



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON

**ÇALIŞANLARIN BOŞ (SERBEST) ZAMAN ALIŞKANLIKLARININ İŞ
MOTİVASYONU VE İŞ STRESİ ÜZERİNE ETKİSİ: TOKAT İLİ
ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Büşra KUZUCUOĞLU

Danışman: Doç. Dr. Yücel EROL

TOKAT- 2023

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Yücel EROL danışmanlığında hazırlamış olduğum "Çalışanların Boş (Serbest) Zaman Alışkanlıklarının İş Motivasyonu Ve İş Stresi Üzerine Etkisi: Tokat İli Örneği" adlı Yüksek Lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

... / 05 / 2023

Büşra KUZUCUOĞLU

JÜRİ KABUL VE ONAY

Büşra KUZUCUOĞLU tarafından hazırlanan “Çalışanların Boş (Serbest) Zaman Alışkanlıklarının İş Stresi ve İş Motivasyonları Üzerine Etkisi: Tokat İli Örneği” adlı tez çalışmasının savunma sınavı .././2023 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği / Oy Çokluğu ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı/ Yönetim Organizasyon Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Üye (Başkan): Prof. Dr. Çetin Bektaş

Üye : Doç. Dr. Yücel Erol

Üye : Doç. Dr. Ali Rıza İnce

ONAY

.././2023

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans dönemi tez aşamasında süreci daha kolaylıkla tamamlayabilmem konusunda çabalayan, desteklerini sunan değerli danışmanım Doç. Dr. Yücel EROL'a, tez savunma jürimde bulunan ve tezime katkı sağlayan Sayın Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ'a teşekkür ederim.

Hem yeniden öğrencilik sürecime yüksek enerjisi, bilgi ve donanımı ile muhteşem bir şekilde eşlik eden yüksek lisans arkadaşım rolü ile hem de her anımda yanımda olan güzel kalpli arkadaşım Şakire MUMCU'ya ve ihtiyaç duyacağım her anda yol göstericilik edeceğini bildiğim Ahmet MUMCU'ya, anket verilerine ulaşmamda kolaylaştırıcılığı ve özverisi ile canı gönülden eşlik eden can arkadaşım Şeyma Elvan KIRCAER'e, bu süreçte beni, en zorlandığım anlarda dahi motive etmek için uğraşan aileme, sevdiklerime, kişisel gelişim yolculuğuma katkı sunan Anka'nın Yolcularına ve PPT ailesine teşekkür ederim.

Ayrıca bana teyze olmanın keyfini yaşatan, spontanlığı ve yaratıcılığı ile hayatımın her alanına ilham veren, stres savarım ve motivasyon kaynağım, biricik yeğenim Alina Naz'a sonsuz kere teşekkür ediyorum.

ÖNSÖZ

İnsanlığın var olduğu ve hayatta kalabilmek adına üretmek, avlanmak, bir işle meşgul olmak, eğlenmek adına tarihin karanlık dönemlerinden günümüze değin çalışma hayatının insanlar üzerindeki etkisi merakımızı cezbetmektedir. Çalışma hayatının bireysel ve sosyal yaşantımıza etkisinin araştırılması ile birlikte boş(serbest) zaman alışkanlıkları, iş motivasyonu, iş stresi gibi kavramlar da araştırmalara konu olagelse de hala bu alanda yapılan çalışmaların ne kadar yeterli olduğu tartışılmaktadır. En eski çağlarda yaşayan insanların hayatta kalma mücadelelerinden geri kalan serbest zamanlardan beri var olduğu düşünülen boş zaman alışkanlıkları, günümüz insanı üzerinde farklı boyutlarda ele alınmaktadır. Özel ve kamu sektörlerinin bu hususta bazı noktalarda ayrıştığı bazı noktalarda ortak paydada buluştukları görülmektedir. Bu araştırmada boş zaman kavramı alandaki güncel gelişmeler ile ele alınmıştır.

Çalışanların Boş (Serbest) Zaman Alışkanlıklarının İş Motivasyonu ve İş Stresi Üzerine Etkisi: Tokat İli Örneği

Büşra KUZUCUOĞLU

ÖZET

Çalışanların gerek mesai içi gerekse mesai dışında boş zamanlarını nasıl değerlendirdikleri ve boş zamanlarını herhangi bir aktivite içinde ya da aktivite olmadan geçirdiklerinde bu durumun çalışma hayatlarına iş stresi ve çalışanların motivasyonu bağlamında nasıl etki ettiği bu çalışmanın ortaya çıkmasında tetikleyici unsur olmuştur.

Bu çalışmanın amacı çalışanların boş zaman alışkanlığının iş stresi ve iş motivasyon algıları üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla araştırma, Tokat Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında çalışan 263 kamu personelinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır. Çalışanların boş zaman alışkanlıkları ile iş stresi ve iş motivasyon algılarına ilişkin fark testlerinde *t* testi ve ANOVA analizlerinden faydalanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Motivasyonu, Boş Zaman Alışkanlıkları, İş Stresi

TheEffect of Employees LeisureTime Habits on Work Motivation and Work Stress: The Case of Tokat Province

Büşra KUZUCUOĞLU

ABSTRACT

The trigger factor in the emergence of this study is how the employees evaluate their free time both in and out of working hours and how this situation affects their working life in terms of work stress and motivation when they spend their free time in or without any activity.

The aim of this study is to examine the effect of employees' leisure habits on their perceptions of work stress and work motivation. For this purpose, the research was carried out with the participation of 263 public personnel working in Tokat Provincial Directorate of Family and Social Services and its affiliates.

SPSS 23.0 package program was used in the analysis of the data obtained from the research. T-test and ANOVA analyzes were used in the difference tests regarding the leisure time habits of the employees and their perceptions of work stress and work motivation.

KeyWords: Work Motivation, Leisure Time Habits, Work Stress

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
JÜRİ KABUL VE ONAY	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
TEŞEKKÜR	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Özet	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Abstract	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
GİRİŞ	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
BİRİNCİ BÖLÜM: BOŞ (SERBEST) ZAMAN ALIŞKANLIKLARI	1
1.1.BOŞ (SERBEST) ZAMAN ALIŞKANLIKLARI	1
1.2.BOŞ ZAMAN ALIŞKANLIKLARINDA YENİ YÖNELİMLER.....	2
İKİNCİ BÖLÜM: İŞ STRESİ ve İŞ MOTİVASYONU	4
2.1. STRES KAVRAMI.....	4
2.2. İŞ STRESİ	5
2.3. MOTİVASYON	6
2.4. İŞ MOTİVASYONU.....	7
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	7
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	8
3.2. ARAŞTIRMA EVREN VE ÖRNEKLEMİ	8
3.3. VERİ TOPLAMA SÜRECİ VE ARAÇLARI	8
3.3.1. Algılanan İş Stresi Ölçeği.....	9
3.3.2. İş Motivasyonu Ölçeği	9
3.3.3. Mesai İçi Boş Zaman Davranışı Ölçeği	9
3.3.4. Mesai Dışı Boş Zaman Ölçeği.....	9

3.3.5. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistikî Yöntemler.....	10
3.4. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	11
3.5. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR.....	13
3.5.1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikleri	13
3.5.2. Çalışmada Kullanılan Ölçeklere Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları	15
3.5.3. Araştırma Değişkenlerine Ait Tanımlayıcı Bulgular.....	16
3.5.4. Çalışanların Meslek Gruplarına Göre İş Motivasyonu Verileri.....	16
3.5.5. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular.....	18
3.5.6. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Yönüyle İncelenmesi.	22
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: SONUÇ ve ÖNERİLER.....	29
KAYNAKÇA.....	32
EK: ANKET FORMU	35
ÖZGEÇMİŞ	44

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No		Sayfa
Tablo 1	Araştırmanın Hipotezleri	8
Tablo 2	Katılımcılara Ait Demografik Özellikler	14
Tablo 3	Çalışmada Kullanılan Ölçeklere Dair Güvenirlik Analizi	16
Tablo 4	Araştırmada Yer Alan Değişikliklere İlişkin Betimleyici Bulgular	16
Tablo 5	Çalışanların Meslek Gruplarına Göre İş Motivasyon Verileri	17
Tablo 6	Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	18
Tablo 7	Çalışanların Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıklarının İş Stres Algıları Üzerindeki Regresyon Ağırlıkları	19
Tablo 8	Çalışanların Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıklarının İş Motivasyonu Üzerindeki Regresyon Ağırlıkları	20
Tablo 9	Çalışanların Mesai Dışı Boş Zaman Alışkanlıklarının İş Stresi Algıları Üzerindeki Regresyon Ağırlıkları	20
Tablo 10	Çalışanların Mesai Dışı Boş Zaman Alışkanlıklarının İş Motivasyonu Üzerindeki Regresyon Ağırlıkları	21
Tablo 11	Çalışanların İş Stresi Algı Düzeylerinin İş Motivasyonu Üzerindeki Regresyon Ağırlıkları	22
Tablo 12	Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Yönüyle İncelenmesi Sonucunda Tespit Edilen Anlamlı Farklılıklara Ait Genel Görünüm	23
Tablo 13	Çalışanların İş Stres ve İş Motivasyon Algılarının Kurumdaki Yaş Aralığına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	24
Tablo 14	Çalışanların Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıkları ve İş Motivasyon Algılarının Kurumdaki Eğitim Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	25
Tablo 15:	Çalışanların Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıkları, İş Stresi ve İş Motivasyon Algılarının Kurumdaki Meslek Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	26
Tablo 16	Çalışanları İş Stres Algılarının Cinsiyetlerine ve Medeni	27

Durumlarına Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Tablo 17

Araştırma Hipotezlerinin Test Sonuçlarına İlişkin Özet

28



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Sayfa
Şekil 1 H1 ve H2 Araştırma Modelleri.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Şekil 2 H3 ve H4 Araştırma Modelleri.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Şekil 3 H5 Araştırma Modeli.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.



