

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**ÇALIŞANLARIN MESAİ İÇİ VE DIŞI BOŞ ZAMAN
DAVRANIŞLARININ İŞ PERFORMANSI VE RUHSAL
SAĞLIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**Hazırlayan
Zübeyir ÖZÇELİK**

**Danışman
Doç. Dr. Ebru AYKAN**

Doktora Tezi

**Nisan 2017
KAYSERİ**

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**ÇALIŞANLARIN MESAİ İÇİ VE DIŞI BOŞ ZAMAN
DAVRANIŞLARININ İŞ PERFORMANSI VE RUHSAL
SAĞLIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

(Doktora Tezi)

**Hazırlayan
Zübeyir ÖZÇELİK**

**Danışman
Doç. Dr. Ebru AYKAN**

**Nisan 2017
KAYSERİ**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Zübeyir ÖZÇELİK

YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI

“Çalışanların Mesai İçi Ve Dışı Boş Zaman Davranışlarının İş Performansı Ve Ruhsal Sağlıkları Üzerindeki Etkisi” adlı Doktora tezi, Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi’ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Zübeyir ÖZÇELİK

Danışman

Doç. Dr. Ebru AYKAN

İşletme ABD Başkanı

Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN

KABUL VE ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Ebru AYKAN danışmanlığında Zübeyir ÖZÇELİK tarafından hazırlanan “Çalışanların Mesai İçi Ve Dışı Boş Zaman Davranışlarının İş Performansı Ve Ruhsal Sağlıkları Üzerindeki Etkisi” adlı bu çalışmamız jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında **Doktora** tezi olarak kabul edilmiştir.

16.05.2017

JÜRİ:

Danışman : Doç. Dr. Ebru AYKAN

Üye

Prof. Dr. A. Asuman Akdoğan A. Asuman Akdoğan

Üye

Prof. Dr. Enver AYDOĞAN

Üye

Prof. Dr. Hayriye ATİK

Üye

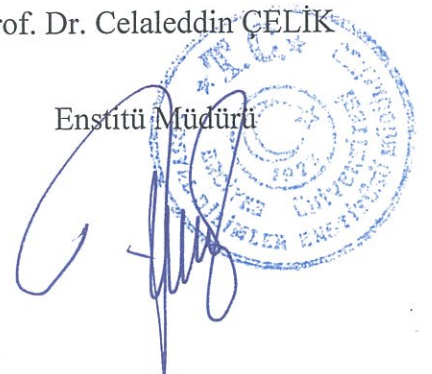
Doç. Dr. Ayşe CİNBÖZ

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 15/06/2017 tarih ve16.....sayılı kararı ile onaylanmıştır...15...../06.../2017

Prof. Dr. Celalettin ÇELİK

Enstitü Müdürü



TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sürecinde emeklerini esirgemeyen danışmanım Sayın Hocam Doç. Dr. Ebru AYKAN'a, çalışmalarına yön veren katkılarından dolayı Sayın Hocam Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN'a teşekkür ve saygılarımı sunuyorum. Bugünlere gelmemde üzerimde büyük emekleri olan saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU'na, Prof. Dr. Hayriye ATİK'e, Prof. Dr. Mahir NAKİP'e, Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR'a ve tez sınavıma katılıp değerli görüşlerini bildiren Prof. Dr. Enver AYDOĞAN'a ve Doç. Dr. Ayşe CİNGÖZ'e ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Ayrıca tez çalışmamın analiz kısmında yardımda bulunan Yrd. Doç. Dr. Ali BAYRAM'a da emeklerinden ötürü teşekkür ederim.

Eğitim öğretim hayatım boyunca benden emeklerini esirgemeyen, her türlü fedakârlığı göstererek yardımcı ve destek olan, doktora tezimi tamamlamamda büyük katkısı olan babam, annem, eşim ve çocuklarım olmak üzere tüm aileme çok teşekkür ediyorum.

Zübeyir ÖZÇELİK

Nisan 2017, KAYSERİ

**Çalışanların Mesai İçi Ve Dışı Boş Zaman Davranışlarının İş Performansı Ve
Ruhsal Sağlıkları Üzerindeki Etkisi
Zübeyir ÖZÇELİK**

**Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Doktora Tezi, Nisan 2017
Danışman: Doç. Dr. Ebru AYKAN**

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı; örgüt çalışanlarının mesai içi ve dışı boş zaman davranışlarının, çalışanların performanslarına ve ruhsal sağlıklarına etkilerinin belirlenmesidir. Gerçekleştirilen bu çalışma, ilk iki bölümü teori ve son iki bölümü uygulama olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; boş zaman kavramının bilimsel araştırma alanının tarihsel süreç içerisindeki gelişimi farklı yaklaşımlarla ele alınmıştır. İkinci bölümde; ruhsal sağlık ve alt boyutlarını içeren anksiyete, depresyon, duygusal kontrol ve pozitif duygular kavramları açıklanmış, iş performansı ve alt boyutları olan görev performansı ve bağlamsal performans üzerinde durulmuştur. Bu bölümde ayrıca iş performansı, ruhsal sağlık ve boş zaman davranışları arasındaki ilişkiler ikili olarak incelenmiştir. Üçüncü bölümde; beyaz yakalı çalışanların boş zaman davranışları dikkate alınarak mesai içi boş zaman davranış ölçeği ve mesai dışı boş zaman davranış ölçeği olmak üzere, Türk çalışma kültürünü yansıtan özgün iki ölçek geliştirilmiştir. Dördüncü bölümde; çalışanların mesai içinde ve dışındaki boş zaman davranışlarının, iş performansı ile alt boyutları olan görev performansı ve bağlamsal performans ile ruhsal sağlık ile alt boyutları olan; anksiyete, depresyon, pozitif duygular, duygusal kontrol üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla, Ankara’da özel sektörde çalışan beyaz yakalıları ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda mesai içi ve dışı boş zaman davranışlarının iş performansı ve ruhsal sağlığı olumlu yönde etkilediği, değişkenler arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca işletme yöneticilerine ve bu konularda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara mesai içi ve dışında gerçekleşen boş zaman davranışlarının nasıl ele alınabileceğine dair önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Boş Zaman Davranışları, Mesai İçi Boş Zaman Davranışları, Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları, Ruhsal Sağlık, İş Performansı, Görev Performansı, Bağlamsal Performans.

**THE EFFECT OF EMPLOYEES' WORKPLACE AND OUT OF WORKPLACE
LEISURE BEHAVIOURS OVER THEIR JOB PERFORMANCE AND
MENTAL HEALTH**

Zübeyir ÖZÇELİK

Erciyes University, Institute of Social Sciences

Phd. Thesis, April 2017

Supervisor: Doç. Dr. Ebru AYKAN

ABSTRACT

Basic aim of this study is to identify the effect of workplace and out of workplace leisure behaviours over performance and mental health outcomes of individuals in an organization. This study consists of two parts that are theory and application parts and each part has two subdivisions. In the first part, scientific research field development and historical development of leisure concept is discussed with indifferent approaches. In the second part, mental health which measure sitssub-dimensions, anxiety, depression, emotional control and general positive effect terms are explained. Job performance and its sub-dimensions which are task performance and contextual performance terms are emphasized. In this part, also the relationship between job performance, mental health and leisure behaviours were analyzed binary. In the third part, leisure behaviours of white-collar staff were considered and two original scales were developed in the framework of Turkish working culture, one of which is workplace leisure behaviour scale and the other one is out of workplace leisure behaviour scale. In the fourth part, a questionnaire study was carried out to determine the effect of leisure behaviour cluster during workplace and out of workplace leisure behaviours over mental health, and its sub-dimensions anxiety, positive effect, depression, emotional control and the effects over job performance and its sub-dimensions that are task performance and contextual performance. A questionnaire study was conducted with white collar workers working in the private sector in Ankara. According to the results of analysis, it was found that workplace and out of workplace leisure behaviours have effect on job performance and mental health in a positive way and significant relationships were found between the variables. In the study, proposals were also made about how to manage leisure behaviors both in and out of the workplace for business managers and researchers who want to conduct research in these subjects.

Key Words: Leisure Behaviours, Workplace Leisure Behaviours, Out of Workplace Leisure Behaviours, Mental Health, Job Performance, Task Performance, Contextual Performance.

İÇİNDEKİLER

ÇALIŞANLARIN MESAI İÇİ VE DIŞI BOŞ ZAMAN DAVRANIŞLARININ İŞ PERFORMANSI VE RUHSAL SAĞLIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI	ii
KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

BOŞ ZAMAN İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. Boş Zaman	6
1.1. Boş Zaman Kavramı ve Kapsamı	6
1.2. Boş Zamanın Bilimsel Araştırma Alanının Gelişimi	14
1.2.1. Geleneksellik Dönemi (1945-1975).....	17
1.2.2. Yapısalcılık Dönemi (1976-1990)	18
1.2.3. Postmodernist Dönemi (1990 ve sonrası)	20
1.3. Boş Zaman Çeşitleri	21
1.3.1. Sıradan Serbest Zaman	27
1.3.2. Proje Temelli Serbest Zaman	28
1.3.3. Düzenli Serbest Zaman	28
1.4. Boş Zamanın Önemi.....	30
1.4.1. Boş Zamanın Sosyal Psikolojideki Yeri	32
1.4.2. Boş Zamanın Pozitif Psikoloji ve Pozitif Örgütsel Davranıştaki Yeri.....	35

1.4.3. Boş Zamanın Yönetim ve Organizasyon Alanındaki Yeri	39
1.5. Boş Zaman ve İş Arasındaki İlişki	40
1.5.1. Mesai İçinde Boş Zaman	48
1.5.1.1. Kaynakların Korunması Teorisi (Conservation Of Resources Theory).....	49
1.5.1.2. Güç-İyileşme Modeli (Effort-Recovery Model).....	51
1.5.1.3. Öz-Belirleme Teorisi (Self-Determination Theory)	53
1.5.1.4. Dikkat Toplama Teorisi (Attention Restoration Theory)	56
1.5.2. Mesai Dışında Boş Zaman.....	58

İKİNCİ BÖLÜM

RUHSAL SAĞLIK, İŞ PERFORMANSI VE BOŞ ZAMAN KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

2.1. Ruhsal Sağlık Kavramı	60
2.1.1. Anksiyete	70
2.1.2. Depresyon.....	73
2.1.3. Duygusal Kontrol.....	75
2.1.4. Pozitif Duygular.....	77
2.2. Performans Kavramı	78
2.2.1. Örgütsel Performans	81
2.2.2. Birey Performansı	84
2.2.2.1. Görev Performansı	86
2.2.2.2. Bağlamsal Performans	87
2.3. İş Performansı, Ruhsal Sağlık ve Boş Zaman Kavramları Arasındaki İlişkiler.....	91
2.3.1. İş Performansı İle Ruhsal Sağlık Arasındaki İlişkiler	91
2.3.2. Boş Zaman İle Ruhsal Sağlık Arasındaki İlişkiler	97
2.3.3. Boş Zaman İle İş Performansı Arasındaki İlişkiler	105

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESAI İÇİNDE VE MESAI DIŞINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN BOŞ ZAMAN DAVRANIŞLARINI TESPİT ETMEYE YÖNELİK ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

3.1. Araştırma Metodolojisi.....	113
3.1.1. Ölçeğin Özelliğinin Belirlenmesi	114
3.1.2. Aday Ölçeklerin Geliştirilmesi	114
3.1.3. Ölçek Maddelerinin Belirlenmesi.....	114
3.1.4. Uzman Görüşlerinin Alınması ve Literatür Taraması	115
3.2. Deneysel Uygulama	115
3.2.1. Veri Toplama ve Analizi	116
3.2.2. Faktör Analizi (Deneysel Formun Elde Edilmesi)	116
3.3. Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	117
3.4. Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Birincil Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	120
3.5. Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin İkincil Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	125
3.6. Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	128
3.7. Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Birincil Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	131
3.8 Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeğine İlişkin İkincil Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	134

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MESAI İÇİ VE DIŞI BOŞ ZAMAN DAVRANIŞLARININ İŞ PERFORMANSI VE RUHSAL SAĞLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

4.1. Araştırmanın Önemi.....	139
4.2. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi	139
4.3. Ana Kütle ve Örneklem Seçimi	140
4.4. Araştırmanın Kısıtları.....	141

4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	141
4.6. Veri Toplama Yöntemi	148
4.7. Verilerin Analizi.....	150
4.8. Araştırmanın Bulguları.....	153
4.8.1. Araştırma İfadelerinin Güvenilirlik Değerleri	154
4.8.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	156
4.8.2.1. Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	156
4.8.2.2. Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	157
4.8.2.3. Ruhsal Sağlık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	158
4.8.2.4. Performans Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	159
4.8.3. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	160
4.8.3.1. Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	161
4.8.3.2. Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	162
4.8.3.3. Ruhsal Sağlık Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	163
4.8.3.4. Performans Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları ...	164
4.8.4. Korelasyon Analiz Sonuçları.....	165
4.9. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi.....	168
SONUÇ VE ÖNERİLER	196
KAYNAKÇA.....	207
EKLER	249
Ek- 1 Mesai İçi Boş Zaman Davranış Ölçeği.....	249
Ek - 2 Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeği	250
Ek - 3 Araştırma Soru Formu	251
Ek - 4 Tez Çalışmasında Kullanılan Bazı Kavramlar ve İngilizceKarşılıkları	255
ÖZGEÇMİŞ	256

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Boş Zaman Yaklaşım Dönemleri ve Kavramları.....	17
Tablo 1.2 Boş Zaman Çeşitleri	26
Tablo 1.3. Pozitif Örgütsel Davranışı Açıklayan Bireysel Etkililik ile Boş Zaman Davranışları Arasındaki Ortak Yönler	38
Tablo 2.1 Çalışanların Ruhsal Sağlığını Olumlu ve Olumsuz Etkileyen Etmenler ...	69
Tablo 2.2 DSM IV'e Göre Yaygın Anksiyete Bozuklukluğu Tanı Kriterleri.....	72
Tablo 2.3 Bağlamsal Performans Davranışlarının Örgüte ve Çalışanlara Katkısı.....	88
Tablo 2.4. Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklılıklar	90
Tablo 2.5 Maasticht Cohort Tükenmişlik Çalışması.....	95
Tablo 3.1.Madde Faktör Yük Değerleri, Döndürülmüş Faktör Yükleri	118
Tablo 3.2. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	119
Tablo 3.3 Uyum İyiliği İndeks Değerleri.....	121
Tablo 3.4. Mesai İçi Boş Zaman Davranış Ölçeği (M.İ.B.Z.D.Ö.) 1. Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndexleri	124
Tablo 3.5 Mesai İçi Boş Zaman Davranış Ölçeği (M.İ.B.Z.D.Ö.) 2. Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndexleri	127
Tablo 3.6. Madde Faktör Yük Değerleri, Döndürülmüş Faktör Yükleri	129
Tablo 3.7 Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	130
Tablo 3.8. Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeği (M.D.B.Z.D.Ö.) 1. Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndexleri.....	133
Tablo 3.9 Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeği (M.D.B.Z.D.Ö) 2. Derece Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndexleri.....	136
Tablo 4.1 $\alpha = 0.03$ ve $\alpha = 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri.....	140
Tablo 4.2. Katılımcıların Demografi Bilgileri	153

Tablo 4.3 İfadelere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları	155
Tablo 4.4. Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	157
Tablo 4.5. Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	158
Tablo 4.6. Ruhsal Sağlık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	159
Tablo 4.7. Performans Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	160
Tablo 4.8 Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	161
Tablo 4.9 Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	162
Tablo 4.10. Ruhsal Sağlık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	163
Tablo 4.11. Performans Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	164
Tablo 4.12. Korelasyon Analizi Sonuçları	166
Tablo 4.13. Ruhsal Sağlık ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	169
Tablo 4.14. Pozitif Duygular ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	170
Tablo 4.15. Duygusal Kontrol ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	171
Tablo 4.16. Anksiyete ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	172
Tablo 4.17. Depresyon ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	173
Tablo 4.18. Performans ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	174
Tablo 4.19. Bağlamsal Performans ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	175

Tablo 4.20. Görev Performansı ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	176
Tablo 4.21. Ruhsal Sağlık ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	177
Tablo 4.22. Pozitif Duygular ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	178
Tablo 4.23. Duygusal Kontrol ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	179
Tablo 4.24. Anksiyete ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	180
Tablo 4.25. Depresyon ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	181
Tablo 4.26. Performans ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	182
Tablo 4.27. Bağlamsal Performans ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	183
Tablo 4.28. Görev Performansı ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	184

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1	Neulinger'in Boş Zamana Bakışı (1981)	32
Şekil 1.2	Boş Zaman ve İş Arasındaki İlişki, Yayılma ve Telafi Teorisi.....	46
Şekil 2.1	Karasek İş -Yükü-Talep Kontrol Teorik Modeli.....	64
Şekil 2.2	Çaba ve Ödüllendirme Modeli	67
Şekil 2.3	Bağlamsal Performans ile Görev Performansının Kaynakları	90
Şekil 2.4	Boş Zaman ve Ruhsal Sağlık Arasındaki Teorik Model.....	99
Şekil 2.5	Boş Zamana Bütünleşik (Heuristic) Model Yaklaşımı	104
Şekil 2.6	İş Dışı İnternet Kullanımının İş Performasına Etkisi	108
Şekil 3.1	Kuramsal Formdan, Deneysel Formun Elde Ediliş Süreci	113
Şekil 3.2	Özdeğer Grafiği.....	117
Şekil 3.3	Mesai İçinde Boş Zaman Davranış Ölçeğine İlişkin Birinci Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	123
Şekil 3.4	Mesai İçinde Boş Zaman Davranış Ölçeğine İlişkin İkinci Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	126
Şekil 3.5	Özdeğer Grafiği.....	128
Şekil 3.6	Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeğine İlişkin Birinci Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	132
Şekil 3.7	Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeğine İlişkin İkinci Seviye Derece Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	135
Şekil 4.1	Birinci Araştırma Modeli	143
Şekil 4.2	İkinci Araştırma Modeli	144
Şekil 4.3	Bir No'lu Araştırmaya İlişkin Modelin Nihai Durumu ve Modele İlişkin Beta Katsayıları.....	185
Şekil 4.4	İki No'lu Araştırmaya İlişkin Modelin Nihai Durumu ve Modele İlişkin Beta Katsayıları	191

GİRİŞ

Örgütler, rekabet avantajı elde etmek için rakiplerinin taklit etmesi güç olan farklı yetkinlikleri geliştirmek isterler. Bu yetkinlikler, günümüzde insan kaynağı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Taklit edilmesi zor olması nedeniyle insan kaynağı işletmeler için stratejik bir rol oynamaktadır. Örgütler için insan kaynağının önemli olması, akademisyenleri ve örgüt yöneticilerini çalışanların algı, tutum ve davranışları ile duygularını ve düşüncelerini anlamaya, öğrenmeye dönük araştırmalar yapmaya yönlendirmiştir.

Örgüt yöneticilerinin insan kaynağını iyi yönetebilmek için onları iyi yönlendirebilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, örgütlerde öne çıkan kavramlardan biri de boş zaman davranışlarının yönetimidir. Örgütlerde boş zaman davranışlarının yönetimi örgüt yöneticilerinin çoğu zaman ihmal ettiği ancak çalışan performansı ile ilişkili olan önemli konulardan birisidir.

Günümüzde teknolojinin gelişmesi, iletişim imkânlarının artması nedeniyle esnek çalışma saatleri, kısaltılmış iş saatleri, evden çalışma ve benzeri yeni yöntemlerin çalışma hayatında uygulanmaya başladığı görülmektedir. Özellikle beyaz yakalı çalışanlar işte kendilerine özerklik tanınmasını ve çalışma saatlerinde esneklik sağlanmasını talep etmektedirler. Teoride çalışanların 4-5 saat bir işe odaklanıp çalışması mümkün görünse de pratikte bu durumun geçerliliği bulunmamaktadır.

“Örgüt yöneticileri mesai içinde oluşan boş zaman davranışlarına nasıl yaklaşmalıdır?” sorusunun cevabı bu çalışmanın temel sorunsallarından birisini oluşturmaktadır. Sosyal psikoloji perspektifinden ele alındığında çalışanların mesai içinde kendilerine boş zaman davranışları oluşturmak istemelerinin nedeni bu çalışmada araştırılmıştır. Çalışanların mesai saatleri içerisinde kendisine boş zaman oluşturmak istemesinin nedenleri belirlendiği takdirde çalışanların boş zaman davranışları başarılı bir şekilde yönlendirilecek ve çalışanların performansı ve ruhsal sağlığı bu durumdan olumlu şekilde etkilenecektir.

Literatür çalışmaları incelendiğinde çalışanların mesai dışı boş zaman davranışları üzerine çalışmalar yapıldığı görülmektedir¹. Ancak literatürde özellikle mesai içi boş zaman davranışları üzerinde kapsamlı bir araştırma bulunmamaktadır.

Araştırmacılar, iş ve boş zaman arasındaki ilişkiye farklı bakış açılarıyla yaklaşmışlardır. Geleneksel yöntemi² temsil eden teorisyenlerden; Dumazedier (1974)³, Stebbins (1982)⁴, Wagner ve arkadaşları (1989)⁵, Arai ve Pedlar (1997)⁶, Kelly (1997)⁷ boş zaman ve iş arasında net bir ayırım yapılması gerektiği görüşünü savunurken, ikinci grup teorisyenler; Samdahl (1992)⁸, Lee ve arkadaşları (1994)⁹, Stewart(1998)¹⁰ ise boş zamanı; faaliyetlerdeki farklılıklardan ziyade akıldaki bir durum, düşünce ve algılamadan (state of mind) ibaret olduğunu ifade etmektedirler. Bu yazarlara göre önemli olan bireyin işte veya iş dışında kendisini boş zamanda hissetmesidir.

İş ve boş zaman arasında farklılık olduğu görüşünü savunan ve geleneksel yönetimi temsil eden teorisyenler dikkate alındığında, mesai içinde boş zaman olmadığı görüşü ortaya çıkmaktadır. Ancak bu tez çalışmasında mesai içinde boş zaman kavramı, ikinci grup teorisyenlerin öncülüğünü yaptığı boş zamanı bireyin algıladığı bir durum olarak değerlendiren görüş (state of mind) temel alınarak mesai içinde çalışanın kendisi için boş zaman olarak algıladığı bir durum olduğu değerlendirilmiştir. Etzion ve arkadaşları (1998)¹¹ çalışanların mesai içinde kendilerine boş zaman oluşturmak istemelerini “psikolojik ayrılma” kavramı ile açıklamışlardır. Gervais (2014), psikolojik ayrılma kavramını; çalışanın işten uzaklaşması, stresli ortamdan kurtulması, işe ara vermesi ve

-
- ¹ Bloom Jessica, Geurts A. E. Sabine, W. Taris Toon, e.t.c., “Effects of Vacation From Work On Health And Wellbeing: Lots Of Fun, Quickly Gone”, *Work & Stress*, Vol. 24, No. 2, 2010 , p. 209.
 - ² Demet Önder, *Changing Geography of Urban Leisure: The Case Of Ankara*, Doctor of Philosophy In City And Regional Planning, Ankara, 2013, p. 18.
 - ³ Joffre Dumazedier, *Toward a Society of Leisure*, New York: Free Press, 1967, pp. 16-17.
 - ⁴ Robert A. Stebbins, “Serious Leisure: A Conceptual Statement”, *Pacific Sociological Review*, Vol. 25, 1982, pp. 251-272.
 - ⁵ Sharon L. Wagner, John W. Lounsbury, Lane G. Fitzgerald, “Attributes Factors Associated with Work/Leisure Perceptives”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 21, No. 2, 1989, pp. 155-166.
 - ⁶ Susan M. Arai, Alison M. Pedlar, “Building Communities Through Leisure: Citizen Participation in a Healthy Communities Initiative”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 29, No. 2, 1997, pp. 167-182.
 - ⁷ John R. Kelly, “Changing Issues in Leisure-Family Research-Again”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 29, No. 1, 1997, pp. 132-134.
 - ⁸ Diane M. Samdahl, “Leisure in Our Lives: Exploring the Common Leisure Occasion”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 24, No. 1, 1992, pp. 19-32.
 - ⁹ Yuongkhill Lee, Jim Dattilo, “The Complex and Dynamic Nature of Leisure Experience”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 26, No. 3, 1994, pp. 195-211.
 - ¹⁰ William P. Stewart, “Leisure as Multiphase Experiences: Challenging Traditions”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 30, No. 4, 1998, pp. 391-400.
 - ¹¹ Dalla Etzion, Dow Eden, Y. Lapidot, “Relief From Job Stressors And Burnout: Reserve Service A Sarespite”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, 1998, pp. 577-585.

kendi sahip olduğu kaynakları yenilemesi¹² olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde, Iso-Ahola (1989), boş zaman ve deneyimlerini bir kaçış ve çıkış¹³ olarak tanımlamıştır. Ulrich (1991) çalışanın gün içinde hayallere dalma gibi pasif ruhsal kaçışlarını ya da aktif biçimde işten uzaklaşmasını olumsuz olaylardan dikkat dağıtarak uzaklaşma¹⁴ olarak yorumlamıştır. Bu kapsamda, çalışmada mesai içinde çalışanın kendisi için oluşturduğu boş zamanda hangi faaliyetleri gerçekleştirdiği mesai içinde boş zaman davranış ölçeği geliştirilerek araştırılmıştır.

Boş zaman davranışları ile performans arasında ilişki bulunmaktadır. Amerikan Egzersiz Konseyi'nin (2000) yaptığı araştırma sonuçlarına göre; işte çalışanların gerçekleştirdikleri boş zaman davranışları, çalışanların psikolojik ve duygusal olarak yenilemesine katkı sağlamakta ve iş performansının gelişmesine olumlu etkide bulunmaktadır¹⁵. Trougakos ve arkadaşları (2008) hizmet sektöründe çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada işte verilen molalarda çalışanların pozitif duygularının yüksek olduğu, negatif duygularının ise düşük olduğunu, ayrıca mola sonrası iş esnasında çalışanların yüksek pozitif duygu içerisinde olduklarını¹⁶ belirtmektedirler.

Boş zaman davranışları ile ruhsal sağlık arasında da ilişki bulunmaktadır. Caldwell (2010) boş zaman davranışlarının ruhsal sağlık üzerinde; önleme, baş etme ve yaşanan olumsuz olayların etkisini azaltma olmak üzere 3 temel etkisi olduğunu¹⁷ belirtmektedir.

Boş zaman davranışları, bireye sosyal destek ve özerklik sağlayarak işte oluşan strese karşı tampon etki oluşturmaktadır¹⁸. Boş zaman davranışları ile bireyler arasında oluşan

¹² Roxane L. Gervais, *Detachment And Recovery After Work: An Overview*, Health & Safety Laboratory, UK, 2014, p. 1.

¹³ Seppo E. Iso-Ahola, *Motivation For Leisure*, In E. L. Jackson and T. L. Burton (Eds.), *Understanding Leisure and Recreation*. State College, PA, 1989.

¹⁴ Roger S. Ulrich, Ulf Dimberg, Beverly L. Driver, *Physiological Indicators of Leisure Benefits*, Rocky Mountain Forest and Range Experiment Station, 1989. In B. L. Driver, P. J. Brown, G. L. Peterson (Eds.), *Benefits of Leisure*. State College, PA: Venture.

¹⁵ American Council on Exercise, *Group Fitness Instructor Manual*. NY. McGraw-Hill, 2000, In Mokaya, Samuel Obino, ve Jackylene Wegok Gitari, "Effects of Workplace Recreation on Employee Performance The Case of Kenya Utalii College", *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 2 No. 3, February, 2012, p. 176.

¹⁶ John P. Trougakos, Daniel J. Beal, Stephen G. Green, Howard M. Weiss, "Making The Break Count: An Episodic Examination of Recovery Activities, Emotional Experiences And Positive Affective Displays", *Academy of Management Journal*, 2008, p. 18.

¹⁷ Linda L. Caldwell, "Leisure and Health: Why is Leisure Therapeutic?", *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol. 33, 2010, p. 8.

¹⁸ Seppo Iso-Ahola, E. J. Park Chun "Leisure Related Social Support and Self Determination As Buffers of Stress-Illness Relationship", *Journal of Leisure Research*, Vol. 28, 1996, p. 172.

sosyal etkileşim ve arkadaşlıklar sosyal destek sisteminin oluşmasına katkı sağlamakta ve bu destek sistemleri gündelik stresin azalmasına yardımcı olmaktadır¹⁹.

Bu araştırmada, çalışanların mesai içinde ve dışında gerçekleştirdikleri boş zaman davranışlarının, çalışanların iş performansı ve alt boyutları olan görev performansı ve bağlamsal performans etkilerinin belirlenmesi ile ruhsal sağlık ve alt boyutları olan anksiyete, depresyon, duygusal kontrol ve pozitif duygular üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıda belirtilen konular araştırmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır:

- Mesai içinde oluşan boş zaman davranışlarını belirlemek,
- Mesai içinde oluşan boş zaman davranışlarının sebeplerinin teorik alt yapısını araştırmak,
- Gelişen teknoloji, internet ve cep telefonu uygulamaları ile bunların kullanımları dikkate alınarak çalışanların mesai içinde ve dışında boş zaman davranışlarının tespit edilmesi doğrultusunda özgün olarak Türkiye iş piyasasındaki beyaz yakalıların boş zaman tercihlerini yansıtan iki ölçek geliştirmek,
- Çalışanların mesai içinde ve dışındaki boş zaman davranışları ile iş performansı, görev ve bağlamsal performans konularını beraber değerlendirmek,
- Çalışanların mesai içinde ve dışındaki boş zaman davranışlarının ruhsal sağlık ve alt boyutları olan anksiyete, pozitif duygular, depresyon, duygusal kontrol konularını beraber değerlendirmek.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, boş zamanın; tanımı, kapsamı, önemi, çeşitleri, literatürdeki gelişimi, ilişkili olduğu bilim dalları, örgütsel davranış ve yönetim organizasyon alanı ile bağlantılarına yönelik bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca çalışanın mesai içinde kendisine boş zaman oluşturmak istemesinin nedenlerinin teorik altyapısını oluşturan; yayılma teorisi, telafi teorisi, psikolojik ayrılma, kaynakların korunması, dikkat toplama, güç – iyileşme ve öz belirleme teorileri bu çalışmanın birinci bölümünde detaylı olarak incelenmiştir.

İkinci bölüm üç alt kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda ruhsal sağlık ve alt boyutları olan anksiyete, depresyon, duygusal kontrol, pozitif duygular kavramları ve tanımları

¹⁹ Denis Coleman, Seppo E. Eso-Ahola, “Leisure And Health: The Role Of Social Support And Self-Determination”, *Journal Of Leisure Research*, Vol. 25 Iss. 2, 1993, p. 111.

ele alınmıştır. İkinci kısımda iş performansı, örgütsel performans, birey performansı, görev performansı - bağlamsal performans konuları ele alınmıştır. Üçüncü kısımda ise iş performansı, ruhsal sağlık ve boş zaman arasındaki ilişkiler ikili olarak incelenmiştir.

Üçüncü bölümde, Ankara’da çalışan beyaz yakalıları dikkate alınarak mesai içinde ve dışında gerçekleştirilen boş zaman davranışlarını tespit etmeye yönelik geliştirilen iki ölçeğe ait süreçler ve sonuçları ele alınmıştır. Literatürde boş zaman davranışlarını ölçen ölçekler²⁰ bulunmaktadır. Ancak özellikle “mesai içinde boş zaman davranışlarını” ölçen herhangi bir ölçek bulunamamıştır. Dolayısıyla bu çalışmada geliştirilen mesai dışı boş zaman davranışları ölçeğine ek olarak, mesai içinde gerçekleştirilen boş zaman davranışlarına ilişkin özgün bir ölçek geliştirilmiştir.

Dördüncü bölümde “mesai içi ve dışı boş zaman davranışlarının iş performansı ve ruhsal sağlık üzerindeki etkisi” konulu araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde Ankara’da özel sektörde beyaz yakalı olarak çalışan; mühendis, pazarlamacı, muhasebeci, yönetici, bankacı ve benzeri çalışanlardan oluşan kişilerle kartopu örnekleme yöntemiyle gerçekleştirilen araştırmaya ait toplanan bilgilerin analiz sonuçları ile yorumlara ve önerilere yer verilmiştir.

²⁰ Ragheb Beard, “Leisure Attitude Measurement” (LAM), *Journal of Leisure Research*, Second Quarter, 1982; Leslie A., Raymore, Bonnie L. Barber, Jackquelynne S. Eccles, Geoffrey C. Godbey, “Leisure Behavior Pattern Stability During The Transition From Adolescence To Young Adulthood” *Journal Of Yourh And Adolescence*, Vol. 28, No. 1, 1999; Haldun Müderrisoğlu, Elif Lütüye Kutay, Sevil Örnekeçi, “Kırsal Rekreasyonel Faaliyetlerde Kısıtlayıcılar”, *Tarım Bilimleri Dergisi.*, 2005; Suat Karaküçük, Bülent Gürbüz, “Boş Zaman Engelleri Ölçeği” *9.Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı*. 2006; İlknur Mutlu, “Boş Zaman Motivasyon Ölçeği”, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde*, 2008; Tennur Yerlisu Lapa ve Evren Ağyar. “Serbest Zamanda Algılanan Özgürlük”, *World Applied Sciences Journal, Antalya*, 2011.

BİRİNCİ BÖLÜM

BOŞ ZAMAN İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde boş zaman kavramı açıklanmıştır. Boş zaman kavramının zaman içerisinde nasıl evrildiği ve bilimsel araştırma alanının gelişimi ile farklı yaklaşımlarla nasıl tanımlandığı üzerinde durulmuştur. Bu bölümde ayrıca; boş zaman çeşitleri, boş zaman davranışlarının sosyal psikoloji ve yönetim organizasyon alanlarındaki yerleri, boş zaman ve çalışma arasındaki ilişki incelenen konular arasında yer almaktadır.

1. Boş Zaman

Boş zaman kavramı, araştırma alanının gelişimi ve boş zaman çeşitleri alt başlıklarıyla incelenmiştir. Ayrıca literatürde yer alan mesai içi ve dışı boş zamana ilişkin teoriler ele alınmıştır.

1.1.Boş Zaman Kavramı ve Kapsamı

Sosyal bilimler literatüründe kullanılan “leisure” kavramı Türkçede boş zaman, serbest zaman olarak kullanılmaktadır²¹. “Leisure behaviours” ise boş zaman davranışları olarak Türkçeye çevrilebilmektedir. Boş zaman üzerine literatürde yer alan birçok tanımlama bulunmaktadır. Boş zaman göreceli bir kavram olup, kültürden kültüre toplumdan topluma değişiklik göstermektedir.

Aristotale boş zamanı, “bir faaliyet veya kişinin kendisi için gerçekleştirdiği bir durum”²² olarak tanımlamıştır. Neumeyer ve arkadaşlarına (1958) göre “boş zaman; güçlü ve pasif ilişkili olan günlük zorunlulukları gerektirmeyen ve fırsatlar sunan bir faaliyet çeşididir”²³. Dumazedier (1967) boş zamanın; rahatlama, eğlence ve kendini

²¹ Bülent Gürbüz and Karla Henderson, “Exploring the Meanings of Leisure Among Turkish University Students”, *Croatian Journal of Education*, Vol, 15, No. 4, 2013, p. 929.

²² <https://residentpilgrim.wordpress.com/2012/10/19/freedom-leisure-and-the-good-life-aristotle-vs-us/>
Erişim Tarihi: Nisan 2016

²³ Martin H. Neumeyer, Esther S. Neumeyer, *Leisure and Recreation*, Newyork: Ronald Press, 1958, p. 17.

geliştirme olmak üzere 3 fonksiyonu²⁴ olduğunu belirtmiştir. Crandall (1979), boş zaman kavramını “herhangi bir güdüye dayandırılan ihtiyaçlar için harcanan serbest zaman”²⁵ olarak tanımlamıştır. Kelly'e (1994) göre boş zaman kavramı, düşüncede hoşnutluk yaratan ve arzu edilen zamanı²⁶ ifade etmektedir. Khan'a (1997) göre boş zaman; serbest, zorunlu olmayan zamanı²⁷ kapsamaktadır. Okumuş (2005) boş zamanı insanların kendilerine ayırdığı özgür zaman²⁸ olarak ifade etmektedir. Kılbaş (2010) boş zamanı; kişinin çalışmadığı, yaşam zorunluluklarının ve biçimsel görevlerinin dışında kalan ve kendi isteği yönünde harcayabileceği zaman²⁹ olarak belirtmektedir. Stebbins (2012) ise, boş zamanı sekiz alt başlık altında³⁰ tanımlamıştır:

- 1-) Boş zaman, bir başka kişinin zorlaması olmadan yapılan bir faaliyettir,
- 2-) Boş zamanın temelinde, katılımcının yapmak istediği faaliyetler vardır,
- 3-) Boş zaman kavramı hoş olmayan zorlamalardan uzak geçirilen zamandır,
- 4-) Boş zaman, sosyal bir kurumdur,
- 5-) Boş zamanın kendi coğrafik bir uzayı vardır,
- 6-) Boş zaman iş/yaşam dengesi için bir dayanak oluşturmaktadır,
- 7-) Boş zaman insanın serbest vaktinde ne yaptığıyla ilişkilidir,
- 8-) Boş zaman dünyada büyük ve geniş bir imaj oluşturur. Bilgi çağına geçişle birlikte boş zamanın önemi daha da artmıştır.

Boş zaman kavramını açıklayan tanımlamalar incelendiğinde aşağıda sunulan dört temel özellik dikkati çekmektedir:

- İş dışı zaman olması,
- Sınırlamalardan uzak olması,

²⁴ Dumazedier, *Toward a Society*..... pp. 16-17.

²⁵ Rick Crandall, “Social Interaction, Affect and Leisure”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 11, No. 3, 1979, p. 169.

²⁶ John R. Kelly and Janice R. Kelly, “Multiple Dimensions of Meaning in the Domains of Work, Family, and Leisure”, *Journal of Leisure Research* , Vol. 26 No. 3, 1994, pp. 250-274.

²⁷ Ahmed N. Khan, “Leisure and Recreation Among Woman of Selected Hill-Farming Families In Bangladesh”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 29 No. 1, 1997, pp. 5-20.

<http://www.onlinedergi.com/MakaleDosyaları/51/PDF2006>. (Erişim Tarihi: Nisan 2016)

²⁸ Ejder Okumuş, “Boş Zamanlar ve İslam”, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, Mart Sayı 5, 2005, s. 26.

²⁹ Şükran Kılbaş, *Rekreasyon Boş Zamanı Değerlendirme*, 4. Basım, Ankara: Gazi Kitabevi. 2010, s. 4.

³⁰ Robert A. Stebbins, “Homo Otiosus: Who Is This Creature, Does It Exist, Should It Matter”, *Leisure Studies Association Newsletter*, No. 94, 2012, p. 19.

- Faaliyetin özgür olarak seçilebilmesi,
- İçsel motivasyon ve memnuniyet içermesi.

Bu tanımlamalardan yola çıkarak özgün bir boş zaman kavramı “*bireyin bir başkasının zorlaması olmaksızın tamamen özgür iradesini kullanarak ve kendi iç tatminin sağlayarak yaptığı/yapacağı bir faaliyet için tüketilen zaman*” şeklinde tanımlanabilir.

Boş zaman için literatürde sık kullanılan kavramlar; zaman kullanımı, özgür-seçim, baskıdan uzak olma³¹, çalışma olmayan, zorunlu olmayan, sınırlandırılmamış zaman³² şeklinde ifade edilebilmektedir. Literatürde boş zaman kavramı nesnel ve öznel yaklaşımlar kapsamında değerlendirilmektedir³³. Aşağıda bu yaklaşımlar özetlenmektedir;

- *Boş Zaman Kavramına Nesnel Yaklaşım*; Martin ve Mason (2011) boş zaman kavramını bireyin ücretli çalışma zamanının dışında olan zaman dilimi³⁴ olarak ifade etmektedir. Bu zaman dilimindeki faaliyetlere yeme, içme, uyuma, kişisel temizlik, ailesel ve toplumsal sorumlulukların yerine getirilmesi ve benzeri faaliyetler örnek gösterilebilir. Boş zamanın tanımlanmasında; çalışılmayan zaman³⁵, harcamalar³⁶, belirli özellikteki faaliyetlere katılım³⁷ gibi nesnel kavramlar kullanılmaktadır. Kelly ve Godbey (1992)³⁸, Kleiber ve arkadaşları

³¹ Michael Watkins and Carol Bond, “Ways of Experiencing Leisure”, *Leisure Sciences*, Vol. 29 No. 3, 2007, p. 288.

³² Jim Parry and Jonathan Long, “Immaculate concepts?”, Paper to the 2nd International Conference of the Leisure Studies Association, Brighton, London: University of Sussex, 1988, In A. J. Veal, “Definitions of Leisure and Recreation”, *Australian Journal of Leisure and Recreation*, Vol. 2, No. 4, 1992, p. 5.

³³ Max Kaplan, “Toward a Leisure Theory For Social Gerontology in Aging and Leisure: A Research Perspective into the Meaningful Use of Time”, 1961, In Lynette S. Unger, Jerome B. Kernan, “On The Meaning of Leisure: An Investigation of Some Determinants of The Subjective Experience”, *Journal of Consumer Research* Vol. 9, 1983, p. 381.

³⁴ William H. Martin and Sandra Mason, “Leisure in Three Middle Eastern Countries”, *World Leisure Journal*, Vol. 45, No. 1, 2003, pp. 35-44.

³⁵ Philip Hendrix, Thomas C. Kinnear, R. T. James, “The Allocation of Time by Consumers” 1979 , In Unger, Lynette D., Jerome B. Kernan, “On the Meaning of Leisure: An Investigation of Some Determinants of the Subjective Experience”, *Journal of Consumer Research*, Vol. 9, No. 4 , 1983, p. 381.

³⁶ Philip H. Ennis, “The Definition and Measurement of Leisure”, 1968, In Unger, Lynette D. and Jerome B. Kernan, “On the Meaning of Leisure: An Investigation of Some Determinants of the Subjective Experience”, *Journal of Consumer Research*, Vol. 9, No. 4, 1983, p. 381.

³⁷ Douglass K. Hawes, “Time Budgets and Consumer Leisure-Time Behavior”, 1977, In Unger, Lynette D., Jerome B. Kernan, “On the Meaning of Leisure: An Investigation of Some Determinants of the Subjective Experience”, *Journal of Consumer Research*, Vol. 9, No. 4 , 1983, p. 381.

³⁸ John R. Kelly and Gould Godbey, *The Sociology of Leisure*, State College, PA: Venture, 1992.

(2011)³⁹, David ve arkadaşları (2014)⁴⁰ “nesnel boş zaman” ifadesi yerine “*yapısal boş zaman*” ifadesini kullanmışlardır. Bu yazarların, tanımlama olarak nesnel boş zaman yerine yapısal boş zaman ifadesini kullanımda tercih etmelerinin nedeni *yapısal* kelimesinin bireyin kendisini boş zaman faaliyeti içerisinde olduğunu tanımlamasına ihtiyaç bırakmamasıdır⁴¹. Başka bir ifade ile yapısal boş zaman yaklaşımında dışarıdan üçüncü bir kişi, bireyin yaptığı faaliyeti gözlemleyerek ilgili bireyin boş zaman içerisinde olup olmadığını bireyin beyanına ihtiyaç duymadan tespit edebilmektedir. Yapısal boş zaman, faaliyet ve zaman odaklıdır. Bu yaklaşıma göre boş zaman; çalışma dışında harcanan zaman miktarını ifade etmektedir. Boş zaman faaliyetinin sıklığı ve bu faaliyete katılım nesnel yaklaşım ve yapısal yaklaşımın temel belirleyicisidir. Aile ile veya dışarıda arkadaşlarla geçirilen boş zaman bu yaklaşıma örnek gösterilebilir.

Boş zamanı nesnel tanımlamada daha çok skora ve sayısal çokluğa dönük “fazla iyidir” yaklaşımı esas alınmaktadır. “Fazla iyidir” yaklaşımı boş zaman faaliyetlerine yüksek katılım ve ayrılan bütçenin fazla olmasını, takdir eden bir görüşü belirtmektedir. Bu yaklaşımın zayıf yönü ise fazla olan boş zaman veya boş zaman için harcanan fazla paranın her zaman iyi olmamasıdır⁴². Örneğin bireyin gerçekleştirdiği kumar oynama, uyuşturucu kullanımı ve benzeri boş zaman faaliyetleri bireye zarar verebilmektedir.

- *Boş Zaman Kavramına Öznel Yaklaşım*; boş zaman kavramına öznel yaklaşımı benimseyen teorisyenlerden Neulinger (1981), öznel yaklaşımı; bireyin boş zaman faaliyetini gerçekleştirirken hiçbir zorlama ve kısıtlama olmaksızın ilgili zaman diliminde kendisini tamamen özgür olarak hissetmesi⁴³, olarak ifade etmektedir. Unger ve Kernan (1983), boş zaman kavramına öznel yaklaşımı; içsel motivasyon, algılanan özgürlük, bir işe veya faaliyete katılma, yüksek

³⁹ Douglas A. Kleiber, G. J. Walker, Roger C. Mannell, *A Social Psychology of Leisure*. (2nd ed.), 2011.

⁴⁰ David B. Newman, Louis Tay, Ed Diener, “Leisure and Subjective Well-Being: A Model of Psychological Mechanisms As Mediating Factors”, *Journal of Happiness Study*, Vol. 15, 2014, pp. 555–578.

⁴¹ Newman, Tay, Diener, pp. 555–578.

⁴² Lynette D. Unger, Jerome B. Kernan, “On the Meaning of Leisure: An Investigation of Some Determinants of the Subjective Experience”, *Journal of Consumer Research*, Vol. 9, No. 4, 1983, p. 381.

⁴³ John Neulinger, *The Psychology of Leisure*, Springfield: Charles C. Thomas, 1981, p. 18.

şiddette uyarılma, bir konuda ustalık elde etme ve bireyin içinden gelerek bir faaliyeti yapması⁴⁴ şeklinde tanımlamıştır. Dolayısıyla boş zaman kavramı, öznel yaklaşımda bireyin ruhsal dünyasında kendisini boş zamanda olduğunu hissetmesi ile ilgili olduğu belirtilmektedir.

Nesnel ve öznel boş zaman kavramları arasındaki temel farklılık boş zamanın içsel veya dışsal olarak tanımlanmasıdır⁴⁵. Boş zamanın dışsal olarak tanımlanmasında; bireyin faaliyetlerini izleyen gözlemciler tarafından boş zaman faaliyetinin çeşidine ve zamanına bakarak açık ve net biçimde bireyin boş zaman faaliyetinde olduğunu tespit edilebilirken, içsel olarak tanımlanan boş zamanda ise önemli olan bireyin kendisinin boş zaman içerisinde olduğunu hissetmesidir.

McClellan ve arkadaşları (2015) “boş zaman” çalışma alanındaki tanımlamaların beş temel ve farklı boyutta incelenebileceğini⁴⁶ belirtmektedirler. Bunlar;

- Zaman kavramı dikkate alınarak tanımlanan boş zaman,
- Faaliyetler dikkate alınarak tanımlanan boş zaman,
- Bireyin içinde bulunduğu ruh haline göre tanımlanan boş zaman,
- Faaliyetlerin kalitesine göre tanımlanan boş zaman,
- Yaşam boyutuna göre tanımlanan boş zaman,

Boş zaman çalışma alanındaki yukarıda belirtilen tanımlamalar aşağıda detaylı biçimde açıklanmaktadır;

- *Zaman Kavramı Dikkate Alınarak Tanımlanan Boş Zaman:* Bu yaklaşımda Henderson ve arkadaşları (2001) boş zamanın ne olduğundan çok ne olmadığı⁴⁷ üzerinde durmaktadırlar. Bu tanımlamaya göre boş zaman, açık ve belirgin olan resmi görevler, ücretli işler ve diğer zorunlu faaliyetlerin olmadığı zaman⁴⁸ olarak ifade edilmektedir. Benzer şekilde Brightbill (1960) boş zamanı; hayatta kalmak için (yemek, uyumak, dinlenmek gibi) biyolojik olarak yapılmak zorunda olunan şeylerin ve geçinmek, para kazanmak için çalışılan zamanın

⁴⁴ Unger, Kernan, 1983, p. 381.

⁴⁵ Newman, Tay, Diener, pp. 555–578.

⁴⁶ Daniel McClellan, Nancy Brattin Rogers, Amy R. Hurd, *Krau's Recreation and Leisure in Modern Society*, Burlington: Jones & Bartlett Learning, 2015, p. 33.

⁴⁷ Karla Henderson, M. Deborah Bialeschki, Jennifer Hemingway et al, *Introduction To Recreation And Leisure Services* (eighth edition), State College, Venture Publishing, 2001, p. 415.

⁴⁸ George Lundberg, Mirra Komarovsky, Mary Alice McClintock, *Leisure A Suburban Study*, New York, Colombia University Press, 1934, p. 2.

dışında kalan zaman⁴⁹ olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşımın en önemli özelliği toplumun farklı kesimleri arasında karşılaştırma yapılabilmesidir. Erkeklerin bayanlara, yaşlıların gençlere, çalışmayanların çalışanlara göre daha fazla boş zamanı olmasının belirlenebilmesi bu yaklaşımın avantajlı yönüne örnek gösterilebilmektedir⁵⁰. Bu yaklaşımda çalışma ve hayatın diğer gereksinimleri için ayrılan zaman ile dinlenme, eğlenme için ayrılan zaman arasında önemli bir fark bulunmaktadır.

- *Faaliyetler Dikkate Alınarak Tanımlanan Boş Zaman*: Faaliyetler esas alınarak tanımlanan boş zaman kavramında, zamanın hangi faaliyet ile doldurulduğu önem kazanmaktadır⁵¹. Bu kapsamda boş zaman; çalışmadan ve diğer zorunluluklardan uzak, kişisel özgürlükleri karakterize eden faaliyetleri kapsamaktadır⁵². Benzer şekilde boş zamana “etkinlik” açısından bakan Dumazedier (1967) boş zamanı; işle, aileyle ve toplumla ilgili yükümlülüklerin dışında kalan, bireyin doğrudan kendi iradesiyle dinlenme, eğlenme, bilgisini geliştirme yönünde kendi kapasitesini özgür bir biçimde kullanması⁵³ olarak ifade etmektedir. Bu tanımlamalarda sıklıkla tekrarlanan bir faaliyete katılma söz konusudur. Bu tanımlara göre boş zamanda spor yapmak, müzik dinlemek, tatile gitmek gibi faaliyetler gerçekleştirilebilir. Boş zamanı bir faaliyet çeşidi olarak savunan bu görüşe göre; boş zaman, aile ve topluma karşı yükümlülüklerden ayrı olarak, kişinin kendisini rahatlatması, kendisini eğlendirmesi, bilgisini arttırması vb. faaliyetleri gerçekleştirdiği bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Hurd ve arkadaşlarına (2011) göre uyumak, ev temizliği gibi yaşama ait zorunlu ihtiyaçların karşılanması bu yaklaşıma göre boş zaman faaliyeti olarak⁵⁴ değerlendirilmemektedir. Bu yaklaşımda boş zaman; zorunlu ihtiyaçları gerektirmeyen yoğun veya nispeten pasif aktivite türleri ile meşgul olma olarak tanımlanabilmektedir. Ancak gerçekleştirilen faaliyetin amacı boş zaman yaklaşımı açısından önem arz etmektedir. Örneğin; çalışan bireyin ailesiyle serbest olarak karar vererek hafta sonu pikniğe gitmesiyle, çalışanın

⁴⁹ Güven Selçuk, *Serbest Zaman Etkinlikleri İçerisinde Televizyonun Konumu*, Doktora Tezi, İzmir, 2010, p. 13.

⁵⁰ McClean, Rogers, Hurd, p. 34.

⁵¹ McClean, Rogers, Hurd, p. 35.

⁵² Stanley R. Parker, *The Sociology of Leisure*. London: Allen & Unwin, 1976, p. 48.

⁵³ Dumazedier, *Toward a Society*..... pp. 16-17.

⁵⁴ Amy R. Hurd, Denise M. Anderson, *The Park and Recreation Professional's Handbook With Online Resource*, 2011.

amiri tarafından organize edilen hafta sonu pikniğine gitmesi arasında fark bulunmaktadır. Birinci piknik faaliyeti yer, zaman ve katılım yönüyle çalışanın özgür seçim hakkıyla gerçekleştirdiği boş zaman faaliyetine girerken, ikinci piknik faaliyeti yer, zaman ve katılım yönüyle çalışanın özgür seçim hakkı bulunmaması nedeniyle boş zaman faaliyetine girmemektedir.

- *Bireyin İçinde Bulunduğu Ruh Haline Göre Tanımlanan Boş Zaman:* Bireyin içinde bulunduğu ruh halini esas alan boş zaman yaklaşımına göre, boş zamanın gerçekleştiği yer ve zaman önemli değildir⁵⁵. Önemli olan bireyin içinde bulunduğu ruh halidir. Bu yaklaşımda Yukic (1970) boş zamanı ihtiyari veya insanın seçimlerinde özgür olması şeklinde ifade etmekte ve boş zamanın zorunlu olmayan bir zaman dilimini içerdiğini fakat psikolojik ve sosyal ihtiyaçlara önceden herhangi bir taahhüdü içermediğini belirtmektedir⁵⁶. Hurd ve arkadaşlarına (2011) göre bu yaklaşımda boş zaman, katılımcının algısı ile ilgili olup; temel belirleyicilerini algılanan özgürlük, içsel motivasyon ve pozitif duygulanım içermektedir⁵⁷. Algılanan özgürlük bireyin hiçbir zorlama olmaksızın ilgili faaliyeti gerçekleştirmeye kendisinin karar vermesini ifade ederken, içsel motivasyon; bireyin bir faaliyete katılırken üçüncü bir kişinin kendisini motive etmesini beklemeksizin kendi kendisini motive ederek faaliyeti gerçekleştirmesidir. Pozitif duygulanım ise bireyin gerçekleştirdiği faaliyette kendi seçiminden dolayı hissettiği mutluluktur. Bu yaklaşımda, boş zaman; rahatlatıcı düşünmeyi ortaya koyan, bireyin zorunluluklardan sıyrıldığı bir ruh halidir. Bireyin kendisi için yaptığı, kontrolün kendisinde olduğu serbest seçimi sonucu gerçekleştirdiği faaliyetler, bireyin içinde bulunduğu ruh haline göre tanımlanan boş zaman faaliyetleri kapsamında değerlendirilmektedir.
- *Faaliyetlerin Kalitesine Göre Tanımlanan Boş Zaman:* Boş zamanda gerçekleştirilen faaliyetler insan ruhunu dinlendirici, yaratıcı ve/veya fiziksel bir faaliyeti içerebilmektedir. Dolayısıyla faaliyetin türü ve yapısına göre de kalitesi değişkenlik gösterebilmektedir. Faaliyetlerin kalitesine göre tanımlanan boş zamanı Stebbins (1997),

⁵⁵ McClean, Rogers, Hurd, p. 35.

⁵⁶ Thomas S. Yukic, *Fundamentals of Recreation*, New York: Harper & Row, 1970, p. 5.

⁵⁷ Hurd, Anderson, 2011.

“Özel bilgi, beceri ve deneyim gerektiren, önem atfedilen, ilgi çekici ve tatmin edici olan amatör, hobi ya da gönüllü faaliyetler ile ilgili kariyer elde etmek için, seçilen etkinliğe sistematik bir şekilde katılım göstererek takip etmek amacıyla harcanan zaman dilimidir”⁵⁸ olarak ifade etmektedir.

Bireyin boş zamanlarında kendisini geliştirmesi; sanat, bilim, ekonomi, spor, eğitim ve benzeri farklı konularda gerçekleştirebilmektedir.

- *Yaşam Boyutuna Göre Tanımlanan Boş Zaman:* Yaşam boyutu esas alınarak tanımlanan bu yaklaşımda boş zamanın yaşam kalitesini artırması ile birlikte aile ve işe olumlu etkileri üzerine yapılan çalışmalar dikkate alınmıştır. Dünya Boş Zaman Örgütü (World Leisure Organization)⁵⁹, 1970 yılında yayımladığı bildiride bireylerin serbestçe boş zaman faaliyetlerini seçebilmesi gerektiğini, bunun bireyin kendini gerçekleştirmesini sağlayacağını ve yaşam kalitesini artıracığını, topluma değer katacağını bildirmiştir. Ayrıca boş zaman faaliyetlerinin yaşam kalitesini artırmada eğitim ve sağlık kadar önemli⁶⁰ olduğu bu bildiride belirtilmiştir. Bu yaklaşımda boş zaman; bütünsel olarak rahatlama, eğlenme ve kişisel gelişimle ilgilidir. Boş zaman faaliyetlerinin bireyin yaşam kalitesini artırdığı sonucuna ulaşan literatürde birçok araştırma⁶¹ yapılmıştır. Ayrıca Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) yaşam kalitesini belirleyen etmenlerden bir tanesinin de boş zaman faaliyetlerine katılım⁶² olduğunu belirtmektedir. Yaşam boyutuna göre tanımlanan boş zamanda, faaliyetlerin özgürlük üzerine konumlandırılması ve boş zaman deneyimlerinin kalitesi ön plana çıkmaktadır⁶³. Bu kapsamda boş zaman kavramı tanımlanmak istendiğinde, içsel motivasyon ve/veya memnuniyet ile insanların deneyimlerinden bahsedilmekte ayrıca bu zaman diliminde özgür seçim ile tüm sınırlamalardan uzak olmak ifade

⁵⁸ Robert A. Stebbins, “Casual Leisure: A Conceptual Statement”, *Leisure Studies*, Vol. 16, 1997, p. 17.

⁵⁹ Karla A. Henderson, “Promoting Health And Well-Being Through Leisure: Introduction to The Special Issue”, *World Leisure Journal*, Vol. 56, No.2, 2014, p. 96.

⁶⁰ Henderson, Promoting Health..., p. 96.

⁶¹ Andreja Brajša-Žganec, Marina Merkaš, Iva Šverko, “Quality of Life and Leisure Activities: How Do Leisure Activities Contribute to Subjective Well-Being?”, *Social Indicators Research*, Vol. 102, Iss. 1, 2001, p. 81–91.; Amanda Johnson, Kenneth F. Backman, “Leisure And Community Type As Indicators Of Overall Quality of Life”, *World Leisure Journal*, Vol. 52. No. 2, 2010; Keiko Shikako-Thomas, Noémi Dahan-Oliel, e.t.c. “Play and Be Happy? Leisure Participation and Quality of Life in School-Aged Children With Cerebral Palsy”, *International Journal of Pediatrics*, 2012.

⁶² http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality_of_life_indicators_-_leisure_and_social_interactions Erişim Tarihi: Aralık 2016

⁶³ McClean, Rogers, Hurd, p. 35.

edilmektedir⁶⁴. Benzer şekilde Pieper (1952) boş zamanı, zihinsel ve ruhsal bir durum olarak tarif etmektedir; boş zaman, hafta sonu ya da tatil gibi dışsal faktörlerin kaçınılmaz bir sonucu olmamakla birlikte boş zaman herşeyden önce, bir düşünce yapısı ve ruhsal bir durumdur⁶⁵. Bu yaklaşımda boş zaman; kültürle bağlantılı zihinsel ve ruhsal bir tutumu ifade etmektedir.

1.2.Boş Zamanın Bilimsel Araştırma Alanının Gelişimi

Boş zaman kavramı ve bilimsel araştırma alanının disiplinlerarası gelişimi ve evrilmesi son 70 yılı kapsamaktadır. Araştırmalar genellikle zaman kullanım araştırmaları, bireylerin boş zaman faaliyetlerine katılımı, bireylerin boş zaman faaliyetlerini seçimleri ve sosyo psikolojik incelemeler üzerine yoğunlaşmaktadır⁶⁶. Boş zaman davranış bilimi, bireylerin boş zamanlarında “neyi”, “ne için” yaptığına ve gerçekleştirilen faaliyetlerin ekonomi, toplum gelişimi ve sağlığına faydaları yönünden incelenmesine odaklanmaktadır⁶⁷. Ayrıca yapılan bu çalışmalar ile ileride gerçekleşecek olan boş zaman faaliyetlerinin yönlendirilmesi de hedeflenmektedir.

Boş zaman çalışma alanı ilk önce Avrupa Üniversitelerinin sosyoloji alanında gelişmiş ve endüstri toplumlarında boş zamanın artmasıyla birlikte daha fazla ilgi çekmeye başlamıştır⁶⁸. Araştırmalar ilk aşamalarda günlük yaşamda zaman kullanımını ile şehirleşme ve endüstriyel alanlarda çalışma-boş zaman örüntüsünü incelemeye dönük gerçekleşmiştir. Daha sonraki zamanlarda ise, sosyal sınıflar, teknolojinin etkisi, boş zaman faaliyetlerinin çalışma yaşamında düzenlenmesi üzerine yapılmıştır⁶⁹. Sosyoloji biliminde boş zaman üzerine yıllardır süre gelen dört temel soru bulunmaktadır⁷⁰. Bu sorular;

1-) İnsanlar “ne kadar” boş zamana sahiptir. Benzer şekilde sahip olunan bu boş zaman geçmiştekinden daha fazla mıdır? Hangi toplumların boş zamanı daha fazladır?

⁶⁴ Smith Elery-Hamilton, “Can The Arts Be Leisure?”, *World Leisure and Recreation*, Vol. 27, No. 3, 1985, pp. 15-19.

⁶⁵ Josef Pieper, *Leisure The Basis of Culture*, London: Faber and Faber, 1952.

⁶⁶ Karla A. Henderson, M. Deborah Bialeschki, “Leisure and Active Lifestyles: Research Reflections”, *Leisure Sciences*, 2007, p. 356.

⁶⁷ Linda L. Caldwell, “Leisure and Health..... 2010, p. 8.

⁶⁸ Geoffrey C. Godbey, Linda L. Caldwell, Floyd M. et all, “Contributions of Leisure Studies and Recreation and Park Management Research to the Active Living Agenda”, *American Journal of Preventive Medicine*, 2005, p. 151.

⁶⁹ Joffre Dumazedier, “Prominent Recreationist Defines Leisure”, *Recreation Canada*, 1974, p. 32.

⁷⁰ Kenneth Roberts, “The Impact of Leisure On Society”, *World Leisure*, 2000/3, p. 3.

2-) Sosyo-ekonomik gruplar arasında boş zamanın dağılımı nasıl ayrılmaktadır?

3-) Boş zaman nasıl ve niçin kullanılmaktadır?

4-) Hangi boş zamanlarda hangi faaliyetler gerçekleştirilmektedir?

Applebaum (1997) boş zaman kavramının, modern döneme geçişle birlikte çok değişime uğradığını⁷¹ belirtmiştir. Sanayisi gelişmiş ülkelerde bireyin boş zamanlarında önemli artışlar olmuştur. Boş zamanlardaki bu artış turizm, spor, oyun gibi eğlenceye dayalı endüstriyel alanların gelişmesine⁷² katkıda bulunmuştur. Eğlenme-dinlenme gibi temel gereksinimlerin, boş zamanlarda değerlendirilmesi toplumsal bir olgudur. Böylelikle birey boş zaman faaliyetleri ile işte harcadığı enerjisini yeniden kazanma imkânı bulmaktadır. Bammel'e (1992) göre birey boş zaman faaliyetleri ile bedenen ve zihnen kendisini yenilenmiş hissetmektedir⁷³.

Boş zaman çalışma alanı, sosyoloji, psikoloji, işletme, ekonomi, sağlık, felsefe, tarih, antropoloji gibi geleneksel birçok disiplinden faydalanmaktadır⁷⁴, bu sebeple boş zaman çalışma alanı, disiplinler arası ve çoklu disiplinleri içeren bir araştırma alanından oluşmaktadır. Literatürde boş zaman ile ilişkilendirilerek çalışılmış birçok konu üzerine araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Örneğin; turizm⁷⁵, tüketici davranışları⁷⁶, terapatik tedavi ve iyileşme⁷⁷, kadınlara ilişkin konular⁷⁸, zaman programlama⁷⁹, boş zaman ve eğitim⁸⁰, açık alan faaliyetleri⁸¹. Benzer şekilde boş zaman çalışmaları incelendiğinde,

⁷¹ Herbert Applebaum, *İş ve Boş Zaman*, Çev. N.Saatçioğlu, Cogito, 1997, s. 48.

⁷² Cemal İyem, *Yeni Çalışma Etiği Ve Boş Zaman Çalışanları: Türkiye'deki Profesyonel Futbolcular Örneği*, Doktora Tezi, Sakarya, 2011, s. 39.

⁷³ Gene Bammel, Lei Lane Bammel, *Leisure And Human Behaviour*, Wm. C. Brown Publishers, USA, 1992, p. 5.

⁷⁴ Garry Chick, "Leisure and Culture: Issues For An Anthropology of Leisure", *Leisure Sciences*, Vol. 20, No. 2, 1998, p. 111.

⁷⁵ Roger C. Mannell, Seppo E. Iso-Ahola, "Psychological Nature of Leisure And Tourism Experience", *Annals of Tourism Research*, Vol.14, No. 3, 1987, pp. 314-331.

⁷⁶ Peter Bloch, Grady Bruce, "The Leisure Experience And Consumer Products: An Investigation of Underlying Satisfaction", *Journal of Leisure Research*, Vol. 16 No. 1, 1984, pp. 74-88.

⁷⁷ John Dattilo, Douglas A. Kleiber, "Psychological Perspectives For Therapeutic Recreation Research: The Psychology of Enjoyment", *Research in Therapeutic Recreation: Concepts And Methods*, 1993, pp. 57-76.

⁷⁸ Karla A. Henderson, M Deborah Bialeschki, Valeria Freysinger, *A Leisure of One's Own : Feminist Perspective on Women's Leisure*, Taylor & Francis Ltd, 1989.

⁷⁹ J. Robert Rossman, Barbara Elwood Schlatter, *Recreation Programming Designing and Staging Leisure Experiences*, Sagamore Publishing LLC, 2011.

⁸⁰ John Dattilo, *Leisure Education Program Planning*, State College, PA : Venture Publishing, Inc., 2015

⁸¹ Faik Ardahan, Tennur Yerlisu Lapa, "Açık Alan Rekreasyonu: Bisiklet Kullanıcıları ve Yürüyüşçülerin Doğa Sporunu Yapma Nedenleri ve Elde Ettikleri Faydalar", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt. 8 Sayı 1, 2011, s. 1331.

pekçok farklı grup üzerinde çalışıldığı da görülmektedir. Örneğin; çalışanlar, işsizler, göçmenler, çocuklar, gençler, yaşlılar, emekliler, özürllüler vb.

Literatürde boş zaman ve faaliyetleri üzerine odaklanan ve sürekli yayımlanan dergiler bulunmaktadır. Aşağıda bu dergilerden bazıları sıralanmaktadır;

- Journal of Leisure Research (Boş Zaman Araştırmaları Dergisi)
- Leisure Sciences (Boş Zaman Bilimleri)
- Leisure Studies (Boş Zaman Çalışmaları)
- Journal of Park and Recreation Administration (Park ve Rekreasyon Yönetimi Dergisi)
- Therapeutic Recreation Journal (Rekreasyon Tedavi Dergisi)
- World Leisure Journal (Dünya Boş Zaman Dergisi)
- Society - National Recreation & Park Association (Toplum- Ulusal Rekreasyon & Park Birliği)
- Managing Leisure (Boş Zaman Yönetimi)

Rojek (1997)'e göre boş zaman yaklaşımları 2. Dünya Savaşından sonra üç farklı dönem⁸² geçirmiştir. 1. Dönem geleneksellik (1945-1975), 2. dönem yapısalcılık (1975-1990), 3. ve son dönemi ise 1990'dan günümüze gelen post-modernist dönem olarak ifade edilmektedir.

Teorisyenlerin boş zaman hakkındaki yaklaşımları ile Geleneksellik Dönemi, Yapısalcılık Dönemi ve Post-Modern Dönem olmak üzere üç farklı dönemin özellikleri Tablo 1.1'de verilmiştir.

⁸² Chris Rojek, "Leisure Theory: Retrospect And Prospect. Loisir & Societe", *Society and Leisure*, Vol. 20, No. 2, 1997, p. 385.

Tablo 1.1. Boş Zaman Yaklaşım Dönemleri ve Kavramları

	Geleneksellik Dönemi	Yapısalcılık Dönemi	Post-Modern Dönem
Teorisyenler	Kelly, Dumazedier, Parker, Roberts, Pieper De Grazia	Deem, Woodward, Clarke ve Critcher	Rojek, Moorhouse, Coalter
Dönem Özeti	Boş zaman ve faaliyetlerinin tanımlanması. Bireyin kendisini boş zamanda hissetme düşüncesi, boş zamana özgür seçim yaklaşımı dönemin temel özelliklerini göstermektedir.	Boş zamanın tanımlanmasına ihtiyaç hissedilmemiştir. Sosyal süreçlere, sosyal yapılar, sosyal grup ve farklılıklara odaklanılmıştır. Boş zamana ulaşımındaki eşitsizlikler tanımlama yoluna gidilmiştir.	Yaşam biçimi, tüketim tarzlarının farklılıkları ile boş zamana etkileri üzerinde durulmuştur. Bireylerin boş zaman farklılıkları, aktif ve pasif boş zaman üzerine odaklanılmıştır.
Kavramları	Boş zaman tanımı, boş zaman faaliyetleri, özgür seçim hakkı	Boş zamana ulaşımındaki eşitsizlikler, sosyal grupların boş zaman farklılıkları	Aktif ve pasif boş zaman faaliyetleri, boş zaman tüketimindeki farklılıklar

Kaynak: Demet Önder, *Changing Geography of Urban Leisure: The Case Of Ankara*, Doctor of Philosophy In City and Regional Planning, Ankara, 2013, p. 18' den uyarlanmıştır.

Geleneksellik döneminde genel olarak boş zamanın ve boş zaman faaliyetlerinin tanımlanması üzerinde durulmuştur. Boş zamanın özgür bir seçim hakkı olduğu, bireyin boş zaman faaliyetini gerçekleştirirken kendisini tamamen özgür hissetmesi gerekliliği belirtilmiştir. Yapısalcılık döneminde boş zamanın ne olduğu ile ilgilenilmemiştir. Bu dönemde, boş zamana ulaşımında sosyal gruplar arasındaki farklılıklar ve eşitsizlikler üzerinde durulmuştur. Post-modern dönemde ise boş zamana bakış açısında tüm sınırlama ve kısıtlamaların kalkması gerektiği üzerinde durulmuş, farklılık, çeşitlilik ve mobilite yaklaşımları ön plana çıkartılmıştır. Aşağıda boş zaman yaklaşımının değişim ve gelişim dönemleri açıklanmaktadır.

1.2.1. Geleneksellik Dönemi (1945-1975)

Geleneksellik döneminde boş zaman kavramının tanımlanması, boş zaman faaliyetleri ve nerede meydana geldiği ile ilgilenilmiştir. Bu dönemdeki araştırmalar genellikle sosyal bütünleşme ve toplumu geliştirme bakış açısıyla boş zamanın pozitif etkileri üzerinde yoğunlaşmıştır. Geleneksellik döneminin teorisyenlerinden; Roberts, Parker, Kelly ve Dumazedier boş zaman kavramını tanımlarken “özgürlük”, “kendini

gerçekleştirme”, “özgür seçim hakkı” gibi pozitif deneyimler⁸³ üzerine yoğunlaşmışlardır. Bu dönem teorisyenlerinin ortak özellikleri boş zamanı “çalışma olmayan zaman”, “zorunlu olmayan zaman” olarak tanımlamalarıdır. Geleneksel dönemin savunucularının temel yaklaşımı iş ile boş zamanın birbirinden tamamen ayrıldığı⁸⁴ varsayımdır. Bu yaklaşımın sebebi ise, bireyin aynı anda hem işte hemde boş zamanda olmasının mümkün olmadığı görüşüdür. Yine bu yaklaşıma göre iş ve boş zaman sınırları birbirinden keskin biçimde ayrılmıştır. Dumazedier (1967) boş zamanı, iş, aile ve toplumu ilgilendiren bireysel zorunlulukların dışında, bireyin rahatlaması, eğlenmesi, bilgisini artırmasına yönelik, doğal sosyal katılımları içeren faaliyetler⁸⁵ olarak tanımlamıştır. Kelly (1983) boş zamanı, bir şeyin yapılması gerekiyorsa bu boş zaman değildir⁸⁶ şeklinde tanımlamıştır. Kelly’nin, boş zamanı ne olmadığı üzerinden tanımlama yoluna gittiği görülmektedir. Parker (1976) ise boş zamanı çalışma ve diğer zorunluluklardan uzak olma⁸⁷ olarak tanımlamıştır. Henderson (2001), boş zamanı ruh halindeki farklı anlamlandırmalar olarak⁸⁸ ifade etmiştir.

Geleneksel yaklaşım; boş zamana pozitif bir açıyla bakmış ve boş zaman ve faaliyetlerinin, mutlak suretle bireyler üzerinde olumlu bir izlenim bırakması gerektiğini belirtmiştir. Bu yaklaşıma göre birey eğer bir boş zaman faaliyetini gerçekleştirirken memnuniyet duymadıysa ve mutlu olmadıysa ilgili zamanın kötü bir şekilde geçirildiği ve tüketildiği gerekçesiyle, bu zaman dilimi boş zaman kapsamında değerlendirilmemektedir. Geleneksel dönemde boş zaman kavramı ve boş zaman yazın alanının yeni gelişmesi ve literatürde yeni yeni araştırmalar yapılması nedeniyle bu dönemde, boş zamanın ne olduğu ve nasıl anlaşılması gerektiği üzerine yoğunlaşmıştır.

1.2.2. Yapısalcılık Dönemi (1976-1990)

Boş zamana geleneksel bakış açısı ile yaklaşan teorisyenler boş zamanı kendi iç dinamikleri olan bireyin özgürlüğü, bireyin kendisini gerçekleştirme ve özgür seçim hakkı gibi konular üzerinden yorumlarken, yapısalcı yaklaşımla boş zamanı

⁸³ Önder, p. 18.

⁸⁴ Wagner, Lounsbury, Fitzgerald, p. 155-166; Stebbins, “Serious Leisure: A Conceptual pp. 251-272; Arai, Pedlar, p. 167-182; John R. Kelly, “Changing Issues.....pp. 132-134.

⁸⁵ Dumazedier, *Toward a Society*.....p. 55.

⁸⁶ John R Kelly, *Leisure Identities and Interactions*. London: George Allen & Unwin. 1983, p. 5

⁸⁷ Parker, p. 48

⁸⁸ Stewart, 1998, pp. 391-400.

değerlendiren teorisyenler konuya ırk ve etnisite⁸⁹, cinsiyet farklılıkları⁹⁰ gibi sosyal grupların boş zaman davranışları üzerinden yaklaşmışlardır. Geleneksel yaklaşım, boş zamanı ve faaliyetlerini yer ve zaman açısından belirli bir kalıpta sınırladığı için Clarke ve Critcher (1985)⁹¹, Scraton ve Watson (1998)⁹² gibi birçok yazardan eleştiri almıştır. Dolayısıyla yapısalcı dönem teorisyenlerinin boş zamanın tanımlanması ve boş zaman faaliyetleri üzerinde durmadığı görülmektedir.

Sosyolojik temelde yapısalcı görüş, toplumu oluşturan alt parçaların olduğunu ve bu alt parçalar arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması gerekliliği⁹³ üzerinde durmaktadır. Parça parça olan alt yapıların özelliği toplumun özelliğini oluşturmaktadır. Yapısalcılık döneminde boş zaman faaliyetlerine ilişkin yapılan araştırmalarda toplumsal yapıyı oluşturan alt gruplar (cinsiyet, kültür, ırk, din, cemaatler, çocuklar, hastalar, yaşlılar, emekliler, engelli bireyler, lgbt grupları⁹⁴ v.b.) üzerinde araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Yapısalcılık döneminde, bireysel davranışlardan ziyade yapıların eşit olmadığı üzerinde yoğunlaşma olmuştur. Bu dönemde farklı alt grupların boş zamana ulaşımındaki eşitsizlikleri üzerine araştırmalar yapılmıştır. Feministlerin boş zaman davranışlarının incelenmesi bu döneme örnek gösterilebilir. Clarke ve Critcher (1985)⁹⁵; Rojek, (1989)⁹⁶; Moorhouse, (1989)⁹⁷; Coalter, (1989)⁹⁸; (1990)⁹⁹ gibi bu dönemin teorisyenleri kadınların boş zamanlarının erkeklerin baskın kontrolü neticesinde yönlendirildiğini ifade etmektedirler.

Clarke ve Critcher (1985) tüm alt gruplara ait bireylerin içki içebileceğini, sigara kullanabileceğini, kumar oynayıp, televizyon izleyebileceğini belirtmektedir. Ancak bu bireylerin sayılan bu boş zaman faaliyetlerini nerede, ne zaman, nasıl ve hangi sosyal

⁸⁹ John Clarke and Chas Critcher, *The Devil Makes Work: Leisure in Capitalist Britain*, London: Macmillan, 1985.

⁹⁰ Sheila Scraton, Beccy Watson, "Gendered Cities: Women and Public Space in the Postmodern City", *Leisure Studies*, Vol. 17, 1998, pp. 123-137.

⁹¹ Clarke, Critcher, 1985.

⁹² Scraton, Watson, pp. 123-137.

⁹³ <http://www.guncelpsikoloji.net/yapısalcılık/> (Erişim tarihi: Ağustos 2016).

⁹⁴ Andrew Gorman-Murray, Catherine Nash, "Introduction: Sex, Consumption And Commerce In The Contemporary City", *Urban Studies*, December 6, 2016.

⁹⁵ Clarke, Critcher, p. 35.

⁹⁶ Chris Rojek, *Leisure for Leisure: Critical Essays*, London: MacMillan, 1989.

⁹⁷ H. F. Moorhouse, *Models of Work, Models of Leisure*. In C. Rojek, *Leisure for Leisure: Critical Essays*, London: MacMillan, 1989.

⁹⁸ Fred Coalter, *Leisure Policy: An Unresolvable Dualism*, In C. Rojek, *Leisure for Leisure: Critical Essays*, London: MacMillan, 1989.

⁹⁹ Chris Rojek, "Baudrillard and Leisure", *Leisure Studies*, Vol. 16, 1990, pp. 7-20.

grubun şekillendirmesi ile yaptığı¹⁰⁰ araştırmaların asıl sorunsalını oluşturmaktadır. Özetle bu dönemde belirli grupların boş zaman faaliyetleri üzerine odaklanma olduğu değerlendirilmektedir.

1.2.3. Post-modernist Dönemi (1990 ve sonrası)

Postmodernist dönemde her gün bir diğer günden farklı olmakla birlikte olayların sonucunun tek, belirli bir sebebi olamayacağı, bireyin seçimlerinde tamamen özgür olduğu ve özgür iradesi ile karar vermesi gerektiği bakış açısıyla boş zaman teorileri ele alınmıştır. Boş zaman teorileri postmodernist bakış açısıyla incelendiğinde; farklılık, çeşitlilik ve hareketliliğin ön planda olduğu görülmektedir¹⁰¹. Postmodernist dönemde otomasyonun ve makineleşmenin artmasından dolayı çalışanlar kendilerine iş dışında daha fazla boş zaman ayırabilmektedirler. Bu sebeple boş zaman kavramı ve boş zaman faaliyetleri bu dönemde daha da önem kazanmıştır. Postmodernist dönemde maaşların ve ücretlerin sosyal olarak garanti altına alınması tüketim kültürünü ve boş zaman faaliyetlerine ayrılan parasal ekonomiyi de artırmaktadır¹⁰². Postmodernist dönemde tüketim kalıplarının da değiştiği görülmektedir. Hatta postmodernist dönem, tüketim kültürünün yoğunlaştığı tüketim toplumunun ortaya çıktığı bir sürecin ifadesi olarak da görülmektedir¹⁰³.

Postmodern dönemdeki en büyük farklılık zaman ve mekân algısındaki hızlı değişikliklerde kendisini göstermektedir. Bu dönemde zaman ve mekân birbirinden ayrılmış, insanların zamana ve mekâna olan bağlılıkları azalmıştır¹⁰⁴. İnternetin cebe girmesi anlık olarak bilgiye erişim, ulaşım ve telekomünikasyon sistemlerindeki gelişmeler zaman ve mekân kavramlarında değişimlere yol açmıştır¹⁰⁵. Bireyler bu dönemde geleceğin refahını hemen satınalma gayreti içerisine girmişlerdir. Postmodern dönemde hedonist tüketim mantığı ortaya çıkmıştır. Hedonist tüketimin en belirgin özelliği kişinin elindeki nesnelerle yetinmemesi ve sürekli bir haz arayışı içinde

¹⁰⁰ Clarke and Critcher, p. 35.

¹⁰¹ Karla A. Henderson, Jacquelyn Presley, M. Deborah Bialeschki, "Theory in Recreation and Leisure Research: Reflections From the Editors", *Leisure Sciences*, No. 26, 2004, p. 415.

¹⁰² Chris Rojek, "Leisure and Life Politics", *Leisure Sciences*, 2010, p. 121.

¹⁰³ Burcu Özcan, Hedonizm ve Kimlik Temeline Dayalı Postmodern Tüketim Yaklaşımı <http://istanbul.dergipark.gov.tr/>, Erişim Tarihi 16/04/2015.

¹⁰⁴ Ahmet Özalp, "Küreselleşme, Postmodern Görelilik ve Kamu Yönetimi", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Kahramanmaraş, No. 2, 2013. <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/Imagesimages/files/11%282%29.PDF>, Erişim Tarihi 21.02.2015.

¹⁰⁵ Ömer Aytaç, "Boş Zaman Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 12, Sayı. 1, 2002, ss. 231-260.

olmasıdır¹⁰⁶. Her ne kadar bireyler farklı şeylerden haz ve lezzet alma peşine düşselerde bu dönemde iletişim ve mobilitenin artmasıyla birlikte küresel eğlenceler, küresel etkinlikler, yeni toplumsal yaşamda kendisini göstermektedir.

Postmodern dönemde boş zaman deneyimleri çoğunlukla hazzın tüketilmesini içeren konulu parklar, turistik mekânlar¹⁰⁷, alışveriş merkezleri ve eğlence merkezlerinde yaşanmaktadır. Bu dönemde sanat ve spora yönelik sabır gerektiren uzun süreli faaliyetlerde azalma görülmektedir.

Postmodern dönemde teknolojinin gelişmesi ile boş zaman ve çalışma arasındaki sınırlar azalmakta, özellikle beyaz yakalı çalışanlar evlerinden de işlerini takip edebilmektedir. Hatta evlerin bir bölümü çalışma amaçlı olarak ayrılmaktadır. Bu nedenle evler geçmişe oranla daha büyük metrekareleri içermekle birlikte 4-5 odalı geniş iki katlı veya üç katlı tarzı büyük evler bu dönemde yaygınlık göstermektedir. Benzer şekilde evde dış dünyayla iletişimi sağlayan internet olanakları evde geçirilen boş zaman süresini de artırmaktadır.

Rojeck (2010) bu dönemde, boş zaman faaliyetlerini aktif ve pasif boş zaman faaliyetleri¹⁰⁸ olarak 2'ye ayırmıştır. Aktif boş zaman faaliyetleri; sanatın, sporun, tiyatronun aktif olarak oyuncusu ve uygulayıcısı olmayı ifade ederken, pasif boş zaman faaliyetleri ise bunların izleyicisi olmayı ifade etmektedir. Dolayısıyla post modern dönemde televizyon izleme gibi pasif boş zaman faaliyetlerinin arttığı gözlemlenmektedir. Aktif boş zamana katılım bireyin kendisini gerçekleştirme için, sağlık ve toplum için daha faydalı olduğu düşünüldüğünde post modern dönemdeki pasif boş zaman faaliyetlerinin artması bu dönemin olumsuz yönünü göstermektedir.

