların olduğu işletmelerde işten ayrılma oranlarının fazla olmasından kaynaklı olumsuzluklar yaşanabilmektedir. Bu durumda misafirler sürekli farklı çalışanı gördüğünde işletme hakkında olumsuz düşüncelere sahip olmaktadır. İşletmenin misafir kaybetmesine, rekabette rakiplerinden daha geride kalmasına neden olabilmektedir. Çalışanların iş içerisinde ve iş dışındaki durumlarının değerlendirilip önlem alınması ve bu önlemler doğrultusunda ileriye dönük planların yapılması önemlidir. İşletme içerisindeki uyumun ve verimliliğinin artırılması işletmeyi daha iyi bir konuma getirecektir. İşletmeler çalışanları ile ilgili analizler yapmalı ve bu analiz sonuçlarına göre çalışanlara gerekli boş zaman imkanını sağlamalıdır. Çalışanlara sağlanan boş zaman imkanı, çalışanı işletmeyi sahiplenmeye ve daha başarılı olmaya yönlendirecektir.

Bu çalışma Nevşehir ilindeki konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Çalışmanın küçük bir bölgede yapıldığı ve çalışanların son üç aydaki boş zaman faaliyetlerinin değerlendirmeye alınarak anket sorularının yanıtladığı unutulmamalıdır. Gelecekte yapılacak çalışmalar için farklı ve daha büyük bölgelerde bulunan konaklama işletmeleri veya farklı tür işletme çalışanları üzerinde çalışılabilir. Aynı zamanda son üç aydan daha fazla bir süre alınarak anket cevaplandırmaları yapılabilir ya da işletme sahiplerinin de çalışmaya dahil edilmesiyle bir çalışma gerçekleştirilebilir. Bu gibi faktörler çalışanlar üzerinde

sosyal destek, iş tükenmişliği, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti gibi konularla da iş boş zaman çatışması çalışılarak literatüre katkı sağlanabilir.



## 5 KAYNAKÇA

- Akıncı Z (2002) Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama (Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi).
- Aksu G, Acuner AM, Tabak RS (2002) Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma: Ankara Örneği (Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası).
- Aydoğan İ, Gündoğdu FB (2006) Kadın Öğretim Elemanlarının Boş Zamanlarını Değerlendirme Etkinlikleri (Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi).
- Aytaç Ö (2002) Boş Zaman Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar (Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi).
- Azrı B (2011) Job Satisfaction: A Literature Review (Management Research and Practice Vol.3).
- Baştemur Y (2006) İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Beard JG, Ragheb MG (1980) Measuring Leisure Satisfaction (Journal of Leisure Research).
- Bradburn NM (1969) The Structure of Psychological Well-Being (Aldine Publishing Company).
- Caldwell LL (2015) Leisure And Health: Why is Leisure Therapeutic (British Journal Of Guidance & Counselling).
- Choi SH, Yoo YJ (2016) Leisure Attitude And Satisfaction With Leisure And Life: Proposing Leisure Prioritization And Justification (World Leisure Journal).
- Colquitt JA, Lepine JA, Wesson MJ (2011) Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (McGraw Hill International Edition).



- Cordes KA (2013) Applications In Recreation Leisure: For Today and The Future (Sagamore Publishing LLC.).
- Çankır B, Yener S (2017) İş'te Pozitif Davranış (Çizgi Kitabevi Yayınları: 809).
- Çardak M (2002) İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu İle Stresle Başa Çıkma Yolları. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Çekmecelioğlu HG (2005) Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma (C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi).
- Çelik E (2018) Modern Toplumda Serbest Zamanın İşlevi ve Planlanması (Akademik Hassasiyetler).
- Çötök T (2017) Aristoteles'te Tercih- Mutluluk İlişkisi ve Kahneman'cı Bir Değerlendirme (The Journal Of Happiness & Well-Being).
- Daryanto E (2014) Individual Characteristics, Job Characteristics, And Career Development: A Study On Vocational School Teacher's Satisfaction In Indonesia (American Journal of Educational Research).
- Deem R (1988) Work, Unemployment and Leisure (Routledge, London).
- Demir C, Demir N (2006) Bireylerin Boş Zaman Faaliyetlerine Katılmalarını Etkileyen Faktörler İle Cinsiyet Arasındaki İlişki: Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama ( Ege Akademik Bakış Dergisi).
- Dumazedier J (1991) Aile ve Boş Zaman, çev. Eriman Topbaş (Aile ve Toplum, Bolu Eğitim Yüksek Okulu).
- Elbaz AM, Salem I, Elsetouhi A, Abdelhamied HHS (2019) The Moderating Role Of Leisure Participation In Work- Leisure Conflict For The Reduction Of Burnout In Hotels And Travel Agencies (International Journal Of Tourism Research).
- Erdoğan H (1992) Personel Devri Ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Fakültesi, Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetim Bilim Dalı.
- Francken DA, Raaij WFV (2018) Satisfaction With Leisure Time Activities (Journal of Leisure Research).
- Gao M, Chen CC, Huang YC, ve Lin YH (2018) Work and Leisure in Taiwan: Examining the Antecedents and Consequences of Work- Leisure Conflicts.