KISALTMALAR

AR	Arttırılmış Gerçeklik
QR	Karekod
VR	Sanal Gerçeklik



GİRİŞ

Bireyleri çalışmaya, üretmeye sevk eden süreçleri; çalışmayı sevmeye ya da sevmeme konusunda hangi durumların etkili olduğunu anlamaya dair yapılan çalışmaların oldukça sık bir şekilde kendisine literatürde yer bulduğu görülmektedir. Kimi insanlar için çalışmak ve/veya çalışma hayatına aktif katılım lütuf olarak addedilse de kimi insanlar için çalışma hayatına katılmak ceza gibi gelebilmektedir. Bu gözlem ve araştırma sonuçları ile de paralellik gösteren bir bulgudur. Bireylerin çalışma hayatına aktif katılımını ve bu süreçte nasıl etkilendiğinden hareketle bireylerin çalışmaya/çalışma hayatına dair düşüncelerinin hangi değişkenler ile ilintili olduğu, hangi unsurların bu düşüncelerin dayanağı olduğu merak konusudur.

Boş zaman alışkanlıklarının güncel yaklaşımlar ile ele alındığı araştırmalarda bireylerin fiziksel ve psikolojik iyi oluşlarına pozitif yönde etki edecek şekilde hedonikleştirildiği gibi bireylere negatif yönde etki edecek alışkanlıkların da oldukça yaygın hale geliyor olması bireylerin kişisel gelişimlerine, psikolojik sağlamlığına zararlı etki edebilme ihtimali de gözler önüne serilmektedir.

Günümüzde boş zaman alışkanlıkları denildiğinde yeni yerler keşfetme, kitap okuma, dans etme, çeşitli hobiler, arkadaşlarla sohbet, ziyaretler, spor, yürüyüş vb. oldukça geniş bir seçenekler listesi akla gelmekle birlikte bireye yarar sağlayabilecek boş zaman alışkanlıkları edinmek yerine aktivitesiz bir şekilde boş zamanı geçirmenin de tercih edilen bir seçenek olduğu bilinmektedir.

Boş zaman alışkanlıklarının çalışma hayatında mesai içi ve mesai dışı boş zamanları değerlendirmede tercih edilme durumlarının çalışanların üzerinde nasıl bir etki ettiği bağlamı ile bu çalışmada çalışanların işe dair motivasyonları, iş stres algı düzeylerini etkileme düzeyleri arasındaki ilişki irdelenmiştir.

Araştırma kapsamında örneklem üzerinden çalışma hayatında edinilen boş(serbest zaman) alışkanlıklarının çalışanlar üzerindeki iş stresi ve motivasyonu üzerine etkisi analiz edilmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM: BOŞ (SERBEST) ZAMAN ALİŞKANLIKLARI

1.1.BOŞ (SERBEST) ZAMAN ALİŞKANLIKLARI

Boş zaman ya da serbest zaman kavramı toplumu oluşturan bireylerin yaşam kalitesi ile ilgili en temel ve önemli bir durumdur. Bütünsel açıdan bakıldığında boş zaman ya da serbest zaman; kişisel gelişim için bireyin ruh, akıl ve beden sağlığına denge getirirken aynı zamanda bazı bireylerin yaşamında çalışma hayatından da önemli ve hayati bir konuma sahip olan bir zaman dilimidir.

Desmond; “Serbest zamanlarınızı nasıl kullanacağınızı bilerseniz çok iyi bir arkadaş, yoksa korkunç bir düşman edinmiş olursunuz”, Curtis ise; “İnsan, saatler süren tekrarlayıcı bir işe uygun, bir makine değildir. Rekreasyon, enerjilerini mekanik olarak yaratıcı olmayan bir şekilde kullanan insanlar için kesin olarak gereklidir” sözüyle boş (serbest) zaman alışkanlıklarının bireylerin yaşam dengesindeki işlevselliğine değinmiştir (Avcı, 2009).

Serbest zamanı ve serbest zamanı değerlendirmeyi tanımlarken önemli olan noktalar şunlardır; iş ve zorunlu aktiviteler dışında kalan zaman olması, serbest zaman etkinliklerinden bir gelir elde edilmemesi, eğlenme, hoşnutluk, mutluluk vermesi, tatmin edici olması ve zorlama olmaksızın bireyin istediği etkinliği istediği şekilde yapmasıdır (Öden, 2019).

Bu çalışma ile çalışanların demografik özelliklere göre boş zamanlarını kullanım durumları ile iş stres düzeyleri ve iş motivasyonları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Çalışanların gerek mesai içi gerekse mesai dışında boş zamanlarını nasıl değerlendirdikleri ve boş zamanlarını herhangi bir aktivite içinde ya da aktivite olmadan geçirdiklerinde bu durumun çalışma hayatlarına iş stresi ve çalışanların motivasyonu bağlamında nasıl etki ettiği bu çalışmanın ortaya çıkmasında tetikleyici unsur olmuştur.

Çalışanların boş (serbest) zaman alışkanlıkları edinmelerinde iş ve iş dışı yaşam dengesinin sağlanması adına yönetici pozisyonundaki idarecilerin sorumluluğu bulunmaktadır. Çalışanların görev ve sorumluluklarının, çalışma sürelerinin, çalışma yerlerinin düzenlenmesi önem taşımaktadır (İslamoğlu, 2010).

Boş (serbest) zaman alışkanlıkları edinme ve değerlendirme konusunda; toplumsal, kültürel, sosyal sınıfsal, etkileşim grupları, aile, ekonomik, meslek ve gelir, demografik, yaş ve cinsiyet, yerleşim birimi ve yaşam, eğitim gibi faktörler bulunmaktadır (Kaya, 2016: 69-109).

1.2.BOŞ ZAMANLAR ALIŞKANLIKLARINDA YENİ YÖNELİMLER

Munusturlar (2020)'a göre son yıllarda teknoloji alanında yaşanan hızlı değişimle birlikte yapay zekâlı makinelerin iş dünyasında etkili olmaya başladığı görüldüğü ve çalışma hayatında da sık kullanmaya başlanılan QR kod kullanılan kitaplar ve dergiler, sanal gerçeklik (VR) ve artırılmış gerçeklik (AR) kullanılan oyunlar, uygulamalar, medya ve eğlence sektörü ile boş zaman alanının da kurallarının değiştiği ve elektronik boş zaman kavramının ortaya çıktığı öne sürülmektedir.

Boş zaman alışkanlıklarının faydaları ile birlikte zararlı etkilerinin de olduğu bilinmeye başladığında ve boş zaman alışkanlıklarının pozitif etkilerin yanı sıra negatif etkiler de gösteriyor olması küresel çağda yaygınlaşması faydacı olmayan boş zaman bakış açısının ortaya çıkmasıyla çarpık boş zaman anlayışına doğru araştırmalar başlamıştır (Munusturlar, 2020).

Günümüz tüketim alışkanlıklarının ihtiyaçtan ziyade keyif odaklı olmasının boş zamanla ilişkilendirilen aktivitelerin bireylerin psikolojik iyi oluşuna hitap etmesi haz odaklı boş zaman tüketiminin ortaya çıkmasını ve hedonikleşmesini sağlamıştır (Munusturlar, 2020).

“Geçirgen bir yapıya sahip olan boş zaman kavramının, küreselleşen dünya düzeninden etkilenerek tek tipleşmesi, metalaşması ve McDonaldization olarak ifade edilen kültürlerin iç içe geçmesi ve birbirlerinden etkilenmesi kuşkusuz boş zaman davranışlarını da etkilemiş ve birbirlerinden çok uzaklarda yaşamalarına rağmen birçok toplumun benzer boş zaman alışkanlıklarına katılıyor olması, bestseller kitaplar okuması, popüler tatil yerlerine seyahat etmesi, benzer müzik listelerine sahip olması, trend topic konuları konuşması ve popüler spor salonlarında popüler sporlara katılım göstermesi küresel boş zaman kavramını ortaya çıkarmıştır.” (Munusturlar, 2010)

Munusturlar ve Arğan (2016)’a göre Stebbins’in 30 yıl süren etnografik araştırmaları sonucunda ortaya çıkan ve boş zamanı kapsayıcı bir sınıflandırmayla ele alan teorisinin kayıtsız boş zaman ve proje tabanlı boş zaman sınıflamaları, günümüz boş zaman anlayışında yeni bir yönelim olarak ele alınabilir. Bunun sebebi, iş ve çalışma hayatının yoğunluğu ve ortaya çıkan teknostresin de etkisiyle ciddi boş zamanın aksine insanların boş zamanlarında kısa süreli, özel bir çaba, enerji ve para gerektirmeyen ve karmaşık olamayan boş zaman alışkanlıklarına yönelmiş olmalarındandır.

Ayrıca boş zamanın sağlıkla ilişkisi ve rekreasyon terapisi alanında ortaya çıkan, bireylerin dinlenmesini, rahatlamasını ve yaşam kalitelerinin yükselmesini sağlayacak olan güncel terapi yaklaşımları da son yıllarda oldukça popüler konulardandır (Munusturlar (2020).

Mesai içi boş zaman alışkanlıklarının çalışma hayatına olumsuz yönde etki edecek şekilde kullanımına dair sanal kaytarma kavramı Mumcu (2023)'ya göre teknolojik değişim ve dönüşüm iş hayatında yer alan çalışanları sanal ortamlara yönlendirmekle birlikte sosyal içerikli iletişim ağlarının, müzik, video, oyun ve bahis sitelerinin, sosyal medyanın bağlayıcı gücünün çok yüksek olması nedeniyle çalışma hayatında bireyler mesai vakti içerisinde de bu mecralarla meşgul olmaya başlanması ile ortaya çıkmaktadır.

Yine teknolojik gelişmelerin etkisiyle Yalçın ve Bayram (2022)'e göre metaverse ile değişecek boş zaman alışkanlıkları, boş zaman deneyiminin de ötesinde bir yaşam deneyimi sunabilecektir.

Ulaşım probleminin sadece internete erişim olacağı ve trafik, mesafe, uygun kıyafet seçimi ya da hazırlanıp parka çıkma gibi olası sorunların ve zaman harcama evresinin hayatımızdan çıkacağı bir evreye geçiş yapacağı öngörülmektedir.

Metaverse ile çalışma hayatında da yeni gelişmelerin beklendiği, çalışma hayatında mesai içi boş zamanların değerlendirilmesinde sanal dünyanın etkili olacağı beklenmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM: İŞ STRESİ VE İŞ MOTİVASYONU

2.1.STRES

Stres kavramı, 1956'da kardiyolog Selye tarafından, kişinin bedensel ve psikolojik bütünlüğünü tehdit eden çeşitli dış etkenlere karşı bir tepki olarak tanımlanmakla birlikte bireylerin umdukları ile çevresel koşullar arasında bir uyumsuzluk durumuyla ilişkilendirilebilir. Bu uyumsuzluk neticesinde çevreden gelen uyaranlara uygun veya etkili bir biçimde cevap verememe durumunu ifade eder (Bilgin, 2009).