1.3.Boş Zaman Çeşitleri

Literatürde boş zaman çeşitleri farklı bakış açılarına göre sınıflandırılmıştır. Bell (2008), boş zaman çeşitlerini açık ve kapalı alan faaliyetleri¹⁰⁹ olarak sınıflandırırken, Rojeck (2010) aktif ve pasif boş zaman faaliyetleri¹¹⁰ olarak ikiye ayırmış, Hacıoğlu ve

¹⁰⁶ Özcan, "Hedonizm ve Kimlik...", 2015.

¹⁰⁷ Aytaç, s. 255.

¹⁰⁸ Rojeck, *Leisure and Life...* p. 121.

¹⁰⁹ Simon Bell, *Design for Outdoor Recreation*, New York, 2008, pp. 79–173

¹¹⁰ Rojeck, "Leisure and Life...."p. 121.

arkadaşları (2003) bireysel boş zaman faaliyetleri, grup boş zaman faaliyetleri¹¹¹ olarak ikiye ayırmıştır. Zihinsel ve fiziksel boş zaman etkinlikleri¹¹² ise literatürde yer alan başka bir boş zaman sınıflandırmasına örnektir. Stebbins (1997), farklı bir bakış açısı geliştirerek boş zamanı düzenli serbest zaman etkinlikleri ve sıradan serbest zaman etkinlikleri¹¹³ olarak iki sınıfa ayırmıştır. Yukarıda ifade edilen boş zaman sınıflandırmaları aşağıda açıklanmaktadır;

- *Açık ve kapalı alan faaliyetleri:* Bu boş zaman sınıflaması 1960'ların sonundan itibaren yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır¹¹⁴. İbrahim ve Cordes'e (2007) göre açık alan faaliyetleri; açık havada yapılan, arazi kullanımı olan, katılımcı ve doğa arasında etkileşim ile gerçekleştirilen katılımcıya fiziksel, ruhsal, sağlık ve sosyal çıkarları doğrultusunda fayda içeren faaliyetleri içermektedir¹¹⁵. Açık alan faaliyetlerine örnek olarak bisiklete binme, yürüyüşe çıkma, açık hava konserlerine katılma, balonla gezme, yüzme, avcılık, kampçılık, dağcılık örnek gösterilebilir. Açık hava faaliyetleri ile birey, bol oksijen alır ve açık alanlardaki hareket özgürlüğü ile doğal kaynakları en verimli şekilde kullanır. Aslan'a (1993) göre açık alan faaliyetlerinin popüler olmasının nedeni sanayileşmenin ve kentleşmenin artmasıdır¹¹⁶. Açık alan faaliyetleri ile bireyler şehirden uzaklaşma ve rahatlama imkânı bulmaktadırlar. Açık alan faaliyetlerinin faydaları; katılımcıların kişilik ve beden gelişimlerini olumlu etkileme, kendisine ve başkalarına olan güveni olumlu etkileme, kendisini mutlu hissetme, başkaları ile etkileşime girme ve sosyalleşme olarak sıralanabilir¹¹⁷. Ayrıca katılımcılar açık alan faaliyetleri ile bir gruba ait olma, sinerji yaratma, beraber iş yapabilme yeteneği, ortak paylaşım, risk alma, özgüven, liderlik, çözüm odaklı strateji geliştirme vb. olanakları elde edebilmektedirler. Kapalı alan faaliyetleri ise

¹¹¹ Nejdett Hacıoğlu, Ayhan Gökdeniz, Yakup Dinç, *Boş Zaman Ve Rekreasyon Yönetimi (Örnek Animasyon Uygulamaları)*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2003.

¹¹² David J. Duncan, "Leisure Types: Factor Analyses of Leisure Profiles", *Journal of Leisure Research*, Vol. 10, No. 2, 1978, pp. 113-125.

¹¹³ Robert A. Stebbins, "Casual leisure:..... p. 17

¹¹⁴ Karla A. Henderson, "Recreation & Dance, Physical Activity By Choice", *Journal of Physical Education*, 2005, Vol. 76, No. 6, pp. 4-5.

¹¹⁵ Hilmi İbrahim, Kathleen A. Cordes, *Outdoor Recreation Enrichment For a Lifetime*, Third Edition Sagamore Publishing, L.L.C. Champaign, 2007.

¹¹⁶ Zeynep Aslan, "Sanayileşme ve Kentleşmenin Doğada Rekreasyon Faaliyetlerine Duyulan Gereksinimi Arttırıcı Etkisi", *Ekoloji ve Çevre Dergisi*, Vol. 2, No. 8, 1997, ss. 22-24.

¹¹⁷ Ardahan, Lapa, p. 1331.

üzerinde bir çatı sistemi ile kapatılmış alanda gerçekleştirilen¹¹⁸ boş zaman faaliyetleridir. Evde televizyon seyretmek, bilgisayar oyunu oynamak, spor salonu faaliyetleri, jimnastik salonları, hamam ve sauna kapalı alan faaliyetlerine verilebilecek örneklerdir.

- *Aktif ve pasif boş zaman faaliyetleri;* Aktif boş zaman faaliyetleri, fiziksel ve/veya mental enerjinin tüketilerek gerçekleştirilen faaliyetleri içerir. Balık tutmak, yüzmek, yürüyüş yapmak, avcılık, koşu, ata binme, buz pateni yapma, satranç ve benzeri faaliyetler aktif boş zaman faaliyetlerine örnek olarak gösterilebilir. Pasif boş zaman faaliyetlerinde ise fiziksel ve/veya mental enerjinin tüketilmesi söz konusu değildir. Televizyon izleme, radyo-müzik dinlemek, sinemaya gitmek, şans oyunları ve benzeri faaliyetler pasif boş zamana örnek olarak gösterilebilir¹¹⁹. Aktif boş zaman faaliyetleri çeşidine göre bireyin gelişimine fiziksel ve ruhsal yönden katkı sağlarken, pasif boş zaman faaliyetleri genellikle bireye anlık haz ve keyif vermekte ve bireyin hoşça vakit geçirmesini sağlamaktadır. Aktif boş zaman faaliyetlerinin bireysel iyi oluşa olumlu yönde katkılarının olduğunu belirten araştırmalar¹²⁰ bulunmaktadır.
- *Bireysel ve grup boş zaman faaliyetleri;* Bireysel boş zaman faaliyetleri, bireylerin yalnız olarak boş zamanlarında gerçekleştirdikleri faaliyetleri¹²¹ kapsamaktadır. Yalnız başına yürüme, televizyon izleme, bisiklete binme, bilgisayar oynama gibi faaliyetler bireysel boş zaman faaliyetlerine örnek olarak gösterilebilir. Grup boş zaman faaliyetleri; insanların grup halinde boş zamanlarını değerlendirmeleridir. Bireyler grup faaliyetlerine katılım ile bir grubun üyesi olur ve o topluluğun özelliklerini taşırlar. Grup faaliyetlerinde bireyin sosyalleşmesinde ve sinerjide artış görülmektedir. Grup faaliyetlerine;

¹¹⁸ Tuğba Sevil, *Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No. 2497 Açıköğretim Fakültesi Yayını No. 1468, s. 16.

¹¹⁹ Mark Holder, B. Coleman, ZL Sehn, "The Contribution of Active And Passive Leisure to Children's Well-Being", *Journal Health Psychoogy*, Vol. 14, No. 3, 2009, ss. 378-386.

¹²⁰ Kyulee Shin and Sukkyung You, "Leisure Type, Leisure Satisfaction and Adolescents", *Psychological Wellbeing*, Vol. 7, Iss. 2, December 2013, p. 53-62; Brajša-Žganec, 2011, pp. 81-91.; Yoshi Iwasaki, Jiri Zuzanek, Roger C. Mannell, "The Effects Of Physically Active Leisure On Stress-Health Relationships", *Canadian Journal of Public Health*, Vol. 92, No. 3, May/Jun 2001, p. 214.

¹²¹ Hacıoğlu, Gökdeniz, Dinç, s. 30.

takım sporları, müsabakalar, toplu piknik faaliyetleri, toplu müzik faaliyetleri örnek gösterilmektedir.

- *Zihinsel ve fiziksel boş zaman faaliyetleri*; zihinsel boş zaman faaliyetleri bireyin bir faaliyeti gerçekleştirirken zihinsel olarak aktif olma¹²² durumunu ifade etmektedir. Kitap okuma, satranç oynama ve benzeri faaliyetler zihinsel boş zaman faaliyetlerine örnek olarak gösterilebilir. Boş zamanda zihinsel faaliyetler ile meşgul olmak ileriki yaşlarda unutkanlık ve erken bunama riskini azaltan önemli bir etken olduğuna ilişkin yapılan çalışmalar¹²³ bulunmaktadır. Fiziksel boş zaman faaliyetleri ise bireyin vücudunu çalıştıran faaliyetleri içermektedir. Vücudun hareketini sağlayarak yapılan tüm sportif faaliyetler bu gruba dahil edilebilir. Bisiklete binmek, koşmak, yüzmek, futbol, basketbol, voleybol, güreş v.b. sporlar fiziksel boş zaman faaliyetlerine örnek gösterilmektedir.

Stebbins (1997) boş zaman faaliyetlerini temelde; düzenli serbest zaman (serious leisure)¹²⁴, sıradan serbest zaman (casual leisure)¹²⁵, proje temelli serbest zaman (project based lesiure) olarak üçe ayırmıştır¹²⁶. Stebbins, uzun yıllar süren çalışmalarında ve yaptığı araştırmalarda boş zaman faaliyetlerinin temelini psikolojik, sosyolojik ve sosyo-psikolojik yönden incelemiştir¹²⁷. Stebbins'in (1997) boş zaman çeşitlerine ait yaptığı sınıflandırma Tablo 1.2. de sunulmaktadır. Stebbins (1992) düzenli serbest zamanı tanımlarken; bireyin boş zamanlarında gerçekleştirdiği bir uğraşı ile kariyer elde ettiği, özel bilgi, beceri ve deneyim kazandığı ve ilgili uğraşı ile amatör, gönüllü, hobi ve adanmış olarak

¹²² Cindy Stern, Zachary Munn, "Cognitive Leisure Activities And Their Role in Preventing Dementia: A Systematic Review", *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, Vol. 8, Iss. 1, March 2010, pp. 2-17.

¹²³ Mandana Fallahpour, Lena Borell, Mark Luborsky, Louise Nygard, "Leisure-Activity Participation To Prevent Later-Life Cognitive Decline: A Systematic Review", *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 20 Nov 2015, pp. 162-197.; Hui-Xin Wang, Weili Xu, Jin-Jing Pei, "Leisure Activities, Cognition And Dementia", *Biochimica et Biophysica Acta - Molecular Basis of Disease*, Vol. 1822, Iss. 3, March 2012, pp. 482-491.

¹²⁴ Sibel Arslan, *Yetişkin Kent Halkının Belediyelerin Serbest Zaman Eğitimi ile Rekreatyon Etkinliklerinin Sunumuna ve Yaşam Kalitesine Etkisine İlişkin Görüşleri (Ankara Büyükşehir Belediyesi Örneği)*, Doktora Tezi, 2010, s. 30.

¹²⁵ Arslan, 2010 s. 30.

¹²⁶ Müge Akyıldız, *Ciddi ve Kayıtsız Katılımcıların Kişilik Özellikleri ile Boş Zaman Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2013, p. 24.

¹²⁷ Joffre Gould Moore, *The Development of a Serious Leisure Inventory and Measure*, Clemson University, Park, Recreation and Tourism Management, Doctor Of Philosophy, 2005, p. 20.

uğraştığını ifade etmektedir¹²⁸. Stebbins (1997) sıradan serbest zamanı; anlık kısa süreli olan, içsel ödüllendirme içeren, bireye eğlence ile tatmin ve keyif sağlayan faaliyetleri içeren zaman olarak tanımlamıştır¹²⁹. Stebbins (2005) proje temelli serbest zamanı; sık olmayan bir kerelik veya belirli aralıklarda gerçekleşen yaratıcı faaliyet türlerini içeren boş zaman olarak tanımlamıştır¹³⁰. Aşağıda Stebbins'in (1997) sınıflamasını temel alan boş zaman türleri detaylı olarak açıklanmaktadır:

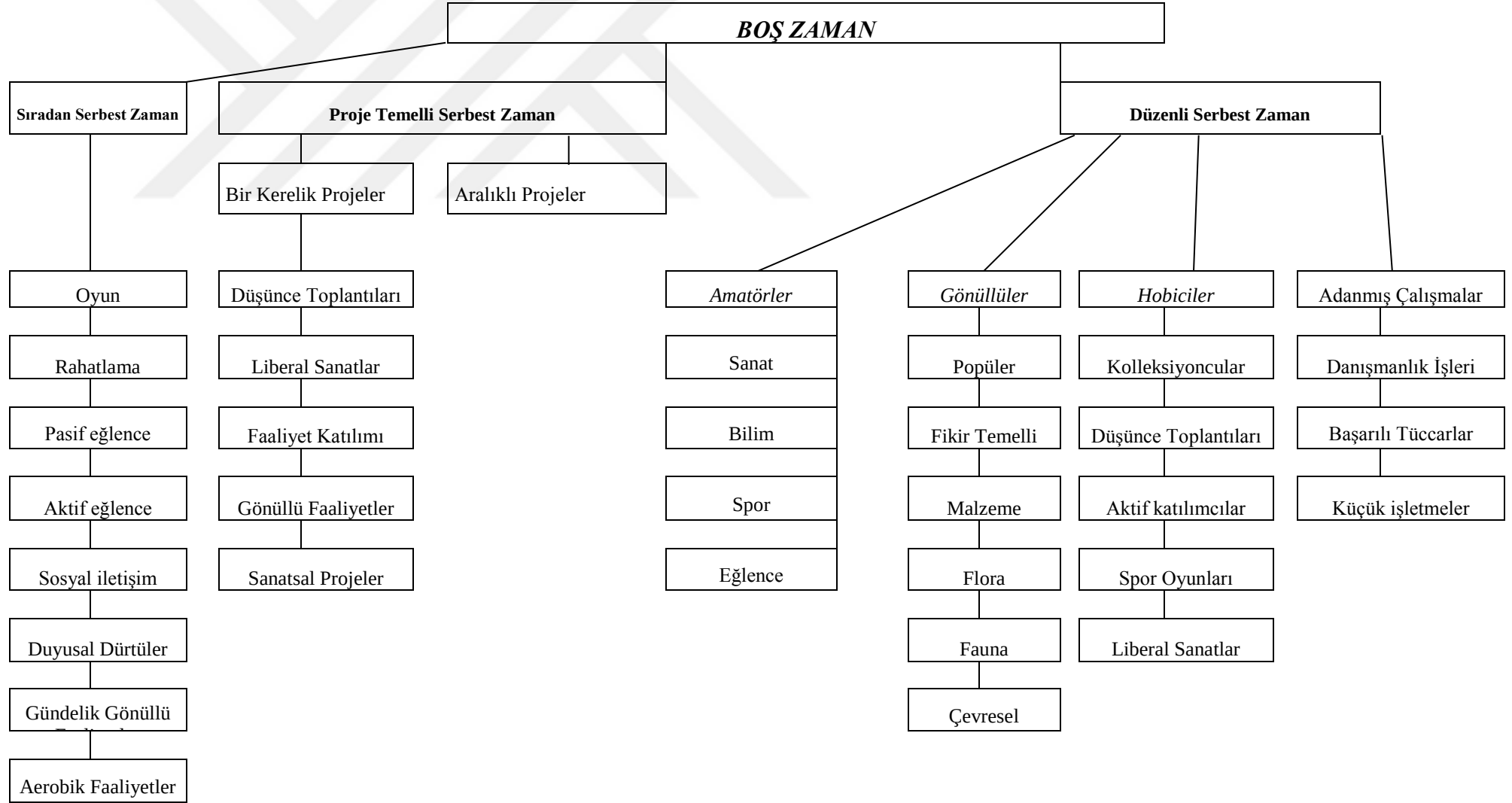


¹²⁸ Robert A. Stebbins, *Amateurs, Professionals And Serious Leisure*, Montreal, QC: McGill-Queen's University Press, 1992, p. 3.

¹²⁹ Stebbins, "Casual Leisure... 1997, pp. 17-25.

¹³⁰ Stebbins, "Project-Based Leisure...", 2005, pp. 1-11.

Tablo 1.2 Boş Zaman Çeşitleri



Kaynak: Robert A. Stebbins, “The Leisure Industry and Positive Living”, *International Journal of Tourism Sciences*, Vol. 9, No. 3, 2009, p. 77.

1.3.1.Sıradan Serbest Zaman

Sıradan serbest zaman faaliyetleri anlık, kısa süreli ve gündelik gerçekleştirilen eğlenceleri ve zevkleri içermektedir. Sıradan serbest zaman, geneldir ve popüler kültürün bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Tablo 1.2’de görüldüğü gibi sıradan serbest zaman faaliyetleri; oyun, rahatlama, aktif eğlence, pasif eğlence, pasif iletişim, duyuşal dürtüler, gündelik gönüllü faaliyetler, şans oyunları, parti oyunları, yemek, içmek, geziye çıkmak ve basit sportif faaliyetleri içermektedir. Sıradan serbest zaman faaliyetleri gündelik yaşamda yaşanan stres ve sıkıntılardan kurtulmak için kişinin geçici olarak kendisini ödüllendirecek faaliyetlerde bulunmasını ifade etmektedir. Gündelik gerçekleştirilen yürüyüş yapma, televizyon izleme ve benzeri tatmin edici, memnuniyet verici faaliyetler bireye olumlu duygulanım sağlamak ve bireyin bakış açısını olumlu yönde geliştirmekte, günlük yaşanan stresli durumlara karşı esneklik sağlamaya yardımcı olmaktadır¹³¹. Sıradan serbest zaman faaliyetleri bireyin kendisini korumasına ve yenilemesine olanak sağlamak, strese karşı sürdürülebilir direnç oluşturmaktadır¹³². Sıradan serbest zaman faaliyetleri, doğası gereği tatmin edicidir, özel eğitim gerektirmeyen, içsel motivasyonu yüksek olan, kısa sürede gerçekleşen faaliyetlerdir. Sıradan serbest zaman faaliyetleri yoğunluk içermezler, yenilenme, yeniden yaratıcılık gibi olaylara odaklıdır. Bu faaliyetlerin sağladığı dinlenme, özellikle yoğun çalışmalardan sonra gerçekleşmesi ve genel dayanıklılığı artırması yönüyle uzun süreli etkilere sahip olmaktadır¹³³. Mesai içinde gerçekleştirilen yeme, içme okuma, internette sörf yapma gibi sıradan serbest zaman faaliyetleri çalışanların mevcut işine ara vermesi ve dikkatini toplaması yönüyle faydalı olmaktadır.

Sıradan serbest zaman faaliyetlerinin olumlu yönlerinin yanında bazı olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Bu faaliyetler, kısa süreli doyum sağlamak ve hiçbir şekilde kariyer fırsatı sunmamaktadırlar¹³⁴. Bazı sıradan serbest zaman faaliyetleri bireylere zarar dahi verebilmektedir. Kumar oynama, uyuşturucu kullanımı ve benzeri boş zaman

¹³¹ Susan L. Hutchinson, Douglas A.Kleiber, “Gifts of The Ordinary: Casual Leisure's Contributions to Health And Well-Being”, *World Leisure Journal*, Vol. 47, No. 3, 2005, p. 5.

¹³² Hutchinson, Kleiber, “Gifts of the..... 2005, pp. 2-16.

¹³³ Arslan, “Yetişkin Kent Halkı.... s. 31.

¹³⁴ Robert A. Stebbins, “Seriousp. 258.

www.soci.ucalgary.ca (Erişim Tarihi: Nisan 2014); Robert A. Stebbins, “Serious Leisure: A Perspective for Our Time”, *Future Survey*, Vol. 29, No. 9, 2007, p. 22; World Leisure Organization (2001).; “Working Document on Casual Leisure”, www.worldleisure.org, (Erişim Tarihi: Ağustos 2014).

faaliyetleri bireye zarar verebilen sıradan serbest zaman faaliyetlerine örnek gösterilmektedir.

1.3.2. Proje Temelli Serbest Zaman

Proje temelli serbest zaman faaliyetleri genellikle kısa dönemli faaliyetleri içeren bir kere yapılan veya bir dönemi kapsayan sık sık gerçekleştirilmeyen faaliyetleri içermektedir. Bu faaliyetler boş zamanda gerçekleştirilen ve genellikle bir plan dahilinde yapılan, bazen bilgi ve beceri de gerektiren faaliyetleri içermektedir¹³⁵. Yıllık olarak gerçekleştirilen mezuniyet törenleri, vakıf dernek ve sivil toplum kuruluşlarının yaptıkları geleneksel piknikler veya ara sıra yapılan beceri gerektiren sportif faaliyetler proje temelli boş zaman faaliyetlerine örnek olarak gösterilebilir. Bir kerelik yapılan proje temelli faaliyetlere; alınan kısa süreli kurs ve eğitimler, yardım kuruluşlarında kısa süreli alınan görevler, düşünce kuruluşlarında yer almak ve benzeri faaliyetler örnek gösterilmektedir. Belirli bir dönemi kapsayan proje temelli faaliyetlere ise doğum günleri ulusal günlerin kutlanması, dini törenlere katılım ve benzeri faaliyetler örnek gösterilmektedir. Stebbins proje temelli boş zaman faaliyetlerinin bireye *sosyal ve bireysel ödüller* sağladığını¹³⁶ belirtmektedir. Stebbins *bireysel ödülleri*; bireyin zenginleşmesi (beceri, kabiliyet ve bilgi geliştirme), bireyin kendisini gerçekleştirme, bireyin kendisini ifade edebilmesi, bireyin kendisine özel bir imaj oluşturma, bireysel doyum (yüzeysel eğlenceler ve derin gerekliliklerin yerine getirilmesinin bileşimi), bireyin boş zaman faaliyetinin akabinde günün sonunda kendisini yenilemesi, bazen bireye finansal olarak katkı sağlanması olarak belirtirken, *sosyal ödülleri* ise bireye sosyal katılım ve hareketlilik sağlama, grup başarısının sağlanması (yardım, özgecilik duygularıyla birlikte bir projeyi gerçekleştirebilmek), bir grubun kurulmasına ve gelişmesine katkı sağlamak olarak¹³⁷ ifade etmektedir.

1.3.3. Düzenli Serbest Zaman

Stebbins (1997)¹³⁸, düzenli serbest zamanı şu şekilde tanımlamıştır;

¹³⁵ Robert A. Stebbins, "Project-Based Leisure: Theoretical Neglect of A Common Use of Free Time", *Leisure Studies*, 2005, pp. 1-11.

¹³⁶ Robert A. Stebbins, *Forthcoming in LSA*, Newsletter No. 89 (July, 2011), In *Leisure Reflections* No. 27 "Leisure Choice, Facilitation and Constraint" <http://www.seriousleisure.net/uploads/8/3/3/8/8338986/reflections26.pdf> (Erişim Tarihi: Ekim 2016).

¹³⁷ Stebbins, *Forthcoming*.... p.30

¹³⁸ Stebbins, "Casual leisure..... p. 17; Akyıldız, s 24.

“Özel bilgi, beceri ve deneyim gerektiren, önem atfedilen, ilgi çekici ve tatmin edici olan amatör, hobi ya da gönüllü faaliyetler ile ilgili kariyer elde etmek için, seçilen etkinliğe sistematik bir şekilde katılım göstererek takip etmek amacıyla harcanan zaman dilimidir”¹³⁹.

Bir faaliyetin düzenli serbest zaman olarak değerlendirilebilmesi için Stebbins (1997)’e göre bazı şartların olması gerekmektedir. Bu şartlar; faaliyete ilişkin azim ve sebatın olması, belirli bir zamanın adanması, farkındalık ve başarıma arzusunun bulunması, belirli bir güç sarf edilmesi ve kariyer düşüncesinin bulunması¹⁴⁰ olarak ifade edilmektedir.

Düzenli serbest zaman faaliyetlerine; uzak doğu sporları, su sporları, doğa sporları, ilerleme katedilebilen her türlü sportif faaliyetler, satranç, yabancı dil kursları, dikiş nakış, ebru ve benzeri sanatsal faaliyetler örnek gösterilmektedir. Düzenli serbest zaman faaliyetleri bireye kişisel ve sosyal ödül olanakları sağlar, kendine özgü, uygun bir deneyim olasılığı vardır ve sıklıkla ekonomik çıkarların gözardı edildiği bir çevrede oluşur¹⁴¹. Düzenli serbest zaman faaliyetleri kişiler arası iletişim kurmaya yardım ederek bireysel gelişim sağlar¹⁴². Düzenli serbest zaman faaliyetleri ile katılımcılar, önemli ve ilginç bulduğu amatör, hobi veya gönüllü bir etkinliği, düzenli bir şekilde takip ederler. Bu tür etkinliklerde katılımcılar, yoğun bir tatmin sağlar ve özel bilgi, beceri ve deneyim kazanacakları için kendileri özel kariyer imkânlarına sahip olurlar¹⁴³. Stebbins (1999) bireylerin boş zamanlarında sanat, bilim, spor, eğlence alanlarındaki düzenli, sebat gerektiren ve belirli bir zaman ayrılan faaliyetleri de düzenli serbest zaman faaliyetlerine örnek olarak göstermiştir. Amatör, hobi ve gönüllü etkinliklerle uğraşmak az veya hiç para gerektirmez. Bu faaliyetleri eğitim olmadan da öğrenme ve gerçekleştirme imkanı bulunmaktadır. Stebbins (1999), para harcamayı gerektirmeyen bu faaliyetlere (botanik, kuşlar, böcekler, meteoroloji, arkeoloji, yerel tarih vb.) birçok

¹³⁹ Heather Gibson, Willming, Cynthia and Holdnak, Andrew, “We’re gators... Not just gator fans: Serious leisure and University of Florida Football”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 34, No. 4, 2002, p. 397-425; Kim, J. Dattilo, Jinmeo Heo, “Taekwondo Participation As Serious Leisure For Lifesatisfaction And Health”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 43, No. 4, 2011, p. 545; Xiangyou Sharon Shen and Careen Yarnal. “Blowing Open the Serious Leisure-Casual Leisure Dichotomy: What's in There?”, *Leisure Sciences*, 2010, pp. 162-179.

¹⁴⁰ Stebbins, “Casual Leisure: A Conceptual Statement..... 1997, p. 17.

¹⁴¹ Robert A. Stebbins, *Serious Leisure, Leisure Education and Wayward Youth*, 1999, www.soci.ucalgary.ca (Erişim Tarihi: Nisan 2014).

¹⁴² World Leisure Organization 2001, “*Working Document on Casual Leisure*”, www.worldleisure.org, (Erişim Tarihi: Ağustos 2014).

¹⁴³ Stebbins, “Serious Leisure..... p. 255.

bilim alanı ile doğa faaliyetleri; yarışma statüsündeki amatör sporlar; satranç, dama vb.¹⁴⁴ oyunları örnek vermiştir.

Düzenli serbest zaman faaliyetlerinin faydaları; 1) kendini gerçekleştirme, 2) öz zenginleşme, 3) kendini ifade etme, 4) yenilenme, 5) başarıma duygusu, 6) kişisel imajı geliştirme, 7) sosyal etkileşim ve aidiyet duygusunu artırma 8) etkinliğin sonucunda ortaya konan fiziksel ürünler (örn. resim, el işleri, vb.)¹⁴⁵ olarak sıralanmaktadır.

Bireyin kendisini, kapasitesini, özbenliğini geliştirmesi için düzenli bir şekilde boş zaman faaliyeti ile uğraşması önemlidir. Düzenli serbest zaman faaliyetleri bireyin bilgi, beceri ve deneyimlerini artırarak ruhsal kapasitesinin gelişmesini sağlar ve yaşam içerisindeki olumsuz olayların üstesinden gelebilmeyi kolaylaştırır.

1.4.Boş Zamanın Önemi

Boş zamanlardaki faaliyetler ve meşguliyetler, hayatın ritmine katkıda bulunarak insanların deneyimlerini ve hayatla mücadele gücünü artırır¹⁴⁶. Bireyin planladığı işi gerçekleştirme kapasitesini artırması bireye özgüven sağlar. Benzer şekilde boş zaman faaliyetlerine bireyin özgür iradesi ile katılımı bireyin kendisine olan saygısını artırır, bireyin kendisini gerçekleştirmesini sağlar ve bireyin psikolojik iyi oluşunu olumlu yönde etkiler¹⁴⁷. Boş zaman faaliyetleri bireyin iyi oluşunu artırarak hayattaki stresi azaltmakla birlikte fiziksel ve ruhsal sağlığın sürdürülebilirliğini sağlamaktadır¹⁴⁸.

Boş zaman seçimi ve boş zamana katılım, kişilik özelliklerinin gelişimini de etkilemekte ve bireye katkı sağlamaktadır¹⁴⁹. Bireylerin boş zaman etkinliklerine katılmaları neticesinde bireylerin çevreyle etkileşimleri ile birlikte zihinsel durumlarında ve davranışlarında değişiklikler meydana gelmektedir¹⁵⁰. Bu etkileşim ve çevresel faktörler kişiliği birçok yönden etkilemektedir¹⁵¹. Ayrıca boş zaman sosyal

¹⁴⁴ www.soci.ucalgary.ca, Erişim Tarihi: Nisan/2014.

¹⁴⁵ Arslan, s. 32.

¹⁴⁶ Margaret Anne Fenech, "Why Leisure Occupations Are A Necessary, Meaningful And Therapeutic Use of Free Time For Individuals With Complex Neurological Disabilities", *Researchgate*, 2008, pp. 1-24.

¹⁴⁷ <https://www.health.qld.gov.au/qscis/html/leisure> (Erişim Tarihi: Kasım 2016).

¹⁴⁸ Chiang-Chuan Lu, Tien-Ming Cheng, Shu-Jeng Huang, "The Impact of the Causality Between Work–Family Conflict, Well-Being, and Leisure Coping Strategies on Tour Professionals", *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 2015, p. 2.

¹⁴⁹ Roger Mannell and Douglas A. Kleiber, *A Social Psychology of Leisure*, Venture Publishing, 1997.

¹⁵⁰ John Kelly, Valeria Freysinger, *21st Century Leisure: Current Issues*, Boston, Allyn&Bacon, 2000, p. 79.

¹⁵¹ Mannell, Kleiber, p. 78.

değişimin büyük bir parçası olabilir. Bazı insanların boş zamanlarında yaptığı faaliyetler toplum içerisinde değişim ve dönüşümlerin başlangıcı olabilir ve boş zaman faaliyetleri toplum için sürükleyici bir rol üstlenebilir. Sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleri bu değişim ve dönüşümlere örnek olarak gösterilebilir.

Kleiber ve arkadaşları (2002)¹⁵² yaptıkları çalışmada; boş zaman davranışlarının, yaşama ilişkin olumsuz olaylarda, olumlu fonksiyonları olduğunu belirtmiştir. Bunlar;

1-) Boş zaman faaliyetleri, bireyin *dikkatini dağıtarak* yaşanan olumsuz olayların etkisinin hissedilmesinde tampon görevi üstlenebilmektedir.

2-) Boş zaman faaliyetleri bireyin *geleceğe yönelik iyimserliğini artırarak*, bireyin yaşadığı olumsuz olayların etkisinin hissedilmesinde azaltıcı rol üstlenebilmektedir.

3-) Boş zaman faaliyetleri bireyin *kendisini yenilemesine* olanak sağlamaktadır.

4-) Boş zaman faaliyetleri bireyin *kendisini dönüştürmesine* olanak sağlamaktadır.

Boş zamanın başka önemli bir fonksiyonu da bireyi hastalıklardan koruması ve hasta olanların da tedavisine destek sağlamasıdır. Bu konuda literatürde birçok çalışma bulunmaktadır. Aşağıda bu çalışma sonuçlarından bazılarına yer verilmiştir;

Crowe ve arkadaşları (2003) ile Fallahpour ve arkadaşları (2015) yaptıkları çalışmalarda boş zamanlarda zihinsel faaliyetler ile meşgul olmanın ileriki yaşlarda Alzheimer (unutkanlık) riskini azaltmada önemli bir etken olduğunu¹⁵³ belirtmektedir. Merrill Lynch (2016) hazırladığı raporda emeklilerin boş zaman faaliyetlerinin kendilerini özgür hissetmelerinde ve hayata bağlanmalarında önemli bir etken olduğunu¹⁵⁴ belirtmektedir. Boş zaman faaliyetlerinin hastalıkları tedavi edici ve önleyici olduğuna yönelik, Ponde ve Santana (2000) tarafından Brezilya’da kadın sağlığı üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda, boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlığı koruyucu özelliği olduğu¹⁵⁵ tespit edilmiştir. Passmore ve French (2001) tarafından gençler üzerinde

¹⁵² Douglas A. Kleiber, Susan L. Hutchinson, Williams, R., “Leisure As A Resource in Transcending Negative Life Events; Self Protections, Self Restoration And Personel Transformation”, *Leisure Science*, Vol. 24, 2002, p. 226.

¹⁵³ Michael Crowe, Ross Andel, Nancy L. Pedersen , Boo Johansson, Margaret Gatz, “Does Participation in Leisure Activities Lead To Reduced Risk of Alzheimer's Disease? A Prospective Study Of Swedish Twins”, *Journal of Gerontol B. Psychol Science Social Science*, Vol. 58, No. 5, 2003, pp. 249-55; Fallahpour, Borell, Luborsky, Nygård, “Leisure-Activity2015, pp. 162-197.

¹⁵⁴ A Merrill Lynch Retirement Study, “Leisure in Retirement: Beyond the Bucket”, 2016.

¹⁵⁵ Milena Pereira Pondé, Vilma Sousa Santana, “Participation in Leisure Activities: Is It A Protective Factor For Women's Mental Health”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 32, No. 4, 2000,

uygulanen başka bir araştırmada, başarı odaklı boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlığı olumlu etkilediği ortaya konmuştur. Aynı araştırmada tv izleme, yalnız kalma, yalnız düşüncelere dalma gibi başarı odaklı olmayan boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlığı olumsuz etkilediği¹⁵⁶ belirtilmektedir. Feskanich ve arkadaşları (2002) boş zamanlarda gerçekleştirilen fiziksel faaliyetlerin ileri yaşlardaki kalp krizi riskini azalttığını¹⁵⁷ belirtmektedirler.

1.4.1. Boş Zamanın Sosyal Psikolojideki Yeri

Sosyal psikoloji alanında boş zaman çalışmalarına büyük katkı sağlayan teorisyenlerden birisi Neulinger'dir. Kendisinin geliştirdiği paradigma, boş zaman ile iş arasında net bir ayrım sağlamayı hedeflemiştir. Neulinger (1981), boş zamanı tanımlamak için algılanan özgürlük ve motivasyon olmak üzere iki kavramdan söz etmiştir. Eğer bir faaliyeti bir kişi özgür iradesi ile gerçekleştiriyorsa başka bir ifadeyle, bir faaliyeti bir kişi başka bir kişi veya durumun zorlaması olmaksızın gerçekleştiriyorsa, Neulinger gerçekleştirilen bu faaliyeti boş zaman olarak tanımlamıştır¹⁵⁸. Benzer şekilde boş zamanı gerçekleştirmek için kişiyi etkileyen saik, dışsal faktörler ise doldurulan bu zamanın saf (gerçek boş zaman) olmadığı ortaya çıkmaktadır.

Özgürlük (Seçme Hakkı)					
Algılanan Özgürlük			Algılanan Sınırlama		
Motivasyon			Motivasyon		
İçsel	İçsel ve Dışsal	Dışsal	İçsel	İçsel ve Dışsal	Dışsal
Saf (Gerçek) Boş Zaman	Boş Zaman - Çalışma	Boş Zaman - İş	Saf (Gerçek) - Çalışma	Çalışma - İş	Saf (Gerçek) - İş
Boş Zaman			Boş Olmayan Zaman		

Şekil 1.1. Neulinger'in Boş Zamana Bakışı (1981)

Kaynak: John Neulinger, *The Psychology of Leisure*, Springfield: Charles C. Thomas.1981, p.18.

¹⁵⁶ Elizabeth Passmore, Davina J. French, "Development and Administration Of A Measure To Assess Adolescents' Leisure Participation", *Adolescence*, Vol. 36, 2001, pp. 67-75.

¹⁵⁷ Diane Feskanich, Walter Willett, Graham Colditz, "Walking and Leisure-Time Activity and Risk of Hip Fracture in Postmenopausal Women", *JAM*, Vol. 288, No. 18, 2002, pp. 2300-2306.

¹⁵⁸ Neulinger, *The Psychology*.....1981, p. 18.

Şekil 1.1'de görüldüğü gibi, motivasyonun içsel veya dışsal olmasının boş zaman faaliyeti hakkında karar vermek için önemli bir faktör olduğu değerlendirilmektedir. Ryan ve Deci (2000), içsel motivasyonu; kişinin bir faaliyeti gerçekleştirmek için, başka bir kişi veya olayın ödüllendirmesi olmaksızın kendi kendisini motive etmesi olarak ifade ederken, dışsal motivasyonu ise kişinin gerçekleştirdiği bir faaliyeti bir başka kişi veya olayın ödüllendirmesi sebebiyle veya bir cezadan kaçınma nedeniyle yapması¹⁵⁹ şeklinde açıklamışlardır.

Neulenger (1981) *boş zamanı*; saf (gerçek) boş zaman, boş zaman - çalışma, boş zaman - iş olarak 3 kategoride, *boş olmayan zamanı* ise saf (gerçek) - çalışma, çalışma - iş, saf (gerçek) - iş olmak üzere 3 ayrı kategoride incelemiştir. Neulenger boş zaman ve boş olmayan zaman üzerindeki bu sınıflandırmayı içsel ve dışsal motivasyona göre tanımlamıştır. Neulinger'in (1981) sınıflandırmasına ilişkin Leitner ve arkadaşının (2012) tanımlamalarından¹⁶⁰ bazıları aşağıda sunulmaktadır;

Saf-Gerçek Boş Zaman (Eğlence ile geçirilen boş zaman): Bireyin bir boş zaman faaliyetini başka bir kişinin veya durumun ödüllendirmesi olmaksızın, tamamen içsel motivasyonla gerçekleştirmesidir. Boş zamanda bisiklete binmek, koşu yapmak saf boş zamana örnek olarak gösterilebilir.

Boş Zaman - Çalışma (Eğlence ile faaliyetten sonuç almaya dönük geçirilen boş zaman): Bireyin bir boş zaman faaliyetini ödülendirme beklentisi olarak hem içsel hemde dışsal motivasyonla gerçekleştirmesidir. Örneğin birey boş zamanda bisiklete binebilir ya da koşu yapabilir, ancak bireyin bu faaliyetleri gerçekleştirirken amacı eğlenceli vakit geçirmenin yanı sıra kendi sağlığı için olumlu çıktılar elde etmek olabilir.

Boş Zaman - İş (Faaliyetten sonuç almaya dönük geçirilen boş zaman): Bireyin bir faaliyeti tamamen dışsal bir ödüllendirme sonucu gerçekleştirmesidir. Örneğin birey boş zamanda bisiklete binebilir ya da koşu yapabilir. Ancak bu faaliyetleri yapmasının temel amacı doktor tavsiyesi ile sağlıklı yaşam isteğidir.

¹⁵⁹ Richard M. Ryan, Edward L. Deci, "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions", *Contemporary Educational Psychology*, Vol. 25, 2000, pp. 54-67.

¹⁶⁰ Michael J. Leitner, Sara F. Leitner, *Leisure Enhancement*, Fourth Edition, Sagamore Publishing LLC, 2012, p. 7.

Saf-Gerçek –Çalışma (İşte eğlence ile geçirilen zaman): Bireyin çalışmaya ilişkin bir faaliyeti tamamen içsel motivasyonal gerçekleştirmesidir. Örneğin bir sporcunun maddi ödül amacı ile değilde keyf almak, eğlenceli, vakit geçirmek için bir spor faaliyetini icra etmesi bu konuya örnek gösterilebilir.

Çalışma – İş (İşte eğlence ile faaliyetten sonuç almaya dönük geçirilen zaman): Bireyin çalışmaya ilişkin bir faaliyeti hem içsel hemde dışsal motivasyonla gerçekleştirmesidir. Örneğin profesyonel bir müzisyenin ney çalmaktaki amacı hem keyf alması, hoş vakit geçirmesi hemde finansal olarak bu işten getiri elde etmesi olabilir.

Saf (Gerçek) - İş (İşte faaliyetten sonuç almaya dönük geçirilen zaman): Bireyin çalışmaya ilişkin bir faaliyeti sadece dışsal motivasyonla gerçekleştirmesidir. Örneğin profesyonel bir müzisyenin ney çalmaktaki amacı sadece bu işten getiri elde etmesi olabilir.

Tanımlardan anlaşıldığı üzere Neulinger'e göre bir zaman dilimi veya faaliyet çeşidinin boş zaman olup olmadığını değerlendirmek ve belirlemek için bireyin ilgili zamanı doldurmasındaki veya faaliyeti gerçekleştirmesindeki amaç ve niyetin önemli olduğu görülmektedir.

Neulinger (1974) sosyal psikoloji alanında boş zaman çalışmalarını anlayabilmek için kontrol odağı, algılanan özgürlük ve içsel motivasyon çalışmalarının faydalı olduğunu belirtmiştir. Sonraki yıllarda ise sosyal psikoloji alanında yayın yapan dergilerde boş zaman kavramı sosyal psikoloji ile ele alınmıştır¹⁶¹.

Boş zaman davranışlarının sosyal psikolojideki yerini bir örnek ile açıklamak gerekirse; başka insanlar üzerindeki algılarımız onların yaptığı boş zaman faaliyetlerinden etkilenebilir¹⁶². Paluba ve Neulinger (1976)¹⁶³, Spreitzer ve Snyder (1983)¹⁶⁴, Haggard ve Williams (1992)¹⁶⁵ yaptıkları çalışmalarda farklı boş zaman faaliyetlerine katılan bireylerin farklı kişilik karakterlerine sahip olduklarını belirtilmişlerdir. Örneğin; dağcılık sporuyla uğraşan birisinin hırslı, azimli ve risk seven bir kişilik yapısına sahip

¹⁶¹ Roger C. Mannel, "Leisure, Health and Weil-Being", *World Leisure Journal*, 2011, p. 115.

¹⁶² Patrick J. Leckey, Roger C. Mannell, "Role of Leisure Behaviour in Person Perception", Wolfville, Nova Scotia: Ninth Canadian Congress on Leisure Research, 1999, s. 1.

¹⁶³ G.V. Paluba, John Neulinger, "Stereotypes Based On Free Time Activities", *Society and Leisure*, 1976, pp. 89-95.

¹⁶⁴ Elmer Spreitzer, Eldon Snyder, "Correlates of Participation in Adult Recreational Sports", *Journal of Leisure Research*, Vol. 75, 1983, pp. 27-38.

¹⁶⁵ Lois M. Haggard and Daniel R. Williams, "Identity Affirmation Through Leisure Activities: Leisure Symbols of The Self", *Journal of Leisure Research*, 1992, pp. 1-18.

olması beklenebilir. Kişilerin gerçekleştirdiği boş zaman faaliyetleri ile kişilikleri, mevcut yaptıkları işe kıyasla daha uyumlu olabilir¹⁶⁶. Başka bir ifadeyle kişi geçimini sağlamak için istemediği, kişiliğiyle uygun olmayan bir işte çalışabilir. Ancak kişi, yapmak istemediği veya kişiliğiyle uygun olmayan bir boş zaman faaliyetini gerçekleştirmeyecektir.

1.4.2.Boş Zamanın Pozitif Psikoloji ve Pozitif Örgütsel Davranıştaki Yeri

Pozitif psikoloji kavramı insan davranışlarının patolojik ve negatif yönleri ile ilişkili olan psikolojiye bir tepki olarak ortaya çıkmıştır¹⁶⁷. Psikolog Martin Seligman liderliğinde EdDiener, Christopher Peterson ve Rick Snyder gibi araştırma odaklı pozitif psikologlardan oluşan bir grup, pozitif psikolojinin amacının, insanlarda neyin yanlış olduğunu değil, neyin doğru olduğunu vurgulamak ve insanların güçlü yönlerine odaklanmak, dayanıklılık, sağlık, refah, hayatın iyileştirilmesi ve geliştirilmesi ile ilgilenmek olduğunu¹⁶⁸ ifade etmişlerdir. Psikoloji bilimi, 2000’li yılların öncesine kadar hep ruhsal hastalıklar üzerinde yoğunlaşmıştır. Yapılan araştırmalar ele alındığında psikologların hep hasta olan kişileri incelediği görülmektedir. Ancak hayatta aynı şartlarda benzer zorluklara maruz kalan insanların hepsinin de ruhsal hastalığa yakalanmadığı bilinen bir gerçektir. Ruhsal hastalığı olan kişilerle aynı süreçten geçtiği halde ruh sağlığı bozulmayan insanları neyin veya nelerin koruduğunu öğrenmek ileriye dönük olarak ruh sağlığı bozulacak olan insanları önleyici ve tedavi edici etkilerde bulunacaktır. Bu bilim dalına psikolojinin altında “koruyucu psikoloji”¹⁶⁹ denilmektedir. Koruyucu psikoloji pozitif psikolojinin altında ayrı olarak incelenen alt bir bilim dalıdır.

Pozitif psikoloji kişilerin güçsüz yönlerine değil; güçlü yönlerine odaklanmaktadır; özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut¹⁷⁰ tarafından karakterize edilmektedir. Boş zaman faaliyetlerinde ise birey tüm zorlama ve kısıtlamalardan uzak

¹⁶⁶ Robert A Emmons, Larsen, Randy, J. and Diener, Ed, “Choice and Avoidance of Everyday Situations And Affect Congruence: Two Models of Reciprocal Interactionism”, *Journal of Personality and Psychology*, No. 51, 1986, p. 815.

¹⁶⁷ Fred Luthans, “Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths”, *Academy of Management Executive*, Vol.15, No. 1, 2002, p. 58.

¹⁶⁸ Rana Özen Kutanis, Ebru Yıldız, “Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2014, ss. 135-154.

¹⁶⁹ Kemal Sayar, Feyza Bağlan, *Koruyucu Psikoloji*, Timaş Yayınları, İstanbul 2014, s. 25.

¹⁷⁰ Rasim Tösten, Habib Özgan, “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”, *Ekev Akademi Dergisi*, Yıl 18, Sayı 59, 2014, s. 429.

olarak pozitif duygular içerisinde istediği faaliyeti gerçekleştirmektedir. Stebbins sistemli boş zaman faaliyetlerinin; bireyin özyeterliliğini, psikolojik dayanıklılığını, sosyalleşmesini ve yardımlaşmayı artırması ile birlikte kişinin kendi kapasite ve potansiyelini keşfetmesine¹⁷¹ olanak sağladığını belirtmektedir. Pozitif psikoloji ve sistemli boş zaman faaliyetleri bireyin; dayanıklılığını, özyeterliliğini ve sosyalleşmesini artırması yönüyle yakın ilişkili olduğu değerlendirilmektedir.

Türk kültürü çerçevesinde değerlendirildiğinde pozitif psikoloji yaklaşımı ile Anadolu'da Selçuklular devrinde ortaya çıkan ve vizyonu, gerekli meslek ilkelerini de içinde barındıran ideal insan tipini oluşturmak olan ahilik teşkilatı arasında benzerlikler bulunmaktadır¹⁷². Bu kapsamda Kara ve Aydoğan (2017), 1200'lü yıllarda ülkemizde uygulanmaya başlayan ahilik teşkilatı ile, pozitif psikolojinin alt boyutları olan özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut ile arasında yakın ilişkiler olduğunu belirtmektedir¹⁷³.

Pozitif örgütsel davranış, son zamanlarda ortaya çıkan, kişilerin güçlü yönlerine ve psikolojik kapasitelerine odaklanan araştırma ve teori tarafından yönlendirilen pozitif psikolojiyi izlemektedir. Pozitif psikoloji hareketi, örgütleri önemli ölçüde etkilemiş ve *pozitif örgütsel davranış* alanının ortaya çıkmasını sağlamıştır¹⁷⁴. Luthans (2002), pozitif örgütsel davranış kavramını “günümüz iş ortamlarının performansını artırmak için insan kaynaklarının güçlü yönleri ve psikolojik kapasitesi üzerindeki çalışma ve uygulamalar”¹⁷⁵ olarak tanımlamaktadır. Pozitif örgütsel davranış; pozitif duygusallık, iş tatmini, bağlılık, prosedürel adalet, prososyal ve örgütsel vatandaşlık davranışları, kendini değerlendirme gibi konularda örgütsel araştırmalarda pozitif yapıların oluşturulmasına katkıda bulunmuştur. Pozitif örgütsel davranış işyerinde pozitif yaklaşımlar için temel bir yaklaşım teşkil etmektedir¹⁷⁶.

Pozitif örgütsel davranış, pozitif ve negatif faktörleri en uygun şekilde birleştirerek, insan kaynağını geliştirmeyi ve bu sayede örgütsel performansı artırmayı

¹⁷¹ Arslan, Yetişkin Kent Halkı... s. 31.

¹⁷² Arzu Uğurlu Kara, Enver Aydoğan, “Ahilikte Psikolojik Sermaye Davranışı”, *Bilig Dergisi*, Sayı 80, 2017, ss. 217-237.

¹⁷³ Kara, Aydoğan, 2017, ss. 217-237.

¹⁷⁴ Kutanis, Yıldız, s.138.

¹⁷⁵ Luthans, p. 59.

¹⁷⁶ M. Youssef Carolyn, “Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism and Resilience”, *Journal of Management*, Vol. 33, No. 5, October, 2007, ss. 774-800.

amaçlamaktadır. Dolayısıyla pozitif örgütsel davranış alanındaki araştırma ve uygulamalarda, bu denge çerçevesinde yürütülmektedir¹⁷⁷.

Pozitif örgütsel davranışın özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir¹⁷⁸;

- Teori ve uygulamaya yönelik alt yapısının olması,
- Geçerliliğe sahip ölçüm araçları olması,
- Durumsal olması,
- Birey düzeyinde iş performansı ve tatminine pozitif etki yapması,
- Örgütsel davranış alanında eşsiz olması

Luthans'ın (2002), pozitif örgütsel davranışı açıklamak için belirttiği “çalışanların etkililiği” yaklaşımı; problemlerin çözümlerinin paylaşımı, bilgi yönetimini geliştirilmesi ve performansın geliştirilmesi olarak tanımlanmıştır. Luthans (2002) çalışanların etkililiği geliştirildiği takdirde, yönetimin de geliştirilebileceğini¹⁷⁹ belirtmektedir. Luthans çalışanın bir iş üzerinde karar verme ve seçim yapmadan önce kendi bilgi ve kapasitesini, bilişsel kaynaklarını değerlendirmesini, kendisine güvenmesini ve motivasyonunu artırarak belirlenen görevi yerine getirme arzusunu bireysel etkililik olarak değerlendirmektedir. Bireysel etkililik, amaçlara ulaşma ve performans odaklı olarak gerçekleşmektedir.

Boş zaman, katılımcısına içsel motivasyon sağlayan, özgürce seçilebilen faaliyetlerden oluşan, bireyin kendisini ifade etmesine olanak sağlayan ve sonucunda bireyin mutlu olmasını sağlayan bir yapıdır¹⁸⁰. Boş zamanlarda gerçekleştirilen sistemli faaliyetler bireyin kendisine güven ve motivasyon kazandırarak bir amacı yerine getirme arzusunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla pozitif örgütsel davranışı açıklayan bireysel etkililik ile boş zaman faaliyetlerinin bireye sağladığı ortak yönler bulunmaktadır. Tablo 1.3’de bu ortak yönler değerlendirilmektedir.

¹⁷⁷ Sema Polatçı, “Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, Ocak 2014, ss. 115-124.

¹⁷⁸ Luthans, p. 59.

¹⁷⁹ Luthans, p. 60.

¹⁸⁰ John Dattilo, “Positive Psychology and Leisure Education A Balanced and Systematic Service Delivery Model”, *Therapeutic Recreation Journal*, Vol. XLIX, No. 2, 2015, p. 151.

Tablo 1.3. Pozitif Örgütsel Davranışı Açıklayan Bireysel Etkililik ile Boş Zaman Davranışları Arasındaki Ortak Yönler

Konular	Bireysel Etkililik	Boş Zaman Davranışları
Pozitif seçenekler sunması	Karar almak gereken konularda çalışanların kendisinin karar vermesi, çalışanların yeni üstlendiği görevlerde pozitif etkinliğe sahip olması çalışanların mücadeleci gücünü artırmasını sağlayacaktır.	Çalışanın bir başkasının zorlaması olmaksızın tamamen özgür iradesini kullanarak, kendi iç tatminini sağlayarak gerçekleştirdiği faaliyetler çalışana ruhsal yönden güç katacak ve mücadele gücünü artıracaktır.
Motivasyonel güç sağlaması	Pozitif etkililik ve pozitif bakış açısı olduğu takdirde çalışanlar işlerinde daha fazla güç toplayacaklardır.	Bireyin boş zaman faaliyetleri kapsamında kendisini gerçekleştirmesi, yenilemesi ve zenginleştirmesi motivasyonunu artıracaktır.
Çalışana koruyucu etki yapması	Çalışan bir problem veya başarısızlık ile karşılaştığı takdirde pozitif bakış açısının verdiği esneklikle daha kolay çözüm bulacaktır.	Boş zaman faaliyetleri, çalışanı olumlu faaliyetlere teşvik etmesi ile birlikte sağlığa zarar verici risk içeren davranışları azaltması yönüyle koruyucu etki yapmaktadır.
Pozitif düşünce sağlaması	Pozitif yaklaşımla birlikte çalışan “ben bu sorunu nasıl çözeceğim” şeklinde bir düşünce yapısı yerine “ben bu sorunun üstesinden gelirim” şeklinde bir düşünce yapısına sahiptir.	Boş zaman faaliyetlerine aktif katılım sağlayan çalışan psikolojik yönden güçlü olur ve kendisine güveni yüksektir.
Strese karşı esnek bir yapı sağlaması	Stres oluşturan durumlarda pozitif etkililiğe sahip olan çalışanlar kendilerine duydukları güvenle stresi yenebileceklerdir.	Boş zaman faaliyetlerine katılım ile arkadaşlık ilişkileri artmakta bireyin sosyal yönü gelişmekte, ruh sağlığı korunmakta ve stresi engelleyici tampon etki sağlanmaktadır.

Kaynak: Fred Luthans, “Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths”, *Academy of Management Executive*, Vol. 15, No. 1, 2002, p. 60’den uyarlanmıştır.

Tablo 1.3’de görüldüğü gibi pozitif örgütsel davranışı açıklayan bireysel etkililik ile boş zaman faaliyetlerinin çalışanlara kazandırdığı; pozitif seçenekler sunma, motivasyonel güç sağlama, çalışana koruyucu etki yapma, pozitif düşünce sağlama, strese karşı esnek bir yapı sağlama gibi birçok ortak yönü bulunmaktadır.

Boş zaman çalışma alanı, sosyoloji, psikoloji, işletme, ekonomi, sağlık, felsefe, tarih, antropoloji gibi geleneksel birçok disiplinden faydalanmaktadır¹⁸¹ aynı şekilde pozitif

¹⁸¹ Chick, p. 111.

psikolojinin örgütsel boyutu ise pozitif örgütsel davranış olarak tanımlanmaktadır¹⁸². Psikoloji bilim dalı hem pozitif örgütsel davranış hemde boş zaman davranışları çalışma alanının alt yapısına katkıda bulunmaktadır. Her iki çalışma alanı da insanın ruhsal yönden güçlendirilmesini, stres ve tükenmişlik ile başa çıkmasını ve çatışmaları en aza indirerek çalışanlara koruyucu etki yapmayı ve motivasyonel güç kazandırmayı esas almaktadır. Nitekim Iso-Ahola ve Park (1996) geliştirdikleri modelde boş zaman davranışlarının bireye sosyal destek ve özerklik sağlayarak strese karşı tampon etki yaptığını¹⁸³ belirtmektedirler. Dolayısıyla örgütlerde, pozitif örgütsel davranış ve boş zaman davranışları üzerine yapılan araştırmalar her iki boyutun örgütlere olumlu yönde katkılarının olduğunu ortaya koymaktadır.

1.4.3.Boş Zamanın Yönetim ve Organizasyon Alanındaki Yeri

Yönetim ve Organizasyon alanının gelişim sürecinde insanı birincil yapıda dikkate almayan klasik yönetim tarzından, insanı dikkate alan ve değer veren neoklasik yönetim tarzına geçilmiş ve daha sonra sistem yaklaşımına geçildiğinde ise örgütsel sistemi oluşturan en önemli yapılardan birisi insan unsuru olmuştur.

Kendini yöneten organizasyonlar, öğrenen organizasyonlar, amaçlara göre yönetim, proje bazlı yönetim, sanal organizasyonlar, şebeke organizasyonlar gibi çağdaş yönetim teknikleri incelendiğinde sonuç odaklı ve performans odaklı yönetim sistemlerinin günümüzde hâkim olduğu görülmektedir. Bu sistemlerde personeli motive edebilmenin temel yolu personeli kendi kararlarında serbest bırakmaktır. Dolayısıyla günümüzde yöneticiler artık personelin belli bir zaman diliminde çalıştırılmasından ziyade sonuç odaklı ve performans odaklı çağdaş yönetim tekniklerini uygulamaktadırlar. Günümüz çağdaş yönetim tekniklerinde bireyin yapacağı iş, yönetici tarafından tanımlanmakta ancak bireyin işi gerçekleştirirken iş üzerindeki kontrol süreçlerine müdahale edilmemektedir.

Lambdin (1997) kendini yönlendirerek öğrenme (self directed learning) kavramını şöyle açıklamıştır; “bireylerin belirli bir amaca yönelik kendi planlı öğrenmeleri kapsamında

¹⁸² Kutanis ve Yıldız, s. 138.

¹⁸³ Iso-Ahola, Chun, “Leisure Related..... 1996, p. 172.

kontrolün de kendilerinde olduğu süreçtir”¹⁸⁴ tanımdan da anlaşılacağı üzere öğrenme sürecini birey başlatmakta ve bu süreçteki kontrolünü de kendisi sağlamaktadır. Benzer şekilde boş zaman kullanımı da tamamen bireyin isteğine bağlı olarak tüm zorunluluklar ve kısıtlamalardan uzak olarak bireyin kendisini yönlendirmesi doğrultusunda gerçekleşmektedir.

Boş zamanın kullanımı ve yönetimi kapsamında; kendini belirleme kuramı, kendini yönlendirerek öğrenme kavramı, kendini yöneten organizasyonlar, öğrenen organizasyonlar, amaçlara göre yönetim, proje bazlı yönetim, sanal organizasyonlar, şebeke organizasyonlar gibi çağdaş yönetim teknikleri bir bütün olarak incelendiğinde, yönetim ve organizasyon bakış açısıyla gerek işyerinde gerekse işyeri dışındaki zamanlarında çalışanın motive edilmesi yoluyla sevk ve idare edilmesinde çalışanların zaman yönetimi hususunda olabildiğince özgür karar vermesi ve bağımsız çalışma iradelerini ortaya koyması boş zamanın önemini artırmaktadır. Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle birlikte özellikle beyaz yakalı çalışanların zaman kontrolü kendilerine geçmektedir. Pareto ilkesi olarak ifade edilen işte harcanan zamanın % 20'si, sonuçların % 80'ini oluşturduğu ve harcanan zamanın % 80'i sonuçların % 20'sini oluşturduğu¹⁸⁵ ilkesine göre, personelin belirli bir zaman diliminde kaç saat çalıştığından ziyade, belirli bir zaman diliminde planlanan hedeflere ne kadar ulaştığı örgütler için önem kazanmaktadır. Dolayısıyla mesai içinde ve dışında çalışanların gerçekleştirdiği boş zaman faaliyetleri ve bu faaliyetlerin bireysel performanslara etkisinin belirlenmesi yönetim ve organizasyon alanı için önem arz etmektedir.

1.5.Boş Zaman ve İş Arasındaki İlişki

Teorisyenler, boş zaman ve iş arasındaki ilişkiyi; boş zaman ve iş arasındaki benzerlikler ve farklılıkların ortaya konması üzerinden tanımlama yoluna gitmişlerdir. Stebbins (1982)¹⁸⁶, Wagner ve arkadaşları (1989)¹⁸⁷, Arai ve Pedlar (1997)¹⁸⁸, Kelly (1997)¹⁸⁹ ve Dumazedier (1974)¹⁹⁰ gibi boş zamana bakış açısında geleneksel

¹⁸⁴ Lois Lambdin, *Elderlearning*, Phoenix, AZ: Oryx Express, 1997.

¹⁸⁵ Martin Scoot, *Zaman Yönetimi*, (Çev: Aslı Çingil Çelik), İstanbul: Rota Yayınları, 1995, p. 18.

¹⁸⁶ Stebbins, “Serious Leisure: A Conceptual pp. 251-272.

¹⁸⁷ Wagner, Lounsbury, Fitzgerald, pp. 155-166.

¹⁸⁸ Arai, Pedlar, pp. 167-182.

¹⁸⁹ John R. Kelly, ”Changing Issues.....pp. 132-134.

¹⁹⁰ Dumazedier, *Toward a Society.....* pp. 16-17.

yöntemi¹⁹¹ temsil eden teorisyenler boş zaman ve iş arasında net bir ayrım yapılması gerektiği görüşünü savunmuşlardır. Bu görüşe göre bireyin boş zamanı ve çalışmayı aynı anda beraber gerçekleştirmesi mümkün değildir. Birey aynı zaman diliminde çalışmakta veya boş zaman faaliyetine katılım sağlayarak alternatif bir tercih yapmaktadır. Kelly (1972) boş zamanı, çalışma ile arasındaki farklı özellikleri açıklayarak tanımlama yoluna gitmiştir. Kelly'e göre çalışma, sosyal normlar gerektirmekle beraber, bireyin kendisi ve ailesi için bir ihtiyaçtır, ayrıca kazançlı ve gelir getirici¹⁹² bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Boş zaman faaliyetleri ise gelir getirici değildir, statü ve hayatta kalmak için kaçınılmaz bir gerekçesi bulunmamaktadır¹⁹³. Dumazedier (1974) boş zamanı bireyin yaratıcı kapasitesini artırmak amacıyla kendisi için zorunlu olan çalışmadan, aileden ve toplumdan uzak kalarak rahatlaması¹⁹⁴ olarak ifade etmiştir. Parrv ve Long (1988) boş zamanı, çalışma olmayan, zorunlu olmayan, sınırlandırılmamış zaman dilimi¹⁹⁵ olarak tanımlanmıştır.

Stewart (1998)¹⁹⁶, Samdahl (1992)¹⁹⁷, Lee ve arkadaşları (1994)¹⁹⁸ gibi yazarlar ise boş zamanı; faaliyetlerdeki farklılıklardan ziyade “state of mind” akıldaki bir durum, düşünce ve algılamadan ibaret olduğunu ifade etmektedirler. Bu yazarlara göre önemli olan bireyin kendisini boş zamanda hissetmesidir. Bu görüşün temsilcilerinden Samdahl (1992) boş zamanı sadece hafta sonları veya akşamları ile kısıtlamanın doğru olmadığını belirtmektedir¹⁹⁹. Benzer şekilde bu görüşün öncülerinden Henderson boş zamanın herhangi bir zaman ve uzay dilimi ile bağlantısı olmadan bireyin algıladığı bir durum olduğunu belirtmektedir²⁰⁰.

Edginton, Jordan, DeGraaf ve arkadaşları (2002) ise boş zamana holistik (bütünleşik) bir bakış açısıyla yaklaşmışlardır. Holistik (bütünleşik) bakış açısına göre boş zaman;

¹⁹¹ Önder, p. 18.

¹⁹² John R. Kelly, “Work and Leisure: A Simplified Paradigm”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 4, No. 1, 1972, p. 50.

¹⁹³ Kelly, Work and Leisure... p. 50.

¹⁹⁴ Joffre Dumazedier, *Leisure and the Social System* In J. F. Murphy (ed.) *Concepts of Leisure*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, 1974, p. 133.

¹⁹⁵ Jonathan Long, “Immaculate Concepts?” *Paper to the 2nd International Conference of the Leisure Studies Association*, University of Sussex, Brighton, England, 1988.

¹⁹⁶ Stewart, pp. 391-400.

¹⁹⁷ Samdahl, 1992, pp. 19-32.

¹⁹⁸ Lee, Dattilo, “The Complex..... 1994, pp. 195-211.

¹⁹⁹ Steven Chua, *The Sociology of Leisure An Examination Of The Relationship Between Perceived Experience And Participation*, Phd Thesis, 2001, p. 27.

²⁰⁰ Stewart, pp. 391-400.

işin, eğitimin ve sosyal hayatın herhangi bir bölümünde bulunabilir. Çünkü boş zaman bunlarla yakın etkileşim içerisindedir ve birbirinden ayrılması²⁰¹ zordur. Lee ve Dattiko (1994), Russell ve Stage (1996) ise boş zaman kavramının tek boyutta incelenmemesi gerektiği üzerinde²⁰² görüş birliğinde bulunmaktadır. Boş zaman ve iş arasında net bir ayrım olduğunu desteklemeyen Wilensky (1960), Tait, Padgett ve Baldwin (1989)²⁰³ gibi teorisyenler boş zaman ve iş arasındaki ilişkiyi yayılma teorisi ve telafi teorisi üzerinden açıklama yoluna gitmişlerdir. Aşağıda bu iki teoriden bahsedilmektedir;

- **Yayılma Teorisi:** Yayılma teorisi iş ve boş zaman arasındaki etkileşimi açıklamak için kullanılan en yaygın teoridir. Champoux (1978) yayılmayı insanın doğası gereği iş deneyimlerinin insanı iş dışında da etkilemesi²⁰⁴ olarak ifade etmiştir. Kando ve Summers (1971) yayılma kavramını²⁰⁵ çalışanın boş zamanında başka bir ifade ile iş olarak tanımlanmayan bir zaman diliminde işi ile meşgul olmasını iş'ten boş zamana yayılım olarak ifade etmiştir. Bir doktorun mesai saati bitmesine rağmen akşam boş zamanlarında, herhangi bir sivil toplum kuruluşuna bağlı olarak maddi imkânı iyi olmayan hastaları ücretsiz tedavi etmesi işten boş zamana yayılım için verilebilecek güzel bir örnektir. Judge ve arkadaşları (1994) yayılmayı, iş yaşamında mutsuz olan çalışanın boş zamanlarında da mutsuz olması ile²⁰⁶ ifade etmiştir. Yayılma teorisinde çalışan, iş zamanı ile boş zaman arasındaki sınırları çizmekte zorlanmaktadır.

Yayılma işten boş zamana doğru olabileceği gibi, boş zamandan işe doğru olacak şekilde çift yönlü olabilmektedir. Nitekim boş zamandan işe yönelik yayılıma örnek olarak Kirchmeyer'in (1992) aile ve iş dışındaki durumların, işteki davranışları nasıl etkilediğine ilişkin çalışması örnek gösterilebilir. Kirchmeyer (1992), bir bireyin boş zamanlarında aile aktiviteleri, sosyal

²⁰¹ Christopher Edginton, Donald DeGraaf, Rodney Dieser, Susan Edginton, *Leisure and Life Satisfaction: Foundational Perspectives* (3rd ed.). N.Y.: McGraw-Hill, 2002.

²⁰² Lee, Dattilo, p. 195-211; Ruth V. Russell, Frances K. Stage, "Leisure As Burden: Sudanese Refugee Women", *Journal of Leisure Research*, Vol. 28, No. 2, 1996, pp. 108-121.

²⁰³ Marianne Tait, Margaret Y Padgett, Timothy T. Baldwin, "Job And Life Satisfaction: A Reevaluation of The Strength of The Relationship And Gender Effects As A Function Of The Date Of The Study", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 3, 1989, pp. 502-507.

²⁰⁴ Jciseph E. Champoux, "Perceptions of Work and Nonwork", *Sociology of Work and Occupations*, Vol. 5, No. 4, 1978, p. 403.

²⁰⁵ Thomas M. Kando, Worth C. Summers, "The Impact of Work on Leisure", *Pacific Sociological Review*, 1971, p. 14.

²⁰⁶ Timothy A. Judge, Shinichiro Watanabe, "Individual Differences in The Nature of The Relationship Between Job And Life Satisfaction", *The British Psychological Society*, 1994, p. 102.

organizasyonlar, toplum etkinlikleri, gönüllü kuruluşlar gibi iş dışı faaliyetlerde aktif görev aldığı takdirde, görev alınan bu faaliyetlerin bireyin işteki beceri ve kabiliyetlerini geliştireceğini, iletişim gücünü artıracak ve sonuç itibarıyla de işte çalışanın iş uyumunu ve iş tatminini artırarak başarısını artıracak²⁰⁷ belirtmiştir.

Grzywacz ve Marks (2000)²⁰⁸, işten boş zamana yayılım kavramını, benzer bir kavram olan ve aynı teorik alt yapıya sahip olan, iş aile yayılımı ile açıklamışlardır. İş aile yayılımı, bireylerin iş ve aile hayatına yönelik deneyimlerini bir arada inceleyen bir kavramdır²⁰⁹. Bireyin iş hayatında elde ettiği bilgi, beceri, tecrübe ve kaynakların, aile hayatında olumlu etkiler oluşturmaya iş aile yayılımı denmektedir. Benzer şekilde iş hayatında elde edilen bilgi, beceri, tecrübe ve kaynaklar çalışanların boş zamanlarına da olumlu etki oluşturmaya mümkündür. Örneğin finansal getirisi fazla olan bir işte çalışmak, boş zamanlarda da ekonomik maliyeti yüksek olan boş zaman faaliyetlerini gerçekleştirmeye imkân sağlamaktadır.

Grzywacz ve Marks'a (2000) göre iş ve aile arasındaki yayılma işten aileye doğru olumlu veya olumsuz yönde olabileceği gibi aileden işe doğru olumlu veya olumsuz yönde²¹⁰ olabilir. Başka bir ifadeyle iş hayatında elde edilen olumsuz deneyim ve tecrübelerin, aile hayatına olumsuz veya yıkıcı bir şekilde yayılması, iş hayatının aile hayatına zarar vermesi de mümkündür.

Sonuç itibarıyla aile, boş zaman ve iş beraber değerlendirildiğinde birbirleri arasındaki etki tek yönlü olmayacaktır²¹¹. Aile ve boş zaman davranışları işi

²⁰⁷ Catherine Kirchmeyer, "Nonwork Participation And Work Attitudes: A Test Of Scarcity Expansion Models of Personel Resources", *Human Relations*, 1992. In, Raphael Snir, Itzhark Harpaz, "Work-Leisure Relations, Leisure Orientation And The Meaning of Work", *Journal of Leisure Research*, Vol. 34, 2002, p. 4.

²⁰⁸ Joseph G. Grzywacz and Nadine F. Marks, "Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective On The Correlates Of Positive And Negative Spillover Between Work and Family", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, 2000, pp. 111-126.

²⁰⁹ Asuman Akdoğan, Sema Polatçı, "Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol. 17, No. 1, 2013, p. 275.

²¹⁰ Grzywacz and Marks, pp. 111-126.

²¹¹ Melvin Kohn, "Unresolved Issues in Work/Personality", In, Raphael Snir, Itzhark Harpaz, "Work-Leisure Relations, Leisure Orientation And The Meaning Of Work", *Journal of Leisure Research*, Vol. 34, 2002, p. 4.

etkileyebileceği gibi çalışılan iş, aileyi ve boş zaman davranışlarını etkileyebilecektir.

İşte teknolojinin yaygın kullanımı boş zaman ve iş arasındaki yayılımı artırmıştır. Lokasyonun iş yaşamında önemi gittikçe azalmıştır, hatta bazı işler için kalmamıştır da denilebilir. Çalışanlar evinde boş zamanlarda dinlenirken internetten işi ile ilgili yükümlülüklerini de yerine getirebilmektedirler²¹². Bu sebeple bir faaliyetin boş zaman faaliyeti mi yoksa iş faaliyeti mi olduğuna karar vermek için yapılan işte amaç, niyet, memnuniyet ve motive edici etkenlere bakılması gerekmektedir.

- **Telafi Teorisi:** Boş zaman ile iş arasındaki etkileşimi inceleyen telafi teorisi Chick ve Hood tarafından geliştirilmiştir. Chick ve Hood (1996), çalışanın boş zaman faaliyetlerindeki seçiminin, mevcut işte yapmak istediği fakat yapamadığı faaliyetler üzerine odaklanmasını “telafi teorisi”²¹³ olarak açıklamıştır. Jeffrey ve arkadaşları (2000) telafi teorisini, bireyin bir alandaki tatminsizliğini, diğer alana daha fazla odaklanarak veya o alana daha fazla zaman ayırarak telafi etme yoluna gitmesi²¹⁴ olarak ifade etmektedirler. Champoux (1978) ise telafi teorisini bireylerin bir alandaki eksik, problemlili ve ödüllendirici olmayan davranış ve deneyimlerini başka bir alanda ödüllendirici davranışlarla telafi etmek istemeleri²¹⁵ olarak ifade etmiştir. Örneğin, işte iş tatmini bulunmayan çalışanın, işyerinde işi ile ilgili olmayan farklı ilgi çekici davranışlar sergilemesi²¹⁶ telafi teorisi kapsamında değerlendirilebilir. Aynı şekilde çalışan işte yeterince ödüllendirildiğini ve mutlu olduğunu hissettiği takdirde, kendisini ödüllendirecek başka davranışların arayışı içerisine girmeyecektir²¹⁷. Çalışanın kendisine işte boş zaman oluşturmak istemesinin birçok sebebi olabilir. Çalışan

²¹² Suzan Lewis, “The Integration Of Paid Work And The Rest Of Life. Is Post-Industrial Work the New Leisure?”, *Leisure Studies*, Vol. 22, 2003, p. 344.

²¹³ Garry Chick, Robert D. Hood, “Working And Recreating With Machines: Outdoor Recreation Choices Among Machine-Tool Workers In Western Pennsylvania”, *Leisure Sciences*, 1996, Vol. 18, No. 4, pp. 333-354.

²¹⁴ Jeffrey R. Edwards, Nancy P. Rothbard, “Mechanism Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs”, *Academy of Management Review*, Vol. 25, Iss. 1, 2000, p. 180.

²¹⁵ Champoux, 1978, p. 403.

²¹⁶ Judge, Watanabe, p. 102.

²¹⁷ William A. Faunce, Robert Dubin, *Individual Investment in Working And Living*, 1975, In Champoux, Jciseph E., “Perceptions of Work And Nonwork”, *Sociology of Work And Occupations*, Vol. 5, No. 4, 1978, p. 403.

yaptığı işi zorluk derecesi az, yaratıcı olmayan, geliştirilebilir olmayan, mücadele gerektirmeyen bir yapıya sahip olduğunu düşündüğü takdirde telefî teorisi kapsamında işte kendisine boş zaman oluşturacaktır²¹⁸.

Wilensky (1960)²¹⁹, boş zaman ve iş arasındaki ilişkiyi yayılma teorisi ve telafi teorisi olmak üzere 2 teoriyle incelemiştir. Wilensky, Detroit'de otomobil fabrikasındaki çalışanları incelediği araştırmasında, çalışanları mesai dışında sergiledikleri davranışları inceleyerek temelde 2 gruba ayırmıştır. Birinci grup çalışanların mesaisi bittiklerinde arabayla hız limitlerine uymadıklarını, evde eşlerini dövdüklerini, komşularla iyi geçinmediklerini tespit etmiştir. İşyerinde çalışma temposunun yoğun olması nedeniyle, birinci grup çalışanlarda mesai içinde oluşan stres, mesai dışında saldırgan davranışlar yoluyla telafi edilmiştir. Dolayısıyla Wilensky (1960) birinci grup çalışanları *telafi teorisi* kapsamında değerlendirmiştir. İkinci grup çalışanların ise mesai bittikten sonra evlerine gidip yalnız yiyip içtikleri, kimseyle konuşmak istemedikleri, hiçbir şey okumadıkları, gece geç saatlere kadar televizyon izledikleri, başkaları ile iletişim kurmadıkları tespit edilmiştir. İş yerinde tükenmişlik hissedene, strese maruz kalan çalışanların mesai dışında da pasif boş zaman davranışları sergilediği belirlenmiştir. Wilensky (1960), ikinci grup çalışanların mesai dışında boş zamanlarda yorgun ve bitkin oluşlarını işten boş zamana doğru olan *yayılma teorisi* ile ifade etmiştir. Vorgelegt (2013)'e göre Wilensky çalışmasında iş ve boş zaman arasındaki ilişkiyi incelerken işten boş zamana tek taraflı bir akışın olduğunu değerlendirmiştir²²⁰. Ancak Wilensky boş zamanda gerçekleştirilen aktif faaliyetlerin işe etkisini gözardı ettiği için teorisi Vorgelegt (2013)²²¹ tarafından eleştiri almıştır. Boş zaman ve iş arasındaki ilişkinin karşılıklı olarak incelenmesi gerekliliğinden yola çıkarak, Kabanoff ve O'Brien'in (1980) yaptıkları nicel araştırmada boş zaman ve iş arasında pasif

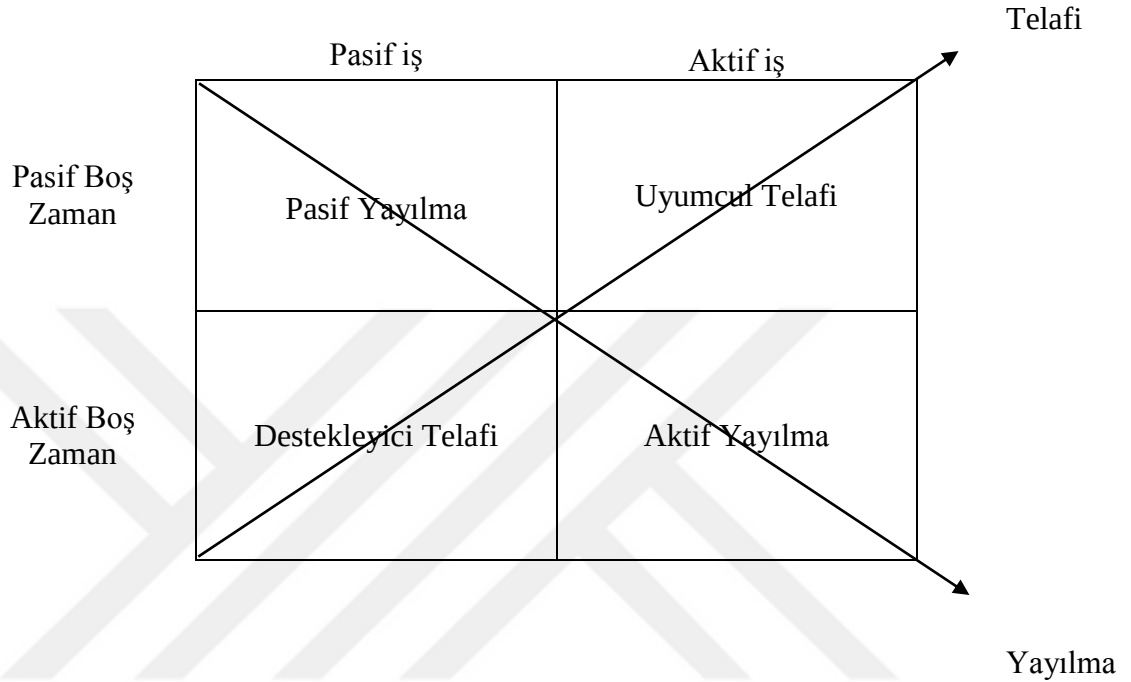
²¹⁸ Martin Meisner, "The Long Arm Of The Job: A Study of Work And Leisure", *Industrial Relations*, Vol. 10, 1971, p. 239-260; In Champoux, "Perceptions of Work and Nonwork", *Sociology of Work And Occupations*, Vol. 5 No. 4, 1978, p. 403.

²¹⁹ Harold L. Wilensky, "Work, Careers, And Social Integration", *International Social Science Journal*, Vol. 12, No. 4, 1960, pp. 543-560.

²²⁰ Von Vorgelegt, *Towards A Refined Understanding Of Resource Gain Spirals— A Theoretical Discussion Of Existing Research And Novel Empirical Evidence From Two Longitudinal Intervention Studies*, Köln, 2012, p. 17

²²¹ Von, p.17.

yayılma, aktif yayılma, uyumcul telafi, destekleyici telafi²²² olmak üzere 4 farklı ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Geurts ve Demerouti (2003) boş zaman ve iş arasındaki bu 4 ilişkiyi²²³ aşağıdaki şekilde ele almıştır.



Şekil 1.2 Boş Zaman ve İş Arasındaki İlişki Yayılma ve Telafi Teorisi

Kaynak: Sabina Geurts, Evangelia Demerouti, Work/non - Work Interface: A Review of Theories And Findings, 2003. In M. J. Schabracq, J. A. Winnubst, C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology*, Vol. 2, pp. 279 - 312.

- *Pasif yayılma*: Pasif yayılma davranış yönüyle incelendiğinde; Meisneer (1971) çalışanın işyerinde sosyal davranış sergileyebileceği bir ortam bulunmadığı takdirde, iş dışındaki boş zamanında da aktif olarak sosyal davranışlar sergileyemeyeceğini²²⁴ ifade etmektedir. Eğer çalışanın yaptığı iş, yorucu olmayan zorluk gerektirmeyen ve temposu düşük bir iş ise, çalışan boş zamanını da televizyon izleme, bilgisayar oynama gibi başkaları ile aktif ilişkili olmayan

²²² Boris Kabanoff, Gordon E. O'Brien, "Work And Leisure: A Task Attributes Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65, No. 5, 1980, pp. 596-609.

²²³ Sabina Geurts, Evangelia Demerouti, *Work/Non-Work Interface: A Review of Theories And Findings*, 2003, In M. J. Schabracq, J. A. Winnubst and C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology*, Vol. 2, pp. 279-312.

²²⁴ Meisneer, 1971; In Champoux, 1978, p. 403.

pasif boş zaman faaliyetleri ile geçirecektir. Dolayısıyla iş ve boş zaman arasındaki bu tip bir etkileşimin olması pasif yayılma olarak ifade edilmektedir.

- *Aktif yayılma:* İşte bireyin sahip olduğu aktif yaşam çalışanın boş zamanlarda sosyal ortamlarda da ilişkilerinin gelişmesini sağlayabilmektedir²²⁵. Bu sebeple bazı çalışanlar boş zamanlarında işi ile ilgili kariyerini destekleyici faaliyetleri yapmayı tercih edebilmektedirler. İş ve boş zaman arasındaki bu tip bir etkileşimin olması aktif yayılma olarak ifade edilmektedir.
- *Uyumcul Telifi:* İşte bireyin, yoğun ve aktif olması, boş zamanlarda ise pasif boş zaman faaliyetlerinin tercih etmesi uyumcul telifi ifade etmektedir. Birey aktif olan iş hayatında fazla yorulması neticesinde boş zamanlarını, pasif faaliyetlerle gerçekleştirmek istemesi uyumcul telifiye örnek gösterilebilir.
- *Destekleyici Telifi:* Bireyin yaptığı iş zorluk gerektirmeyen, kendisini geliştirmesine olanak sağlamayan pasif bir iş ise, ilgili birey boş zamanlarında gerçekleştirdiği aktif faaliyetler ile elde ettiği beceriler, iş becerilerini de geliştirecek ve boş zaman tatmini artan bireyin zamanla iş tatmini de artıracaktır²²⁶. Bu açıdan bakıldığında boş zamanda gerçekleştirilen aktif faaliyetlerin işe olumlu yansımaları olacaktır. Bir başka ifade ile pasif iş, aktif boş zaman faaliyetleri ile telif edilecektir.