- Gelber SM (1999) *Hobbies: Leisure and the Culture of Work in America*.
- George E, K.A.Z (2018) *Psychological Empowerment and Job Satisfaction in The Banking Sector* (Palgrave Macmillan).
- Gözen ED (2007) *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Gözener E, Sayın S (2007) *Devlet ve Özel Hastanelerdeki Hekimlerin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması*.
- Greenhaus JH, Beutell NJ (1985) *Sources Of Conflict Between Work And Family Roles* (Academy Of Management Review), 10(1), 76-88.
- Gürbüz S, Şahin F (2017) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz* (Seçkin Yayıncılık).
- Gürbüz S, Yüksel M (2008) *Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi* (Doğuş Üniversitesi Dergisi).
- Насиоғлу N, Gökdeniz A, Dinç Y (2003) *Boş Zaman ve Rekreasyon yönetimi* (Detay Yayıncılık, Ankara).
- Hahm SW (2020) *The Effects Of The Specific Attitudes Toward The Fourth Industrial Revolution And Job Satisfaction*.
- Hamurcu H (2003) *Ergenlerin Yetkinlik İnançları ve Psikolojik İyi oluşlarını Yordamada Psikolojik İhtiyaçlar*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Haworth JT (1997) *Work, Leisure and Well- Being* (Routledge).
- Hemingway JL (1988) *Leisure and Civility: Reflections on a Greek Ideal* (Taylor & Francis).
- Hirschman EC, Holbrook MB (1982) *Hedonic Consumption: Emerging Concepts, Methods and Propositions*
- Horner S, Swarbrooke J (2005) *Leisure Marketing: A Global Perspective* (Elsevier Butterworth- Heinemann).
- Huppert FA (2009) *Psychological Well- Being: Evidence Regarding its Causes and Consequences*, Applied Psychology: Health and Well- Being.

- İnan İE, Çelik E (2018) Algılanan Örgütsel Güven ve İş Tatmini: Kastamonu İli Özel ve Kamu Bankalarında Bir Uygulama (Al- Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi).
- İskender A (2015) İşgörenlerin İş ve Serbest Zaman Çatışma Düzeyleri İle Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- İskender A (2017) Neulinger Boş Zaman Paradigması ve Boş Zaman Katılım Motivasyonları Üzerine Nitel Bir Araştırma (Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi).
- Joudrey AD, Wallace JE (2009) Leisure As A Coping Resource. A Test Of The Job Demand – Control- Support Model.
- Judge TA, Locke EA, Durham CC ve Kluger AN (1998) Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations (Journal of Applied Psychology).
- Juniu S (2000) Downshifting: Regaining The Essence Of Leisure (Journal Of Leisure Research), 32(1), 69-73).
- Karaküçük S (2008) Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme ( Gazi Kitapevi).
- Kaya İ (2013) Çekim Unsurları İle Rekreatif Alışveriş, Tatmin ve Yeniden Satın Alma Niyeti Arasındaki İlişki, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kılınç DB (2006) Labor, Leisure And Freedom In The Philosophies Of Aristotle, Karl Marx And Herbert Marcuse.
- Kırel Ç (1999) Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi (İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi).
- Kilit NN (2019) Kader Algısı- Psikolojik İyi Oluş İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Erzurum.
- Kitapçı H, Kaygısız ÖC (2014) İKY Uygulamalarına Yönelik Algının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Tatmininin Ara Değişken Olarak İncelenmesi (Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi).
- Koçak MH (2015) Neo-Liberal Dönemde Çalışmanın Geçirdiği Dönüşüm (Toplum ve Hekim).