Bireylerin bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıktığı, bireylerin kendi kapasitesini zorlanmalarla başa çıkabilmek için yetersiz olarak algıladığı durumlarda stres yaşayabileceği, aynı şekilde olmasını istediği durumla algıladığı durum arasında önemli saydığı bir fark varsa stresin ortaya çıkabileceği savunulmaktadır. Ancak olay veya durumları nasıl algıladığımız kişiden kişiye, durumdan duruma değişebilmektedir. Daha önceki tutum ve alışkanlıklarımızla bugünün dünyasına uyum sağlamakta güçlük yaşayabiliriz. Durumu değiştiremiyorsak, durumu nasıl algıladığımızı değiştirebiliriz. Genel itibariyle stresin; kişisel beklenti ve seçimler, değişimin getirdiği baskı ve talepler ile kişinin stresle başa çıkma becerisi veya bu beceri hakkındaki algısı gibi bileşenlerden oluştuğu söylenebilir (Baltaş, 2002).

Deprem, sel gibi doğal afetler ya da terör eylemleri, kazalar gibi insan kaynaklı felaketler toplumun çoğunluğunu etkileyen anormal durumlar olup daha belirgin stres yaratıcı durumlar arasındadır. Bununla birlikte daha gündelik olaylar da strese yol açabilir. Yaşanılan ev, çalışma yeri değişikliği, vize, final sınavına girmek ya da yolculuğa hazırlanmak gibi. Bazen değerli bir eşyayı kaybetmek, otobüs saatini kaçırmak gibi gündelik zorluklar da stres tepkilerini ortaya çıkarmaktadır. Herhangi bir durumda zorlanmak, engellenmek veya çatışma yaşamak da bir stres kaynağı olarak görülmektedir. Bazı durumlarda da stresin kaynağı bireyin çatışan ihtiyaç ve istekleri olabilmektedir.

Örneğin iş yerinde çalışma koşullarından memnun olmayan bir çalışan mevcut işinden daha yüksek maaş alabileceği bir iş bulamaması nedeniyle aynı işi yapmaya

devam etmek zorunda kalması nedeniyle yaşadığı iç çatışması bir stres kaynağı oluşturabilmektedir (Karakelle, 2016).

Karakelle (2016)'ye göre, stres/kaygıya bağlı olarak bedenimizin oluşturduğu fizyolojik tepkiler tüm bireylerde aynı döngüyü izlemekle birlikte bireylerin stres algı düzeylerine göre bir ortam, durum ya da olaya tepkileri değişebilmektedir.

Stresin literatürde elverişli olan ve olmayan stres olarak ikiye ayrıldığını görebiliriz. Uygun düzeydeki yani elverişli ve/veya sağlıklı stres, bireyin hayatına heyecan ve aktiflik katar, gelişimini destekler ve itici bir güç rolündedir. Bireyin, alternatifler geliştirmesine, farklı yaşantılarla karşılaşmasına, zihnini farklı düşünme noktasında zorlamasına, rekabet etmesine, her duyguyu kabul ederek psikolojik yönden sağlamlık kazanılmasına aracı rol üstlenmektedir. Diğer türlü sağlıklı olmayan elverişsiz stres algı düzeyine sahip bireyler yaşadığı sistemin çökmesine, pasif rolde kalmaya sürüklenebilir (Baltaş, 2002).

2.2.İŞ STRESİ

Çalışma yaşamında stres ciddi bir sorundur. Üstelik “daima daha fazla, daima daha iyi, daima daha hızlı” ideali, zamana karşı yarış tutkusunu aşılayarak stresi daha dirençli hale getirebilmektedir.

Bu bağlamda, ‘zapping’ yaparak bir işten diğerine koşan ve yaptığı iş mecburen kesintiye uğrayan, çalışma programını bozan, yoğun bilgi maruziyeti ile belirsizliğe düşen örgüt çalışanları, sürekli stres içinde çalışmaktadırlar (Bilgin, 2009, s:369).

İş hayatındaki psikolojik sağlığımız ile iş stres algı düzeyimiz arasındaki ilişkide çalışılan iş ortamını, yapılan işi sevmek de önemli bir faktör olup iş stres düzeyimizi etkilemektedir. İş stresi ile başa çıkabilmek, bilgi, kabiliyet ve yetkin olduğumuz alanlardaki zorlanmalarımızı dengeleyebilmek ile ilişkilidir (Baltaş, 2002).

Özalp (2020)'e göre iş stresi ve iş doyumu arasındaki ilişkinin mekanizmasını açıklamaya çalışan pek çok aracı değişkenin bu ilişkideki rolü ortaya çıkarılmıştır. Bu çalışmada da boş (serbest) zaman alışkanlıklarının iş stres algısı ile ilişkisi irdelenecektir.

2.3. MOTİVASYON

Motivasyon genel olarak çalışanların performansını artırmak için itici bir güç olarak tanımlanmakla beraber çalışanların işini severek ve isteyerek yapma çabasıdır. Vroom (1964) Beklenti Teorisi'nde motivasyon düzeyi arttığında verimliliğinde artış gösterdiğini açıklamıştır. Dolayısıyla yüksek motivasyona sahip çalışanlar ileride daha başarılı olmaktadır (Tağ ve Çetinkaya, 2019).

Motivasyon kavramı esasında bireyi eyleme geçmesi yönünde teşvik eden, hareketlendiren her şeydir.

Motivasyon özellikle son zamanlarda üzerinde düşünülen, araştırmalarda sıkça yer alan konulardandır. Çalışanların işteki motivasyon algılarının iş doyumu, çalışan sirkülasyonu, işten kaytarma oranı, işi bırakma niyeti, performans, bağlılık gibi birçok değişkenle ilişkili olduğu yapılan araştırmalar ile de ortaya konulmuştur. Çalışma hayatında önemli bir yeri olan bu değerlerin istenilen düzeylere gelmesi kurumların sundukları hizmetlerde başarılı olması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, kurumlar, özellikle hizmet sunumunda aktif rol alan kurum/kuruluşlar çalışanların motivasyonlarına önem vermek durumundadırlar (Ertan, 2008: 23-24).

Karakelle (2016)'ye göre güdülenme ya da motivasyon, gözlem yolu ile öğrenme ile de ilişkilidir, çünkü bireyler sadece algıda seçtikleri davranışları belleklerinde tutarak ve onları yeniden işlerler. Bireyler gözlem yaparak kazandıkları her davranışı göstermeyebilirler. Kazanılan davranışı uyguladıklarında hoşlarına giden bir dönüt aldıklarında uygulamaya devam edip hoşlarına gitmeyen bir sonuç ile karşılaştıklarında bu davranışı tekrar etmekten kaçınabilirler. Bireyler kendi deneyimleri ya da başkaları tarafından deneyimlenen yaşantılara tanık olarak hangi davranışların nasıl karşılandığını tahmin etme yolu ile ve/veya kendi değer yargılarınca hareket edebilirler.

Bireyleri neyin ve nasıl harekete geçtiği, teşvik edici şeylerin neler olduğunun araştırılmasında bireysel farklılıklar gibi birçok etmen olduğuna dair kuramlar vardır (Işık ve Üstün, 2019: 20-25).

2.4. İŞ MOTİVASYONU

İş motivasyonu, kültürel ve bireysel eğilimlerle ilgili olan bağlamsal unsurlarla ilişkilendirilerek, örgütsel amaçlara ulaşmak için yüksek düzeyde çaba sarf etmeye isteklilik olarak da tanımlanabilir (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007: 107).

Günümüzde motivasyonu yüksek çalışanlardan oluşan kurumların misyon, vizyonlarını daha kolay gerçekleştirecekleri beklenmektedir. İş motivasyonu düşük bireylerin işten kaytarma ve/veya ayrılma eğilimleri yüksek olmaktadır. Kurum içinde fark yaratan insan kaynaklarını elde etme ve kurumda tutma, büyük ölçüde motivasyonla ilgili olduğu düşünülmektedir. İş motivasyonu ile iş tatmini, iş performansı, çalışan sirkülasyonu gibi örgütsel değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olması, iş motivasyonu üzerinde yapılacak çalışmalarının arttırılmasını gerektirmektedir. İş motivasyonunun arttırılması için ilk başta çalışanları motive edecek aracı unsurlar saptanarak, birlikte çalışacak sebepler oluşturulmalıdır. Bununla birlikte çalışanların refah düzeyini korumak adına da ekonomik fayda sağlayacakları müddetçe ilişkilerin zenginleşeceği de bilinmektedir (Özer ve Aksu, 2022).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada “Çalışanların Boş (Serbest) Zaman Alışkanlıklarının İş Motivasyonu Ve İş Stresi Üzerine Etkisi: Tokat İli Örneği” incelenecektir. Araştırmanın Tokat Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ve Bağlı Kuruluşlarında çalışan personelleri üzerinde uygulanan ölçeklerden elde edilen bulgular üzerinden sonuçlandırılması amaçlanmıştır.

Bu bölümde, konuyla ilgili kuramlara ve yapılmış önceki çalışma bulgularına dayanılarak oluşturulan araştırma hipotezleri yer almakta olup bu çalışmanın araştırma hipotezleri aşağıda Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1: Araştırmanın Hipotezleri

Hipotezler	
Hipotez 1	Mesai içi boş zaman alışkanlıkları çalışanların iş stres düzeyini etkilemektedir.
Hipotez 2	Mesai içi boş zaman alışkanlıkları çalışanların iş motivasyonu düzeyini etkilemektedir.
Hipotez 3	Mesai dışı boş zaman alışkanlıkları çalışanların iş stres düzeyini etkilemektedir.
Hipotez 4	Mesai dışı boş zaman alışkanlıkları çalışanların iş motivasyonu düzeyini etkilemektedir.
Hipotez 5	Çalışanların iş stres düzeyleri iş motivasyonu düzeylerini etkilemektedir.

3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırma ile çalışanların boş (serbest) zamanlarını nasıl değerlendirdiği ile boş (serbest) zaman alışkanlıklarının iş stres düzeyleri ve iş motivasyonları üzerine etkisi araştırılacaktır.