Bu tez çalışmasında *mesai içinde boş zaman kavramı* ele alınırken Samdahl (1992), Stewart (1998), Lee ve arkadaşları (1994) gibi teorisyenlerin öncülüğünü yaptığı boş zamanı “state of mind” bireyin algıladığı bir durum olarak değerlendiren görüş temel alınarak mesai içinde çalışanın kendisi için boş zaman olarak algıladığı bir durum olabileceği değerlendirilmiştir. Bu kapsamda bu çalışmada mesai içinde çalışanın kendisi için oluşturduğu boş zamanda hangi faaliyetleri gerçekleştirdiği araştırılmıştır. Boş zaman kavramı literatürde mesai içi ve dışı boş zaman olarak incelenmektedir²²⁷. Aşağıda bu kavramlar açıklanmaktadır.

²²⁵ Lewis, p. 350

²²⁶ John Wilson, “The Sociology of Leisure”, *Annual Review of Sociology*, Vol. 6, 1980, pp. 21-40.

²²⁷ Angela R. Lebbon, Dene T. Hurley, “The Effects Of Workplace Leisure Behavior on Work-Related Behavior”, *Journal of Behavioral Studies in Business*, 2012, p. 7.; Robert A Stebbins, “The Boundaries Between Work and Leisure: Five Bridges”, *Universite de Calgary*, France, 2011, pp. 6-7.

1.5.1.Mesai İçinde Boş Zaman

Çalışanların davranışlarını, duygularını, düşüncelerini öğrenme ile iş çevresinde yapılacak değişikliklerin çalışanlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi 1933 yılındaki Hawthorne deneylerine²²⁸ kadar dayanmaktadır. Çalışanlar mesai saatleri içerisinde kendilerine “neden boş zaman oluşturmak istemektedirler?”, çalışanları boş zaman davranışlarına yönlendiren psikolojik sebepler nelerdir? gibi sorulara bu bölümde cevap aranarak mesai içinde boş zaman davranışlarının nedenleriyle ilgili teorik alt yapı incelenecektir.

Literatürde çalışanların mesai içinde kendisine boş zaman oluşturmak istemesini Ulrich (1991) “çalışanın kısa süreli olarak kendisini olumsuz olaylardan soyutlayarak dikkatini dağıtmak istemesi”²²⁹ ile açıklamıştır. Etzion ve arkadaşları (1998)²³⁰ ise çalışanların mesai içinde kendisine boş zaman oluşturmak istemesini “psikolojik ayrılma” kavramı ile açıklamışlardır. Gervais (2014), psikolojik ayrılma kavramını; çalışanın işten uzaklaşması, stresli ortamdan kurtulması, işe ara vermesi ve kendi sahip olduğu kaynakları yenilemesi²³¹ olarak tanımlanmaktadır. Benzer şekilde Iso-Ahola (1989), boş zaman ve deneyimlerini bir kaçış ve çıkış²³² olarak tanımlamıştır. Ulrich (1991) bireyin gün içinde hayallere dalma gibi pasif ruhsal kaçışlarını ya da aktif biçimde işten uzaklaşmasını olumsuz olaylardan dikkat dağıtarak uzaklaşma²³³ olarak yorumlamıştır. Iwasaki ve Mannell (2000) boş zaman faaliyetleri ile işten geçici olan uzaklaşmaların stresle başedebilmek için bir çıkış noktası olduğunu²³⁴ belirtmektedir.

David ve arkadaşları (2013)²³⁵, boş zaman ve öznel iyi oluş arasında aracılık rolü olan psikolojik mekanizmaları incelediği çalışmasında, bireyin kendisine boş zaman oluşturarak işten uzaklaşmasını ve dikkatini dağıtmak istemesini aşağıda yer alan teorilere yapılan atıf sayılarını dikkate alarak açıklamışlardır.

²²⁸ Trougakos, Beal, Green, Weiss, “Making The Break.....2008, pp. 131–146.

²²⁹ Ulrich, Dimberg, Driver, 1989, p. 25,

²³⁰ Etzion, Eden, Lapidot, 1998, pp. 577–585.

²³¹ Gervais, 2014, p. 1.

²³² Iso-Ahola, *Motivation For Leisure*, 1989.

²³³ Ulrich, Dimberg, Driver, p. 25.

²³⁴ Yoshi Iwasaki, Roger C. Mannell, “The Effects of Leisure Beliefs And Coping Strategies On Stresshealth Relationships”, *Leisure/Loisir*, Vol. 24, No. 1, 2000, pp. 3–57.

²³⁵ Newman, Tay, Diener, pp. 555–578.

- Kaynakların korunması teorisi (Conservation of resources (COR) theory), Hobfoll (1989)
- Güç-iyileşme modeli (Effort recovery model), Meijman ve Mulder (1998),
- Öz-belirleme teorisi (Self-determination theory), Deci ve Ryan (2000),
- Dikkat toplama teorisi, (Attention restoration theory), Kaplan (1995),
- Telafi teorisi (Compensation theory), Chick ve Hood (1996),
- Yayılma Teorisi (Spillover theory), Kando ve Summers (1971).

Bu çalışmada çalışanın mesai içinde kendisine boş zaman oluşturma ve dikkatini dağıtarak işten uzaklaşmak istemesinin nedenleri ile yukarıda belirtilen teorilerin bağlantıları kurulmuştur. Yukarıda belirtilen bu teorilerden telafi teorisi ve yayılma teorisi önceki bölümde detaylı olarak ele alındığı için burada ayrıca ele alınmayacaktır, diğer teoriler ise aşağıda ele alınmaktadır.

1.5.1.1.Kaynakların Korunması Teorisi (Conservation Of Resources Theory)

Hobfoll (1989) tarafından geliştirilen teori kapsamında bireyler kendi kaynaklarını oluştururlar, inşa ederler ve korurlar²³⁶. Kaynakların korunması teorisinde kaynaklar; nesneler, zaman, koşullar, statüler, yatırımlar, enerjiler, özel ilişkiler, kişiler için önemli ve özel olan şeyler şeklinde tanımlanmıştır. Hobfoll'a göre bireyler kaynaklarını ve yatırımlarını kaybetme ile karşı karşıya kalmaları durumunda strese maruz kalmaktadırlar²³⁷. Vorgelegt (2012) kaynakların korunması teorisinin ilk çıkış noktasını stres üzerine geleneksel bir düşünce²³⁸ olarak ifade etmiştir. Hobfall (1989) stres modellerinin çoğunun gereksiz tekrarlardan²³⁹ oluştuğunu belirtmektedir. Hobfall kaynakların korunması teorisinin “doğrudan test edilebilir olması, önceki yaklaşımlardan daha az ön yargılı olması ve gelecekteki stres araştırmaları için daha net bir yön çizmesi”²⁴⁰ açısından farklı olduğunu belirtmektedir.

Hobfoll'ın teorisinde aşağıda belirtilen 3 koşuldan herhangi birisinin gerçekleşmesi durumunda birey psikolojik strese maruz kalmaktadır, bunlar; (1) bireyin sahip olduğu

²³⁶ Stevan E. Hobfoll, “Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress”, *American Psychological Association*, Vol. 44, No. 3, March 1989, pp. 513-524.

²³⁷ Hobfoll, 1989, p. 513.

²³⁸ Von, p. 17

²³⁹ Hobfoll, p. 513.

²⁴⁰ Hobfoll, “Conservation of Resources..... p.513.

kaynakları kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalması, (2) kaynakların kaybedilmesi, (3) diğer kaynakları harcamasına rağmen yeterli kaynağı elde etmede başarısız olunması²⁴¹. Hobfall (2002) kaynakları; maddi kaynaklar ve manevi kaynaklar²⁴² olarak temelde 2 gruba ayırmıştır. Maddi kaynaklar; para, ev, evlilik, yiyecek ve benzeri şeylerdir. Manevi kaynaklar ise kişiye ait olan kişisel özellikler, sosyal destek, duygu ve enerji gibi soyut kavramlardır. Mesai içinde çalışanların pozitif duygu, düşünce, enerji, moral, motivasyon ve benzeri kişisel kaynaklarını kaybetmeleri mümkündür. Mesai içinde gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri ile çalışanlar arkadaşları ile sosyal ilişkilerini ve iletişimlerini artırır, bunun neticesinde çalışanlar davranışlarında kendilerini kontrol etmelerini sağlarlar. Hobfall da sosyal kaynakları, aynı ilgi alanlarını paylaşan arkadaşlarla yakın ilişkilerde bulunmak olarak tarif etmiştir²⁴³.

Çalışma psikolojisinde boş zaman faaliyetleri işten uzak olma perspektifi²⁴⁴ üzerinden değerlendirilmiştir. Bu sebeple boş zamanın temel fonksiyonu psikolojik olarak işten uzak kalmakla birlikte işte sürdürülebilirliği sağlamak için gerekli olan psikolojik ve fiziksel kaynakların restorasyonuna imkân sağlamaktır²⁴⁵.

Sonnentag ve Fritz'e (2007) göre kaynakların korunması teorisinde yeni kaynakların elde edilmesi ile birlikte zarar görmüş kaynakların restorasyonu²⁴⁶ mümkün olmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar azalan kaynaklarını boş zaman faaliyetleri ile telafi etme imkânı bulmaktadırlar. Örneğin Westman (1999) aile ve arkadaşlarla geçirilen boş zamanın fiziksel ve duygusal kaynakları tekrar inşa ettiğini ve yeni kaynaklara ulaşmada yardımcı olduğunu²⁴⁷, belirtmiştir. Kanada'da yapılan araştırmada, işyerinde ulaşılabilecek kolaylıkların (oyun alanları, jimnastik olanakları, fitness merkezleri, spor organizasyonları, duş alma yerleri, sağlık geliştirici programların uygulanması) işyeri

²⁴¹ Hobfall, "Conservation of Resources..... p.513.

²⁴² Stevan E. Hobfall, "Social And Psychological Resources And Adaptation", *Review of General Psychology*, Vol. 6, 2002, pp. 307–324.

²⁴³ Hobfall, "Conservation of Resources..... p.513.

²⁴⁴ Sabine Sonnentag, Charlotte Fritz, "The Recovery Experience Questionnaire: Development And Validation of A Measure For Assessing Recuperation And Unwinding From Work", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12, 2007, pp. 204–221.

²⁴⁵ Etzion, Eden, Lapidot, pp. 577–585.

²⁴⁶ Sonnentag, Fritz, pp. 204–221.

²⁴⁷ Mina Westman, "Gain And Loss Spirals: Applying Hobfall's COR Theory To Respite Research", Paper Presented At The Academy of Management Meeting, Chicago, IL, August, 1999.

performansını ve verimliliği artırdığı ve işte aktif olmayı engelleyen bariyerleri azalttığı²⁴⁸ tespit edilmiştir.

Boş zaman davranışları işten kısa süreli uzaklaşmalar sağlayarak çalışanın ruhsal olarak dinlenmesini sağlamakta ve fiziksel tükenmişliği azaltmaktadır. Moral, motivasyon, enerji, pozitif duygu, düşünce ve benzeri kaybedilen kaynakların geri kazanımı mesai içinde gerçekleştirilen boş zaman davranışları ile mümkün olmaktadır.

1.5.1.2. Güç-İyileşme Modeli (Effort Recovery Model)

Çalışanların maruz kaldıkları stres ve tükenmişliği azaltmak ve yok etmek için Meijman ve Mulder (1998) effort – recovery (güç-iyileşme) modelini önermişlerdir. Modele göre çalışanın aşırı stres ve tükenmişlik yaşadığı durumlarda kalp atışı ile kan basıncı artar ve bunun neticesinde kardiyovasküler sistemin düzenlenmesi için adrenalin salgılamasında artış görülür, bu durumda homoestaz denilen vücudun normal denge sistemi bozulur ve allostaz denen aşırı hormon salgılanma durumu ortaya çıkar. Allostaz vücudun dengesinin sağlanması için vücudun geliştirdiği koruyucu bir sistemdir. Stresli durumlarda tekrarlı olarak devreye giren allostaz mekanizması allostatik yüke neden olur²⁴⁹. Bu esnada salgılanan hormonların çok fazla olması bireyleri strese karşı korumaktan ziyade, beyne ve vücudun diğer kısımlarına zarar vermektedir²⁵⁰. Hormonlar ve kronik stresle tetiklenen moleküller öncelikli etkilerini hücreler üzerinde, ikincil etkilerini ise doku ve organlar üzerinde gösterirler. Bu moleküllerin üçüncül etkileri ise bilişsel işlevlerde (bellek, dil, dikkat) performans düşüklüklerine yol açmasıdır²⁵¹. İyileşme süreci biyolojik olarak hormonların tekrar normale dönmesi, tıp deyimiyle homoestaza dönüşmesini ifade etmektedir. Bireyin kendisini memnun edici ve ödüllendirici davranışları, vücudun dengeye dönmesine (homoestaza)²⁵² katkı sağlamaktadır. Ayrıca vücut sisteminin normale dönmesi için *iyileşme* denilen stresten

²⁴⁸ Watts W Allison, C. Masse Louise, “Is Access to Workplace Amenities Associated With Leisure-time”, *Canadian Journal of Public Health*, 2013, p. 90.

²⁴⁹ <https://streslog.wordpress.com/tag/allostatik-yuk/> Erişim tarihi: Eylül/2016.

²⁵⁰ Bruce McEwen, “Protective And Damaging Effects of Stress Mediators: Central Role of The Brain”, *Dialogues Clinic Neuroscience*, Vol. 8, 2006, p. 367.

²⁵¹ <https://streslog.wordpress.com/tag/allostatik-yuk/>

²⁵² Richard J. Bodnar, M. Hadjmarkou, “Endogenous Opiates And Behavior”, *Peptides*, Vol. 24, 2002, pp. 1241-1302.

uzak kalma aşamasının gerçekleşmesi gerekir²⁵³. Geurts ve Sonnentag’a (2006) göre *iyileşme* mesai içinde olabileceği gibi mesai dışında da gerçekleşebilir²⁵⁴. Mesai içinde kısa süreli verilen molalarla çalışan kaybettiği enerjiyi geri kazanmaktadır.

Ruud ve Keulen (2012) yaptıkları araştırmada; işte artan iş taleplerinin *iyileşme ihtiyacını* artırdığını, işte sağlanan otonominin *iyileşme* ihtiyacının azalttığını, *iyileşme ihtiyacı* arttıkça işle ilgili kazalar ile işte iken işte bulunmama halinin de arttığını²⁵⁵ tespit etmiştir. Sluiter ve arkadaşları (1999) *iyileşme* olmadığı takdirde çalışanın ruh halinin düzelmediğini ve tükenmişliğin ortaya çıktığını²⁵⁶ belirtmiştir. Bu durum işte çalışanın canlılığını azaltmaktadır²⁵⁷.

İş yükünün ağır olması, gün içerisindeki mesai saatlerinin fazla olması, hafta sonları ve tatil günlerinde çalışma²⁵⁸, çalışanın karar verme yetkisinin az olması, artan iş talepleri çalışanın *iyileşme*²⁵⁹ başka ifade ile normal yaşam düzenine dönme sürecine girmesi gerektiğinin göstergesidir. Trougakos ve arkadaşları (2008) yaptıkları çalışmada mesai içinde verilen araların duygusal deneyimler üzerindeki olumlu etkileri bulunduğunu ve çalışanların *iyileşme* durumlarında²⁶⁰ olumlu sonuçlar elde edildiğini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla çalışanların mesai içinde verdiği ara ve molalar *iyileşme* ve normale dönme sürecinin bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Sonnentag (2001), kitap okuma,

²⁵³ Teo F. Meijman, Mulder, G., 1998, “Psychological Aspects of Workload”, In: Pieter Drenth, Henk Thierry (Eds), “Handbook of Work And Organizational Psychology”, Hove: Psychology Press, Vol. 2, pp. 5–33.

²⁵⁴ Sabina Geurts, Sabina Sonnentag, “Recovery As An Explanatory Mechanism in The Relation Between Acute Stres Reaction Sandchronic Health Impairment”, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 32, 2006, pp. 482–492.

²⁵⁵ Ruud J. H. VanKeulen, “Putting the Effort-Recovery Model To The Test: Comparing Healthy and Chronically Ill Workers Across Occupation-Stratified Samples”, Project Theme: Occupational Health and Safety, 2012, p. 7.

²⁵⁶ Judith Sluiter, Van der Beek, Monique Frings-Dresen, “The Influence of Work Characteristics on The Need For Recovery And Experienced Health: A Study On Coach Drivers”, *Ergonomics*, Vol. 42, 1999, pp. 573-583.

²⁵⁷ Jan Schellekens, Gelbrich Sijtsma, Ellen Vegter, Theo Meijman, “Immediate And Delayed After-Effects Of Long Lasting Mentally Demanding Work”, *Biological Psychology*, Vol. 53, 2000, pp. 37-56.

²⁵⁸ Boas Shamir, “Some Antecedents of Work-Nonwork Conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 23, 1983, pp. 98-111.

²⁵⁹ Sluiter, Beek, Frings-Dresen, pp. 573-583.

²⁶⁰ Trougakos, Beal, Green, Weissmaking, 2008, pp. 31-146.

arkadaşlarla etkileşimde bulunma ve egzersiz yapma gibi faaliyetleri içeren boş zaman davranışlarının iyileşmeyi kolaylaştırdığını²⁶¹ belirtmiştir.

Çalışanların toplum tarafından kabul edilebilir davranışlar göstermesi onların sağlıklı olduğunun bir göstergesidir. Psikolojide, davranış düzenleme kavramı; bireyin amaçlarına ulaşması için enerjilerini, duygularını ve dikkatini sosyal olarak kabul edilebilir biçimde yönetmesi olarak²⁶² ifade edilmektedir. Davranış düzenleme bireylerin benzer olaylar karşısında kabul edilebilir benzer tepkileri göstermesi olarak ifade edilmektedir. Örneğin işe 2-3 dakika geç gelen fakat normal zamanda sorumluluk sahibi bir çalışanın, yöneticisi tarafından sert bir şekilde uyarılmaması, yöneticinin kendi davranışını düzenlemesi ile ilgili bir yaklaşımdır. Muraven ve Baumeister'a (2000) göre; davranış düzenleme modelinde, çalışanlar davranışlarını başarılı biçimde düzenleyebilmeleri ve davranış düzenleme hatalarının önüne geçebilmeleri için mesai içinde kendilerine boş zaman ayırmaları²⁶³ gerekmektedir. Mesai içinde çalışanlar yoğun işyükü, artan yönetici talepleri, işte otonominin olmaması ve benzeri nedenlerle stres ve tükenmişliğe maruz kalmaktadır. Bu nedenle çalışanların kendi davranış düzenlemelerinde zaman zaman sorunlar yaşanabilmektedir. Yaşanan bu sorunların önüne geçilmesi için çalışanların mesai içinde makul düzeyde kendilerine boş zaman ayırabilmeleri gerekmektedir.

1.5.1.3. Öz-Belirleme Teorisi (Self-Determination Theory)

Deci ve Ryan (1985) tarafından geliştirilen öz belirleme teorisi, bireyin davranışlarına kendisinin karar vermesini²⁶⁴ ifade etmektedir. Budak'a (2000) göre öz-belirleme, bireyin davranışlarına; dış etkilere, normlardan, grup baskılarından ziyade kendi kişisel istekleriyle ve değer yargılarıyla karar vermesidir²⁶⁵. Bu teoriye göre birey davranışlarını hiçbir kimseye danışmadan kendisi başlatmakta, sonlandırmakta ve tamamen özgür seçim hakkını kullanmaktadır.

²⁶¹ Sabine Sonnentag, "Work, Recovery Activities And Individual Well-Being: A Diary Study", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 6, 2001, pp. 196-210.

²⁶² Stuart Shanker, Self-Regulation. Retrieved Online May 20, 2014, http://www.self-regulation.ca/download/pdf_documents/magforbooklet.pdf (Erişim Tarihi: Ağustos 2014).

²⁶³ Mark Muraven, Roy Baumeister, "Self-Regulation And Depletion of Limited Resources: Does Self-Control Resemble A Muscle?", *Psychol Bull.* Vol. 126, No. 2, 2000, pp. 247-259.

²⁶⁴ Edward Deci, Connell, J., Richard Ryan, "Self Determination in A Work Organization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 4, 1989, pp. 580-590.

²⁶⁵ Selçuk Budak, *Psikoloji Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 2000.

Öz-belirleme teorisi ile bireylerin, grupların, toplumların sağlıklı bir biçimde gelişmesini sağlayan kriterleri belirlemek ve büyüme, bütünleşme, iyi olma sürecinde etkili olan faktörleri tanımlamak²⁶⁶ amaçlanmıştır. Deci ve Ryan (1985) tarafından geliştirilen, öz belirleme teorisi bilişsel gelişim teorisinin bir uzantısıdır²⁶⁷. Bu teoriye göre bütün kültürlerdeki insanların üç temel psikolojik gereksinimleri vardır. Bunlar özerklik, ilişkisellik ve yeterlilikten oluşturmaktadır. *Özerklik* gereksinimi kişinin eylemlerinin kontrol altında olduğu ya da o eylemlerde bulunmaya zorlandığını hissetmesi yerine eylemlerinde, kendi kendine karar verebildiğini algılamasıyla ilgilidir. Ryan (1995) *özerkliğin* diğer üç psikolojik ihtiyaç arasında daha çok öneme sahip olduğunu gösteren çalışmalar bulunduğunu²⁶⁸ belirtmiştir. *Yeterlilik gereksinimi*, kişinin çevresiyle başa çıkabilmek için kendisini yeterli hissetme algısına karşılık gelmekte ve bireyin çevresini iyi bir şekilde etkileme isteğini²⁶⁹ ön plana çıkarmaktadır. *Başkalarıyla sosyal ilişki gereksinimi* ise bireyin tatmin edici ve destekleyici sosyal ilişkilere sahip olduğunu hissetme ihtiyacını²⁷⁰ belirtmektedir. Bu ihtiyaç bireyin içinde bulunduğu sosyal çevrede ait olma duygusunu yaşamasını²⁷¹ sağlamaktadır. Bu kuramda temel psikolojik ihtiyaçların evrensel olduğu kabul edilmektedir²⁷². Bu temel ihtiyaçlar, bireylerin sosyal gelişimlerini yapılandırmaları ve kişisel iyi oluşları için gereklidir²⁷³. Öz belirleme kuramında bireyler kararlarını kendi kişisel inançlarıyla ve değer yargılarıyla kendileri vermektedirler.

Deci ve Ryan öz belirleme teorisini tanımlarken içsel ve dışsal motivasyon kavramlarını kullanmıştır. İçsel motivasyonda birey bir davranışı ilginç veya eğlenceli bulduğu için gerçekleştirirken, dışsal motivasyonda bireyin bir davranışı

²⁶⁶ Richard Ryan, Edward Deci, "Self – Determination Theory And The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development And Well- Being", *American Psychologist*, Vol. 55, No. 1, 2000, pp. 68-78.

²⁶⁷ Edward Deci, Richard Ryan, *Intrinsic Motivation And Self-Determination In Human Behavior*, New York: Plenum 1985, p. 23.

²⁶⁸ Richard Ryan, "Psychological Needs and the Facilitation of Integrative Processes", *Journal of Personality*, Vol. 63, No. 3, 1995, pp. 397-428.

²⁶⁹ John Kowal, Michelle Fortier, "Motivational Determinants of Flow: Contributions From Self-Determination Theory" *Journal of Social Psychology*, Vol. 139 No. 3, 1999, pp. 355-369.

²⁷⁰ Marylene Gagne, Edward Deci, "Self-Determination Theory and Work Motivation", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, 2005, p. 335.

²⁷¹ Kowal, Fortier, pp. 355-369.

²⁷² Edward L. Deci, Richard M. Ryan, "The General Causality Orientations Scale: Self Determination in Personality", *Journal of Research in Personality*, Vol. 19, 1985, pp. 109-134.

²⁷³ Ümit Morsünbül, "Benlik Kurularının Ergenlerin Yaşam Doyumu ve Depresyon Düzeylerine Olan Etkisi", *Klinik Psikiyatri*, 2013, p. 19.

gerçekleştirmesinin sebebi ödüllendirmeye ilişkin beklentilerinin²⁷⁴ olmasıdır. Deci ve Ryan (2000) özerkliği bireyin bir davranışı başlatırken veya düzenlerken özgür biçimde kendi seçiminin²⁷⁵ olmasını ifade etmektedir. Eğer çalışanın işte algıladığı özerkliği yüksekse, içsel motivasyonu da yüksek olacaktır. İçsel motivasyonu yüksek olan çalışanın, başka bir ifadeyle bir işi gerçekleştirebilmek için kendi isteğiyle işe ilişkin davranışı başlatan çalışanın, dışsal bir motivatöre ihtiyacı olmayacak ve performans düzeyi de yüksek olacaktır.

Bireylerin davranışlarının belirlenmesinde varoluştan gelen eğilimlerin yanında içinde bulunulan çevrenin özellikleri de önem kazanmaktadır. Eğer bireyin içinde bulunduğu ortam, özerkliği destekleyici yönde bir özellik gösterirse bireyin temel psikolojik ihtiyaçlarının tatmini sağlanmaktadır²⁷⁶ denilebilir. Öz-belirleme teorisine göre, tüm insanlar aynı temel psikolojik ihtiyaçlara sahiptirler. Bu kapsamda çalışanlar mesai içinde stresten kaçma, kendi üzerindeki baskıyı azaltma ve rahatlamaya yönelik içsel motivasyonunu artırmaya dönük mesai içi boş zaman davranışlarına ihtiyaç duymaktadırlar.

Beyaz yakalı çalışanlar genellikle yönetici konumlarında olmaları nedeniyle, kendi çalışma saatlerine kendilerinin karar vermesi ve kendi öz yönetim ve denetimlerini sağlamaları mümkündür. Beyaz yakalıları yöneticileri tarafından iş'te özerklik sağlandığı takdirde psikolojik olarak iş tatminlerinin daha iyi olacaktır. Bu kapsamda beyaz yakalıların öz belirleme kuramı çerçevesinde otonomi, ilişkisellik ve yeterliliklerini sağlayıp daha iyi performans sergileyebilmeleri amacıyla kendilerinin performans hedefleri belirlendikten sonra mesai içindeki boş zaman davranışları üzerinde serbest bırakılması gerekmektedir.

²⁷⁴ Ryan, Deci, "Intrinsic and Extrinsic.....2000, p. 55.

²⁷⁵ Edward L. Deci, Richard M. Ryan, "The "What" And "Why" of Goal Pursuits: Human Needs And The Self-Determination Of Behavior", *Psychological Inquiry*, Vol. 11, 2000, pp. 227-268.

²⁷⁶ Geoffrey Williams, Richard Frankel, Thomas Campbell, Edward Deci, "Research on Relationship-Centered Care And Healthcare Outcomes From The Rochester Biopsychosocial Program: A Self-Determination Theory Integration", *The Journal of Collaborative Family Healthcare*, Vol. 18, No. 1, 2000, pp. 79-91.

1.5.1.4. Dikkat Toplama Teorisi (Attention Restoration Theory)

Stephan Kaplan (1995) tarafından geliştirilen dikkat toplama teorisinde; bireylerin dağılan dikkatlerinin manzara resimleri gösterme yoluyla tekrar toplanabileceği²⁷⁷ ifade edilmektedir. Araştırma ekibi; farklı gruplarla (çocuklar, gençler, yaşlılar), farklı statüde stres içerisinde çalışan insanlara farklı manzara resimlerini (deniz, dağ, orman v.b) göstererek görüşlerini alma yoluna gitmiştir. Çalışma neticesinde doğa resimlerinin beyin fonksiyonlarının etkili çalışmasına yardımcı olduğu ve bireyin dağılan dikkatini toplaması için faydalı olduğu²⁷⁸ ortaya çıkmıştır.

Bireylerin mevcut işlerinde kendilerini mental olarak uyaran şeylere karşı dikkatini odaklaması “yönlendirilmiş dikkat”²⁷⁹ olarak ifade edilmektedir. “Yönlendirilmiş dikkat” zayıf uyaranlar ve dikkat dağıtmaya yönelik uyaranlar ile mücadele etmede merkezi bir rol oynar. “Yönlendirilmiş dikkat” olmadığı takdirde bireyin farklı uyaranlar tarafından dikkati dağıtılacak ve istediği şey üzerine odaklanma sağlayamayacaktır. “Yönlendirilmiş dikkat” içsel bir kontrol aracıdır²⁸⁰. Diğer taraftan birey bir uyarana karşı uzun süre odaklandığı takdirde kendisinde zihinsel yorgunluk oluşur ve bireyin bilişsel performansı azalır²⁸¹. Kaplan (2001) dağılan dikkati toplamak için 4 farklı sürecin olduğunu belirtmiştir. Birinci süreç *cazibe veya çekicilik (fascination)* dönemi olarak ifade edilmektedir. Bu dönemde birey bir uyarana karşı mental odaklanma amacı gütmeyen ve herhangi bir şekilde enerji harcanması da söz konusu değildir²⁸². Bu dönemde uyaran beyne çekici gelmekte fakat uyaran, bireyin kendi amacı ile örtüşmemektedir. Kaplan bu süreçte çalışanın mevcut uğraştığı işten uzaklaşarak dikkatinin dağılmasının gerçekleştiğini, bu sebeplede zihinsel yorgunluğun giderildiğini²⁸³ ifade etmektedir. Kaplan teorisinin ikinci sürecini *uzak olmak (being*

²⁷⁷ Rachel Kaplan, Stephan Kaplan, *The Experience Of Nature: A Psychological Perspective*, Cambridge: Cambridge University Press, 1989.

²⁷⁸ <http://www.ecehh.org/research-projects/attention-restoration-theory-a-systematic-review/>
Erişim Tarihi: Ağustos 2016

²⁷⁹ Joseph Daniel Zoland, *Attention Restoration Theory in Gaming as it Pertains to Subsequent Academic Learning*, Master's Theses and Graduate Research, 2013, p. 1.

²⁸⁰ Stephen Kaplan, “Meditation, Restoration and the Management of Mental Fatigue”, *Environment and Behavior*, Vol. 33, 2001, p. 8.

²⁸¹ Kaplan, Kaplan, pp. 169-182.

²⁸² Adam G. Gavarkovs, “Nature-Based Physical Activity Advertising: Western Undergraduate Research Recommendations Based on Attention Restoration Theory and Psychoevolutionary Theory”, *Journal Health and Natural Sciences*, Vol. 6, No. 1, 2015, p. 3.

²⁸³ Kaplan, “Meditation,..... p. 8.

away)²⁸⁴ olarak ifade etmiştir. Bu süreçte de bireyin mevcut bulunduğu ortamdan uzaklaşması veya başka bir çevrede bulunması gerekmektedir. Konu ile ilgili üçüncü süreç *boyut (extent)*²⁸⁵ olarak ifade edilmektedir. Bu süreçte birey dağılan dikkatini toplamak için farklı mazara resimlerine bakar veya kapalı bir mekânda ise dışarıya bakar ve kendi dikkatini yeniler. Bu süreçte bireyin bulunduğu mekânı değiştirmesi gerekmektedir. Dördüncü ve son süreç ise *uyumluluk (compatibilite)*²⁸⁶ olarak ifade edilmektedir. Bu süreçte bireyin dikkatini dağıtarak tekrar toparlayabilmesi için bireye içinde bulunduğu duruma uygun olan resimler gösterilmelidir. Örneğin, zihinsel olarak yorgun olan bir bireye korkutucu veya çevreye ilişkin olumsuz fotoğraflar gösterilmesinin zihinsel yorgunluğu giderici yönde bir katkısı olmayacaktır.

Özetle bu teori, bireye doğaya ilişkin fotoğraf gösterimi neticesinde, dağılan dikkatintoparlandığını ve bilişsel performansın artırıldığını²⁸⁷ göstermektedir. Ayrıca bu teoride, doğa ile ilgili fotoğraflara bakıldığında, zihinsel yorgunluğun ve konsantrasyonun zaman içerisinde geliştirilip iyileştirilebileceği belirtilmektedir.

Kanfer ve arkadaşlarının (1994), yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, performans hedefi belirli olan işlerde verilen sık molaların, mola verilmeyenlere göre daha yüksek performans çıktıları elde edildiğini göstermektedir²⁸⁸. Dikkat toplama teorisinde belirtildiği gibi çalışanların mesai içinde mevcut işini gerçekleştirmek için dikkatini belirli bir şey üzerinde odaklaması gerekmektedir. Bu dikkat toplama faaliyeti uzun sürdüğü takdirde zihinsel yorgunluğa sebep olmaktadır. Çalışanların mesai içerisinde mevcut işinden kısa molalar aracılığıyla kaçış sağlaması işteki dağılan dikkatlerini toplamada faydalı olmaktadır. Mesai içinde çalışanlar dağılan dikkatlerini toplamak için kendilerine ayırdıkları boş zamanlarında haber ve gazete okuyabilir, müzik dinleyebilir, hayal kurabilir, hafta sonu tatil planları v.b şeyler yapabilirler. Mesai içinde kısa süreli gerçekleşen işe ilişkin olmayan bu faaliyetler işteki performansa olumlu yansıyacaktır.

²⁸⁴ Kaplan, "Meditation..... p. 1.

²⁸⁵ Kaplan, "Meditation..... p. 1.

²⁸⁶ Kaplan, "Meditation..... p. 1.

²⁸⁷ Carolyn M. Tennessen, Bernadine Cimprich, "Views to Nature: Effects on Attention", *Journal of Environmental Psychology*, Vol. 15, 1995, pp. 77-85.

²⁸⁸ Ruth Kanfer, Philip L. Ackerman, Todd C. Murtha, Brad Dugdale, Leissa Nelson, "Goal Setting, Conditions of Practice, And Task Performance: A Resource Allocation Perspective", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, 1994, pp. 826-835.

1.5.2. Mesai Dışında Boş Zaman

“Mesai dışı boş zaman” kavramı içerisinde çalışmayı net bir şekilde içermediği için boş zaman kavramına göre zihinlerde daha net bir çağrışım yapmaktadır. Mesai dışı boş zaman bireyin tamamen özgür ve bağımsız olduğu, çalışma haricindeki zamandır²⁸⁹ şeklinde ifade edilmektedir. Wilson’a (1980) göre mesai dışındaki zaman diliminin tamamının boş zaman olarak değerlendirilmesi mümkün değildir²⁹⁰. Çünkü mesai dışında da ev işleri, bireysel temizlik ve benzeri bireylerin gerçekleştirmesi gereken zorunlu faaliyetler bulunmaktadır. Bu kapsamda, Aydoğan (2000) “Serbest zaman” ve “boş zaman” kavramlarını birbirinden ayırmıştır. Aydoğan’a (2000) göre birey sağlığı ve yaşamı için gerekli olan fizyolojik gereksinimleri, ailesi, toplumu ve ülkesiyle ilgili yükümlülüklerin hepsini “boş zaman”da yerine getirmektedir. “Serbest zaman”da ise, bu yükümlülüklerin dışında, bireyin sadece kendisi için, kendisi adına yaptığı etkinlikleri içine alan faaliyetleri gerçekleştirmektedir²⁹¹. Dolayısıyla mesai dışı boş zamanın; boş zaman diliminde gerçekleştirilen faaliyetler bireyin zorunlu olarak gerçekleştirmesi gereken faaliyetlerden oluşurken, serbest zaman diliminde gerçekleşen faaliyetler bireyin kendi hatırına, kendi isteğine göre yaptığı faaliyetlerden oluşmaktadır.

Mesai dışı zaman kavramsal olarak pratikte bir bütünü ifade etse de uygulamada birçok bileşenden oluşmaktadır. Dumazedier, Parker, Margyeri, Robinson, Tezcan, Meyer, Zuzanek gibi teorisyenler mesai dışı zamanın tamamen boş zaman olmadığına ilişkin görüş birliğinde²⁹² bulunmaktadır. Bu teorisyenlere göre mesai dışı zaman temelde üç gruba ayrılabilir;

- 1- *Temel ihtiyaçların giderilmesine ayrılan zaman*; ev işleri, ailesel görevler, alış veriş, yemek yemek, uyumak, vücut temizliği gibi şeyler için ayrılan zaman,
- 2- *Çalışma ve buna bağlı etkinlikler ve görevler için ayrılan zaman*; iş, yolculuk, ödev, öğrenim için geçen süre vb.,
- 3- *Kişiyi özel olan zaman*: içeriği iş ilişkisiyle belirlenmemiş olan zaman dilimini ifade etmektedir. Seçilen davranışlar serbestçe gerçekleştirilebilmektedir. Kişiyi özel olan

²⁸⁹ İyem, 2011, s. 11.

²⁹⁰ Wilson, 1980, pp. 21-40.

²⁹¹ Filiz Aydoğan, *Medya ve Serbest Zaman*, İstanbul: Om Yayınevi, 2000, s. 183

²⁹² Mikail Tel, *Öğretim Üyelerinin Boş Zaman Etkinlikleri Üzerine Sosyolojik Bir Arastırma: Doğu Anadolu Örneği*, Doktora Tezi, 2007.

zaman; Parker'ın (1976) “bireyin hem kendisi, hem de başkaları için bütün zorunluluklardan kurtulduğu ve tamamen kendi özgür iradesi ile seçeceği bir faaliyetle uğraşacağı zaman”²⁹³ tanımı ile örtüşmektedir.

Yukarıdaki gruplamalardan da anlaşılacağı üzere net olarak bireye ait serbest zaman kavramını ifade edebilmek için günlük 24 saatlik zaman diliminden; çalışma zamanını, çalışma ve buna bağlı etkinlikler ve görevler için ayrılan zamanı ve temel ihtiyaçların giderilmesine ayrılan zamanı çıkarmak gerekmektedir.

Mesai içinde verilen kısa molalar iyileşmeye katkı sağlarken gerçek iyileşme dönemi mesai dışında geçirilen boş zamanda gerçekleşmektedir. Akşamları ve hafta sonları gerçekleştirilen bireyi rahatlatıcı ve uyarıcı olan boş zaman faaliyetleri bireye iyileşme fırsatı sunmaktadır²⁹⁴. Dolayısıyla mesai dışında gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin “ne ile” ve “nasıl” değerlendirildiği çalışanın işyeri performansının artırılması için önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın boş zaman ve tanımını içeren 1. bölümünde, Mcclean ve arkadaşlarının (2015) boş zaman çalışma alanında gerçekleştirilen araştırmaları 5 temel boyutta incelediği²⁹⁵ belirtilmişti. Bu çalışmada *mesai dışı boş zaman* incelenirken *faaliyetler dikkate alınarak gerçekleştirilen boş zaman yaklaşımı dikkate alınmıştır*. Faaliyetler esas alınarak tanımlanan boş zaman kavramında, zamanın hangi faaliyet ile doldurulduğu önem kazanmaktadır²⁹⁶.

²⁹³ Parker, p. 48.

²⁹⁴ Marjo Penonen, *Recovery From Work Stress Academic Dissertation, University of Tampere Antecedents, Processes And Outcomes*, Academic Dissertation, University of Tampere, 2011, p. 15.

²⁹⁵ Mc Clean, Rogers, Hurd, p. 33.

²⁹⁶ Daniel, p.35.

İKİNCİ BÖLÜM

RUHSAL SAĞLIK, İŞ PERFORMANSI VE BOŞ ZAMAN KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak, ruhsal sağlık ve alt boyutlarını içeren anksiyete, depresyon, duygusal kontrol ve pozitif duygu kavramları açıklanmıştır. İkinci olarak, iş performansı, örgütsel performans ve bireysel performans üzerinde durulmuştur. Son olarak, iş performansı ile ruhsal sağlık, boş zaman davranışları ile ruhsal sağlık, boş zaman davranışları ile iş performansı arasındaki ilişkiler ikili olarak incelenmiştir.

2.1. Ruhsal Sağlık Kavramı

Ruhsal sağlık, genel sağlığın ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır²⁹⁷. Wolinsky (2008) sağlığın; fiziksel, sosyal ve ruhsal olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu belirtmektedir²⁹⁸. Wolinsky (2008), fiziksel sağlığı medikal sağlık kapsamında, sosyal sağlığı bireyin sosyal yaşamdaki rol ve görevlerini beklenen performans ile yerine getirebilmesi yönüyle, ruhsal sağlığı ise bireyin hayatta genel olarak mutlu olması²⁹⁹ kapsamında ifade etmektedir. Crompton (1998) sağlığı tanımlarken, bireyin sadece fiziksel olarak iyi olma durumu olmadığını³⁰⁰ belirtmektedir. Heintzman (1999), insan sağlığına bütünlük bir yaklaşımla ve fiziksel, duygusal, ruhsal, entellektüel ve sosyal bileşenlerinin olduğunu³⁰¹ belirtmiştir.

Ruhsal sağlık, Dünya Sağlık Örgütü'nün (2005) tanımına göre, “kişinin kendi kabiliyetlerinin farkında olması, normal yaşamdaki stresle baş edebilmesi, üretken

²⁹⁷ Nancy Hoeymans, Anna Garssen, Gert Westert, PFM Verhaak, “Measuring Mental Health of Dutch Population: A Comparison of The GHQ-12 And The MHI-5”, *Health Quality Life Outcome*, Vol. 2, No. 23, 2004, pp. 16-21.

²⁹⁸ Fredric D. Wolinsky, Sally R. Wolinsky “Background, Attitudinal And Behavioural Patterns of Individuals Occupying Eight Discrete Health States”, *Sociology of Health & Illness*, Vol. 3, Iss. 1, 2008, p. 32.

²⁹⁹ Wolinsky, Wolinsky, p. 32.

³⁰⁰ John Crompton, “Financing and Acquiring Park, Recreation and Open Space Resources”, *Human Kinetics*, 1998, p. 35.

³⁰¹ Paul Heintzman, “Spiritual Wellness: Theoretical Links With Leisure”, *Journal of Leisureability*, Vol. 26, No. 2, 1999, p. 1.

olarak, topluma katkı sağlayabilmesi³⁰² durumudur. Tanımdan da anlaşılacağı üzere ruhsal sağlık, bireyin hastalığının bulunmamasının ötesinde bir durumdur.

Ruhsal sağlık; duyguları, davranışları, ilişkileri ve bilişleri kapsayan geniş bir alana yayılmıştır. Uzmanlar sağlığın bir bütün olduğunu³⁰³ belirtmektedirler. Sağlığın bütününi oluşturan bileşenlerden bir tanesinde problem olduğu takdirde diğer bileşenlerin de olumsuz etkilenme riski bulunmaktadır. Kaya (2003), ruhsal sağlığı bozuk olan bireylerin; duygu, düşünce ve davranışlarında değişik düzeylerde tutarsızlık, aşırılık, uygunsuzluk ve yetersizlik³⁰⁴ bulunduğunu belirtmektedir. Birey fiziksel olarak sağlıklı olabilir ancak kendisinden beklenmeyen agresif davranışlar sergilediği³⁰⁵ takdirde bu davranışlar sebebiyle ilgili bireyin ruhsal sağlığında problem olduğu söylenebilmektedir.

Ruhsal sağlıkla ilgili problemler hayatın çeşitli dönemlerinde insanları olumsuz yönde etkilemektedir. Örneğin; insan hayatında yaşanan hastalık, ölüm, işten atılma, depresyon, yangın ve benzeri büyük olaylardan sonra ruhsal sağlığa ilişkin problemler gerçekleşebilmektedir. Ayrıca günlük yaşamda bireyin ruhsal sağlığının iyi olmamasının birçok nedeni olabilir. Aile içinde yaşanan sıkıntılar çalışma hayatında yaşanan problemler bu duruma örnek gösterilebilir.

Bruntland (2000), günümüzdeki ruhsal rahatsızlıklara, toplumsal yaşamda teknolojinin sık kullanımı, ailesel ve sosyal destek sistemlerindeki ve iletişimdeki değişikliklerin neden olduğunu³⁰⁶ belirtmektedir. Günümüzde ataerkil aileler yok olmuştur. Çekirdek aileler dahi yok olma tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte sanal arkadaşlıklar artmış ve insanlar yalnızlaşmıştır. Bu yalnızlaşma, bireylerin hayat akışında bir sorunla karşılaştıklarında üstesinden gelebilmek için gerekli olan ailesel ve sosyal destek sistemlerinin çalışmamasına neden olmaktadır. Gerekli desteği

³⁰² World Health Organisation, "Promoting Mental Health Concepts, Emerging Evidence Practice", World Health Organisation, Geneva, Switzerland, 2005, p. 10.

³⁰³ Bülent Kadri Gültekin, "Ruhsal Bozuklukların Önlenmesi: Kavramsal Çerçeve ve Sınıflandırma", *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, Vol. 2, No. 4, 2010, pp. 583-594.

³⁰⁴ Mine Kaya, "İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi ve Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinde Ruhsal Sağlık Durumu, Depresyon Sıklığı, Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Etkileyen Faktörler", *Tıpta Uzmanlık Tezi*, 2003, p. 1.

³⁰⁵ Maureen F. Dollard, Anthony H. Winefield, "Mental Health: Overemployment, Underemployment, Unemployment And Healthy Jobs", *Australian E-Journal For The Advancement of Mental Health*, Vol. 1, No. 3, 2002, p. 170.

³⁰⁶ Gro Harlem Bruntland, "Mental Health in The 21st Century" *Bulletin of The World Health Organization*, 2000, Vol. 78, No. 4, p. 411.

alamayan bireyler ruhsal rahatsızlıklara yakalanmaktadırlar. Bu ruhsal rahatsızlıklar bireyin iş dışı yaşamında arkadaş ve ailesine ilişkin yaşam kalitesini olumsuz etkilerken iş yaşamında ise, kabiliyet, beceri gelişimi, iş tatmini ve iş performansını olumsuz yönde³⁰⁷ etkilemektedir.

Dünya Sağlık Örgütü (1998), ruhsal sağlığın sosyal belirleyicileri arasında, sosyal statü, stres, bireyin önceki yaşantısı, sosyal dışlanma, çalışma, işsizlik, sosyal destek, suçlanma, bağımlılık, yeme ve ulaşımın³⁰⁸ yer aldığını belirtmektedir. Hayatın her alanında etki oluşturmaları nedeniyle ruhsal sağlığın geliştirilmesi, bireyin ve toplumun sağlığının geliştirilmesi ile yaşam kalitesinin artırılması için fayda sağlamaktadır. Sağlanan bu fayda sadece ruhsal yönden bir rahatsızlığın olmaması değil ruhsal sağlığın pozitif olarak geliştirilmesi bakış açısına da dayandırılmaktadır³⁰⁹. Bireyin ruhsal sağlığı iyi olduğu takdirde karşılaştığı olumsuz olaylarla baş edebilme yeteneğine sahip olduğu değerlendirilmektedir. Damodaran ve arkadaşları (2005) ruhsal sağlığı iyi olan bireylerde aşağıda sunulan 3 temel özelliğin bulunduğunu³¹⁰ belirtmektedirler. Bunlar;

- Kendilerini rahat hissederler, kendi eksikliklerini kabul ederler, kendi kabiliyetlerini olduğundan az veya çok göstermezler ve makul düzeyde kendilerine saygıları bulunur,
- Arkadaşları ile memnuniyet verici ve kalıcı olmak üzere güven ve sorumluluğa dayalı ilişkiler geliştirirler,
- Yaşamdan ne istediklerini bilirler, problem ile karşılaştıklarında çözüm önerisi bulabilirler, düşünerek karar alırlar ve kendilerine makul hedefler koyarlar.

Türkiye’de sıklıkla ortaya çıkan sağlık sorunları incelendiğinde, kalple ilgili (kardiyovasküler) hastalıklardan sonra ruhsal sağlık sorunları % 19’luk bir oran ile 2. sırada yer aldığı görülmektedir³¹¹. Ruhsal sağlık sorunları zaman içerisinde fiziksel

³⁰⁷ Carsten C. Schermuly, Bertolt Meyer, "Good Relationships At Work: The Effects Of Leader-Member Exchange And Team-Member Exchange On Psychological Empowerment, Emotional Exhaustion And Depression", *Journal of Organisational Behavior*, 2015, pp. 673-691.

³⁰⁸ Richard Wilkinson, Michael Marmot, "Social Determinants of Health: The Solid Facts", Geneva: World Health Organization, 1998, p. 10.

³⁰⁹ Lynne Friedli, "Mental Health, Resilience, And Inequalities. Denmark: World Health Organization", 2009. <http://www.equalitiestoolkit.com/sites/default/files/shared/WHO%20Friedli.pdf> (Erişim Tarihi: Mart 2016).

³¹⁰ Deepa K. Damodaran, P. Bipin, Paul Varghese, "Mental Health: A Personality Analysis Exploring the Influence of Neuroticism", *The International Journal of Indian Psychology*, 2015, p. 111.

³¹¹ T.C. Sağlık Bakanlığı, Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planı 2011-2023. T.C. Sağlık Bakanlığı, Ankara, 2011, s. 5.

sağlık sorunlarını tetiklediği yadsınamaz bir gerçektir. Ruhsal sağlığa ilişkin rahatsızlıklar ölümcül olmamakla birlikte insanın yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Günümüzde tıp alanındaki gelişmeler bedensel (fiziksel) rahatsızlıkların çözümünde ileri düzeyde önemli rol oynamaktadır. İşte teknolojinin gelişmesi ve otomasyonun artması ile birlikte ağır işlerde insan gücü yerine makinaların hatta robotların kullanılması işten kaynaklı bedensel rahatsızlıkları azaltmıştır. Bu sebeplere bağlı olarak 2000’li yıllardan itibaren insanlar için doğuştan beklenen yaşam süresinde de artış gözlemlenmektedir. Örneğin Türkiye’de 1990’lı yıllarda doğuştan beklenen yaşam süresi 60 yıl iken, 2016 yılına gelindiğinde doğuştan beklenen yaşam süresi 78 yıl³¹² olmuştur. Ancak günümüzde doğuştan itibaren beklenen yaşam süresinin uzamasıyla birlikte insanlar özellikle ilerleyen yaşlarda Alzheimer (unutkanlık) v.b ruhsal rahatsızlıklara maruz kalmaktadırlar. Dolayısıyla günümüzde insanların fiziki sağlığının, ruhsal sağlığından daha iyi olduğu söylenebilmektedir. Türköl (2012) bu durumu günümüzde “beden, akli geçmişir”³¹³ şeklinde ifade etmektedir.

Sağlık, ruhsal ve bedensel sağlığın bileşiminden oluşmaktadır. İşverenler, çalışanların bedensel sağlığına önem verdiği kadar ruhsal sağlıklarına da önem vermelidirler. Aksi takdirde işten kaynaklanan ruhsal sağlık sorunları, iş yerlerinde verimsizlik ve performans düşüklüğü gibi birtakım problemlere neden olacaktır. Dünya Sağlık Raporunda (2011) ruhsal rahatsızlıkların fiziksel rahatsızlıklara göre daha fazla işgücü kaybına yol açtığı³¹⁴ belirtilmektedir. İnsanlar ortalama olarak günlük zaman diliminin üçte birini işte geçirmektedirler. Dolayısıyla bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarının bozulmasına neden olan faktörlerden birçoğu iş ortamında meydana gelmektedir. Çalışma ortamı, iş güvenliği, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, örgüt iklimi, rekabet, örgütte kullanılan teknoloji, özerklik ve disiplin kuralları iş ortamında ruhsal sağlığı etkileyebilecek faktörlerden bazılarına örnek gösterilmektedir.

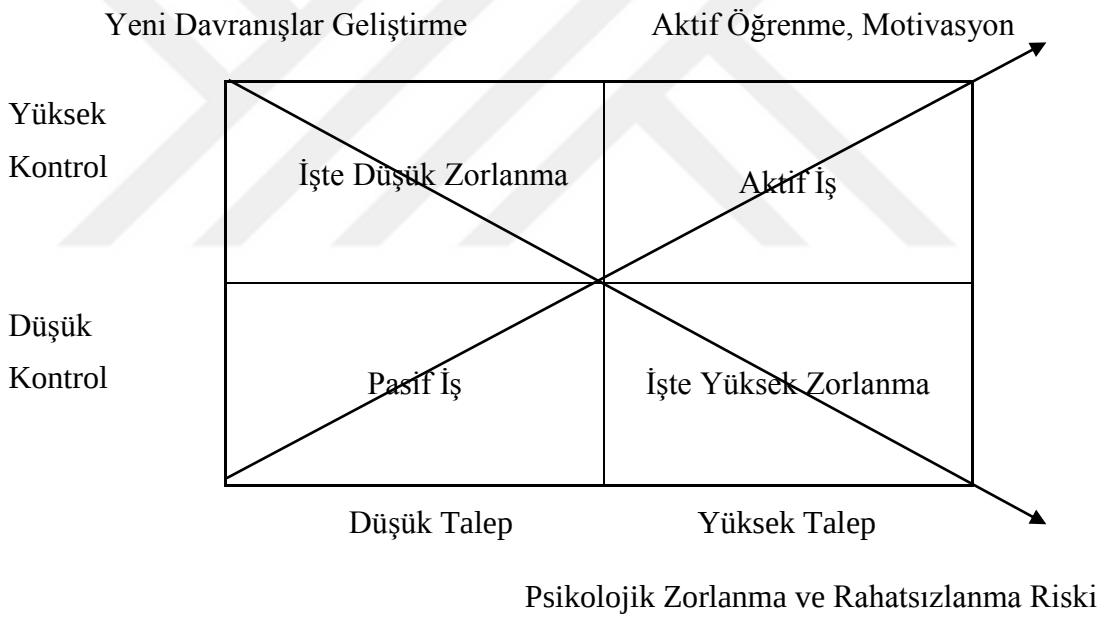
³¹² www.tuik.gov.tr, (Erişim Tarihi Aralık 2016)

³¹³ Elvan Türköl, *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde İhtisas Yapan Asistanların, Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları Ve Ruhsal Sağlık Durumu*, Tıpta Uzmanlık Tezi, 2012, p. 13.

³¹⁴ Dünya Sağlık Raporu, Çeviren: Metin ve Arkadaşları, 1998, Sağlık Bakanlığı Yayınları.

Örgütlerde çalışanların ruhsal sağlığı ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, Karasek'in (1979) iş-talep kontrol modeli ile Siegrist'in (1986) çaba ve ödül dengesizlik modeli³¹⁵ bu alana ait gerçekleştirilen çalışmaların teorik alt yapısını oluşturmaktadır.

- *İş Talep - Kontrol Modeli*: Bu modelde iş kontrolü ve talep olmak üzere 2 kavram üzerinde durulmaktadır. İş kontrolü, çalışanın işinde kendisinin karar verme yetkisini ifade ederken, talep ise çalışana yapması için verilen görevi ifade etmektedir. İş talep-kontrol modeline göre ağır işyüküne ve yoğun çalışma temposuna maruz kalan çalışanların sağlıklarının bozulduğu³¹⁶ belirtilmektedir. Diğer taraftan modele göre çalışanlar işte kontrol yetkisine sahip olmayıp karar verme yetkisi her zaman bir üst amirde ise, çalışanlarda yüksek zorlanma ve ruhsal sağlıklarında bozulmalar³¹⁷ olduğu gözlemlenmiştir.



Şekil 2.1 Karasek İş -Yükü-Talep Kontrol Teorik Modeli

Kaynak: Robert A. Karasek, “Job Demands, Job Decision Latitude, And Mental Strain: Implication For Job Redesign”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 2, 1979, p. 285–308.

³¹⁵ Daniela Feola, Paola Pedata, Francesco D'Ancicco, e.t.c, “Working Conditions and Mental Health: Results From The CARESUN Study, Archives of Environmental”, *Occupational Health*, 2015, p. 1-24.

³¹⁶ Robert A. Karasek, “Job Demands, Job Decision Latitude, And Mental Strain: Implication For Job Redesign”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 2, 1979, pp. 285–308.

³¹⁷ Karasek, p. 285.

İş talep-kontrol modeline göre çalışanın iş kontrol derecesine ve çalışandan talep edilen iş miktarına göre Şekil 2.1’de görüldüğü üzere; işte yüksek zorlanma, aktif iş, pasif iş, işte düşük zorlanma olmak üzere dört farklı durum söz konusudur. Aşağıda bu durumlar açıklanmaktadır;

- *İşte Yüksek Zorlanma:* Çalışanın iş kontrolü düşük ve kendisinden beklenen iş talebi yüksek ise çalışan işte yüksek zorlanma ile karşı karşıya kalmaktadır. Çalışanın işte yüksek oranda zorlanması; stres ve ruhsal rahatsızlıkları beraberinde getirmektedir. Karasek (2000) iş taleplerinin yüksek ve iş kontrolünün ise düşük olduğu bu tip işleri yüksek gerilimli işler³¹⁸ olarak tanımlamaktadır.
- *Aktif İş:* Çalışanın iş kontrolü yüksek ve kendisinden beklenen iş talebi de aynı oranda yüksek ise, çalışan motive olarak, yetenek ve kabiliyetlerini geliştirecek, aktif davranışlar sergileyebilecektir. Bu modele göre beyaz yakalı çalışanların yaptıkları işler, aktif iş tanımına örnek gösterilmektedir. Beyaz yakalıların iş kontrolü yüksektir. İstedikleri zaman mola verebilirler ve kendilerine boş zaman ayırabilirler³¹⁹. Diğer taraftan beyaz yakalılarından beklenen iş miktarı da her zaman daha yüksektir. Kendilerinden yeniliğe dönük stratejiler geliştirmeleri ve bunları uygulamaları beklenmektedir. Beyaz yakalılar beceri ve yetenek geliştirme konusunda da ustalık göstermektedirler.
- *Pasif İş:* Çalışanın iş kontrolü düşük ve kendisinden beklenen iş talebi de aynı oranda düşük ise modelde bu durum pasif iş olarak tanımlanmaktadır. Schnall ve arkadaşları (1994), bu tarz bir iş yöntemi ile çalışanlarda, kendisini ve işini geliştirememesinden dolayı ilgisizlik, tükenmişlik ve yorgunluk görüldüğünü³²⁰ belirtmektedir. Sürekli aynı tekrarlamalardan oluşmaları nedeniyle pasif işlerde öğrenme gereksinimi zaman içerisinde kaybolmakta ve bu durum çalışanlarda kazanılmış umutsuzluğa³²¹ neden olmaktadır.

³¹⁸ Lévi L. Bartley, M., Marmot, M., Karasek, e.t.c “Stressors At The Workplace: Theoretical Models”, *Occupational Medicine*, Vol. 15, No. 1, 2000, p. 69.

³¹⁹ Marc Barrera, “Who's to Blame for Job Strain?”, *Occupational Health & Safety*, June 2008, p. 1.

³²⁰ PL Schnall, Landsbergis PA, Baker D. “Job Strain And Cardiovascular Disease”, *Annual Review Public Health*, Vol. 15, 1994, pp. 381–411.

³²¹ Ahmet Esat Korkut, *Psikososyal Risk Faktörleri ve İnşaat Sektöründe Bir Çalışma*, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, 2014, p. 24.

- *İşte Düşük Zorlanma*: Modele göre çalışanın iş kontrolü yüksek fakat kendisinden beklenen iş talebi düşük ise modele göre bu tarz işlerde, çalışanlar düşük zorlanma ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Karasek'in (2000) iş yükü-talep kontrol modeline göre, çalışanlar işte “yüksek zorlanma” ile karşı karşıya kalması sonucunda depresyon, tükenmişlik, işte memnuniyetsizlik gibi istenmeyen sonuçların oluştuğu³²² belirtilmektedir. Nitekim Dollard ve arkadaşları (2000) yaptıkları araştırmada iş taleplerinin duygusal tükenme ile pozitif ilişkili olduğu, çalışan başarısı ve iş memnuniyeti ile negatif ilişkili olduğu, iş kontrolünün ise çalışan başarısı ve iş memnuniyeti ile pozitif ilişkili olduğu³²³ sonucuna ulaşmışlardır. Schnall (1994)³²⁴ ve Hemingway (1999)³²⁵ tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda, iş kontrolünün azaldığı durumlarda sağlık fonksiyonlarının kötüleştiği³²⁶, hastalıklar ve işte devamsızlıkların³²⁷ arttığı belirtilmiştir. Kuper ve Marmot'un (2003) yaptıkları bir diğer araştırmada ise işte kontrolü düşük olan, yüksek iş talebine güç yetiremeyen ve zorlanma ile karşı karşıya kalan çalışanlarda kronik kalp krizi geçirme riskinin yüksek olduğu³²⁸ belirtilmektedir. Japonya'da mavi-yakalılar üzerinde yürütülen başka bir çalışma sonucunda; işte kontrol eksikliğinin, depresyon için öncül belirleyici olduğu³²⁹ ortaya çıkmıştır. Deci ve Ryan (1985) iş kontrolü yerine benzer bir kavram olan “özerklik” kavramını kullanmıştır. Deci ve Ryan (1985) özerkliği; bireylerin karar alırken kendi bilgi ve becerilerini serbestçe kullanabilmesi³³⁰ olarak ifade etmektedir. Rode (2004) gerçekleştirdiği araştırmada, işte özerklik yönüyle

³²² Bartley, Marmot, Karasek, 2000, p. 69.

³²³ Maureen F. Dollard, Helen R. Winefield, Jan de Jonge, “The British Psychological Society Psychosocial Job Strain And Productivity In Human Service Workers: A Test Of The Demand-Control-Support Model”, *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, Vol. 73, 2000, pp. 501-510.

³²⁴ Schnall, 1994, p. 381.

³²⁵ H. Hemingway, M. Marmot, “Evidence Based Cardiology Psychosocial Factors In The Aetiology And Prognosis of Coronary Heart Disease: A Systematic Review Of Prospective Cohort Studie's”, *BMJ*, Vol. 318, 1999, p. 460.

³²⁶ Y. Cheng, Kawachi I, Coakley EH, et al. “Association Between Psychosocial Work Characteristics And Health Functioning in American Women: Prospective Study”, *BMJ*, Vol. 320, 2000, p. 1432.

³²⁷ J. Vahtera, Kivimäki M, Pentti J, et al. “Effect Of Change In Psychosocial Work Environment On Sickness Absence: A Seven Year Follow Up of Initially Health Employees”, *Journal of Epidemiol Community Health*, Vol. 54, 2000, pp. 484-493.

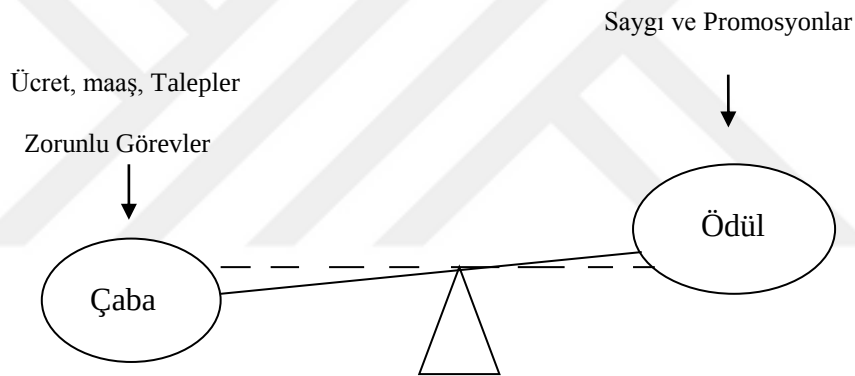
³²⁸ H. Kuper, M Marmot, “Job Strain, Job Demands, Decision Latitude, And Risk Of Coronary Heart Disease Within The Whitehall II Study”, *Epidemiol Community Health*, Vol. 57, 2003, pp. 147-153.

³²⁹ N. Kawakami, Haratani T, Araki S., “Effects of Perceived Job Stress On Depressive Symptoms in Blue-Collar Workers of An Electrical Factory in Japan”, *Scand Journal Work Environment Health*, Vol. 18, No. 3, 1992, pp. 195-200.

³³⁰ Deci, Ryan, *Intrinsic Motivation*....., 1985.

desteklenen çalışanların ruhsal sağlıklarının olumlu etkilendiğini³³¹, belirtmektedir. Dolayısıyla işte özerklik ile ruhsal sağlık arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

- **Çaba ve ödüllendirme dengesizlik modeli:** Siegrist ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen bu modelde, çaba ve ödül olmak üzere 2 kavram üzerinde durulmaktadır. Çaba kavramı; çalışana verilen görev ve sorumluluklar ile işverenin çalışandan beklediği talepleri kapsarken, ödül ise işveren tarafından çalışana verilen maaş, ücret, saygı, kariyer ve iş güvencesini³³² kapsamaktadır. Siegrist'in çaba ve ödüllendirme dengesizlik modeline göre işveren taleplerinin yüksek olmasına rağmen; ödüllendirmenin ve promosyon fırsatlarının olmayışı veya az olması, iş güvenliğinin olmaması veya düşük olması sonucunda çalışanların ruhsal sağlıklarında bozulmalar ve yüksek zorlanma meydana geldiği³³³ belirtilmektedir.



Şekil 2.2 Çaba ve Ödüllendirme Modeli

Kaynak: Johannes Siegrist, Effort “Reward Imbalance At Work - Theory, Measurement And Evidence, Department of Medical Sociology”, University Düsseldorf, Germany, 2012, p. 1.

Modelde çaba ve ödül arasındaki dengesizlik unsuru 3 madde ile açıklanmıştır³³⁴.

1-) Çabanın yüksek olması buna karşılık ödülün düşük oluşu bireyde sağlığın bozulma riskini artırmaktadır.

³³¹ Joseph C. Rode, “Job Satisfaction And Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test Of An Integrated Model”, *Human Relations*, Vol. 57, 2004, pp. 1205–1230.

³³² Johannes Siegrist “Biological and Psychological Factors in Cardiovascular Disease, *Social Science & Medicine*, Vol. 22, 1986, p. 247.

³³³ Soo Kyung Park, Min-Kyoung Rhee, Michàlle Mor Barak, “Job Stress And Mental Health Among Nonregular Workers In Korea: What Dimensions of Job Stresss”, *Archives of Environmental & Occupational Health*, 2014, s. 2.

³³⁴ Johannes Siegrist, “Effort Reward Imbalance At Work - Theory, Measurement And Evidence”, Department of Medical Sociology, University Düsseldorf, Germany, 2012, p. 1.

2-) Çalışanın yüksek oranda zorlanması bireyin sağlığının bozulma riskini artırmaktadır.

3-) 1. ve 2. maddedeki koşulları sağlayan çalışanlarda, sağlığın bozulma riski oldukça yüksektir.

Vegchela ve arkadaşları (2005), Siegrist'in çaba ve ödül dengesizlik modeli kullanılarak gerçekleştirilen 45 amprık çalışmayı³³⁵ incelemiştir. İşteki çaba ve ödüllendimelerdeki dengesizliklerin sebep olduğu durumlar çalışma sayılarına göre aşağıda sıralanmaktadır; 25 çalışmada fiziksel (bedensel) sağlıkla ilgili rahatsızlıkların ortaya çıktığı, 13 çalışmada stres, depresyon ve benzeri psikosomatik sağlık sorunlarının oluştuğu, 7 çalışmada ise iş kaynaklı duygusal tükenme, demoralizasyon, iş memnuniyetinde azalma vb. etkilerle çalışanın iyi oluşunun olumsuz etkilendiği ortaya çıkmıştır.

Literatürde işten kaynaklı ruhsal rahatsızlıkları araştıran birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin; Güney Kore'de yapılan bir araştırmada mesai saatleri düzenli olan çalışanların, mesai saatleri düzenli olmayan (part-time iş, geçici iş ve gündelik çalışma) çalışanlara göre ruh sağlıklarının daha iyi olduğu ve kendilerinde depresyonun daha az görüldüğü³³⁶ belirtilmektedir. İngiltere'de gerçekleştirilen bir araştırmada, işte sosyal desteğin az olması, yüksek çalışma beklentisi ile çaba ve ödül dengesizliğinin ruhsal rahatsızlıklar için risk faktörü oluşturduğu³³⁷ ortaya çıkmıştır.

Çalışanların motivasyon ve yaratıcılığını artırmak, onların ruhsal sağlığının sürdürülebilirliğinin sağlanması için etkili bir yoldur³³⁸. İşte çalışanların ruhsal sağlığını olumlu ve olumsuz etkileyebilecek etmenler Tablo 2.1'de sunulmaktadır.

³³⁵ Natasja VanVegchela, Jan De Jongea, Hans Bosmab, Wilmar Schaufelia, "Reviewing The Effort–Reward Imbalance Model: Drawing Up The Balance Of 45 Empirical Studies", *Social Science & Medicine*, Vol. 60, 2005, pp. 1117–1131.

³³⁶ Ho Kim, Charles Muntaner, Young-Ho Khang, Domyung Paek, Sung-Il Cho, "The Relationship Between Nonstandard Working And Mental Health In A Reprensetative Sample Of The South Korean Population", *Social Science and Medicine*, 2006.

³³⁷ SA Stansfeld, Fuhrer R, Shipleyand MJ, Marmot MG., "Work Characteristics Predict Psychiatric Disorder: Prospective Results From The Whitehall II Study, *Occupational Enviroment Medicine*, Vol. 56, 1999, pp. 302-307.

³³⁸ Sheila J. Henderson, "Product Inventors and Creativity: The Finer Dimensions Of Enjoyment", *Creativity Research Journal*, Vol. 16, 2004, pp. 293–312.

Tablo 2.1 Çalışanların Ruhsal Sağlığını Olumlu ve Olumsuz Etkileyen Etmenler

İşte Ruhsal Sağlığı <u>Olumlu</u> Etkileyen Etmenler	İşte Ruhsal Sağlığı <u>Olumsuz</u> Etkilen Etmenler
İş kontrolü	Stres
Personel güçlendirme (empowerment)	Kişi iş uyumunun sağlanamaması
Örgütsel destek	İş kalitesinin olmaması
Örgütsel adalet	İş-yaşam dengesinin sağlanamaması
Ödüllendirme sistemi	Aile-iş çatışması
Otonomi	İş aile çatışması
Yaratıcılığın artırılması	Yoğun iş saatleri
Motivasyon	İş kazaları
	İş güvencesinin olmaması

Kaynak: www.blackdoginstitute.org.au'den uyarlanmıştır. Erişim Tarihi: Aralık 2016

İşte ruhsal sağlığa ilişkin problemleri azaltmak için yaratıcılığın artırılması, çalışan ile sürekli işbirliği içerisinde olmak, çalışanların kararlara katılımını sağlamak, çalışanı işte tutmaya dönük faaliyetler uygulamak, çalışanın moral ve memnuniyetini artırıcı faaliyetlerde bulunmak³³⁹ ve benzeri yöntemler kullanılmaktadır.

Ruhsal sağlığa ilişkin rahatsızlıklar çalışanın kariyerini ve işteki verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu rahatsızlıklar tedavi edilmediği takdirde iş performansının artırılması mümkün görülmemektedir. İşte ruhsal sağlığa yönelik tedbirler alındığı takdirde; işe devamsızlık, çalışan devir hızı, çalışan şikâyetleri, sağlık harcamaları, sağlık izinleri, işyeri kazaları ve yaralanmalar, işte gerçekleşen zaman kayıpları ve benzeri konularda iyileşme gözlemlenmektedir.

Ruhsal sağlıkla ilgili yapılan çalışmalar³⁴⁰ incelendiğinde ruhsal sağlığın yapısını oluşturan alt boyutların; anksiyete, depresyon, duygusal kontrol ve pozitif duygular olduğu³⁴¹ görülmektedir. Ruhsal sağlığın bu 4 alt boyutu aşağıda ele alınmaktadır.

³³⁹ http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth_work.html (Erişim Tarihi: Mart 2016).

³⁴⁰ Mussarat J. Khan, Rubina Hanif, Naeem Tariq, "Translation and Validation of Mental Health Inventory", *Pakistan Journal of Psychological Research*, 2015, Vol. 30, No. 1, 2015, p. 65-79; Paul G. Ritvo, Jill S. Fischer, Deborah M. Miller, e.t.c., "Multiple Sclerosis Quality of Life Inventory: A User's Manual Developed by: The Consortium of Multiple Sclerosis Centers Health Services Research Subcommittee", 1997; IE Madsen, Tripathi M, Borritz M, Rugulies R., "Unnecessary Work Tasks And Mental Health: A Prospective Analysis Of Danish Human Service Workers", *Scand Journal Work Environ Health*, Vol. 41, No. 2, 2015, p. 216-217; Orna Cohen, Ricky Finzi-Dottan, "Reasons for Divorce and Mental Health Following the Breakup", *Journal of Divorce & Remarriage*, Vol. 53, No. 8, 2012, pp. 581-601; Tessa O. VandenBeukel, Carl E.H. Siegert, e.t.c. "Comparison of the SF-

2.1.1. Anksiyete

Anksiyete, Hint-Germen kökenli “angh” kelimesinden türemiştir, “sıkıca bastırmak, sıkıntı ve tasa” anlamlarına gelmektedir³⁴². Literatürde anksiyeteyi Sigmund Freud’un yaklaşık 100 yıl önce detaylı olarak ele aldığı³⁴³ belirtilmektedir. Freud’a göre anksiyete, fiziksel ya da toplumsal çevreden gelen tehlikelere karşı bireyi uyarma, gerekli uyumu sağlama ve yaşamı sürdürme işlevlerine katkıda bulunmakla birlikte bir savunma mekanizmasıdır ve iç çatışmanın işaretidir³⁴⁴. Janet, anksiyeteyi zihin fonksiyonlarıyla orantılı olarak ortaya çıkan psikolojik bir gerginlik³⁴⁵ olarak tanımlamıştır. Ohman (2008) anksiyeteyi, varlığın sürdürülmesinde ve bireye yönelik olası bir tehlike karşısında kişinin harekete geçmesi için oluşan temel duygular olarak tanımlamıştır³⁴⁶. Tanımlardan anlaşılacağı üzere anksiyete bireyin algıladığı bir sıkıntı hali olup bireyin hissedilen bu duruma fizyolojik, psikolojik ve biyolojik tepkisel yaklaşımları söz konusudur.

Anksiyete halinde bireyin hissettiği fizyolojik belirtiler; bunaltı, boğulma hissi, kalp atış hızının artması, ellerde ve ayaklarda titreme, çarpıntı, nefes almada zorluk veya hızlı nefes alma, aşırı terleme gibi durumlardır³⁴⁷. Psikolojik belirtiler ise aniden çok kötü bir şey olacaktıymış hissi ve korkusu, sıkıntı ve heyecan gibi durumlardır³⁴⁸. Alkan (2007) anksiyeteyi, bireyin “alarm durumu” halinde olması ile bireyin güvensizlik, yetersizlik

36 Five-item Mental Health Inventory and Beck Depression Inventory For The Screening Of Depressive Symptoms In Chronic Dialysis Patients”, *Nephrol Dial Transplant*, Vol. 27, 2012, pp. 4453–4457.

³⁴¹ Park Rhokeun, Jung Jang Soo, “Mediating Role of Perceived Supervisor Support In The Relationship Between Job Autonomy And Mental Health: Moderating Role of Value–Means Fit”, *The International Journal of Human Resource Management*, 2015, p. 2.

³⁴² Atilla Tekin, Merve Tekin, Anksiyete Bozukluklarında Dissosiyatif Belirtiler, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, Vol. 6, No. 4, 2014, ss. 330-339.

³⁴³ <http://www.sosyal-fobi.net/forum/viewtopic.php?t=3821>, (Erişim Tarihi: Nisan 2016).

³⁴⁴ Zeynep Güreş, *Çocukları Olan Hemşirelerin İş Yaşantısına ve Normal Sağlık Anksiyetelerine Ek Olarak Sigara İçmelerinin ya da İçmemelerinin Anksiyetelerini Ne Ölçüde Etkilediğinin Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, 2010, s. 3.

³⁴⁵ Ali Rıza İlbaşı, *İzole Edilen Hastaların İzolasyon Sonrası Anksiyete, Depresyon Durumları İle İzole Edilmeyen Hastaların Anksiyete, Depresyon Durumlarının Değerlendirilmesi ve İzole Edilen Hasta Yakınlarının, Sağlık Personelinin Anksiyete Durumlarının İncelenmesi*, Uzmanlık Tezi, 2014, p. 3.

³⁴⁶ A. Ohman, *Fear And Anxiety: Overlaps And Dissociations*. In *Handbook Of Emotions*, 3rd Edition (Eds M Lewis, JMH Jones, LF Barrett), New York: The Guilford Press, 2008, pp. 709-729.

³⁴⁷ İlbaşı, 2014, p.10

³⁴⁸ Cüneyt Uysal, *Yaygın Anksiyete Bozukluğu Tanısı Alan Hastaların Elektro Kardiyografilerindeki P-Dalga Dispersiyonu ve Qt Dispersiyonu*, Tıpta Uzmanlık Tezi, 2007, s. 3.

ya da fiziksel ve ruhsal bütünlüğüne bir tehlike gelebileceği kaygı ve endişesiyle sürekli tetiktelik duygudurumunda bulunma hali³⁴⁹ olarak ifade etmiştir.

Korku ile anksiyete arasında fark bulunmaktadır. Korku, tehlike veya dış baskı karşısında ortaya çıkan heyecansal tepkidir. Anksiyete ise kişi tarafından bilinmeyen bir tehlikeye karşı verilen heyecansal tepkidir³⁵⁰. Anksiyete ve korku, her türlü tehlikeyi savuşturmak için sıklıkla kullanılan vücudun geliştirdiği biyolojik ve kimyasal savunmalardır. Anksiyete, strese karşı oluşan yanıtın önemli bir parçasıdır ve bireyi tehlike anında harekete geçmeye hazırlamaktadır³⁵¹. Hatta bireyin hissettiği makul düzeydeki bir kaygı birey için faydalı olabilmektedir. Çünkü kaygı bireyde, karar almaya, istek duymaya, motive olmaya, alınan kararları gerçekleştirebilmeye yardımcı olur. Bireyde kaygının hiç olmaması veya yüksek derecede olması olumsuzluklara sebep olmaktadır.

Anksiyete halinde bulunan birey çevresel uyaranları tehlike yönünde abartır ve çevreyi tehdit edici olarak algılar. Birey anksiyete halinde iken genellikle yardım almayı kabul etmez ve bu durumla baş edebilecek gücü kendisinde bulamaz³⁵². Anksiyete büyük bir sınav öncesinde ya da işyerinde yapılacak önemli bir toplantı öncesinde hissedilebilmektedir. Anksiyete insanların hiçbir neden olmaksızın sıkıntılı ve korkmuş olmasına neden olabilmektedir. Bu rahatsızlık insanların çalışma verimliliğini ve yaşam kalitesini azaltmaktadır.

İşte çalışanın özerkliğinin düşük olması anksiyeteye davetiye çıkarmaktadır. Çalışan işiyle ilgili kararları kendisi veremediği takdirde sürekli amirinden gelecek emir ve talimatları beklemekte ve kaygı içerisinde mesaisini tamamlamaktadır. İşte sürekli başarısızlık endişesi ve yapılan işin sürekli bir üst amirden doğruluğunun teyit edilmesi gerekliliği, işte çalışanın anksiyete durumunu ortaya çıkarmaktadır.

³⁴⁹ Müge Alkan, *Duygudurum ve Anksiyete Bozukluklarında Panik-Agorafobik Spektrumun Ve Erken Ayrılma Anksiyetesinin Komorbiditesi ve Etkileri*, Doktora Tezi, İzmir, 2007, pp. 8-9.

³⁵⁰ Hakan Kara, Mehmet Acet, *Spor Yöneticilerinde Durumluk Kaygısının Otomatik Düşünceler Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*, e-Journal of New World Sciences Academy, Vol. 7, No. 4, 2012, s. 246.

³⁵¹ Emine Belene, *Şizofreni’de Anksiyete Belirtilerinin, Pozitif, Negatif ve Depresif Belirtiler, İntihar Düşüncesi, İlgörü ve Yaşam Kalitesi Açısından İncelenmesi*, Tıpta Uzmanlık Tezi, İstanbul, 2009, s. 23.

³⁵² Ömer Saatçioğlu, “Yaygın Anksiyete Bozukluğunun Tedavisi ve Yeni Yaklaşımlar”, *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni* 2001, ss. 60-77.

İşte anksiyete rahatsızlığı bulunan çalışanda; konsantrasyon eksikliği, aşırı kaygı, yorgunluk, tükenmişlik, performans düşüklüğü gibi istenmeyen durumlar olabilmektedir. Bu istenmeyen durumlar çalışanlarda zamanla iş kazalarına, verimliliğin azalmasına, performans düşüklüğüne ve nihayetinde işe gelememeye neden olmaktadır³⁵³. Yapılan araştırmalarda çalışanlardan stres ve anksiyete sebebiyle işe gelmeme oranı, fiziksel rahatsızlıklar ve kazalar sebebiyle işe gelmeme oranından daha yüksek³⁵⁴ olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışanın yaşadığı sürekli işini kaybetme korkusu da anksiyete halinin bir belirtisidir.

Psikiyatride hastalıkların tanımlanması ve sınıflandırılması el kitabının güncellenmiş dördüncü baskısında yer alan bazı anksiyete tanı ölçütleri Tablo 2.2’de belirtilmektedir³⁵⁵.

Tablo 2.2 DSM IV’e Göre Yaygın Anksiyete Bozuklukluğu Tanı Kriterleri

A- En az altı aydır süren okul ya da iş performansı gibi çeşitli aktivitelerle ilgili aşırı anksiyete, endişe ve korku dolu bekleme hali
B- Kişinin bu korku ve endişeyi kontrol etmekte güçlük çektiğini belirtmesi
C- Anksiyete ve endişeye aşağıdaki altı belirtiden en az üçünün eşlik etmesi (en azından bazı belirtilerin son yedi aydan daha önce de bazı günler sürmüş olması) Not: Çocuklarda bu belirtilerin bir tanesinin bulunması yeterlidir:
1- Yorgunluk, dinlenememişlik, sinirlilik ya da gerginlik hissi,
2- Çabuk yorulma
3- Konsantrasyon güçlüğü ya da zihninin boşaldığını hissetme,
4- Aşırı Hassaslık
5- Kas gerginliği,
6- Uyku bozukluğu (uykuya dalmada, uykuda kalmada ya da dinlenmiş ve uykusunu almış olarak uyanmada güçlük),
D- Anksiyete ve endişe, panik atak, sosyal fobi, obsesif kompulsif bozukluk, ayrılık anksiyetesi, anoreksiya nervoza, somatizasyon bozukluğu ve posttravmatik stres bozukluğu gibi bir eksen bozukluğu bulgusu olarak tanımlanmamış olması,
E- Anksiyete, endişe, korku ve fiziksel belirtilerin, sosyal, mesleki ve diğer önemli fonksiyonların yerine getirilmesinde belirgin güçlük ya da bozulmaya yol açması,
F- Bozukluğun; bir madde, ilaç ya da tedavinin doğrudan fizyolojik etkileri ile, hipertiroidi gibi başka bir hastalığa bağlı olarak ya da bir duygu-durum bozukluğu, psikotik bozukluk ya da yaygın gelişimsel bozukluk sırasında ortaya çıkmış olmaması.

Kaynak: Cüneyt Uysal, “Yaygın Anksiyete Bozukluğu Tanısı Alan Hastaların Elektro Kardiyografi Grubundaki P-Dalga Dispersiyonu ve Qt Dispersiyonu”, Tıpta Uzmanlık Tezi, 2007,s. 17.