- Leitner MJ, Leitner SF (2012) Leisure Enhancement (Sagamore Publishing, 4th Edition).
- Li J, Hsu CC, Lin CT (2019) Leisure Participation Behavior and Psychological Well-Being of Elderly Adults: An Empirical Study of Tai Chi Chuan in China ( Environmental Research and Public Health).
- Lin JH, Wong JY, Ho CH (2013) Promoting Frontline Employees' Quality Of Life: Leisure Benefit Systems And Work-To-Leisure Conflicts (Tourism Management).
- Lin YS, Huang WS, Yang CT ve Chiang MJ (2014) Work- Leisure Conflict and Its Associations With Well- Being: The Roles of Social Support, Leisure Participation and Job Burnout (Tourism Management).
- Lobo F (2011) The Work- Leisure Paradigm: The Stresses and Strains of Maintaining a Balanced Lifestyle (World Leisure Journal).
- Locke EA (1969) What is Job Satisfaction, Organizational Behavior And Human Performance 4 (American Institutes for Research and Department of Psychology University of Maryland).
- Luthans F (2011) Organizational Behavior ( McGraw- Hill Irwin, 12th Edition).
- Oksay A (2005) Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Örücü E, Yumuşak S, Bozkır Y (2006) Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminin Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma.
- Özaydın MM, Özdemir Ö (2014) Çalışanların bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği.
- Özcan Y (2006) İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Yöneticileri İçin Algıladıkları Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki Düzeyi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Özkan UB (2020) Öğrencilerde Eudaimonianın ve Akademik Başarının Yordayıcısı Olarak Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Düzey (Yaşadıkça Eğitim).
- Pines AM (2005) The Burnout Measure, Short Version (International Journal of Stress Management), 12 (1), 78-88.

- Press F (1983) *Why Work: Arguments For The Leisure Society* (London).
- Ragheb MG (1980) *Interrelationships Among Leisure Participation Leisure Satisfaction and Leisure Attitudes* ( *Journal of Leisure Reseach*).
- Roberts K (2011) *Leisure Studies: Leisure: The Importance Of Being Inconsequential* (Routledge).
- Russell RV (2017) *Pastimes: The Context Of Contemporary Leisure* (Sagamore Publishing).
- Ryff CD (1989) *Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well- Being* ( *Journal of Personality and Social Psychology*).
- Ryff CD (1995) *Current Dections in Psychological Science*.
- Ryff CD, Keyes, CL (1995) *The Structure Of Psychological Well- Being Revisited* (*Journal Of Personality and Social Psychology*).
- Saari LM, Judge TA (2004) *Employee Attitudes and Job Satisfaction* (Wiley Periodicals).
- Samsun N (2017) *Çalışmanın Değişen Anlamı ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar (Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi)*.
- Sezer F (2013) *Psikolojik İyi Olma Durumu Üzerine Etkili Faktörler* (E-Journal of New World Sciences Academy).
- Shek DTL, Sun RCF, Ma CMS (2014) *Chinese Adolescents in Hong Kong: Family Life, Psychological Well- Being and Risk Behavior* (Springer).
- Shippen NM (2014) *Decolonizing Time: Work, Leisure and Freedom* (Palgrave Macmillan).
- Sivan A, Ruskin H (2000) *Leisure Education, Community Development And Population With Special Needs* (Cabi Pupliching).
- Smith M (2006) *Entertainment And New Leisure Tourism*.
- Snir R, Harpaz I (2002) *Work- Leisure Relations: Leisure Orientation and The Meaning of Work* (*Journal of Leisure Research*), 34(2): 178-202.
- Soule G (1957) *The Economics of Leisure* (*The Annals of The American Academy of Political and Social Science*, 312(1), 16-24).
- Sop SA (2014) *İş Baskısı, İş- Serbest Zaman Çatışması, Meslek Memnuniyeti ve Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir İnceleme* (*Turizm Akademik Dergisi*).