Ayrıca çalışma ile boş (serbest) zaman alışkanlıklarının çalışanların var olan iş stres düzeyi ve iş motivasyon algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi ile çalışanların ve

idarecilerin kurumsal misyon, vizyon ve ilkelerini bu yönde düzenlemelerine rehber olunması amaçlanmaktadır.

3.2.ARAŞTIRMA EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma türlerinden tanımlayıcı (tarama) araştırmalar, kişilerin belirli konulardaki tutum, görüş, inanç ve özelliklerini anket ya da mülakatlar aracılığıyla tespit ederler. Seçim anketleri, marka imajı anketleri, ürün testleri, politik görüş anketleri gibi çalışmalar bu kapsamda yer almakta olup (Saruhan ve Özdemirci, 2018) çalışmamızda da tarama araştırması yapılarak anket yolu ile katılımcıların tutum ve davranışlarının ölçülmesi hedeflenmiştir.

Tokat Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında görev yapmakta olan 250 personel üzerinde çalışma yapılması planlanmış olup Google Forms aracılığıyla online yolla ulaştırılan ankete 263 personel katılım sağlamıştır.

3.3.VERİ TOPLAMA SÜRECİ VE ARAÇLARI

Araştırmada veri analizinde yararlanılmak üzere Algılanan İş Stresi Ölçeği, İş Motivasyonu Ölçeği, Mesai İçi ve Mesai Dışı Boş Zaman Davranış ölçekleri kullanılmış olup ölçekler hakkında detaylı bilgiler aşağıda belirtilmiştir:

3.3.1.Algılanan İş Stresi Ölçeği:

Cohen ve Williamson tarafından geliştirilen Algılanan İş Stresi Ölçeğinin Baltaş (1998) tarafından yapılan güvenirlik ve geçerlilik çalışması sonucunda ölçeğin 53 Cronbach alfa değeri 0.84 olarak bulunmuştur (akt. Erşan vd., 2013).

3.3.2.İş Motivasyonu Ölçeği:

“İş Motivasyonu Ölçeği”, Ertan'ın (2008) tarafından doktora tezinde kullanılan anket ölçeği çalışmasında da kullanılmıştır. İş Motivasyonu ölçeğinde 24 ifade bulunmaktadır. Katılımcılar bu ifadeleri 5’li Likert ölçeği ile yanıtlamışlardır. “İş Motivasyon Ölçeği” anketi güvenilirlik testi sonucu cronbach’s Alpha değeri 0,842 olarak bulunmuş olup ankette kullanılan iş motivasyonu ölçeği 0,842 Alpha değeri ile yüksek güvenilir olduğu kanısına varılmıştır.

3.3.3.Mesai İçi Boş Zaman Davranış Ölçeği:

Katılımcıların mesai içi boş zamanlarında hangi davranışları alışkanlık haline getirildiğinin ölçülebilmesi üzere mk (2017) tarafından geliştirilen anketten faydalanılmıştır. Anket ölçeği 16 ifade ile oluşturulmuş olup katılımcılardan işyerinde iş dışı okumaya ilişkin boş zaman faaliyetleri, içe dönük dinlenme faaliyetleri, zihinsel faaliyetleri içeren boş zaman faaliyetleri, internet kullanılarak gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerinden hangilerini tercih ettikleri ölçülmesi amaçlanmıştır. Ölçeğin 12.maddesinde yer alan “forumlara katılım” ifadesinin çalışanlara hitap etmeyeceği düşünülmüş ve analize dahil edilmemiştir.

3.3.4.Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeği:

Katılımcıların mesai dışı boş zamanlarında hangi davranışları alışkanlık haline getirildiğinin ölçülebilmesi üzere Özçelik(2017) tarafından geliştirilen anketten faydalanılmıştır. Anket ölçeği 19 ifade ile oluşturulmuş olup son zamanlarda evcil hayvanların hayatımıza daha yaygın ve aktif bir şekilde dahil oluşları ile boş (serbest) zaman alışkanlıklarında aktif rol oynayabilecekleri düşünülmüş ve ölçeğe 20.madde eklenmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak yukarıda isimleri ve kullanılma alanları belirtilmiş olan ölçekler kullanılmıştır. Bu ölçeklerin personele uygulanmasının ardından SPSS23.0 Paket Programı yardımı ile bulgular saptanmıştır.

3.3.5.Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiki Yöntemler

Araştırmada veri analizinde yararlanılmak üzere kullanılan istatistiki yöntemler belirtilmiştir:

Cronbach's Alpha: Anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin güvenilirliklerinin test edilmesi amacıyla kullanılmıştır.

Frekans Dağılımları: Çalışanları tanımlayıcı nitelikte sonuçların ortaya konmasında kullanılmıştır.

Tanımlayıcı İstatistikler: Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistiklerin ortaya konmasında kullanılmıştır.

Bağımsız Örneklem t-Testi: Araştırmada ikili değişken gruplarının karşılaştırılmasında kullanılmıştır.

Tek Yönlü Varyans Analizi: Araştırmada ikiden fazla değişken gruplarının karşılaştırılmasında kullanılmıştır.

Korelasyon Analizleri: Araştırmada sürekli değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konmasında kullanılmıştır.

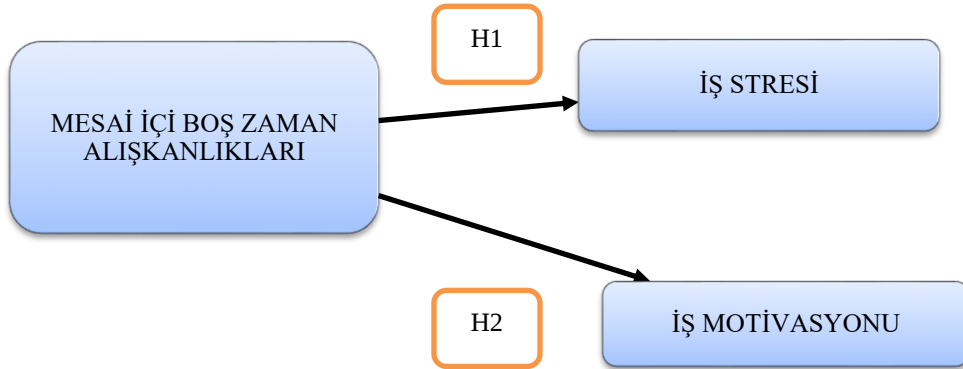
Regresyon Analizi: Çalışmada bir bağımlı değişkenin bir veya birden fazla sayıda değişken üzerindeki etkiyi incelemek amacıyla kullanılmıştır.

3.4.ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırma türlerinden tanımlayıcı (tarama) araştırmalar, kişilerin belirli konulardaki tutum, görüş, inanç ve özelliklerini anket ya da mülakatlar aracılığıyla tespit ederler. Seçim anketleri, marka imajı anketleri, ürün testleri, politik görüş anketleri gibi çalışmalar bu kapsamda yer almakta olup (Saruhan ve Özdemirci, 2018) çalışmamızda da tarama araştırması yapılarak anket yolu ile katılımcıların tutum ve davranışlarının ölçülmesi hedeflenmiştir.

Bu çalışmanın değişkenleri

Şekil 1: H1ve H2 Araştırma Modeli

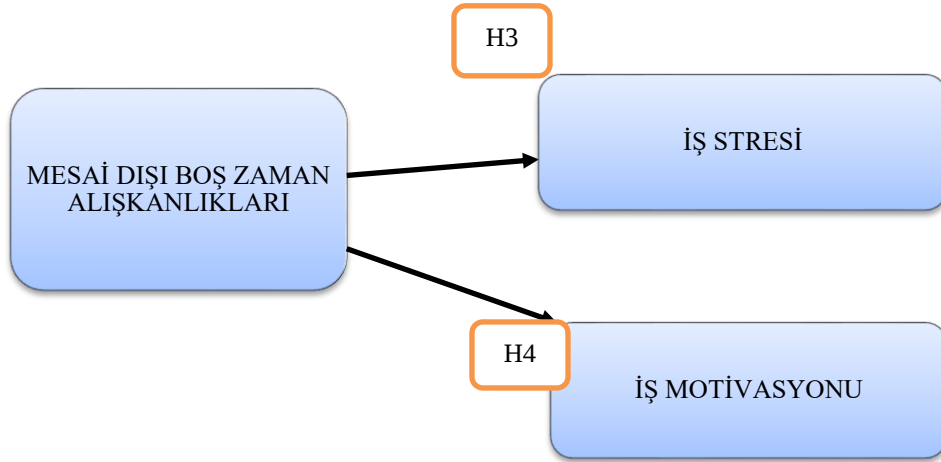


H1: Mesai içi boş zaman alışkanlıkları çalışanların iş stres düzeyini etkilemektedir.

H2: Mesai içi boş zaman alışkanlıklarının çalışanların iş motivasyon düzeyini etkilemektedir.



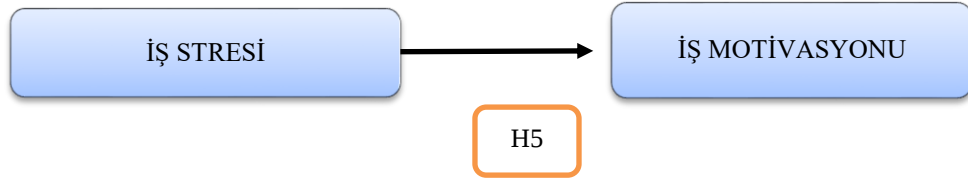
Şekil 2: H3 ve H4 Araştırma Modeli



H3: Mesai dışı boş zaman alışkanlıkları çalışanların iş stres düzeyini etkilemektedir.

H4: Mesai dışı boş zaman alışkanlıklarının çalışanların iş motivasyon düzeyini etkilemektedir.

Şekil 3: H5 Araştırma Modeli



H5: Çalışanların iş stres düzeyleri iş motivasyonu düzeylerini etkilemektedir.