³⁵³ http://www.health.harvard.edu/newsletter_article/mental-health-problems-in-the-workplace

³⁵⁴ Joseph Marlowe, “Depression’s Surprising Toll on Worker Productivity”, *Employee Benefits Journal*, 2002, p. 7.

³⁵⁵ Uysal, s. 17.

Anksiyete tedavisinde alanında uzman doktorlar ve psikologlar tarafından davranışçı tedavi ve ilaç tedavisi olmak üzere genellikle 2 yöntem uygulanmaktadır. Davranışçı tedavi yönteminde hastanın sorun çözmeye yönelik becerilerinin geliştirilmesi ve hastanın sorunlarına farklı yaklaşımlar sağlaması ile anksiyete oluşturan düşüncelerle tekrar tekrar yüz yüze gelmeye ve bunları tanımlamaya yardımcı olarak hasta tedavi edilir. İlaç tedavisinde ise hastaya belirli zaman dilimlerinde anksiyeteyi azaltıcı ilaç tedavisi uygulanır. Anksiyetenin türü ve şiddetine göre ilaç tedavisi 9 ay ile 1 yıl arasında uygulanmaktadır. Bazı durumlarda ise her 2 tedavi yöntemi de birlikte kullanılmaktadır³⁵⁶. Ayrıca anksiyetenin tedavi edilmesinde müzik uygulaması³⁵⁷, estetik manzaraların video yoluyla gösterimi, mizah ve boş zaman davranışlarına yönlendirme³⁵⁸ şeklinde çeşitli uygulamalar gerçekleştirilmektedir.

2.1.2. Depresyon

Depresyon tıp literatüründe, bireylerde mutsuzluk, içe dönüklük, değersizlik, ilgisizlik, bitkinlik, aşırı hüznün ve kederli olma, hayattan zevk alamama, sosyal yaşamdan uzaklaşma, işe yaramama duygusu gibi belirtileri içeren bir durumdur³⁵⁹. Literatürde depresyon rahatsızlığını ilk tanımlayan Hippokrates’dir³⁶⁰. Depresyon duygulanım bozukluklarından birisidir; bireyin çevresel değişikliklere uygun olmayan tepkiler göstermesi, iç yaşamında sürekli çelişkiler içinde olması durumudur³⁶¹. Karamustafalıoğlu ve Yumrukçal (2011) depresyonda olan bireyin duygu durumunun normalin üzerinde ya da normalin altında olan aşırı halini yaşamakta olduğunu³⁶² belirtmişlerdir.

³⁵⁶ Füsün Ersoy, Taner Edirne, F. Oğuz Timur, “Birinci Basamakta Anksiyete Bozuklukları– 2”, *Sted*, Cilt 12, Sayı 9, 2003, ss. 326-327.

³⁵⁷ Attila Szabo, Andrea Meskó, Arcangelo Caputo, Éamonn T. Gill, “Examination of Exercise-Induced Feeling States in Four Modes of Exercise”, *International Journal of Sport Psychology*, Vol. 29, No. 4, Oct-Dec 1998, pp. 376-390.

³⁵⁸ J. Snowball, Atilla Szabo, “Anxiety, Affect And Exercise: Preliminary Evidence Lends Support To The Distraction Hypothesis”, *Journal of Sport Science*, Vol. 17, 1999, p. 67.

³⁵⁹ Ayşegül Cömert Okutucu, *Kadın Hastalıkları ve Doğum Kliniğinde Doğan Bebeklerin Babalarında Doğum Sonrası Depresyon Oranının Edinburgh Doğum Sonrası Depresyon Ölçeği Kullanılarak Belirlenmesi*, Tıpta Uzmanlık Tezi Ankara, 2013, s. 3.

³⁶⁰ Dilek Yeşilbaş, *Majör Depresyon Tanısı Konulan Kişilerin Depresyonlarını İfade Biçimleri*, Tıpta Uzmanlık Tezi, İstanbul, 2008, s. 6.

³⁶¹ Hilal Çiftçi, Emine Yıldız, Seyit M. Mercanlıgil, *Depresyon ve Beslenme Tedavisi*, içinde Bilimsel Mektup Merdol TK, Başoğlu S., Örer N. *Beslenme ve Diyetetik Açıklamalı Sözlük*. 1. Baskı. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi, 1997. p. 105.

³⁶² Oğuz Karamustafalıoğlu ve Yumrukçal, H., “Depresyon ve Anksiyete Bozuklukları” *Şişli Etfal Hastanesi Tıp Bülteni*, Vol. 45, No. 2, 2011, pp. 65-74.

Depresyon, bireyin yaşama zevkinin kaybolduğu, kendisini derin bir keder içinde hissettiği, geleceğe ilişkin kötümser, karamsar düşünceler, geçmişe ilişkin yoğun, pişmanlık, suçluluk duygu ve düşüncelerini yaşadığı, bazen ölüm düşüncesi, bazen intihar girişimi olan hatta ölümle sonuçlanabilen bir hastalıktır³⁶³. Depresyon yaşayan birey içine kapanarak kendisini sosyal çevresinden izole eder ve değersizlik hissi yaşar. Bu durumda bulunan birey hem fiziksel hem de ruhsal olaylarda beklenenden daha fazla etkilenebilir ve tepki gösterebilmektedir³⁶⁴. Ören (2007) depresyon teşhisi konulan hastalarda 3 temel bozukluk³⁶⁵ olduğunu belirtmektedir. Bu bozukluklar aşağıda sıralanmıştır;

Birincisi; *depresif duygu durumu*; karamsarlık, elem, keder, olumsuz beklentiler, umutsuzluk, kendini küçük ve değersiz görme duyguları, kendini suçlama, benlik saygısında azalma, kendisini suçlama, kötümserlik gibi duygulardır.

İkincisi; *ruhsal faaliyetlerde azalma ve zarar görme*; bireyin çevresinde olan bitenlere karşı duyarsızlaşması ve kendisini geri çekmesi ve motivasyon kaybıdır.

Üçüncüsü; *motor, psikomotor ve fizyolojik faaliyetlerde azalma ve zarar görme*; bireylerin motor faaliyetlerinde yavaşlama ve fiziksel çöküntü görülebilmektedir. Bunlar; iştahsızlık, kilo kaybı ve uyku bozukluklarıdır³⁶⁶.

Dünya Sağlık Örgütü Raporuna (2003) göre, depresyon dünya çapında 450 milyon insanı etkilemektedir³⁶⁷. Florida Üniversitesinde yapılan (2006) bir araştırmaya göre kalp krizi risklerinin %30'nun sebebinin stres ve depresyon olduğu belirtilmektedir³⁶⁸. Depresyon, bireyin faaliyetlerini okulda, işte ve evde olumsuz biçimde

³⁶³ İlbaşı, 2014, p. 11.

³⁶⁴ Mustafa Saygın, Selçuk Yaşar, Gürsel Çetinkaya, Mustafa Kayan, Mehmet Fehmi Özgüner, "Radyoloji Çalışanlarında Depresyon ve Anksiyete Düzeyleri", *S.D.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi* Cilt 2, Sayı 3, 2011.

³⁶⁵ Hilal Çiftçi, Emine Yıldız, Seyit M. Mercanlıgil, "Depresyon ve Beslenme Tedavisi", *Türkiye Klinikleri*, Vol. 28, 2008, pp. 369-377.

³⁶⁶ Nesrin Hisli Şahin, "Beck Depresyon Envanterinin Geçerliliği Üzerine Bir Çalışma", *Psikoloji Dergisi*, Vol. 6, No. 22, 1988, ss. 118-126.

³⁶⁷ Kaya, "İnönü... 2003, p. 1.

³⁶⁸ Maszak M. Szegedy, *Reason to Be Happy*. U.S. News & World Report, April 10, 2006.

etkileyebilmektedir³⁶⁹. Yapılan bir çalışmada anksiyete ve depresyon nedeniyle günlük çalışma saatinin 2.2 saatinden verim alınamadığı³⁷⁰ belirtilmektedir.

Stres, depresyon ve anksiyete arasında bir etkileşimin var olduğu kabul edildiği takdirde, stres; depresyon ve anksiyeteye göre daha hafif yaşanırken, depresyon bu üç duygu durumu arasında yaşanan en ağır duygu durumu olarak ifade edilmektedir³⁷¹. Depresyon hastalarında intihar riski oldukça yüksek olan psikolojik bir rahatsızlıktır. Depresyon oranının yüksekliği ve yaygın olması, depresyonun derecesinin artması ile intihara kadar varabilecek ciddiyette sonuçlar yaşanması, bu rahatsızlığın tedavisinin önemini ve tedavi edilmesinin kaçınılmaz bir zorunluluk olduğunu göstermektedir³⁷².

Depresyon hastalığının tedavisinde, hastanın yaşı ve cinsiyeti, medeni durumu, sosyoekonomik durumu, hastalığın ciddiyeti, intihar düşünceleri, hastalığın hikayesi, aile hikayesi ve benzeri durumlar dikkate alınarak tedavi yöntemleri belirlenmektedir. Depresyon hastalığının tedavisinde alanında uzman doktorlar ve psikologlar tarafından genellikle bütüncül bir yaklaşım kullanılmaktadır. Bilişsel davranışçı terapi, psikodinamik terapi, konuşma terapisi, bireysel ve grup terapileri, ilaç tedavisi gibi yöntemler³⁷³ depresyon hastalığının tedavisinde kullanılmaktadır.

2.1.3. Duygusal Kontrol

Goleman (2007) duyguyu “bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğilimi”³⁷⁴ olarak tanımlamıştır. Duygular düşüncelerin sonucunda oluşmaktadır. Düşünceler kontrol edilebilir. Dolayısıyla duygular da kontrol edilebilmektedir³⁷⁵. İnsanların tepkilerini doğru zamanda doğru

³⁶⁹ <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/en/> (Erişim Tarihi: Mart 2016).

³⁷⁰ An Employer's Guide to Behavioral Health Services, National Business Group on Health, December 2005.

³⁷¹ Ahmet Üstün, Adem Bayar, “Üniversite Öğrencilerinin Depresyon, Anksiyete ve Stres Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Şubat Cilt 4, Sayı 1, Makale No. 36, 2015, s. 385.

³⁷² Nihal Ören, Başaran Gençdoğan, “Lise Öğrencilerinin Depresyon Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt 15, No. 1, 2007, ss. 85-92.

³⁷³ Martin E. Keck, Depresyon Nasıl Ortaya Çıkar? Nasıl Tedavi Edilir? Stresle Bağlantısı Nedir?, http://www.depression.ch/documents/depressionen_tr_neu.pdf Lundbeck (Schweiz) AG. (Erişim Tarihi: Şubat 2016).

³⁷⁴ Daniel Goleman, *Duygusal Zeka Neden IQ'dan Önemlidir* (31. baskı). İngilizceden Çeviren: Banu Seçkin Yüksel, İstanbul: Varlık Yayınları, 2007.

³⁷⁵ İlktin Çetin, Düşünceler ve Duyguların Düşünceler Yoluyla Kontrol Edilmesi, http://www.tavsiyeeidiorum.com/makale_9195.htm (Erişim Tarihi: Eylül 2016).

kişiyi doğru biçimde doğru gerekçeyle ve doğru seviyede ortaya koyması gerekmektedir.

Günümüzde duyguların ifade ediliş biçimleri ve duyguların nasıl yönlendirilebileceği başka bir ifade ile duygu yönetiminin önemi giderek artmaktadır. Duyguları yönetme; kişilerin üzüntü, panik, benlik saygısı, kaygı, depresyon, öfke, stres gibi olumsuz duygularla birlikte mutluluk, haz, sabır, sevgi vb. olumlu duyguları etkili bir şekilde nasıl idare edeceklerini belirleyen bir süreçtir³⁷⁶.

Bireylerin tepki ve yaklaşımlarını belirleyen olumlu ve olumsuz davranışlarını yönlendirebilmesi için duyguların bireyi değil, bireyin duygularını kontrol altına alması ve etkili yönetmesi³⁷⁷ gerekmektedir. Duyguların, özellikle de olumsuz duyguların kontrol edilmesi bireyin ani tepkisel davranışlarını engelleyen ve başarısının üzerinde belirleyici olan bir beceridir. Üst düzey performans sergileyen kişilerin temel ortak noktalarından birisi, duygularını kontrol edebilme ve birlikte çalıştıkları kişilerin duygusal durumlarını anlayabilme becerisidir³⁷⁸. Duygusal kontrolü yüksek olan kişiler kendilerini izleme, değerlendirme, stresli durumlarda davranışa önem verme, davranışların sorumluluğunu alma, harekete geçmeden önce ayrıntılı değerlendirmeler yapma yönüyle ortak davranışlar sergilemektedirler.

Duygusal Kontrol örgütler ve çalışanlar açısından incelendiğinde; pozitif duygusal sermaye (hoşgörü, iyimserlik, aidiyet, doyum vb.) bireyler ve örgütler için önemli bir sosyal sermaye ve sinerji kaynağı oluşturmaktadır³⁷⁹. Bir örgütte özel yeteneklerin ortaya çıkarılması ve bireysel yaratıcılığın teşvik edilmesi için bireylerin duygusal beklentilerinin ve ilgilerinin dikkate alınması gerekmektedir. Yöneticinin başarılı olması için duygusal kontrol düzeyinin yüksek olması gerekmekte ve astlarının duygu durumlarını doğru değerlendirmesi gerekmektedir.

³⁷⁶ Ferda Kervancı Üstün, Erman Topbaş, “Büro Çalışanlarının Duygu Yönetme Becerilerinin Geliştirilmesinde Duygu Yönetimi Eğitimi Programının Etkisi: Deneysel Bir Çalışma”, *International Journal of Human Sciences*, Vol. 11, Iss. 1, 2014, p. 1128.

³⁷⁷ Gaye Özdemir Yaylacı, *Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ*, İstanbul, Hayat Yayınları, 2006.

³⁷⁸ Filiz Kaya, Duygular ve Performans: Duygusal Zeka, <http://www.psikolojistanbul.com/portfolio/duygularveperformans-duygusalzeka/> Erişim Tarihi: Ekim 2016.

³⁷⁹ Fatih Töremen, İbrahim Çankaya, “Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi”, *Kuramsal Eğitimbilim*, Vol. 1, No. 1, 2008, ss. 33-47.

Örgütlerde duyguların kontrolü ve yönetimi ile ilgili; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, duygusal emek, psikolojik sözleşme, sosyal zekâ, örgüt iklimi, sosyal sermaye³⁸⁰ konularında çalışmalar yapılmıştır.

2.1.4. Pozitif Duygular

Duygunun, birbirinden bağımsız pozitif ve negatif duygular olmak üzere iki temel boyuttan oluştuğu³⁸¹ belirtilmektedir. Gençöz (2000) pozitif duyguları; hayattan alınan haz ve keyif olarak tanımlarken, negatif duyguları; stres, kızgınlık, korku gibi hoş olmayan duygular³⁸² olarak tanımlamıştır. Clark ve arkadaşları (1989), pozitif duyguları çevre ile yaşanan sevinç, heyecan, coşku ve memnuniyet gibi mutlu ilişkilerin yansıması³⁸³ olarak ifade etmişlerdir. Lyubomirsky ve arkadaşları (2005) pozitif duygularla ilgili karakteristikleri güven, iyimserlik, özyeterlilik, başkaları ile olumlu ilişkiler kurabilme, enerjik olma, prososyal davranışlar sergileme, zorluklarla ve stresle etkili biçimde başa çıkma, esnek olabilme³⁸⁴ şeklinde ifade etmişlerdir.

Bireyin pozitif duygulara sahip olması hayatta her şeyin yolunda gittiğine bireyin hayattan beklentilerinin karşılandığına ve bireyin sahip olduğu maddi ve manevi kaynakların yeterli olduğuna işaret etmektedir³⁸⁵. Pozitif duygular bireyi hissetmeye, düşünmeye yeni hedeflere ve yeni kaynaklara sahip olmaya teşvik eder³⁸⁶.

Pozitif duygular üzerine literatürde en çok bilinen teori Frederikson (1998) tarafından geliştirilen genişleme ve inşa etme teorisidir. Bu teorinin temeli pozitif duyguların psikolojik uyum sağlamayı kolaylaştırmaları sebebiyle insan atalarının hayatta kalma ve üreme ihtimallerini artırması üzerine kurulmuştur. Bu teoriye göre negatif duyguların aksine pozitif duygular insana eğlenme, araştırma ve keşfetme yeteneği

³⁸⁰ Töremen, Çankaya, s. 37.

³⁸¹ Asım Özdemir, Araştırma Görevlilerinin Çalışma Ortamlarındaki Tehdit Algıları, Duygu Yapıları ve Yaratıcılıkları Arasındaki İlişki, TSA, Yıl 17 S. 2, Ağustos 2013, s. 248.

³⁸² Tülin Gençöz, “Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği, Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 2000, ss. 19-26.

³⁸³ Lee Anna Clark, David Watson, Jey Leeka, “Diurnal Variation In The Positive Affects”, *Motivation And Emotion*, Vol. 13, 1989, pp. 205–234.

³⁸⁴ Sonja Lyubomirsky, Laura King, Ed Diener, “The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?”, *Psychological Bulletin*, Vol. 131, No. 6, 2005, pp. 803–855.

³⁸⁵ Nancy Cantor, Julie Norem, Christopher Langston, e.t.c. “Life Tasks And Daily Life Experience”, *Journal of Personality*, Vol. 59, 1991, pp. 425–451.

³⁸⁶ Andrew Elliot, Tod Thrash, Approach–Avoidance Motivation In Personality: Approach And Avoidance Temperaments And Goals, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 82, 2002, pp. 804–818.

kazandırmaktadır³⁸⁷. Bilginin oluşmasında ilgi ve merak gibi pozitif duygular, sinizm ve can sıkıntısı gibi negatif duygulara kıyasla daha fazla katkı sağlamaktadır³⁸⁸.

Geleneksel bakış açısı pozitif duyguları bireyin mevcut sağlığı ve iyi-oluş için sinyal veren mekanizma³⁸⁹ olarak tanımlarken, genişleme ve inşa etme teorisine göre pozitif duygular gelecekte bireyin sağlıklı ve iyi-oluşuna katkı sağlamaktadır³⁹⁰.

Isen (1984) yaptığı araştırmada pozitif duygular ile yaratıcı problem çözme arasında ilişki olduğunu belirtmiştir. Isen (1984) insanların iyi ruh hali içerisinde olduğu zamanlarda diğer zamanlara göre farklı düşünceler ortaya koyabildiğini, konular ve sorunlar üzerinde farklı çözüm önerileri geliştirebildiğini belirtmektedir³⁹¹. Dolayısıyla olumlu duygular yenilikçi fikirlere, ürün ve hizmetlere ilham kaynağı olmaktadır.

Örgütlerde çalışanların yenilikleri geliştirebilmeleri, stres ve problemlerle baş edebilmeleri, rekabet şartlarına uyum sağlayabilmeleri açısından pozitif duygulara sahip olması önemlidir.

2.2. Performans Kavramı

Özmutaf (2007) performans kelimesinin bir işi ya da olayı yapmak, yerine getirmek, icra etmek gibi anlamlar taşıdığını³⁹² belirtmektedir. Tunçer (2003) performansı, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi ya da iş görenin davranış biçimi olarak³⁹³ tanımlamıştır. Pugh (1991) performansı; belirlenen görev çerçevesinde önceden belirlenen ölçütleri karşılayacak biçimde, görevin yerine getirilmesi ve amacın gerçekleştirilmesi yönünde ortaya konan mal, hizmet ya da düşünce³⁹⁴ olarak

³⁸⁷ Barbara L. Fredrickson, Losada, Marcial F., “Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing”, *American Psychologist*, Vol. 60 (7), Oct 2005, pp. 678-686.

³⁸⁸ Fredrickson, Losada, 2005, pp. 678-686.

³⁸⁹ Ed Diener, Subjective Well-Being: The Science Of Happiness And A Proposal For A National Index, *American Psychologist*, 2000, pp. 34-43.

³⁹⁰ Barbara L. Fredrickson, The Role Of Positive Emotions In Positive Psychology: The Broaden-And-Build Theory Of Positive Emotions, *American Psychologist*, 2001, Vol. 56, pp. 218-226.

³⁹¹ Alice M. Isen, “The Influence of Positive Affect on Decision Making and Cognitive Organization”, In NA - Advances in Consumer Research Volume 11, eds. Thomas C. Kinnear, Provo, UT : Association for Consumer Research, 1984, pp. 534-537.

³⁹² Nezih Metin Özmutaf, “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, 2007, p. 41.

³⁹³ Polat Tunçer, “Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 88, Ocak - Mart 2013, p. 89.

³⁹⁴ Derek Pugh, *Organizational Behaviour*, Prentice Hall International (UK) Ltd, 1991, pp. 7-8.

tanımlamıştır. Performans tanımlamalarından anlaşılacağı üzere performansın özünde önceden belirlenmiş bir seviyeye ulaşma söz konusudur.

Örgütsel Davranış Bilimi bakış açısıyla performansı, Suliman (2001) çalışanın katkı düzeyine göre ölçülebilen, örgüt amaçlarıyla uyumlu olan hareketler ya da davranışlar³⁹⁵ olarak tanımlarken, Özgen (2009) işgörenin belirli bir zaman dilimi içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlar³⁹⁶ şeklinde performansı tanımlamıştır. Bu tanıma göre elde edilen sonuçlar; ürün mal, hizmet, düşünce ve benzeri konulardır.

Performans yönetimi; örgütün, alt birimlerinin ve çalışanların daha verimli hale gelmesini amaçlar ve bilgi, beceri, gerekli yeterlilikler, çalışma ve geliştirme planları konularını ele alır³⁹⁷. Performans yönetim süreci, aşağıdaki aşamalardan oluşan döngüsel bir süreçtir³⁹⁸;

- Kurumsal hedefleri bireysel hedeflere dönüştürmek,
- Herhangi bir iş için gerekli olan amaçların gerçekleştirilmesinde gerekli olan performans ölçütlerini belirlemek,
- Önceden belirlenen ölçüm ölçütlerine göre çalışanları adil ve objektif biçimde değerlendirmek,
- Gerçekleşen durum ile beklenen durum arasındaki farkı belirlemek için, ast ile üst arasında etkin iletişim kurmak,
- Performansın geliştirilmesi için örgütün ast ve üstlerinin işbirliği içinde çalışmaları sağlamak,
- Çalışanların performanslarını tespit etmek ve ödüllendirmek,
- Kurumun güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarmak,
- Geri-besleme yolu ile çalışanların kendilerini değerlendirmelerini sağlamak,
- Yüksek performans gösterenleri ödüllendirmek, düşük performans gösterenlerin eğitim ve geliştirilmesini sağlamak,

³⁹⁵ Abubakr Suliman, “Work Performance: Is It One Thing or Many Things? The Multidimensionality of Performance in a Middle Eastern Context”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 12, No. 6, 2001, p. 1050.

³⁹⁶ Hüseyin Özgen, Azim Öztürk, Azmi Yalçın, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Yayıncılık, Adana, 2002, s. 209.

³⁹⁷ M. Akif Helvacı, “Performans Yönetim Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 35, Sayı 1, 2002, p. 156.

³⁹⁸ Cavide Uyargil, “İşletmelerde Performans Yönetim Sistemi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*, No. 262, İstanbul, 1994, s. 2.

- Kariyer plânlama ve eğitim konularında yönetime yardımcı olmak.

Performans yönetimi kapsamında dikkat edilmesi gereken önemli konulardan birisi de performansın doğru ölçülebilir, yönetilebilir, ulaşılabilir ve amaca yönelik olarak belirlenmesidir. Örgütün performans hedefleri ile çalışandan beklenen bireysel performans hedefleri ve çalışanın kendisine belirlediği performans hedefleri arasında uyum olması gerekmektedir. Bu sayılan performans hedefleri arasında uyum olmadığı takdirde bütünleşme olmayacak, sonuç itibarıyla de başarısızlık kaçınılmaz olacaktır. Günümüz insan kaynakları yöneticileri, işe alım aşamasında deneme sürecinden başlamak üzere çalışanın performans hedeflerini doğru tespit etmesi gerekmekte ve oluşan tablo neticesinde aday çalışanları işe başlatma(ma)sı gerekmektedir. Çalışan işe başladığı takdirde performans hedefleri hakkında gelinen durumlar hakkında sürekli izlemeler yapılmalıdır.

Performans ölçümlerinin belirgin amacı denetim ile yönetimi geliştirme ve değişen koşullara uyum sağlamaktır. Performans ölçümü ile performansın gelişimi arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Ölçümler sonucunda düzenli geri bildirim ile yönetim, durumu gözden geçirerek daha üst bir düzeye ulaşmaya yönlendirilir. Örgütte performans yönetiminin faydaları şöyle sıralanmaktadır; hesap verilebilirliği artırır, hedefler için gerekli olan kaynakların etkin olarak kullanılmasını sağlar, yürütülen faaliyetlerin belirli bir amaca ve hedefe yönelik olarak gerçekleştirilmesine katkı sağlar, izleme, ölçüm ve değerlendirme çalışmaları ile hedeflerin gerçekleştirilebilme derecelerini ortaya koyar.

Piyasada rekabet üstünlüğü kazanmak isteyen örgütler bir değer olarak sahip oldukları çalışanlarının örgütlerine bağlılıklarına, motivasyonlarına ve performanslarına önem vermek zorundadırlar³⁹⁹. Bu kapsamda örgüt içinde uzun vadede stratejik planların, kısa vadede ise taktik ve operasyonel planların gerçekleştirilebilmesi için örgütsel ve bireysel performans kriterlerinin belirlenmesi gerekmektedir.

Performans temel bir bakış açısıyla verimliliğin ölçülmesidir. Ölçme birimi çalışanlar düzeyinde ise “bireysel performans”, örgüt düzeyinde olursa “örgütsel performans”

³⁹⁹ Hayrettin Ertan, *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu, İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya’da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*, Doktora Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 2008, s. 2.

olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, performans yönetimi iki temel boyutta ele alınmaktadır. Birinci boyutta örgütün tamamına yönelik olarak değerlendirilen örgütsel performans, ikinci boyutta ise bireye ait olan bireysel performans yer almaktadır⁴⁰⁰. Aşağıda örgütsel ve bireysel performans detaylı olarak değerlendirilmektedir.

2.2.1. Örgütsel Performans

Hart ve Banbury (1994), örgütsel performansı “finansal performans ve operasyonel performanstan oluşan çok unsurlu bir yapı”⁴⁰¹ olarak tanımlamaktadır. Bredrup (1995) örgütsel performansı; etkililik, etkenlik, verimlilik, kalite, sürekli iyileştirme, yenilik, iş hayatının kalitesi ve karlılık gibi performans boyutlarının optimal birleşimi olduğunu⁴⁰² belirtmiştir. Wheelen ve Hunger (2000) ise örgütsel performansı, “ölçülenmesi gereken bir örgütsel birim ya da gerçekleştirilmesi gereken hedeflerle ilgili faaliyetlerin değerlendirilmesi ile ilgili etkinlik”⁴⁰³ şeklinde ifade etmektedir. Çevik (2000) örgütsel performansı, bir örgütü etkili ve verimli yönetmek için kullanılan ve çok boyutlu düşünmeyi sağlayan örgütün yapısı, amaçları, çalışanların örgüte uyumu, bağlılığı, güdüleme vb. boyutları ele alan bir yapı⁴⁰⁴ olarak tarif etmektedir. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere örgütsel performans, örgütlerde ulaşılması beklenen amaç ve hedefleri içeren, örgütün tümü için geçerli olan, çok yönlü ve geniş bir bakış açısını gerektiren ve özel kurgulanan bir yapıyı ifade etmektedir.

Örgütsel performanstan söz edebilmek için bir işletmenin misyonunun, vizyonunun, amaçlarının ve hedeflerinin olması gerekmektedir. Aynı zamanda bu amaç ve hedeflerin başarıya ulaşip ulaşmadığının değerlendirmesini yapmak için gerçekleşen sonuçların belirli bir bir zaman diliminde, süreç devam ederken veya belirlenen bir dönem sonunda, örgütün objektif olarak izleyip değerlendirebileceği bir izleme yapısının oluşturulması gerekmektedir. Performans, örgüt amaçlarını gerçekleştirebilme derecesini ve bunda çalışanların rolünü değerlendirmede önemli bir ölçüt görevi

⁴⁰⁰ İsmet Barutçugil, *Performans Yönetimi*. İstanbul, Kariyer Yayınları, 2002, p. 47.

⁴⁰¹ Stuart Hart, Catherina Banbury, “How Strategy Making Process Can Make a Difference”, *Strategic Management Journal*, Vol. 15, No. 4, 1994, pp. 251-269.

⁴⁰² H. Bredrup, “Standard Illusions: ISO 9000 As an Alibi For Quality”, *European Quality*, Vol. 1 No. 5, February, 1995, p. 101.

⁴⁰³ Thomas L. Wheelen, J. David Hunger, *Strategic Management and Business Policy*, Seventh Edition, Pearson Education Inc., New Jersey, 2000.

⁴⁰⁴ Hasan Hüseyin Çevik, “Polis Teşkilatında Performans Yönetimi”, *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 7-8, 2000, ss. 233-243.

görmektedir⁴⁰⁵. Çalışanların performansı iyi olduğu takdirde kümülatif olarak bakıldığında örgütlerin de performansının iyi olduğu değerlendirilmektedir. Çünkü çalışanların performans hedefleri örgütlerin performans hedefleri doğrultusunda belirlenmektedir.

Performans, rekabetçi bir çevrede, şimdi ve gelecekte, örgütün verimliliğine her unsurun katkıda bulunduğu bir yeterlilik⁴⁰⁶. Örgütlerde performans ölçüm kriterleri belirlenirken, üzerinde ayrıntılı olarak durulması gereken konu; örgütsel performans ölçüm sisteminin hangi ölçütler dikkate alınarak yapılması gerektiğidir. Performans ölçümünde örgütün başarı kriteri belirlenirken; karlılık, büyüme, finansal rakamların iyileşmesi gibi verimlilik ve etkililik ölçümünde ekonomik analizleri içeren niceliksel kriterler kullanılabilirken, örgüt kültürünün gelişmesi, çalışanların refah düzeyi, yenilikler, personel kapasitesi, kariyer ve kişisel odaklı gelişim ve motivasyona yönelik niteliksel kriterler de kullanılabilir⁴⁰⁷. Örneğin, Khadawalla (1977), niteliksel ve niceliksel kriterlere dayanan⁴⁰⁸, örgüt performansını değerlendirmek için; uzun dönemli karlılık düzeyi, satış/gelir artışı, çalışanın moral düzeyi ve iş tatmini, firmanın halk arasındaki imajı finansal güç (finansal kaynaklarını arttırma yeteneği, likidite gücü) konularını içeren 5 sorulu bir ölçek geliştirmiştir. Bu ölçek ile katılımcılardan sektör ortalamasına göre örgütlerini değerlendirmeleri talep edilmiştir. Bu çalışmada örgütler sektör içerisindeki diğer örgütlerle karşılaştırılarak örgüt performansının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Khadawalla'nın (1977) geliştirdiği ölçekte olduğu gibi günümüzde işletmeler artık performans ölçerken nicelik yönüyle performans ölçümlemesinin yanında niteliksel yolla yapılan performansölçümlemesine de önem vermektedirler. Bunun sebebi ise kaynaklara dayalı yaklaşımın getirdiği temel yeteneklerde, teknolojiye, patentte, know-how ve üretim becerisinde insan kaynağının⁴⁰⁹ rolünün artmasıdır. Barca (2012) kaynaklara dayalı yaklaşımı, bir işletmeyi diğerlerine oranla daha başarılı ve karlı kılan

⁴⁰⁵ Mahmut Özdevecioğlu, Sevgi Kanıgür, "Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri", *KMU İİBF Dergisi*, Sayı 16, 2009, p. 54.

⁴⁰⁶ Yvon Mougın, *Surveillance et Mesure des Performance*, Cap Entreprise, Besancon, 2004, p. 3.

⁴⁰⁷ Derya Kubalı, "Performans Denetimi", *TC Sayıştay Başkanlığı Yayını*, Ankara, 1998, s. 45.

⁴⁰⁸ Pradip N. Khandwalla, *The Design of Organizations*, Harcourt, Brace Jovanovich Inc. USA, 1977, p. 32.

⁴⁰⁹ Mehmet Barca, Şaban Esen, "Rekabet Avantajı Sağlama Ve Sürdürmede Stratejik Yaklaşımlar", *NWSA-Social Sciences*, NWSA-Social Sciences, Vol. 7, No. 2, 2012, pp. 89-107.

faktörler⁴¹⁰ olarak açıklamaktadır. Örgütler rekabet avantajı elde etmek için rakip örgütlerin taklit etmesi güç olan yetkinlikler geliştirmek isterler. Bu yetkinlikler ise günümüzde genellikle insanlar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Dolayısıyla örgütsel performans kriterleri belirlenirken insan kaynakları kapasitesinin geliştirilmesine yönelik niteliksel kriterlere de özellikle yer verilmektedir.

Örgütsel performans yönetim sistemini, klasik yönetimden ayrılan en önemli özelliği, örgüt faaliyetlerinin ölçümü ve denetimi sonucu geri bildirimler oluşturması ve bu şekilde örgüt performansının geliştirilmesi için gerekli araçları sağlamasıdır⁴¹¹. Performans yönetimi sürekliliği olan bir olgudur. Bu süreç içerisinde belli bir dönemde elde edilen sonuçlara dayanarak gelecek dönemin performans planlaması yapılmaktadır.

Örgütsel performans; örgütün amaç ve hedefleri ile faaliyetleri arasında bağlantı kurmak, amaç ve hedefleri analiz ederek ilerlemeler sağlamak, kurum içerisinde etkili iletişim kurmak, çalışanların kurumsal amaçlara ulaşılmasında üzerlerine düşen sorumlulukların bilincinde olmalarını sağlamak, sunulan ürün ve hizmetlerin kalitesini geliştirmek, sürekli geri bildirim sağlayarak örgütsel performansa ilişkin objektif bir ölçme ve değerlendirme yapmak amacıyla uygulanmaktadır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde örgütsel performans süreci ile stratejik yönetim arasında temelde bağlılık ve birliktelik bulunmaktadır.

Stratejik yönetim işletmelerin göstermiş oldukları performans farklılıklarını ve bu farklılıkların düzenli ve sistematik olarak artmasının nedenini bulmaya çalışır⁴¹². Bir örgütte, örgütsel performansın belirlenebilmesi için performans standartlarının hedef ve kriterlerinin oluşturulması gerekmektedir. Performans standartlarının oluşturulması stratejik yönetimle performans yönetim sisteminin arasında önemli bir bağ oluşturur. Stratejik yönetim süreci; stratejik yönlendirme, stratejik analiz, strateji belirleme, strateji uygulama ve stratejik kontrol gibi farklı evrelerden oluşmaktadır⁴¹³. Stratejik yönetim sürecinin en önemli özelliği, organizasyonun hem kendi durumunu anlamaya, hem de organizasyon dışındaki çevrenin analizine imkân tanınmasıdır. Kendi iç yapısını, sistem

⁴¹⁰ Barca, Esen, p. 100.

⁴¹¹ Abdullah Altıntaş, “Mahalli İdarelerde Performans Yönetimi ve Riskleri”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 69, Nisan-Haziran, 2008, p. 5.

⁴¹² Mehmet Barca, “Strateji Bir Yönetim Disiplini Olarak Görülebilir mi?”, 9. *Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 24–26 Mayıs, 2001, s. 501.

⁴¹³ Hayri Ülgen, Kadri Mirze, *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, Literatür Yayınları, İstanbul, 2004, s. 54.

ve süreçlerini tanımayan bir organizasyonun başarıya ulaşması mümkün değildir. Bu süreçte ayrıca organizasyon dışındaki çevrenin (pazar yapısı, rakiplerin konumu, müşterilerin istek ve beklentileri, tedarikçilerin gücü v.b.) analiz edilmesi gerekmektedir. İç ve dış durum analizleri yapıldıktan sonra organizasyonun misyonu ve vizyonu belirlenir; daha sonra da operasyonel ve taktik planlar oluşturulur⁴¹⁴. Örgütün misyon ve vizyonu çerçevesinde oluşturulan hedeflere tam anlamıyla ulaşıp ulaşılamadığının tespiti ancak stratejik kontrolün yapılabilmesi ile mümkün olmaktadır.

Bir örgütte stratejik plan kapsamında planlanan hedeflere ilişkin göstergelerin netleştirilmesi ve örgütsel performansın takip ve değerlendirilmesi için kapsam, yetki ve sorumlulukların detaylı olarak tanımlanması gerekmektedir. Örgütün çalışanları tarafından benimsenen ve uygulanan stratejik bir planının olması yönetimin gerçekleştirmek istediği performans hedeflerine katkı sağlayacağı açıktır. Amaçlara göre yönetim düşüncesi felsefesinde hedefler üstler ve astlarla beraber belirlerken, sonuçlar da beraber değerlendirilmektedir. Bu kapsamda stratejik planı ve uygulamalarını bünyesinde profesyonel olarak gerçekleştiren örgütler uyguladıkları performansa dayalı yönetim sistemleri ile iletişimi güçlü, proaktif, yenilikçi, verimli ve başarılı olacaktırlar.

2.2.2. Birey Performansı

Performans ölçüm sisteminde, ölçme birimi çalışanlar düzeyinde ise bireysel performanstan⁴¹⁵ söz edilmektedir. Bireysel performans, beklenen amaçlara ulaşmak için çalışanın yetenek ve motivasyonu ile ortaya koyduğu davranış ve sonuçları⁴¹⁶ ifade etmektedir. Birey performansını tespit edebilmek için birime özgü bireysel performans süreçlerinin tanımlanması, birim hedeflerinin birey seviyesine indirgenmesi, görev tanımlarının hazırlanması ve performans değerlendirme şablonlarının tasarlanması gerekmektedir. Bir işte çalışanlar düzeyinde performansın ölçülebilmesi için çalışanlara iş verilmeden önce işle ilgili hedef ve amaçların ne düzeyde istendiğinin, (kalite, zaman, maliyet, adet v.b) çıktıların ne düzeyde olması gerektiğinin belirtilmesi gerekmektedir.

⁴¹⁴ Devlet Planlama Teşkilatı, “Kamu Kuruluşları İçin Stratejik Planlama Kılavuzu”, DPT Yayınları, Ankara, Mayıs 2003, s. 1-33.

⁴¹⁵ Barutçugil, p. 47.

⁴¹⁶ Şener Uysal, “Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış”, *Electronic Journal of Vocational Colleges-October/Ekim*, 2015, p. 33.

Birey performansının ölçümü için farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır. Borman (1994) birey performansını yargısal ve olgusal performans olarak 2'ye ayırmıştır. Çalışanın performans düzeyi hakkında yorum yapmayı gerektiren konular, yargısal performans olarak adlandırılmaktadır⁴¹⁷. Yargısal performansa örnek olarak; özgecilik, göreve bağlılık, dürüstlük gibi ölçülmesi zor olan olgular örnek verilmektedir. Yargısal performans bu yönüyle bağlamsal performans ile aynı konumda değerlendirilmektedir. Olgusal performans ise bir sentez veya yorum gerektirmeyen, sayılabilir, karşılaştırılabilir, somut ölçütlerden oluşmaktadır. Olgusal performansa örnek olarak; karlılık, zamanlılık, kalite, maliyet ve benzeri sayısallaştırılabilen ve ölçülebilen değerler örnek olarak gösterilmektedir. Olgusal performans bu yönüyle görev performansı ile aynı konumda değerlendirilmektedir. Ertuğrul (2006) da bireysel performans için benzer bir sınıflama ile geleneksel performans değerlendirme sistemlerini, objektif ve subjektif değerlendirme ölçütleri kullanarak yapılandırılan sistemler⁴¹⁸ olarak tanımlamıştır. Araba/saat, parça/saat, paketlenme/saniye gibi ölçülebilecek şekilde tanımlabilen konular, objektif ölçütlerdir. Performans ölçümünde bu tarz ölçülebilir özellikler genellikle yorum gerektirmemektedirler. Subjektif ölçütler ise ölçülmesi daha zor olan liderlik, davranış ve problem çözme yetenekleri gibi konuları kapsamaktadır.

Performans, çalışanın belirli bir zaman dilimi içinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlardır⁴¹⁹. Literatürde teori ve uygulama açısından birey performansının ölçümünde görev performansı ve bağlamsal performans⁴²⁰ olmak üzere 2 boyut kullanılmaktadır. İş performansının ölçülmesinde görev performansı ile bağlamsal performansın beraber değerlendirilerek ölçümdeki gizil yapıların iş performansına bulunduğu katkının ortaya çıkarılması⁴²¹ gerekmektedir. Bağlamsal performans, görev performansını temelde destekleyen ve örgütsel etkinliğe katkıda bulunan bir davranış düzlemidir. Görev performansı, davranışlar ile birleştirildiğinde,

⁴¹⁷ Walter C. Borman, *Performans Evaluation in Organizations*, Broo: Dartmouth Albershot, 1994, s. 30.

⁴¹⁸ İrfan Ertuğrul, Akademik Performans Değerlendirmede Bulanık Mantık Yaklaşımı, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Nisan 2006, Sayı 1, p. 159.

⁴¹⁹ Dursun Bingöl, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 6. Baskı, İstanbul: Arıkan Yayınları, 2006, p. 321.

⁴²⁰ J.I.M., Jawahar, Carr Dean, "Conscientiousness and Contextual Performance The Compensatory Effects of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, No. 4, 2007, pp. 330-349.

⁴²¹ Johanim Johari, Tan Fee Yean, Kirana Khulida Yah, "Elevating Job Performance Through Job Characteristics and Work Involvement" *International Academic Research Journal of Social Science*, Vol. 1, No. 2, 2015, p. 72.

çalışanın verilen işi başarıyla tamamlayabilmesi için bir yapı oluşmaktadır. Bununla birlikte bağlamsal performans örgütü sosyal ve psikolojik yönden korumakta ve örgüte katkı sağlamaktadır⁴²². Aşağıda birey performansının boyutları olan, görev performansı ve bağlamsal performans konuları daha detaylı olarak açıklanmıştır.

2.2.2.1. Görev Performansı

Larry ve arkadaşları (1991) görev performansını; resmi olarak belirlenen, ödüllendirme sistemine tabi olan ve iş tanımlarında gerekleri belirtilen davranışlardan oluştuğunu⁴²³ belirtmektedirler. Fisher ve arkadaşları (2004) ise görev performansını, ürün veya hizmet üreten ve teknik temelleri destekleyen davranış demeti⁴²⁴ olduğunu belirtmektedir. Jawahar ve arkadaşları (2007) görev performansını, bir işi diğerlerinden farklı kılan; işin değişmeyen görev ve sorumluluklarını belirttiğini⁴²⁵ ifade etmektedirler. Görev performansı, teknik süreçleri uygulamaya geçirmekle veya teknik ihtiyaçların belirlenmesi ile örgütün teknik yönleriyle doğrudan ilişkilidir ve çalışanın kendisinden beklenen temel sorumlulukları yerine getirmesini ifade etmektedir⁴²⁶. Görevler değiştiğinde görev performansı da bir işten diğerine değişkenlik gösterebilmektedir. Örneğin bir mimarın işine yönelik çok iyi çizim yapması, işinin detaylarını çok iyi bilmesi ve işine yansıtması, kendisinden beklenen görev performansı ile ilişkilidir.

Çalışanlar mevcut işlerini nasıl yapacaklarını öğrenmek zorundadırlar. Bu öğrenme işlemi genel olarak bilişsel yetenekle ilişkilidir. İşe ilişkin teknik bilgi ve beceriler çalışanların belirli durumlar karşısında nasıl hareket etmesi gerektiğine yönelik belirleyici rol oynarlar⁴²⁷. Görev performansı işe yönelik teknik, bilgi ve becerilerin

⁴²² Steve M. Jex and Thomas W. Britt, *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*, Hoboken, NJ: John-Wiley & Sons, 2008.

⁴²³ J. Williams Lary, Stella E. Anderson, “Job Satisfaction And Organizational Commitment As Predictors of Organizational Citizenship And in-Role Behaviors”, *Journal of Management*, Vol. 17, 1991, p. 606.

⁴²⁴ Gregory B. Fisher, Charmine E.J. Härtel, “Evidence for Crossvergence in the Perception of Task and Contextual Performance: A Study of Western Expatriates Working in Thailand”, *Cross Cultural Management*, Vol. 11, No. 2, 2004, pp. 3-15.

⁴²⁵ Jawahar, Dean, p. 30.

⁴²⁶ Suzan Mohammed, S., John, E. Mathieu e.t.c., “Technical-Administrative Task Performance, Leadership Task Performance, and Contextual Performance: Considering The Influence of Team- and Task- Related Composition Variables”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, 2002, pp. 795-814.

⁴²⁷ Mindy E. Bergman, Michelle A. Donovan, Fritz Drasgow e.t.c., “Test of Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance”, *Human Performance*, Vol. 21, No. 3, 2008, pp. 227-253.

uygulanması sonucu oluşmaktadır. Çalışanların işi gerçekleştirmeye dönük teknik bilgilerinin yanında araştırmaya ve öğrenmeye de ihtiyaçları bulunmaktadır.

2.2.2.2. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans Jawahar’a (2007) göre, örgütteki tüm işlere katkı sağlayabilen ve iş tanımında yer alması gerekmeyen, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına fayda sağlayan gönüllü davranışlardır⁴²⁸. Özdevecioğlu ve Kanıgür (2009) bağlamsal performansın, görev tanımında bulunmamakla birlikte, ilgili görevlerin gerçekleştirilmesini kolaylaştırmak suretiyle görev performansına destek olan ve ortaya çıkmasında kişilik özellikleri ile iyi niyetin etkili olduğu davranışlar olduğunu⁴²⁹ belirtmişlerdir. Befort (2003) bağlamsal performansın öncülleri arasında; kural ve usullere uyma, örgütü destekleme ve koruma, fazladan çalışma için gönüllü olma, hevesle sebat etme, başkalarıyla işbirliği içinde olma ve onlara yardım etme, katılım, isteğe bağlı faaliyetler ve benzeri davranışlar gibi konuların yer aldığını⁴³⁰ belirtmektedir.

Hedefe yönelik yoğunlaşmış enerjiyi ifade eden sebat, gönüllülük, diğergamlık, başkalarına yardım etmek ve benzeri davranışlar bir işi gerçekleştirmek için önem arz etmektedir. Bu sebeple gerçekleştirilen işin nitelik ve niceliğine göre bazı durumlarda bağlamsal performans, görev performansının da önüne geçebilmektedir. Bağlamsallık, işin haricinde işle ilgili olan ancak işin kendisi ile ilgili olmayan faktörler⁴³¹ olarak belirtilmektedir. Dolayısıyla bağlamsal performans, çalışandan doğal olarak beklenen ancak yapması gerektiği çalışana bildirilmeyen faaliyetler olduğu belirtilmektedir.

Bağlamsal performansla ilişkili olan kavramlardan bir tanesi de örgütsel vatandaşlık davranışıdır (ÖVD). Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını, “bireyin gönüllülük esasına dayalı, biçimsel ödül sistemini dikkate almaksızın, organizasyonun bir bütün olarak fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan davranışlar”⁴³² olarak tanımlamıştır. Organ, ÖVD’ye ilişkin beş boyut olduğunu belirtmektedir. Bunlar; “özgecilik”, “yüksek görev bilinci”, “nezaket”, “yurttaşlık erdemi” ve “centilmenlik”

⁴²⁸ Jawahar, Carr, p. 335.

⁴²⁹ Özdevecioğlu, Kanıgür, p. 62.

⁴³⁰ Nancy Befort, Keith Hattrup, “Valuing Task And Contextual Performance: Experience, Job Roles and Ratings of The Importance of Job Behaviors”, *Applied H.R.M. Research*, Vol. 8, 2003, p. 17.

⁴³¹ Özdevecioğlu, Kanıgür, p. 59.

⁴³² W. Dennis Organ, *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, M. A.: Lexington Books, 1988, p. 4.

boyutlarıdır⁴³³. Podsakoff ve arkadaşları (2000) ise ÖVD ile ilişkili yedi boyutun olduğunu belirtmektedir. Bu boyutlar; “yardım davranışı”, “gönüllülük”, “örgütsel sadakat”, “örgütsel kabullenme”, “bireysel gelişim”, “yurttaşlık erdemi” ve “kendini geliştirme”⁴³⁴ boyutlarıdır. Goodman ve Svyantek (1999) örgütsel vatandaşlık davranışının bağlamsal performanstan farkını, çalışanlara örgütsel vatandaşlık davranışları karşılığında hiçbir ödül verilmesi söz konusu olmazken, bağlamsal performans sonucunda ödüllendirmenin yapılacağını çalışan tarafından bilinmesi⁴³⁵ olduğunu belirtmektedir. Başka bir ifadeyle bağlamsal performans, ödül beklentisi ile gerçekleştirilen prososyal davranışlardır⁴³⁶. George ve Brief (1992) gerçekleştirilen prososyal davranışların, yapıcı öneriler sunduğunu ve örgütleri risklerden koruması ile örgütlerin yetenek geliştirmesini sağlayarak faydalı bilgi ve beceri oluşturduğunu⁴³⁷ belirtmektedir.

Podsakoff ve arkadaşları (2009) yaptığı araştırmada⁴³⁸, bağlamsal performans davranışlarının çalışan düzeyinde ve örgüt düzeyinde katkılarını araştırmışlardır. Yapılan bu araştırmanın sonucu Tablo 2.3’te sunulmaktadır.

Tablo 2.3 Bağlamsal Performans Davranışlarının Örgüte ve Çalışanlara Katkısı

Bağlamsal Performansın Çalışanlara Katkısı	Bağlamsal Performansın Örgüte Katkısı
Yöneticiler tarafından performansın olumlu değerlendirilmesi	Birim başına düşen eleman kaybının azalması
Ödüllerden daha fazla pay alma	Üretimin artması
İşten ayrılmayı düşünmeme	Maliyetin düşmesi
İşe düzenli olarak devam etme	Müşteri memnuniyeti

Kaynak: Nathan Podsakoff, Steven W. Whiting, Philip M. Podsakoff and Brian D. Blume, “Individual- and Organizational-Level Consequences Of Organizational Citizenship Behavior: A Metaanalysis”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 1, 2009, p. 122-141.

⁴³³ Organ, p. 3-9.

⁴³⁴ Philip M., Podsakoff, S.B. Mackenzie, J.B. Paine, D.G. Bachrach, “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research”, *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, 2000, p. 516.

⁴³⁵ Goodman, Svyantek, “Person.....1999, p. 255.

⁴³⁶ Mahmut Özdevecioğlu, Mahmut Akın, Mustafa Karaca, Banu İştahlı, “Kötü Niyetli Yönetim Algılamasının Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Rolü”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 2014, ss. 1-18.

⁴³⁷ Jennifer M. George, Arthur Brief, “Feeling Good–Doing Good: A Conceptual Analysis Of The Mood At Work–Organizational Spontaneity Relationship”, *Psychological Bulletin*, Vol. 112, 1992, pp. 310–329.

⁴³⁸ Nathan Podsakoff, N. P., Steven W. Whiting, Philip M. Podsakoff, Brian D. Blume, “Individual-And Organizational-Level Consequences Of Organizational Citizenship Behavior: A Metaanalysis”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 1, 2009, p. 125.

Tablo 2.3'te görüldüğü gibi bağlamsal performans çalışanlara motivasyonel açıdan katkılar sağlarken, örgüte dönük niceliksel olarak katkılar sağlamaktadır.

Bağlamsal performans ile pozitif psikoloji arasında da bağlantı kurulabilir. Pozitif psikoloji kapsamında çalışanların kapasitesinin geliştirilebileceği ve pozitif bakış açılarının da artırılabilirliği öngörülmektedir. Benzer şekilde çalışanlar bağlamsal performans kapsamında da işte ümit, esneklik, azim, sebat gibi olumlu düşünce yapısına sahip olarak proaktif, örgütü destekleyici ve yeniliğe yönelik davranışlar sergileyeceklerdir.

Literatürde araştırmacılar bağlamsal performans ile ilişkili olabilecek boyutlar üzerine araştırmalar yapmışlardır. Bunlar; duygusal emek, duygusal zeka⁴³⁹, duygusal tükenme⁴⁴⁰, pozitif ve negatif duygusallık⁴⁴¹, psikolojik sermaye⁴⁴², iş doyumu⁴⁴³, kişi-örgüt uyumu⁴⁴⁴, özdisiplin⁴⁴⁵, süpervizörle özdeşim kurma ve örgütsel destek⁴⁴⁶ konularıdır.

Görev performansı işin teknik bilgi ve beceri yönüne odaklanırken, bağlamsal performans daha çok örgütteki davranışsal rollere ve bunların örgüte olan katkılarına odaklanmaktadır. Goodman ve Svyantek (1999) tarafından belirtilen görev performansı ile bağlamsal performans arasındaki farklılıklar⁴⁴⁷ Tablo 2.4'te yer almaktadır.

⁴³⁹ Meltem Onay, "Çalışanın Sahip Olduğu Duygusal Zekasının ve Duygusal Emeğinin, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, Cilt 1, 2011, s. 587.

⁴⁴⁰ Onur Ünlü ve Şenay Yürür, "Duygusal Tükenme Ve Görev/ Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova'da Hizmet Sektörü Çalışanları İle Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 37, Ocak-Haziran 2011, s. 183.

⁴⁴¹ Yasemin Doğan, Mahmut Özdevecioğlu, *Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kayseri'de Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, 2005.

⁴⁴² Akdoğan, Polatçı, s. 273.

⁴⁴³ Zübeyir Bağcı, "Çalışanların İş Doyumunun Görev Ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı 24, 2014, ss. 58-72.

⁴⁴⁴ Hatem Öcel, "Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü", *Türk Psikoloji Dergisi*, Vol. 28, No. 71, 2013, ss. 37-53.

⁴⁴⁵ Dishan Kamdar, Linn Van Dyne, "The Joints Effects Of Personality And Workplace Social Exchange Relationships In Predicting Task Performance And Citizenship Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 5, 2007, pp. 1286-1298.

⁴⁴⁶ Nevra Cem Ersoy, Marisa Born, Eva Derousa, Henk T. Vander Molen, "Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Among Blue- And White-Collar Workers In Turkey", *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 743, 2010, pp. 1-12.

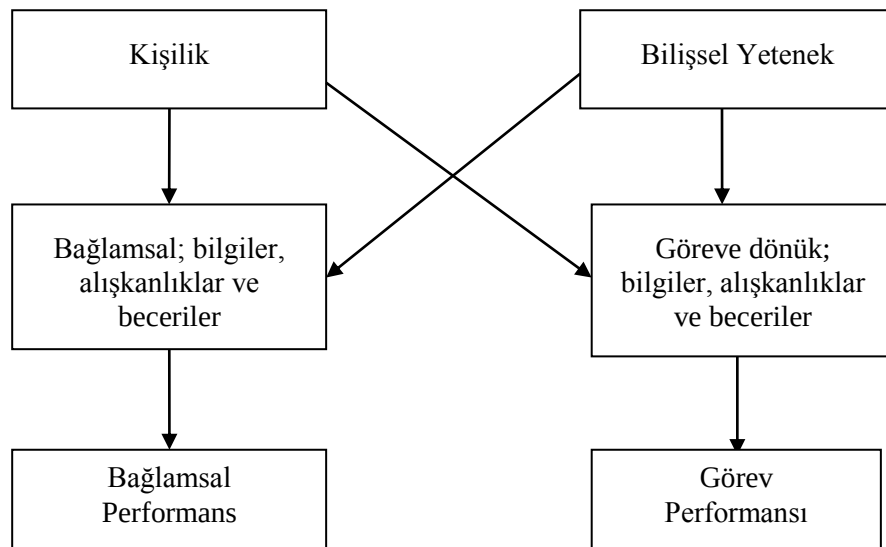
⁴⁴⁷ Goodman, Svyantek, p. 255.

Tablo 2.4. Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklılıklar

Görev Performansı	Bağlamsal Performans
Organizasyona teknik olarak katkı sağlar	Organizasyona sosyal ve psikolojik yönden katkı sağlar
Organizasyondaki farklı işlere göre değişiklik gösterir	Bütün işler için hemen hemen benzerdir
Daha çok ücrete odaklanmıştır	Davranışsal rollere odaklanmıştır
Ölçütleri; insan eylemleri, bilgi, beceri, ustalık, yetenek	Ölçütleri; kabiliyet, istidat, azim, sebat, örgütsel amaçları destekleme, savunma ve müdafaa etmek

Kaynak: Scott A Goodman, Daniel J. Svyantek “Person-Organization Fit And Contextual Performance: Do Shared Values Matter”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 5, No. 2, 1999, p.254-275.

Motowidlo ve arkadaşlarının (1997) geliştirdiği modelde, göreve dönük teknik bilgi ve beceri ile öğrenmeye temel altlık teşkil eden bilişsel yeteneklerin görev performansı üzerinde belirleyici öncüller olduğunu belirtmektedirler. Buradan hareketle bir örgütte karmaşık, gerçekleştirilmesi zor, yüksek teknik bilgi ve yetenek içeren işlerin gerçekleştirilmesi gerekiyorsa, görev performansı yüksek olan personeller bu tür işlerde daha başarılı olacağı için, bilişsel yönü güçlü olan personellerin örgütte istihdamına öncelik verilmelidir.

**Şekil 2.3** Bağlamsal Performans ile Görev Performansının Kaynakları

Kaynak: Stephan J. Motowidlo, Walter C. Borman, Mark J. Schmit, A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance, *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, 1997, p.79.

Şekil 2.3'te görüldüğü gibi Motowidlo ve arkadaşları (1997) işyerinde çalışanların sahip olduğu alışkanlıklar, bilgi, beceri, deneyim ve benzeri kişisel özelliklerin bağlamsal performans⁴⁴⁸ üzerinde belirleyici öncüller olduğunu belirtmektedirler. Buradan hareketle özellikle kriz zamanları gibi zor zamanlarda veya ulaşılması güç, yüksek hedeflerin belirlendiği zamanlarda; bağlamsal performansı yüksek olan personellerin; fazladan çalışma için gönüllü olmaları, hevesle sebat göstermeleri, iş arkadaşlarıyla sürekli işbirliği içinde olmaları nedeniyle örgütlerde istihdamına öncelik verilmelidir.

Motowidlo ve arkadaşları (1997) ayrıca bilişsel yeteneklerin bağlamsal performans üzerinde etkileri olabildiği gibi, kişilik özelliklerinin de görev performansı üzerinde etkilerinin olabileceğini ve aralarında zaman zaman çapraz geçişler bulunabileceğini⁴⁴⁹ belirtmektedirler. Sonuç itibarıyla kişilik ve bilişsel yeteneğin farklı belirleyicilerinin görev ve bağlamsal performansı öngörmeye eğilimli⁴⁵⁰ olduğu belirtilmektedir.

2.3. İş Performansı, Ruhsal Sağlık ve Boş Zaman Kavramları Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde iş performansı - ruhsal sağlık, boş zaman - ruhsal sağlık, boş zaman - iş performansı arasındaki ilişkiler ikili olarak ele alınmış ve literatürde bu konularda yapılan çalışmalar incelenmiştir.

2.3.1. İş Performansı İle Ruhsal Sağlık Arasındaki İlişkiler

Küreselleşme ile birlikte rekabetin artması, kar marjlarının düşmesi neticesinde işletmelerde dış kaynak kullanımı ve küçülme gibi yeni yönetim teknikleri uygulanmaya başlanmıştır⁴⁵¹. Bu yönetim tekniklerinin temel felsefesi işletmelerde minimum maliyetle maksimum performansa ulaşmaktır. Bu bağlamda günümüzde çalışanların performans kaygılarıyla ve işten çıkarılma endişesiyle yaşadıkları stres artmaktadır. Nitekim Dünya Sağlık Örgütü (1998) ruhsal sağlığın sosyal belirleyicileri arasında, stresin⁴⁵² önemli bir yere sahip olduğunu belirtmektedir. İşte iş kontrolünün olmayışı, sosyal desteğin az olması veya hiç olmaması, özerkliğin olmayışı, zaman

⁴⁴⁸ Stephan J., Motowidlo, Walter C. Borman And Mark J. Schmit, "A Theory Of Individual Differences In Task And Contextual Performance", *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, 1997, p. 79.

⁴⁴⁹ Motowidlo, Walter, Schmit, p. 80.

⁴⁵⁰ Özdevecioğlu, Kanıgür, s. 59.

⁴⁵¹ Ebru Aykan, "Effects of Perceived Psychological Contract Breach on Turnover Intention: Intermediary Role of Loneliness Perception of Employees", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, September 2014, pp. 413-419.

⁴⁵² Wilkinson, Marmot, "Social Determinants.....1998, p. 10.

baskısının yüksek oluşu psikolojik işyüküne neden olan sebeplerden bazılarıdır⁴⁵³. Psikolojik iş yükü fazla olduğu takdirde bireyin stresle karşı karşıya kalma durumu artmakta ve bireyin ruhsal sağlığı bozulmaktadır.

Ruhsal sağlıkla ilgili şikâyetler; işle ilgili yorgunluklarda, stres ve tükenmişlik boyutlarında ortak olarak görülmektedir⁴⁵⁴. İşin hızı ve çokluğu, iş çeşitliliğinin olmaması,⁴⁵⁵ çalışanlar tarafından talep edilen ihtiyaçların karşılanmaması, çalışanın çalışma arkadaşları ile ast ve üstleriyle sürekli çatışma içerisinde olması⁴⁵⁶ işte çalışanın ruhsal sağlığının bozulmasına neden olan problemlerden bazılarıdır. Ruhsal sağlığa ilişkin rahatsızlıklar kolayca teşhis edilememekle beraber tedavi edilmediği takdirde uzun dönemde çalışanın işe gelmemesine ve işle ilgili engellere sebep olabilmektedir⁴⁵⁷. Bu sebeple ruhsal sağlıkla ilgili sorunlar çalışanın kariyerinin ve sağlığının zarar görmesinin yanı sıra işteki performansının da azalmasına sebep olmaktadır.

Ruhsal sağlık ve iş performansı arasındaki ilişki çalışanın işe gelmemesi ve işte olduğu halde kendisini işe odaklayamaması üzerinden değerlendirilmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (2003), işyerinde çalışanların ruhsal sağlık sorunlarından kaynaklı olarak işe gelmeme nedenlerini tespit etmek ve iyileştirici tedbirler almak amacıyla “sağlık ve iş performansı” adında anket formu geliştirmiştir⁴⁵⁸. Bu anket formunda işte gösterilen performans düşüklüğünün nedenleri; iş performansı, işe gelmeme ve işte oluşan kazalar⁴⁵⁹ ile ölçülmüştür. İşte ruhsal sağlığa ilişkin sorunlar işverene doğrudan ve dolaylı olarak maliyet sonucu oluşturmaktadır⁴⁶⁰. Doğrudan maliyetler çalışanın işe

⁴⁵³ Mechteld R.M. Visser, Ellen M.A. Smets, Frans J. Oort, Haes Hanneke C.J.M., “Stress, Satisfaction and Burnout Among Dutch Medical Specialists”, *Ergonomics*, Vol. 54, No. 10, 2003, p. 943.

⁴⁵⁴ J.Kant, U.Bültmann, K A P Schröer, A J H M Beurskens et al, “An Epidemiological Approach To Study Fatigue In Theworking Population: The Maastricht Cohort Study”, *Occupational and Environmental Medicine*, 2004, pp. 32-39.

⁴⁵⁵ M. Van derHulst, Veldhoven, M.J.P.M. Van, Beckers, D.G.J. Overtime And Need For Recovery In Relation To Job Demands And Job Control, *Journal Of Occupational Health*, February 2006, p. 11.

⁴⁵⁶ Rhokeun Park, Soo Jung Jang, “Mediating Role Of Perceived Supervisor Support In The Relationship Between Job Autonomy And Mental Health: Moderating Role Of Value–Means Fit”, *The International Journal of Human Resource Management*, 2015, p. 2.

⁴⁵⁷ Ulla-Britt Eriksson, Starrin Bengt, Janson Staffan. “Long-term Sickness Absence Due to Burnout: Absentees' Experiences”, *Qualitative Health Research*, Vol. 18, No. 5, 2008, p. 622.

⁴⁵⁸ Ronald C. Kessler, Catherine Barber, Arne Beck, Berglund, P., “The World Health Organization Health And Work Performance Questionnaire (HPQ)”, *Journal of Occupational And Environmental Medicine*, Vol. 45, No. 2, 2003, p. 156.

⁴⁵⁹ Terry C. Blum, Paul M. Roman, “Alcohol Consumption And Work Performance”, *Journal Study Alcohol*, 1993, Vol. 54, 1993, pp. 61–70.

⁴⁶⁰ An Employer’s Guide to Behavioral Health Services, A Roadmap And Recommendations For Evaluating, Designing And Implementing Behavioral Health Services National Business Group On Health, 2005, p. 30.

gelmemesi ve işte bulunduğu halde kendisini işe odaklayamamasından kaynaklı oluşan maliyetlerdir. Bendt (1998) ruhsal rahatsızlıklar sebebiyle işe gelmemekten kaynaklı işveren üzerinde oluşan maliyetin, çalışanın ilaç ve benzeri medikal maliyetlerinden 4 kat daha fazla olduğunu⁴⁶¹ belirtmektedir. Dolaylı maliyetler ise çalışanların ruhsal sağlıklarının bozulması nedeniyle işverenin sağlık harcamalarının artmasıdır. Amerika’da 2005 yılında yapılan bir araştırma sonucuna göre çalışanların ruhsal rahatsızlıklarının işverene yıllık dolaylı maliyeti 80 milyar ile 100 milyar dolar arasında olduğu⁴⁶² belirtilmektedir. Bu sebeplerle işverenlerin çalışanların ruhsal sağlık durumlarını sürekli gözlemlemeleri gerekmektedir. Loeppke ve arkadaşları (2009) işverenlerin işyerinde sağlık risklerini dikkate alan stratejiler oluşturdıkları takdirde, çalışanların ve ailelerinin mutluluğunun ve yaşam kalitesinin arttığını, işyerindeki çalışan performansının yükseldiğini, işverenlerin sağlık harcamalarının azaldığını⁴⁶³ belirtmektedir.

Mesleki ruh sağlığı, bir tarafta işi diğer tarafta sağlığı ele alarak arasındaki dinamik ilişkileri inceleyen, sağlığı korumayı ve sürdürülebilir olmasını amaçlayan bir disiplindir⁴⁶⁴. Bu çalışma alanı hastalığın iş üzerindeki muhtemel etkilerini incelemenin yanında, işin hastalık üzerindeki oluşturabileceği muhtemel etkileri de incelemektedir. Mesleki ruh sağlığı çalışma alanının, psikolojik, örgütsel ve yasal boyutları bulunmaktadır⁴⁶⁵. Mesleki ruh sağlığı çalışma alanı; ruhsal sağlık problemi yaşayan insanlarda ortak olarak görülen stres ve depresyon rahatsızlıklarını incelemektedir.

Sağlık ve verimlilik arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır⁴⁶⁶. Ruhsal sağlığa ilişkin çalışanlarda görülen rahatsızlıklar işyerinde verimlilik kaybına neden olmaktadır. Dolayısıyla çalışanların ruhsal sağlığı iyi olduğu takdirde;

⁴⁶¹ Ernst Bendt, “Workplace Performance Effects From Chronic Depression And Its Treatment” *Journal of Health Economics*, 1998, p. 515.

⁴⁶² An Employer’s Guide to Behavioral..... 2005, p. 6.

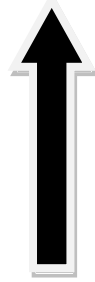
⁴⁶³ Ronald Loeppke, Haufle, Vince, Michael Taitel, et al., “Health Productivity As a Business Strategy: A Multiemployer Study”, *American College of Occupational and Enviromental Medicine*, Vol. 51, No. 54, 2009, p. 411.

⁴⁶⁴ Tom Cox, *Stress Research & Stress Management: Putting Theory to Work*, Sudbury: HSE Books, 1993.

⁴⁶⁵ Tom Cox, Stavroula Leka, Ivan Ivanov, e.t.c, “Work, Employment And Mental Health in Europe”, *Work & Stress*, Vol. 18, No. 2, 2004, p. 181.

⁴⁶⁶ Loeppke, Haufle, Taitel et.al, p. 411.

- Karar verme kabiliyeti,
- Planlama gücü,
- Motivasyon,
- Uyum,
- Yaratıcılık düzeyleri artarken,



- İş kazaları,
- Hata yapma düzeyi,
- Personel devir hızı,
- Stres azalacaktır.



Kaynak: http://www.health.harvard.edu/newsletter_article/mental-health-problems-in-the-workplace

Hollanda’da gerçekleştirilen Maastricht Cohort çalışması (1998), işte yorgunluğa ve tükenmişliğe sebep olan risk faktörlerini belirlemeyi amaçlamıştır. 3 yıllık periyodu kapsayan ve işte yorgunluk ile tükenmişliği konu alan, farklı şirketlerde heterojen gruptaki 10.000 çalışan üzerinde bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışanlara 3 yıl boyunca yıllık olarak sorular yöneltilmiş ve her 4 ayda bir de kısa soru formları ile izleme ve takip gerçekleştirilmiştir. Bu soru formlarına ek olarak şirketlerin insan kaynakları birimi idari kayıtlarından çalışanların işe gelmediği günleri ve sebepleri (hastalık, engellilik vb.) alınmıştır. Araştırma için denek grubuna; farklı sektörlerdeki farklı işletmelerden, değişik eğitim seviyesine sahip çalışanların temsiliyle katılımları sağlanmıştır. Haftalık en az 16 saat olmak üzere sürekli çalışan 18-65 yaş arasındaki erkek ve kadınlar ile bu araştırma gerçekleştirilmiştir⁴⁶⁷. Maastricht Cohort araştırmasının sonuçları Tablo 2.5’de sunulmaktadır.

⁴⁶⁷ Kant, Bültmann, Schröer, et all, p. 34.

Tablo 2.5 Maasticht Cohort Tükenmişlik Çalışması

İşte Yorgunluğa ve Tükenmişliğe Sebep Olan Risk Faktörleri		
İşle İlgili Faktörler	İşin İçeriği	Psikolojik iş talepleri
		Karar yetkisi
		Beceri/takdir
		Rol belirsizliği
		İş ünvanı / görev
	İş İlişkileri	Süpervizör sosyal destek
		İş-arkadaşı sosyal destek
		Danışman/Mentör ile Çatışma
		Meslektaş ile Çatışma
	İstihdam Koşulları	Çalışma saatleri
		İş güvensizliği
		Kariyer fırsatları
		İş geçmişi
	Çalışma Koşulları	Fiziksel talepler
		Zihinsel talepler
		Duygusal talepler
	İşin Algısı	Caba-ödül dengesi
		Hakkaniyet
		Bağlılık
		İş memnuniyeti
	Profosyonel Destek	İş Sağlığı Hizmeti
		Birinci basamak sağlık hizmeti
		Önleyici yönetimi
	Organizasyon	Kültür
İç/Sosyal Faktörler		Yurtici / sosyal faktörler özel durum
		Boş zaman etkinlikleri
		Günlük sorunlar
		Hayat olayları
Bireysel Özellikler	Demografi, Sağlık ve İyi Oluş	Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi
		Sağlık ve refah durumu
		Yaşam
		Kronik hastalık
	Kişisel Özellikler	Problemlerle başa çıkma
		Olumsuz duygulanım

Kaynak: U.Bültmann Kant, K. A. P. Schröer, A. J. H. M. Beurskens, et all, “An Epidemiological Approach To Study Fatigue In The Working Population: The Maastricht Cohort Study”, *Occupational and Environmental Medicine*,2004, p. 34.

Maastricht Cohort Çalışması sonucunda, Tablo 2.5’de görüldüğü gibi işte yorgunluğa ve tükenmişliğe sebep olan risk faktörleri; işle ilgili faktörler, iç/sosyal faktörler ve bireysel özellikler olmak üzere 3 ana başlık altında toplanmıştır. *Boş zaman etkinlikleri* gerçekleştirilen çalışmada iç/sosyal faktörler başlığı altında toplanmıştır. Çalışanın sahip olduğu boş zaman etkinliklerinin yetersiz oluşunun işte yorgunluğa ve tükenmişliğe neden olduğu bu çalışmada belirtilmektedir.

İşte memnuniyeti düşük olan çalışanın ruhsal sağlığı bozulmakta ve en az işsizler kadar psikolojik durumu kötü olmaktadır.⁴⁶⁸ Barling (2001) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında, işte ruhsal sağlık ve iyi-oluşu olumsuz yönde etkileyen faktörleri⁴⁶⁹ tespit etmiştir. Bu faktörler aşağıda sunulmaktadır;

- Aşırı iş yükü,
- Yönetim problemleri,
- Personelarası ilişkiler,
- Kötü çalışma koşulları,
- Rutin ve geliştirilemeyen görevler,
- Politik baskı ve davranışlar,
- Maliyet avantajı elde etmek için az personelle çalışmak ve fazla mesai yapmak,
- Rol belirsizlikleri,
- Birim yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından yeterli desteği alamamak.

Dollard ve arkadaşları (2002) tarafından belirtilen, işyerinde ruhsal sağlık ve iyi-oluşu geliştirmek için uygulanabilecek politikalar⁴⁷⁰ aşağıda sunulmaktadır;

- İşle ilgili stres ve ruhsal sağlığa ilişkin problemleri önlemeye dönük faaliyetlere odaklanmak,
- Teşhisi doğru yapmak ve risk analiz metodları geliştirmek,
- İş odaklı ve personel odaklı sistemleri birlikte geliştirmek,
- Sağlıklı işyerlerini elde etmek için “iç kontrol” sistemlerine odaklanmak,

⁴⁶⁸ Anthony H.Winefield, Marika Tiggemann, Helen R. Winefield, Robert D. Goldney, *Growing Up With Unemployment: A Longitudinal Study of Its Psychological Impact*, London: Routledge, 1993.

⁴⁶⁹ Jean Barling, “Drowning Not Waving: Burnout And Mental Health Nursing”, *Contemporary Nurse*, 2001, pp. 247-259.

⁴⁷⁰ Dollard, Winefield, p. 190.

- Çalışan çevre uyumunu en iyi düzeye çıkarabilmek için eğitim ve kariyer gelişimine önem vermek,
- Çalışanların motivasyonunu artırmak için planlamaya ve değişime katılmalarını sağlamak,
- Yeni teknolojiler ile entegrasyonu en üst düzeyde sağlamak, stres önleyici ve sağlıklı geliştirici programlar uygulamak,
- Örgüt yönetimi ve iş dizaynını geliştirmek.

İş performansı çalışanın moral değerleriyle, işe uyumuyla, iş tatmini ile ve hayatındaki genel memnuniyeti ile ilişkilidir⁴⁷¹. Dolayısıyla çalışanların iş performansını ve ruhsal sağlıklarını artırmaları ve korumaları için yöneticiler eğitim, öneri, ödüllendirme ve diğer kaynaklarla çalışanlarını desteklemeye gayret göstermelidirler⁴⁷². Ayrıca yöneticiler işte performans azalışına sebep olan ruhsal sağlık sorunlarını oluşmadan engellemeye yönelik tedbirler almalıdırlar.

2.3.2.Boş Zaman İle Ruhsal Sağlık Arasındaki İlişkiler

Boş zaman ile sağlık arasındaki ilişki yeni bir konu olmamakla beraber boş zaman davranışları ve sağlıkla ilişkili programlar üzerine yıllardır çalışmalar devam etmektedir⁴⁷³. Kuzey Amerika, İngiltere, Avustralya ve Batı Avrupa ülkeleri boş zaman davranışları, sağlık ve iyi-oluş arasındaki ilişkileri anlamak için çaba gösteren⁴⁷⁴ ve bu konuda literatüre katkı sağlayan toplumlar arasında yer almaktadır.

Boş zaman davranışları ile yaşam memnuniyeti ve yaşam kalitesi arasında ilişki olduğu gibi fiziksel ve ruhsal sağlık arasında da ilişki⁴⁷⁵ bulunmaktadır. Caldwell (2010) boş zaman davranışlarının sağlık üzerinde; önleme, baş etme ve yaşanan olumsuz olayların etkisini azaltma olmak üzere üç temel etkisi olduğunu⁴⁷⁶ belirtmektedir. Literatürde boş zaman ile ruhsal sağlık arasındaki ilişki temelde iki teori üzerinden ele alınmaktadır.

⁴⁷¹ Ebrahim Bahman, Sandra A. Young, Vivienne Luk, "Motivation To Manage In China And Hong Kong: A Gender Comparison of Managers", *Sex Roles*, Vol. 45, 2002, pp. 433–453.

⁴⁷² Linda Rhoades, Robert Eisenberger, "Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature", *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 87, 2002, pp. 698–714.

⁴⁷³ Karla Henderson, *Promoting Health...*, 2014, p. 96.

⁴⁷⁴ Roger C. Mannel, "Leisure, Health And Well-Being.....", 2011, p. 123.

⁴⁷⁵ John T. Haworth, Maria Jarman, Stephan Lee, "Positive Psychological States In The Daily Life Of A Sample Of Working Women", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 27, 1997, p. 345.

⁴⁷⁶ Linda L. Caldwell, "Leisure And Health: ...", 2010, p. 8.

Bunlardan birincisi, Coleman ve Iso-Ahola (1993) tarafından geliştirilen “boş zaman ve sağlık arasındaki teorik model”⁴⁷⁷, ikincisi ise Iwasaki ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen “boş zamana bütünleşik yaklaşım”⁴⁷⁸ modelidir. Aşağıda bu teoriler detaylı olarak açıklanmaktadır;

- *Boş zaman ve sağlık arasındaki teorik model:* Iso-Ahola (1996) tarafından geliştirilen bu modelde, boş zaman faaliyetlerinin strese karşı sınırlayıcı etki göstererek ruhsal sağlığın stres sebebiyle gördüğü zararı azalttığı⁴⁷⁹ belirtmektedir. Günlük yaşamda yaşanan olumsuz olaylar, insan hayatındaki stresi artırması sonucunda, bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana getirmektedir. Boş zaman faaliyetleri bireye sosyal destek ve özerklik sağlayarak strese karşı tampon etki oluşturmaktadır. Boş zaman faaliyetleri esnasında bireyler arasında oluşan sosyal etkileşim ve arkadaşlıklar sosyal destek sisteminin oluşmasına katkı sağlamakta ve bu destek sistemleri gündelik stresin azalmasına yardımcı olmaktadır⁴⁸⁰. Iso-Ahola (1980) boş zaman faaliyetlerinin en iyi belirleyicilerinin algılanan özgürlük ve içsel motivasyon olduğunu ve boş zaman faaliyetlerine ilişkin içsel motivasyonun ruhsal sağlık ile pozitif ilişki içinde olduğunu⁴⁸¹ belirtmiştir. Bireyin boş zamanlarında kendi istediği faaliyetleri gerçekleştirebilmesi bireye özerklik sağlamaktadır. Bireyin sağladığı özerklik, özgüveni ve içsel motivasyonu beraberinde getirmektedir. Coleman ve Iso-Ahola (1993) bireyin kendisine sağladığı özerklik, özgüven ve içsel motivasyonun stresi azaltıcı etki gösterdiğini⁴⁸² belirtmektedir. Boş zaman davranışları bireyi olumlu faaliyetlere teşvik etmesi ile koruyucu faktörleri artırması koruyucu perspektifin bir parçasıdır⁴⁸³. Çünkü birey boş zaman faaliyetleri ile duyguları üzerindeki kontrolünü artırarak kendi fiziksel ve ruhsal sağlığına koruyucu etki sağlamaktadır. Boş zaman faaliyetlerine, temel koruyucu perspektiften bakıldığında sağlığı bozan etkenleri geçiştirdiği belirtilmektedir.

⁴⁷⁷ Coleman, Iso-Ahola, “Leisure And Health.....1993, p. 111.

⁴⁷⁸ Yoshitaka, Iwasaki, Catherine Coyle, John Shank, “Leisure A Context For Active Living, Recovery, Health Andlife Quality For Persons With Mental Illness In A Global Context”, *Health Promotion International* , Vol. 25, No. 4, 2010, p. 487.

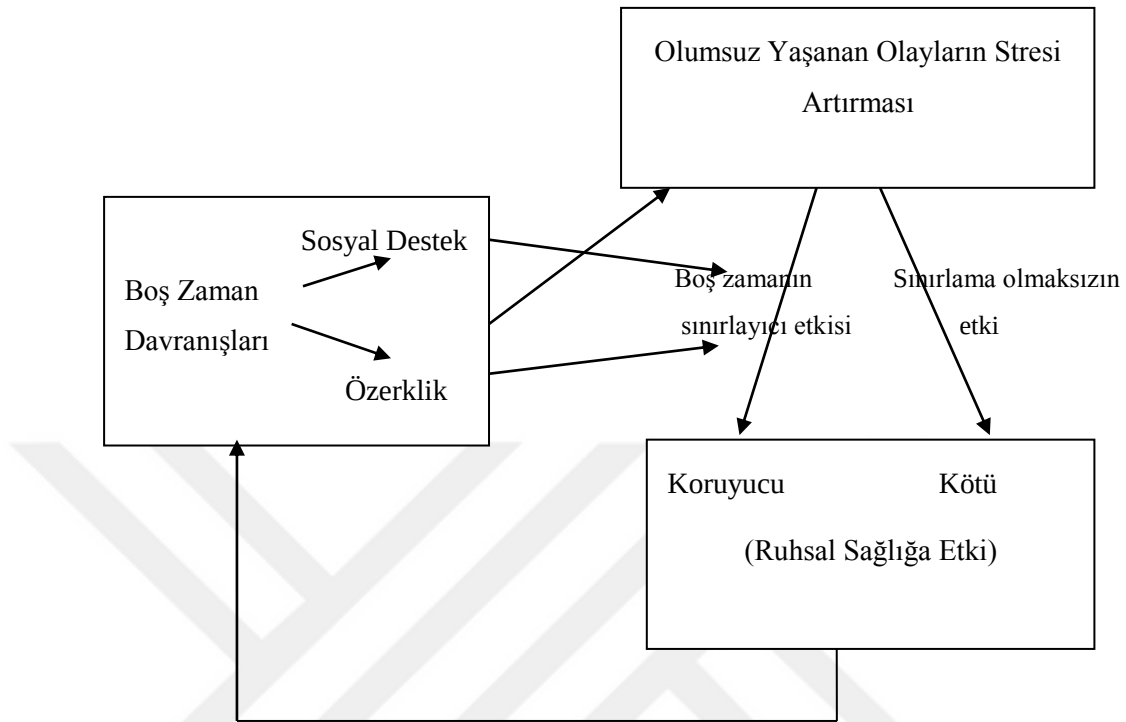
⁴⁷⁹ Iso-Ahola, Chun, “Leisure Related... 1996, p. 172.

⁴⁸⁰ Coleman, Seppo “Leisure And Health..... 1993, p. 116.

⁴⁸¹ Seppo E. Iso-Ahola, 1980, Toward A Dialectical Social Psychology Of Leisure And Recreation. In S. E. Iso-Ahola, *Social Psychological Perspectives Onleisure And Recreation, Springfield*.

⁴⁸² Iso-Ahola Seppo E, J. Park Chun, “Leisure Related...p. 171.

⁴⁸³ Caldwell, p. 9.



Şekil 2.4 Boş Zaman ve Ruhsal Sağlık Arasındaki Teorik Model

Kaynak: Iso-Ahola, Park, 1996, p.172.

Tınberth ve Dewe (2002) yaptıkları araştırmada Iso-Ahola ve Park'ın Şekil 2.4'teki modelini destekleyen bir sonuca ulaşmışlardır. Bu araştırmaya göre; işte boş zamanın stresle mücadelede etkin bir yöntem olduğunu ve boş zamanın herhangi bir faaliyetin yıkıcı etkilerini emdiğini⁴⁸⁴ tespit etmişlerdir.