- Sönmezoğlu U, Polat E, Aycan A (2014) Gençlik Merkezi Üyeleri ve Bazı Değişkenlere Göre Serbest Zaman Tatmin Düzeyleri (International Journal Of Science Culture Of Sport).
- Spector EP (1997) Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes And Consequences.
- Staines GL (1980) Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork.
- Stebbins RA (1982) Serious Leisure: A Conceptual Statement (The Pacific Sociological Review).
- Stebbins RA (1997) Casual Leisure: A Conceptual Statement (Leisure Studies).
- Susan H, Swabrooke J (2005) Leisure Marketing: A Global Perspective (Elsevier).
- Şenel A (1982) İlkel Topluluktan Uygur Topluma (Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları: 504).
- Taşkesen MÖ (2017) Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de İç Göç ve Çalışma Hayatı (Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi).
- Tomazevič N, Seljak J, Aristovnik A (2015) Factors Influencing Employee Satisfaction In The Police Service: The Case Of Slovenia.
- Tor SS, Esengül K (2011) Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama (KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi)
- Torkildsen G (1999) Leisure and Recreation Management (E&FN Spon).
- Torkildsen G (2005) Leisure And Recreation Management (Routledge Taylor & Francis Group).
- Tsaur SH, Liang YW, Hsu HJ (2012) A Multidimensional Measurement Of Work-Leisure Conflict (Leisure Sciences), 34(5), 395- 416.
- Tsaur SH, Yen CH (2018) Work- Leisure Conflict and Its Consequences: Do Generational Differences Matter? ( Tourism Management).
- Voss J (1967) The Definition of Leisure (Journal of Economic Issues).
- Watson TJ (2004) Sociology, Work And Industry (Routledge, London And New York).
- Wong JY, Lin JH (2006) The Role Of Job Control And Job Support In Adjusting Service Employee's Work- To-Leisure Conflict ( Tourism Management).

Yayla Ö, Çetiner H (2019) Boş Zamanların Değerlendirilmesinde Etkili Olan Faktörlerin Boş Zaman Tatminine Etkisi (Turizm Akademik Dergisi, 6(1), 219-228).

Yılmaz Öİ (2017) İş Doyumu, Serbest Zaman Doyumu ve Kişilik Envanteri Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Bir Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş.

Zganec AB, Merkas M, Sverko I (2011) Quality Of Life And Leisure Activities: How Do Leisure Activities Contribute To Subjective Well-Being?

Zuzanek J, Mannel R (1983) Work- Leisure Relationships From A Sociological And Social Psychological Perspective (Leisure Studies), 2 (3), 327-344.





## Ek 1: Anket Formu

### TURİZM ÇALIŞANLARININ İŞ- BOŞ ZAMAN ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİNE, BOŞ ZAMAN TATMİNİNE VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ HALLERİNE ETKİSİ

#### Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalında hazırlanacak bir yüksek lisans tezi kapsamında, turizm çalışanlarının iş-boş zaman çatışmasının iş tatminine, boş zaman tatminine ve psikolojik iyi oluş hallerine etkisinin ölçülmesi amacıyla düzenlenmiştir. Anketten elde edilecek veriler genel değerlendirmeler yapmak için kullanılacaktır ve hiçbir şekilde şahıs ya da kurum ismi kullanılmayacaktır. **Anketi, hiçbir soruyu boş bırakmadan, objektif esaslara ve samimi cevaplandırmanızı, çalışmanın amacına ulaşmasında büyük önem taşımaktadır. Katkılarınız için teşekkür ederiz.**

Banu YILDIZ  
Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniv.  
banuyildzz@gmail.com

Doç. Dr. Duygu EREN  
Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniv.  
deren@neşehir.edu.tr

İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Lütfen, aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra, her bir ifadenin karşısında (X) işareti koymak suretiyle ilgili ifadeye katılma düzeyinizi belirtiniz.					
1. İşim nedeniyle boş zaman aktiviteleri için yeterli zamanım yok.					
2. İşim nedeniyle ailem / arkadaşlarım ile boş zaman aktivitelerine katılmak için yeterli zamanım yok.					
3. İşim nedeniyle boş zaman aktivitelerine katılacak yeterli enerjim yok.					
4. İşim nedeniyle boş zaman aktivitelerine katılamam.					
5. İşim nedeniyle boş zaman aktivitelerine katılmak için asla uygun ruh halinde olmam.					
6. İşimden dolayı duygusal olarak bitkin hissediyorum.					
7. İş gününün sonunda kendimi yorgun hissediyorum.					
8. İşimden dolayı tükenmiş hissediyorum.					
9. Bazı müşterilere kişisel olmayan bir eşya gibi davrandığımı hissediyorum.					