3.5.VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

3.5.1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Bu bölümde araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ait bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2.Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

		Frekans	Yüzde			Frekans	Yüzde
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	157	59,7	Medeni Durum	<i>Evli</i>	196	74,5
	<i>Erkek</i>	106	40,3		<i>Bekar</i>	67	25,5
Yaş	<i>22-34</i>	118	44,9	Eğitim	<i>Lise</i>	67	25,5
	<i>35-44</i>	101	38,4		<i>Önlisans</i>	44	16,7
	<i>45-54</i>	44	16,7		<i>Lisans</i>	140	53,2
					<i>Lisansüstü</i>	12	4,6
Meslek	<i>İşçi</i>	127	48,3	Çalışma Süresi	<i>0-5 Yıl</i>	77	29,3
	<i>Memur</i>	20	7,6		<i>6-10 Yıl</i>	131	49,8
	<i>Meslek Elemanı</i>	102	38,8		<i>11 Yıl ve üzeri</i>	55	20,9
	<i>İdareci</i>	14	5,3				
Gelir	<i>0-4800 TL</i>	115	43,7				
	<i>4801-8000 TL</i>	50	19				
	<i>8001 TL ve üzeri</i>	98	37,3				

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde %59,7' sinin (N=157) kadın, %40,3' ünün (N=106) erkek olduğu anlaşılmaktadır.

Yaş aralıklarına baktığımızda katılımcıların %44,9'u (N=118) 22-34 yaş aralığında, %38,4'ü (N=101) 35-44 yaş aralığında, %16,7'si (44) 45-54 yaş aralığında olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun 22-34 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Eğitim düzeylerine baktığımızda katılımcıların %25,5'i (N=67) lise, %16,7'si (N=44) önlisans, %53,2'si (N=140) lisans, %4,6'sı (N=12) lisansüstü mezuniyetine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun lisans düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir.

Katılımcıların mesleklerine göre dağılımları incelendiğinde çoğunluğu oluşturan payda olan %48,3' ünün (N=127) işçi olduğu, %38,8' inin (N=102) memur olduğu, %7,6'sının (N=20) meslek elemanı olduğu, %5,3' ünün (N=14) idareci olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %74,5' inn(N=196) evli olduğu, %25,5'inin (N=67) bekar olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde çalışanların bağlı bulundukları kurumda %29,3' ünün (N=77) 0-5 yıl arası, %49,8' inin (N=131) 6-10 yıl arasındave %20,9'unun(N=55) 11 yıl ve üzerinde çalışma hayatında oldukları anlaşılmaktadır.

Katılımcıların gelir durumlarına göre dağılımları incelendiğinde ise çoğunluğu oluşturan paylara baktığımızda %43,7' sinin (N=115) 0-4800 TL arasında olduğu, %19'unun (N=50) 4801-8000 TL olduğu, %37,3'ünün(N=98) 8001 TL ve üzeri gelire sahip olduğu anlaşılmaktadır.

3.5.2.Çalışmada Kullanılan Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3: Çalışmada Kullanılan Ölçeklere Dair Güvenirlik Analizleri

Ölçek	Cronbach Alfa
İş Stresi	0,831
İş Motivasyonu	0,887
Mesai İçi Boş Zaman	0,853
Mesai Dışı Boş Zaman	0,892

Tablo 3'ten elde edilen bulgulara bakıldığında ölçek genel boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayılarının yüksek derecede güvenilir sonucuna ulaşılmıştır.

3.5.3. Araştırma Değişkenlerine Ait Tanımlayıcı Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde iş stresi, iş motivasyonu, mesai içi ve mesai dışı boş zaman alışkanlıkları değişkenlerine ilişkin minimum/maksimum puanlar, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4' te gösterilmektedir.

Tablo 4:Araştırmada Yer Alan Değişkenlere İlişkin Betimleyici Bulgular

	Katılımcı Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İş Stresi	263	1,00	4,47	2,4023	,70564
İş Motivasyonu	263	1,09	5,00	3,6778	,69191
Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıkları	263	1,13	5,00	2,9541	,73262
Mesai Dışı Boş Zaman Alışkanlıkları	263	1,00	5,00	2,7789	,73242
Katılımcı Sayısı	263				

Çalışanların iş stresi algılama düzeyi ortalamasının 2,4023 puanda yani 2,0-2,5 arasında bir değerde olması nedeniyle çalışanların sağlık ve verimlilik açısından elverişli stres düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

Çalışanların iş motivasyonları düzeyi ortalamasına bakıldığında 3,6778 puanda yani 3,41-4,20 arasında bir değerde olması nedeniyle çalışanların yüksek motivasyona sahip olduğunu göstermektedir.

Çalışanların mesai içi boş zaman alışkanlıklarını kullanım durumlarına bakıldığında ortalama 2,9541 puanda kaldığı, 2,61-3,40 arasında bir değerde olması nedeniyle çalışanların orta düzeyde bir sıklıkla mesai içi boş zaman alışkanlıklarını sürdürdükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların mesai dışı boş zaman alışkanlıklarını kullanım durumlarına bakıldığında ortalama 2,7789puanda kaldığı, 2,61-3,40 arasında bir değerde olması nedeniyle çalışanların orta düzeyde bir sıklıkla mesai dışı boş zaman alışkanlıklarını sürdürdükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların iş stresi algı düzeyleri katılmıyorum(2,0) ile ne katılıyorum ne katılmıyorum(3,0) arasında 2,4023 değerinde olduğu tespit edilmiştir.

3.5.4:Çalışanların Meslek Gruplarına Göre İş Motivasyonu Verileri

Çalışmanın bu bölümünde çalışanların meslek gruplarına göre iş motivasyon algılarına ilişkin puanları Tablo 5’ te gösterilmektedir.

Tablo 5: Çalışanların Meslek Gruplarına Göre İş Motivasyonu Verileri

	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	Minimum	Maksimum
İşçi	127	3,6529	,67316	,05973	1,35	5,00
Memur	20	3,7065	,68351	,15284	2,22	4,74
Meslek Elemanı	102	3,6347	,73036	,07232	1,09	5,00
İdareci	14	4,1770	,37264	,09959	3,26	4,65
Toplam	263	3,6778	,69191	,04266	1,09	5,00

Çalışanların meslek gruplarına göre iş motivasyon algılarına bakıldığında en düşük motivasyon algı düzeyine sahip olan meslek elemanları olduğu dikkat çeken bir sonuç olması nedeniyle ayrıca tablo olarak belirtilmiştir.

3.5.5.Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Araştırma hipotezlerinin test edilmesine ilişkin analizlere geçmeden önce mesai içi ve mesai dışı boş zaman alışkanlıkları ile iş stresi ve iş motivasyon algıları arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6:Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

	1	2	3	4
1. Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıkları	1			
2. Mesai Dışı Boş Zaman Alışkanlıkları	,611**	1		
3. İş Stresi	,200**	,120	1	
4. İş Motivasyonu	,131*	,130*	-,373**	1

** Korelasyon değeri ($p<0,01$) düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6’ dan elde edilen bulgulara bakıldığında çalışanların mesai içi boş zaman alışkanlıkları boyutunda iş stres algı düzeyleri ile iş motivasyonları arasında ve çalışanların mesai dışı boş zaman alışkanlıkları ile iş motivasyonları arasında pozitif yönlü ve anlamlı; çalışanların iş stres algı düzeyleri ile iş motivasyonları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Mesai içi boş zaman alışkanlıkları ile iş stresi algı düzeyleri arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde $r: ,200$ korelasyon katsayısında, mesai içi boş zaman alışkanlıkları ile iş motivasyonları arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde $r: ,131$ korelasyon katsayısında, mesai dışı boş zaman alışkanlıkları ile iş motivasyonu arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde $r: ,130$ korelasyon katsayısında, mesai içi boş zaman alışkanlıkları

ile mesai dışı boş zaman alışkanlıkları arasında $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde $r = ,611$ korelasyon katsayısında pozitif ve anlamlı; iş stres algı düzeyleri ile iş motivasyonları arasında $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde $r = -,373$ korelasyon katsayısında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir.

Çalışanların mesai içi ve mesai dışı boş zaman alışkanlıklarının iş stres algısı ve iş motivasyonları üzerine etkisini belirlemek amacıyla uygulamada basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Mesai içi boş zaman alışkanlıklarının iş stres algısının yordayıcısı olup olmadığını belirlemek amacıyla Tablo 7’de regresyon analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Tablo 7: Çalışanların Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıklarının İş Stres Algıları Üzerindeki Regresyon Ağırlıkları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R^2	F	p	Beta	t
Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıkları	İş Stresi	0,40	10,891	,001	,200	10,310

Tablo 7 incelendiğinde p değerinde (.001) model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Düzeltilmiş R^2 değerine bakıldığında mesai içi boş zaman alışkanlıklarının iş stres algısının yordayıcısı olduğu ve açıklama oranının %40 olduğu görülmektedir. Beta değerine (.200) bakıldığında mesai içi boş zaman alışkanlıkları ile iş stres algı düzeyi arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, mesai içi boş zaman alışkanlıklarındaki bir birimlik artışın iş stres algı düzeyi üzerinde ,200’lük bir artışa neden olduğu görülmektedir.

Çalışanların mesai içi boş zaman alışkanlıkları iş stres algılarını R^2 (0,40) ve p (.001) düzeyinde etkilemektedir. Bu sonuçlara göre H4 hipotezi desteklenmektedir.

Çalışanların mesai içi ve mesai dışı boş zaman alışkanlıklarının iş stres algısı ve iş motivasyonları üzerine etkisini belirlemek amacıyla uygulamada basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Mesai içi boş zaman alışkanlıklarının iş motivasyon düzeylerinin yordayıcısı olup olmadığını belirlemek amacıyla Tablo 8’de regresyon analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Tablo 8: Çalışanların Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıklarının İş Motivasyonu Üzerindeki Regresyon Ağırlıkları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	Beta	t
Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıkları	İş Motivasyonu	0,17	4,562	,034	,131	18,779

Tablo 8 incelendiğinde pdeğerinde (.034) model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Düzeltilmiş R² değerine bakıldığında mesai içi boş zaman alışkanlıklarının iş motivasyon düzeylerinin yordayıcısı olduğu ve açıklama oranının %17 olduğu görülmektedir. Beta değerine (.131) bakıldığında mesai içi boş zaman alışkanlıkları ile iş motivasyon düzeyleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, mesai içi boş zaman alışkanlıklarındaki bir birimlik artışın iş motivasyon düzeyleri üzerinde ,131’lik bir artışa neden olduğu görülmektedir.

Çalışanların mesai içi boş zaman alışkanlıkları iş motivasyonlarını R² (0,17) ve p (.034) düzeyinde etkilemektedir. Bu sonuçlara göre H2 hipotezi desteklenmektedir.