Passmore ve French (2001) 3 çeşit boş zaman⁴⁸⁵ olduğunu belirtmiştir. Bunlar, başarı odaklı, sosyal odaklı ve zaman tüketmeye yönelik boş zamandır. Başarı odaklı boş zaman; rekabet içeren, bireyi zorlayan faaliyetler olarak tanımlanmıştır. Sportif faaliyetler, müzik faaliyetleri, hobiler başarı odaklı boş zaman faaliyetlerine örnek gösterilmektedir. Sosyal odaklı boş zaman faaliyetleri ise bir başka birey için katılım sağlanan faaliyetleri içermektedir. Aile ve arkadaş ziyaretleri, dışarıda yemek yeme ve benzeri faaliyetler sosyal odaklı boş zaman faaliyetlerine örnek gösterilmektedir. Zaman

⁴⁸⁴ Linda Trenberth, Philip Dewe, "An Exploration Of The Importance Of Leisure As A Means Of Coping With Work Related Stress", *Counselling Psychology Quarterly*, 2002, p. 59.

⁴⁸⁵ Passmore, French, "Development.....2001, pp. 67-75.

tüketmeye yönelik boş zaman ise bireyin rahatlamasına dönük, sık olarak gerçekleştirilen faaliyetleri içermektedir. Uyuma, tv izleme, müzik dinleme, kısa süreli kitap okuma ve benzeri faaliyetler zaman tüketmeye yönelik boş zaman faaliyetlerine örnek gösterilmektedir. Passmore ve French'in (2000) yetişkinler üzerinde yaptıkları bir araştırmada, başarı odaklı ve sosyal içerikli boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlığın önemli bir tahmin edicisi olduğu⁴⁸⁶ sonucuna ulaşmışlardır. Kelly'nin (2011) gençler, yetişkinler, orta yaş grubu ve yaşlılar ile Passmore ve French'in (2001) yukarıda geçen boş zaman sınıflamasını kullanarak yaptığı araştırma sonucuna göre; gençlerde sosyal odaklı boş zaman faaliyetlerine katılım arttıkça ruhsal sağlığın kötüleşmesi azalmakta, yetişkinlerde ve orta yaş grubunda ise zaman tüketmeye yönelik boş zaman faaliyetlerine katılım arttıkça ruhsal sağlığın kötüleşmesi azalmaktadır⁴⁸⁷. Bu çalışmada yaşlılar için anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Diğer taraftan Hutchinson ve arkadaşları (2003) azim, sebat ve sorumluluk içermeyen, pasif boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlığa ilişkin olumsuz sonuçlar içerdiğini⁴⁸⁸ belirtmektedirler.

Boş zaman davranışları sağlığa ve iyi-oluşa katkı sağlamaktadır⁴⁸⁹. Aşırı zaman baskısı, hareketsiz yaşam tarzı, işteki hızlı değişiklikler, teknolojinin insan yaşamında baskın rol oynaması sağlıksız yaşama sebep olmaktadır⁴⁹⁰. Yüksek tatmin içeren boş zaman faaliyetleri; (rahatlama, gevşeme, ilişki kurma, ilişki geliştirme, özgecilik vb. durumları içeren) sağlık ve iyi oluşu koruma altına alıp sürdürebilirliğini sağlamaktadır⁴⁹¹.

Mannel ve Keliber (2011), boş zaman ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda ölçüm konuları olarak; öznel iyi-oluş, mutluluk ve yaşam tatmini konularının sıkça kullanıldığını⁴⁹² belirtmektedirler. Mannel ve Keliber (2011) iyi-oluş, boş zaman ve sağlık⁴⁹³ üzerindeki çalışmaları 5 ana tema üzerine konumlandırmıştır.

⁴⁸⁶ Elizabeth Passmore, Davina J. French, "A Model of Leisure And Mental Health In Australian Adolescents", *Behavior Change*, 2000, p. 208.

⁴⁸⁷ Ben Allen Kelly, *Leisure Participation and Mental Health in Tasmania: A Lifecycle Approach*, University of Tasmania Doctor of Philosophy, 2011, p. 90.

⁴⁸⁸ Susan L. Hutchinson, David P. Loy, Douglas A. Kleiber, John Dattilo, "Leisure As a Coping Resource: Variations in Coping with Traumatic Injury and Illness", *Leisure Sciences*, Vol. 25, 2003, p. 144.

⁴⁸⁹ Roger C. Mannell, "Leisure, Health and Weil-Being", *World Leisure Journal*, 2011, p. 114.

⁴⁹⁰ Mannell, p.114.

⁴⁹¹ Barbara Wilhite, M Jean Keller, Jan S Hodges, Linda Caldwell, "Enhancing Human Development and Optimizing Health and Well-Being in Persons With Multiple Sclerosis", *Therapeutic Recreation Journal*, Second Quarter, Vol. 38, No. 2; ProQuest *Education Journals*, 2004, p.168.

⁴⁹² Mannell, "Leisure, Health2011, p. 114.

⁴⁹³ Mannell, Kleiber, 2011, p. 116.

Bunlar; yoğun zihinler ve aylak zaman, rahatlama, eğlence ve memnuniyet, personel gelişimi, kimlik oluşumu ve stresle baş edebilmek için bir kaynak oluşması.

- *Yoğun zihinler ve aylak zaman*; boş zaman davranışları genellikle zihni meşgul ederken insanı mevcut düşünce alanından başka düşünce alanlarına kaydırmaktadır. Bu sayede insanlar geçici de olsa kendi stres ve sıkıntılarından kurtulmuş olacaktırlar. Caltabiano'nun (1995) yaptığı araştırmada, insanların stresli olduklarında kültürel ve hobi faaliyetlerine daha sık katıldıkları takdirde daha az hastalık belirtilerinin kendilerinde görüleceğini⁴⁹⁴ belirtilmektedir.
- *Rahatlama, eğlence ve memnuniyet*; kısa dönemli rahatlama, eğlence ve memnuniyet içeren boş zaman faaliyetlerinin uzun dönemde psikolojik iyi-oluş üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır⁴⁹⁵. Lewinsohn ve Graf (1973) yaptıkları araştırmada memnuniyet verici boş zaman faaliyetlerinin iyi ruh hali ile pozitif ilişkili olduğunu⁴⁹⁶ belirtmişlerdir.
- *Personel gelişimi*; boş zaman faaliyetleri bireyin özgür seçim alanına girdiği için bireye yeni fırsatlar sunmakta ve bireyin kendisini geliştirmesine katkı sağlamaktadır.
- *Kimlik oluşumu*; boş zaman faaliyetleri, bireyin öz-benliğinin gelişimine katkı sağlamaktadır. Boş zaman faaliyetleri ile bireyler yalnızca kendilerini serbest hissetmezler aynı zamanda kendi yetenek ve kabiliyetlerini geliştirirler ve diğer insanlar tarafından bu yeteneklerinin doğrulanmasından mutluluk duyarlar⁴⁹⁷. Kimlik oluşumu ile ilgili boş zaman davranışlarının üç belirgin özelliği vardır. Bunlar; bireyin kişiliğinin ve kimliğinin bir ifadesi olması, sosyal tanınma sağlaması, bireyin içsel ilgi ve değerlerinin onaylanmasıdır.
- *Stresle baş edebilmek için bir kaynak oluşması*; boş zaman faaliyetleri bireyin günlük hayatta başına gelebilecek olumsuz olaylarla baş edebilmesi ve kendini yenilemesi için bireye katkı sağlamaktadır⁴⁹⁸. Yoğun stres altında çalışan

⁴⁹⁴ Marie Caltabiano, "Main And Stress-Moderating Health Benefits Of Leisure", *Society and Leisure*, Vol. 18, 1995, pp. 33-52.

⁴⁹⁵ Randy J. Larsen, Ed Diener, Russel S. Cropanzano, "Cognitive Operations Associated With Individual Differences In Affect Intensity", *Journal Of Personality And Social Psychology*, Vol. 53, 1987, pp. 767-774.

⁴⁹⁶ Peter M. Lewinsohn, Michael Graf, "Pleasant Activities and Depression", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol. 41, 1973, pp. 261-268.

⁴⁹⁷ Boas Shamir, "Some Correlates of Leisure Identity Salience; Three Exploratory Studies", *Journal of Leisure Research*, Vol. 24, 1992, p. 305.

⁴⁹⁸ Kleiber, Hutchinson, Williams, p. 219.

insanlar boş zaman faaliyetlerine katıldıkları takdirde arkadaşlık ilişkileri artmakta, kişilikleri güçlenmekte ve hastalık dereceleri azalmaktadır⁴⁹⁹. Bireylerin içinde bulundukları olumsuz durumlardan, geçici uzaklaşma sağlayarak kendilerini boş zaman faaliyetlerine yönlendirmeleri stresle mücadelede etkili bir yöntemdir⁵⁰⁰.

Wankel (1994) de boş zaman faaliyetleri, iyi-oluş ve ruhsal sağlık arasında bağlantı kurmuş ve boş zaman faaliyetlerinin anlamlı deneyimler oluşturduğunu, sosyal ağları güçlendirdiğini ve bireyin iyi-oluşu üzerinde önemli etkileri olduğunu⁵⁰¹ belirtmiştir. Iso-Ahola ve arkadaşı (1996), boş zaman faaliyetlerine aktif katılımın yaşam süresini uzattığını⁵⁰² belirtmektedirler. Taylor ve arkadaşları (1985) düzenli gerçekleştirilen spor faaliyetlerinin bireyde sosyal becerileri ve ruhsal sağlığı artırırken depresyon, anksiyete gibi rahatsızlıkları azalttığını, toplumda da iyi-oluşu pozitif yönde etkilediğini belirtilmişlerdir⁵⁰³. Benzer şekilde Jayakody ve arkadaşları (2014) sportif faaliyetler içeren düzenli aerobik egzersizlerin anksiyete bozukluklarının azalmasına⁵⁰⁴ katkı sağladığını belirtmektedir. Iso-Ahola (1994) boş zaman faaliyetlerine aktif katılım ile psikolojik iyi-oluş, öz-saygı, sosyal etkileşim, yaşam tatmini ve mutluluk arasında pozitif ilişki olduğunu, depresif ataklar ile negatif ilişki olduğunu⁵⁰⁵ belirtmiştir. Raghep (1989) boş zaman faaliyet değerleri (boş zamana katılım, boş zaman motivasyonu, boş zaman tutumu ve boş zaman memnuniyeti) ile öznel iyi oluş arasında pozitif ilişki olduğunu⁵⁰⁶ belirtmiştir.

⁴⁹⁹ Coleman, Iso-Ahola, "Leisure and Health..... 1993, pp. 111-128.

⁵⁰⁰ Yoshitaka Iwasaki, Roger C. Mannel, B.J.A. Smale, J. Butcher, "Contributions of Leisure Participation in Predicting Stress Coping and Health Among Police And Emergency Response Services Workers", *Journal of Health Psychology*, Vol. 10, 2005, pp. 79-99.

⁵⁰¹ Leonard M. Wankel, "Health and Leisure: Inextricably Linked", *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, Vol. 65, No. 4, 1994, pp. 28-31.

⁵⁰² Seppo E. Iso-Ahola, Edgar Jackson, Elaine Dunn, "Starting, Ceasing And Replacing leisure Activities Over The Life-Span", *Journal of Leisure Research*, Vol. 26, 1994, p. 228.

⁵⁰³ Barr C. Taylor, James F. Sallis, Richard Needle, "The Relation of Physical Activity And Exercise To Mental Health", *Public Health Rep*, 1985, p. 197.

⁵⁰⁴ Kaushadh Jayakody, Shalmini Gunadasa, Christian Hosker, "Exercise For Anxiety Disorders: Systematic Review", *Sports Medicine*, Vol. 48, 2014, pp. 187-196.

⁵⁰⁵ Seppo Iso-Ahola, "Leisure Lifestyle And Health, In Leisure And Mental Health", *Family Development Resources, Inc.*, Park City, UT, 1994, pp. 42-60.

⁵⁰⁶ Mounir G. Raghep, "Step-Wise Regression Analysis of Leisure Domains And The Reported Contribution Of Leisure Activities To Individuals'well Being: An Exploratory Study", *Society and Leisure*, Vol. 12, No. 2, 1989, pp. 399-412.

Hastalıkların tedavisinde de boş zaman faaliyetlerine aktif katılımın tedavi sürecine yardımcı olan⁵⁰⁷ yöntemlerden birisi olduğu belirtilmektedir. Kronik sağlık problemleri yaşayan hastalarda yapılan araştırmalarda, boş zaman faaliyetleri üzerine odaklanan hastaların, pozitif psikolojik iyi oluşları artarken, negatif psikolojik iyi oluşlarının azaldığı gözlemlenmiştir⁵⁰⁸.

Boş zaman ve sağlık arasındaki ilişkiyi inceleyen ikinci model boş zamana bütünleşik yaklaşım modelidir. Bu model aşağıda açıklanmaktadır.

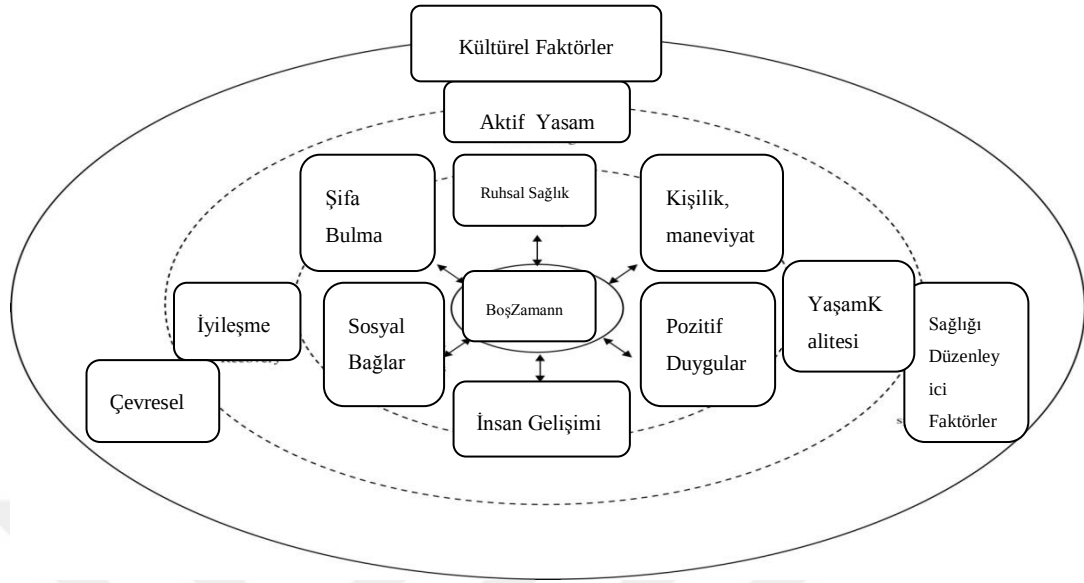
- *Boş zamana bütünleşik yaklaşım modeli*: Iwasaki ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve Şekil 2.5'te sunulan modelde boş zaman ile aktif yaşam, iyileşme, yaşam kalitesi üzerinde kavramsal bir çerçeve (2010)⁵⁰⁹ oluşturulmuştur. Iwasaki ve arkadaşları (2010) bu çalışmada boş zaman ile pozitif duyguların gelişimi, insanın gelişimi, sosyal bağların oluşumu, şifa bulma, ruhsal sağlık, kişilik ve maneviyat arasında karşılıklı ilişkiler olduğunu⁵¹⁰ belirtmektedirler.

⁵⁰⁷ Charlene S. Shannon, Debra Bourque, "The Critical Role of Leisure Interventions in Facilitating Social Support Throughout Breast Cancer Treatment and Recovery", *Social Work in Health Care*, Vol. 42, No. 1, 2006; Susan L. Hutchinson, Andrea D. Bland, Douglas A. Kleiber, "Leisure Assessment in Occupational Therapy: An Exploratory Study", *Therapeutic Recreation Journal*, Vol. 42, No. 1, 2008, pp. 9-23.

⁵⁰⁸ Yoshitaka Iwasaki and J.A. Smale Bryan. "Longitudinal Analyses Of The Relationships Among Life Transitions, Chronic Health Problems, Leisure, And Psychological Well-Being", *Leisure Sciences*, 2009, pp. 25-52.

⁵⁰⁹ Iwasaki, Coyle, Shank, "Leisure As a Context.....2010, p. 487.

⁵¹⁰ Iwasaki, Coyle, Shank, p. 486.



Şekil 2.5 Boş Zamana Bütünleşik (Heuristic) Model Yaklaşımı

Kaynak: Iwasaki Yoshitaka, Catherine Coyle, John Shank, “Leisure A Context For Active Living, Recovery, Health Andlife Quality For Persons With Mental Illness In A Global Context”, *Health Promotion International* , Vol. 25, No. 4, 2010, p. 487.

Şekil 2.5’teki modelin merkezinde anlamlı biçimde gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri bulunmaktadır. Anlamlı biçimde gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerini, Iwasaki (2008) iki temel boyutta açıklamıştır. Birinci boyut, bireyin stresli veya travmatik etkisi bulunan olaylardan uzak durarak bunların etkisini azaltıp kötü olan şeyleri bertaraf etmesidir. İkinci boyutta ise bireyin duygusal, ruhsal ve sosyal yönünü geliştirerek yaşam kalitesini ve yaşam memnuniyetini artırmasına yönelik boş zaman faaliyetlerini gerçekleştirmesi⁵¹¹ olarak açıklanmıştır. Iwasaki (2010) boş zaman faaliyetlerinin birincil etkilerinin mikro çevrede (pozitif duyguların gelişimi, insanın gelişimi, sosyal bağların oluşumu, ruhsal sağlık, şifa bulma, kişilik ve maneviyat) etkili olduğunu belirtirken, mikro çevrede yaşanan değişimin makro çevrede de (kültürel, çevresel, v.b) olumlu etkileri olacağını⁵¹² belirtmektedir.

Konu ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalar da Iwasaki’yi desteklemektedir. Örneğin; Swarbrick ve Brice (2006) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada boş zaman faaliyetlerine aktif katılım sağlamanın, çalışanların ruhsal hastalıklarına yönelik

⁵¹¹ Yoshitaka Iwasaki, “Pathways To Meaning-Making Through Leisure In Global Contexts”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 40, 2008, pp. 231-249.

⁵¹² Iwasaki, “Leisure As a Context For Active2010, p. 490.

iyileşme sağladığı⁵¹³ belirtilmektedir. Davidson ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan başka bir araştırmada bireyin ruhsal rahatsızlıklarının iyileşmesinde; normal faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi, sosyal yaşamda anlamlı rol ilişkilerine sahip olması ve diğer bireylerle pozitif ilişkilerde bulunmasının önemi⁵¹⁴ vurgulanmaktadır. Frances (2006) tarafından gerçekleştirilen başka bir araştırmada açık alanda gerçekleştirilen (yürüyüş yapma, bisiklete binme, kayak yapma v.b faaliyetler) boş zaman faaliyetlerinin bireylerin ruhsal sağlıklarında gözlemlenebilir iyileşme sağladığı, bu faaliyetlerin bireyin kimlik oluşumuna katkı sağlayıp yaşam kalitesini artırdığı⁵¹⁵ belirtilmektedir.

Caldwell'in (2010) boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlık üzerindeki üç temel etkisi (önleme, baş etme ve yaşanan olumsuz olayların etkisini azaltma) dikkate alındığında, Coleman ve Iso-Ahola'nın (1993) modeli, boş zaman davranışlarının ruhsal sağlık üzerinde; baş etme ve yaşanan olumsuz olayların etkisini azaltma yönüyle değerlendirilebilirken, Iwasaki (2010) ve arkadaşlarının boş zamana bütünleşik yaklaşım modeli, boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlığın zarar görmesini önlemeye dönük faydaları olduğu yönüyle değerlendirilmektedir.

Boş zaman faaliyetlerine katılım; bireyin sağlığını, varsa hastalık sürecinin iyileşmesini, aktif yaşamını ve bireyin kültürel ve çevresel ortamını olumlu yönde etkilemektedir. Boş zaman faaliyetleri aynı zamanda bireyin kimlik oluşumunu, ruhsal olgunluğunu, pozitif duygularını, sosyal bağlarını, ruhsal ve fiziksel sağlığının gelişimini de olumlu yönde etkilemektedir.

2.3.3.Boş Zaman İle İş Performansı Arasındaki İlişkiler

Örgütlerde çalışanların performansını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. İşin kalitesi, işin algılanan statüsü, çalışma koşulları, örgüt kültürü, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, örgüt iklimi, rekabet, örgütte kullanılan teknoloji, kararlara katılım, özerklik ve disiplin kuralları bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu çalışmada, boş zaman ve iş

⁵¹³ Margaret Swarbrick, George H. Brice, "Sharing The Message of Hope, Wellness, And Recovery With Consumers Psychiatric Hospitals", *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, Vol. 9, 2006, p. 107.

⁵¹⁴ Larry Davidson, Marit Borg, Izabel Mann, "Processes of Recovery In Serious Mental Illness: Findings From A Multinational Study", *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, (Special issue: Process And Contexts Of Recovery), Vol. 8, 2005, pp. 177-201

⁵¹⁵ Katy Frances, "Outdoor Recreation As An Occupation To Improve Quality of Life For People With Enduring Mental Health Problems", *British Journal of Occupational Therapy*, Vol. 69, 2006, pp. 182-186.

performansı arasındaki ilişki, mesai içi ve mesai dışı boş zaman faaliyetlerinin iş performansına etkisi olarak iki ayrı bakış açısıyla değerlendirilmiştir.

Mesai içi boş zaman ile iş performansı arasındaki ilişki her ikisinde de ortak olan özerklik kavramı ile açıklanmaktadır. Hu ve Leung (2003) özerkliği; bireyin bir faaliyeti başlatma, sürdürme ve düzeltme ile ilgili konularda inisiyatif kullanıp⁵¹⁶ kendisinin karar verebilmesi olarak ifade etmişlerdir. Dinçer (1996) çalışanın özerk olmasını, sahip olduğu özgürlük ve sorumluluk derecesi⁵¹⁷ olarak belirtmektedir. Dolayısıyla özerklik, çalışanın eylemlerinin kendi kontrol altında olduğu ya da başkasının müdahalesi olmaksızın eylemlerine kendisinin karar verebilmesi ile ilgilidir.

Özerkliğe boş zaman perspektifinden bakıldığında boş zamanın en önemli özelliklerinden birisi bireye özerklik⁵¹⁸ sağlamasıdır. Hatta Neulenger'in (1982) bakış açısına göre birey bir faaliyeti kendi özgür iradesi ile gerçekleştirdiği takdirde ilgili zaman, boş zaman⁵¹⁹ olarak değerlendirilmektedir. Çalışanın mesai içinde boş zaman faaliyetlerini (iş dışı okumalar, internet gezintileri, arkadaşları ile sohbetleri...) gerçekleştirebilmesi, işte kendisine sağlanan özerkliğin bir parçasıdır.

Özerkliğe örgütlerde bireysel performans perspektifinden bakıldığında, özerklik ve bireysel performans arasındaki ilişkiyi inceleyen literatürde birçok araştırma yapılmıştır. Örneğin; Anderson (1984) yaptığı çalışmada özerklik ve bireysel performans arasında olumlu ilişki olduğunu⁵²⁰ belirtmektedir. Benzer şekilde Parker (2007) da yaptığı çalışmada, çalışanların özerklik seviyesi arttıkça iş performanslarının da arttığını⁵²¹ belirtmektedir. Subramaniam ve arkadaşları (2013) ise, çalışanların özerklik sağlayarak yaptıkları işe yönelik kendi planlarını yapabilmesi, alacakları kararlarda

⁵¹⁶ Stella L.Y. Hu, Lois Leung, "Effects Of Expectancy-Value, Attitudes, And Use of The Internet On Psychological Empowerment Experienced By Chinese Women At The Workplace", *Telematics And Informatics*, Vol. 20, No. 4, 2003, p. 368.

⁵¹⁷ Ömer Dinçer, *İşletme Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayın ve Dağıtım A.Ş., 1996.

⁵¹⁸ Deci, Ryan, *Intrinsic Motivation*.....1985.

⁵¹⁹ Neulinger, 1981, p. 18.

⁵²⁰ Carol H. Anderson, "Job Design: Employee Satisfaction and Performance in Retail Stores", *Journal of Small Business Management*, Vol. 22, 1984, pp. 9-16.

⁵²¹ Sharon K. Parker, "That is My Job: How Employees' Role Orientation Affects Their Job Performance", *Human Relations*, Vol. 60, No. 3, 2007, pp. 403-434.

bağımsız olabilmesi, yeni fikirler üretebilmesinin sağlanması, kendilerinin performanslarını arttıracaklarını⁵²² ifade etmektedirler.

Çalışma hayatında, çalışanların özerklik ihtiyacının artması; esnek çalışma saatleri, kısaltılmış iş saatleri, evden çalışma ve benzeri yeni yöntemlerin uygulanmaya başlamasında etkisi olmuştur. Post modern dönemde iletişim vasıtalarının artması nedeniyle mekânlar önemini yitirdiği için, çalışanlar ve yöneticiler sürekli yüz yüze gelmemektedir. Bu sebeple yöneticiler, çalışanların amaçlarını ve performans kriterlerini iyi tanımlamaları gerekmekte ve daha sonra çalışanın belirlenen amaçlara ulaşma seviyelerini kontrol etmelidirler.

Bireyin mesai içinde kendisine boş zaman oluşturmak istemesinin nedenleri, psikolojik ayrılma, kaynakların korunması, dikkat toplama, güç - iyileşme, öz belirleme teorileri ile bu çalışmanın birinci bölümünde detaylı olarak açıklanmıştır. Mesai içinde çalışanın işten kısa süreli uzaklaşması ile iş performansının olumlu yönde etkilendiğine dair literatürde çok az çalışma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalardan bazıları aşağıda sıralanmaktadır; Kanfer ve arkadaşları (1994) performans hedefi belirli olan işlerde verilen sık molaların, mola verilmeyenlere göre daha yüksek performans elde edilebildiğini⁵²³ belirtmektedirler. Amerikan Egzersiz Konseyi'nin (2000) yaptığı araştırma sonuçlarına göre; işte çalışanların gerçekleştirdikleri boş zaman davranışları, çalışanların psikolojik ve duygusal olarak yenilemesine katkı sağlamakta ve iş performansının gelişmesine olumlu etkide bulunmaktadır⁵²⁴. Trougakos ve arkadaşları (2008) hizmet sektöründe çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada işte verilen molalarda çalışanların pozitif duygularının yüksek olduğu, negatif duygularının ise düşük olduğunu, ayrıca mola sonrası iş esnasında çalışanların yüksek pozitif duygu içerisinde olduklarını⁵²⁵ belirtmektedirler. Bu sonuca göre işte eğlence ile geçirilen dinlenme aralarının birey performansını olumlu yönde etkilediği değerlendirilmektedir. Dolayısıyla mesai içindeki boş zaman faaliyetlerinin çalışanın işle ilişkisini kısa süreli olarak kesmesi; çalışanlar için tansiyonu azaltan, işten kısa süreli kaçışlar sağlayan,

⁵²² Indra Devi Subramaniam, Mohammad Mehdi Moslehi, "Does Workforce Innovation Mediate The Relationship Between Internal Factors and Performance in Malaysian Entrepreneurial SMEs?", *Asian Social Science*, Vol. 9, No. 9, 2013, pp. 45-63.

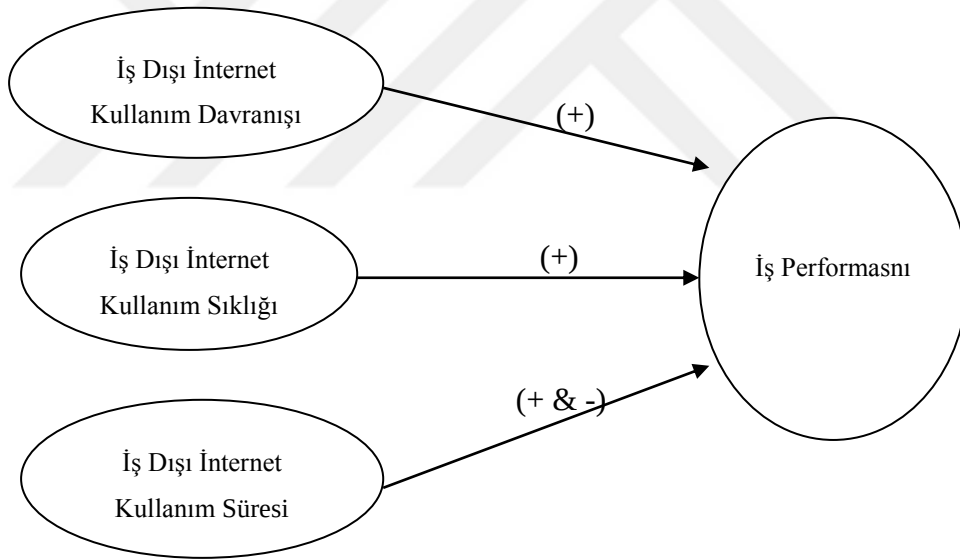
⁵²³ Kanfer, Ackerman, Murtha, Dugdale, Nelson, 1994, pp. 826-835.

⁵²⁴ American Council on Exercise, 2000.

⁵²⁵ Trougakos, Beal, Green, Weiss, "Making The Break.....2008, pp. 131-146.

çalışanı dinlendiren, geliştiren ve iş performansını olumlu etkileyen yönleri bulunmaktadır.

Coker (2013) de mesai içinde verilen sık molaların uzun süreli verilen dinlenme aralarına oranla verimliliği daha fazla artırdığını⁵²⁶ belirtmektedir. Coker (2011) işte boş zaman davranış çeşidi olan iş dışı internet kullanımına ilişkin yaptığı başka bir araştırmasında deney grubunda yer alan ve işte iş dışı internet kullanan çalışanların, kontrol grubunda yer alan ve işte iş dışı interneti hiç kullanmayanlara göre konsantrasyonlarını toplamada ve görevleri esnasındaki uyanıklığın artırmasında daha iyi olduklarını⁵²⁷ tespit etmiştir. Aynı çalışmada 30 yaşından küçük çalışanların işte boş zaman davranışı olarak internet kullanımlarının performanslarını olumlu yönde etkilediklerini belirlemiştir.



Şekil 2.6 İş Dışı İnternet Kullanımının İş Performansına Etkisi

Kaynak: Brent L.S. Coker, “Freedom To Surf: The Positive Effects Of Workplace Internet Leisure Browsing, New Technology”, *Work And Employment*, Vol. 26, No. 3, 2011, p. 242.

Coker’in (2011) yaptığı araştırma modeli Şekil 2.6’da verilmiştir. Coker (2011) yaptığı çalışmada iş dışı internet kullanımı ve sıklığının iş performansını olumlu yönde

⁵²⁶ Brent L.S. Coker, “Workplace Internet Leisure Browsing”, *Human Performance*, Vol. 26, 2013, pp. 114–125.

⁵²⁷ Brent L.S. Coker, ”Freedom To Surf: The Positive Effects Of Workplace Internet Leisure Browsing, New Technology”, *Work And Employment*, Vol. 26, No. 3, 2011, p. 245.

etkilediğini, iş dışı internet kullanım süresinin ise iş performansını olumsuz yönde etkilediğini⁵²⁸ tespit etmiştir. Coker'ın (2011) yaptığı araştırma sonucuna göre mesai içinde iş dışı internet kullanımının makul düzeyde (toplam çalışma saatinin %12'si) olduğu takdirde iş performansını olumlu yönde etkilediği⁵²⁹ ortaya çıkmıştır. Lebbon ve Hurley (2012) tarafından gerçekleştirilen benzer bir çalışmada mesai içi boş zaman faaliyetleri; toplam mesai saatinin %15'nden az bir süreyi kapsadığı takdirde işte performans artışı gözlemlenmekte iken, toplam mesai saatinin %40'ndan fazla bir süreyi kapsadığı takdirde işte performans kaybı⁵³⁰ gözlemlenmiştir.

Çalışanlar yaptıkları işlerin çeşidine göre zihinsel ve bedensel olarak yorulmaktadırlar. Mavi yakalı çalışanlar işte bedensel yorgunluğa maruz kalırken, beyaz yakalı çalışanlar genellikle zihinsel yorgunluğa maruz kalmaktadırlar. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte beyaz yakalı çalışanların işle ilişkileri işyerinde tamamlanmamakta, bazen evde dahi işle ilgili maillerini takip edip cevap vermekte ve gelecek günde yapılacak işlere ilişkin hazırlıklar⁵³¹ yapmaktadırlar. Dolayısıyla beyaz yakalı çalışanların zihinsel işlerde çalıştığı düşünüldüğünde, mavi yakalıları kıyasla daha çok zihinsel yönden dinlenmeye ve iyileşmeye ihtiyaçları bulunmaktadır. Mavi yakalı çalışanların yorgunlukları uyuma ve dinlenme ile giderilebilirken beyaz yakalı çalışanların yorgunlukları işten uzak kalma ve zihni dağıtarak farklı boş zaman faaliyetlerine yönelme ile giderilebilmektedir.

Mesai dışı boş zaman davranışlarının iş performansına etkisi *iyileşme* kavramı üzerinden açıklanmaktadır. Meijman ve Mulder (1998) iyileşmeyi insan fonksiyonlarının stres öncesi normal duruma gelme süreci⁵³² olarak ifade etmişlerdir. Zijlstra ve Sonnentag (2006) ise çalışanların iyileşme sürecine psikolojik perspektiften bakmışlar ve çalışanların mevcut ve gelecekte kendilerinden beklenen işleri yapmaya hazır olma durumlarını “iyileşme”⁵³³ olarak tanımlamışlardır.

İşteki yoğun çalışma saatleri, işte ve iş dışında dinlenme ve iyileşme ihtiyacını ortaya koymaktadır. Dinlenme ve iyileşme, günlük olarak mesai içinde kahve molası, yemek molası, iş geçişleri arasındaki vakitlerin kullanımı, işte oluşan boş zamanların

⁵²⁸ Coker, "Freedom 2011, p. 245.

⁵²⁹ Coker, "Freedom 2011, p. 245.

⁵³⁰ Lebbon, Hurley, 2012, p. 7.

⁵³¹ Pennonen, 2011, p. 14.

⁵³² Meijman, Mulder, 1998, Psychological Aspects..... In Drenth & Thierry...pp. 5–33.

⁵³³ Fred R.H. Zijlstra, Sabine Sonnentag, "After Work Is Done: Psychological Perspectives On Recovery From Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.15, 2006, pp. 129–138.

değerlendirilmesi ile gerçekleşirken,⁵³⁴ iş dışında ise akşamları ve hafta sonlarında gerçekleşmektedir⁵³⁵. Bununla birlikte iş stresi ve yorgunluğa dayalı olarak gerçekleştirilemeyen iyileşmeler uzun dönemde insan sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir⁵³⁶. Fritz ve Sonnentag (2005) yaptıkları araştırmalarda hafta sonu dinlencelerinin iş performansı üzerinde olumlu etkileri olduğunu ölçmüşlerdir. Bu ölçümleme sonucunda çalışanların pazartesi günkü iş performanslarının, salı günkü iş performanslarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁵³⁷. Bunun sebebinin ise hafta sonlarında gerçekleşen boş zaman faaliyetlerinin çalışana enerji sağlaması olduğu tespit edilmiştir.

İş sağlığı üzerine yapılan araştırmalar işyerindeki stresin çalışanların sağlıkları ve iyi-oluşları üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedirler⁵³⁸. İş stresinin çalışanlar üzerindeki zararlı etkileri, mesai saatleri dışında da devam etmektedir. Mesai saatleri dışındaki iyileşme zamanları, çalışanlara zararlı etkileri olan iş stresine karşı korumada önemli rol oynamaktadır⁵³⁹. Çalışanlarda iyileşme tam olarak gerçekleştiği takdirde işte; tükenmişliğin⁵⁴⁰, devamsızlıkların, personel devir hızının ve iş kazalarının azalması beklenmektedir.

İş, sadece bir gelir kaynağı olarak düşünülmemeli aynı zamanda sosyal bütünleşmesinde bir parçası olarak değerlendirilmelidir⁵⁴¹. Sosyal ilişkileri sürdürmek için işteki ilişkiler; güven, kimlik ve benlik saygısını geliştirmeye yardımcı olur⁵⁴². Çalışma hayatı insanların toplum içinde aktif rol almasını ve tanınmasını sağlamakla birlikte insanların çevresindeki ağların gelişimiyle birlikte yeni fırsatlar elde etmesini

⁵³⁴ Pennonen, 2011, p. 14.

⁵³⁵ Judith K. Sluiter, Drensen Frings, Theo Meijman, Allard J Van der Beek, "Reactivity and Recovery From Different Types Of Work Measured By Catecholamines And Cortisol", *Asystematic Literature Review*, Vol. 57, 2000, p. 298.

⁵³⁶ LM VanHoof, Sabine Geurt, Toon V. Taris et al, "Disentangling The Causal Relationships Between Work-Home Interference And Employee Health", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 31, 2005, p. 15.

⁵³⁷ Fritz, Sonnentag, p. 187.

⁵³⁸ Karen Belkic, Paul A. Landbergis, Peter L. Schnall, Dean Baker, "Is Job Strain A Major Source of Cardiovascular Disease Risk?", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 30, 2004, p. 85.

⁵³⁹ Jessica, Sabine, Toon, e.t.c., "Effects of 2010 , p. 209.

⁵⁴⁰ Pennonen, 2011, p. 14.

⁵⁴¹ Geneieve Boyer, Hachey Raymonde, Celine Mercier, "Perceptions of Occupational Performance and Subjective Quality of Life in Persons with Severe Mental Illness", *Occupational Therapy In Mental Health* , 2008, p. 2.

⁵⁴² Jean Pierre Dauwalder, H. Hoffmann, "Ecological Vocational Rehabilitation", *New Directions For Mental Health Services*, 1982, p. 80.

sağlar⁵⁴³. Bu sebeple mesai içinde ve dışında, çalışanların arkadaşları ile geçirdikleri vakitler çalışanların sosyalleşmesine önemli katkıda bulunmaktadır. Bireyin sosyalleşmesi algıladığı sosyal desteği de artırmaktadır. Algılanan sosyal destek bireye motivasyon sağlamak ve iş performansını geliştirmesinde olumlu katkılar oluşturmaktadır.

Örgütler çalışanlarına mesai içi ve dışı boş zaman faaliyetleri ile bağlılık, birliktelik ve dostluğu artırıcı, fiziksel ve zihinsel kapasiteleri geliştirici etkinlikleri gerçekleştirme imkânı sağlamalıdır. Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını geliştirmek amacıyla şirketler tarafından organize edilen eğlence faaliyetleri, sağlıklı yaşam programları,⁵⁴⁴ iş kahvaltıları, piknik faaliyetleri çalışanların örgüte bağlılıklarını ve iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Dolayısıyla mesai içinde ve dışında gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri ile iş performansı arasında ilişki bulunmaktadır.

⁵⁴³ Leona Bachrach, "Psychosocial Rehabilitation And Psychiatry In The Care Of long-Term Patients", *American Journal of Psychiatry*, 1992, pp. 1455-1463.

⁵⁴⁴ Samuel Obino Mokaya, Jackylene Wegok Gitari, "Effects of Workplace Recreation on Employee Performance The Case of Kenya Utalii College" *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 2 No. 3, February, 2012, pp. 176-183.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESAI İÇİNDE VE MESAI DIŞINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN BOŞ ZAMAN DAVRANIŞLARINI TESPİT ETMEYE YÖNELİK ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Boş zaman davranışlarının ölçülmesine yönelik Türkiye’de ve yurtdışında geliştirilen ölçekler araştırılmıştır. Literatürde boş zaman davranışlarını ölçen ölçekler⁵⁴⁵ bulunmaktadır. Ancak özellikle “mesai içinde boş zaman davranışlarını” ölçen herhangi bir ölçek ile karşılaşılmamıştır. Buradan hareketle bu çalışmada mesai içinde ve mesai dışında gerçekleşen boş zaman davranışlarının belirlenmesine yönelik iki ölçek geliştirmek amaçlanmaktadır. Bunun için öncelikle beyaz yakalı 20 çalışandan mesai içinde ve dışında yaptıkları boş zaman davranışlarına ilişkin bir veri seti oluşturmaları talep edilmiştir. Oluşturulan veri seti boş zaman ve zaman kullanım araştırmaları üzerine çalışan 19 akademisyen ve uzmana görüşlerini alma amacıyla gönderilmiştir. Onlardan alınan geri dönüşler ile ölçek maddeleri belirlenmiştir. Mesai dışında boş zamanda gerçekleştirilen davranışlara ilişkin 56 madde ile mesai içerisinde gerçekleştirilen boş zaman davranışlarına ilişkin derlenen 42 madde 383 beyaz yakalı çalışan ile web ortamında değerlendirmeye tabi tutulmuş ve verilen cevaplar doğrultusunda faktör analizleri yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi neticesinde mesai dışında boş zaman faaliyetlerini ölçen 19 madde 4 faktör altında toplanmıştır, mesai saatleri içerisindeki boş zaman faaliyetlerini ölçen 16 madde de ayrıca 4 faktör altında toplanmıştır.

⁵⁴⁵ Ragheb Beard, “Leisure Attitude Measurement” (LAM), *Journal of Leisure Research*, Second Quarter, 1982; Leslie A., Raymore, Bonnie L. Barber, Jackquelynne S. Eccles, Geoffrey C. Godbey, “Leisure Behavior Pattern Stability During The Transition From Adolescence To Young Adulthood” *Journal Of Youth And Adolescence*, Vol. 28, No. 1, 1999; Haldun Müderrisoğlu, Elif Lütüye Kutay, Sevil Örnekeçi, “Kırsal Rekreatyonel Faaliyetlerde Kısıtlayıcılar”, *Tarım Bilimleri Dergisi.*, 2005; Suat Karaküçük, Bülent Gürbüz, “Boş Zaman Engelleri Ölçeği” *9.Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı*. 2006; İlknur Mutlu, “Boş Zaman Motivasyon Ölçeği”, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde*, 2008; Tennur Yerlisu Lapa ve Evren Ağyar. “Serbest Zamanda Algılanan Özgürlük”, *World Applied Sciences Journal, Antalya*, 2011.

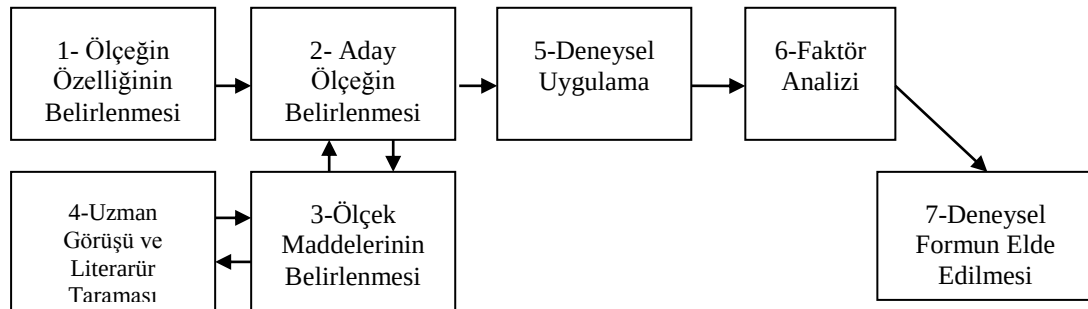
3.1. Araştırma Metedolojisi

Davranış bilimlerinde ölçek geliştirme teoriden uygulamaya doğru bir yön izlemektedir. Bu sebeple davranış bilimlerinde ölçek geliştirilirken iki yaklaşım esas alınmaktadır⁵⁴⁶.

1-) Kuramsal form yaklaşımı,

2-) Deneysel form yaklaşımı

Kuramsal form yaklaşımı, arzulanan psikolojik yapının ölçülmesine araç sağlayan bir yaklaşımdır⁵⁴⁷. Kuramsal form oluşturulurken, uzman görüşlerine başvurulur ve uzman görüşleri arasındaki uyumu ifade eden kapsam geçerlilik katsayısı test edilir. Kuramsal form yaklaşımı; ölçeğin özelliğinin belirlenmesi, aday ölçeğin belirlenmesi, ölçek maddelerinin belirlenmesi, uzman görüşü ve literatür taraması aşamalarından oluşmaktadır. Deneysel form, kuramsal formun oluşturulmasından sonra, üretilmiş maddelerin hangi alt boyutta yer aldığını belirleyen ve bu boyutların temsil gücüne göre yeniden düzenlenmiş biçimdir. Deneysel form; deneysel uygulama, faktör analizi, deneysel formun elde edilmesi aşamalarından oluşmaktadır. Bu iki yaklaşım, ölçme araçlarının uygulamasında ve geçerlilik çalışmalarında farklılık içermektedir. Örneğin, ölçek geliştirmede kuramsal form ve deneysel form yaklaşımı beraber kullanılacaksa, genellikle istatistiksel yöntem olarak faktör analizi ile yapı geçerliliği belirlenir. Aşağıda kuramsal formdan, deneysel formu oluşturma süreci yer almaktadır⁵⁴⁸.



Şekil 3.1 Kuramsal Formdan, Deneysel Formun Elde Ediliş Süreci

Kaynak: Yurdugül, Halil, “Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kapsam Geçerliği İçin Kapsam Geçerlilik İndekslerinin Kullanılması”, *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 28–30 Eylül 2005, s. 1-6.

⁵⁴⁶ Halil Yurdugül, “Davranış Bilimlerinde Ölçek Geliştirme Çalışmaları İçin Bazı Ayrıntılar”, *Hacettepe Üniversitesi, Ankara*, 2005, s. 1.

⁵⁴⁷ Ata Tezbaşaran, “Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu”, *Türk Psikologlar Derneği, 2. Bas. Ankara*, 1997, s. 32.

⁵⁴⁸ Yurdugül, 2005, s. 6.

Şekil 3.1’de gösterilen ilk dört aşama kuramsal formun elde edilmesine kadar geçen süreçte gerçekleştirilen işlemleri göstermektedir. 5, 6 ve 7. aşamalar ise kuramsal form elde edildikten sonra deneysel formun elde edilme sürecinde gerçekleştirilen işlemleri göstermektedir. Bu çalışmada deneysel form yaklaşımı esas alınmıştır. İlk önce kuramsal form geliştirilmiştir. Daha sonra da deneysel form elde edilmiştir. Bu çalışmada ölçek geliştirme sürecinde deneysel formun elde edilmesi amacıyla uygulanan aşamalar aşağıda sunulmaktadır.

3.1.1. Ölçeğin Özelliğinin Belirlenmesi

Literatürde, Coker (2011)⁵⁴⁹ ile Lebbon ve Hurley’in (2012)⁵⁵⁰ mesai içinde boş zaman davranışlarına ilişkin yaptıkları araştırmalar bulunmaktadır. Ancak gerçekleştirilen bu çalışmalarda mesai içinde sadece işle ilgisiz internet kullanımı üzerine yoğunlaşmıştır. Nitekim mesai içinde internet kullanımının dışında da gerçekleştirilen (iş arkadaşları ile iş dışı sohbet etmek, doğum günü, taziye gibi ziyaretlerde bulunmak, hafta sonu tatil planları yapma ve benzeri) boş zaman davranışları bulunmaktadır. Dolayısıyla bu ölçek geliştirme çalışmasında mesai içinde çalışanların hangi boş zaman davranışları sergilediği detaylıca araştırılmıştır.

3.1.2. Aday Ölçeklerin Geliştirilmesi

Aday ölçekleri geliştirme aşamasında özel sektörde çalışan 20 beyaz yakalı çalışana “mesai içinde ve dışında gerçekleştirdiğiniz boş zaman davranışları nelerdir?” sorusu mail aracılığıyla gönderilmiştir. Gönderilen mail içerisinde boş zaman tanımı açıklanmıştır. Gelen cevaplar üzerinde benzer konular birleştirilerek literatürdeki çalışmalar da dikkate alınarak maddeler oluşturulmuştur.

3.1.3. Ölçek Maddelerinin Belirlenmesi

Beyaz yakalı 20 çalışanın, sorulan sorulara ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirmeye tabii tutulmuştur. Bu cevaplar neticesinde mesai içinde boş zaman davranışlarına ilişkin 53 maddelik taslak bir ölçek oluşturulmuştur. Aynı şekilde mesai dışındaki boş zaman davranışlarının belirlenmesine yönelik 63 maddelik ikinci bir taslak ölçek oluşturulmuştur.

⁵⁴⁹ Coker, “Freedom To Surf.....2011.

⁵⁵⁰ Lebbon, Hurley, 2012.

3.1.4. Uzman Görüşlerinin Alınması ve Literatür Taraması

İki farklı taslak ölçek oluşturulduktan sonra “zaman kullanım ve boş zaman”, “örgütsel davranış” alanında çalışan 19 akademisyen ve uzmana taslak ölçekler gönderilmiştir. 9 uzman ve akademisyen, ölçeklere ilişkin görüşlerini belirtmişlerdir. Ölçekleri inceleyen akademisyen ve uzmanların 2’si sosyolog, 3’ü davranış bilimci, 4’ü zaman kullanım alanında çalışan profesyonellerden oluşmaktadır. Gelen öneriler doğrultusunda mesai içi boş zaman davranış ölçeğinden 3 madde çıkarılmış ve 8 madde birleştirilmiştir. Benzer şekilde mesai dışı boş zaman davranış ölçeğinden 4 madde çıkarılmış ve 3 madde birleştirilmiş ve her 2 ölçeğin maddeleri cevaplayıcılara yönlendirilmek üzere son halini almıştır.

Son durumda mesai içi boş zaman davranış ölçeği için 42 madde, mesai dışı boş zaman davranış ölçeği için 56 maddelik 2 ölçek hazırlanmıştır. Oluşturulan maddeler 5’li likert formatı kullanılarak “her zaman”-5, “sık sık”-4, “bazen”-3, “nadiren”-2, “hiçbir zaman”-1 şeklinde sıralanmış ve cevaplayıcılara yönelik form hazırlanmıştır.

3.2. Deneysel Uygulama

Wilson (1980), boş zaman faaliyetlerini boyutlandırmada en çok benimsenen tekniğin Faktör Analizi⁵⁵¹ olduğunu belirtmektedir. Bu çalışmada da faktör analizi yöntemi kullanılarak ölçek geliştirme çalışması gerçekleştirilmiştir. Cevaplayıcıların sayısı bu tip araştırmalarda önem arz etmektedir. Gorsuch’a (1983) göre her bir madde için en az 5 gözlem olması gerekmektedir⁵⁵². Başka bir ifade ile gözlem oranı en az 1/5 oranında olmalıdır.

Her iki ölçek aynı kişilere yöneltildiği için yüksek madde sayısı olan mesai dışında boş zaman davranışları için tasarlanan 56 maddelik ölçek*5 gözlem sayısı= minimum 280 kişiye soruların yönlendirilmesi gerektiği tespit edilmiştir. Araştırmada örneklem seçimi, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kartopu örnekleme yöntemi, evren hakkındaki bilgilerin belirgin olmadığı ve evreni oluşturan bireylere ulaşmanın zor olduğu durumlarda uygulanan bir tekniktir. Kartopu örnekleme yönteminde ilk olarak evrene ait birimlerden birisi ile iletişime geçilir. İletişim kurulan

⁵⁵¹ Wilson, 1980, p. 35.

⁵⁵² Richard Gorsuch, *Factor Analysis (2nd Ed.)*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1983, s. 35; Ezel Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi Ve Spss Ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayınları, 2002, s. 42.

birimin yardımıyla ikinci birime, ikinci birimin yardımıyla üçüncü birime gidilir. Önerilen bu yeni kişiler de araştırmaya dâhil edilerek çalışma gerçekleştirilmektedir. Bu yol ile bir kartopunun büyümesi gibi örneklem büyüklüğü genişlemektedir⁵⁵³. Bu araştırmanın ana kütlesini Ankara’da Organize Sanayi Bölgesinde yer alan ve kar amacı güden işletmelerin beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın saha araştırması kısmında ilk olarak beyaz yakalı çalışanlara ulaşılmış daha sonra ulaşılan kitle vasıtasıyla diğer ulaşılabilen beyaz yakalı çalışanlara anket soru formu doldurtulmuştur.

3.2.1. Veri Toplama ve Analizi

Veri toplama aşaması web-araştırması şeklinde gerçekleştirilmiştir. 435 beyaz-yakalı çalışana araştırmada yer alan maddelerden oluşan soru formu linki e-posta içinde gönderilmiştir. Toplamda 386 beyaz yakalı çalışan soru formunu doldurmuştur. Üç cevaplayıcının soru formu, mezuniyet durumu ilkokul olması ve cevaplayıcıların beyaz yakalı olmaması nedeniyle iptal edilmiştir. Literatürde faktör analizi için oluşturulan maddelerde cevaplama yönüyle eksiklikler bulunması durumunda ilgili maddelerin iptal edilebileceği belirtilmektedir⁵⁵⁴. Bu bağlamda mesai içinde boş zaman davranışları için oluşturulan ölçekte 2 madde, mesai dışında boş zaman davranışları için oluşturulan ölçekte 5 madde eksik cevaplar nedeniyle iptal edilmiştir. Cevaplayıcı profili incelendiğinde; cevaplayıcıların % 95’i, 4 yıllık üniversite mezunu (lisans), % 32’si kadın, % 68’i evli ve ortalama gelir düzeyi 2500 tl-4999 tl arasındadır.

3.2.2. Faktör Analizi (Deneyisel Formun Elde Edilmesi)

Davranış bilimlerinde pek çok özelliği ölçmek amacıyla geliştirilen araçların yapı geçerliliği faktör analizi kullanılarak gerçekleştirilmektedir⁵⁵⁵. Bu çalışmada Spearman tarafından geliştirilen Faktör Analizi metodu uygulanmıştır⁵⁵⁶. Beyaz yakalı çalışanların boş zaman davranışlarını belirlemek için uygulanan açıklayıcı faktör analizi metodunda Varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Faktör analizinin ilk uygulamasında, mesai içinde boş zaman davranışlarına yönelik oluşturulan ölçekte 40 madde 8 faktör altında

⁵⁵³ Yahşi Yazıcıoğlu ve Saniye Erdoğan, *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2004, s. 45.

⁵⁵⁴ Romain M. Wolf, Questionnaire. *Educational Reseach Methodology And Measurement* 1988, (Ed. P.S.Keeves), Oxford: Pergaman Press.USA.

⁵⁵⁵ Şener Büyüköztürk, “Faktör Analizi: Temel Kavramlar Ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı”, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Güz, 2002, s. 472.

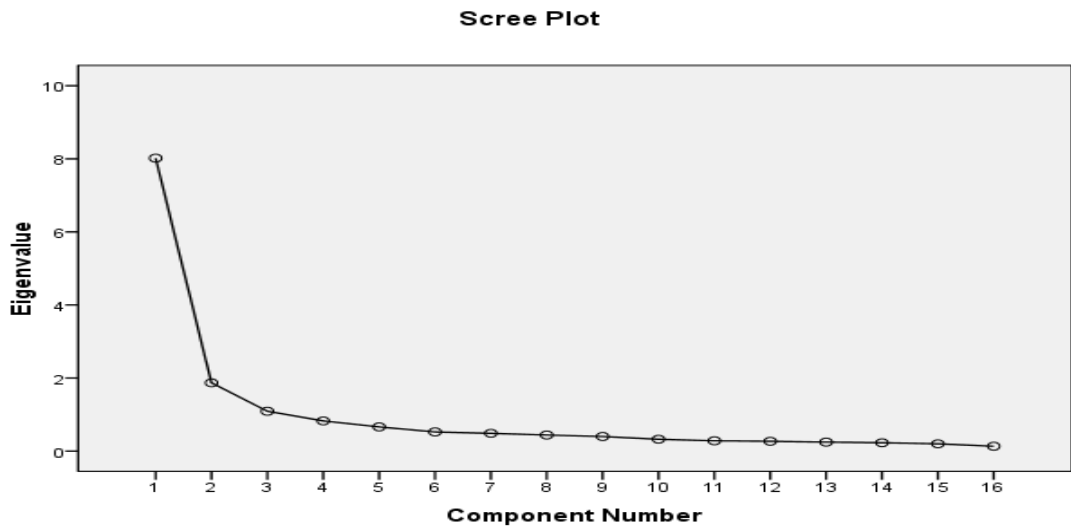
⁵⁵⁶ Şener Büyüköztürk, 2002, s. 472.

toplanmıştır. Mesai dışındaki boş zaman davranışlarına yönelik oluşturulan ölçekte ise 51 madde 8 faktör altında toplanmıştır.

Bu çalışmada 2 ölçek geliştirildiği için sonuçlar iki bölüm halinde gösterilmiştir. Birinci bölümde mesai içinde boş zaman davranışlarına ilişkin sonuçlar, ikinci bölümde ise mesai dışında gerçekleştirilen boş zaman davranışlarına ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak mesai içinde boş zaman davranışlarına ilişkin oluşan sonuçlar aşağıda verilmiştir.

3.3. Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör analizinde temel bileşenler için belirlenen örneklem yeterliliğini ölçen Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri 0.872 olarak gerçekleşmiştir. Bu değer örneklem yeterliliği için kabul edilebilir bir değerdir. Ölçekteki faktör yükleri 0,45'ten az olan maddeler ile bazı maddelerin birden çok faktörlere yüklenmesi sebebiyle faktör analizi 7 defa uygulanmıştır. 7. defa uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeği oluşturan 16 madde (2,7,8,11,13,15,27,28,29,32,33,34,36,37,39,40) 4 faktör altında toplanmıştır. Ölçeği oluşturan madde korelasyonları 0,460 ile 0,672 arasında değişkenlik göstermektedir.



Şekil 3.2 Özdeğer Grafiği

Şekil 3.2’de görüldüğü gibi ölçekteki maddeler özdeğerleri 1’den büyük olan 4 faktör altında toplanmıştır. Bu 4 faktör toplam varyansın % 57.74’nü açıklamaktadır.

Döndürülmüş faktör yükleri, döndürülmemiş faktör yükleri, özdeğerler, her bir faktörün açıkladığı varyans oranı, ölçeğin tümü için açıklanan varyans, tüm ölçek için cronbach alpha katsayısı, Table 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1.Madde Faktör Yük Değerleri, Döndürülmüş Faktör Yükleri

Madde No	Döndürülmemiş Faktör Yükleri	Döndürülmüş Faktör Yükleri			
		<u>Faktör 1</u> $\alpha = 0.730$ VE=9.60	<u>Faktör 2</u> $\alpha = 0.672$ VE=5.96	<u>Faktör 3</u> $\alpha = 0.584$ VE=4.15	<u>Faktör 4</u> $\alpha = 0.689$ VE=7.35
29	0.672	0,737			
27	0.628	0,713			
40	0.616	0,664			
13	0.576	0,542			
8	0.617		0,701		
2	0.577		0,677		
7	0.484		0,582		
15	0.482		0,507		
28	0.605			0,736	
11	0.611			0,559	
36	0.533			0,511	
37	0.460			0,492	
32	0.672				0,72
33	0.593				0,629
34	0.582				0,618
39	0.602				0,599
Özdeğerler		5.45	1.70	1.53	1.25
Açıklanan Varyans Oranı		23.69	7.41	6.65	5.43
Ölçekteki Toplam Varyansın Açıklama Oranı				57.738	
Tüm Ölçek için Cronbach alfa sayısı					0.846

Tavşancıl (2002) sosyal bilimlerde ölçek geliştirirken, ölçekteki tüm faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı % 40 ile % 60 arasında gerçekleşen bir değeri, kabul edilebilir olarak⁵⁵⁷ değerlendirmektedir. Mesai içi boş zaman davranışlarını ölçen bu ölçek geliştirme çalışmasında tüm faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı % 57,73 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla ölçek geliştirme çalışması sonucu ortaya çıkan açıklanan varyans oranı sosyal bilimlerde kabul edilebilir aralıkta olduğu değerlendirilmektedir. 7. kere uygulanan faktör analizi neticesinde ölçekte yer alan maddelerde örtüşme olmamıştır. Sonuç itibarıyla mesai içinde boş zaman davranışlarını ölçen faktörler ve maddeleri Tablo 3.2'de gösterildiği gibi oluşmuştur.

Tablo 3.2. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İş dışı okumaya ilişkin boş zaman faaliyetleri $\alpha= 0.730$ $VE=9.60$		
s.29	haber ve gazete okurum	,737
s.27	merak ettiğim konular hakkında (dini, ekonomik, siyasi, sağlık, ailevi vb.) araştırma yaparım	,713
s.40	iş dışı kişisel e-posta ve metin mesajlarını kontrol ederim	,664
s.13	işimle ilgili olmayan kitap, dergi, makale vb. okurum	,542
İçe dönük dinlenme faaliyetleri $\alpha= 0.672$ $VE=5.96$		
s.8	akşam veya hafta sonu tatili için plan yaparım	,701
s.2	hayal kurarım, hayallere dalarım	,677
s.7	şekerleme yaparım, uyurum	,582
s.15	özel telefon görüşmeleri yaparım (aile bireyleri dahil)	,507
Zihinsel faaliyetleri içeren boş zaman faaliyetleri $\alpha= 0.584$ $VE=4.15$		
s.28	bilgisayarda oyun oynarım	,720
s.11	bulmaca/sudoku çözerim	,629
s.36	spor, maç sonuçlarını takip ederim	,618
s.37	forumlara katılırım	,599
İnternet kullanılarak gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri $\alpha= 0.689$ $VE=7.35$		
s.32	sosyal medyada vakit geçiririm (facebook, instagram vb.)	,736
s.33	iş dışı görüntülü görüşme yaparım	,559
s.34	iş dışı internet bağlantılı telefonumla meşgul olurum, online yazılı görüşme yaparım (whats up, wiber, tango)	,511
s.39	işyerindeki arkadaşlarımla sosyal medyada komik görüntüler izlerim, dizi/film, video izlerim	,492

⁵⁵⁷ Tavşancıl, 2002, s.45.

3.4. Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Birincil Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını sağlamak amacıyla kullanılmaktadır⁵⁵⁸. Bu yöntem, önceden oluşturulan bir modelin gözlenen değişkenlerinden yola çıkarak gizil değişkenleri belirlemeye yönelik bir işlemdir⁵⁵⁹. Doğrulayıcı faktör analizi literatürde genellikle faktör analizi çalışmalarından sonra uygulanan bir yöntemdir⁵⁶⁰.

Doğrulayıcı faktör analizi yapılırken analiz, ölçek maddeleri üzerinden yapılmaktadır. Bu maddelerin belirlenen faktörü ölçüp ölçmediğine ilişkin kanıtlar aranmaktadır⁵⁶¹. DFA bu süreçte toplanan verilerden elde edilen bulguların teorik yapıyla uyum gösterip göstermediğini inceleyen bir yöntemdir.

Doğrulayıcı faktör analizinde verilerden oluşan bir modeli doğrulamak için birden fazla istatistiksel uyum testlerinin kullanılarak karar verilmesi gerekmektedir⁵⁶². Uyum iyiliği indeksleri, önerilen modelden tahmin edilen gözlenen girdi matrisinin (kovaryans ya da korelasyon) uygunluğunu veya modelin ampirik veri ile tutarlılığını ölçmektedir⁵⁶³. Literatürde çok çeşitli uyum indeksleri bulunmaktadır fakat bu uyum indekslerinden hangilerinin standart olarak kabul edileceği hakkında net bir uzlaşma bulunmamaktadır⁵⁶⁴. Ancak literatürde sık kullanılan uyum endexleri, χ^2 , χ^2/sd , GFI, CFI, AGFI, RMSEA ve benzeri değerlerdir. Tablo 3.3'te istatistiksel anlamlılık testleri olan uyum iyiliği indeksleri ve kabul edilebilir değerlerin sınırları sunulmaktadır.

⁵⁵⁸ Nuran Bayram, *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*, Ekin Kitabevi, Bursa, 2010.

⁵⁵⁹ Wanda Hall Myers, *A Structural Equation Model Of Family Factors Associated With Adolescent Depression*, Ph. D. Thesis University of Memphis, 2000.

⁵⁶⁰ Kenneth Alan Bollen, John Scott Long, *Testing Structural Equation Models* (SAGE Focus Editions), 1993.

⁵⁶¹ Cantürk Çapık, Derleme Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, Vol. 17, No. 3, 2014, s. 196.

⁵⁶² Karin S. Engel, Helfried Moosbrugger and Hans Müller, "Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-Of-Fit Measures" *Methods of Psychological Research Online*, 2003, p. 31.

⁵⁶³ Ali Bayram, *Örgütlerde İnsan Enerjisi Ve Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Doktora Tezi, 2015, s. 92.

⁵⁶⁴ Ömer Faruk Şimşek, *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks, 2007, p. 4-22.

Tablo 3.3 Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X^2/df	≤ 3	$\leq 4-5$
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,04$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$
NFI	$NFI 0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,94$
CFI	$CFI 0,98 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$
GFI	$GFI 0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,94$
AGFI	$AGFI 0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,89$

Kaynak: Cem Harun Meydan, Harun Şeşen, Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Detay Yayıncılık, 2011, s. 32.

Ki-Kare (X^2) Uyum Testi ve Serbestlik derecesi (df): Ki-kare testi geliştirilen model ile gözlem değişkenlerine ait kovaryans yapısı ortaya çıkan modelin farklı olup olmadığı hipotezini test etmektedir. Hesaplanan ki-kare değerinin düşük olduğu sürece uyuşmanın iyi olduğuna karar verilmektedir. Serbestlik derecesi ki-karenin ölçümünde önemli bir ölçüdür. Ki-karenin, serbestlik derecesine oranı (X^2/df) modelin uyumunu değerlendirmek için kullanılır. X^2/df oranı Tablo 3.3'te görüldüğü gibi ne kadar düşük olursa genel uyumun o kadar iyi olduğu değerlendirilmektedir⁵⁶⁵.

RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation): Yaklaşık ortalamaların karekökü olarak ifade edilmektedir. Değeri 0-0.1 arasında değişmektedir.

CFI (Comparative Fit Index): Değişkenler arasında hiçbir ilişkinin olmadığını varsayarak kurulan modelin yokluk modelinden farkını göstermektedir⁵⁶⁶. Değişkenler arasında ilişkinin olmadığını öngören modeldir. CFI değeri 0-1 arasında değişmektedir⁵⁶⁷. CFI değerinin 0,95'den yüksek olması gerekmektedir.

GFI (Goodness of Fit Index): Uyum iyiliği indeksi olarak ifade edilmektedir⁵⁶⁸. GFI değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir. GFI 'nın 0.90 'nın üstünde olması modelin iyi olduğunu göstermektedir⁵⁶⁹.

⁵⁶⁵ Cem Harun Meydan, Harun Şeşen, *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, 2011, s. 32.

⁵⁶⁶ Çapık, 2014, s. 200.

⁵⁶⁷ Stacey P. Kellar, Elizabeth A. Kelvin, *Munro's Statistical Methods For Health Care Research*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2005, p. 351-376.

⁵⁶⁸ Veysel Yılmaz, H. Çelik, *LISREL ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-I*, Ankara: Pegem Akademi, 2009, pp. 53-61.

⁵⁶⁹ Kellar, Kelvin, 2005, pp. 351-376.

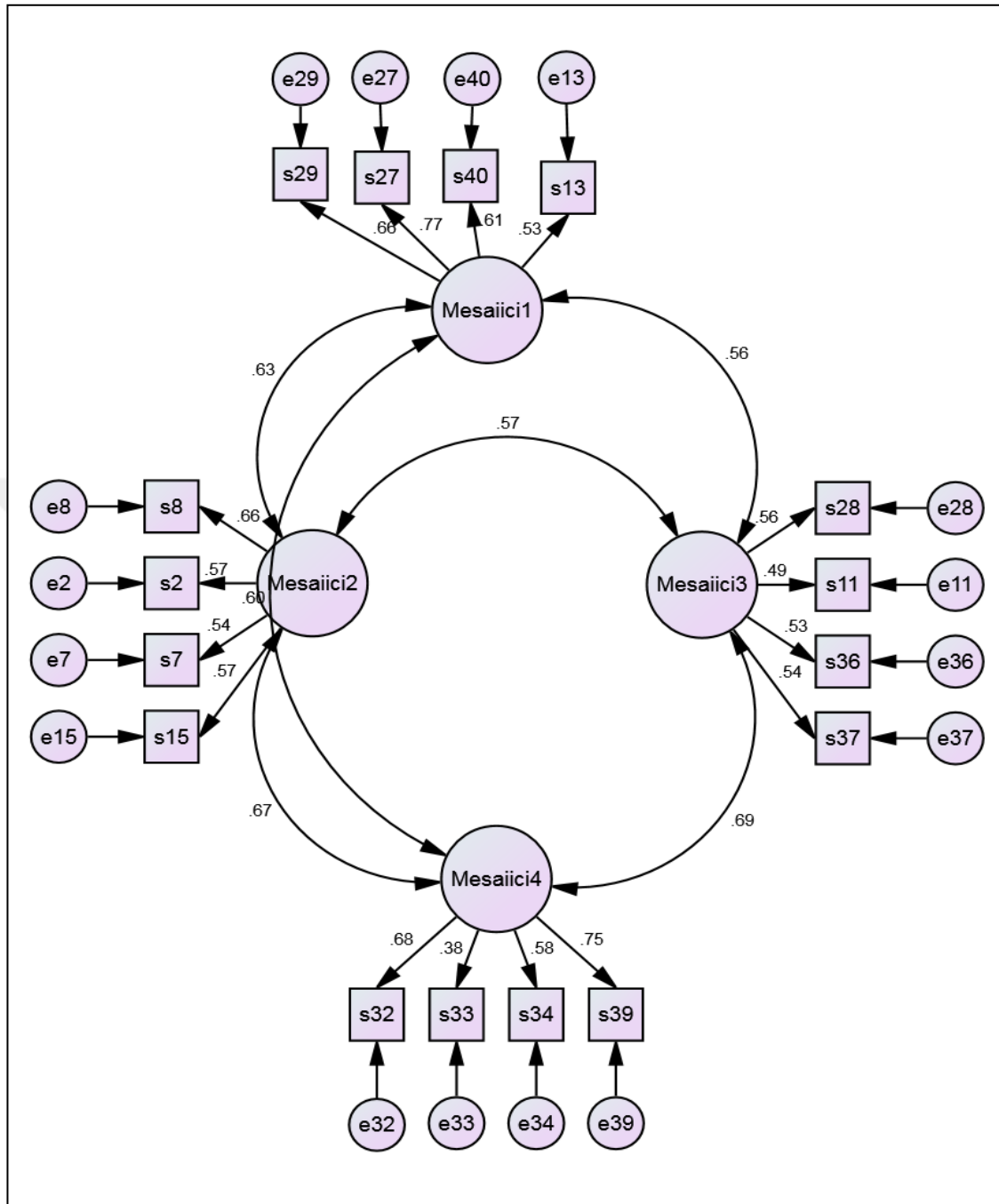
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index): AGFI değeri, GFI testinin yüksek örnek hacmindeki eksikliğini gidermek amacıyla kullanılmaktadır. Değeri 0-1 arasında değişmekte ve 0.90'ın üzerinde olması gerekmektedir⁵⁷⁰.

Doğrulamalı Faktör Analizinde en çok kullanılan yöntem birinci seviye çok faktörlü model ile ikinci seviye çok faktörlü modeldir.

Birinci seviye çok faktörlü model, gözlenen değişkenlerin birden fazla birbirinden bağımsız faktör altında toplandığı model olarak tanımlanmaktadır. Modelin özü gözlenebilen değişkenlerin birden fazla bağımsız boyut altında toplanmasıdır. Bu çalışmada açıklayıcı faktör analizi sonucunda mesai içi boş zaman davranış ölçeğinde 16 madde 4 faktör altında toplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucu oluşan yapı aşağıda yapılan doğrulamalı faktör analizi neticesinde uyum iyilik endeksleri ile doğrulanmaktadır. Birinci seviye çok faktörlü model AMOS programı aracılığıyla aşağıda analize tabi tutulmuştur.

Doğrulamalı faktör analizi ile birlikte faktör yapısı doğrulanan ölçeğin her bir alt boyutuna ilişkin ve ölçeğin geneline ilişkin güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. “İş dışı okumaya ilişkin faaliyetler” boyutuna ait güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s alpha – α) 0.75, “içe dönük dinlenme faaliyetleri” boyutuna ait güvenilirlik katsayısı 0.70, “zihinsel faaliyetler” boyutuna ait güvenilirlik katsayısı 0.66 “internet kullanarak gerçekleştirilen faaliyetler” boyutuna ait güvenilirlik katsayısı 0.74 ve ölçeğin tümüne ait güvenilirlik katsayısı 0.75 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu rakamlar ölçeğin geneline ve alt ölçeklerine ait güvenilirliğin iyi düzeyde olduğunu göstermektedir.

⁵⁷⁰ Kellar, Kelvin, 2005, pp. 351-376.



Şekil 3.3 Mesai İçi Boş Zaman Davranış Ölçeğine İlişkin 1. Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 3.3'te büyük daireler ile gösterilen şekiller mesai içi boş zaman davranışları ölçeğindeki ana faktörleri; (Mesaiiçi1=iş dışı okumaya ilişkin faaliyetler, Mesaiiçi2=içe dönük dinlenme faaliyetleri, Mesaiiçi3=zihinsel faaliyetler, Mesaiiçi4=internet kullanarak gerçekleştirilen faaliyetler), küçük daireler ile gösterilen şekiller (e harfi ile başlayan rakamlar) artık hata paylarını, kare ile gösterilen (s harfi ile başlayan yapılar), faktörleri oluşturan maddeleri belirtmektedir.

Yol diyagramına bakıldığında, gizil değişkenler olan (Mesaiiçi1,2,3,4)’ten gözlenen değişkenlere doğru (s13, s27, s29, s40....) yönelen tek yönlü oklar tek yönlü doğrusal ilişkiyi göstermektedir. Söz konusu değişkenler her bir maddenin kendi gizil değişkenini temsil ettiğine ilişkin bilgi vermektedir.

Diyagramda, standardize edilmiş parametre değerlerine bakıldığında;

Mesaiiçi1= iş dışı okumaya ilişkin faaliyetleri en fazla etkileyen boyut 0,77’lik bir yükü “merak edilen konular hakkında (dini, ekonomik, siyasi, sağlık, ailevi vb.) araştırma yapma”dır,

Mesaiiçi2=içe dönük dinlenme faaliyetlerini en fazla etkileyen boyut 0,66’lık bir yükü, “akşam veya hafta sonu tatili için plan yapma”dır.

Mesaiiçi3=zihinsel faaliyetleri en fazla etkileyen boyut 0,56’lık bir yükü, “bilgisayarda oyun oynama”dır.

Mesaiiçi4=internet kullanarak gerçekleştirilen faaliyetleri en fazla etkileyen boyut 0,75’lik bir yükü, “işyerindeki arkadaşlarımla sosyal medyada komik görüntüler izlerim, dizi/film, video izlerim”dir.

Tablo 3.4. Mesai İçi Boş Zaman Davranış Ölçeği (M.İ.B.Z.D.Ö.) 1. Seviye Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndexleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	MİBZDÖ	Uyum Durumu
X ² /df	≤ 3	≤ 4 - 5	2,298	İyi Uyum
RMSEA	0 < RMSEA < 0,04	0,05 ≤ RMSEA ≤ 0,10	0,060	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	NFI 0,95 ≤ NFI ≤ 1	0,90 ≤ NFI ≤ 0,94	0,90	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	CFI 0,98 ≤ CFI ≤ 1	0,95 ≤ CFI ≤ 0,97	0,95	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	GFI ,095 ≤ GFI ≤ 1	0,90 ≤ GFI ≤ 0,94	0,927	Kabul Edilebilir Uyum
AGFİ	AGFI 0,90 ≤ AGFI ≤ 1	0,85 ≤ AGFI ≤ 0,89	0,897	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 3.4’de Birinci Seviye Doğrulamalı Faktör Analizi sonucunda mesai içinde boş zaman davranışları ölçeği için elde edilen uyum iyiliği değerlerinden, **ki-kare/serbestlik derecesi** iyi uyum, **NFI, CFI, GFI, AGFİ, RMSEA** değerleri *kabul edilebilir uyum değerleri* arasında olduğu görülmektedir.

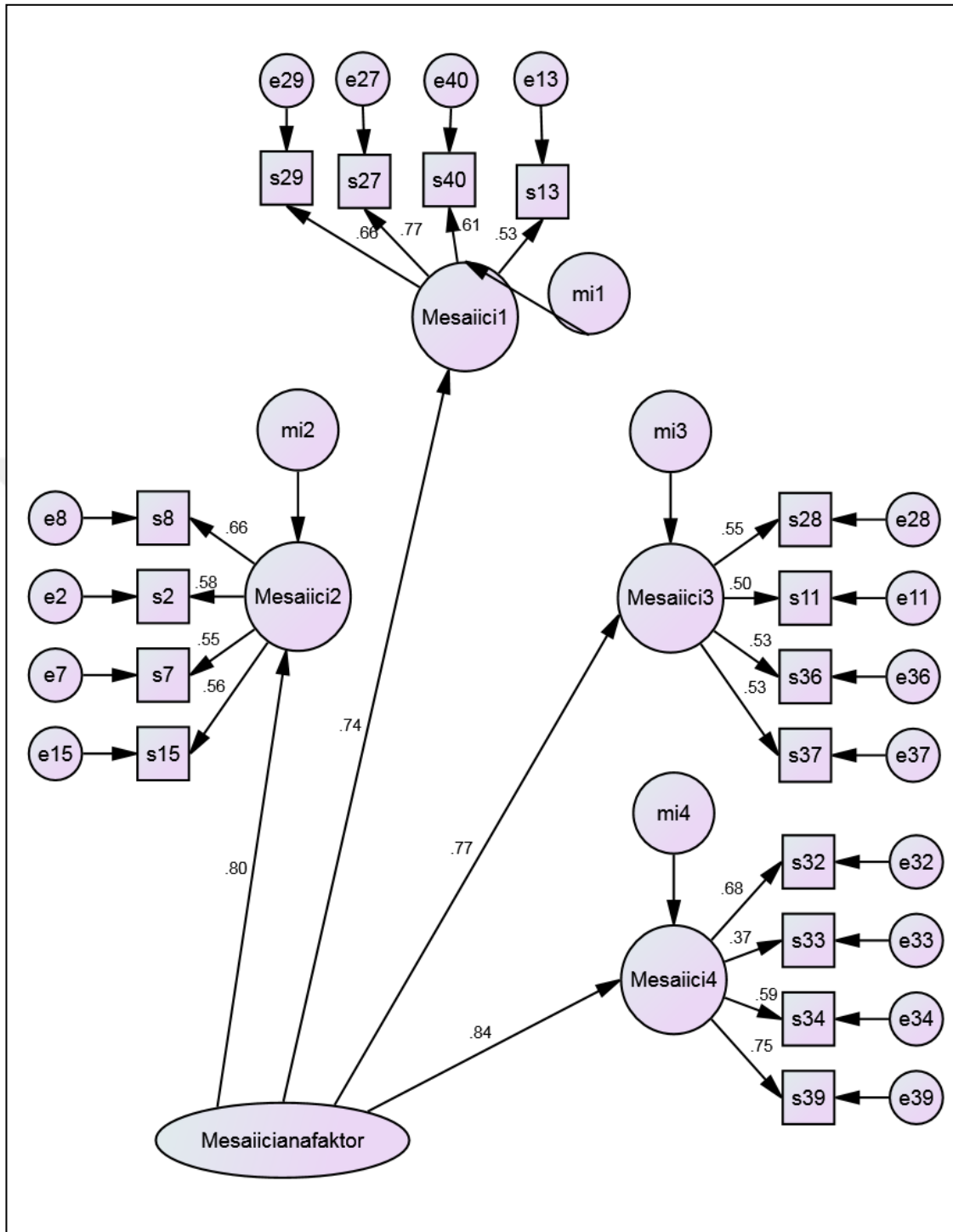
3.5. Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin İkincil Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde, analizi gerçekleştirilecek yapının birincil seviyede faktörlerle açıklanıyor olması, birincil seviye analizde madde yüklenimlerinin hiçbirinin sıfır olmaması maddelere bağlı hata terimleri arasında korelasyon olmaması ve birincil seviye faktörlerin kovaryanslarının ikinci seviye faktörü yordaması test edilmektedir⁵⁷¹.

İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde tüm faktör düzeylerini temsil eden ikinci düzey bir faktör analize dahil edilmektedir. İkincil seviye doğrulayıcı faktör analizinin birincil seviyede doğrulayıcı faktör analizinden farkı, iş dışı okumaya ilişkin faaliyetler, içe dönük dinlenme faaliyetleri, zihinsel faaliyetler, internet kullanarak gerçekleştirilen faaliyetlerden oluşan 4 faktör, ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde mesai içi boş zaman davranışları olan ana faktöre bağlanmaktadır.

Mesai İçinde Boş Zaman Davranış Ölçeğine İlişkin AMOS programı aracılığıyla uygulanan ikinci seviye doğrulayıcı faktör analizi, Şekil 3. 4'te verilmiştir.

⁵⁷¹ Meydan, Şeşen, 2011, s. 83.



Şekil 3.4 Mesai İçi Boş Zaman Davranış Ölçeğine İlişkin 2.Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi

Önerilen modele ilişkin faktörler arası ilişkileri gösteren yol diyagramı Şekil 3.4'te gösterilmektedir. Tüm faktörlerin 0,74 ile 0,84 arası ilişkide oldukları görülmektedir. Mesai içi boş zaman davranış ana faktörü ile en yüksek ilişkinin internet kullanarak gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri faktörü arasında olduğu görülmektedir.

Dört boyutlu modele ilişkin faktör yükleri şekil 3.4'te gösterilmiştir. Şekil 3.4'de görüldüğü gibi faktör yükleri;

Mesaiiçi1=iş dışı okumaya ilişkin faaliyetler faktörünü açıklayan maddelerin (4 adet) standartlaştırılmış yol yüklerinin tümünün pozitif ve yüksek (0,53-0,77 arası) korelasyona sahip olduğu görülmektedir.

Mesaiiçi2=içe dönük dinlenme faaliyetler faktörünü açıklayan maddelerin (4 adet) standartlaştırılmış yol yüklerinin tümünün pozitif ve yüksek (0,55-0,66 arası) korelasyona sahip olduğu görülmektedir.

Mesaiiçi3=zihinsel faaliyetler faktörünü açıklayan maddelerin (4 adet) standartlaştırılmış yol yüklerinin tümünün pozitif ve yüksek (0,50-0,55 arası) korelasyona sahip olduğu görülmektedir.