10. Bu işe girdiğimden beri insanlara karşı umursamaz olduğumu hissediyorum.					
11. Bu işin duygusal olarak beni katılaştırmasından endişeleniyorum.					
12. Boş zaman aktivitelerine katıldığımında etrafımdaki insanlar tarafından duygusal olarak desteklendiğimi hissediyorum.					
13. Boş zaman aktivitelerine katıldığımında çevremdeki insanlar tarafından saygı duyulan biri olduğumu hissediyorum.					
14. Boş zaman aktivitelerine katıldığımında çevremdeki insanlar çoğunlukla bana yararlı bilgiler sağlar.					
15. Boş zaman aktivitelerine katıldığımında çevremdeki insanlar çoğunlukla bana maddi yardım sağlar.					
16. Çoğu yönden hayatım ideallerime yakındır.					
17. Hayat şartlarım mükemmeldir.					
18. Hayatımdan memnunum.					
19. Şimdiye kadar hayatımda istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
20. Hayatımı yeniden yaşayabilseydim eğer, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.					
21. Çoğunlukla mutlu hissederim.					
22. Çoğunlukla neşeli hissederim.					
23. Çoğunlukla memnun hissederim.					
24. Çoğunlukla kızgın hissederim.					
25. Çoğunlukla üzgün hissederim.					
26. Çoğunlukla umutsuz hissederim.					
27. Çoğunlukla huzursuz hissederim.					
28. Son zamanlarda, iş ve boş zaman faaliyetlerinden sonra kaliteli zaman geçiriyorum.					
29. Her zaman ve her yerde boş zamanın tadını çıkarmayı bilen biriyim.					
30. Genel olarak, mutlu ve kaliteli boş zaman geçiririm.					
31. Sonuçta, işimden memnunum.					
32. Genel olarak, burada çalışmayı severim.					
33. Genel olarak, işimden hoşlanmam.					

<b>İFADELER</b>	<b>Hiç</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Ara Sıra</b>	<b>Sık Sık</b>	<b>Her Zaman</b>
<b>Lütfen, aşağıda verilen boş zaman aktivitelerine son 3 aydaki katılım düzeylerinizi, her bir ifadenin karşısına (X) işareti koymak suretiyle belirtiniz.</b>					
1. İşim nedeniyle boş zaman aktiviteleri için yeterli zamanım yok.					
2. İşim nedeniyle ailem / arkadaşlarım ile boş zaman aktivitelerine katılmak için yeterli zamanım yok.					
3. İşim nedeniyle boş zaman aktivitelerine katılacak yeterli enerjim yok.					
4. İşim nedeniyle boş zaman aktivitelerine katılamam.					
5. İşim nedeniyle boş zaman aktivitelerine katılmak için asla uygun ruh halinde olmam.					
6. İşimden dolayı duygusal olarak bitkin hissediyorum.					
7. İş gününün sonunda kendimi yorgun hissediyorum.					
8. İşimden dolayı tükenmiş hissediyorum.					

**Lütfen demografik özelliklerinizle ilgili fikir edinmek için oluşturulmuş bu bölümde, size ilişkin kutucuğu [X] işaretleyiniz veya boşluğu doldurunuz.**

- Cinsiyet** : ( ) Kadın ( ) Erkek
- Yaşınız** : ( ) 18 - 20 ( ) 21 - 23 ( ) 24-26  
( ) 27 ve ya daha fazla
- Medeni Durumunuz** : ( ) Bekar ( ) Evli
- Eğitim Durumunuz** : ( ) İlköğretim ( ) Ortaöğretim ( ) Lise  
( ) Üniversite
- Sektördeki Deneyiminiz** : ( ) 3 ay'dan az ( ) 3 ay – 6 ay ( ) 1 yıl- 4 yıl  
( ) 4 yıl ve ya daha fazla
- Çalıştığınız Departman** : ( ) Ön Büro ( ) F & B ( ) H/K  
( ) İdari Kadro
- Günlük Çalışma Saatiniz** : ( ) 8 saatten az ( ) 8 - 12 saat ( ) 13 - 16 saat  
( ) 17 saat ve ya daha fazla