Çalışanların mesai içi ve mesai dışı boş zaman alışkanlıklarının iş stres algısı ve iş motivasyonları üzerine etkisini belirlemek amacıyla uygulamada basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Mesai dışı boş zaman alışkanlıklarının iş stres algı düzeyinin yordayıcısı olup olmadığını belirlemek amacıyla Tablo 9’da regresyon analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Tablo 9: Çalışanların Mesai Dışı Boş Zaman Alışkanlıklarının İş Stres Algıları Üzerindeki Regresyon Ağırlıkları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	Beta	t
Mesai Dışı Boş Zaman Alışkanlıkları	İş Stresi	0,14	3,829	,048	,120	12,229

Tablo 9 incelendiğinde p değerinde (.048) model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Düzeltilmiş R² değerine bakıldığında mesai dışı boş zaman alışkanlıklarının iş stres algı düzeyinin yordayıcısı olduğu ve açıklama oranının %12 olduğu görülmektedir.

Beta değerine (.120) bakıldığında mesai dışı boş zaman alışkanlıkları ile iş stres algı düzeyleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, mesai dışı boş zaman alışkanlıklarındaki bir birimlik artışın iş stres algı düzeyleri üzerinde, 120'lik bir artışa neden olduğu görülmektedir.

Çalışanların mesai dışı boş zaman alışkanlıkları iş stres algı düzeylerini R² (0,12) ve p (.048) düzeyinde etkilemektedir. Bu sonuçlara göre H3 hipotezi desteklenmektedir.

Çalışanların mesai içi ve mesai dışı boş zaman alışkanlıklarının iş stres algısı ve iş motivasyonları üzerine etkisini belirlemek amacıyla uygulamada basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Mesai dışı boş zaman alışkanlıklarının iş motivasyon düzeylerinin yordayıcısı olup olmadığını belirlemek amacıyla Tablo 10' da regresyon analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Tablo 10: Çalışanların Mesai Dışı Boş Zaman Alışkanlıklarının İş Motivasyonu Üzerindeki Regresyon Ağırlıkları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	P	Beta	t
Mesai Dışı Boş Zaman Alışkanlıkları	İş Motivasyonu	0,17	4,468	,035	,130	20,031

Tablo 10 incelendiğinde, p değerinde (.035) model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Düzeltilmiş R^2 değerine bakıldığında mesai dışı boş zaman alışkanlıklarının iş motivasyon düzeylerinin yordayıcısı olduğu ve açıklama oranının %17 olduğu görülmektedir. Beta değerine (.130) bakıldığında mesai dışı boş zaman alışkanlıkları ile iş motivasyon düzeyleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, mesai dışı boş zaman alışkanlıklarındaki bir birimlik artışın iş motivasyon düzeyleri üzerinde, 130'luk bir artışa neden olduğu görülmektedir.

Çalışanların mesai dışı boş zaman alışkanlıkları iş motivasyonlarını R^2 (0,17) ve p (.350) düzeyinde etkilemektedir. Bu sonuçlara göre H4 hipotezi desteklenmektedir.

Çalışanların iş stres algı düzeylerinin iş motivasyonları üzerine etkisini belirlemek amacıyla uygulamada basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. İş stres algı düzeylerinin iş motivasyonlarının yordayıcısı olup olmadığını belirlemek amacıyla Tablo 11'de regresyon analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Tablo 11: Çalışanların İş Stres Algı Düzeylerinin İş Motivasyonu Üzerindeki Regresyon Ağırlıkları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	Beta	T
İş Stresi	İş Motivasyonu	0,139	42,093	,000	-,373	32,310

Tablo 11 incelendiğinde, p değerinde (.000) model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Düzeltilmiş R^2 değerine bakıldığında iş stres algı düzeylerinin iş motivasyonlarının yordayıcısı olduğu ve açıklama oranının %13,9 olduğu görülmektedir. Beta değerine (-,373) bakıldığında iş stres algısı ile iş motivasyon düzeyleri arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Çalışanların iş stres algı düzeyleri iş motivasyonlarını R^2 (0,139) ve p (.000) düzeyinde etkilemektedir. Bu sonuçlara göre H5 hipotezi desteklenmektedir.

3.5.6. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Yönüyle İncelenmesi

Araştırma örnekleminde yer alan kamu personelinin demografik özellikleri yönüyle incelendiği veriler Tablo 12’de ortaya konulmuştur.

Tablo 12: Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Yönüyle İncelenmesi Sonucunda Tespit Edilen Anlamlı Farklılıklara Ait Genel Görünüm

	Cinsiyet	Medeni Durum	Yaş	Eğitim	Meslek	Çalışma Süresi	Gelir
Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıkları	X	X	X	✓	✓	X	X
Mesai Dışı Boş Zaman Alışkanlıkları	X	X	X	X	X	X	X
İş Stresi	✓	✓	✓	X	✓	X	X
İş Motivasyonu	X	X	✓	✓	✓	X	X

✓ Değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 12 incelendiğinde, diğer değişkenlere göre çalışanların iş stres algısında anlamlı farklılaşmanın daha fazla olduğu görülmektedir. Demografik değişkenler yönüyle farklılaşmanın kaynağına bakıldığında cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim düzeyinin iş stresine ilişkin algıları farklılaştırdığı görülmektedir. Çalışanların iş stres algısından sonra en çok anlamlı farklılaşmanın görüldüğü bir diğer değişkenin de iş motivasyonu olduğu görülmektedir. Bu boyutta çalışanların yaş, eğitim ve mesleklerine göre bir farklılaşma olduğu tabloda görülmektedir. Çalışanların eğitim ve mesleklerine göre mesai içi boş zaman alışkanlarını kullanma açısından da anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada araştırma hipotezlerinin test edilmesine ilişkin yapılan istatistiksel analizler ve ortaya konan bulgular temelinde araştırma hipotezlerinin test sonuçlarına ilişkin özet sonuçlar Tablo 12’ de sunulmaktadır.

Çalışanların yaşlarına göre iş stres algı düzeyleri ve iş motivasyonlarında anlamlı bir farklılaşma olduğu yapılan analizler neticesinde belirlenmiştir. Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular Tablo 13’te sunulmaktadır.

Tablo 13: Çalışanların İş Stres ve İş Motivasyon Algılarının Kurumdaki Yaş Aralığına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Yaş Aralığı	n	Ortalama	SS	F	P	Anlamlı Fark(Scheffe)
<i>İş Stresi</i>	1.22-34	118	2,52	,70	3,043	,049	1>2
	2.35-44	101	2,31	,70			
	3.45-54	44	2,40	,71			
<i>İş Motivasyonu</i>	1.22-34	118	3,55	,66	4,734	,010	3>1
	2.35-44	101	3,74	,72			
	3.45-54	44	3,88	,66			

Tablo 13’ ten elde edilen bulgulara bakıldığında çalışanların yaş durumuna göre iş stres algı düzeyleri ve iş motivasyonlarında($p<0,05$) düzeyinde anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. Elde edilen araştırma bulgularına göre 22-34 yaş aralığında bulunan çalışanların iş stres algısı, 35-44yaş aralığında bulunan çalışanlardan yüksektir. Ayrıca 45-54 yaş aralığında bulunan çalışanların iş motivasyon düzeyleri 22-34 yaş aralığında bulunan çalışanlardan yüksek olarak tespit edilmiştir.

Çalışanların eğitim düzeylerine göre mesai içi boş zaman alışkanlıkları ve iş motivasyonlarında anlamlı bir farklılaşma olduğu yapılan analizler neticesinde belirlenmiştir. Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular Tablo 14’te sunulmaktadır.

Tablo 14: Çalışanların Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıkları ve İş Motivasyon Algılarının Kurumdaki Eğitim Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Eğitim	n	Ortalama	SS	F	p	Anlamlı Fark(Scheffe)
<i>Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıkları</i>	1.Lise	67	2,99	,72	4,697	,003	3>2
	2.Önlisans	44	2,64	,66			
	3.Lisans	140	3,06	,72			
	4.Lisanüstü	12	2,95	,90			
<i>İş Motivasyonu</i>	1.Lise	67	3,88	,68	4,130	,007	1>2 1>3 1>4
	2.Önlisans	44	3,45	,57			
	3.Lisans	140	3,67	,70			
	4.Lisanüstü	12	3,43	,86			

Tablo 14’ ten elde edilen bulgulara bakıldığında çalışanların eğitim düzeylerine göre mesai içi boş zaman alışkanlıkları ve iş motivasyonlarında ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı bir farklılaşma olduğu ortaya konulmuştur. Yapılan tek yönlü regresyon analizi sonuçlarına göre, lisans eğitim düzeyine sahip çalışanların mesai içi boş zaman kullanımı alışkanlığı anlamlı bir şekilde (3,06) önlisans eğitim düzeyine sahip çalışanların boş zaman kullanım alışkanlıklarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca iş motivasyon düzeylerine bakıldığında lise mezunu çalışanların diğer tüm eğitim düzeyindeki çalışanlara göre iş motivasyonlarının daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların mesleklerine göre mesai içi boş zaman alışkanlıkları, iş stres algı düzeyleri ve iş motivasyonlarında anlamlı bir farklılaşma olduğu yapılan analizler neticesinde belirlenmiştir. Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular Tablo 15’te sunulmaktadır.