Mesaiiçi4=internet kullanarak gerçekleştirilen faaliyetler faktörünü açıklayan maddelerin (4 adet) standartlaştırılmış yol yüklerinin tümünün pozitif ve yüksek (0,37-0,75 arası) korelasyona sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.5 Mesai İçi Boş Zaman Davranış Ölçeği (M.İ.B.Z.D.Ö.) 2. Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndexleri

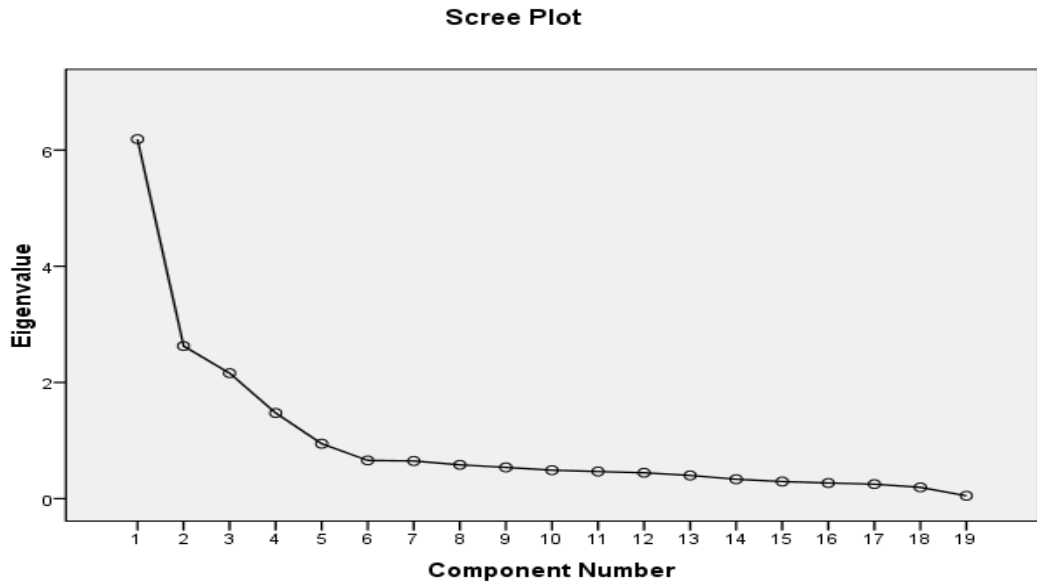
Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	MİBZDÖ	Uyum Durumu
X^2/df	≤ 3	$\leq 4 - 5$	2,281	İyi Uyum
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,04$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,060	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$NFI 0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,94$	0,90	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$CFI 0,98 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,95	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$GFI 0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,94$	0,925	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$AGFI 0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,89$	0,897	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 3. 5'te ikinci seviye doğrulayıcı faktör analizi sonucunda mesai içinde boş zaman davranışları ölçeği için elde edilen uyum iyiliği değerlerinden; **ki-kare/serbestlik derecesi** iyi uyum, **NFI, CFI, GFI AGFI, RMSEA** değerleri *kabul edilebilir uyum değerleri* arasında olduğu görülmektedir.

3.6. Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Mesai dışında gerçekleştirilen boş zaman davranışları üzerine geliştirilen 2. ölçeğin sonuçları aşağıda sunulmuştur;

Faktör analizinde temel bileşenler için belirlenen örneklem yeterliliğini ölçen Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri 0.872 olarak gerçekleşmiştir. Bu değer örneklem yeterliliği için kabul edilebilir bir değerdir. Ölçekteki faktör yükleri 0,45'ten az olan maddeler ile bazı maddelerin birden çok faktörlere yüklenmesi sebebiyle faktör analizi 8 defa uygulanmıştır. 8 defa uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeği oluşturan 19 madde (6,8,11,13,21,22,23,28,29,30,31,36,39,40,41,42,43,45,46) 4 faktör altında toplanmıştır. Maddelerin korelasyon değerleri 0.556 ile 0.716 arasında değişmektedir.



Şekil 3.5 Özdeğer Grafiği

Şekil 3.5'te görüldüğü gibi ölçekteki maddeler özdeğerleri 1'den büyük olan 4 faktör altında toplanmıştır. Döndürülmüş faktör yükleri, döndürülmemiş faktör yükleri, özdeğerler, her bir faktörün açıkladığı varyans oranı, ölçeğin tümü için açıklanan varyans, tüm ölçek için cronbach alpha katsayısı, Tablo 3.6'da sunulmuştur.

Tablo 3.6. Madde Faktör Yük Değerleri, Döndürülmüş Faktör Yükleri

Madde No	Döndürülmemiş Faktör Yükleri	Döndürülmüş Faktör Yükleri			
		Faktör 1 $\alpha=$ 0.798 VE=14,57	Faktör 2 $\alpha=$ 0.762 VE=6,12	Faktör 3 $\alpha=$ 0.677 VE=13,72	Faktör 4 $\alpha=$ 0.708 VE=6,11
23	0.662	0,752			
21	0.677	0.715			
22	0.664	0.686			
13	0.626	0.669			
11	0.635	0.557			
6	0.558	0.547			
29	0.659		0.792		
30	0.655		0.771		
28	0.716		0.742		
31	0.700		0.627		
43	0.624			0.737	
42	0.641			0.686	
8	0.664			0.585	
45	0.569			0.574	
46	0.677			0.548	
41	0.597				0.746
39	0.605				0.695
40	0.665				0.692
36	0.556				0.563

Özdeğerler	3.14	2.44	2.33	2.29
Açıklanan Varyans Oranı	9.23	7.17	6.84	6.74
Ölçekteki Toplam Varyansın Açıklama Oranı	52.24			
Tüm Ölçek için Cronbach alfa sayısı	0.755			

Mesai dışı boş zaman davranışlarını ölçen bu ölçek geliştirme çalışmasında tüm faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı % 52,24 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla ölçek geliştirme çalışması sonucu ortaya çıkan açıklanan varyans oranı sosyal bilimlerde kabul edilebilir aralıkta olduğu değerlendirilmektedir. 8. kere uygulanan

faktör analizi neticesinde ölçekte yer alan maddelerde örtüşme olmamıştır. Mesai dışında boş zaman davranışlarını ölçen faktörler Tablo 3.7’de sunulmaktadır.

Tablo 3.7 Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Belirli mekanlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri $\alpha= 0.798$ $VE=14,57$		
s6	sinemaya giderim	0.547
s11	tiyatro, bale, operaya giderim (izleyici veya oyuncu olarak)	0.557
s13	konsere giderim	0.669
s21	arkadaşlarımla evde veya dışarıda buluşurum	0.715
s22	eğlence mekanlarına giderim	0.686
s23	kahvehane, pastane, kafe vb. yerlere giderim	0,752
Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri $\alpha= 0.762$ $VE=6,12$		
s28	sivil toplum kuruluşu faaliyetleri ile ilgilenirim	0.742
s29	sendikal faaliyetlere katılırim	0.792
s30	siyasi parti faaliyetlerine katılırim	0.771
s31	gönüllü yardım faaliyetlerine katılırim	0.627
İnternette geçirilen boş zaman faaliyetleri $\alpha= 0.677$ $VE=13,72$		
s42	bilgisayardan veya cep telefonundan dizi, film veya video izlerim	0.686
s43	internette sörf yaparım	0.737
s45	internette mal ve hizmetlerin (ikinci el araç, ev, eşya, arazi vb.) fiyatlarına bakarım	0.574
s46	sosyal medyada vakit geçiririm (facebook, instagram vb.)	0.548
s8	bilgisayardan veya cep telefonundan oyunlar oynarım	0.585
Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri $\alpha= 0.708$ $VE=6,11$		
s36	mezarlık ziyareti, cenaze evi ve hasta ziyaretlerine giderim	0.563
s39	ailemle dışarıya yemeğe çıkarım	0.695
s40	pikniğe giderim	0.692
s41	aile, akraba ve komşu ziyaretleri yaparım	0.746

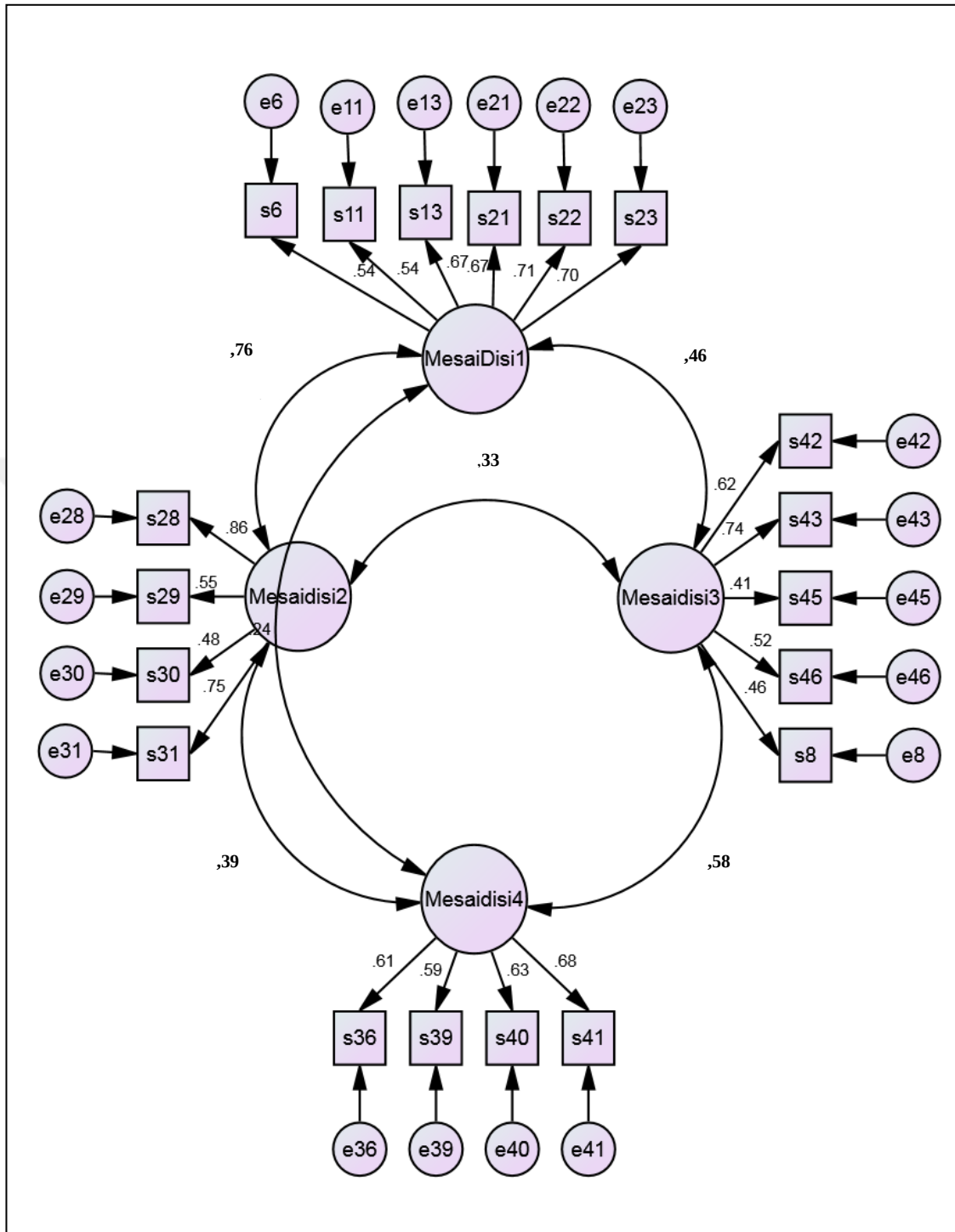
Nakip’e (2006) göre bir ölçekte, Cronbach's alpha değeri % 61 ile % 80, arasında ise bu “ölçeğin güvenilir” olduğu değerlendirilmektedir. Eğer bu değer % 81 ile % 100 arasında oluşmuşsa “ölçeğin güvenilirliğinin yüksek” olduğu⁵⁷² değerlendirilmektedir. Bu ölçek geliştirme çalışmasında cronbach's alpha değeri 0,755 olarak gerçekleşmiştir.

⁵⁷² Mahir Nakip, *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Ankara: Seçkin Yayınları, 2006.

Dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmektedir. Geliştirilen ölçeğe ilişkin faktör grupları ve maddeleri Ek-2’de verilmiştir.

3.7 Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Birincil Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi ile birlikte faktör yapısı doğrulanan ölçeğin her bir alt boyutuna ilişkin ve ölçeğin geneline ilişkin güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. “Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri” boyutuna ait güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s alpha – α) 0.80, “toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri” boyutuna ait güvenilirlik katsayısı 0.78, “internette geçirilen boş zaman faaliyetleri” boyutuna ait güvenilirlik katsayısı 0.72, “aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri” boyutuna ait güvenilirlik katsayısı 0.74, ölçeğin tümüne ait güvenilirlik katsayısı 0.79 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu rakamlar ölçeğin geneline ve alt ölçeklerine ait güvenilirliğin iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Mesai dışı boş zaman davranışları ölçeğine ilişkin birincil seviye doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıda sunulmaktadır;



Şekil 3.6. Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeğine İlişkin 1. Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 3.6’da büyük daireler ile gösterilen şekiller mesai dışı boş zaman davranışları ölçeğindeki ana faktörleri; (Mesaidisi1=belirli mekanlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri, Mesaidisi2=toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri, Mesaidisi3=internette geçirilen boş zaman faaliyetleri, Mesaidisi4= aile ile

gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri), küçük daireler ile gösterilen şekiller (e harfi ile başlayan rakamlar) artık hata paylarını, kare ile gösterilen (s harfi ile başlayan) yapılar faktörleri oluşturan maddeleri belirtmektedir.

Yol diyagramına bakıldığında, gizil değişken olan (Mesaidışı 1,2,3,4)’ten gözlenen değişkene doğru (s6, s11, s13, s21, s22, s23....) yönelen tekyönlü oklar tek yönlü doğrusal ilişkiyi göstermektedir. Söz konusu değişkenler her bir maddenin kendi gizil değişkenini ne kadar iyi temsilcisi olduğuna ilişkin bilgi vermektedir.

Diyagramda, standardize edilmiş parametre değerlerine bakıldığında;

Mesaidisi1=belirli mekanlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerini, en fazla etkileyen boyut 0,71’lik bir yükü “eğlence mekanlarına gitme”dir.

Mesaidisi2=toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerini, en fazla etkileyen boyut 0,86’lik bir yükü, “sivil toplum kuruluşu faaliyetleri ile ilgilenme”dir.

Mesaidisi3=internette geçirilen boş zaman faaliyetlerini en fazla etkileyen boyut 0,74’lik bir yükü, “internette sörf yapma”dır.

Mesaidisi4= aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerini en fazla etkileyen boyut 0,68’lik bir yükü, “aile, akraba ve komşu ziyaretleri yapma”dır.

Tablo 3.8. Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeği (M.D.B.Z.D.Ö.) 1. Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndexleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	MDBZDÖ	Uyum Durumu
X^2/df	≤ 3	$\leq 4 - 5$	1,977	İyi Uyum
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,04$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,052	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$NFI 0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,94$	0,90	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$CFI 0,98 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,95	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$GFI ,095 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,94$	0,927	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$AGFI 0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,89$	0,896	Kabul Edilebilir Uyum

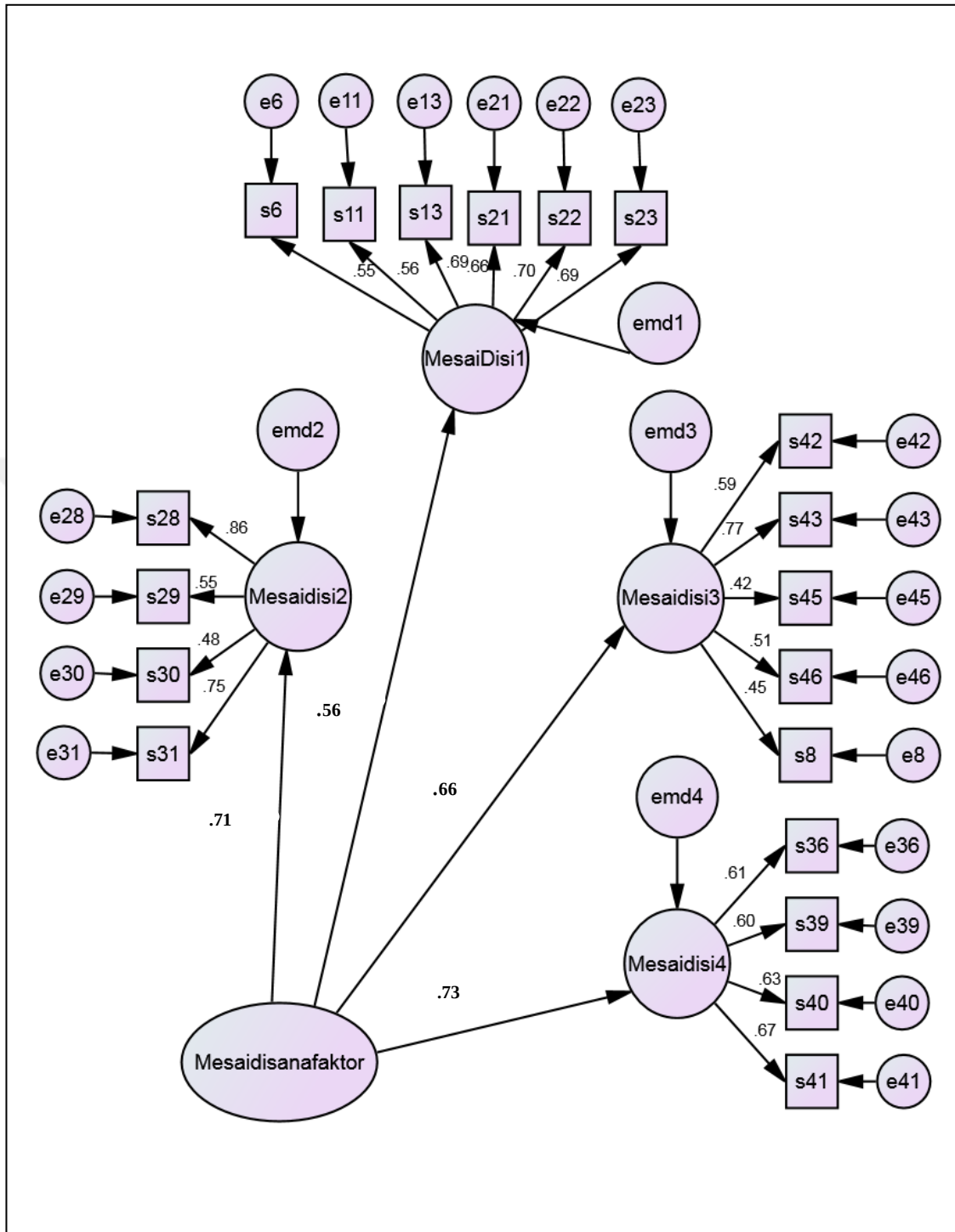
Tablo 3.8’de birinci seviye doğrulayıcı faktör analizi sonucunda mesai dışı boş zaman davranışları ölçeği için elde edilen uyum iyiliği değerlerinden; **ki-kare/serbestlik**

derecesi iyi uyum, **NFI, CFI, GFI AGFİ RMSEA** değerleri kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir.

3.8 Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeğine İlişkin İkincil Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İkincil seviye doğrulayıcı faktör analizinde, mesai dışı boş zaman davranışları ölçeğindeki; belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri, toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri, internette geçirilen boş zaman faaliyetleri, aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinden oluşan 4 faktör, mesai dışı boş zaman davranışları olan ana faktöre bağlanmaktadır. Bu durum Şekil 3,7’de gösterilmektedir.

Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeğine İlişkin AMOS programı aracılığıyla uygulanan İkinci Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi, Şekil 3.7’de verilmiştir.



Şekil 3.7 Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeğine İlişkin 2.Seviye Derece Doğrulayıcı Faktör Analizi

Önerilen modele ilişkin faktörler arası ilişkileri gösteren yol diyagramı şekil 3.7' de gösterilmektedir. Tüm faktörlerin 0,56 ile 0,73 arası ilişkide oldukları görülmektedir. Mesai Dışı Boş Zaman Davranış ana faktörü ile en yüksek ilişkinin Mesaidışı=4 aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri faktörü arasında olduğu görülmektedir.

Dört boyutlu modele ilişkin faktör yükleri Şekil 3.7’de gösterilmiştir. Şekil 3.7’de görüldüğü gibi faktör yükleri;

Mesaidışı1=belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri faktörünü açıklayan maddelerin (6 adet) standartlaştırılmış yol yüklerinin tümünün pozitif ve yüksek (0,55-0,70 arası) korelasyona sahip olduğu görülmektedir.

Mesaidışı2=toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri faktörünü açıklayan maddelerin (4 adet) standartlaştırılmış yol yüklerinin tümünün pozitif ve yüksek (0,48-0,86 arası) korelasyona sahip olduğu görülmektedir.

Mesaidışı3=internette geçirilen boş zaman faaliyetleri faktörünü açıklayan maddelerin (5 adet) standartlaştırılmış yol yüklerinin tümünün pozitif ve yüksek (0,42-0,77 arası) korelasyona sahip olduğu görülmektedir.

Mesaidışı4=aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri faktörünü açıklayan maddelerin (4 adet) standartlaştırılmış yol yüklerinin tümünün pozitif ve yüksek (0,60-0,67 arası) korelasyona sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.9 Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeği (M.D.B.Z.D.Ö) 2. Derece Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndexleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	MDBZDÖ	Uyum Durumu
X^2/df	≤ 3	$\leq 4 - 5$	2,179	İyi Uyum
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,04$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,058	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$NFI 0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,94$	0,90	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$CFI 0,98 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,95	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$GFI ,095 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,94$	0,916	Kabul Edilebilir Uyum
AGFİ	$AGFI 0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,89$	0,887	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 3. 9’da ikinci seviye doğrulamalı faktör analizi sonucunda mesai dışı boş zaman davranışları ölçeği için elde edilen uyum iyiliği değerlerinden; **ki-kare/serbestlik derecesi** iyi uyum, **NFI, CFI, GFI AGFİ RMSEA** değerleri kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir.

Gelişen toplumlarda boş zaman davranışları giderek önem kazanmaktadır. Gelişmekte olan bir ülke konumundaki Türkiye’de de kurumlar ve araştırmacılar boş zaman davranışları üzerine çalışmalarını⁵⁷³ artırmaktadırlar. Bu ölçek geliştirme çalışmasının sonucunda beyaz yakalı çalışanlar dikkate alınarak mesai içinde ve dışında gerçekleşen boş zaman davranışları tespit edilmiştir. Bu çalışma kapsamında Türkiye’deki beyaz yakalı çalışanların boş zaman davranışları türk kültürü çerçevesinde özgün bir şekilde ortaya konmaya çalışılmıştır. Ayrıca oluşan ölçekler ile ruh sağlığı ve iş performansı arasında bağlantı kurulması planlanmıştır.



⁵⁷³ Aslan, “Sanayileşme ve Kentleşmenin.....1997; Karaküçük, Gürbüz, “Boş Zaman Engelleri Ölçeği.....2006; Mutlu, 2008; Lapa ve Ağyar, “Serbest Zamanda Algılanan...2011; Akyıldız, 2013.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MESAI İÇİ VE DIŞI BOŞ ZAMAN DAVRANIŞLARININ PERFORMANS VE RUHSAL SAĞLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Bu bölümde çalışanların mesai içi ve dışı boş zaman davranışlarının iş performansına ve ruhsal sağlığa etkisini ölçen anket çalışması ve sonuçları yer almaktadır. Sırasıyla; araştırmanın önemi, amacı, kapsamı ve yöntemi, araştırmanın ana kütlesi ve örneklem seçimi, araştırmanın kısıtları, modeli ve hipotezleri, veri toplama yöntemi ile kullanılan ölçekler, toplanan verilerin analizi ile araştırma sonucunda elde edilen bulguların analizi ve bu bulguların değerlendirilmesi ile sonuç ve yorumlar kısmına bu bölümde yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Önemi

Çalışanların davranışlarını, duygularını, düşüncelerini öğrenme ile iş çevresinde yapılacak değişikliklerin çalışanlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi, işte çalışanlar için hedeflenen performans çıktılarına ulaşılması bakımından önemlidir. Örgütlerde mesai içi ve dışı boş zaman davranışlarının yönetimi örgüt yöneticilerinin çoğu zaman ihmal ettiği ancak çalışan performansı ile ilişkili önemli konulardan birisidir.

Teknolojinin hızla gelişmesi ile birlikte iş ve özel yaşam arasındaki geçirgenlik artmıştır. Özellikle beyaz yakalı çalışanlar, akşam evlerinde bir önceki günden kalan işlerini tamamlarken diğer taraftan bir sonraki günün iş planlamasını yapabilmektedirler. Benzer şekilde internet kullanım olanaklarının artmasıyla birlikte çalışanlar mesai saatleri içerisinde hafta sonu veya yıllık tatillerine ilişkin planlama faaliyetlerini yapabilmektedirler. Dolayısıyla günümüz yöneticilerinin çalışanların boş zaman faaliyetlerini yönetimi ve yönlendirmesi zamanla daha da önem kazanmıştır.

Literatürde çalışanların mesai içinde kendilerine boş zaman oluşturmak istemeleri “psikolojik ayrılma”⁵⁷⁴ kavramı ile açıklanmaktadır. Psikolojik ayrılma kavramı; çalışanın işten uzaklaşması, stresli ortamdan kurtulması, işe ara vermesi ve kendi sahip

⁵⁷⁴ Etzion, Eden, Lapidot, “Relief From 1998, pp. 577–585.

olduğu kaynakları yenilemesi⁵⁷⁵ olarak tanımlamaktadır. Mesai dışında ise; çalışanın akşamları ve hafta sonları yorgunluğunu atması, yaşadığı stres ve tükenmişliği en aza indirmesi *iyileşme*⁵⁷⁶ kavramı ile tanımlanmaktadır.

Çalışanların işe odaklanmasını sağlayarak performanslarının artırılması örgüt yöneticilerinin temel amaçlarından bir tanesidir. Bu açıdan bakıldığında yöneticilerin çalışan performansını artırmak için kullandıkları çeşitli motivasyon kaynakları bulunmaktadır. Çalışanların boş zaman faaliyetlerinin yönetimi de yöneticilerin çalışan performansını artırmasında kullanabileceği yöntemlerden bir tanesidir.

Yöneticiler bir taraftan çalışanlarının yeni teknolojiler ile entegrasyonunu en üst düzeyde sağlamaya çalışırken, diğer taraftan çalışanlarına stresi önleyici ve ruhsal sağlığı geliştirici programlar uygulamak durumundadırlar. Yapılan araştırmalarda ruhsal rahatsızlıklar ve işe gelmeme nedeniyle işverene karşı oluşan maliyetin, çalışanın ilaç ve benzeri medikal maliyetlerinden 4 kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir⁵⁷⁷. Bu sebeple yöneticilerin ruhsal rahatsızlıklara ilişkin sorunlara önem vermesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Mesai içi ve dışı boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlığı koruyucu yönde etkisi bulunmaktadır. Bu noktada çalışanların performanslarına ve ruhsal sağlıklarına katkı sağlayan, mesai içinde ve dışında gerçekleşen boş zaman faaliyetlerinin belirlenmesi önem taşımaktadır.

4.2. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışma, çalışanların günlük yaşamda boş zaman vakitlerinde gerçekleştirdikleri faaliyetlerin çalışanların ruhsal sağlığı ile iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

İşletme yöneticileri, çalışanların verimliliğini, iş-yaşam kalitesini artırmak, işe gelmeme oranlarını, personel devir hızını ve işyeri kazalarını azaltılmak amacıyla örgütlerde yenilikler gerçekleştirmektedirler. Yöneticilerin uygulayabilecekleri yeniliklerden bir tanesi de çalışanların boş zamanlarının yönetilmesi ve yönlendirilmesinin sağlanmasıdır. Boş zaman kullanımı ile performans ve ruhsal sağlık arasındaki ilişkiler tespit edildiği takdirde, yöneticilerin çalışanların boş zamanlarının değerlendirilmesine farklı bakış açılarıyla yaklaşacakları düşünülmektedir.

⁵⁷⁵ Gervais, 2014, p. 1.

⁵⁷⁶ Sluiter, Frings, Meijman, e.t.c. "Reactivity and..... 2000, p. 298.

⁵⁷⁷ Bendt, 1998, p. 515.

4.3. Ana Kütle ve Örneklem Seçimi

Araştırmada örneklem seçimi, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kartopu örnekleme yöntemi, evren hakkındaki bilgilerin belirgin olmadığı ve evreni oluşturan bireylere ulaşmanın zor olduğu durumlarda uygulanan bir tekniktir. Kartopu örnekleme yönteminde ilk olarak evrene ait birimlerden birisi ile iletişime geçilir. İletişim kurulan birimin yardımıyla ikinci birime, ikinci birimin yardımıyla üçüncü birime gidilir. Önerilen bu yeni kişiler de araştırmaya dâhil edilerek çalışma gerçekleştirilmektedir. Bu yol ile bir kartopunun büyümesi gibi örneklem büyüklüğü genişlemektedir⁵⁷⁸. Bu araştırmanın ana kütlelerini Ankara'da Organize Sanayi Bölgesinde yer alan ve kar amacı güden işletmelerin beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın saha araştırması kısmında ilk olarak beyaz yakalı çalışanlara ulaşılmış daha sonra ulaşılan kitle vasıtasıyla diğer ulaşılabilen beyaz yakalı çalışanlara anket soru formu doldurtulmuştur. Ana kütlede yer alan çalışan sayısı net olarak bilinmediği için kartopu örnekleme yöntemiyle çalışma gerçekleştirilmiştir. 450 beyaz yakalı çalışandan veriler toplanmıştır. Cevaplayıcı sayısının ana kütle temsil edebilecek büyüklükte olduğu Tablo 4.1'de görülmektedir.

Tablo 4.1 $\alpha = 0.03$ ve $\alpha = 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	(+ , -) 0.03 örnekleme hatası (d)			(+,-) 0.05 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77
500	341	289	321	217	165	196
750	441	358	409	254	185	226
1000	516	406	473	278	198	244
2500	748	537	660	333	224	286
5000	880	601	760	357	234	303
10000	964	639	823	370	240	313
25000	1023	665	865	378	244	319
50000	1045	674	881	381	245	321
100000	1056	678	888	383	245	322
1000000	1066	682	896	384	246	323
100milyon+	1067	683	896	384	245	323

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50

⁵⁷⁸ Yahşi Yazıcıoğlu ve Saniye Erdoğan, *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2004, s. 45.

İstatistiksel araştırmalarda seçilen örneklemin evreni temsil etmesi önemli bir konudur. Nitekim istatistiksel alan çalışmaları zaman ve maliyet nedeniyle, evreni en iyi temsil edebilecek sayıda en az örneklemin seçilmesi gerekmektedir. Tablo 4.1’de evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünün hesaplanabilmesi için kabul edilebilir hata payları sunulmaktadır. Tablo 4.1’de görüldüğü gibi örnekleme hatasını azaltabilmek için örneklem büyüklüğünün artırılması gerekmektedir. Diğer taraftan belirlenen hata payına göre belli bir değerden sonra örneklem büyüklüğünün artmasına gerek olmadığı görülmektedir. Tablo 4.1’e göre, gerçekleştirilen bilimsel araştırmalarda güvenilir ve anlamlı sonuçlar elde edebilmek için, 100 milyonluk bir evrende % 95 güven aralığında % 5 örneklem hata payı ile anket soru formu uygulanabilecek cevaplayıcı sayısı minimum 384 olmalıdır. Seçilen hata payına göre 384 cevaplayıcıya ulaşıldıktan sonra örneklem büyüklüğünün artmasına zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle gerek olmadığı değerlendirilmektedir.

4.4. Araştırmanın Kısıtları

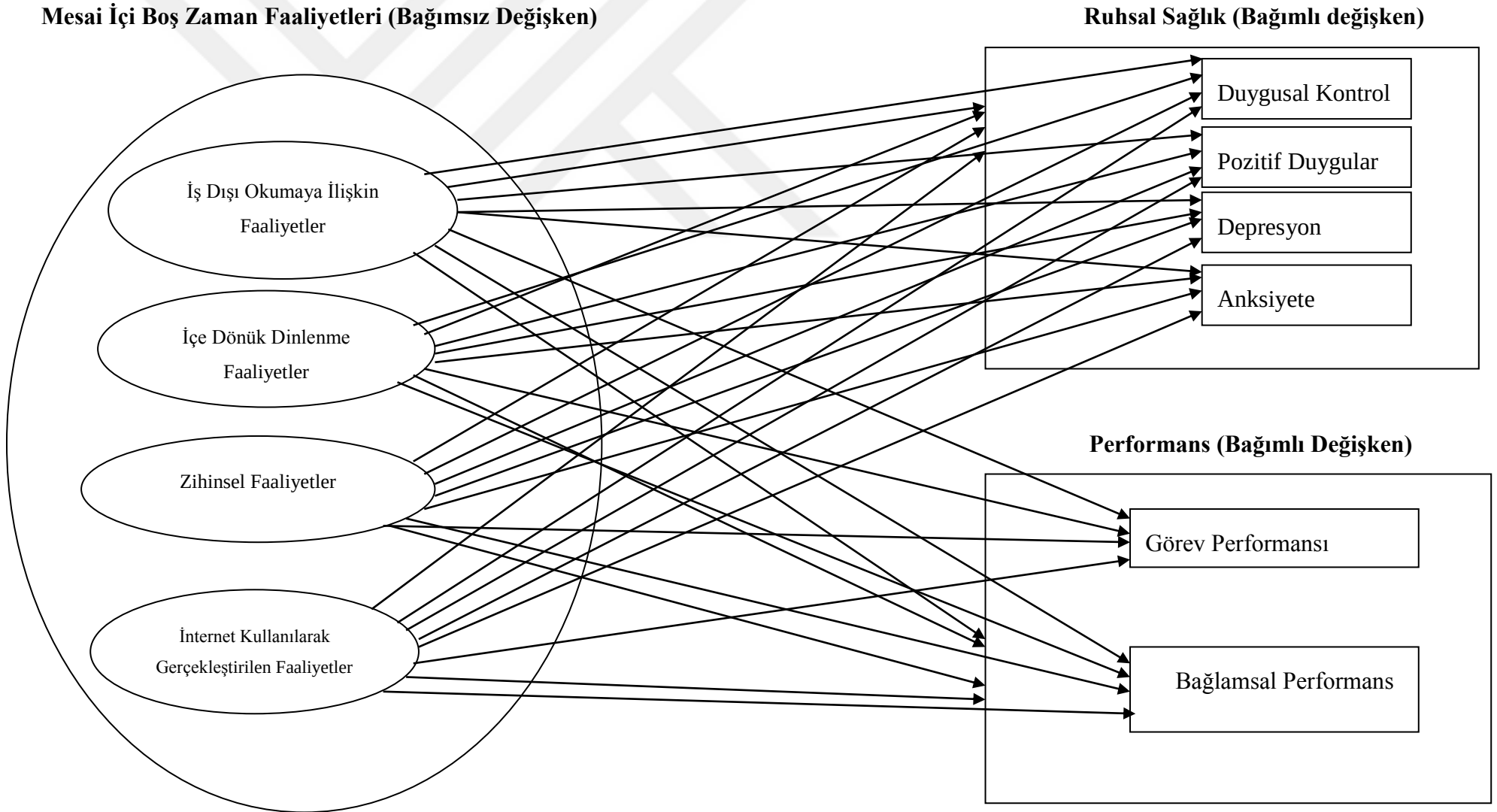
Bu çalışma örgüt içerisinde bireysel düzeyde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada özellikle beyaz yakalıların seçilmiş olmasının nedeni, beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara göre mesai saatlerinin daha esnek olması ve internet kullanım sürelerinin fazla olması ve literatürdeki diğer çalışmalarla bu çalışmanın karşılaştırılabilirliğinin yapılabilmesidir. Araştırmanın sadece beyaz yakalılar ile yapılması, kapsamının örgüt içi bireysel düzeyde gerçekleştirilmesi, saha araştırmasının sadece Ankara ilinde ve kar amacı güden işletmelerde uygulanması çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır.

4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

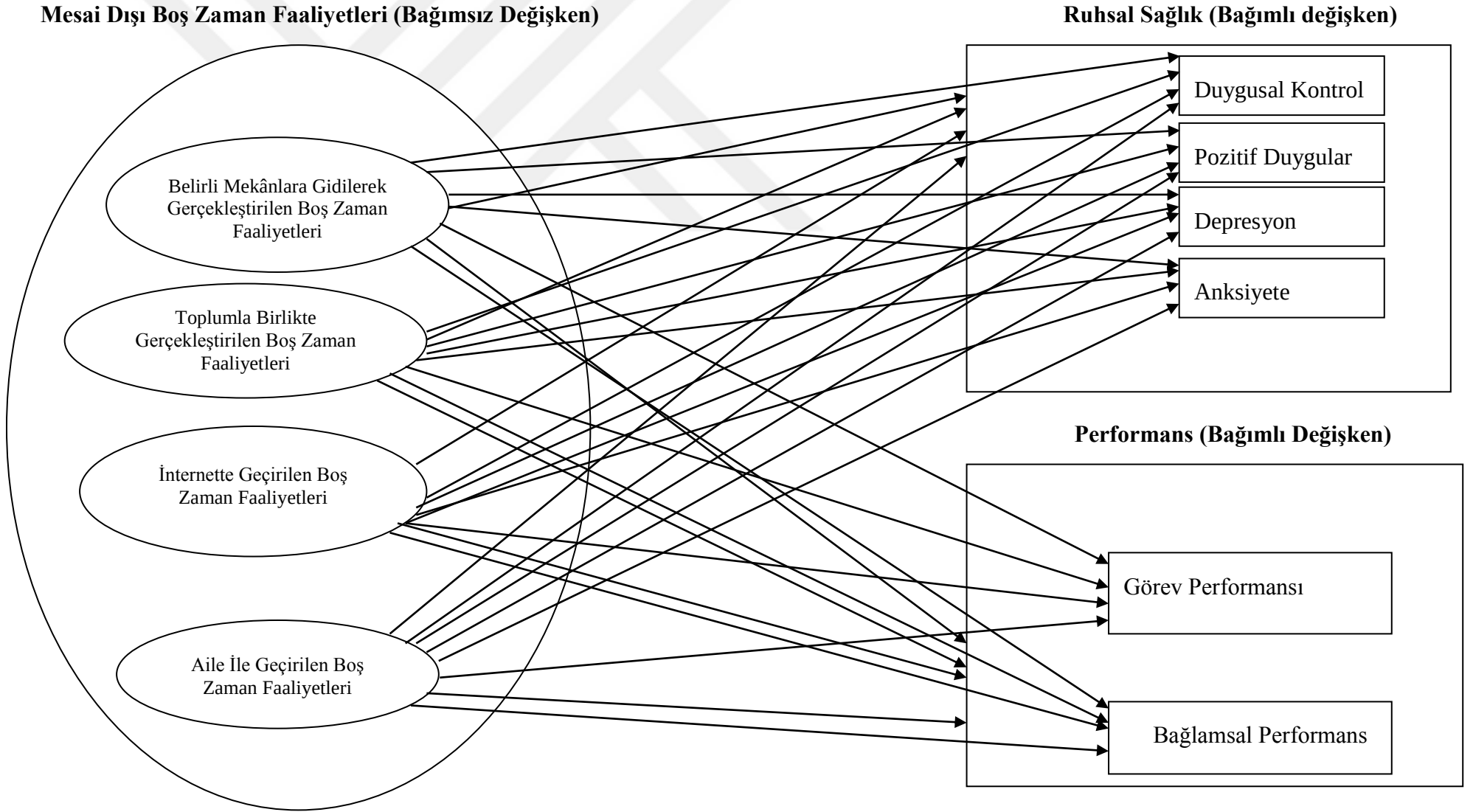
Bu araştırmada iki ayrı model geliştirilmiştir. 1. Modelde bağımsız değişken olan mesai içi boş zaman davranışlarının alt boyutları olan; iş dışı okumaya ilişkin faaliyetler, içe dönük dinlenme faaliyetleri, zihinsel faaliyetler, internet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin bağımlı değişken olan, ruhsal sağlık ve alt boyutları; duygusal kontrol, pozitif duygular, depresyon, anksiyete üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Aynı model içerisinde mesai içi boş zaman davranışlarının alt boyutlarının iş performansı ve alt boyutları olan görev performansı ile bağlamsal performans üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırmaya ilişkin oluşturulan birinci model Şekil 4.1’de sunulmaktadır.

İkinci modelde bağımsız değişken olan mesai dışı boş zaman davranışlarının alt boyutları olan; belirli mekanlara gidilerek yapılan faaliyetler, toplumla birlikte yapılan boş zaman faaliyetleri, internette geçirilen boş zaman faaliyetleri, aile ile geçirilen boş zaman faaliyetlerinin bağımlı değişken olan, ruhsal sağlık ve alt boyutları; duygusal kontrol, pozitif duygular, depresyon, anksiyete üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Aynı model içerisinde mesai dışı boş zaman davranışlarının alt boyutlarının iş performansı ve alt boyutları olan görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırmaya ilişkin oluşturulan İkinci model Şekil 4.2’de sunulmaktadır.





Şekil 4.1 Birinci Araştırma Modeli



Şekil 4.2 İkinci Araştırma Modeli

1. Araştırmaya ilişkin hazırlanan ve Şekil 4.1' de gösterilen hipotezler aşağıda sunulmaktadır;

H₁: Mesai içi boş zaman davranışlarının ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.

H_{1a}: İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.

H_{1b}: İçer dönük dinlenme faaliyetlerinin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.

H_{1c}: Zihinsel faaliyetlerin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.

H_{1d}: İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.

H_{1e}: İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.

H_{1f}: İçer dönük dinlenme faaliyetlerinin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.

H_{1g}: Zihinsel faaliyetlerin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.

H_{1h}: İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.

H_{1i}: İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin anksiyete üzerinde etkisi vardır.

H_{1j}: İçer dönük dinlenme faaliyetlerinin anksiyete üzerinde etkisi vardır.

H_{1j}: Zihinsel faaliyetlerin anksiyete üzerinde etkisi vardır.

H_{1k}: İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin anksiyete üzerinde etkisi vardır.

H_{1l}: İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin depresyon üzerinde etkisi vardır.

H_{1m}: İçer dönük dinlenme faaliyetlerinin depresyon üzerinde etkisi vardır.

H_{1n}: Zihinsel faaliyetlerin depresyon üzerinde etkisi vardır.

H_{1o}: İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin depresyon üzerinde etkisi vardır.

H_{1p}: İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.

H_{1r}: İçer dönük dinlenme faaliyetlerinin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.

H_{1s}: Zihinsel faaliyetlerin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.

H_{1t}: İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.

H2: Mesai içi boş zaman davranışlarının performans üzerinde etkisi vardır.

H2a: İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin performans üzerinde etkisi vardır.

H2b: İçer dönük dinlenme faaliyetlerinin performans üzerinde etkisi vardır.

H2c: Zihinsel faaliyetlerin performans üzerinde etkisi vardır.

H2d: İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin performans üzerinde etkisi vardır.

H2e: İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin görev performansı üzerinde etkisi vardır.

H2f: İçer dönük dinlenme faaliyetlerinin görev performansı üzerinde etkisi vardır.

H2g: Zihinsel faaliyetlerin görev performansı üzerinde etkisi vardır.

H2h: İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin görev performansı üzerinde etkisi vardır.

H2i: İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.

H2j: İçer dönük dinlenme faaliyetlerinin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.

H2k: Zihinsel faaliyetlerin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.

H2l: İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.

2. Araştırmaya ilişkin hazırlanan ve Şekil 4.2’ de gösterilen hipotezler aşağıda sunulmaktadır;

H3: Mesai dışı boş zaman davranışlarının ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.

H3a: Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.

H3b: Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.

H3c: İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.

H3d: Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.

H3e: Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.

H3f: Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.

H_{3g}:İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.

H_{3h}:Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.

H_{3i}:Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.

H_{3j}:Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.

H_{3k}:İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.

H_{3l}:Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.

H_{3m}:Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin depresyon üzerinde etkisi vardır.

H_{3n}:Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin depresyon üzerinde etkisi vardır.

H_{3o}:İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin depresyon üzerinde etkisi vardır.

H_{3p}:Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin depresyon üzerinde etkisi vardır.

H_{3q}:Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin anksiyete üzerinde etkisi vardır.

H_{3r}:Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin anksiyete üzerinde etkisi vardır.

H_{3s}:İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin anksiyete üzerinde etkisi vardır.

H_{3t}:Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin anksiyete üzerinde etkisi vardır.

H4: Mesai Dışı Boş Zaman Davranışlarının performans üzerinde etkisi vardır.

H_{4a}: Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin performans üzerinde etkisi vardır.

H_{4b}:Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin performans üzerinde etkisi vardır.

H_{4c}:İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin performans üzerinde etkisi vardır.

H_{4d}:Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin performans üzerinde etkisi vardır.

H_{4e}: Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin görev performansı üzerinde etkisi vardır.

H_{4f}: Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin görev performansı üzerinde etkisi vardır.

H_{4g}: İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin görev performansı üzerinde etkisi vardır.

H_{4h}: Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin görev performansı üzerinde etkisi vardır.

H_{4i}: Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.

H_{4j}: Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.

H_{4j}: İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.

H_{4k}: Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.

4.6 Veri Toplama Yöntemi

Ankara Organize Sanayi Bölgesinde Faaliyet gösteren 20 (+) personel çalıştıran işletmelerde görev yapan beyaz yakalı çalışanlar ile anket gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Ankara'da beyaz yakalı çalışanların iletişim bilgilerine Kosgeb, Ankara Ticaret Odası, Ankara Sanayi Odası ve İgeme'den ulaşılmış ve mail adreslerine anket soru formu gönderilmiştir. Ayrıca soru formunu doldurmak için işyeri ziyaretleri de gerçekleştirilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak, karma metod (mix mod), yöntemi kullanılmıştır. Anket formu yüz yüze ve web araştırması birlikte kullanılarak tamamlanmıştır.

- *Kullanılan Ölçekler:* Araştırmanın anket formunda yer alan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır; Çalışmada 4 tane ölçek kullanılmıştır, Bunlar,

- 1- İş performans ölçeği
- 2- Mesai içi boş zaman davranış ölçeği
- 3- Mesai dışı boş zaman davranış ölçeği
- 4- Ruhsal sağlık ölçeği

Performans Ölçeği: Katılımcıların iş performansını belirlemek amacıyla, bu araştırmada Goodman ve Svyantek⁵⁷⁹ (1999) tarafından geliştirilen “performans” ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 25 ifade yer almaktadır ve bu ifadeler görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki alt boyutu ölçmektedir. Görev performansı ölçekte 9 ifade ile temsil edilirken bağlamsal performans 16 ifade ile ölçekte temsil edilmektedir. “İş arkadaşlarım işe gelmediklerinde, onların işlerine yardım ederim.”, “Arkadaşlarımla iş yükleri fazla olduğunda onlara yardımcı olurum.”, “Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim.”, “İşin amaçlarına ulaşmayı planlarım ve verilen görevi tamamlanması gereken zamanda tamamlarım.”, ifadeleri ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır. Ölçekte yer alan ifadeler 5 dereceli Likert formatında “her zaman”-5, “genellikle”-4, “bazen”-3, “çok nadir”-2, “hiçbir zaman”-1 şeklinde sıralanmış ve puanlanmıştır. Ayrıca ölçeğin yönergesi ve basımı buna uygun olarak yapılmıştır.

Mesai içi boş zaman davranış ölçeği: Katılımcıların mesai içi boş zaman davranışlarını ölçmek amacıyla bu çalışmanın 3. Bölümünde geliştirilmiş olan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek 16 ifade ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; işyerinde iş dışı okumaya ilişkin boş zaman faaliyetleri, içe dönük dinlenme faaliyetleri, zihinsel faaliyetleri içeren boş zaman faaliyetleri, internet kullanılarak gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinden oluşmaktadır. “Haber ve gazete okurum.”, “sosyal medyada vakit geçiririm (facebook, instagram vb.).”, ifadeleri ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır. Ölçekte yer alan ifadeler 5’li likert formatı kullanılarak “her zaman”-5, “genellikle”-4, “bazen”-3, “çok nadir”-2, “hiçbir zaman”-1 şeklinde sıralanmış ve puanlanmıştır.

Mesai dışı boş zaman davranış ölçeği: Katılımcıların mesai dışı boş zaman davranışlarını ölçmek amacıyla bu çalışmanın 3. Bölümünde geliştirilmiş olan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek 19 ifade ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri, toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri, internette geçirilen boş zaman faaliyetleri, aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinden oluşmaktadır. “Eğlence mekânlarına giderim.”, “bilgisayardan veya cep

⁵⁷⁹ Goodman, Svyantek, 1999, p. 255.

telefonundan oyunlar oynarım.”, ifadeleri ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır. Ölçekte yer alan ifadeler 5’li likert formatı kullanılarak “her zaman”-5, “genellikle”-4, “bazen”-3, “çok nadir”-2, “hiçbir zaman”-1 şeklinde sıralanmış ve puanlanmıştır.

Ruhsal Sağlık Ölçeği (Mental Health Inventory): Bu araştırmada kullanılan diğer ölçek katılımcıların ruhsal sağlıklarını belirlemek amacıyla Veit ve Ware tarafından (1983) geliştirilen “Ruhsal Sağlık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin özgün halinde 38 ifade yer almaktadır, literatürde gerçekleştirilen çalışmalarda bu ölçeğin 18 ifadelik⁵⁸⁰ ve 5 ifadelik kısa formu yüksek uyum gösterdiği için kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada “Ruhsal Sağlık Ölçeği”nin 18 ifadelik versiyonu kullanılmıştır. Bu ölçeğin; anksiyete, depresyon, duygusal kontrol ve pozitif duygular olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. Anksiyete 5 ifade ile, depresyon 4 ifade ile, duygusal kontrol 5 ifade ile, pozitif duygular 4 ifade ile ölçekte temsil edilmektedir. “Geçen ay, endişelendiniz mi ya da kaygılandınız mı?”, “Geçen ay, ne kadar süre neşesiz veya çok mutsuz hissettiniz?”, “Geçen ay, ne kadar süre kendinizi tedirgin, huzursuz, sabırsız hissettiniz?” ifadeleri ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır. Ölçekte yer alan ifadeler, 6’li likert formatı kullanılarak “her zaman”-6, “çoğu zaman”-5, “epeyce bir zaman”-4, “bazen”-3, “biraz”-2, “hiçbir zaman”-1 şeklinde sıralanmış ve puanlanmıştır.

4.7. Verilerin Analizi

Araştırma modelinde yer alan araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır. Araştırma verileri SPSS 17 istatistik paket programı yardımıyla analiz edilmiştir.

- *Regresyon Analizi;* İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri ölçmek için regresyon analizi kullanılmaktadır. Regresyon Analizi, hem tanımlayıcı hem de çıkarımsal istatistik sağlar⁵⁸¹. Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir ya da birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkileri test eden istatistiksel bir yöntemdir⁵⁸². Regresyon modelinde bir bağımlı ve bir

⁵⁸⁰ CT Veit, JE Ware, “The Structure Of Psychological Distress And Well-Being In General Populations. *Journal Consultant Clinic Psychology*, Vol. 51, No. 5, 1983, pp. 730-42.

⁵⁸¹ <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/courses/fall2007/sb5002/sb5002-11-regresyon-analizi.pdf>
Yaşar Tonta H.Ü. BİY. Erişim tarihi: Kasım 2016.

⁵⁸² Nakip, s. 227.

bağımsız değişken olması durumunda tek değişkenli regresyon analizi (basit regresyon) olarak adlandırılır. Tek değişkenli regresyon analizi ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi temsil eden bir doğrunun denklemi formüle edilebilmektedir. İçerisinde bir bağımlı ve birden fazla bağımsız değişken bulunduran yapılar ise çoklu regresyon analizi,⁵⁸³ olarak adlandırılmaktadır. Aşağıda basit ve çoklu regresyon tanımları açıklanmaktadır:

- *Basit Regresyon Analizi:* Basit regresyon analizinde bir bağımlı ve bir bağımsız değişken bulunmaktadır. Temelde basit bir regresyon analizinde aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır;⁵⁸⁴

1-) Bağımsız değişken bağımlı değişkendeki değişimleri açıklıyor mu?

2-) Eğer bağımlı ve bağımsız değişken arasında ilişki varsa bunun formüle edilmesi nasıl olacaktır?

Örnek bir basit regresyon denklemi aşağıda sunulmaktadır.

$$y=a+bx+e$$

Denklemden y =bağımlı değişkeni x bağımsız değişkeni, a bir sabiti, e ise hata payını ifade etmektedir. A sabiti $x=0$ iken regresyon doğrusunun y eksenindeki bir başlangıç noktasını ifade etmektedir.

- *Çoklu Regresyon Analizi:* Ekonomi ve işletmecilik alanlarında herhangi bir bağımlı değişkeni tek bir bağımsız değişken ile açıklamak zordur. Ekonomik modeller, genellikle birden fazla sebebin sonucudurlar. Çok fazla sayıda değişken bir araya gelerek bir diğer değişkeni etkileyebilmektedir. Bu değişkenler aynı zamanda kendi aralarında da birbirlerini etkileyebilmektedir. Bu sebeple, bu tür birden fazla değişkenin kullanılması gereken durumlarda tekli regresyon analizi yapılması mümkün değildir. Birden fazla bağımsız değişken kullanılarak yapılan regresyon analizine “çoklu regresyon analizi (multiple regression analysis)” adı verilmektedir. Çoklu regresyon denklemi için örnek bir model aşağıda sunulmaktadır.

$$y=a_0+a_1x_1+a_2x_2+...+a_kx_k+e_i$$

⁵⁸³ Nakip, s. 228.

⁵⁸⁴ Nakip, s. 310.

Denkleimde y bağımlı değişkeni, x_1 1.bağımsız değişkeni, x_2 2.bağımsız değişkeni, X_k ise modeldeki sonuncu bağımsız değişkeni, a_1 x_1 'in katsayısını, a_2 x_2 'nin katsayısını, a_k x_k 'nın katsayısını, a_0 bir sabiti, e_i ise hata payını ifade etmektedir.

Bu çalışmada çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu regresyon analizinde kullanılan modellere ilişkin kurulan denklemlerin bazı örnekleri aşağıda sunulmaktadır;

ruhsal sağlık= $a_0 + a_1 x_{i\text{ş dışı okumaya ilişkin faaliyetler}} + a_2 x_{i\text{çe dönük dinlenme faaliyetler}} + a_3 x_{i\text{zhinsel faaliyetler}} + a_4 x_{i\text{nternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetler}} + e_i$

ruhsal sağlık= $a_0 + a_1 x_{i\text{belirli mekanlara gidilerek gerçekleştirilen faaliyetler}} + a_2 x_{i\text{toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri}} + a_3 x_{i\text{nternette geçirilen boş zaman faaliyetleri}} + a_4 x_{i\text{aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri}} + e_i$

performans= $a_0 + a_1 x_{i\text{ş dışı okumaya ilişkin faaliyetler}} + a_2 x_{i\text{çe dönük dinlenme faaliyetler}} + a_3 x_{i\text{zhinsel faaliyetler}} + a_4 x_{i\text{nternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetler}} + e_i$

performans= $a_0 + a_1 x_{i\text{belirli mekanlara gidilerek gerçekleştirilen faaliyetler}} + a_2 x_{i\text{toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri}} + a_3 x_{i\text{nternette geçirilen boş zaman faaliyetleri}} + a_4 x_{i\text{aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri}} + e_i$

4.8. Araştırmanın Bulguları

Tablo 4.2. Katılımcıların Demografi Bilgileri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	121	27
Erkek	329	73
Yaş	Frekans	Yüzde (%)
18-25 Yaş Arası	37	12
26-35 Yaş Arası	286	61
36-45 Yaş Arası	102	21
46-54	23	5
55+	3	1
Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Evli	164	36
Bekar	272	60
Diğer	14	4
Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Lise	25	6
Ön Lisans	45	10
Lisans	293	65
Lisans Üstü	86	19
Mevcut iş yerinizdeki çalışma süreniz	Frekans	Yüzde (%)
0-1yıl	93	21
2-5yıl	171	38
6-9 yıl	78	17
10-13 yıl	50	11
14-19yıl	41	9
20 yıl +	17	4
18 yaşından sonraki çalışma süreniz	Frekans	Yüzde (%)
0-1yıl	27	5
2-5yıl	99	22
6-9 yıl	96	21
10-13 yıl	98	22
14-19yıl	75	18
20 yıl +	55	12
Aylık net geliriniz	Frekans	Yüzde (%)
0-1299tl	4	1
1.300-2.499tl	99	22
2.500-4.999tl	202	44
5.000-7.499tl	91	20
7.500-9.999tl	23	5
10.000 tl +	31	6
TOPLAM	450	100

Tablo 4.2’de araştırmaya katılanların demografik özellikleri itibariyle dağılımları görülmektedir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre çalışmaya katılım oranları incelendiğinde %73 oranı ile erkek katılımcıların yoğunlukta olduğu, % 27 oranı ile kadın katılımcıların düşük olduğu görülmektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı ile beyaz yakalı kadın çalışan sayısının erkeklere oranla daha az olduğu düşünüldüğünde cevaplayıcıların cinsiyet dağılımının normal olduğu değerlendirilmektedir. Katılımcıların yaşlarına bakıldığında % 12’sinin 18-25 yaş arasında, % 61’nin 26-35 yaş arasında, % 21’nin 36-45 yaş arasında, % 5’nin 46-54 yaş arasında, % 1’nin ise 55 yaşından büyük olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında % 60’ı evli, % 36’sı bekar ve % 4’ü ise diğer olarak kodlanmıştır. Çalışma beyaz yakalılarla gerçekleştirildiği için katılımcıların eğitim düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Nitekim katılımcıların, % 19’u lisansüstü, % 65’i lisans, % 10’u önlisans, % 6’sının lise mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlasının mevcut işyerinde 5 yıldan daha az sürede çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların 18 yaşlarından sonraki tüm yaşamlarındaki toplam iş tecrübelerine bakıldığında, 2-5 yıl, 6-9 yıl, 10-13 yıl, 14-19 yıl olmak üzere 4 farklı yıl diliminin % 20’ye yakın oranda eşit dağıldığı görülmektedir. Katılımcıların aylık gelir dağılımına bakıldığında, yarısından fazlasının 2500 tl ile 7500 tl arasında olduğu görülmektedir. Katılımcı kitlesinin beyaz yakalı çalışanlar olduğu düşünüldüğünde bu gelir düzeyinin Türkiye iş piyasasındaki ücret düzeyinde normal olduğu değerlendirilmektedir.

4.8.1. Araştırma İfadelerinin Güvenilirlik Değerleri

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce araştırma ölçeklerinin güvenilirlikleri değerlendirilmiştir. Güvenilirlik, ölçümün tutarlı olmasının ölçütüdür. Ölçekler farklı araştırmalarda uygulandığında benzer sonuçları vermesi gerekmektedir. Farklı bağımsız ölçümlerde de benzer sonuçlar alınmalıdır. Güvenilirlik bir ölçme aracıda bütün ifadelerin birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini, yeterliliğini ortaya koyan bir kavramdır. İçsel tutarlılık yönteminin bir uygulaması da “alfa katsayısı”dır. Alfa katsayısı ölçeğin güvenilirliğini test etmede en yaygın kullanılan yöntem olup, sıfır ve bir arasında değişen rakamlar alır. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliğinden sözedebilmek için alfa katsayısının 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir. Anket formunda yer alan ifadelere ilişkin olarak hesaplanan Cronbach Alpha değerleri Tablo 4’3 te verilmiştir.

Tablo 4.3 İfadelere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

		MADDE	CRONBACH'S ALPHA
Mesai İçi Boş Zaman Davranışları		16	,932
	İş Dışı Okumaya İlişkin Faaliyetler	4	,786
	İçe Dönük Dinlenme Faaliyetler	4	,889
	Zihinsel Faaliyetler	4	,925
	İnternet Kullanılarak Gerçekleştirilen Faaliyetler	4	,840
Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları		19	,876
	Belirli Mekanlara Gidilerek Gerçekleştirilen Faaliyetler	6	,898
	Toplumla Birlikte Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	4	,789
	İnternette Geçirilen Boş Zaman Faaliyetleri	5	,800
	Aile İle Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	4	,833
Ruhsal Sağlık		18	,935
	Pozitif Duygular	4	,792
	Duygusal Kontrol	5	,894
	Anksiyete	5	,899
	Depresyon	4	,915
Performans		25	,925
	Bağlamsal Performans	16	,928
	Görev Performansı	9	,929

Tablo 4.3’de araştırmada kullanılan ölçekler ile bu ölçeklerin alt boyutları ve madde sayıları ile Cronbach alfa katsayıları görülmektedir. Tablo 4.3’te görüldüğü üzere tüm ölçekler ve alt ölçekler için alfa katsayıları, 70’den büyüktür. Değerler incelendiğinde ölçeklerin içsel tutarlılığının yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları, 0,786 ile, 0,935 aralığında değerler almıştır. Bu sonuç ölçeklerin güvenilir olduğunu ve ölçmek istenilen özelliğin büyük olasılıkla doğru biçimde ölçüldüğünü göstermektedir.

4.8.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı istatistikler, değişkenin sıklık dağılımını, oransal dağılımını, birikimli dağılımını, ortalamasını, standart sapmasını, varyansını, değişme katsayısını, çarpıklığını ve basıklığını içerir. Bütün bu kavramları tanımlayıcı istatistikler olarak değerlendirilmektedir. Tanımlayıcı analiz, değişkenlerin yapısını veya özelliğini tanımlamakta ve veriler üzerinde herhangi bir analiz yürütmemektedir⁵⁸⁵.

Çalışmanın bu bölümünde araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelerle ilişkin yukarıda adı geçen tanımlayıcı istatistiklerden ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri gözlem değerlerinin normal dağılım varsayımlarını karşılama durumu aşağıda sunulmaktadır.

4.8.2.1. Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Mesai içi boş zaman davranışlarını ölçmeye yönelik toplam 16 madde ile ölçüm gerçekleştirilmiştir. Mesai içi boş zaman davranışlarını ölçen maddelerin ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.4’ de sunulmaktadır.

⁵⁸⁵ Nakip, 2003, p. 236.

Tablo 4.4. Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
S.1	2,68	1,044	1,090	,034	-,771
S.2	3,23	,990	,981	-,357	-,327
S.3	3,41	1,045	1,093	-,526	-,396
S.4	3,26	1,062	1,127	-,316	-,521
S.5	2,60	1,164	1,355	,392	-,679
S.6	2,22	1,242	1,541	,665	-,667
S.7	2,78	1,081	1,169	,261	-,587
S.8	2,92	1,079	1,164	,190	-,643
S.9	1,77	1,035	1,071	1,131	,259
S.10	1,88	1,131	1,278	,934	-,439
S.11	2,00	1,143	1,307	,831	-,366
S.12	2,01	1,160	1,345	,843	-,435
S.13	2,58	1,155	1,335	,154	-1,024
S.14	1,89	1,180	1,392	,989	-,450
S.15	2,60	1,142	1,304	,079	-1,095
S.16	2,44	1,172	1,374	,288	-1,027

Mesai içi boş zaman davranışları ölçen ifadelerle verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,77 ile 3,41 puan aralığında olduğu görülmektedir. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 0,99 ile 1,24 arasında değiştiği görülmektedir. Veri setindeki gözlemlerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığını anlamak amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Bollen (1989) istatistiksel anlamda sonuçların yansız ve doğru tahminlerde bulunabilmesi için çarpıklık değerlerinin ± 2 ve basıklık değerlerinin ± 7 değer aralığında olması gerektirdiği ifade edilmektedir⁵⁸⁶. Tablo 4.4 incelendiğinde veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı görülmektedir.

4.8.2.2. Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Mesai dışı boş zaman davranışlarını ölçmeye yönelik toplam 19 madde ile ölçüm gerçekleştirilmiştir. Mesai dışı boş zaman davranışlarını ölçen maddelerin ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.5’ de sunulmaktadır.

⁵⁸⁶ Kenneth A. Bollen, *Structural Equations With Latent Variables*, John Wiley & Sons Inc., NewYork, USA, 1989.

Tablo 4.5. Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
S.1	2,91	,862	,743	,480	-,090
S.2	2,33	1,144	1,309	,581	-,625
S.3	2,39	1,097	1,204	,550	-,414
S.4	3,57	,918	,842	-,298	-,361
S.5	2,62	1,156	1,336	,275	-,755
S.6	3,21	1,019	1,037	-,207	-,550
S.7	2,70	,962	,926	,108	-,627
S.8	2,96	,964	,929	,014	-,713
S.9	2,20	1,252	1,568	,547	-1,103
S.10	2,58	1,132	1,282	,151	-,995
S.11	3,12	1,047	1,096	-,069	-,594
S.12	3,41	1,041	1,084	-,196	-,578
S.13	3,18	1,016	1,031	-,216	-,487
S.14	3,21	1,109	1,230	-,174	-,730
S.15	2,67	1,182	1,397	,213	-,881
S.16	2,83	1,062	1,128	,359	-,405
S.17	3,19	,917	,841	,013	-,392
S.18	2,91	,978	,956	,298	-,351
S.19	3,15	,958	,918	-,083	-,440

Mesai dışı boş zaman davranışları ölçeği ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,20 ile 3,57 puan aralığında olduğu görülmektedir. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin, 0,86 ile 1,25 arasında değiştiği görülmektedir. Tablo 4.5'e bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin gerekli koşulları sağladığı görülmektedir. Dolayısıyla mesai dışı boş zaman davranışları ölçeğine ilişkin ifadelerin normal dağılım varsayımını karşıladığı görülmektedir.

4.8.2.3. Ruhsal Sağlık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ruhsal sağlığı ölçmeye yönelik toplam 18 madde aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. Ruhsal sağlığı ölçeği maddelerin ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.6' da sunulmaktadır.

Tablo 4.6. Ruhsal Sağlık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
S.1	3,05	,975	,951	-,475	-,613
S.2	3,34	1,246	1,552	-,043	-1,003
S.3	3,61	,931	,866	-,452	-,468
S.4	2,92	,858	,737	,333	-,360
S.5	3,44	,954	,911	-,151	-,780
S.6	2,99	,882	,777	,268	-,677
S.7	3,41	,827	,684	-,920	,090
S.8	3,46	,932	,868	-,551	-,303
S.9	3,30	,981	,961	,063	-,925
S.10	3,33	,868	,753	-,434	-,431
S.11	3,13	,966	,934	,196	-,737
S.12	3,42	1,090	1,188	-,052	-1,140
S.13	3,38	,913	,834	-,795	-,098
S.14	3,33	1,027	1,056	-,047	-,872
S.15	3,56	,818	,670	-,874	,348
S.16	3,35	1,079	1,164	-,060	-1,013
S.17	3,45	1,029	1,059	-,090	-1,018
S.18	3,47	,918	,842	-,577	-,135

Ruhsal sağlığı ölçen ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,92 ile 3,61 puan aralığında olduğu görülmektedir. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin, 82 ile 1,24 arasında değiştiği görülmektedir. Tablo 4.6 incelendiğinde veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin gerekli koşulları sağladığı görülmektedir.

4.8.2.4. Performans Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışan performansını ölçmeye yönelik toplam 25 madde aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. Performansı ölçen maddelerin ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.7’de sunulmaktadır.

Tablo 4.7. Performans Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
S.1	3,33	1,092	1,193	-,444	-,430
S.2	3,26	,966	,934	-,338	-,362
S.3	3,49	1,050	1,103	-,647	-,053
S.4	3,48	1,069	1,143	-,551	-,238
S.5	3,35	1,059	1,123	-,456	-,374
S.6	3,57	1,068	1,142	-,532	-,310
S.7	3,40	1,149	1,322	-,434	-,675
S.8	3,85	1,138	1,297	-,889	-,024
S.9	2,93	1,235	1,527	,013	-1,042
S.10	3,11	1,128	1,274	-,196	-,694
S.11	2,75	1,374	1,889	,083	-1,312
S.12	3,92	1,164	1,357	-,900	-,125
S.13	2,64	1,250	1,563	,269	-,981
S.14	3,67	1,268	1,609	-,731	-,510
S.15	3,40	1,233	1,522	-,548	-,660
S.16	3,56	1,204	1,452	-,701	-,400
S.17	3,76	,903	,817	-,711	,215
S.18	3,89	,928	,863	-,840	,358
S.19	3,93	,896	,804	-,791	,472
S.20	3,78	,915	,838	-,669	,112
S.21	3,86	,965	,931	-,632	-,182
S.22	3,75	1,035	1,071	-,694	-,073
S.23	3,79	,897	,806	-,552	-,102
S.24	3,96	,860	,740	-,891	,740
S.25	4,02	,877	,769	-,894	,613

Performans ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,64 ile 4,02 puan aralığında olduğu görülmektedir. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin, 86 ile 1.37 arasında değiştiği görülmektedir. Tablo 4.7’de veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin gerekli koşulları sağladığı görülmektedir. Dolayısıyla performans ölçeğine ilişkin ifadelerin, normal dağılım varsayımını karşıladığı görülmektedir.

4.8.3. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Açıklayıcı faktör analizi bir veri setinde yer alan temel yapıyı tanımlamayı ve bu yapıyı oluşturan her bir boyutu ayrı ayrı belirlemeyi amaçlar⁵⁸⁷. Faktör analizinin geçerliliğini gösteren bir test olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi örneklem büyüklüğünü ölçmeye yarayan bir test olup, örnek büyüklüğünün analizlere devam

⁵⁸⁷ Joseph F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin. *Multivariate Data Analysis (Fifth Edition)*, Prentice-Hall International Inc., New Jersey, 1998, p. 583.

edebilmek için KMO değerinin % 60' ın üzerinde olması gerekmektedir⁵⁸⁸. Ayrıca X^2 değerinin yüksek olması ve p değerinin % 5 düzeyinde anlamlı olması gerekmektedir.

Açıklayıcı faktör analizinde tüm ölçekler için faktör yüklerinin hesaplanmasında temel bileşen tahmin yöntemi ve varimax döndürme tekniği uygulanmış, özdeğerleri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmış, faktör yüklerinin ise 0.50'den büyük olması koşulu aranmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler için keşifsel faktör analizi sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

4.8.3.1. Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

16 ifade ve 4 alt boyuttan oluşan mesai içi boş zaman davranışları ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.8'de sunulmaktadır.

Tablo 4.8 Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İş Dışı Okumaya İlişkin Faaliyetler VE=50,111 α=,786		
S.1	haber ve gazete okurum	,828
S.2	merak ettiğim konular hakkında (dini, ekonomik, siyasi, sağlık, ailevi vb.) araştırma yaparım	,846
S.3	iş dışı kişisel e-posta ve metin mesajlarımı kontrol ederim	,821
S.4	işimle ilgili olmayan kitap, dergi, makale vb. okurum	,816
İçe Dönük Dinlenme Faaliyetleri VE=11,675 α=,889		
S.5	akşam veya hafta sonu tatili için plan yaparım	,738
S.6	hayal kurarım, hayallere dalarım	,645
S.7	şekerleme yaparım, uyurum	,815
S.8	özel telefon görüşmeleri yaparım (aile bireyleri dahil)	,812
Zihinsel Faaliyetler VE=6,816 α=,925		
S.9	bilgisayarda oyun oynarım	,506
S.10	bulmaca/sudoku çözerim	,804
S.11	spor, maç sonuçlarını takip ederim	,845
S.12	forumlara katılırım	,653
İnternet Kullanılarak Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri VE=5,164 α=,840		
S.13	sosyal medyada vakit geçiririm (facebook, instagram vb.)	,737
S.14	iş dışı görüntülü görüşme yaparım	,587
S.15	iş dışı internet bağlantılı telefonumla meşgul olurum online yazılı görüşme yaparım (whats up, wiber, tango)	,714
S.16	işyerindeki arkadaşlarımla sosyal medyada komik görüntüler izlerim, dizi/film, video izlerim	,617
N=450; KMO= 0,928		
Bartlett's Sph. $\chi^2=4922,419$; p = 0,000		

⁵⁸⁸ Nakip, 2003, p. 409.

Tablo 4.8’ de görüldüğü üzere, mesai içi boş zaman davranışları ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin % 60’dan büyük (0,928), X^2 değerinin yüksek ve $p= 0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise mesai içi boş zaman davranışlarını oluşturan alt boyutların birlikte ölçüm modelinin % 73,766’sını açıkladığı tespit edilmiştir.

4.8.3.2. Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

19 ifade ve 4 alt boyutta oluşan Mesai dışı boş zaman davranış ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.9’da görülmektedir.

Tablo 4.9 Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Belirli Mekanlara Gidilerek Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri $VE=32,568$ $\alpha=,898$		
S.1	sinemaya giderim	,926
S.2	tiyatro, bale, operaya giderim (izleyici veya oyuncu olarak)	,776
S.3	konsere giderim	,802
S.4	arkadaşlarımla evde veya dışarıda buluşurum	,675
S.5	eğlence mekanlarına giderim	,759
S.6	kahvehane, pastane, kafe vb. yerlere giderim	,746
İnternette Geçirilen Boş Zaman Faaliyetleri $VE=13,824$ $\alpha=,800$		
S.7	bilgisayardan veya cep telefonundan dizi, film veya video izlerim	,796
S.8	internette sörf yaparım	,852
S.9	internetten mal ve hizmetlerin (ikinci el araç, ev, eşya, arazi vb.) fiyatlarına bakarım	,675
S.10	sosyal medyada vakit geçiririm (facebook, instagram vb.)	,761
S.11	bilgisayardan veya cep telefonundan oyunlar oynarım	,512
Aile ile Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri $VE=11,363$ $\alpha=,833$		
S.12	mezarlık ziyareti, cenaze evi ve hasta ziyaretlerine giderim	,763
S.13	ailemle dışarıya yemeğe çıkarım	,728
S.14	pikniğe giderim	,831
S.15	aile, akraba ve komşu ziyaretleri yaparım	,837
Toplumla Birlikte Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri $VE=7,757$ $\alpha=,789$		
S.16	sivil toplum kuruluşu faaliyetleri ile ilgilenirim	,736
S.17	sendikal faaliyetlere katılırım	,688
S.18	siyasi parti faaliyetlerine katılırım	,747
S.19	gönüllü yardım faaliyetlerine katılırım	,751
N=450; KMO= 0,823		
Bartlett's Sph. $\chi^2=4875,612$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: % 65,512		

Tablo 4.9’ da görüldüğü üzere, mesai dışı boş zaman davranışları ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin % 60’dan büyük (0,823), X^2 değerinin yüksek ve $p= 0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre örneklem büyüklüğü ile verilerin faktör analizi için yeterli olduğu görülmektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde, mesai dışı boş zaman davranışlarını oluşturan alt boyutların ölçüm modelinin % 65,512’sini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.8.3.3. Ruhsal Sağlık Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

18 ifade ve 4 alt boyuttan oluşan ruhsal sağlık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.10’da sunulmaktadır.

Tablo 4.10. Ruhsal Sağlık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Duygusal Kontrol VE=49,177 α=,894		
S.3	Geçen ay ne kadar süre ile sevildiğinizi ve istendiğinizi hissettiniz?	,793
S.5	Geçen ay, davranış, düşünce, duygu ve hislerinizi kesin bir şekilde kontrol edebildiniz mi?	,768
S.8	Geçen ay, ne kadar süre, kendinizi duygusal olarak istikrarlı hissettiniz?	,780
S.16	Geçen ay, ne kadar sıklıkla can atarak bekleyecek bir şeyiniz olmadığını düşündünüz?	,752
S.17	Geçen ay, ne kadar sıklıkla hiçbir şeyin sizi keyiflendiremeyeceği kadar moralinizi bozuk hissettiniz?	,759
Depresyon VE=10,239 α=,915		
S.2	Geçen ay süresince kendinizi bunalımda hissettiniz mi?	,781
S.9	Geçen ay, kendinizi ne kadar süre, kendinizi hüznü ve kederli hissettiniz?	,817
S.12	Geçen ay, ne kadar süre kendinizi karamsar, dengesiz hissettiniz?	,813
S.13	Geçen ay, ne kadar süre neşesiz veya çok mutsuz hissettiniz?	,824
Anksiyete VE=7,685 α=,899		
S.4	Geçen ay ne kadar süre, gergin bir insan oldunuz?	,748
S.6	Geçen ay, kendinizi ne kadar süre gergin veya sinirli hissettiniz?	,773
S.10	Geçen ay, ne kadar süre, zorlanmadan rahatlayabildiniz? (gerginliği üzerinden atmak anlamında kullanılmıştır)	,691
S.11	Geçen ay, ne kadar süre kendinizi tedirgin, huzursuz, sabırsız hissettiniz?	,737
S.18	Geçen ay, endişelendiniz mi ya da kaygılandınız mı?	,770
Pozitif Duygular VE=7,757 α=,792		
S.1	Geçen ay ne kadar süre boyunca, günlük hayatınızda size ilginç gelen şeyler oldu?	,756
S.7	Geçen ay, ne kadar süre, kendinizi sakin ve huzurlu hissettiniz?	,594
S.13	Geçen ay, ne kadar süre, kendinizi neşeli, tasasız hissettiniz?	,706
S.15	Geçen ay, ne kadar süre mutlu bir kişi oldunuz?	,711
N=450; KMO= 0,925		
Bartlett's Sph. $\chi^2= 5916,053$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: % 73,518		

Tablo 4.10' da görüldüğü üzere, ruhsal sağlık ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin % 60'dan büyük (0,925), X^2 değerinin yüksek ve $p= 0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre örneklem büyüklüğü ile verilerin faktör analizi için yeterli olduğu görülmektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde, ruhsal sağlığı oluşturan alt boyutların ölçüm modelinin % 73,518'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.8.3.4 Performans Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

20 ifade ve iki alt boyuttan oluşan performans ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.11'de sunulmaktadır.

Tablo 4.11. Performans Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bağlamsal Performans $VE=22,718$ $\alpha=,939$		
S.1	İş arkadaşlarım işe gelmediklerinde, onların işlerine yardım ederim.	,759
S.3	İşte resmi olarak benim görevim olmayan şeyleri de gönüllü olarak yaparım.	,803
S.4	İşimin tanımlı bir parçası olmasa da, bölümümde işe yeni başlayan çalışanların işe alışmalarına (oryantasyonuna) yardımcı olurum.	,831
S.5	İş yükleri fazla olduğunda iş arkadaşlarıma yardımcı olurum.	,802
S.6	Görevlerimde arkadaşlarım bana yardımcı olur.	,836
S.7	Bölümümün kalitesini artırmak için yenilikçi önerilerde bulunurum.	,786
S.11	Sorumluluğum dahilinde olmayan, fakat firmamın imajına olumlu katkı yapacak faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.	,521
S.12	Sabahleyin ve öğle molalarından sonra işe zamanında gelirim.	,677
S.14	İşte istediğim zaman gereksiz molalar veririm.	,700
S.15	İşyerinde belirlenen kuralların ötesinde katılım sağlarım, örneğin çoğu çalışandan veya hakkım olandan daha az izin kullanırım.	,701
S.16	İşe gelemeyeceksem önceden haber veririm	,761
Görev Performansı $VE=40,167$ $\alpha=,918$		
S.17	İşimin bütün hedeflerine ulaşıyorum.	,815
S.18	İşte beklenen performans kriterlerini karşılarım.	,874
S.19	İşimle ilgili bütün görevlerde uzmanlıkla çalışırım.	,829
S.20	Bütün performans kriterlerine uygunum.	,860
S.21	Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim.	,733
S.22	Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim.	,712
S.23	İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle ustalıkla başa çıkarım.	,804
S.24	Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergilerim.	,863
S.25	İşin amaçlarına ulaşmayı planlarım ve verilen görevi tamamlanması gereken zamanda tamamlarım.	,824
N=450; KMO= 0,893		
Bartlett's Sph. $\chi^2=7456,340$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: % 62,885		

Tablo 4.11’ de görüldüğü üzere, performans ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin % 60’dan büyük (0,893), X^2 değerinin yüksek ve $p= 0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre örneklem büyüklüğü ile verilerin faktör analizi için yeterli olduğu görülmektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde performans alt boyutların ölçüm modelinin % 62,885’ini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.8.4 Korelasyon Analiz Sonuçları

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan mesai içi boş zaman davranışları ve mesai dışı boş zaman davranışlarını ile araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturan ruhsal sağlık ve performans alt boyutları arasındaki ilişkilerin tespit edilmesinde korelasyon analizi kullanılmıştır. Doğrusal ilişkileri ortaya çıkarmaya yarayan korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır. Korelasyon katsayısının pozitif olması, değişkenlerden birisinin artarken diğerinin de artması; negatif olması ise, değişkenlerden birisinin artarken diğerinin azalması anlamına gelmektedir⁵⁸⁹. Değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri Tablo 4.12’de sunulmaktadır.

⁵⁸⁹ Nakip, 2003, p. 322.

Tablo 4.12. Korelasyon Analizi Sonuçları

	Pozitif Duygular	Duygusal Kontrol	Anksiyete	Depresyon	Bağlamsal Performansı	Görev Performans
İş Dışı Okumaya İlişkin Faaliyetler	,125**	,090	-,299**	-,106*	,135**	,026
İçe Dönük Dinlenme Faaliyetler	,275**	,053	-,159**	-,055	,158**	,153**
Zihinsel Faaliyetler	,122**	,136**	-,141**	-,062	,038	,188**
İnternet Kullanılarak Gerçekleştirilen Faaliyetler	,058	-,075	,254**	,013	,093*	,255**
Belirli Mekanlara Gidilerek Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	,318**	,057	-,157**	-,020	,207**	,021
Toplumla Birlikte Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	,125**	,021	-,295**	-,080	,150**	,180**
İnternette Geçirilen Boş Zaman Faaliyetleri	,077	,179**	-,085	-,033	,103*	,283**
Aile İle Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	,246**	,248**	-,166**	-,402**	,133**	,200**

**= Korelasyonlar %1 Düzeyinde Anlamlıdır.

* = Korelasyonlar %5 Düzeyinde Anlamlıdır.

- İş dışı okumaya ilişkin faaliyetler ile pozitif duygular arasında pozitif % 12,5 düzeyinde, anksiyete arasında negatif % 29,9 düzeyinde, depresyon arasında negatif % 10,6 düzeyinde, bağlamsal performans arasında pozitif % 13,5 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, değişkenler arasında en yüksek ilişki, iş dışı okumaya ilişkin faaliyetler ile anksiyete arasında olduğu görülmektedir.
- İçer dönük dinlenme faaliyetleri ile pozitif duygular arasında pozitif % 27,5 düzeyinde, anksiyete arasında negatif % 15,9 düzeyinde, bağlamsal performans arasında pozitif % 15,8 düzeyinde, görev performansı arasında pozitif % 15,3 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, değişkenler arasında en yüksek ilişki, içer dönük dinlenme faaliyetleri ile pozitif duygular arasında olduğu görülmektedir.
- Zihinsel faaliyetler ile pozitif duygular arasında pozitif % 12,2 düzeyinde, duygusal kontrol arasında pozitif % 13,6 düzeyinde, anksiyete arasında negatif % 14,1 düzeyinde, görev performansı arasında pozitif % 18,8 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, değişkenler arasında en yüksek ilişki, zihinsel faaliyetleri ile görev performansı arasında olduğu görülmektedir.
- İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetler ile anksiyete arasında pozitif % 25,4 düzeyinde, bağlamsal performans arasında pozitif % 9,3 düzeyinde, görev performansı arasında pozitif % 25,5 düzeyinde, anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, değişkenler arasında en yüksek ilişki, internet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetler ile görev performansı arasında olduğu görülmektedir.
- Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen faaliyetler ile pozitif duygular arasında pozitif % 31,8 düzeyinde, anksiyete arasında negatif % 15,7 düzeyinde, bağlamsal performans arasında pozitif % 20,7 düzeyinde, anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, değişkenler arasında en yüksek ilişki, belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen faaliyetler ile pozitif duygular arasında olduğu görülmektedir.
- Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri ile pozitif duygular arasında pozitif % 12,5 düzeyinde, anksiyete arasında negatif % 29,5 düzeyinde, bağlamsal performans arasında pozitif % 15 düzeyinde, görev performansı arasında pozitif % 18 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, değişkenler

arasında en yüksek ilişki, toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri ile anksiyete olduğu görülmektedir.

- İnternette geçirilen boş zaman faaliyetleri ile duygusal kontrol arasında pozitif % 17,9 düzeyinde, bağlamsal performansı arasında pozitif % 10,3 düzeyinde, görev performansı arasında pozitif % 28,3 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, değişkenler arasında en yüksek ilişki, internette geçirilen boş zaman faaliyetleri ile görev performansı arasında olduğu görülmektedir.
- Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri ile pozitif duygular arasında pozitif % 24,6 düzeyinde, duygusal kontrol arasında pozitif % 24,8, anksiyete arasında negatif % 16,6 düzeyinde, depresyon arasında negatif % 40,2 düzeyinde, bağlamsal performans arasında pozitif % 13,3 düzeyinde, görev performansı arasında pozitif % 20 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, değişkenler arasında en yüksek ilişki, aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri ile depresyon arasında olduğu görülmektedir.

4.9. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan mesai içi boş zaman davranışları ve mesai dışı boş zaman davranışlarını ile araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturan ruhsal sağlık ve performans ile alt boyutları arasındaki ilişkiler ile ilgili bilgi ve bulgulara ulaşabilmek amacıyla daha önceden belirlenmiş olan hipotezler test edilmiştir.

Araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren Beta katsayılarına ve hipotezlere ilişkin regresyon modellerine Tablo 4.13 ile Tablo 4.28 arasındaki tablolarda yer verilmiştir. Aşağıda araştırmanın amacı doğrultusunda kurulmuş olan regresyon modellerine ait geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakılarak F değerlerine, değişkenlerarası ilişkiyi gösteren regresyon katsayıları olan R değerlerine ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerleri verilmiştir.

Tablo 4.13. Ruhsal Sağlık ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,799	22,252	0					
İş Dışı Okumaya İlişkin Faaliyetler	0,172	3,521	0					Kabul
İçe Dönük Dinlenme Faaliyetler	0,099	2,172	0,03					Kabul
Zihinsel Faaliyetler	0,077	1,725	0,085					Red
İnternet Kullanılarak Gerçekleştirilen Faaliyetler	-0,18	-3,445	0,001					Kabul
				0,254	0,064	7,667	0	Kabul

Tablo 4.13’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon modellerinin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına göre, F değeri 7,667 ve $p = ,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,254 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R² değeri ise 0,064 olarak hesaplanmıştır. Kurulan hipotezlerden;

H₁:“Mesai içi boş zaman davranışlarının ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.”hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

H_{1a}: “İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1b}: “İçe dönük dinlenme faaliyetlerinin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1c}: “Zihinsel faaliyetlerin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{1d}: “İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.14. Pozitif Duygular ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,557	19,839	0					
İş Dışı Okumaya İlişkin Faaliyetler	0,204	4,071	0					Kabul
İçe Dönük Dinlenme Faaliyetler	0,024	0,512	0,609					Red
Zihinsel Faaliyetler	0,026	0,579	0,563					Red
İnternet Kullanılarak Gerçekleştirilen Faaliyetler	0,112	2,159	0,031					Kabul
				0,315	0,099	12,28	0	Kabul

Tablo 4.14’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları ilk olarak test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 12,276 ve $p = ,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,315 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R² değeri ise 0,099 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında modeldeki bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren beta katsayılarından modellerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuştur ve kurulan hipotezlerden;

H_{1e}: “İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1f}: “İçe dönük dinlenme faaliyetlerinin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{1g}: “Zihinsel faaliyetlerin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{1h}: “İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.15. Duygusal Kontrol ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,84	18,605	0					
İş Dışı Okumaya İlişkin Faaliyetler	0,084	1,421	0,156					Red
İçe Dönük Dinlenme Faaliyetler	0,344	6,216	0					Kabul
Zihinsel Faaliyetler	0,026	0,484	0,629					Red
İnternet Kullanılarak Gerçekleştirilen Faaliyetler	-0,21	-3,363	0,001					Kabul
				0,325	0,106	13,17	0	Kabul

Tablo 4.15’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları ilk olarak test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 13,167 ve $p = ,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,325 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değeri 0,106 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında modeldeki bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren beta katsayılarından modellerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuş ve kurulan hipotezlerden;

H_{1p}: “ İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{1r}: “İçe dönük dinlenme faaliyetlerinin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1s}:“Zihinsel faaliyetlerin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{1t}: “İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.16. Anksiyete ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,863	20,3	0					
İş Dışı Okumaya İlişkin Faaliyetler	-0,2	3,669	0					Kabul
İçe Dönük Dinlenme Faaliyetler	-0	0,06	0,952					Red
Zihinsel Faaliyetler	-0,24	4,85	0					Kabul
İnternet Kullanılarak Gerçekleştirilen Faaliyetler	0,337	-5,901	0					Kabul
				0,309	0,095	11,71	0	Kabul

Tablo 4.16’da regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları ilk olarak test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 11,709 ve $p=,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,309 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değeri 0,095 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında modeldeki bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren beta katsayılarından modellerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuş ve kurulan hipotezlerden;

H₁₁: “İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin anksiyete üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H₁₂: “İçe dönük dinlenme faaliyetlerinin anksiyete üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H₁₃: “Zihinsel faaliyetlerin anksiyete üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H₁₄: “İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin anksiyete üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.17. Depresyon ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,909	15,528	0					
İş Dışı Okumaya İlişkin Faaliyetler	-0,21	2,936	0,003					Kabul
İçe Dönük Dinlenme Faaliyetler	-0,04	0,528	0,598					Red
Zihinsel Faaliyetler	-0,1	1,537	0,125					Red
İnternet Kullanılarak Gerçekleştirilen Faaliyetler	0,221	-2,915	0,004					Kabul
				0,174	0,030	3,465	0	Kabul

Tablo 4.17’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları ilk olarak test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 3,465 ve $p=,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,174 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değeri 0,030 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında modeldeki bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren beta katsayılarından modellerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuş ve kurulan hipotezlerden;

H₁₁: “İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin depresyon üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1m}: “İçe dönük dinlenme faaliyetlerinin depresyon üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{1n}: “Zihinsel faaliyetlerin depresyon üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{1o}: “İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin depresyon üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.18. Performans ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	3,318	26,728	0					
İş Dışı Okumaya İlişkin Faaliyetler	0,183	3,792	0					Kabul
İçe Dönük Dinlenme Faaliyetler	0,097	2,154	0,032					Kabul
Zihinsel Faaliyetler	0,076	1,716	0,087					Red
İnternet Kullanılarak Gerçekleştirilen Faaliyetler	0,153	3,043	0,002					Kabul
				0,231	0,053	6,233	0	Kabul

Tablo 4.18’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon modellerinin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 6,233 ve $p=,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,231 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değeri 0,053 olarak hesaplanmıştır. Kurulan hipotezlerden;

H₂: “Mesai içi boş zaman davranışlarının performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

H_{2a}: “İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2b}: “İçe dönük dinlenme faaliyetlerinin performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2c}: “Zihinsel faaliyetlerin performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{2d}: “İnternet kullanılarak gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.19. Bağlamsal Performans ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,9	17,57	0					
İş Dışı Okumaya İlişkin Faaliyetler	0,102	1,595	0,112					Red
İçe Dönük Dinlenme Faaliyetler	0,183	3,06	0,002					Kabul
Zihinsel Faaliyetler	0,115	1,97	0,05					Kabul
İnternet Kullanılarak Gerçekleştirilen Faaliyetler	0,012	0,183	0,855					Red
				0,174	0,030	3,465	0	Kabul

Tablo 4.19’da regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları ilk olarak test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 3,465 ve $p = ,001$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,174 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değeri 0,030 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında modeldeki bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren betakatsayılarından modellerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuş ve kurulan hipotezlerden;

H_{2e}:“İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{2f}: “İçe dönük dinlenme faaliyetlerinin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2g}:“Zihinsel faaliyetlerin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2h}:“İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.20. Görev Performansı ile Mesai İçi Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	3,829	27,702	0					
İş Dışı Okumaya İlişkin Faaliyetler	0,281	5,241	0					Kabul
İçe Dönük Dinlenme Faaliyetler	0,008	0,168	0,867					Red
Zihinsel Faaliyetler	0,027	0,551	0,582					Red
İnternet Kullanılarak Gerçekleştirilen Faaliyetler	0,325	5,806	0					Kabul
				0,348	0,121	16,31	0	Kabul

Tablo 4.20’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları ilk olarak test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 16,311 ve $p = ,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,348 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değeri 0,121 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında modeldeki bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren betakatsayılarından modellerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuş ve kurulan hipotezlerden;

H₂₁:“İş dışı okumaya ilişkin faaliyetlerin görev performansı üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H₂₁:“İçe dönük dinlenme faaliyetlerinin görev performansı üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H₂:“Zihinsel faaliyetlerin görev performansı üzerinde etkisi vardır.”hipotezi reddedilmiştir.

H_{2k}:“İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetlerin görev performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.21. Ruhsal Sağlık ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,374	15,176	0					
Belirli Mekânlara Gidilerek Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,052	1,24	0,216					Red
Toplumla Birlikte Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,005	0,13	0,897					Red
İnternette Geçirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,015	0,392	0,695					Red
Aile İle Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,257	6,223	0					Kabul
				0,339	0,115	14,46	0	Kabul

Tablo 4.21’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon modellerinin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 14,460 ve $p = ,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,339 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değeri 0,115 olarak hesaplanmıştır. Kurulan hipotezlerden;

H3: “Mesai dışı boş zaman davranışlarının ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

H_{3a}:“Belirli mekanlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.”hipotezi reddedilmiştir.

H_{3b}:“Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{3c}:“İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.”hipotezi reddedilmiştir.

H_{3d}:“Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlık üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.22. Pozitif Duygular ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,557	15,444	0					
Belirli Mekânlara Gidilerek Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,001	0,033	0,974					Red
Toplumla Birlikte Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,219	5,013	0					Kabul
İnternette Geçirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,021	0,497	0,62					Red
Aile İle Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,051	1,167	0,244					Red
				0,315	0,099	12,28	0	Kabul

Tablo 4.22’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları ilk olarak test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 12,276 ve $p=,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,315 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değeri ise 0,099 olarak hesaplanmıştır. Araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında modeldeki bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren beta katsayılarından modellerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuş ve kurulan hipotezlerden;

H_{3e}:“Belirli mekanlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{3f}:“Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{3g}:“İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{3h}:“Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin pozitif duygular üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.23. Duygusal Kontrol ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,395	12,443	0					
Belirli Mekânlara Gidilerek Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,306	5,948	0					Kabul
Toplumla Birlikte Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,085	1,666	0,096					Red
İnternette Geçirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,052	1,082	0,28					Red
Aile İle Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,193	3,81	0					Kabul
				0,362	0,131	16,753	0	Kabul

Tablo 4.23’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları ilk olarak test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 16,753 ve $p = ,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,362 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değeri 0,131 olarak hesaplanmıştır. Araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında modeldeki bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren beta katsayılarından modellerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuş ve kurulan hipotezlerden;

H₃₁:“Belirli mekanlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{3i}:“Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{3a}:“İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{3k}:“Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin duygusal kontrol üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.24. Anksiyete ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,3	12,681	0					
Belirli Mekânlara Gidilerek Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	-0,027	0,56	0,576					Red
Toplumla Birlikte Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	-0,076	1,576	0,116					Red
İnternette Geçirilen Boş Zaman Faaliyetleri	-0,132	2,904	0,004					Kabul
Aile İle Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	-0,242	5,054	0					Kabul
				0,309	0,09	11,709	0	Kabul

Tablo 4.24’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon analizinde kurulan modellerinin istatistiksel olarak geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 11,709 ve $p=,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,309 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değeri 0,095 olarak hesaplanmıştır. Araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında modeldeki bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren beta katsayılarından modellerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuş ve bu durumda bağımlı değişkenle bağımsız değişken arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulan hipotezlerden;

H_{3p}:“Belirli mekanlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin anksiyete üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{3r}:“Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin anksiyete üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{3s}:“İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin anksiyete üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{3t}:“Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin anksiyete üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.25. Depresyon ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,257	10,242	0					
Belirli Mekânlara Gidilerek Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	-0,117	1,981	0,048					Kabul
Toplumla Birlikte Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	-0,043	0,742	0,459					Red
İnternette Geçirilen Boş Zaman Faaliyetleri	-0,051	0,929	0,354					Red
Aile İle Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	-0,561	9,642	0					Kabul
				0,423	0,179	24,26	0	Kabul

Tablo 4.25’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon analizinde kurulan modellerin istatistiksel olarak geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 24,260 ve $p=,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,423 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değeri 0,179 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında modeldeki bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren beta katsayılarından modellerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuş ve kurulan hipotezlerden;

H₃₁:“Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerin depresyon üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{3m}:“Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin depresyon üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{3n}:“İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin depresyon üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{3o}:“Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin depresyon üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.26. Performans ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,827	18,101	0					
Belirli Mekânlara Gidilerek Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,067	1,597	0,111					Red
Toplumla Birlikte Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,093	2,265	0,024					Kabul
İnternette Geçirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,14	3,562	0					Kabul
Aile İle Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,143	3,469	0,001					Kabul
				0,289	0,084	10,13	0	Kabul

Tablo 4.26’da regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon analizinde kurulan modellerin istatistiksel olarak geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 10,127 ve $p = ,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,289 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değeri 0,084 olarak hesaplanmıştır. Kurulan hipotezlerden;

H4: “Mesai dışı boş zaman davranışlarının performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

H_{4a}:“Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{4b}:“Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{4c}:“İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{4d}:“Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.27. Bağlamsal Performans ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,585	12,313	0					
Belirli Mekânlara Gidilerek Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,158	2,819	0,005					Kabul
Toplumla Birlikte Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,05	0,904	0,366					Red
İnternette Geçirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,034	0,654	0,514					Red
Aile İle Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,059	1,073	0,284					Red
				0,224	0,05	5,886	0	Kabul

Tablo 4.27’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon analizinde kurulan modellerin istatistiksel geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 5,886 ve $p = ,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,224 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değeri 0,05 olarak hesaplanmıştır. Araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında modeldeki bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren beta katsayılarından modellerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuş ve kurulan hipotezlerden;

H_{4e}:“ Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{4f}:“Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{4g}:“İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{4h}:“Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.28. Görev Performansı ile Mesai Dışı Boş Zaman Davranışları Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	3,123	18,388	0					
Belirli Mekanlara Gidilerek Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,045	0,995	0,32					Red
Toplumla Birlikte Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,269	5,995	0					Kabul
İnternette Geçirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,269	6,292	0					Kabul
Aile İle Gerçekleştirilen Boş Zaman Faaliyetleri	0,245	5,467	0					Kabul
				0,434	0,189	25,8	0	Kabul

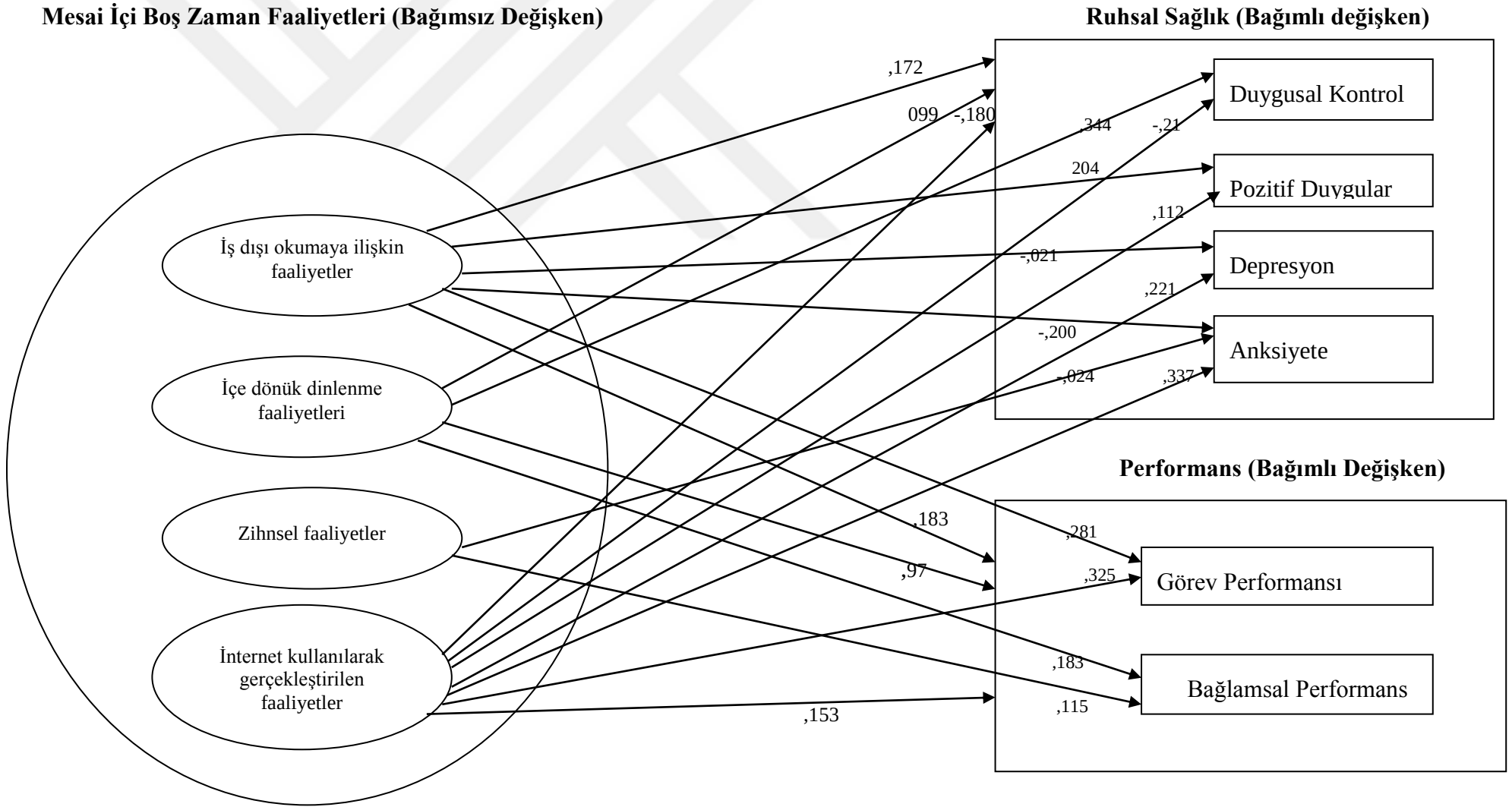
Tablo 4.28’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Regresyon analizinde kurulan modellerin istatistiksel olarak geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 25,802 ve $p = ,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R değeri 0,434 ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değeri 0,189 olarak hesaplanmıştır. Araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında modeldeki bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyini gösteren betakatsayılarından modellerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuş ve kurulan hipotezlerden;

H_{4i}:“ Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin görev performansı üzerinde etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

H_{4i}:“Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin görev performansı üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{4a}:“İnternette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin görev performansı üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

H_{4k}:“Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin görev performansı üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 4.3 Bir No'lu Araştırmaya İlişkin Modelin Nihai Durumu ve Modele İlişkin Beta Katsayıları

Mesai içi boş zaman faaliyetleri (bağımsız değişken) ile ruhsal sağlık (bağımlı değişken), iş performansı (bağımlı değişken) arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla kurulmuş olan çoklu regresyon modelinin analizi sonucunda;

- İş dışı okumaya ilişkin faaliyetler ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{1a}: hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde,**
- İş dışı okumaya ilişkin faaliyetler ile pozitif duygular arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{1e}: hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde,**
- İş dışı okumaya ilişkin faaliyetler ile depresyon arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H₁₁: hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde,**
- İş dışı okumaya ilişkin faaliyetler ile anksiyete arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H₁₁: hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde,**
- İş dışı okumaya ilişkin faaliyetler ile iş performansı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{2a}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- İş dışı okumaya ilişkin faaliyetler ile görev performansı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H₁₁: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- İçer dönük dinlenme faaliyetleri ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{1b}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- İçer dönük dinlenme faaliyetleri ile duygusal kontrol arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{1r}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- İçer dönük dinlenme faaliyetleri ile iş performansı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{2b}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- İçer dönük dinlenme faaliyetleri ile bağlamsal performans arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{2r}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- Zihinsel faaliyetler ile anksiyete üzerinde **H_{1a}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- Zihinsel faaliyetler ile bağlamsal performans arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{1j}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetler ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{1d}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**

- İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetler ile duygusal kontrol arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{1k}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
 - İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetler ile pozitif duygular arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{1h}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
 - İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetler ile depresyon arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{1o}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
 - İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetler ile anksiyete arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{1k}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
 - İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetler ile iş performansı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{2a}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
 - İnternet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetler ile görev performansı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{2k}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde, kabul edilmiştir.**
- *Mesai İçi Boş Zaman Davranışlarının Ruhsal Sağlık Üzerindeki Sonuçları:* Mesai içinde gerçekleştirilen; iş dışı okuma ve içe dönük dinlenme faaliyetlerinin ruhsal sağlığı olumlu etkilediği bu çalışmada tespit edilmiştir. Iwasaki ve arkadaşları (2002) polisler üzerinde yaptıkları araştırmada, mesai içinde boş zaman faaliyetlerinin kısa ve uzun vadede stresi azalttığı ve ruhsal sağlığı olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir⁵⁹⁰. Davidson ve arkadaşları (2006) boş zaman faaliyetlerinin pozitif duyguların oluşması için önemli bir kaynak olduğunu tespit etmişlerdir⁵⁹¹. Ruhsal sağlığı iyi olan çalışanların kendisine saygısı yüksek olup sosyal becerileri gelişmiştir. Ayrıca problem çözme yetenekleri de yüksektir. Yapılan araştırmalarda ruhsal rahatsızlıklar ve işe gelmeme nedeniyle işverene

⁵⁹⁰ Yoshitaka Iwasaki, Mannell, Roger C. Smale, Bryan J. A., Butcher, Janice, "A Short-Term Longitudinal Analysis Of Leisure Coping Used By Police And Emergency Response Service Workers", *Journal of Leisure Research*, Vol. 34, No. 3, 2002, pp. 311-339.

⁵⁹¹ Davidson Lary, Shahar Golan, Lawless MS, e.t.c "Play, Pleasure And Other Positive Life Events: "Non-Specific" Factors In Recovery From Mental Illness?", *Psychiatry Interpersonal and Biological Processes*, 2006 Summer, Vol. 69, No. 2, pp. 151-63.

karşı oluşan maliyetin, çalışanın ilaç ve benzeri medikal maliyetlerinden 4 kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir⁵⁹². Bu sebeple yöneticilerin ruhsal rahatsızlıklara ilişkin sorunlara önem vermesi gerektiği bu çalışmada da desteklenmektedir.

Bu çalışmada çıkan ilginç bir sonuç mesai içinde amaçsız internet kullanılarak geçirilen boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlığı olumsuz etkilemesi ile birlikte, ruhsal sağlığın alt boyutları olan anksiyete ve depresyonu artırmasıdır. Dolayısıyla işyerinde internet kullanılarak gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin, ruhsal sağlık üzerinde olumsuz etki oluşturduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırma sonucuna göre çalışanların depresyon ve anksiyete riskini azaltmak ve onların ruhsal sağlıklarının iyileşmesine katkıda bulunmak için mesai içinde gerçekleştirilen; iş dışı okuma, içe dönük dinlenme faaliyetlerini oluşturan aşağıda sunulan faaliyetlerin *makul* ölçüde gerçekleştirilebileceği değerlendirilmektedir;

- Haber ve gazete okuma,
 - Merak edilen konular hakkında araştırma yapma,
 - İş dışı kişisel e-posta ve metin mesajlarını kontrol eteme,
 - İşle ilgili olmayan kitap, dergi, makale vb okuma,
 - Akşam veya hafta sonu tatili için plan yapma,
 - Hayal kurmak,
 - Şekerleme yapmak,
 - Özel telefon görüşmeleri yapmak (aile bireyleri dahil).
- *Mesai İçi Boş Zaman Faaliyetlerinin Performans Üzerindeki Sonuçları:* Mesai içinde gerçekleştirilen; iş dışı okuma, internet kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetler, içe dönük dinlenme faaliyetleri bireysel performansı olumlu etkilediği bu çalışmada tespit edilmiştir. Lebbon ve Hurley (2012) tarafından gerçekleştirilen benzer bir çalışmada mesai içi boş zaman faaliyetleri; toplam mesai saatinin % 15'nden az bir süreyi kapsadığı takdirde verimlilik artışı gözlemlenmekte iken, toplam mesai saatinin % 40'ndan fazla bir süreyi kapsadığı takdirde verimlilik azalışı olduğu⁵⁹³ gözlemlenmiştir. Ayrıca Coker (2013) yaptığı

⁵⁹² Bendt, 1998, p. 515.

⁵⁹³ Lebbon, Hurley, 2012.

benzer bir araştırmada çalışanların işte boş zamanlarında internet kullanımlarının performanslarını olumlu yönde etkilediklerini⁵⁹⁴ tespit etmiştir.

Bu bağlamda işletme yöneticileri çalışanların mesai içinde işle ilgili daha fazla zaman geçirdikleri takdirde daha üretken olduklarını düşünerek hataya düşmektedirler. Çalışanın başarısı ve verimliliğinin ölçümü bir iş için harcanan süreden ziyade kendisine verilen görevi istenen sonuçlarıyla zamanında tamamlamasıyla ilgili olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla işte harcanan boş zamana odaklanmak yerine yöneticilerin sonuçlara odaklanması gerekmektedir.

Bültmann ve arkadaşları (2004), Maastricht Cohort isimli çalışmada işte yorgunluğa sebep olan içsel faktörler arasında boş zaman faaliyetlerinin olmamasını tespit etmiştir⁵⁹⁵. Çalışanların mesai içerisinde neden boş zaman faaliyetlerine yöneldiğinin doğru tespit edilmesi gerekmektedir. Bireyler bir alandaki eksik, problemlili ve ödüllendirici olmayan davranış ve deneyimlerini başka bir alanda ödüllendirici davranışlarla telafi etmektedirler⁵⁹⁶. Bu davranış biçimine *telafi teorisi* denmektedir, örneğin işyerinde iş tatmini bulunmayan birey işyerinde, işi ile ilgili olamayan farklı ilgi çekici davranışlara yönelecektir⁵⁹⁷. Aynı şekilde birey işyerinde yeterince ödüllendirildiğini ve mutlu olduğunu hissettiği takdirde, kendisini ödüllendirecek başka davranışların arayışı içerisine girmeyecektir⁵⁹⁸. Özellikle yapılan iş rutin ve sıkıcı bir iş ise teleafi teorisi kapsamında çalışan kendisine işte boş zaman ayırmaya çalışacaktır. Bu bağlamda eğer kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumu sağlanmamışsa çalışanların mesai saatleri içerisinde kendilerine boş zaman ayırmak istemeleri doğal karşılanmalıdır.

Psikolojik hedonizm kuramına göre insanlar anlık zevk ve tatmin sağlamayı sadece hoş ve güzel birkaç dakika geçirmek için yapmazlar. Bireyler harcanan bu zaman diliminde kaybolan enerjilerini toplamak isterler ve uzun dönemde psikolojik iyi oluşlarına katkı sağlamayı hedeflerler⁵⁹⁹. Çalışanların mesai içerisinde kendilerine boş zaman oluşturmak istemelerinin diğer bir nedeni ise *dikkat dağıtma ve enerji toplama isteğidir*. Yapılan araştırmalar çalışma saatleri içerisinde verilen dinlenme

⁵⁹⁴ Coker, 2013, pp. 114–125.

⁵⁹⁵ Kant, U.Bültmann Schröer, A J H M Beurskens et al, 2004, p. 34.

⁵⁹⁶ Champoux, 1978, p. 403.

⁵⁹⁷ Timothy & Watanabe, p. 102.

⁵⁹⁸ Faunce, Dubin, In Champoux, Jciseph, 1978, p. 403.

⁵⁹⁹ Mannell, Kleiber, *A social psychology of leisure*. ...1997, p. 287.

aralarının ve dinlenme aralarında yapılan fiziksel aktivitelerin personelin azalan enerjilerini yeniden artırmalarını sağladığını göstermektedir⁶⁰⁰. Dinlenme araları ile çalışanların rahatlaması ve dikkatin başka yöne kaydırılması⁶⁰¹ sağlanmaktadır. Dikkat dağıtma ve oyalama çalışanların stresle ve olumsuz yaşanan olaylarla baş edebilmesine yardım etmektedir⁶⁰².

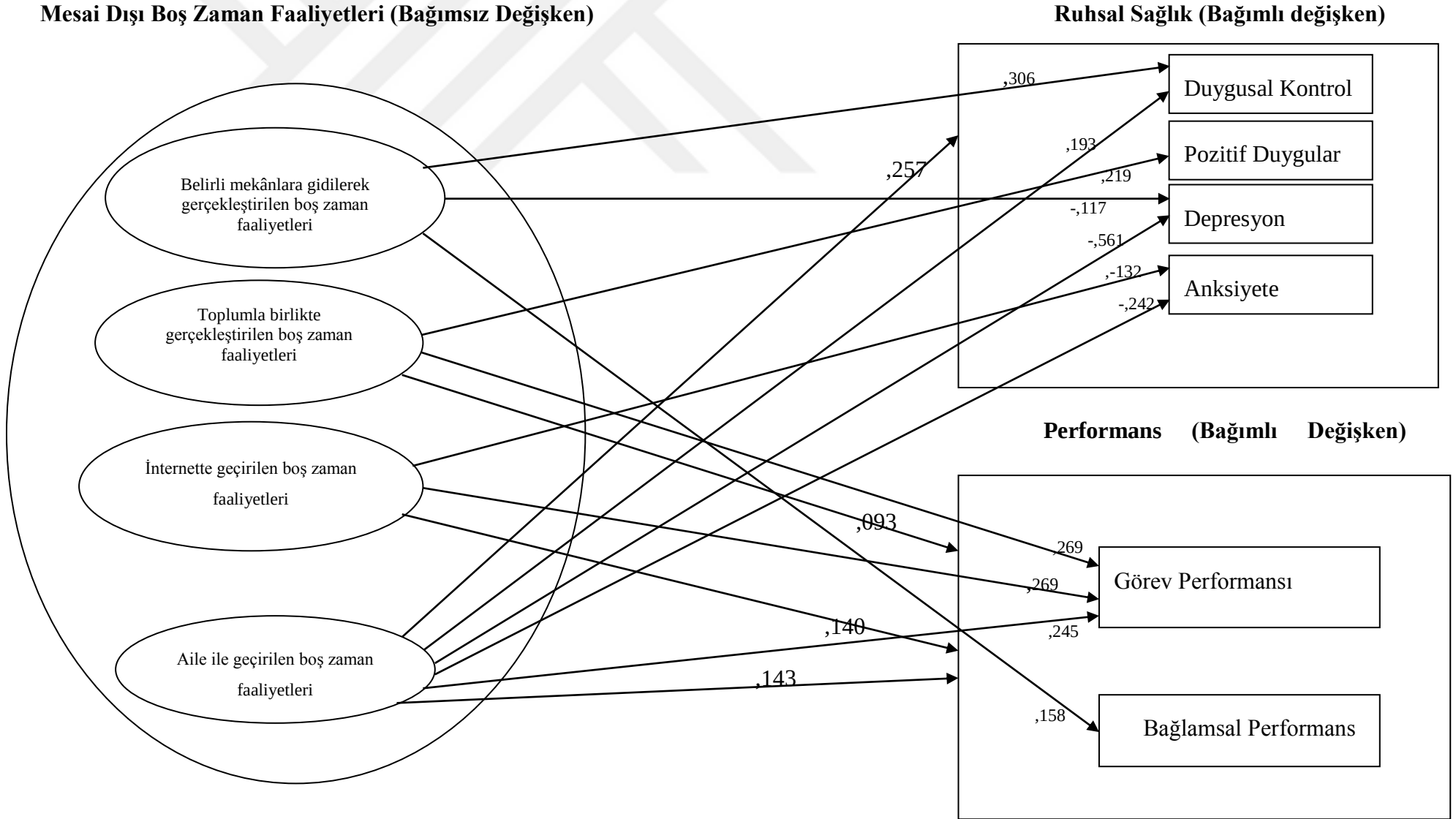
Iwasaki ve arkadaşları (2014), boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlığı iyileştirici etkide bulunduğunu tespit etmişlerdir. Çünkü boş zaman faaliyetleri çalışana aidiyet, kimlik, özerklik ve özgürlük kazandırmaktadır⁶⁰³. Çalışana ait elde edilen bu kazanımlar işteki hedeflere yansıtıldığı takdirde çalışanın iş performansının artacağı açıktır. Bu çalışmanın sonucunda ortaya çıkan mesai içinde gerçekleştirilen kısa zamanlı okumalar ile internet gezintileri iş ve görev performansını olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

⁶⁰⁰ Charlotte Fritz, Lam, Fu Chak Fu, ve Gretc Spreitzer, "It's The Little Things That Matter: An Examination Of Knowledge Workers' Energy Management", *Academy of Management Perspectives*, 2011, p. 28.

⁶⁰¹ Yoshitaka Iwasaki, "Examining Rival Models of Leisure Coping Mechanisms", *Leisure Sciences*, 2003, p. 202.

⁶⁰² Frances Reynolds and Sarah Prior, "A Lifestyle Coat-Hanger: A Phenomenological Study Of The Meanings Of Artwork For Women Coping With Chronic Illness And Disability", *Disability and Rehabilitation*, Vol. 25, No. 14, 2003, p. 791.

⁶⁰³ Yoshitaka Iwasaki, Catherine Coyle, John Shank etc al., Role of Leisure in Recovery From Mental Illness, *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, Vol. 17, 2014, p. 159.



Şekil 4.4 İki No'lu Araştırmaya İlişkin Modelin Nihai Durumu ve Modele İlişkin Beta Katsayıları

Mesai dışı boş zaman faaliyetleri (bağımsız değişken) ile ruhsal sağlık (bağımlı değişken), iş performansı (bağımlı değişken) arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla kurulmuş olan çoklu regresyon modelinin analizi sonucunda;

- Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri ile duygusal kontrol arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H₃₁: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri ile depresyon arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H₃₂: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri ile bağlamsal performans arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H₄₁: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri ile pozitif duygular arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H₃₃: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri ile performans arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H₄₂: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir.**
- Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri ile görev performansı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H₄₃: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- İnternette geçirilen boş zaman faaliyetleri ile anksiyete arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H₃₄: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- İnternette geçirilen boş zaman faaliyetleri ile iş performans arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H₄₄: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- İnternette geçirilen boş zaman faaliyetleri ile görev performansı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H₄₅: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**

- Aile ile geçirilen boş zaman faaliyetleri ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{3d}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- Aile ile geçirilen boş zaman faaliyetleri ile duygusal kontrol arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{3k}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- Aile ile geçirilen boş zaman faaliyetleri ile depresyon arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{3o}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- Aile ile geçirilen boş zaman faaliyetleri ile anksiyete arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{3t}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- Aile ile geçirilen boş zaman faaliyetleri ile görev performansı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{4h}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde,**
- Aile ile geçirilen boş zaman faaliyetleri ile iş performansı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan, **H_{4d}: hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde, kabul edilmiştir.**

- *Mesai Dışı Boş Zaman Faaliyetlerinin Ruhsal Sağlık Üzerindeki Sonuçları:*
Bu araştırma sonucuna göre mesai dışı boş zaman faaliyetleri içerisinde ruhsal sağlığı bir bütün olarak etkileyen tek faaliyet, aile ile geçirilen boş zaman faaliyetleri olmuştur. Aile ile geçirilen boş zaman faaliyetleri anksiyete ve depresyonu azaltırken duygusal kontrolü artırmaktadır. Valentiner ve arkadaşları (2014) depresyonu insanın kendi içine çekilip izole olması, iletişimden kaçınması sonucunda aile ve arkadaşlarla ilişki kuramaması⁶⁰⁴ şeklinde tanımlamışlardır. Dolayısıyla depresyonu azaltan en önemli gösterge bireyin aile ile iletişim kurmasıdır. Bu çalışmada da benzer bir sonuç bulunmuş ve aile ile geçirilen boş zaman faaliyetlerinin depresyonu ve anksiyeteyi azalttığı tespit edilmiştir.

⁶⁰⁴ D.P. Valentiner, Hiraoka, R., Skowronski, J.J. and etc, "Borderline Personality Disorder Features, Self-Verification, and Committee Relationships, *Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol. 33, No. 5, 2014, pp. 463-480.

Geçirgenlik teorisi kapsamında ailesinde mutlu olan bireyler işyerinde de mutlu olmaktadır. Aynı bakış açısıyla işteki stres, evdeki yaşama da yansımakta hatta aile bireylerini de etkilemektedir⁶⁰⁵. Dolayısıyla çalışanın aile ile işteki ruhsal sağlık ortamını birbirinden kesin çizgilerle ayırmasının zor olduğu görülmektedir. Bu çalışma sonucunda aile ile geçirilen boş zaman faaliyetlerinin (*aileyle dışarıya yemeğe çıkmak, pikniğe gitmek, aile, akraba ve komşu ziyaretleri yapmak, mezarlık ziyareti, cenaze evi ve hasta ziyaretlerine gitmek*) ruhsal sağlığı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Sonuç itibarıyla aile ile gerçekleştirilen kaliteli boş zamanın artırılması işte çalışanın motivasyonunu da artıracaktır.

- *Mesai Dışı Boş Zaman Faaliyetlerinin Performans Üzerindeki Sonuçları:* Mesai dışında gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinden; toplumla birlikte gerçekleştirilen, internette geçirilen ve aile ile geçirilen boş zaman faaliyetlerinin bir bütün olarak ruhsal sağlığı olumlu etkilediği bu çalışmada tespit edilmiştir. Fritz ve Sonnetag (2005) yaptıkları araştırmada hafta sonları yapılan sosyal faaliyetlerin işteki performansı olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir⁶⁰⁶. Gerçekleştirilen araştırma sonucunda çalışanların pazartesi günkü iş performansının, Salı günkü iş performansından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebinin ise hafta sonu dinlencelerinin çalışana enerji sağlaması olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde günümüzde özellikle beyaz yakalı çalışanların hafta sonu tatili 2 gün olan işleri tercih ettikleri görülmektedir.

Kirchmeyer (2002) aile ve iş dışındaki durumların işteki davranışları nasıl etkileyebileceğini araştırmıştır. Kirchmeyer'e göre eğer bir birey; aile aktiviteleri, sosyal organizasyonlar, toplum etkinlikleri, gönüllü kuruluşlar gibi iş dışı faaliyetlerde aktif görev alıyorsa, görev alınan bu faaliyetler bireyin işteki beceri ve kabiliyetlerini geliştirecek ve iletişim gücünü artıracak sonuç itibarıyla de işyerindeki iş yükünü azaltacaktır⁶⁰⁷.

⁶⁰⁵ Lewis, 2003, p. 345.

⁶⁰⁶ Fritz, Sonnetag, 2005, p. 187.

⁶⁰⁷ Kirchmeyer In, Snir, Harpaz, 2002, p. 4.

Mesai dışı boş zaman vakitlerinin önemi konusunda Bloom ve arkadaşlarının (2010) yaptıkları araştırmada, çalışanların 1 haftayı aşan uzun tatillerdeki ölçümlerde haftalık mesai içindeki normal bir çalışma gününe göre daha mutlu ve pozitif ruh hali içinde olduklarını ve enerjik olduklarını tespit etmişlerdir⁶⁰⁸. Bu kapsamda, çalışanlar hafta içi kaybedilen enerjiyi, hafta sonu tatil ve dinlenceler ile geri kazanmayı istemektedirler.

Mesai dışında gündelik gerçekleştirilen yürüyüş yapma, televizyon izleme ve benzeri tatmin edici, memnuniyet verici faaliyetler insana olumlu duygulanım sağlamakta, bakış açılarını olumlu yönde geliştirmekte ve günlük yaşanan stresli durumlara karşı esneklik sağlamaya yardımcı olmaktadır.⁶⁰⁹ Boş zamanlardaki faaliyetler ve meşguliyetler, hayatın ritmine katkıda bulunarak insanların deneyimlerini ve hayatta mücadele gücünü artırıp,⁶¹⁰ bireyin kendisine saygı ve özgüvenini geliştirmesini sağlamaktadır.

Bu çalışmada ruhsal sağlığı ve performansı alt boyutlarıyla en çok etkileyen bağımsız değişken aile ile geçirilen boş zaman faaliyetleri olmuştur. Yoğun mesai saatleri ve tükenmişlik iş-aile çatışmasını beraberinde getirmektedir. Çalışanlar işte, ailede ve sosyal yaşamda üstlendiği çoklu roller sonucunda yetersizlik yaşamaktadırlar. Bu bağlamda, bireyin üstlendiği roller birbiri ile uyumlu olmadığı takdirde, birey çelişki yaşamakta ve bu rollerden bazılarını gerektiği ölçüde yerine getirememekte veya bu rollerden bazılarını vazgeçmek zorunda kalmaktadır. Hatta yoğun iş baskısı bireylerde boşanmalara dahi neden olmaktadır. Bu çalışmanın sonucunda da görüldüğü gibi aile ile gerçekleştirilen faaliyetler çalışan performansını olumlu yönde etkilemektedir. Yöneticilerin çalışanlarının aileleri ile daha sık vakit geçirebilmeleri için gerekli düzenlemeleri yapmaları gerekmektedir.

⁶⁰⁸ Jessica de Blooma, Sabine Geurtsa, Toon W. Tarisa, etc al., "Effects of... 2010, pp. 196-216.

⁶⁰⁹ Hutchinson, Douglas, "Gifts of the Ordinary.... p. 5.

⁶¹⁰ Fenech, 2008, p. 1-24.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Teknolojinin gelişmesi ve rekabet koşullarının artması nedeniyle deneyimli ve tecrübeli çalışanların örgütte devamlılığının sağlanması daha da önem kazanmıştır. Çalışma hayatında, çalışanların özerklik ihtiyacının artması; esnek çalışma saatleri, kısaltılmış iş saatleri, evden çalışma ve benzeri yeni yöntemlerin uygulanmaya başlamasında etkili olmuştur. Post modern dönemde iletişim vasıtalarının artması nedeniyle mekânlar önemini yitirdiği için, çalışanlar ve yöneticiler sürekli yüz yüze gelmemektedir. Bu sebeple yöneticilerin, çalışanların amaçlarını ve performans kriterlerini iyi belirlemeleri ve daha sonra da çalışanların belirlenen amaçlara ulaşma seviyelerini kontrol etmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla günümüzde yöneticiler, artık çalışanları belli bir zaman dilimi içerisinde sıkı kontrollerle çalıştırmaktan öte sonuç ve performans odaklı çağdaş yönetim teknikleriyle yönetmektedirler.

Bilgi toplumuna geçişle birlikte otomasyonun artması ile ağır işlerde insan gücü yerine makinaların, hatta robotların kullanılması çalışanların günlük ve haftalık çalışma sürelerinde azalmalar meydana getirmiştir. Günlük ve haftalık çalışma sürelerindeki azalma, beraberinde çalışanların mesai içinde ve dışında geçirdikleri dinlenme sürelerini de artırmıştır. Dolayısıyla çalışanların gerçekleştirdikleri boş zaman davranış çeşitleri, bireyin yaşamında temel bir yer oluşturmakta ve bireyin tüm faaliyetlerine yön verebilmektedir⁶¹¹. Diğer taraftan boş zaman davranışları genellikle örgütlerde verimlilik dışı davranışlar olarak nitelendirilmektedir⁶¹². Ancak mesai içinde ve dışında gerçekleşen boş zaman davranışları psikolojik yönden çalışanlara önemli katkılar sağlamaktadır.

Boş zaman kavramının bilimsel araştırma alanının disiplinler arası gelişimi ve evrilmesi son 70 yılı kapsamaktadır. Bu 70 yıldaki araştırmalar genellikle zaman kullanım araştırmaları, bireylerin boş zaman faaliyetlerine katılımı hakkında sosyo psikolojik incelemeler üzerine yoğunlaşmaktadır⁶¹³. Boş zaman çalışma alanı, sosyoloji, psikoloji, işletme, ekonomi, sağlık, felsefe, tarih, antropoloji gibi

⁶¹¹ Kelly and Kelly, "Multiple Dimensions,..... 1994, pp. 250-274.

⁶¹² Reed Larson and Maryse Richards, *Divergent Realities: The Emotional Lives of Mothers, Fathers, and Adolescent*, Basic Books, New York, 1994.

⁶¹³ Henderson, Bialeschki, "Leisure and Active... p. 356.

geleneksel birçok disiplinden faydalanmaktadır⁶¹⁴ benzer şekilde pozitif psikolojinin örgütsel boyutu, pozitif örgütsel davranış olarak tanımlanmaktadır⁶¹⁵. Bu bağlamda psikoloji bilim dalı hem pozitif örgütsel davranış hemde boş zaman davranışları çalışma alanının alt yapısına katkıda bulunmaktadır.

Örgütsel Davranış alanına pozitif psikolojinin katkısı yadsınamaz bir gerçektir. Bunun sebebi ise örgütlerin en önemli kaynağının çalışanlar olmasıdır. Örgüt yöneticileri insan kaynağını iyi yönetebilmek için onları iyi yönlendirebilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda örgütlerde çalışanların mesai içi ve dışı boş zaman davranışları başarılı bir şekilde yönlendirildiği takdirde, çalışan personelin ruhsal sağlığı olumlu etkilenecek ve örgüt içerisindeki performansı da artacaktır.

Mesai saatleri içinde çalışanların kendilerine boş zaman oluşturmak istemelerinin farklı nedenleri bulunmaktadır. Bunlar arasında;

- Çalışanın kısa süreli olarak kendisini olumsuz olaylardan soyutlamak suretiyle dikkatini dağıtmak istemesi,
- Çalışanın stresli ortamdan kurtulmak ve sahip olduğu duygu, enerji ve benzeri manevi kaynakları yenilemek istemesi,
- Çalışanın yaptığı işi; zorluk derecesi az, yaratıcı olmayan, geliştirilebilir olmayan, mücadele gerektirmeyen bir yapıda algılaması,
- Çalışanın iş dışı özel yaşamından ve ailesindeki sorunlardan uzaklaşamaması sayılabilmektedir.

Bu çalışmada boş zaman ve iş kavramı arasındaki ilişkiler literatürde yer alan ve aşağıda sunulan teoriler ile bağlantı kurularak açıklanmıştır. Bu teoriler;

- Geçirgenlik teorisi,
- Telafi teorisi,
- Kaynakların korunması teorisi,
- Güç-İyileşme modeli,
- Öz-Belirleme kuramı,
- Dikkat toplama teorisi,
- Psikolojik ayrılma teorisi'dir.

⁶¹⁴ Chick, 1998, p. 111.

⁶¹⁵ Kutanis ve Yıldız, s. 138.

Trougakos ve arkadaşları (2008) hizmet sektöründe çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada işte verilen molalarda çalışanların pozitif duygularının yüksek olduğu, negatif duygularının ise düşük olduğunu, ayrıca mola sonrası iş esnasında çalışanların yüksek pozitif duygu içerisinde olduklarını⁶¹⁶ belirtmektedirler. Bu sonuca göre işte eğlence ile geçirilen dinlenme aralarının birey performansını olumlu yönde etkilediği değerlendirilmektedir. Dolayısıyla mesai içindeki boş zaman faaliyetlerinin çalışanın işle ilişkisini kısa süreli olarak kesmesi; çalışanlar için tansiyonu azaltan, işten kısa süreli kaçışlar sağlayan, çalışanı dinlendiren, geliştiren ve iş performansını olumlu etkileyen yönleri bulunmaktadır.

Çalışanların mesai içi boş zaman davranışları kadar mesai dışı boş zaman davranışları da önemlidir. Örgütlerde; yüksek performans beklentileri, aşırı iş yükü, özerkliğin olmayışı, sosyal desteğin az olması veya hiç olmaması, zaman baskısının yüksek oluşu, çalışanların dinlenme ve *iyileşme* ihtiyacını artırmaktadır. Dinlenme ve *iyileşme*, günlük olarak mesai içinde; kahve molası, yemek molası, iş geçişleri arasındaki vakitlerin kullanımı, işte oluşan boş zamanların değerlendirilmesi ile gerçekleşirken⁶¹⁷, mesai dışında ise akşamları ve hafta sonlarında gerçekleşmektedir⁶¹⁸. Bununla birlikte iş stresi ve yorgunluğa dayalı olarak gerçekleştirilemeyen iyileşmeler uzun dönemde insan sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir⁶¹⁹. Fritz ve Sonnentag (2005) yaptıkları araştırmalarda hafta sonu dinlencelerinin iş performansı üzerinde olumlu etkileri olduğunu belirtmektedirler. Mesai saatleri dışındaki *iyileşme* zamanları, çalışanlara zararlı etkileri olan iş stresine karşı korumada önemli rol oynamaktadır⁶²⁰. Çalışanlarda *iyileşme* tam olarak gerçekleştiği takdirde işte; tükenmişliğin⁶²¹, devamsızlıkların, personel devir hızının ve iş kazalarının azalması beklenmektedir.

Kirchmeyer (1992), bir bireyin mesai dışı boş zamanlarında; aile aktiviteleri, sosyal organizasyonlar, toplum etkinlikleri, gönüllü kuruluşlar gibi faaliyetlerde aktif görev aldığı takdirde, görev alınan bu faaliyetlerin bireyin işteki beceri ve kabiliyetlerini geliştireceğini, iletişim gücünü artıracak ve sonuç itibarıyla de bireyin iş uyumunu

⁶¹⁶ Trougakos, Beal, Green, Weiss, "Making The Break.....2008, pp. 131–146.

⁶¹⁷ Penonen, 2011, p. 14.

⁶¹⁸ Sluiter, Frings, Meijman, e.t.c. "Reactivity and..... 2000, p. 298.

⁶¹⁹ VanHoof, Geurt, Taris et all, 2005, p. 15.

⁶²⁰ Jessica, Sabine, Toon, e.t.c., "Effects of 2010 , p. 209.

⁶²¹ Penonen, 2011, p. 14.

ve iş tatminini artırarak başarısını artıracak⁶²² belirtmiştir. Bireylerin boş zaman etkinliklerine katılmaları neticesinde bireylerin çevreyle etkileşimleri ile birlikte zihinsel durumlarında ve davranışlarında değişiklikler meydana gelmektedir⁶²³. Bu etkileşim ve çevresel faktörler de kişiliği birçok yönden etkilemektedir⁶²⁴. Bu kapsamda çalışanların iş uyumunun sağlanması ve çalışan-rol bütünleşmesinin sağlanması amacıyla; aileleri de kapsayan iş piknikleri, sportif faaliyetler, 5 yıldızlı otel toplantıları, özel gün programları ile gezi ve seyahatleri de içeren faaliyetler örgüt yöneticilerinin çalışanların motivasyonu artırmak için uyguladıkları yöntemlerden bazılarıdır.

Örgüt yöneticileri, çalışanlarına mesai içi ve dışı boş zaman faaliyetleri ile bağlılık, birliktelik ve dostluğu artırıcı, fiziksel ve zihinsel kapasiteleri geliştirici etkinlikleri gerçekleştirme imkânı sağlamalıdır. Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını geliştirmek amacıyla örgütler tarafından organize edilen eğlence faaliyetleri, sağlıklı yaşam programları,⁶²⁵ iş kahvaltıları, piknik faaliyetleri çalışanların örgüte bağlılıklarını ve iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Dolayısıyla mesai içinde ve dışında gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri ile iş performansı arasında da ilişki bulunmaktadır.

Dünya Sağlık Raporunda (2011) ruhsal rahatsızlıkların fiziksel rahatsızlıklara göre daha fazla işgücü kaybına yol açtığı⁶²⁶ belirtilmektedir. İnsanlar ortalama olarak günlük zaman diliminin 3'te birini işte geçirmektedirler. Dolayısıyla insanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarının bozulmasına neden olan faktörlerden birçoğu iş ortamında meydana geldiği değerlendirilmektedir.

İşyerinde ruhsal sağlığa ilişkin sorunlar işverene doğrudan ve dolaylı olarak maliyet oluşturabilmektedir. Yapılan araştırmalarda, ruhsal rahatsızlıklar nedeniyle çalışanların işe gelmemesinin işverene karşı oluşturduğu maliyetin, çalışanların ilaç ve benzeri medikal maliyetlerinden 4 kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir⁶²⁷. Ruhsal sağlığa ilişkin rahatsızlıklar çalışanın kariyerini ve işteki verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu rahatsızlıklar tedavi edilmediği takdirde iş

⁶²² Catherine Kirchmeyer, "Nonwork.....1992. In, Snir, Harpaz, "Work..... 2002, p. 4.

⁶²³ Kelly, Freysinger, p. 79.

⁶²⁴ Mannell, Kleiber, p. 78.

⁶²⁵ Mokaya, Gitari, "Effects of..... 2012, p. 176-183.

⁶²⁶ Dünya Sağlık Raporu, Çeviren: Metin ve Arkadaşları, 1998, Sağlık Bakanlığı Yayınları.

⁶²⁷ Bendt, Workplace.....,1998, p. 515.

performansının artırılması mümkün görülmemektedir. İşyerinde ruhsal sağlığa yönelik tedbirler alındığı takdirde; işe devamsızlık, çalışan devir hızı, çalışan şikâyetleri, sağlık harcamaları, sağlık izinleri, işyeri kazaları ve yaralanmalar, işte gerçekleşen zaman kayıpları ve benzeri konularda iyileşmeler gözlemlenmektedir. Bu sebeple performans artışı talep eden örgütlerin yöneticileri, çalışanlarının ruhsal sağlık durumlarını sürekli gözlemlemeleri ve onların ruhsal sağlığa ilişkin şikâyetlerini dikkate almaları gerekmektedir.

Yapılan araştırmalarda işverenlerin işyerinde sağlık risklerini dikkate alan stratejiler oluşturdukları takdirde, çalışanların ve ailelerinin mutluluğunun ve yaşam kalitesinin arttığını, işyerindeki çalışan performansının yükseldiğini, işverenlerin sağlık harcamalarının azaldığını belirtmişlerdir⁶²⁸. Boş zaman faaliyetleri bireye sosyal destek ve özerklik sağlayarak strese karşı tampon etki yapmaktadır. Yüksek tatmin içeren boş zaman faaliyetleri bireyin arkadaşları ile ilişkilerini artırarak sosyal destek algısı yaratmakta aynı zamanda bireyin kendi duyguları üzerindeki kontrolünü artırarak fiziksel ve ruhsal sağlığa karşı koruyucu etki ve bunların sürdürülebilirliğini sağlamaktadır.

Bu tez çalışmasında mesai içinde ve mesai dışında gerçekleşen boş zaman davranışlarının belirlenmesine yönelik iki ölçek geliştirilmiştir. Beyaz yakalı 20 çalışandan mesai içinde ve dışında yaptıkları boş zaman davranışlarına ilişkin bir veri seti oluşturması talep edilmiştir. Oluşturulan veri seti boş zaman ve zaman kullanım araştırmaları üzerine çalışan 19 akademisyen ve uzmana görüşlerini alma amacıyla gönderilmiştir. Onlardan alınan geri dönüşler ile ölçek maddeleri belirlenmiştir. Mesai dışında boş zamanda gerçekleştirilen davranışlara ilişkin 56 madde ile mesai içerisinde gerçekleştirilen boş zaman davranışlarına ilişkin derlenen 42 madde 383 beyaz yakalı çalışan ile web ortamında değerlendirmeye tabi tutulmuş ve verilen cevaplar doğrultusunda faktör analizleri yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi neticesinde mesai dışında boş zaman davranışlarını ölçen 19 madde 4 faktör altında toplanmıştır, mesai saatleri içerisindeki boş zaman davranışlarını ölçen 16 madde de ayrıca dört faktör altında toplanmıştır. Geliştirilen ölçeklerin, Amos programı aracılığıyla birinci ve ikinci seviye doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulaması yapılmıştır. Ölçek geliştirme çalışmasının sonucunda beyaz yakalı çalışanlar dikkate

⁶²⁸ Loeppke, Haufler, Michael Taitel, et al.,.....2009, p. 411.

alınarak mesai içinde ve dışında gerçekleşen boş zaman davranışları tespit etmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla bu çalışma ile Türkiye’deki beyaz yakalı çalışanların boş zaman davranışları Türk kültürü çerçevesinde özgün bir şekilde ortaya konmak amaçlanmıştır. Bu amaçla mesai içi ve dışı boş zaman davranışlarının performans ve ruhsal sağlık üzerindeki etkisini ölçen nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ana kütlesini Ankara’da yer alan kar amacı güden işletmelerin beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma, kartopu örnekleme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. İşletmelerde çalışan beyaz yakalı sayısı az olması nedeniyle 23 farklı işletmenin 450 beyaz yakalı çalışanından veriler toplanmıştır. Çalışmada mesai içi boş zaman, mesai dışı boş zaman, ruhsal sağlık ve performans ölçeği olmak üzere dört ölçek kullanılmıştır.

Bu araştırmada iki model geliştirilmiştir. Birinci modelde bağımsız değişken olan mesai içi boş zaman faaliyetlerinin alt boyutları ile ruhsal sağlık ve performansın alt boyutları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. İkinci modelde bağımsız değişken olan mesai dışı boş zaman faaliyetlerinin alt boyutlarının, ruhsal sağlık ve performansın alt boyutları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucuna ilişkin özet bilgiler aşağıda sunulmaktadır.

Birinci Modele İlişkin Bulgular								
Mesai İçi Boş Zaman Faaliyetleri (Bağımsız Değişkenler)	Bağımlı Değişkenler							
	Ruhsal Sağlık	Pozitif Duygular	Duygusal Kontrol	Anksiyete	Depresyon	Performans	Görev Performansı	Bağlamsal Performans
İş dışı okumaya ilişkin faaliyetler	Etki var	Etki var		Etki var (negatif yönde)	Etki var (negatif yönde)	Etki var	Etki var	
İçe dönük dinlenme faaliyetleri	Etki var		Etki var			Etki var		Etki var
Zihinsel faaliyetler				Etki var (negatif yönde)				Etki var
İnternet kullanarak gerçekleştirilen faaliyetler	Etki var (negatif yönde)	Etki var	Etki var (negatif yönde)	Etki var	Etki var	Etki var	Etki var	

İkinci Modele İlişkin Bulgular								
Mesai Dışı Boş Zaman Faaliyetleri (Bağımsız Değişkenler)	Bağımlı Değişkenler							
	Ruhsal Sağlık	Pozitif Duygular	Duygusal Kontrol	Anksiyete	Depresyon	Performans	Görev Performansı	Bağlamsal Performans
Belirli mekanlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri			Etki var		Etki var (negatif yönde)			Etki var
Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri		Etki var				Etki var	Etki var	
İnternette geçirilen boş zaman faaliyetleri				Etki var (negatif yönde)		Etki var	Etki var	
Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri	Etki var		Etki var	Etki var (negatif yönde)	Etki var (negatif yönde)	Etki var	Etki var	

Araştırma kapsamında mesai içi boş zaman faaliyetlerinin alt boyutlarının ruhsal sağlık ile performans ve alt boyutlarına etkisine yönelik 1. modelde toplam 32 hipotez kurulmuştur. Kurulan hipotezlerin 19'u kabul edilmiştir. Mesai dışı boş zaman faaliyetlerinin alt boyutlarının ruhsal sağlık ile performans ve alt boyutlarına etkisine yönelik 2. modelde de toplam 32 hipotez kurulmuştur. Kurulan bu hipotezlerin 15'i kabul edilmiştir.

Mesai içi boş zaman davranışlarında öne çıkan sonuçlar aşağıda sunulmaktadır;

- İş dışı okumaya yönelik boş zaman *faaliyetlerinin (haber ve gazete okumak, merak edilen konular hakkında araştırma yapmak, iş dışı kişisel e-posta ve metin mesajlarını kontrol etmek, işle ilgili olmayan kitap, dergi, makale vb okumak)* ruhsal sağlığı, performansı ve birçok alt boyutu olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Mesai içinde çalışanların dikkatlerini başka yönde dağıtıp enerji toplamaya dönük gerçekleştirilen iş dışı okumalar; ruhsal sağlığı, pozitif duyguları, performans ile görev performansını artırırken, anksiyete ve depresyonu azaltması nedeniyle faydalı olduğu çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır.
- Mesai içinde içe dönük dinlenme faaliyetlerinin (*akşam veya hafta sonu tatili için plan yapmak, hayal kurmak, şekerleme yapmak, özel telefon görüşmeleri yapmak (aile bireyleri dahil)*) ruhsal sağlık ve performansı bir bütün olarak olumlu etkilediği ancak alt boyutların her birini olumlu etkilemediği görülmektedir. Bununla birlikte mesai içinde gerçekleşen içe dönük dinlenme faaliyetlerinin duygusal kontrolü ve bağlamsal performansı olumlu etkilediği ortaya çıkmıştır. Çalışanların uzun mesai saatleri içerisinde, iş dışı telefon görüşmelerinin ve makul sürelerle dinlenmelerinin çalışan performansını ve ruhsal sağlığa olumlu etkilediği değerlendirilmektedir.
- Mesai içinde gerçekleştirilen zihinsel faaliyetler (*bilgisayarda oyun oynamak, bulmaca/sudoku çözmek, internette spor, maç sonuçlarını takip etmek, forumlara katılmak*) ile performans ve ruhsal sağlık arasında ilişki kurulamamıştır. Ancak zihinsel faaliyetlerin anksiyeteyi azaltması ve bağlamsal performansı olumlu etkilemesi yönüyle işte iş dışı gerçekleştirilen zihinsel faaliyetlerin önemli olduğu değerlendirilmektedir.
- Mesai içinde internet kullanılarak gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin (*sosyal medyada vakit geçirmek (facebook, instagram vb.), iş dışı görüntülü görüşme*

yapmak, iş dışı internet bağlantılı telefonla meşgul olmak, online yazılı görüşme yapmak (whats up, wiber, tango), işyerindeki iş arkadaşları ile sosyal medyada komik görüntüler izlemek, dizi/film, video izlemek) ruhsal sağlığın ve alt boyutlarının üstünde olumsuz etkisi bulunmaktadır. Özellikle internette gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri arttıkça anksiyete ve depresyonun arttığı duygusal kontrolün azaldığı görülmektedir. Diğer taraftan internet kullanılarak gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin iş performansı ve görev performansı üzerinde olumlu etkilerinin olduğu da bu araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Mesai Dışı Boş Zaman Davranışlarında öne çıkan sonuçlar aşağıda sunulmaktadır;

- Belirli mekânlara gidilerek gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin (*sinema, tiyatro, bale, operaya gitmek (izleyici veya oyuncu olarak) konsere gitmek, arkadaşlarla evde veya dışarıda buluşmak, eğlence mekânlarına gitmek, kahvehane, pastane, kafe vb. yerlere gitmek*) ruhsal sağlığa ve performansa bir bütün olarak olumlu etkileri olmamakla birlikte depresyonu azaltması, duygusal kontrol ile bağlamsal performansı artırması açısından gerçekleştirilen bu faaliyetlerin çalışanlar için önemli olduğu değerlendirilmektedir.
- Toplumla birlikte gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri (*sivil toplum kuruluşu faaliyetleri ile ilgilenmek, sendikal faaliyetlere katılmak, siyasi parti faaliyetlerine katılmak, gönüllü yardım faaliyetlerine katılmak*) ruhsal sağlığı bütün olarak etkilememektedir. Ancak pozitif duygularla birlikte, performans ve görev performansı üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır.
- Mesai dışında internette geçirilen boş zaman faaliyetlerinin (*bilgisayardan veya cep telefonundan dizi, film veya video izlemek, internette sörf yapmak, internetten mal ve hizmetlerin ikinci el araç, ev, eşya, arazi vb. fiyatlarına bakmak, sosyal medyada vakit geçirmek, (facebook, instagram vb.) bilgisayardan veya cep telefonundan oyunlar oynamak*) ruhsal sağlığı bütün olarak etkilememekle birlikte, anksiyeteyi azaltmakta ve performansı ile görev performansı üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır.
- Aile ile gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinin (*mezarlık ziyareti, cenaze evi ve hasta ziyaretlerine gitmek, aileyle dışarıya yemeğe çıkmak, pikniğe gitmek, aile, akraba ve komşu ziyaretleri yapmak*) ruhsal sağlık ile performans ve bunların alt boyutlarının birçoğunu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Aile ile

gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleri; duygusal kontrolü, performans ve görev performansını artırırken, anksiyete ve depresyonun azalmasına neden olmaktadır.

Çalışma sonucunda örgüt yöneticilerine ilişkin öneriler aşağıda sunulmaktadır;

- Örgütlerde boş zaman kavramı bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalı, özellikle mesai içi boş zaman davranışlarının sebepleri örgüt ve birey düzeyinde araştırılmalıdır.
- Örgütlerdeki mesai içi boş zaman davranışlarının, işte memnuniyetsizliğe ilişkin nedenlerden kaynaklandığı tespit edildiği takdirde kişi-iş uyumu, kişi örgüt uyumu gözden geçirilmelidir.
- Örgütlerdeki mesai içi boş zaman davranışlarının bir nedeninin de iş süreçlerindeki eksikliklerden kaynaklandığı unutulmamalı ve iş analizi ile iş süreçleri örgütlerde detaylı olarak çalışılmalıdır.
- Aile ve iş dışındaki etkenlerin bireyin iş yaşamını geçirgenlik teorisi kapsamında etkileyeceği unutulmamalıdır. Dolayısıyla yöneticiler, çalışanlarını aileleriyle geçirdikleri boş zamanlarını artırmaları yönünde telkinlerde bulunmalı ve çalışanlar için aileleri de içeren iş gezileri, piknikler ve sportif faaliyetlere önem vermelidirler.

Ayrıca örgüt yöneticileri mesai içinde oluşan boş zamanı, aşağıdaki davranış ve faaliyetlerle yönlendirerek çalışanın motivasyonuna katkı sağlayabilirler;

- İşte koçluk ve mentörlük faaliyetlerine önem vermek,
- Üstesinden gelmesi zor olan fakat gerçekleştirilebilir hedefler koymak,
- Çalışanların yetenek ve kabiliyetlerini geliştirici faaliyetleri desteklemek,
- İnnovasyona katkıda bulunmak,
- Yeni şeyler öğrenmek/öğretmek,
- Çalışana pozitif geri bildirim vermek,
- Stres ve çatışmayı optimum düzeyde tutmak,
- Çalışana, boş zaman ihtiyacına saygı duyulduğunu hissettirmek,
- Çalışan işi yaparken kendisi adına da bir şeyler yaptığını hissettirmek,
- Çalışanın özel yaşantısına değer verildiğini kendisine hissettirmek,
- Çalışanın hobilerine ve boş zamanlarına değer verildiğini hissettirmek.

Bu çalışmanın neticesinde oluşan sonuçlara göre daha sonra yapılacak olan yeni çalışmalara yönelik geliştirilen öneriler aşağıda sunulmaktadır;

- Araştırmanın örneklemini Ankara’da özel sektörde çalışan beyaz yakalıları oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan modeller uygulanarak, kamu sektöründe çalışanlar, mavi yakalıları ve farklı illerde çalışanlar dikkate alınarak farklı araştırmalar gerçekleştirilebilir. Dolayısıyla iller arası farklılıklar, çalışanların statü farklılıkları ve kamu-özel çalışan farklılıklarının modellerde etkisinin olup olmadığı test edilebilir.
- Araştırma sonucunda; mesai içi ve dışı boş zaman faaliyetlerinin performans ile ruhsal sağlık ve alt boyutlarına etkisi tespit edilmiştir. Ancak mesai saati içerisinde *ne kadar süre ile gerçekleşen* bir boş zaman diliminin performans ve ruhsal sağlık üzerinde olumlu çıktılar elde edilebileceğine dair ölçümler yapılarak farklı araştırmalar yapılabilir.
- Mesai içi ve dışı boş zaman faaliyetleri ile tükenmişlik ve stres gibi farklı değişkenler beraber çalışılabilir.
- Araştırma modeli spesifik bir meslek grubu üzerinde daha geniş örnekleme çalışılarak, ilgili meslek grubuna özgü değerlendirmeler yapılabilir.
- Bu araştırmada ölçek geliştirme çalışmaları ile elde edilen mesai içi ve dışı boş zaman davranışları sonuçları ile mülakat yolu ile nitel bir araştırma ile elde edilebilecek yeni sonuçlar karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

A. KİTAPLAR VE KİTAP BÖLÜMLERİ

- Applebaum, Herbert, *İş ve Boş Zaman*, Çev. N.Saatçioğlu, Cogito, 1997.
- Aydoğan, Filiz, *Medya ve Serbest Zaman*, İstanbul: Om Yayınevi, 2000.
- Bammel, Gene, Lei Lane Bammel, *Leisure And Human Behaviour*, Wm. C. Brown Publishers, USA, 1992.
- Barutçugil, İsmet, *Performans Yönetimi*, İstanbul, *Kariyer Yayınları*, 2002.
- Bayram, Nuran, *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*, Ekin Kitabevi, Bursa, 2010.
- Bell, Simon, *Design For Outdoor Recreation*, New York, 2008.
- Bingöl, Dursun, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 6. Baskı, İstanbul: Arıkan Yayınları, 2006.
- Bollen, Kenneth A., *Structural Equations With Latent Variables*, John Wiley & Sons Inc., New York, USA, 1989.
- Bollen, Kenneth A., John Scott Long, *Testing Structural Equation Models* (SAGE Focus Editions), 1993.
- Borman, Walter C., “Performans Evaluation in Organizations”, *Brook: Dartmouth Albershot*, 1994.
- Clarke, John and Chas Critcher, *The Devil Makes Work: Leisure In Capitalist Britain*, London: Macmillan, 1985.
- Coalter, Fred, “Leisure Policy: An Unresolvable Dualism”, In C. Rojek, *Leisure for Leisure: Critical Essays*, London: MacMillan, 1989.
- Cox, Tom, *Stress Research & Stress Management: Putting Theory to Work*, Sudbury: HSE Books, 1993.
- Dattilo, John, *Leisure Education Program Planning*, State College, PA : Venture Publishing, Inc., 2015.
- Deci, Edward L. and Richard M. Ryan, *Intrinsic Motivation And Self-Determination In Human Behavior*, New York: Plenum Press, 1985.
- Dinçer, Ömer, *İşletme Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayın ve Dağıtım A.Ş., 1996.

- Dumazedier, Joffre, *Toward a Society of Leisure*. New York: Free Press, 1967.
- Dumazedier, Joffre, *Leisure and the Social System*, In J. F. Murphy (ed.) *Concepts of Leisure*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, 1974.
- Edginton, Christopher. R., Donald DeGraaf, Rodney Dieser, Susan Edginton, *Leisure and Life Satisfaction: Foundational Perspectives* (3rd ed.). N.Y., McGraw-Hill, 2002.
- Goleman, Daniel, “*Duygusal Zeka Neden IQ’dan Önemlidir*” (Otuzbirinci Baskı), İngilizceden Çeviren: Banu Seçkin Yüksel, İstanbul, Varlık Yayınları, 2007.
- Gorusch, Richard L., *Factor Analysis* (2nd Ed.) Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1983.
- Hacıoğlu, Nejdet, Ayhan Gökdeniz, Yakup Dinç, *Boş Zaman Ve Rekreasyon Yönetimi (Örnek Animasyon Uygulamaları)*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2003.
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, *Multivariate Data Analysis* (Fifth Edition), Prentice-Hall International Inc., New Jersey, 1998.
- Henderson, Karla A., M. Deborah Bialeschki, Valeria Freysinger, *A Leisure of One's Own: Feminist Perspective on Women's Leisure*, Taylor & Francis Ltd, 1989.
- Henderson, Karla A., M. Deborah Bialeschki, J. Hemingway, J. S. Hodges and B. Kivel, *Introduction To Recreation And Leisure Services* (eighth edition), State College, PA: Venture Publishing, 2001.
- Hurd, Amy R. and Denise M. Anderson, *The Park and Recreation Professional's Handbook With Online Resource*, 2011.
- Iso-Ahola, Seppo E., “Motivation For Leisure”. In E. L. Jackson and T. L. Burton (Eds.), *Understanding Leisure and Recreation*. State College, PA, 1989.
- Iso-Ahola, Seppo E., “Leisure Lifestyle And Health, In Leisure and Mental Health”, *Family Development Resources, Inc.*, Park City, UT, 1994.
- İbrahim, Hilmi, Kathleen A. Cordes, *Outdoor Recreation Enrichment For A Lifetime*, Third Edition Sagamore Publishing, L.L.C. Champaign, Il, 2007.

- Jex, Steve M. and Thomas W. Britt, *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*, Hoboken, NJ: John-Wiley & Sons, 2008.
- Kaplan, Rachel, Stephan Kaplan, *The Experience Of Nature: A Psychological Perspective*, Cambridge: Cambridge University Press; 1989.
- Kellar, Stacey P., Elizabeth A. Kelvin, *Munro's Statistical Methods For Health Care Research*, Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2005.
- Kelly, John R., *Leisure Identities and Interactions*. London: George Allen & Unwin. 1983.
- Kelly, John R. and Gould Godbey, *The Sociology of Leisure*. State College, PA: Venture, 1992.
- Kelly, John R. and Valeria J. Freysinger, *21st Century Leisure: Current Issues*, Boston, 79, Allyn&Bacon, 2000.
- Khandwalla, N. Pradip, *The Design Of Organizations*, Harcourt, USA: Brace Javanovich Inc, 1977.
- Kılbaş, Şükran, *Rekreasyon Boş Zamanı Değerlendirme*, 4. Basım, Ankara, Gazi Kitabevi. 2010.
- Kleiber, Douglas A., Walker, G. J., Roger C. Mannell, *A Social Psychology of Leisure*, (2nd ed.), 2011.
- Lambdin, Lois, *Elderlearning*, Phoenix, AZ: Oryx Express, 1997.
- Larson, Reed and Maryse Richards, *Divergent Realities: The Emotional Lives of Mothers, Fathers, and Adolescent*, Basic Books, New York, 1994.
- Leitner, Michael J., Sara F. Leitner, *Leisure Enhancement*, Fourth Edition, Sagamore Publishing LLC, 2012.
- Lundberg, George, Mirra Komarovsky And Mary Alice McInnery, *Lesiure A Suburban Study*, New York: Colombbia University Press, 1934.
- Mannell Roger C. and Douglas A. Kleiber, *A Social Psychology of Leisure*, Venture Publishing, 1997.
- McClean, Daniel, Hurd, Amy R. And Nancy Brattin Rogers, *Krau's Recreation and Leisure in Modern Society*, Burlington: Jones & Bartlett Learning, 2015.

- Meijman, Teo F., Mulder, Gijsbertus, “Psychological Aspects of Workload”, 1998, In: Pieter Drenth, Henk Thierry (Eds), *Handbook of Work And Organizational Psychology*, Hove: Psychology Press, Vol. 2, 2001.
- Meydan, Cem Harun Harun Şeşen, *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, 2011.
- Moorhouse, H. F., *Models of Work, Models of Leisure*. In C. Rojek, *Leisure For Leisure: Critical Essays*, London: MacMillan, 1989.
- Nakip, Mahir, *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Ankara: Seçkin Yayınları, 2006.
- Neulinger, John, *The Psychology of Leisure*, Springfield: Charles C. Thomas, 1981.
- Neumeyer, H. Martin and Esther S. Neumeyer, *Leisure and Recreation*, Newyork: Ronald Press, 1958.
- Ohman A., *Fear And Anxiety: Overlaps And Dissociations*, In *Handbook Of Emotions*, 3rd Edition (Eds M Lewis, JMH Jones, LF Barrett), New York: The Guilford Press, 2008.
- Organ, Dennis W., *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, 1988.
- Özgen, Hüseyin, Azim Öztürk, Azmi Yalçın, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Yayıncılık, Adana, 2002.
- Parker, R. Stanley, *The Sociology of Leisure*, London: Allen & Unwin, 1976.
- Pieper, Josef, *Leisure The Basis of Culture*, London: Faber and Faber, 1952.
- Pugh, Derek, *Organizational Behaviour*, Prentice Hall Interneational (UK) Ltd, 1991.
- Rojek, Chris, *Leisure for Leisure: Critical Essays*, London: MacMillan, 1989.
- Rossmann, J. Robert, Barbara Elwood Schlatter, *Recreation Programming Designing and Staging Leisure Experiences*, Sagamore Publishing LLC, 2011.
- Sayar, Kemal ve Feyza Bağlan, “Koruyucu Psikoloji”, İstanbul, Timaş Yayınları, 2014.

- Scoot, Martin, *Zaman Yönetimi*, (Çev: Aslı Çıngıl Çelik), İstanbul: Rota Yayınları, 1995.
- Stebbins, Robert A., *Amateurs, Professionals And Serious Leisure*, Montreal, QC: McGill-Queen's University Press, 1992.
- Şimşek, Ömer Faruk, *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks, 2007.
- Tavşancıl, Ezel, *Tutumların Ölçülmesi ve Spss ile Veri Analizi*, Ankara: Nobel Yayınları, 2002.
- Tezbaşaran, Ata, *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu, Türk Psikologlar Derneği*, 2. Bas. Ankara, 1997.
- Ulrich, Roger S., Ulf Dimberg, Beverly L. Driver, Psychophysiological Indicators of Leisure Benefits, Rocky Mountain Forest and Range Experiment Station, 1989. In B. L. Driver, P. J. Brown, G. L. Peterson (Eds.), *Benefits of Leisure*. State College, PA: Venture.
- Uyargil, Cavide, *İşletmelerde Performans Yönetim Sistemi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No. 262, İstanbul, 1994.
- Ülgen, Hayri ve Kadri Mirze, *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, Literatür Yayınları, İstanbul, 2004.
- Wheelen, Thomas L. and J. David Hunger, *Strategic Management and Business Policy*, New Jersey: Seventh Edition, Pearson Education Inc, 2000.
- Winefield, Anthony H., Marika Tiggemann, Helen R. Winefield and Robert D. Goldney, *Growing Up With Unemployment: A Longitudinal Study Of Its Psychological Impact*, London: Routledge, 1993.
- Wolf, Romain M., *Questionnaire. Educational Reseach Methodology And Measurement*, 1988. (Ed. P.S.Keeves), Oxford: Pergaman Press. USA.
- Yaylacı, Özdemir Gaye, *“Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ”*, İstanbul, Hayat Yayınları, 2006.
- Yazıcıoğlu, Yahşi ve Saniye Erdoğan, *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2004 .

Yılmaz, Veysel, H. Çelik, *LISREL ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-I*, Ankara: Pegem Akademi, 2009.

Yukic, Thomas S., *Fundamentals of Recreation*, New York: Harper & Row, 1970.

Yurdugül, Halil, *Davranış Bilimlerinde Ölçek Geliştirme Çalışmaları İçin Bazı Ayrıntılar*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2005.

B. MAKALELER

Akdoğan, Asuman ve Sema Polatçı, “Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol. 17, No. 1, 2013, ss. 273-293.

Allison, Watts W. and C. Masse Louise, “Is Access to Workplace Amenities Associated With Leisure-Time”, *Canadian Journal of Public Health*, 2013, pp. 87-91.

Altıntaş, Abdullah, “Mahalli İdarelerde Performans Yönetimi ve Riskleri”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 69, Nisan-Haziran, 2008, pp. 1-16.

American Council on Exercise, Group Fitness Instructor Manual NY. McGraw-Hill, 2000, In Mokaya, Samuel Obinoand Jackylene Wegok Gitari, “Effects of Workplace Recreation on Employee Performance The Case of Kenya Utalii College”, *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 2 No. 3, February, 2012, p. 176.

Anderson, Carol H., “Job Design: Employee Satisfaction and Performance in Retail Stores”, *Journal of Small Business Management*, Vol. 22, 1984, pp. 9-16.

Arai, Susan M., Alison M. Pedlar, “Building Communities Through Leisure: Citizen Participation In A Healthy Communities Initiative”, *Journal Of Leisure Research*, Vol. 29, No. 2, 1997, pp. 167-182.

Ardahan, Faik, Tennur Yerlisu Lapa, “Açık Alan Rekreasyonu: Bisiklet Kullanıcıları ve Yürüyüşçülerin Doğa Sporunu Yapma Nedenleri ve Elde Ettikleri Faydalar”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, 2011, s. 1331.

- Aslan, Zeynep, “Sanayileşme ve Kentleşmenin Doğada Rekreasyon Faaliyetlerine Duyulan Gereksinimi Arttırıcı Etkisi”, *Ekoloji ve Çevre Dergisi*, Vol. 2, No. 8, ss. 22-24.
- Aykan, Ebru, “Effects of Perceived Psychological Contract Breach on Turnover Intention: Intermediary Role of Loneliness Perception of Employees”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, September 2014, pp. 413-419.
- Aytaç, Ömer, “Boş Zaman Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, 2002, ss. 231-260.
- Bachrach, Leona, “Psychosocial Rehabilitation And Psychiatry In The Care Of Long-Term Patients”, *American Journal of Psychiatry*, 1992, pp. 1455-1463.
- Bağcı, Zübeyir, “Çalışanların İş Doyumunun Görev Ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı 24, 2014.
- Bahman, Ebrahim, Sandra A. Young, Vivienne Luk, “Motivation To Manage In China And Hong Kong: A Gender Comparison of Managers”, *Sex Roles*, Vol. 45, 2002, pp. 433-453.
- Barca, Mehmet, Şaban Esen, “Rekabet Avantajı Sağlama Ve Sürdürmede Stratejik Yaklaşımlar”, *NWSA-Social Sciences*, Vol. 7, No. 2, 2012, pp. 89-107.
- Barling, Jan, “Drowning Not Waving: Burnout And Mental Health Nursing”, *Contemporary Nurse*, 2001, pp. 247-259.
- Barrera, Marc, “Who's to Blame for Job Strain?”, *Occupational Health & Safety*, June 2008, p. 1.
- Bartley, Lévi L., M., Marmot, M., Karasek, “Stressors At The Workplace: Theoretical Models”, *Occupational Medicine*, Vol. 15, No. 1, 2000, p. 69.
- Beard, Ragheb, *Leisure Attitude Measurement (LAM)*, *Journal of Leisure Research*, Second Quarter, 1982.
- Befort, Nancy and Keith Hattrup, “Valuing Task And Contextual Performance: Experience, Job Roles, And Ratings of The Importance of Job Behaviors”, *Applied H.R.M. Research*, Vol. 8, 2003, p. 17-32.