Tablo 15: Çalışanların Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıkları, İş Stresi ve İş Motivasyon Algılarının Kurumdaki Meslek Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Meslek	N	Ortalama	SS	F	p	Anlamlı Fark(Scheffe)
<i>Mesai İçi Boş Zaman Alışkanlıkları</i>	İşçi	127	2,90	,07	2,711	,046	3>2
	Memur	20	2,64	,52			
	Meslek Elemanı	102	3,09	,78			
	İdareci	14	2,90	,74			
<i>İş Stresi</i>	İşçi	127	2,35	,75	2,501	,049	3>2
	Memur	20	2,15	,63			
	Meslek Elemanı	102	2,53	,66			
	İdareci	14	2,24	,59			
<i>İş Motivasyonu</i>	İşçi	127	3,65	,67	2,678	,048	4>1
	Memur	20	3,71	,68			4>2
	Meslek Elemanı	102	3,64	,73			4>3
	İdareci	14	4,18	,37			

Tablo 15’ ten elde edilen bulgulara bakıldığında çalışanların mesleklerine göre mesai içi boş zaman alışkanlıkları ve iş stres algı düzeylerinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılaşma olduğu ortaya konulmuştur. Yapılan tek yönlü regresyon analizi sonuçlarına göre, meslek elemanı unvanlı çalışanların mesai içi boş zaman kullanımı alışkanlığı anlamlı bir şekilde (3,09) memur unvanına sahip çalışanların boş zaman kullanım alışkanlıklarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların iş stres düzeylerine bakıldığında meslek elemanı unvanlı çalışanların iş stres algılarının anlamlı bir şekilde (2,53) memur unvanlı çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların iş motivasyonlarına bakıldığında ise; idareci pozisyonunda görev yapmakta olan çalışanların diğer tüm meslek gruplarındaki çalışanlara göre iş motivasyonlarının daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların iş stres algısı ile cinsiyet ve medeni durum demografik değişkenleri arasında yapılan *t* testi analiz sonuçları Tablo 16’ da gösterilmiştir.

Tablo 16: Çalışanların İş Stresi Algılarının Cinsiyetlerine ve Medeni Durumlarına Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	SS	F	<i>p</i>
	1.Kadın	157	2,35	,69		
	2.Erkek	106	2,15	,73	1,881	,040
<i>İş Stresi</i>	Medeni					
	Durum					
	1.Evli	196	2,36	,71		
	2.Bekar	67	2,54	,67	-1,822	,047

Tablo 16’ dan elde edilen bulgulara bakıldığında çalışanların mesai içi boş zaman alışkanlıkları, mesai dışı boş zaman alışkanlıkları, iş stres algısı ve iş motivasyonlarının iki değişkenli cinsiyet ve medeni durum demografik değişkenlerine göre anlamlı farklılıklara sahip olup olmadığını tespit etmek amacıyla *t* testi yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde çalışanların iş stres algısında cinsiyet ve medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir.

Çalışanların mesai içi boş zaman alışkanlıkları, mesai dışı boş zaman alışkanlıkları ve iş motivasyonlarının ise cinsiyet, medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Çalışmada araştırma hipotezlerinin test edilmesine ilişkin yapılan istatistiksel analizlerde ortaya konan bulgular temelinde araştırma hipotezlerinin test sonuçlarına ilişkin özet sonuçlar Tablo 17’de sunulmaktadır.

Tablo 17: Araştırma Hipotezlerinin Test Sonuçlarına İlişkin Özet

Hipotezler	Sonuç	Açıklama
H1: Mesai içi boş zaman alışkanlıkları çalışanların iş stres düzeyini etkilemektedir.	H1: Desteklenmektedir	Mesai içi boş zaman alışkanlıklarının iş stresi üzerinde pozitif yönlü anlamlı ($p:0,001$; $\beta: ,200$) etkisi olduğu tespit edilmiştir.
H2: Mesai içi boş zaman alışkanlıkları çalışanların iş motivasyon düzeyini etkilemektedir.	H2: Desteklenmektedir	Mesai içi boş zaman alışkanlıklarının iş motivasyonu üzerinde pozitif yönlü anlamlı ($p:0,034$; $\beta: ,131$) etkisi olduğu tespit edilmiştir.
H3: Mesai dışı boş zaman alışkanlıkları çalışanların iş stres düzeyini etkilemektedir.	H3: Desteklenmemektedir	Mesai dışı boş zaman alışkanlıklarının İş stresi üzerinde anlamlı ($p:0,120$; $\beta: ,048$) etkisi olmadığı tespit edilmiştir.
H4: Mesai dışı boş zaman alışkanlıkları çalışanların iş motivasyon düzeyini etkilemektedir.	H4: Desteklenmektedir	Mesai dışı boş zaman alışkanlıklarının iş motivasyonu üzerinde pozitif yönlü anlamlı ($p:0,035$; $\beta: ,130$) etkisi olduğu tespit edilmiştir.
H5: Çalışanların iş stres düzeyleri iş motivasyonu düzeylerini etkilemektedir.	H5: Desteklenmektedir	İş stres düzeylerinin iş motivasyonu üzerinde negatif yönlü anlamlı ($p:0,000$; $\beta: -,373$) etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma hipotezlerine ait özet sonuçlara bakıldığında mesai içi ve mesai dışı boş zaman alışkanlıklarının iş stres ve iş motivasyonu algısı ile pozitif yönlü anlamlı etkileri olduğu ve iş stres düzeyi ile iş motivasyon algısı arasında ise negatif yönlü anlamlı etki olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre H1, H2, H4 ve H5 hipotezleri desteklenmektedir. Boş zaman alışkanlıklarının iş stres düzeyleri ve iş motivasyonlarına ilişkin algıların demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklara sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan T-testi ve ANOVA analizleri neticesinde, bazı demografik değişkenler yönüyle anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların boş (serbest) zaman alışkanlıklarının iş motivasyon ve iş stres algıları üzerine etkisinin incelendiğini bu çalışmada Tokat İlinde bulunan bir kamu kurumu belirlenerek araştırma sınırlandırılmış olup ileride yapılacak çalışmalarda kamu ve özel sektör çalışanları arasında farklılaşma olup olmadığının incelenmesinin de yararlı olabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmanın örtük bir amacı da çalışanların memnuniyetini baz alan özel sektörde faaliyet gösteren kurumların hayata geçirilen ve çalışanların iş motivasyonunu arttıran, iş stres düzeyini olumlu yönde etkileyen güzel uygulama örnekleri arasında gösterilebilecek boş(serbest) zaman alışkanlıklarının kamu kurum/kuruluşlarına uyarlanmasına ve çalışanların motivasyonunu arttırıcı, iş stresini azaltıcı yönde etki edebilecek özellikte mesai boş zaman alışkanları kazanmalarına alan açılmasına teşvik olunabilinmesine aracılık etmektir.

Mesai içi boş zaman alışkanlıkları kullanımında çalışanların rehavete kapılmalarının önüne geçilerek iş stres ve iş motivasyonu algılarının istendik düzeyde tutulmasını sağlamak adına; kurumlar iş etiğine ait politikalara sahip olmalı, bunları şiddetle teşvik etmeli ve kurumsal boyutta etik kodlar belirlemelidir. Belirlenen örgüt politikaları ve etik kodların çalışanın tutum ve davranışlarında uygulanması sağlanmalıdır (Mumcu A. , 2016)

Çalışanların iş stresi algılama düzeyi ortalamasının 2,4023 puanda yani 2,0-2,5 arasında bir değerde olması nedeniyle çalışanların sağlık ve verimlilik açısından elverişli stres düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Çalışanların iş motivasyonları düzeyi ortalamasına bakıldığında 3,6778 puanda yani 3,41-4,20 arasında bir değerde olması nedeniyle çalışanların yüksek motivasyona sahip olduğunu göstermektedir. Çalışanların mesai içi boş zaman alışkanlıklarını kullanım durumlarına bakıldığında ortalama 2,9541 puanda kaldığı, 2,61-3,40 arasında bir değerde olması nedeniyle çalışanların orta düzeyde bir sıklıkla mesai içi boş zaman alışkanlıklarını sürdürdükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların mesai dışı boş zaman alışkanlıklarını kullanım durumlarına bakıldığında ortalama 2,7789 puanda kaldığı, 2,61-3,40 arasında bir değerde olması nedeniyle

çalışanların orta düzeyde bir sıklıkla mesai dışı boş zaman alışkanlıklarını sürdürdükleri sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların iş stresi algı düzeyleri katılmıyorum(2,0) ile ne katılmıyorum ne katılmıyorum(3,0) arasında 2,4023 değerinde olduğu tespit edilmiştir.

Demografik değişkenler yönüyle farklılaşmanın kaynağına bakıldığında cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim düzeyinin iş stresine ilişkin algıları farklılaştırdığı görülmektedir. Çalışanların iş stres algısından sonra en çok anlamlı farklılaşmanın görüldüğü bir diğer değişkenin de iş motivasyonu olduğu görülmektedir. Bu boyutta çalışanların yaş, eğitim ve mesleklerine göre bir farklılaşma olduğu tabloda görülmektedir. Çalışanların eğitim ve mesleklerine göre mesai içi boş zaman alışkanlıklarını kullanma açısından da anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların değişkenler yönüyle gelir düzeyine göre boş zaman alışkanlıklarını kullanma konusunda farklılaşma olmadığı araştırmanın beklenmedik sonuçlarındandır.

Demografik değişkenler bağlamında yapılan fark analizi sonuçları değerlendirildiğinde zincir market çalışanlarının medeni durumları bağlamında bekar bireyler ile evli bireyler arasında motivasyon düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir (Türköz, 2022).

Turist rehberlerinin iş stres algıları ile ilgili yapılan bir çalışma sonucunda, algılanan iş stresi kaynaklarının, tercih edilen baş etme stratejileri üzerinde çok zayıf etkisi olduğu görülmüştür. Turist rehberlerinin, iş stresi ile baş etmede tercih ettikleri temel ve birinci yöntem problem çözme odaklı baş etme yöntemidir. Algılanan iş stresi cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, yaş, meslekte çalışma süresi ve yönetilen tur türüne göre farklılık göstermiştir. Son olarak, baş etme yöntemlerinin de cinsiyet, lisans türü, yönetilen tur türüne göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Ayaz, 2019).