- Belkic, Karen, Paul A. Landbergis, Peter L. Schnall and Dean Baker, "Is Job Strain A Major Source of Cardiovascular Disease Risk?", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 30, 2004, pp. 85-128.
- Bendt, Ernst, "Workplace Performance Effects From Chronic Depression And Its Treatment", *Journal of Health Economics*, 1998, pp. 511-535.
- Bergman, Mindy E., Michelle A. Donovan, Fritz Drasgow, Randall C. Overton, Jaime B. Hen, "Test of Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance", *Human Performance*, Vol. 21, No. 3, 2008, pp. 227-253.
- Bloch, Peter, Grady Bruce, "The Leisure Experience And Consumer Products: An Investigation of Underlying Satisfaction", *Journal of Leisure Research*, Vol. 16, No. 1, 1984, pp. 74-88.
- Blooma, Jessica de Sabine A.E. Geurtsa, Toon W. Tarisa, Sabine Sonnentag, Carolina de Weertha and Michiel A.J. Kompiera, "Effects of Vacation From Work On Health And Well-Being: Lots Of Fun, Quickly Gone", *Work & Stress*, Vol. 24, 2010, pp. 196-216.
- Blum, Terry C. and Paul M. Roman, "Alcohol Consumption And Work Performance", *Journal Study Alcohol*, 1993, Vol. 54, 1993, pp. 61-70.
- Bodnar, Richard J., M. Hadjimarkou, "Endogenous Opiates And Behavior", *Peptides*, Vol. 24, 2002, pp. 1241-1302.
- Boyer, Genevieve, Hachey Raymonde and CeLine Mercier, "Perceptions of Occupational Performance and Subjective Quality of Life In Persons with Severe Mental Illness", *Occupational Therapy in Mental Health*, 2008, pp. 1-15.
- Brajša-Žganec, Andreja, Marina Merkaš, Iva Šverko, "Quality of Life And Leisure Activities: How Do Leisure Activities Contribute To Subjective Well-Being?", *Social Indicators Research*, May 2011, Vol. 102, Iss. 1, 2001, pp. 81-91.
- Bredrup, H., "Standard Illusions: ISO 9000 As An Alibi For Quality", *European Quality*, Vol. 1, No. 5, February, 1995, p. 101.

- Bruntland, Gro Harlem, "Mental Health In The 21st Century" *Bulletin of The World Health Organization*, 2000, Vol. 78, No. 4, p. 411.
- Büyüköztürk, Şener, "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Güz, 2002, ss. 470-433.
- Caldwell, Linda, "Leisure And Health: Why Is Leisure Therapeutic?", *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol. 33, 2010, pp. 7-26.
- Caltabiano, Marie, "Main And Stress-Moderating Health Benefits Of Leisure", *Society and Leisure*, Vol. 18, 1995, pp. 33-52.
- Cantor, Nancy, Julie Norem, Cristopher Langston, Sabrina Zirkel, William Fleeson, Carol Cook-Flannagan, "Life Tasks And Daily Life Experience", *Journal Of Personality*, Vol. 59, 1991, pp. 425-451.
- Carolyn, Youssef. M., "Positive Organizational Behavior In The Workplace: The Impact of Hope, Optimism And Resilience", *Journal of Management*, Vol. 33, No. 5, October, 2007, pp. 774-800.
- Champoux, Jciseph, "Perceptions Of Work and Nonwork", *Sociology of Work and Occupations*, Vol. 5, No. 4, 1978, pp. 402-422.
- Cheng Y, Kawachi I, Coakley EH, "Association Between Psychosocial Work Characteristics And Health Functioning In American Women: Prospective Study", *BMJ*, Vol. 320, 2000, p. 1432.
- Chick, Garry, "Leisure And Culture: Issues For An Anthropology Of Leisure", *Leisure Sciences*, Vol. 20, No. 2, 1998, p.111-133.
- Chick, Garry, Robert D. Hood, "Working And Recreating With Machines: Outdoor Recreation Choices Among Machine Tool Workers In Western Pennsylvania", *Leisure Sciences*, 1996, Vol. 18, No. 4, pp. 333-354.
- Clark, Lee Anna, David Watson, Jey Leeka, "Diurnal Variation In The Positive Affects", *Motivation And Emotion*, Vol. 13, 1989, pp. 205-234.
- Cohen, Orna, Ricky Finzi-Dottan, "Reasons For Divorce And Mental Health Following the Breakup", *Journal of Divorce & Remarriage*, Vol. 53, No. 8, 2012, pp. 581-601.

- Coker, Brent, "Freedom To Surf: The Positive Effects of Workplace Internet Leisure Browsing, New Technology", *Work And Employment*, Vol. 26, No. 3, 2011, pp. 238-247.
- Coker, Brent, "Workplace Internet Leisure Browsing", *Human Performance*, Vol. 26, 2013, pp. 114-125.
- Coleman, Denis And Seppo. E. Iso-Ahola, "Leisure and Health the Role Of Social Support And Self Determination", *Journal of Leisure Research*, Vol. 25, 1993, pp. 111-128.
- Cox, Tom, Stavroula Leka, Ivan Ivanov And Evelyn Ko, "Work, Employment And Mental Health In Europe", *Work & Stress*, Vol. 18, No. 2, 2004, pp. 179-185.
- Crandall, Rick, "Social Interaction, Affect and Leisure", *Journal Of Leisure Research*, Vol. 11, No. 3, 1979, p. 169.
- Crompton, John, "Financing And Acquiring Park, Recreation And Open Space Resources", *Human Kinetics*, 1998, p. 35.
- Crowe, Michael, Ross Andel, Nancy L. Pedersen, Boo Johansson, Margaret Gatz, "Does Participation In Leisure Activities Lead To Reduced Risk Of Alzheimer's Disease? A Prospective Study Of Swedish Twins", *Journal Gerontol Psychol Sci Soc Sci*, 2003, Vol. 58, No. 5, 2003, pp. 249-55.
- Çapık, Cantürk, "Derleme Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı", *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, Vol. 17, No. 3, 2014, s. 196.
- Çetin, İlksen, "Düşünceler Ve Duyguların Düşünceler Yoluyla Kontrol Edilmesi", http://www.tavsiyedyorum.com/makale_9195.htm.
- Çevik, Hasan Hüseyin, "Polis Teşkilatında Performans Yönetimi", *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 7-8, 2000, ss. 233-243.
- Çiftçi, Hilal, Emine Yıldız ve Seyit M. Mercanlıgil, "Depresyon ve Beslenme Tedavisi", *Türkiye Klinikleri*, 28, 2008, pp. 369-377.

- Damodaran, Deepa, P. Bipin and Paul Varghese, "Mental Health: A Personality Analysis Exploring the Influence of Neuroticism", *The International Journal of Indian Psychology*, 2015, pp. 110-119.
- Dattilo, John, "Positive Psychology and Leisure Education A Balanced and Systematic Service Delivery Model", *Therapeutic Recreation Journal*, Vol. XLIX, No. 2, 2015, p. 151.
- Dattilo, John, Douglas A. Kleiber, "Psychological Perspectives For Therapeutic Recreation Research: The Psychology of Enjoyment", *Research In Therapeutic Recreation: Concepts And Methods*, 1993, pp. 57-76.
- Dattilo, Kim, J., Jinmeoo Heo, "Taekwondo Participation As Serious Leisure For Lifesatisfaction And Health", *Journal of Leisure Research*, Vol. 43, No. 4, 2011, p. 545.
- Davidson, Larry, Marit Borg, Izabel Mann, "Processes of Recovery In Serious Mental Illness: Findings From A Multinational Study", *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, (Special Issue: Process And Contexts Of Recovery), Vol. 8, 2005, pp. 177-201.
- Dauwalder, Jean Pierre and H. Hoffmann, "Ecological Vocational Rehabilitation", *New Directions For Mental Health Services*, 1992, pp. 79-86.
- Deci, Edward L., Richard M. Ryan, "The General Causality Orientations Scale: Self Determination in Personality", *Journal of Research in Personality*, Vol. 19, 1985, pp. 109-134.
- Deci, Edward L., Connell, J., Richard Ryan, "Self Determination In A Work Organization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 4, 1989, pp. 580-590.
- Deci, Edward L., Richard M. Ryan. "The "What" And "Why" Of Goal Pursuits: Human Needs And The Self-Determination Of Behavior", *Psychological Inquiry*, Vol. 11, 2000, pp. 227-268.
- Diener, Ed, "Subjective Well-Being: The Science Of Happiness And A Proposal For A National Index", *American Psychologist*, 2000, pp. 34-43.

- Dollard, F. Maureen and H. Anthony Winefield, Mental Health: Overemployment, Underemployment, Unemployment And Healthy Jobs, *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, Vol. 1, No. 3, 2002, p. 170.
- Dollard, F. Maureen, Helen R. Winefield, Jan de Jonge, "The British Psychological Society Psychosocial Job Strain And Productivity In Human Service Workers: A Test Of The Demand-Control-Support Model", *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, Vol. 73, 2000, pp. 501-510.
- Dumazedier, Joffre, "Prominent Recreationist Defines Leisure", *Recreation Canada*, 1974, pp. 32-55.
- Duncan, David J., "Leisure Types: Factor Analyses of Leisure Profiles", *Journal of Leisure Research*, Vol. 10, No. 2, 1978, pp. 113-125.
- Edwards, Jeffrey R., Nancy P. Rothbard, "Mechanism Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs", *Academy of Management Review*, Vol. 25, Iss. 1, 2000, p. 180.
- Elery-Hamilton, Smith, "Can The Arts Be Leisure?", *World Leisure and Recreation* 1985, Vol. 27, No. 3.
- Elliot, Andrew, Tod Thrash, Approach–Avoidance Motivation In Personality: Approach And Avoidance Temperaments And Goals, *Journal Of Personality and Social Psychology*, Vol. 82, 2002, pp. 804–818.
- Emmons, Robert A., Randy J. Larsen and Ed Diener, "Choice And Avoidance Of Everyday Situations And Affect Congruence: Two Models Of Reciprocal Interactionism", *Journal of Personality and Psychology*, No. 51, 1986, pp. 815-826.
- Ennis, Philip H. "The Definition and Measurement of Leisure", 1968 In Unger, Lynette D. and Jerome B. Kernan, "On the Meaning of Leisure: An Investigation of Some Determinantsof the Subjective Experience", *Journal of Consumer Research*, Vol. 9, No. 4, 1983, p. 381.
- Engel, Karin S., Helfried Moosbrugger and Hans Müller, "Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive

- Goodness-Of-Fit Measures” *Methods of Psychological Research Online*, 2003, p. 31.
- Eriksson, Ulla-Britt Starrin Bengt, Janson Staffan. “Long-term Sickness Absence Due to Burnout: Absentees' Experiences”, *Qualitative Health Research*, Vol. 18, No. 5, 2008, p. 622.
- Ersoy, Nevra Cem, Marisa Born, Eva Derousa and Henk T. Vander Molen, “Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior Among Blue- And White-Collar Workers In Turkey” *International Journal of Intercultural Relations*, 2010, pp. 1-12.
- Ersoy, Füsun, Taner Edirne ve F. Oğuz Timur, “Birinci Basamakta Anksiyete Bozuklukları-2”, *Sted*, Cilt 12, Sayı 9, 2003, ss. 326-327.
- Ertuğrul, İrfan, “Akademik Performans Değerlendirmede Bulanık Mantık Yaklaşımı”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 20, Nisan 2006, Sayı. 1, p. 159.
- Etzion, Dalla, Dow Eden, Lapidot, Y., “Relief From Job Stressors And Burnout: Reserve Service A Sarspite”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, 1998, p. 577-585.
- Fallahpour, Mandana, Lena Borell, Mark Luborsky, Louise Nygard, “Leisure-Activity Participation To Prevent Later-Life Cognitive Decline: A Systematic Review”, *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 20 Nov 2015, pp. 162-197.
- Faunce, William A., Robert Dubin, “Individual Investment in Working And Living”, 1975, In Champoux, Jciseph E., “Perceptions of Work And Nonwork”, *Sociology of Work And Occupations*, Vol. 5, No. 4, 1978, p. 403.
- Fenech, Margaret Anne, “Why Leisure Occupations Are A Necessary, Meaningful And Therapeutic Use Of Free Time For Individuals With Complex Neurological Disabilities”, *Researchgate*, 2008, p. 1-24.
- Feola, Daniela, Paola Pedata, Francesco D'Ancicco, Nicola Sannolo, Eduardo Ascione and Albert Nienhaus “Working Conditions and Mental Health:

- Results from the CARESUN Study, *Archives of Environmental Occupational Health*, 2015, pp. 1-24.
- Feskanich, Diane, Walter Willett, Graham Colditz, "Walking and Leisure-Time Activity and Risk of Hip Fracture in Postmenopausal Women", *JAM*, Vol. 288, No. 18, 2002, pp. 2300-2306.
- Fisher, Gregory B. and Charmine E.J. Härtel, "Evidence for Crossvergence in the Perception of Task and Contextual Performance: A Study of Western Expatriates Working in Thailand", *Cross Cultural Management*, Vol. 11, No. 2, 2004, pp. 3-15.
- Frances, Katy, "Outdoor Recreation As An Occupation To Improve Quality of Life For People With Enduring Mental Health Problems", *British Journal of Occupational Therapy*, Vol. 69, 2006, pp. 182-186.
- Fredrickson, Barbara L., "The Role Of Positive Emotions In Positive Psychology: The Broaden-And-Build Theory Of Positive Emotions", *American Psychologist*, 2001, Vol. 56, pp. 218-226.
- Fredrickson, Barbara L., Losada, Marcial F., "Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing", *American Psychologist*, Vol. 60 (7), Oct 2005, pp. 678-686.
- Fritz, Charlotte - Lam, Fu Chak Fu and Gretc Spreitzer, "It's The Little Things That Matter: An Examination Of Knowledge Workers' Energy Management", *Academy of Management Perspectives*, Vol. 25, 2011, pp. 28-39.
- Gagne, Marylene and Edward L. Deci, "Self-Determination Theory and Work Motivation", *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 26, 2005, pp. 331-362.
- Gavarkovs, Adam G. "Nature-Based Physical Activity Advertising: Western Undergrate Research Recommendations Based on Attention Restoration Theory and Psychoevolutionary Theory", *Journal Health And Natural Sciences*, Vol. 6, No. 1, 2015, p. 3.
- Gençöz, Tülin, "Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği, Geçerlik Ve Güvenilirlik Çalışması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 2000, ss. 19-26.

- George, Jennifer M. and Arthur P. Brief, "Feeling Good–Doing Good: A Conceptual Analysis Of The Mood At Work–Organizational Spontaneity Relationship", *Psychological Bulletin*, 1992, p. 310–329.
- Geurts, Sabina, Evangelia Demerouti, "Work/NonWork Interface: A Review of Theories And Findings", 2003, In M. J. Schabracq, J. A. Winnubst and C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology*, Vol. 2, pp. 279-312.
- Geurts, Sabina Sabina Sonnentag, "Recovery As An Explanatory Mechanism in The Relation Between Acute Stress Reaction and Chronic Health Impairment", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 32, 2006, pp. 482–492.
- Gervais, Roxane L., "Detachment And Recovery After Work: An Overview", *Health & Safety Laboratory*, UK, 2014, p. 1.
- Gibson, Heather, Cynthia Willming and Andrew Holdnak, "We're gators...Not just Gator Fans: Serious Leisure And University Of Florida Football", *Journal of Leisure Research*, Vol. 34, No. 4, 2002, pp. 397-425.
- Godbey, Geoffrey C., Linda L. Caldwell, Myron Floyd and Laura L. Payne. "Contributions of Leisure Studies and Recreation and Park Management Research to the Active Living Agenda", *American Journal of Preventive Medicine*, 2005, pp. 150-158.
- Gorman-Murray, Andrew, Catherine Nash, "Introduction: Sex, Consumption And Commerce In The Contemporary City", *Urban Studies*, December 6, 2016.
- Goodman, Scott A., Daniel J. Svyantek, "Person Organization Fit And Contextual Performance: Do Shared Values Matter", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 5, No. 2, 1999, pp. 254-275.
- Grzywacz, Joseph G. and Nadine F. Marks, "Reconceptualizing The Work-Family Interface: An Ecological Perspective On The Correlates Of Positive And Negative Spillover Between Work And Family", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, 2000, pp. 111-126.

- Gültekin, Bülent Kadri, “Ruhsal Bozuklukların Önlenmesi: Kavramsal Çerçeve ve Sınıflandırma”, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, Vol. 2, No. 4, 2010, pp. 583-594.
- Gürbüz, Bülent and Karla Henderson. “Exploring The Meanings Of Leisure Among Turkish University Students”, *Croatian Journal of Education* , Vol. 15, No. 4, 2013, pp. 927-957.
- Haggard, Lois M. and Daniel R. Williams, “Identity Affirmation Through Leisure Activities:Leisuresymbols Of The Self”, *Journal of Leisure Research*, 1992, pp. 1-18.
- Hart, Stuart and Catherina, Banbury, “How Strategy Making Process Can Make a Difference”, *Strategic Management Journal*, Vol. 15, No. 4, 1994, pp. 251-269.
- Hawes, Douglass K., “Time Budgets and Consumer Leisure-Time Behavior”, 1977 In Unger, Lynette D. and Jerome B. Kernan. “On the Meaning of Leisure:An Investigation of Some Determinantsof the Subjective Experience”, *Journal of Consumer Research*, Vol. 9, No. 4 , 1983, p. 381.
- Haworth, John T., Maria Jarman and Stephan Lee, “Positive Psychological States in the Daily Life of a Sample Of Working Women”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 27, 1997, pp. 345-370.
- Heintzman, Paul, “Spiritual Wellness: Theoretical Links With Leisure”, *Journal of Leisurability*, Vol. 26, No. 2, 1999, p. 1.
- Helvacı, M. Akif, “Performans Yönetim Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 35, Sayı 1, 2002, p. 156.
- Hemingway, H., Marmot M. “Evidence Based Cardiology. Psychosocial Factors In The Aetiology And Prognosis of Coronary Heart Disease: A Systematic Review Of Prospective Cohort Studie’s”, *BMJ*, Vol. 318, 1999, p. 460.
- Henderson, Karla A., “Promoting Health And Well-Being Through Leisure: Introduction To The Special Issue”, *World Leisure Journal*, Vol. 56, 2014, pp. 96-98.

- Henderson, Karla A., "Recreation & Dance, Physical Activity by Choice", *Journal of Physical Education*, 2005, Vol. 76, No. 6, pp. 4-5.
- Henderson, Karla A., Jacqelyn Presley and M. Deborah Bialeschki, "Theory in Recreation and Leisure Research: Reflections From the Editors", *Leisure Sciences*, No. 26, 2004, pp. 411-425.
- Henderson, Karla A. and M. Deborah Bialeschki, "Leisure And Active Lifestyles: Research Reflections", *Leisure Sciences*, 2007, pp. 355-365.
- Henderson, Sheila J., "Product Inventors And Creativity: The Finer Dimensions Of Enjoyment", *Creativity Research Journal*, Vol. 16, 2004, pp. 293-312.
- Hendrix, Philip, Thomas C. C. Kinnear And R. T. James, "The Allocation of Time by Consumers", 1979, In Unger, Lynette D. And Jerome B. Kernan. "On the Meaning of Leisure: An Investigation of Some Determinantsof the Subjective Experience", *Journal of Consumer Research*, Vol. 9, No. 4, 1983, pp. 381-392.
- Hobfoll, Stevan E., "Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress", *American Psychological Association*, Vol. 44, No. 3, 1989, pp. 513-524.
- Hobfoll, Stevan E., "Social And Psychological Resources And Adaptation", *Review of General Psychology*, Vol. 6, 2002, pp. 307-324.
- Hoeymans, Nancy, Anna Garssen, Gert Westert and PFM Verhaak, "Measuring Mental Health Of Dutch Population: A Comparison Of The GHQ-12 And The MHI-5", *Health Quality Life Outcome*, Vol. 2, No. 23, 2004, pp. 16-21.
- Holder Mark, Coleman B., Sehn ZL, "The Contribution of Active And Passive Leisure to Children's Well-Being", *Journal Health Psychol*, Vol. 14 No. 3, 2009, pp. 378-386.
- Hu, Stella L.Y., Lois Leung, Hu, "Effects Of Expectancy-Value, Attitudes, And Use of The Internet On Psychological Empowerment Experienced By Chinese Women At The Workplace", *Telematics And Informatics*, Vol. 20, No. 4, 2003, pp. 368.

- Hulst, M. Vander, M.J.P.M. Van Veldhoven, Beckers, D.G.J. "Overtime And Need For Recovery In Relation To Job Demands And Job Control", *Journal Of Occupational Health*, February 2006, p. 11.
- Hutchinson Susan L., David P. Loy, Douglas A. Kleiber & John Dattilo, "Leisure As A Coping Resource: Variations In Coping With Traumatic Injury and Illness", *Leisure Sciences*, Vol. 25, 2003, pp. 143-161.
- Hutchinson, Susan L. And A. Kleiber Douglas, "Gifts Of The Ordinary: Casual Leisure's Contributions To Health And Well-Being", *World Leisure Journal*, Vol. 47, No. 3, 2005, pp. 2-16.
- Hutchinson, Susan L., Andrea D. Bland, Douglas A. Kleiber, "Leisure Assessment in Occupational Therapy: An Exploratory Study", *Therapeutic Recreation Journal*, Vol. 42, No. 1, 2008, pp. 9-23.
- Isen, Alice M., "The Influence of Positive Affect on Decision Making and Cognitive Organization", In NA - Advances in Consumer Research Volume 11, eds. Thomas C. Kinnear, Provo, UT : *Association for Consumer Research*, 1984, pp. 534-537.
- Iso-Ahola Seppo E, J. Park Chun, "Leisure Related Social Support and Self Determination as Buffers of Stress-Illness Relationship", *Journal of Leisure Research*, Vol. 28, 1996, p. 172.
- Iso-Ahola, Seppo E., "Toward a Dialectical Social Psychology of Leisure Andrecreation", In Seppo E. Iso-Ahola, *Social Psychological Perspectives On Leisure And Recreation*, Springfield, 1980.
- Iso-Ahola, Seppo E. and Roger C. Mannel. Leisure and Health In Roger C. Mannel "Leisure, Health and Weil-Being", 2011, *World Leisure Journal*, 2004, pp. 114-128.
- Iso-Ahola, Seppo E., Edgar Jackson and Elaine Dunn, "Starting, Ceasing And Replacing Leisure Activities Over The Life-Span", *Journal of Leisure Research*, 1994, pp. 227-249.

- Iso-Ahola, Seppo E. And Chun J. Park, "Leisure Related Social Support and Self Determination as Buffers of Stress-Illness Relationship", *Journal of Leisure Research*, Vol. 28, 1996, pp. 169-187.
- Iwasaki, Yoshitaka Catherine Coyle, John Shank, Emily Messina, Heather Porter, Mark Salzer, David Baron, Gretchen Kishbauch, Rocio Naveiras-Cabello, Lynda Mitchell, Andera Ryan & Glenn Koons, "Role Of Leisure In Recovery From Mental Illness", *American Journal Of Psychiatric Rehabilitation*, Vol. 17, 2014, p. 159.
- Iwasaki, Yoshitaka, Jiri Zuzanek, Roger C. Mannell, "The Effects Of Physically Active Leisure On Stress-Health Relationships", *Canadian Journal Of Public Health*, Vol. 92, No. 3, May/Jun 2001, p. 214.
- Iwasaki, Yoshitaka, Roger C. Mannell, "The Effects of Leisure Beliefs And Coping Strategies On Stresshealth Relationships", *Leisure/Loisir*, Vol. 24, No. 1, 2000, pp. 3-57.
- Iwasaki, Yoshitaka and J.A. Smale Bryan. "Longitudinal Analyses Of The Relationships Among Life Transitions, Chronic Health Problems, Leisure, And Psychological Well-Being", *Leisure Sciences*, 2009, pp. 25-52.
- Iwasaki, Yoshitaka, "Examining Rival Models of Leisure Coping Mechanisms", *Leisure Sciences*, 25, 2003, pp. 183-207.
- Iwasaki, Yoshitaka, "Pathways To Meaning-Making Through Leisure In Global Contexts", *Journal of Leisure Research*, Vol. 40, 2008, pp. 231-249.
- Iwasaki, Yoshitaka, Mannell, Roger C, Smale, Bryan J. A., Butcher, Janice, "A Short-Term Longitudinal Analysis Of Leisure Coping Used By Police And Emergency Response Service Workers", *Journal of Leisure Research*, 2002, pp. 311-339.
- Iwasaki, Yoshitaka, Catherine. P, Coyle And John W. Shank, "Leisure A Context For Active Living, Recovery, Health Andlife Quality For Persons With Mental Illness In A Global Context", *Health Promotion International*, Vol. 25, No. 4, 2010, pp. 483-494.

- Iwasaki, Yoshitaka, Roger C. Mannel, B. J.A. Smale and J. Butcher, "Contributions of Leisure Participation in Predicting Stress Coping and Health Among Police And Emergency Response Services Workers", *Journal of Health Psychology*, Vol. 10, 2005, pp. 79-99.
- Jawahar, J.I.M. and Carr Dean, "Conscientiousness and Contextual Performance The Compensatory Effects of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, No. 4, 2007, pp. 330-349.
- Jayakody, Kaushadh, Shalmini Gunadasa and Christian Hosker, "Exercise For Anxiety Disorders: Systematic Review", *Sports Med* 48, 2014, pp. 187-196.
- Jessica, Bloom, Geurts A. E. Sabine, W. Taris Toon, Sonnetag Sabine, W. Carolina and A.J.K. Michiel, "Effects of Vacation From Work On Health And Wellbeing: Lots Of Fun, Quickly Gone", *Work & Stress*, 2010, pp. 196-216.
- Johari, Johanim, Tan Fee Yean And Kirana Khulida Yah, "Elevating Job Performance Through Job Characteristics And Work Involvement", *International Academic Research Journal of Social Science*, Vol. 1, No. 2, 2015, pp. 69-82.
- Johnson Amanda, Kenneth F. Backman, "Leisure And Community Type As Indicators Of Overall Quality of Life", *World Leisure Journal*, Vol. 52, No. 2, 2010.
- Judge, Timothy A. and Shinichiro Watanabe, "Individual Differences In The Nature Of The Relationship Between Job And Life Satisfaction", *The British Psychological Society*, 1994, pp. 101-107.
- Kabanoff, Boris, Gordon E. O'Brien, "Work And Leisure: A Task Attributes Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65, No. 5, 1980, pp. 596-609.
- Kamdar, Dishan and Linn Van Dyne, "The Joint Effects Of Personality And Workplace Social Exchange Relationships In Predicting Task Performance And Citizenship Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 5, 2007, pp. 1286-1298.

- Kando, Thomas M. and Worth C. Summers, "The Impact of Work on Leisure", *Pacific Sociological Review*, 14, 1971, pp. 313-327.
- Kant J., Bültmann U., K A P Schröer, A J H M Beurskens, LGPM Van Amelsvoort, "An Epidemiological Approach To Study Fatigue In The Working Population: The Maastricht Cohort Study", *Occupational and Environmental Medicine*, 2004, pp. 32-39.
- Kanfer, Ruth, Philip L. Ackerman, Todd C. Murtha, Brad Dugdale, Leissa Nelson, "Goal Setting, Conditions of Practice, And Task Performance: A Resource Allocation Perspective", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, 1994, pp. 826–835.
- Kaplan, Max, "Toward a Leisure Theory for Social Gerontology in Aging and Leisure: A Research Perspective into the Meaningful Use of Time", 1961 In Lynetee S. Unger, Jerome B. Kerna, On the Meaning of Leisure: An Investigation of Some Determinants of the Subjective Experience, *Journal of Consumer Research*, Vol. 9, 1983, p. 381.
- Kaplan, Stephen, "Meditation, Restoration and the Management of Mental Fatigue", *Environment and Behavior*, Vol. 33, 2001, p. 8.
- Kara, Arzu Uğurlu, Enver Aydoğan, "Ahilikte Psikolojik Sermaye Davranışı", *Bilig Dergisi*, Sayı 80, 2017, ss. 217-237.
- Kara, Hakan, Mehmet Acet, "Spor Yöneticilerinde Durumluk Kaygisinin Otomatik Düşünceler Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi", *e-Journal of New World Sciences Academy*, Vol. 7, No. 4, 2012, s. 246.
- Karasek, Robert A., "Job Demands, Job Decision Latitude, And Mental Strain: Implication For Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 2, 1979, pp. 285–308.
- Karamustafalıoğlu, Oğuz ve H. Yumrukçal, "Depresyon ve Anksiyete Bozuklukları", *Şişli Etfal Hastanesi Tıp Bülteni*", Vol. 45, No. 2, 2011, pp. 65-74.
- Kawakami N., Haratani T., Araki S., "Effects of Perceived Job Stres On Depressive Symptoms in Blue-Collar Workers of An Electrical Factory in Japan", *Scand Journal Work Enviroment Health*, Vol. 18, No. 3, 1992, pp. 195-200.

- Kaya, Filiz, Duygular ve Performans: Duygusal Zeka, (2016), <http://www.psikolojistanbul.com/portfolio/duygularveperformans-duygusalzeka/> (Erişim Tarihi: Ekim 2016).
- Keck, Martin E., Depresyon Nasıl ortaya çıkar? Nasıl tedavi edilir? Stresle bağlantısı nedir?, http://www.depression.ch/documents/depressionen_tr_neu.pdf.
Erişim Tarihi: Şubat 2016
- Kelly, John R., “Work and Leisure: A Simplified Paradigm”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 4, No. 1, 1972, pp. 50-62.
- Kelly, John R., “Changing Issues in Leisure-Family Research-Again”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 29, No. 1, 1997, pp. 132-134.
- Kelly, John R. and Janice R. Kelly, “Multiple Dimensions Of Meaning in the Domains of Work, Family and Leisure”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 26, No. 3, 1994, pp. 250-274.
- Kessler Ronald C., Catherine Barber, Arne Beck, Patricia Berglund, Paul D. Cleary, David McKenas, Nico Pronk, Gregory Simon, Paul Stang, T. Bedirhan Üstün, Phillip Wang, “The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ)”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 45, No. 2, 2003, pp. 156-174.
- Khan, Ahmed Niaz, “Leisure and Recreation Among Woman of Selected Hill-Farming Families in Bangladesh” *Journal Of Leisure Research*, 1997, Vol. 29, No. 1, pp. 5-20. <http://www.onlinedergi.com/MakaleDosyalari/51/PDF2006>.
(Erişim Tarihi: Nisan 2016)
- Khan, Mussarat J., Rubina Hanif, Naeem Tariq, “Translation and Validation of Mental Health Inventory”, *Pakistan Journal Of Psychological Research*, 2015, Vol. 30, No. 1, 2015, pp. 65-79
- Kim, Ho, Charles Muntaner, Young-Ho Khang, Domyung Paek, Sung-Il Cho, “The Relationship Between Nonstandard Working And Mental Health In A Reprensetative Sample Of The South Korean Population”, *Social Science and Medicine*, 2006.

- Kirchmeyer, Catherine. "Nonwork Participation and Work Attitudes A Test of Scarcity Expansion Models of Personel Resources", *Human Relations*, In, Raphael Snir, Itzhark Harpaz, Work- Leisure Relations, Leisure Orientation And The Meaning of Work, *Journal of Leisure Research*, Vol. 34, 2002, pp. 3-43.
- Kleiber, Douglas A., Susan L. Hutchinson and R. Williams, "Leisure As A Resource In Transcending Negative Life Events; Self Protections, Self Restoration And Personel Transformation", *Leisure Science*, Vol. 24, 2002, pp. 219-235.
- Kohn, Melvin L., *Unresolved Issues in Work / Personality*, New Hawen, In Raphael Snir, Itzhark Harpaz, Work- Leisure Relations, Leisure Orientation and The Meaning Of Work, *Journal of Leisure Research*, Vol. 34, 2002, pp. 3-43.
- Kowal, John and Michelle S. Fortier, "Motivational Determinants Of Flow: Contributions From Self-Determination Theory", *The Journal of Social Psychology*, 1999, Vol. 139, No. 3, pp. 355–368.
- Kubalı, Derya, "Performans Denetimi", *TC Sayıştay Başkanlığı Yayını*, Ankara, 1998, p. 45.
- Kuper, H., M. Marmot, "Job Strain, Job Demands, Decision Latitude, And Risk Of Coronary Heart Disease Within The Whitehall II Study", *Epidemiol Community Health*, Vol. 57, 2003, pp. 147-153.
- Kutanis, Rana Özen ve Ebru Yıldız, "Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2014, ss. 135-154.
- Lapa Tennur Yerlisu ve Evren Ağyar, "Serbest Zamanda Algılanan Özgürlük, *World Applied Sciences Journal*, Antalya, 2011.
- Lary, J. Williams, Stella E. Anderson, "Job Satisfaction And Organizational Commitment As Predictors of Organizational Citizenship And in-Role Behaviors", *Journal of Management*, Vol. 17, 1991, p. 606.
- Lary, Davidson, Shahar Golan, Lawless MS, Sells David, Tondora Janis, "Play, Pleasure, And Other Positive Life Events: "Non-Specific" Factors In

- Recovery From Mental Illness?", *Psychiatry Interpersonal and Biological Processes*, 2006 Summer, Vol. 69, No. 2, pp. 151-63.
- Larsen, Randy Diener, Ed and Russel S. Cropanzano, "Cognitive Operations Associated With Individual Differences In Affect Intensity", *Journal Of Personality and Social Psychology*, Vol. 53, 1987, pp. 767-774.
- Lebbon, Angela R. and Dene T. Hurley, "The Effects Of Workplace Leisure Behavior on Work-Related Behavior" *Journal Of Behavioral Studies In Business*, 2012.
- Lee, Yuongkhil, Jim Dattilo, "The Complex and Dynamic Nature of Leisure Experience", *Journal of Leisure Research*, Vol. 26, No. 3, 1994, pp. 195-211.
- Lewinsohn, Peter M. and Michael Graf. "Pleasant Activities and Depression", *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, Vol. 41, 1973, pp. 261-268.
- Lewis, Suzan, "The Integration Of Paid Work And The Rest Of Life. Is Post-Industrial Work The New Leisure?", *Leisure Studies*, Vol. 22, 2003, pp. 343-355.
- Loeppke, Ronald, Vince Haufle, Michael Taitel, Thomas Parry, Ronald C. Kessler and Kimberly Jinnett, "Health and Productivity As A Business Strategy:A Multiemployer Study", *American College of Occupational and Enviromental Medicine*, Vol. 51, No. 54, 2009, pp. 411-428.
- Lu, Chiang-Chuan, Tien-Ming Cheng, Shu-Jeng Huang, "The Impact Of The Causality Between Work-Family Conflict, Well-Being and Leisure Coping Strategies On Tour Professionals", *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 2015, p. 2.
- Luthans, Fred, "Positive Organizational Behavior: Developing And Managing Psychological Strengths", *Academy of Management Executive*, Vol. 15, No. 1, 2002, pp. 57-72.

- Lyubomirsky, Sonja, Laura King, Ed Diener, “The Benefits Of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead To Success?”, *Psychological Bulletin*, Vol. 131, No. 6, 2005, pp. 803–855.
- Madsen, IE, Tripathi M, Borritz M, Rugulies R. “Unnecessary Work Tasks And Mental Health: A Prospective Analysis Of Danish Human Service Workers”, *Scand Journal Work Environ Health*, Vol. 41, No. 2, 2015, pp. 216–217.
- Mannel, Roger C., Seppo E. Iso-Ahola, “Psychological Nature of Leisure And Tourism Experience”, *Annals of Tourism Research*, Vol. 14, No. 3, 1987, pp. 314-331.
- Mannel, Roger C., “Leisure, Health and Well-Being”, *World Leisure Journal*, 2011, p. 115.
- Mannel, Roger C., Douglas A. Kleiber, “Leisure, Health and Weil-Being”, *World Leisure Journal*, 2011, p. 114.
- Marlowe, Joseph, “Depression’s Surprising Toll on Worker Productivity”, *Employee Benefits Journal*, 2002, p. 1-6.
- Martin, William H. and Sandra Mason, “Leisure in Three Middle Eastern Countries”, *World Leisure Journal*, Vol. 45, No. 1, 2003, pp. 35-44.
- McEwen, Bruce, “Protective And Damaging Effects of Stress Mediators: Central Role of The Brain”, *Dialogues Clinic Neuroscience*, Vol. 8, 2006, p. 367.
- Meisneer, Martin, “The Long Arm Of The Job: A Study Of Work And Leisure”, *Industrial Relations*, 1971, p. 239-260; In Champoux, Jciseph E., “Perceptions of Work and Nonwork”, *Sociology of Work and Occupations*, Vol. 5, No. 4, 1978, pp. 402-422.
- Mohammed, Susan, John E. Mathieu and A. L. Bart Bartlett, “Technical-Administrative Task Performance, Leadership Task Performance, and Contextual Performance: Considering The Influence of Team- and Task-Related Composition Variables”, *Journal of Organizational Behavior*, 2002, pp. 795-814.

- Mokaya, Samuel Obino and Jackylene Wegok Gitari, “Effects of Workplace Recreation on Employee Performance The Case of Kenya Utalii College”, *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 2, No. 3, February, 2012, pp. 176-183.
- Morsünbül, Ümit, “Benlik Kurgularının Ergenlerin Yaşam Doyumu ve Depresyon Düzeylerine Olan Etkisi”, *Klinik Psikiyatri*, Vol. 16, 2013, pp. 18-26.
- Motowildo, Stephan J., Walter C. Borman and Mark J. Schmit, “A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance”, *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, 1997, pp. 71-83.
- Mougin, Yvon, “Surveillance Et Mesure Des Performance”, *Cap Entreprise, Besancon*, 2004, p.45.
- Muraven, Mark Roy Baumeister, “Self-Regulation And Depletion of Limited Resources: Does Self-Control Resemble A Muscle?”, *Psychological Bulletin*, Vol. 126, No. 2, 2000, pp. 247-259.
- Müderrişoğlu, Haldun, Elif Lütfiye Kutay ve Sevil Örnekçi, “Kırsal Rekreatif Faaliyetlerde Kısıtlayıcılar”, *Tarım Bilimleri Dergisi*, 2005.
- Newman, David B., Louis Tay, Ed Diener, “Leisure And Subjective Well-Being: A Model of Psychological Mechanisms As Mediating Factors”, *Journal Of Happiness Study*, Vol. 15, 2014, pp. 555–578.
- Okumuş, Ejder, “Boş Zamanlar ve İslam”, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, Mart Sayı 5, 2005, s. 26.
- Onay, Meltem, “Çalışanın Sahip Olduğu Duygusal Zekasının ve Duygusal Emeğinin, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt 11, 2011, ss. 587-600.
- Öcel, Hatem, “Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumuna İle Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Vol. 28, No. 71, 2013, ss. 37-53.
- Ören, Nihal ve Başaran Gençdoğan, “Lise Öğrencilerinin Depresyon Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt 15 No. 1, 2007, ss. 85-92.

- Özalp, Ahmet, “Küreselleşme, Postmodern Görelilik ve Kamu Yönetimi”, 2013, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, No. 2, <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/Images/images/files/11%282%29>, Erişim Tarihi: 21/02/2015.
- Özcan, Burcu, Hedonizm ve Kimlik Temeline Dayalı Postmodern Tüketim Yaklaşımı, <http://istanbul.dergipark.gov.tr/> Erişim Tarihi 16/04/2015.
- Özdemir, Asım, Araştırma Görevlilerinin Çalışma Ortamlarındaki Tehdit Algıları, Duygu Yapıları ve Yaratıcılıkları Arasındaki İlişki, *TSA*, Yıl 17 s. 2, Ağustos 2013, s. 248.
- Özdevecioğlu, Mahmut, Mahmut Akın, Mustafa Karaca ve Banu İştahlı, “Kötü Niyetli Yönetim Algılamasının Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Rolü”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 2014, ss. 1-18.
- Özdevecioglu, Mahmut ve Sevgi Kanıgür, “Çalışanların ilişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri”, *KMU İİBF Dergisi*, Yıl 11, Sayı 16, 2009, pp. 53-82.
- Özmutaf, Nezih Metin, “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, 2007, pp. 41-60.
- Paluba, G. V. and J. Neulinger, “Stereotypes Based On Free Time Activities” *Society and Leisure*, 1976, pp. 89-95.
- Park, Rhokeun and Soo Jung Jang, “Mediating Role Of Perceived Supervisor Support in The Relationship Between Job Autonomy And Mental Health: Moderating Role Of Value–Means Fit”, *The International Journal Of Human Resource Management*, 2015, pp. 1-21.
- Park, Soo Kyung, Min-Kyoung Rhee and Michâlle Mor Bar, “Job Stress And Mental Health Among Nonregular Workers In Korea: What Dimensions Of Job Stresss”, *Archives of Environmental & Occupational Health*, 2014, pp. 1-8.
- Parker, Sharon K. “That is My Job: How Employees’ Role Orientation Affects Their Job Performance”, *Human Relations*, Vol. 60, No. 3, 2007, pp. 403-434.
- Parrry, Jim and Jonathan Long, “Immaculate Concepts?” Paper to the 2nd International Conference of the Leisure Studies Association,. Brighton,

- London: University of Sussex, 1988. In A. J. Veal, Definitions of Leisure and Recreation, *Australian Journal of Leisure and Recreation*, Vol. 2, No. 4, 1992, pp. 1-8.
- Passmore Elizabeth, Davina J. French, “A Model of Leisure And Mental Health in Australian Adolescents”, *Behavior Change*, 2000, p. 208.
- Passmore, Elizabeth, Davina J. French, “Development and Administration Of A Measure To Assess Adolescents' Leisure Participation”, *Adolescence*, Vol. 36, 2001, pp. 67–75.
- Podsakoff, Philip M., Podsakoff, S.B. Mackenzie, J.B. Paine, D.G. Bachrach, “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research”, *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, 2000, p. 516.
- Podsakoff, Nathan, Steven W. Whiting, Philip M. Podsakoff and Brian D. Blume “Individual and Organizational Level Consequences Of Organizational Citizenship Behavior: A Metaanalysis”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 1, 2009, pp. 122-141.
- Polatçı, Sema, “Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, Sayı 1-Ocak 2014, ss. 115-124.
- Pondé, Milena Pereira, Vilma Sousa Santana, “Participation In Leisure Activities: Is It A Protective Factor For Women's Mental Health, *Journal of Leisure Research*, Vol. 32, No. 4, 2000.
- Raghep, Mounir G. “Step-Wise Regression Analysis of Leisure Domains And The Reported Contribution of Leisure Activities to Individuals' Well Being: An Exploratory Study”, *Society and Leisure*, Vol. 12, No. 2, 1989, pp. 399-412.
- Raymore, Leslie A., Bonnie L. Barber, Jackquelynne S. Eccles and Geoffrey C. Godbey, “Leisure Behavior Pattern Stability During The Transition From adolescence To Young Adulthood”, *Journal Of Youth and Adolescence*, Vol. 28, No. 1, 1999.

- Reynolds, Frances and Prior Sarah, "A Lifestyle Coat-Hanger': A Phenomenological Study Of The Meanings of Artwork For Women Coping With Chronic Illness And Disability", *Disability and Rehabilitation*, Vol. 25, No. 14, 2003, pp. 785-794.
- Rhoades, Linda and Robert Eisenberger, "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, 2002, pp. 698–714.
- Rhokeun, Park and Jung Jang Soo, "Mediating Role of Perceived Supervisor Support In The Relationship Between Job Autonomy And Mental Health: Moderating Role Of Value–Means Fit", *The International Journal Of Human Resource Management*, 2015, pp. 1-22.
- Roberts, Kenneth, "The Impact Of Leisure On Society", *World Leisure Journal*, 2011, p. 6.
- Rode, Joseph C., "Job Satisfaction And Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test Of An Integrated Model", *Human Relations*, 57, 2004, pp. 1205–1230.
- Rojek, Chris, "Leisure and Life Politics", *Leisure Sciences*, 2010, pp. 115-125.
- Rojek, Chris, "Leisure Theory: Retrospect and Prospect", *Loisir & Societe (Society and Leisure)*, Vol. 20, No. 2, 1997, pp. 383–400.
- Rojek, Chris, "Baudrillard and Leisure", *Leisure Studies*, Vol. 16, 1990, pp. 7-20.
- Russell, Ruth V., Frances K. Stage, "Leisure As Burden: Sudanese Refugee Women", *Journal of Leisure Research*, Vol. 28, No. 2, 1996, pp. 108-121.
- Ryan, Richard M., Edward L. Deci, "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions And New Directions", *Contemporary Educational Psychology*, Vol. 25, 2000, pp. 54–67.
- Ryan, Richard M., Edward Deci, "Self – Determination Theory And The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development And Well- Being", *American Psychologist*, Vol. 55, No. 1, 2000, pp. 68-78.
- Ryan, Richard M., "Psychological Needs And The Facilitation Of Integrative Processess", *Journal of Personality*, Vol. 63, No. 3, 1995, pp. 397-428.

- Saatçioğlu, Ömer, “Yaygın Anksiyete Bozukluğunun Tedavisi ve Yeni Yaklaşımlar”, *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 2001, ss. 60-77.
- Samdahl, Diane M., “Leisure in Our Lives: Exploring the Common Leisure Occasion”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 24, No. 1, 1992, pp. 19-32.
- Saygın, Mustafa, Selçuk Yaşar, Gürsel Çetinkaya, Mustafa Kayan, Mehmet Fehmi Özgüner, “Radyoloji Çalışanlarında Depresyon ve Anksiyete Düzeyleri”, *S.D.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Cilt 2, Sayı 3, 2011.
- Schnall PL, Landsbergis PA, Baker D. “Job Strain And Cardiovascular Disease”, *Annual Review Public Health*, Vol. 15, 1994, pp. 381–411.
- Schellekens, Jan, Gelbrich Sijtsma, Ellen Vegter, Theo Meijman, “Immediate And Delayed After-Effects Of Long Lasting Mentally Demanding Work”, *Biological Psychology*, Vol. 53, 2000, pp. 37-56.
- Schermuly, Carsten C., Bertolt Meyer, “Good Relationships At Work: The Effects Of Leader-Member Exchange And Team-Member Exchange On Psychological Empowerment, Emotional Exhaustion And Depression”, *Journal of Organisational Behavior*, 2015, pp. 673-691.
- Scruton, Sheila, Beccy Watson, “Gendered Cities: Women and Public Space in the Postmodern City”, *Leisure Studies*, Vol. 17, 1998, pp. 123-137.
- Shamir, Boas, “Some Antecedents of Work-Nonwork Conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 23, 1983, pp. 98-111.
- Shamir, Boas, “Some Correlates Of Leisure Identity Salience; Three Exploratory Studies”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 24, 1992, pp. 301-323.
- Shanker, Stuart, Self-Regulation, 2014, http://www.self-regulation.ca/download/pdf_documents/magforbooklet.pdf (Erişim Tarihi: Ağustos 2014).
- Shannon, Charlene, Debra Bourque, “The Critical Role of Leisure Interventions in Facilitating Social Support Throughout Breast Cancer Treatment and Recovery”, *Social Work in Health Care*, Vol. 42, No. 1, 2006.
- Shin, Kyulee and Sukkyung You, “Leisure Type, Leisure Satisfaction and Adolescents”, *Psychological Wellbeing*, Vol. 7, Iss. 2, December 2013, pp. 53-62.

- Shikako-ThomasKeiko, Noémi Dahan-Oliel, “Play And Be Happy? Leisure Participation and Quality of Life in School-Aged Children With Cerebral Palsy”, *International Journal Of Pediatrics*, 2012.
- Siegrist, Johannes, “Biological and Psychological Factors In Cardiovascular Disease, *Social Science & Medicine*, Vol. 22, 1986, p. 247.
- Sluiter, Judith K., Frings, Dresen, Theo Meijman, Allard J Van der Beek, “Reactivity And Recovery From Different Types Of Work Measured By Catecholamines And Cortisol: Asystematic Literature Review”, *Occupational Environmental Medicine*, Vol. 57, 2000, pp. 289-315.
- Sluiter, Judith K., Van der Beek, Monique Frings-Dresen, “The Influence of Work Characteristics on The Need For Recovery And Experienced Health: A Study On Coach Drivers”, *Ergonomics*, Vol. 42, 1999, pp. 573-583.
- Snowball, J. Atilla Szabo, “Anxiety, Affect And Exercise: Preliminary Evidence Lends Support To The Distraction Hypothesis”, *Journal of Sport Science*, 1999, p. 67.
- Sonnentag, Sabine, Charlotte Fritz, “The Recovery Experience Questionnaire: Development And Validation of A Measure For Assessing Recuperation And Unwinding From Work”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12, 2007, pp. 204–221.
- Sonnentag, Sabine, “Work, Recovery Activities And Individual Well-Being: A Diary Study”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 6, 2001, pp. 196-210.
- Spreitzer, Elmer A. and Eldon Snyder, “Correlates of Participation in Adult Recreational Sports”, *Journal of Leisure Research*, Vol. 75, 1983, pp. 27-38.
- Stansfeld, SA, R. Fuhrer, Shipleyand MJ, Marmot MG., “Work Characteristics Predict Psychiatric Disorder: Prospective Results From The Whitehall II Study, Occupational”, *Enviroment Medicine*, Vol. 56, 1999, pp. 302-307.
- Stebbins, Robert A., “Casual Leisure: A Conceptual Statement”, *Leisure Studies*, 1997, pp. 17-25.

- Stebbins, Robert A., "Serious Leisure: A Conceptual Statement", *Pacific Sociological Review*, Vol. 25, 1982, pp. 251-272.
- Stebbins, Robert A., "Project-Based Leisure: Theoretical Neglect of A Common Use Of Free Time", *Leisure Studies*, 2005, pp. 1-11.
- Stebbins Robert A., Forthcoming in LSA Newsletter 2011, No.89, In Leisure Reflections No. 27 Leisure Choice, Facilitation and Constraint, <http://www.seriousleisure.net/uploads/8/3/3/8/8338986/reflections26.pdf> (Erişim Tarihi: Ekim 2016).
- Stebbins Robert A., *Serious Leisure, Leisure Education, and Wayward Youth*, 1999, www.soci.ucalgary.ca (Erişim Tarihi: Nisan/2014).
- Stebbins, Robert A., "The Leisure Industry and Positive Living", *International Journal of Tourism Sciences*, Vol. 9, No. 3, 2009, p. 77.
- Stebbins, Robert A. "The Boundaries Between Work and Leisure: Five Bridges" Universite de Calgary, France, 2011, pp. 6-7.
- Stebbins, Robert A., *Serious Leisure: A Perspective for Our Time*, Transaction Publishers, Vol. 29, No. 9, 2007.
- Stern, Cindy, Zachary Munn, "Cognitive Leisure Activities And Their Role in Preventing Dementia: A Systematic Review", *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, Vol. 8, Iss. 1, March 2010, pp. 2–17.
- Stewart, William P., "Leisure as Multiphase Experiences: Challenging Traditions", *Journal of Leisure Research*, Vol. 30, No. 4, 1998, pp. 391-400.
- Subramaniam, Indra Devi, Mohammad Mehdi Moslehi, "Does Workforce Innovation Mediate The Relationship Between Internal Factors and Performance in Malaysian Entrepreneurial SMEs?", *Asian Social Science*, Vol. 9, No. 9, 2013, pp. 45-63.
- Suliman, Abubakr, "Work Performance: Is It One Thing or Many Things? The Multidimensionality of Performance in a Middle Eastern Context", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 12, No. 6, 2001, pp. 1049-1061.

- Swarbrick, Margaret and George H. Brice Jr., “Sharing The Message Of Hope, Wellness, And Recovery With Consumers Psychiatric Hospitals”, *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 9, 2006, pp. 101-109.
- Szabo, Attila, Andrea Meskó, Arcangelo Caputo, Éamonn T. Gill, “Examination Of Exercise-Induced Feeling States in Four Modes of Exercise”, *International Journal of Sport Psychology*, Vol. 29, No. 4, Oct-Dec 1998, pp. 376-390.
- Şahin, Nesrin Hisli, “Beck Depresyon Envanterinin Geçerliği Üzerine Bir Çalışma”, *Psikoloji Dergisi*, Vol. 6, No. 22, 1988, ss. 118-126.
- Tait, Marianne, Margaret Y. Padgett, Timothy T. Baldwin, “Job And Life Satisfaction: A Reevaluation of The Strength of The Relationship And Gender Effects As A Function Of The Date Of The Study”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 3, 1989, pp. 502-507.
- Taylor, Barr C., James F. Sallis, Richard Needle, “The Relation of Physical Activity And Exercise To Mental Health”, *Public Health Rep*, 1985, p. 197.
- Tekin, Atilla, Merve Tekin, “Anksiyete Bozukluklarında Dissosiyatif Belirtiler”, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, Vol. 6, No. 4, 2014, ss. 330-339
- Tennessen, Carolyn M., Bernadine Cimprich, “Views To Nature: Effects On Attention”, *Journal of Environmental Psychology*, Vol. 15, 1995, pp. 77-85.
- Töremen, Fatih ve İbrahim Çankaya, “Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi”, *Kuramsal Eğitimbilim*, Vol. 1, 2008, ss. 33-47.
- Tösten, Rasim, Habib Özgan, “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”, *Ekev Akademi Dergisi*, Sayı 59, 2014, s. 429.
- Trenberth, Linda, Philip Dewe. “An Exploration Of The Importance Of Leisure As A Means Of Coping With Work Related Stress”, *Counselling Psychology Quarterly*, 2002, p. 59.
- Trougakos, John P., Daniel J. Beal, Stephen G. Green, Howard M. Weiss “Making The Break Count: An Episodic Examination of Recovery Activities, Emotional Experiences And Positive Affective Displays”, *Academy Of Management Journal*, 2008, p. 18.

- Tunçer, Polat, “Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 88, Ocak - Mart 2013, p. 89.
- Unger, Lynette D. and Jerome B. Kernan, “On the Meaning of Leisure: An Investigation of Some Determinants of the Subjective Experience”, *Journal of Consumer Research*, Vol. 9, No. 4, 1983, pp. 381-392.
- Uysal, Şener, “Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış”, *Electronic Journal Of Vocational Colleges*-October/Ekim, 2015, p. 33.
- Ünlü, Onur ve Şenay Yürür, “Duygusal Tükenme ve Görev/ Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova’da Hizmet Sektörü Çalışanları ile Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 184 Sayı. 37, Ocak-Haziran , 2011, ss. 183-207.
- Üstün, Ahmet ve Adem Bayar, “Üniversite Öğrencilerinin Depresyon, Anksiyete ve Stres Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Şubat Cilt 4, Sayı 1, Makale No. 36, 2015, ss. 384-390.
- Üstün, Ferda Kervancı ve Eriman Topbaş, “Büro Çalışanlarının Duygu Yönetme Becerilerinin Geliştirilmesinde Duygu Yönetimi Eğitimi Programının Etkisi: Deneysel Bir Çalışma”, *International Journal of Human Sciences* Vol. 11, Iss. 1, 2014, pp. 1126-1148.
- Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J., “Effect Of Change In Psychosocial Work Environment On Sickness Absence: A Seven Year Follow Up Of Initially Health Employees”, *Journal of Epidemiol Community Health*, Vol. 54, 2000 pp. 484–493.
- Valentiner, D.P. Hiraoka, R., Skowronski J.J., “Borderline Personality Disorder Features, Self-Verification, and Committee Relationships”, *Journal Of Social and Clinical Psychology*, Vol. 33, No. 5, 2014, pp. 463-480.
- VanHoof, LV, Sabine AE Geurts, Toon W Taris, Michiel AJ Kompier, Josje SE Dijkers, Irene LD Houtman And Floor MM van den Heuvel, “Disentangling The Causal Relationships Between Work-Home Interference

- And Employee Health”, *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*, Vol. 31, 2005, pp. 15-29.
- Vanden Beukel, Tessa O., Carl E.H. Siegert, “Comparison Of The SF-36 Five-item Mental Health Inventory And Beck Depression Inventory For The Screening Of Depressive Symptoms In Chronic Dialysis Patients”, *Nephrol Dial Transplant*, Vol. 27, 2012, pp. 4453–4457.
- Van Vegchela, Natasja, Jan De Jongea, Hans Bosmab, Wilmar Schaufelia, “Reviewing The Effort–Reward Imbalance Model: Drawing Up The Balance Of 45 Empirical Studies”, *Social Science & Medicine*, Vol. 60, 2005, pp. 1117–1131.
- Veit, CT, JE Ware, “The Structure Of Psychological Distress And Well-Being In General Populations, *Journal Consult Clinic Psychology*, Vol. 51, No. 5, 1983, pp. 730-42.
- Visser, Mechteld R.M., Smets Ellen, M.A. Oort, Frans J. and Haes, Hanneke C.J.M. de, “Stress, Satisfaction And Burnout Among Dutch Medical Specialists”, *Ergonomics*, Vol, 54, No. 10, 2003, pp. 943-952.
- Wagner, Sharon L., John W. Lounsbury, Lane G. Fitzgerald, “Attributes Factors Associated With Work/Leisure Perceptives”, *Journal Of Leisure Research*, Vol. 21, No. 2, 1989, pp. 155-166.
- Wang, Hui-Xin, Weili Xu, Jin-Jing Pei, “Leisure Activities, Cognition And Dementia, *Biochimica et Biophysica Acta (BBA)*”, *Molecular Basis Of Disease*, Vol. 1822, Iss. 3, March 2012, pp. 482–491.
- Wankel, Leonard M. “Health and Leisure: Inextricably Linked”, *Journal Of Physical Education, Recreation and Dance*, Vol. 65, No. 4, 1994, pp. 28–31.
- Watkins, Michael and Carol Bond, “Ways Of Experiencing Leisure”, *Leisure Sciences*, Vol. 29, No. 3, 2007, pp. 287-307.
- Wilensky, Harold L., “Work, Careers, And Social Integration”, *International Social Science Journal*, Vol. 12, No. 4, 1960, pp. 543-560.
- Wilhite, Barbara, M Jean Keller, Jan S Hodges and Linda Caldwell, “Enhancing Human Development and Optimizing Health and Well-Being in Persons

With Multiple Sclerosis”, *Therapeutic Recreation Journal*, Second Quarter, 2004, pp. 167-187.

Williams, Geoffrey, Richard Frankel, Thomas Campbell, Edward Deci, “Research on Relationship-Centered Care And Healthcare Outcomes From The Rochester Biopsychosocial Program: A Self- Determination Theory Integration”, *The Journal of Collaborative Family Healthcare*, Vol. 18, No. 1, 2000, pp. 79-91.

Wilson, John, “The Sociology of Leisure”, *Annual Review of Sociology*, Vol. 6, 1980, pp. 21-40.

Wolinsky, Fredric D. and Sally R. Wolinsky “Background, Attitudinal And Behavioural Patterns of Individuals Occupying Eight Discrete Health States”, *Sociology of Health & Illness*, Vol. 3, Iss. 1, 2008, p. 32.

World Health Organizations, “Promoting Mental Health Concepts, Emerging Evidence, Practice”, *World Health Organization*, Geneva, Switzerland, 2005, pp. 1-70.

World Leisure Organization, “Working Document On Casual Leisure”, 2001, www.worldleisure.org, (Erişim Tarihi: Ağustos 2014).

Yurdugül, Halil, “Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kapsam Geçerliği için Kapsam Geçerlilik İndekslerinin Kullanılması”, *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 28–30 Eylül 2005, ss. 1-6.

Shen, Xiangyou Sharon and Careen Yarnal, “Blowing Open the Serious Leisure-Casual Leisure Dichotomy: What's in There?”, *Leisure Sciences*, 2010, pp. 162-179.

Zijlstra, Fred R. H., Sabine Sonnentag, “After Work Is Done: Psychological Perspectives On Recovery From Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 15, 2006, pp. 129–138.

C. BİLDİRİLER

Barca, Mehmet, “Strateji Bir Yönetim Disiplini Olarak Görülebilir Mi?”, 9. *Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 24–26 Mayıs, 2001, s. 501.

Karaküçük, Suat ve Bülent Gürbüz, “Boş Zaman Engelleri Ölçeği”, 9. *Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı*, 2006.

Leckey, Patrick J. and Roger C. Mannell, “Role Of Leisure Behaviour in Person Perception”, Wolfville, Nova Scotia: *Ninth Canadian Congress on Leisure Research*, 1999.

Long, Jonathan, “Immaculate Concepts?” *Paper to the 2nd International Conference of the Leisure Studies Association, University of Sussex, Brighton, England*, 1988.

Westman, Mina, “Gain And Loss Spirals: Applying Hobfoll’s COR Theory To Respite Research” Chicago, *Paper Presented At The Academy Of Management Meeting*, 1999.

D. DİĞER

Akyıldız, Müge, *Ciddi ve Kayıtsız Katılımcıların Kişilik Özellikleri ile Boş Zaman Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki*, Anadolu Üniversitesi Eskişehir: Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2013, p. 24.

Alkan, Müge, *Duygudurum ve Anksiyete Bozukluklarında Panik-Agorafobik Spektrumun ve Erken Ayrılma Anksiyetesinin Komorbiditesi Ve Etkileri*, Doktora Tezi, İzmir, 2007, p. 8-9.

A Merrill Lynch Retirement Study, *Leisure in Retirement: Beyond the Bucket* 2016.

Arslan, Sibel, *Yetişkin Kent Halkının Belediyelerin Serbest Zaman Eğitimi ile Rekreasyon Etkinliklerinin Sunumuna ve Yaşam Kalitesine Etkisine İlişkin Görüşleri (Ankara Büyükşehir Belediyesi Örneği)*, Doktora Tezi, 2010, s. 30.

Bayram, Ali, *Örgütlerde İnsan Enerjisi Ve Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Doktora Tezi, 2015, s. 92.

Behavioral Health Services, An Employer's Guide to Behavioral Health Services, National Business Group on Health. 2005.

Behavioral Health Services, An Employer's Guide To Behavioral Health Services, A Roadmap And Recommendations For Evaluating, Designing And Implementing Behavioral Health Services National Business Group on Health, 2005.

Belene, Emine, *Şizofreni'de Anksiyete Belirtilerinin, Pozitif, Negatif ve Depresif Belirtiler, İntihar Düşüncesi, İçgörü Ve Yaşam Kalitesi Açısından İncelenmesi*, Tıpta Uzmanlık Tezi, İstanbul, 2009, s. 23.

Budak, Selçuk, *Psikoloji Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 2000.

Chua, Steven, *The Sociology of Leisure An Examination Of The Relationship Between Perceived Experience And Participation*, Phd Thesis, 2001, p. 27.

Çiftçi, Hilal, Emine Yıldız ve Seyit M. Mercanlıgil, "Depresyon ve Beslenme Tedavisi", içinde Bilimsel Mektup Merdol TK, Başoğlu S., Örer N., *Beslenme ve Diyetetik Açıklamalı Sözlük*, 1. Baskı. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi, 1997, p. 105.

Devlet Planlama Teşkilatı, "Kamu Kuruluşları İçin Stratejik Planlama Kılavuzu", *DPT Yayınları*, Ankara, Mayıs, 2003, s. 1-33.

Doğan, Yasemin ve Mahmut Özdevecioğlu, *Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kayseri'de Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, 2005.

Ertan, Hayrettin, *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu, İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*, Doktora Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 2008.

Friedli, Lynne, Mental Health, Resilience And Inequalities. Denmark; *World Health Organization*", 2009.

<http://www.equalitiestoolkit.com/sites/default/files/shared/WHO%20Friedli.pdf> (Erişim tarihi: Mart 2016).

- Güreş, Zeynep, *Çocukları Olan Hemşirelerin İş Yaşantısına ve Normal Sağlık Anksiyetelerine Ek Olarak Sigara İçmelerinin ya da İçmemelerinin Anksiyetelerini Ne Ölçüde Etkilediğinin Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, 2010, s. 3.
- İlbaşı, Ali Rıza, *İzole Edilen Hastaların İzolasyon Sonrası Anksiyete, Depresyon Durumları İle İzole Edilmeyen Hastaların Anksiyete, Depresyon Durumlarının Değerlendirilmesi ve İzole Edilen Hasta Yakınlarının, Sağlık Personelinin Anksiyete Durumlarının İncelenmesi*, Tıpta Uzmanlık Tezi, 2014, p. 3.
- İyem, Cemal, *Yeni Çalışma Etiği Ve Boş Zaman Çalışanları: Türkiye'deki Profesyonel Futbolcular Örneği*, Doktora Tezi, Sakarya, 2011, s. 39.
- Kaya, Mine, *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi ve Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinde Ruhsal Sağlık Durumu, Depresyon Sıklığı, Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Etkileyen Faktörler*, Tıpta Uzmanlık Tezi, 2003, p. 1.
- Kelley, Ben Allen, *Leisure Participation and Mental Health in Tasmania: A Lifecycle Approach*, Doctor of Philosophy, 2011, p.vii.
- Korkut, Ahmet Esat, *Psikososyal Risk Faktörleri ve İnşaat Sektöründe Bir Çalışma, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi*, 2014, p. 24.
- Metin ve Arkadaşları, *Dünya Sağlık Raporu*, Ankara: Sağlık Bakanlığı Yayınları, 1998.
- Moore J., Gould, *The Development of a Serious Leisure Inventory and Measure*, Clemson University, Park, Recreation and Tourism Management, P.H.D. Thesis, 2005.
- Mutlu, İlknur, *Boş Zaman Motivasyon Ölçeği, Niğde Üni. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yayınlanmamış*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde, 2008.
- Myers, Wanda Hall, *A Structural Equation Model Of Family Factors Associated With Adolescent Depression*, Ph.D. Thesis University of Memphis, 2000.
- Okutucu, Ayşegül Cömert, *Kadın Hastalıkları ve Doğum Kliniğinde Doğan Bebeklerin Babalarında Doğum Sonrası Depresyon Oranının Edinburgh*

- Doğum Sonrası Depresyon Ölçeği Kullanılarak Belirlenmesi*, Tıpta Uzmanlık Tezi Ankara, 2013, s. 3.
- Önder, Demet, *Changing Geography of Urban Leisure: The Case Of Ankara*, Doctor of Philosophy In City and Regional Planning, Ankara, 2013.
- Pennoen, Marjo, *Recovery From Work Stress Academic Dissertation, University of Tampere Antecedents, Processes And Outcomes*, Academic Dissertation University of Tampere, 2011, p. 15.
- Ritvo, Paul G., Jill S. Fischer, Deborah M. Miller, “Multiple Sclerosis Quality Of Life Inventory: A User's Manual Developed By: The Consortium Of Multiple Sclerosis Centers Health Services Research Subcommittee”, 1997.
- Selçuk, Güven, *Serbest Zaman Etkinlikleri İçerisinde Televizyonun Konumu*, Doktora Tezi, İzmir, 2010, p. 13.
- Sevil, Tuğba, *Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetim*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2497 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1468, s. 16.
- Siegrist, Johannes, “Effort Reward Imbalance At Work - Theory, Measurement And Evidence”, Department Of Medical Sociology, University Düsseldorf, Germany, 2012, p. 1.
- Stebbins, Robert A., “Homo Otiosus: Who Is This Creature, Does It Exist, Should It Matter”, *Leisure Studies Association Newsletter*, No. 94, 2012, p. 19.
- T.C. Sağlık Bakanlığı, “Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planı 2011-2023”, Ankara, 2011, s. 5.
- Tel, Mikail, *Öğretim Üyelerinin Boş Zaman Etkinlikleri Üzerine Sosyolojik Bir Arastırma: Doğu Anadolu Örneği*, Doktora Tezi, 2007.
- Türköl, Elvan, *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde İhtisas Yapan Asistanların, Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları Ve Ruhsal Sağlık Durumu*, Tıpta Uzmanlık Tezi, 2012, p. 13.
- Uysal, Cüneyt, *Yaygın Anksiyete Bozukluğu Tanısı Alan Hastaların Elektro Kardiyografilerindeki P-Dalga Dispersiyonu Ve Qt Dispersiyonu*, Tıpta Uzmanlık Tezi, 2007, s. 3.

- VanKeulen, Ruud J. H., “Putting the Effort-Recovery Model To The Test: Comparing Healthy and Chronically Ill Workers Across Occupation-Stratified Samples”, Project Theme: Occupational Health and Safety, 2012, p. 7.
- Vorgelegt, Von, “Towards A Refined Understanding Of Resource Gain Spirals— A Theoretical Discussion Of Existing Research And Novel Empirical Evidence From Two Longitudinal Intervention Studies”, Köln, 2012, p. 17.
- Wilkinson, Richard and Michael Marmot, “Social Determinants of Health: The Solid Facts” Geneva: *World Health Organization*, 1998, p. 10.
- Szegedy, Maszak M., *Reason to Be Happy*, U.S. News & World Report, April 10, 2006.
- Yeşilbaş, Dilek, *Majör Depresyon Tanısı Konulan Kişilerin Depresyonlarını İfade Biçimleri*, Tıpta Uzmanlık Tezi, İstanbul, 2008, s. 6.
- Zoland, Joseph Daniel, *Attention Restoration Theory In Gaming As It Pertains to Subsequent Academic Learning*, Master's Theses and Graduate Research, 2013, p. 1.

E. İNTERNET KAYNAKLARI

- www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth_work.html
Erişim Tarihi: 15/03/2016
- www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/en/ Erişim Tarihi: 25/03/2016
- www.health.harvard.edu/newsletter_article/mental-health-problems-in-the-workplace
Erişim Tarihi: 15/03/2016
- www.sosyal-fobi.net/forum/viewtopic.php?t=3821, Erişim Tarihi: 07/04/2016
- <https://residentpilgrim.wordpress.com/2012/10/19/freedom-leisure-and-the-good-life-aristotle-vs-us/> Erişim Tarihi: 19/04/2016
- http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality_of_life_indicators-leisure_and_social_interactions Erişim tarihi: 11/12/2016.
- <http://www.guncelpsikoloji.net/yapisalcilik/> Erişim tarihi: 25/08/2016
- www.soci.ucalgary.ca (Erişim Tarihi: 10/04/2014)
- <https://www.health.qld.gov.au/qscis/html/leisure> Erişim Tarihi: 10/11/2016

<https://streslog.wordpress.com/tag/allostatik-yuk/> Erişim Tarihi: 07/09/2016

<http://www.ecehh.org/research-projects/attention-restoration-theory-a-systematic-review/>Erişim Tarihi: 28/08/2016

www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi 12/12/2016

<http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/courses/fall2007/sb5002/sb5002-11-regresyon-analizi.pdf> Yaşar Tonta H.Ü. BBY, Erişim Tarihi: 08/11/2016



EKLER

Ek- 1: Mesai İçi Boş Zaman Davranış Ölçeği

Madde No	Maddeler	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	haber ve gazete okurum					
2	merak ettiğim konular hakkında (dini, ekonomik, siyasi, sağlık, ailevi vb.) araştırma yaparım					
3	iş dışı kişisel e-posta ve metin mesajlarını kontrol ederim					
4	işimle ilgili olmayan kitap, dergi, makale vb. okurum					
5	akşam veya hafta sonu tatili için plan yaparım					
6	hayal kurarım, hayallere dalarım					
7	şekerleme yaparım, uyurum					
8	özel telefon görüşmeleri yaparım (aile bireyleri dahil)					
9	bilgisayarda oyun oynarım					
10	bulmaca/sudoku çözerim					
11	spor, maç sonuçlarını takip ederim					
12	forumlara katılırım					
13	sosyal medyada vakit geçiririm (facebook, instagram vb.)					
14	iş dışı görüntülü görüşme yaparım					
15	iş dışı internet bağlantılı telefonumla meşgul olurum, online yazılı görüşme yaparım (whats up, wiber, tango)					
16	işyerindeki arkadaşlarımla sosyal medyada komik görüntüler izlerim, dizi/film, video izlerim					

Ek – 2: Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeği

Madde No	Maddeler	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	sinemaya giderim					
2	tiyatro, bale, operaya giderim (izleyici veya oyuncu olarak)					
3	konsere giderim					
4	arkadaşlarımla evde veya dışarıda buluşurum					
5	eğlence mekanlarına giderim					
6	kahvehane, pastane, kafe vb. yerlere giderim					
7	sivil toplum kuruluşu faaliyetleri ile ilgilenirim					
8	sendikal faaliyetlere katılırım					
9	siyasi parti faaliyetlerine katılırım					
10	gönüllü yardım faaliyetlerine katılırım					
11	bilgisayardan veya cep telefonundan dizi, film veya video izlerim					
12	internette sörf yaparım					
13	internetten mal ve hizmetlerin (ikinci el araç, ev, eşya, arazi vb.)					
14	sosyal medyada vakit geçiririm (facebook, instagram vb.)					
15	bilgisayardan veya cep telefonundan oyunlar oynarım					
16	mezarlık ziyareti, cenaze evi ve hasta ziyaretlerine giderim					
17	ailemle dışarıya yemeğe çıkarım					
18	pikniğe giderim					
19	aile, akraba ve komşu ziyaretleri yaparım					

Ek – 3: Araştırma Soru Formu

Sayın katılımcı, bu anket formu Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan bir doktora tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, tez kapsamında hiçbir kişi veya kurumun ismi zikredilmeyecektir. Katkılarınız bizim için önemlidir. Değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

Doç. Dr. Ebru AYKAN

Zübeyir ÖZÇELİK

Madd e No	Mesai içinde boş zamanlarınızda yaptığınız faaliyetleri sıklık türlerine göre işaretleyiniz.	hiç	nadiren	bazen	sık sık	her zaman
S-1	haber ve gazete okurum					
S-2	merak ettiğim konular hakkında (dini, ekonomik, siyasi, sağlık, ailevi vb.) araştırma yaparım					
S-3	iş dışı kişisel e-posta ve metin mesajlarını kontrol ederim					
S-4	işimle ilgili olmayan kitap, dergi, makale vb. okurum					
S-5	akşam veya hafta sonu tatili için plan yaparım					
S-6	hayal kurarım, hayallere dalarım					
S-7	şekerleme yaparım, uyurum					
S-8	özel telefon görüşmeleri yaparım (aile bireyleri dahil)					
S-9	bilgisayarda oyun oynarım					
S-10	bulmaca/sudoku çözerim					
S-11	spor, maç sonuçlarını takip ederim					
S-12	forumlara katılırım					
S-13	sosyal medyada vakit geçiririm (facebook, instagram vb.)					
S-14	iş dışı görüntülü görüşme yaparım					
S-15	iş dışı internet bağlantılı telefonumla meşgul olurum, online yazılı görüşme yaparım (whats up, wiber, tango)					
S-16	işyerindeki arkadaşlarımla sosyal medyada komik görüntüler izlerim, dizi/film, video izlerim					
	Mesai dışında gerçekleştirdiğiniz boş zaman faaliyetlerine sıklık türlerine göre işaretleyiniz	hiç	nadiren	bazen	sık sık	her zaman
S-17	sinemaya giderim					
S-18	tiyatro, bale, operaya giderim (izleyici veya oyuncu olarak)					
S-19	konsere giderim					
S-20	arkadaşlarımla evde veya dışarıda buluşurum					
S-21	eğlence mekanlarına giderim					
S-22	kahvehane, pastane, kafe vb. yerlere giderim					

S-23	sivil toplum kuruluşu faaliyetleri ile ilgilenirim						
S-24	sendikal faaliyetlere katılırim						
S-25	siyasi parti faaliyetlerine katılırim						
S-26	gönüllü yardım faaliyetlerine katılırim						
S-27	bilgisayardan veya cep telefonundan dizi, film veya video izlerim						
S-28	internette sörf yaparım						
S-29	internetten mal ve hizmetlerin (ikinci el araç, ev, eşya, arazi vb.) fiyatlarına bakarım						
S-30	sosyal medyada vakit geçiririm (facebook, instagram vb.)						
S-31	bilgisayardan veya cep telefonundan oyunlar oynarım						
S-32	mezarlık ziyareti, cenaze evi ve hasta ziyaretlerine giderim						
S-33	ailemle dışarıya yemeğe çıkarım						
S-34	pikniğe giderim						
S-35	aile, akraba ve komşu ziyaretleri yaparım						
	Ruhsal sağlık durumunuzu ölçen aşağıdaki sorularda size uygun olan seçeneği işaretleyiniz	Hiçbir zaman	Biraz	Bazen	Epeyce bir zaman	Çoğu zaman	Hep
S-36	Geçen ay ne kadar süre boyunca, günlük hayatında size ilginç gelen şeyler oldu?						
S-37	Geçen ay süresince kendinizi bunalımda hissettiniz mi?						
	1" Evet, bir kere günlerce hiçbir şeyi umursamadım						
	2" Evet, neredeyse her gün oldukça bunalımda hissettim						
	3" Evet, bir çok defa epey bunalımda hissettim						
	4" Evet, zaman zaman biraz bunalımda hissettim						
	5" Hayır, asla depresyonda hissetmedim						
S-38	Geçen ay ne kadar süre, sevdiğiniz ve istediğinizi hissettiniz?						
S-39	Geçen ay ne kadar süre, gergin bir insan oldunuz?						
S-40	Geçen ay, davranış, düşünce, duygu ve hislerinizi kesin bir şekilde kontrol edebildiniz mi?						
	1" Evet, kesinlikle 4" Hayır, pek sayılmaz						
	2" Evet, çoğunlukla 5" No, biraz rahatsız oldum						
	3" Evet, öyle zannediyorum 6" Hayır, çok rahatsız oldum						
S-41	Geçen ay, kendinizi ne kadar süre gergin veya sinirli hissettiniz?						
S-42	Geçen ay, ne kadar süre, kendinizi sakin ve huzurlu hissettiniz?						
S-43	Geçen ay, ne kadar süre, kendinizi duygusal olarak istikrarlı hissettiniz?						
S-44	Geçen ay, ne kadar süre, kendinizi hüzünlü ve kederli hissettiniz?						
S-45	Geçen ay, ne kadar süre, zorlanmadan rahatlayabildiniz? (gerginliği üzerinden atmak anlamında kullanılmıştır)						
S-46	Geçen ay, ne kadar süre kendinizi tedirgin, huzursuz, sabırsız hissettiniz?						
S-47	Geçen ay, ne kadar süre kendinizi karamsar, dengesiz hissettiniz?						
S-48	Geçen ay, ne kadar süre, kendinizi neşeli, tasasız hissettiniz?						
S-49	Geçen ay, ne kadar süre neşesiz veya çok mutsuz hissettiniz?						

S-50	Geçen ay, ne kadar süre mutlu bir kişi oldunuz?						
S-51	Geçen ay, ne kadar sıklıkla can atarak bekleyecek bir şeyiniz olmadığını düşündünüz?						
S-52	Geçen ay, ne kadar sıklıkla hiçbir şeyin sizi keyiflendiremeyeceği kadar moralinizi bozuk hissettiniz?						
S-53	Geçen ay, endişelendiniz mi ya da kaygılandınız mı?						
	1" Evet, son derece, hastalık seviyesinde ya da neredeyse hastalanma derecesinde						
	2" Evet, son derece fazla						
	3" Evet, oldukça						
	4" Evet, biraz, rahatsız etmeye yetecek kadar						
	5" Evet, azıcık						
	6" Hayır, asla						
	İş performansınıza ilişkin bilgilerden size uygun olan seçeneği işaretleyiniz	her zaman	genellikle	bazen	çok nadir	hiçbir zaman	
S-54	İş arkadaşlarım işe gelmediklerinde, onların işlerine yardım ederim.						
S-55	İşte resmi olarak görevim olmayan şeyleri de gönüllü olarak yaparım.						
S-56	İşimin tanımlı bir parçası olmasa da, bölümümde işe yeni başlayan çalışanların işe alışmalarına (oryantasyonuna) yardımcı olurum.						
S-57	İş yükleri fazla olduğunda iş arkadaşlarıma yardımcı olurum.						
S-58	Görevlerimde arkadaşlarım bana yardımcı olur.						
S-59	Bölümümün kalitesini artırmak için yenilikçi önerilerde bulunurum.						
S-60	Sorumluluğum dahilinde olmayan, fakat örgütümün imajına olumlu katkı yapacak faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.						
S-61	Sabahleyin ve öğle molalarından sonra işe zamanında gelirim.						
S-62	İşte istediğim zaman gereksiz molalar veririm.						
S-63	İşyerinde belirlenen kuralların ötesinde katılım sağlarım, örneğin çoğu çalışandan veya hakkım olandan daha az izin kullanırım.						
S-64	Mesai bitimine doğru yürüyüşe çıkarım						
S-65	İşe gelemeyeceksem önceden haber veririm						
S-66	İşyerinde kişisel telefon görüşmelerine büyük zaman harcarım.						
S-67	İşte gereksiz yere izin kullanmam.						
S-68	İşte fazladan mola kullanmam.						
S-69	İşteki zamanımı gereksiz görüşmelerle harcamam.						
S-70	İşimin bütün hedeflerine ulaşırım.						
S-71	İşte beklenen performans kriterlerini karşılarım.						
S-72	İşimle ilgili bütün görevlerde uzmanlıkla çalışırım.						
S-73	Bütün performans kriterlerine uygunum.						
S-74	Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim.						
S-75	Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim.						
S-76	İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle ustalıkla başa çıkarım.						
S-77	Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergilerim.						
S-78	İşin amaçlarına ulaşmayı planlarım ve verilen görevi belirlenen zamanda tamamlarım.						

DEMOGRAFI BİLGİLERİ**Cinsiyetiniz;**

1-) erkek 2-) kadın

Yaşınız;

1-) 18 -25 2-) 26-35 3-) 36-45 4-) 46-54 5-) 55+

Medeni durumunuz;

1-) evli 2-) bekar 3-) diğer

Eğitim düzeyiniz;

1-) ilkokul 2-) ortaokul, ilköğretim 3-) lise 4-) önlisans 5-) lisans 6-)lisansüstü

Mevcut iş yerinizdeki(kurum/kuruluş) çalışma süreniz;

1-) 0-1yıl 2-) 2-5yıl 3-) 6-9 yıl 4-) 10-13 yıl 5-) 14-19 yıl 6-) 20 yıl +

18 yaşından sonraki tüm yaşamınızdaki toplam iş tecrübeniz;

1-) 0-1yıl 2-) 2-5yıl 3-) 6-9 yıl 4-) 10-13yıl 5-) 14-19yıl 6-) 20 yıl +

Aylık net geliriniz;

1-) 0-1299 tl 2-) 1.300-2.499tl 3-) 2.500-4.999tl 4-) 5.000-7.499 tl 5) 7.500 -9.999tl

6-) 10.000 tl +

Ek-4: Tez Çalışmasında Kullanılan Bazı Kavramlar ve İngilizce Karşılıkları

Kavramın Türkçesi Kavramın İngilizcesi

Çaba Ödüllendirme Dengesizlik Modeli	Effort Reward- İmbalance Model
Bağlamsal Performans	Contextual Performance
Dış Kaynak Kullanımı	Outsourcing
Görev Performansı	Task Performance
İşe Devamsızlık	Absenteeism
İş Aile Çatışması	Work Family Conflict
İş Aile Yayılımı	Work Family Spillover
İş Talep Kontrol Modeli	Job-Demand Kontrol
Kaynakların Korunması Teorisi	Conservation of Resources Theory
Küçülme	Downsizing
Öznel İyi Olus	Subjective Well-Being
Özyeterlilik	Self-Efficacy
Pozitif Örgütsel Davranış	Positive Organizational Behavior
Pozitif Psikoloji	Positive Psychology
İşte varolmama	Presenteism
Psikolojik Sermaye	Psychological Capital
Psikolojik İyi Olus	Psychological Well-Being
Telafi Teorisi	Compensation Theory
Yayılma Teorisi	Spillover Theory

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Zübeyir ÖZÇELİK

Uyruğu: Türkiye Cumhuriyeti

Medeni Durumu : Evli

e-mail : zubeyirozcelik@tuik.gov.tr, zubeyir_ozcelik@hotmail.com

Yazışma Adresi: Yücetepe mah. Necatibey Cad. No:114 TÜİK Başkanlığı, Ankara.

EĞİTİM BİLGİLERİ

Doktora: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı (2012-2017).

Yüksek Lisans: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı (2004-2006).

Lisans: İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü (2000-2004)

Lise: ÇankırıFen Lisesi (1997-2000).

Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunumlan Bildiriler

Özçelik, Zübeyir, “A Scale Development Study to Measure Workplace Leisure Behaviors and out of Workplace Leisure Behaviors” 37.th IATUR Conference on Time Use Research and Well-Being Past, Present and Future, 5-7 August, 2015, Ankara.

Özçelik, Zübeyir, “Workload Analysis At The Regional Offices”, United Nations Economic Commission For Europe, Conference Of European Statisticians, Workshop On Human Resources Management and Training Developing Capabilities For The Future, 7- 9 September, 2016, Krakow, Poland.