Araştırma hipotezlerine ait özet sonuçlara bakıldığında mesai içi boş zaman alışkanlıklarının iş stres ve iş motivasyonu algısı; mesai dışı boş zaman alışkanlıklarının iş motivasyon algısı ile pozitif yönlü anlamlı etkileri olduğu ve iş stres düzeyi ile iş motivasyon algısı arasında ise negatif yönlü anlamlı etki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların mesleklerine göre mesai içi boş zaman alışkanlıkları ve iş stres algı düzeylerinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılaşma olduğu ortaya konulmuştur. Yapılan tek yönlü regresyon analizi sonuçlarına göre, meslek elemanı unvanlı çalışanların mesai içi boş zaman kullanımı alışkanlığı anlamlı bir şekilde (3,09) memur unvanına sahip

çalışanların boş zaman kullanım alışkanlıklarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların iş stres düzeylerine bakıldığında meslek elemanı unvanlı çalışanların iş stres algılarının anlamlı bir şekilde (2,53) memur unvanlı çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışanların iş motivasyonlarına bakıldığında ise; idareci pozisyonunda görev yapmakta olan çalışanların diğer tüm meslek gruplarındaki çalışanlara göre iş motivasyonlarının daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma örneklemini oluşturan kurumun çalışma sahası nedeniyle dezavantajlı gruplar ile birebir temas eden meslek elemanlarının iş motivasyonlarının memur ve idareci pozisyonunda görev yapan çalışanlara göre daha düşük olduğu sonucundan hareketle; Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından meslek elemanlarının iş motivasyonlarını arttırmaya yönelik çalışmalara ağırlık vermesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Aynı şekilde meslek elemanlarının iş stres düzeyinin diğer çalışanlardan daha yüksek olduğu da araştırmamız sonuçlarından bir başka bulgudur. Bu hususta da meslek elemanlarının iş stres düzeyi (2,53) çalışanları dinç tutacak boyutta, sağlıklı stres düzeyine (2,0-2,5 arası) yakın bir sonuç olsa da, araştırmamıza veri toplandığı dönemin deprem öncesi olması nedeniyle özellikle afet, pandemi gibi olağanüstü durumlarda meslek elemanlarının zorlayıcı vakalarla çalışılması gerekliliği göz önünde bulundurularak iş stres düzeylerinin sağlıklı sınırlar içerisinde kalmasının korunmasına yönelik meslek elemanlarının ihtiyaçlarının tespiti, ikincil mağduriyetlere karşı koruyucu önlemlerin alınması, eğitim ve süpervizyon çalışmalarının yaygınlaştırılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Urhan (2019)'a göre, depresyon ve adliyede çalışan meslek grupları arasındaki ilişkiler incelendiğinde icra edilen meslek ve depresyon arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Depresyon düzeyi en yüksek olan grup mübaşirler, depresyon düzeyi en düşük grup ise sosyal çalışmacılar olarak saptanmıştır. Ulaşılan sonuçların literatür bilgileri ile tutarlılık gösterdiği belirtmiştir.

Adliyedeki iş yoğunluğu, çalışma şartları, katı hiyerarşik bir yapının bulunması, bu yapının en alt grubu olarak bir önyargının bulunduğu halk ile yüz yüze ve yoğun temas halinde olan mübaşirlerin iş stresi ve tükenmişliği daha fazla yaşadığı belirtilmektedir.

Kurumlar, çalışanların yaşadıkları stresin olumsuz etkilerini kontrol edebilmelerini amacıyla çalışanlarına uzmanlar tarafından stres yönetimi eğitimi

vermektedirler. Bu eğitimlerde, çalışanların işleri ile ilgili, yaptıkları işin içeriğine göre değişen kapsamlı bir eğitim planı oluşturulmaktadır. Çalışanlara stresin belirtileri, nedenleri, sonuçları ve kontrol yöntemleri ile ilgili bilgiler sunulmaktadır (Urhan,2019).

Mumcu ve Özyer (2021)'e göre mevcut koşullar belirli ölçüde kurumları gelişmeye, büyümeye mecbur bırakmaktadır. Bu noktada gelişen teknoloji, makineleşme ve beraberinde getirdiği dijital imkanlara rağmen günümüzde özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin hala en önemli sermayesi insan gücü yani beşeri sermayeleridir. Bu nedenle çalışanların iş motivasyon algılarının yüksek olması amacıyla geliştirilecek politikalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Yöneticiler, uygun motivasyon stratejileri geliştirmek açısından işgörenlerin ihtiyaçlarını dikkate alarak ve organizasyon tarafından önerilen motivasyon araçlarının işgörenler üzerindeki etkisini zaman içinde izleyerek yeni motivasyon araçları önerebilmelidirler (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007: 116-117)

Kıray (2019)'a göre satış personelinin motivasyon düzeyinin hem görev hem de bağlamsal üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Makhzum vd. (2021)'e göre yöneticilerin veya karar vericilerin akademik personele adil bir yönetim anlayışı olduğunu hissettirmek kurumun tükenmişlik düzeylerini azaltmada önemli olduğu ve iş doyum düzeylerini artırdığı, uygun çalışma ortamları bu hususlar dikkate alınarak oluşturulduğunda akademik personelin performansı, motivasyonu ve bağlılığını pozitif yönde etkilediği öne sürülmektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda adil bir yönetim, tükenmişlik düzeyi gibi değişkenler yönüyle de çalışanların boş zaman alışkanlıkları ile ilişkisi irdelenebilir.

Turunç ve Çelik (2010) e göre ele aldıkları örneklemede çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin olduğu, örgütsel özdeşleşmenin iş performansını artırdığı ve algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolü üstlendiği bulgusu edinilmiştir.

Alay (2018) e göre bakım merkezlerinde psikoz hastalarına bakım vericilerde İş stresi ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<.05$).

Öztürk ve Taner (2014)'e göre çevik kuvvet büro amirliğinde çalışan polislerin fazla mesaiye kaldıkları, boş zamanlarında en çok spor yapmayı tercih ettikleri ve boş zaman etkinlikleri yeteneklerine uygun alışkanlıklar kazandırdığı ve boş zaman etkinliklerine katıldıklarında daha çok eğlendikleri sonucuna ulaşıldığı ve bu bilgidan

hareketle mesaiye kalmalarının azaltılıp boş zamanlarında spor yapacakları ortamlar sağlanması iş verimi ve performanslarına olumlu etkiler yapacağı belirtilmektedir.

Biçimli (2019)'a göre boş (serbest) alışkanlıklarının aktiviteleri bireylerin fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik anlamda ihtiyaç duyduğu gereksinimlere karşılık verebilen aktiviteler olduğu bu yönden bireylerin boş (serbest) zaman alışkanlıklarına, aktivitelerine yönlendirilmesi ve bilinçli şekilde boş zamanlarını değerlendirebilmeleri, toplum refahı açısından büyük önem taşıdığı belirtilmektedir.

Bu araştırmada çalışanların iş stres düzeyleri ile iş motivasyon algıları arasında farklılaşma olup olmadığı da çalışılmış olup iki değişken arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların iş stres düzeyleri yükseldikçe iş motivasyon algılarının düştüğü bulgusu edinilmiştir. Bu hususta da meslek ayrımı gözetmeksizin Bakanlık çalışanlarının iş motivasyonunu yükseltici etki edecek iyi ve örnek uygulamaların yaygınlaştırılmasının çalışanların iş motivasyonlarının yükselerek iş verimini arttıracığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akyıldız, M.M. (2020). Boş Zamanda Yeni Yönelimler. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akyıldız, M.M ve Argan, M. (2016). Ciddi ve Kayıtsız Boş Zaman Katılımcılarının Kişilik Özellikleri ile Boş Zaman Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki. Ankara: Nobel Bilimsel Eserler
- Alay, S. (2018). *Bakım Merkezlerinde Psikoz Hastalarına Bakım Vericilerde Bağlanma Stili, İş Stresi Yüğü Ve İyilik Hali*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltaş, Z. (2002). Verimli İş Hayatının Sırrı-Stres. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Biçimli, A.C. (2019). *Batman İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerin Boş Zaman Alışkanlıklarının Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Batman: T.C. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgin, N. (Ed.), *Sosyal Psikoloji*, Ege Üniversitesi Yayınları, İzmir 2009.
- Dündar, S., Özutku, H. & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi , (2) , 105-119.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu Ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya’da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. Doktora Tezi. Afyonkarahisar: T.C. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14(2), 115-121.
- Işık, U. ve Üstün, Ü.D. (2019). Boş Zamanları Değerlendirmede Güncel Konular. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- İslamoğlu, G. (Ed.), *Kurumlarda İyilik Var*, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul 2010.

- Karakelle, S. *Psikoloji*, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, İstanbul 2016.
- Kaya, S. (2016). Bakım Kurumlarında Kalan Gençlerin Sosyalleşmesi-Boş Zaman Aktivitelerinin Etkileri Bakımından Bir Araştırma. Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.
- Kıray, İ. (2019). *Motivasyon Faktörlerinin Satış Personelinin Motivasyonu Ve Performansı Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Makhzum, V. (Ed.), *Contemporary Studies On Management And Organizatı*, İksad Yayınevi. Ankara 2021.
- Mumcu, A. ve Döven, M.S. (2016). Etik İklim ve Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi: Tokat İli Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 9(1): 113-152.
- Mumcu, A. ve Özeyer, K. (2021). Örgüt İkliminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39):63-94.
- Mumcu, Ş. (2023). Örgüt İkliminin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Onaran, S.O. (2020). *İstismarcı Yöneticiliğin İşyeri Nezaketsizliği, Üretim Karşıtı İş Davranışları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu İle İlişkilerinde Yer Alan Düzenleyici ve Aracı Psikolojik Süreçle*. Ankara: T.C. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öden, B. (2019). *Yaşlı Bireylerde Sosyoekonomik Statüye Göre Serbest Zaman Alışkanlıklarının Ve Geriatrik Depresyonun Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: T.C. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Özalp, T.İ. (2020). Örgütsel Psikoloji Bakış Açısıyla İş Stresi. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Özer, G., Aksu, M. (2022). İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Geliştirmenin İş Tatminine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(4): 621-640.
- Öztürk, H., Taner, H.H. “Gaziantep Emniyet Müdürlüğü Çevik Kuvvet Amirliğinde Görevli Polislerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıkları”. *International Journal of Science Culture and Sport*. 2014(1): 424-431.
- Saruhan, Ş.C. ve Özdemirci, A. (2018). Bilim, Felsefe ve Metodoloji. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şimşek, K.A. (2019). Yapısal Eşitlik Modeli- Boş Zaman Aktivitesinin Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tag, M.N., Çetinkaya, B. (2019). Öznel İyi Oluş Hali, Başkasına Güven Ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki: Beklenti Teorisi Çerçevesinde Çok Düzeyli Analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 15(3): 858-888.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2): 183-206.
- Türköz, O. (2022). *İş Motivasyonunun, Bireysel Mutluluğa Ve İş Performansına Etkisi: Burdur İli Örneği*. Burdur: T.C. Burdur Mehmet Akif Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Urhan, S. (2019). *Adliyede Çalışan Personelin İş Stresi, Tükenmişlik Ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Gaziantep: T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EK: ANKET FORMU

“Çalışanların Boş (Serbest) Zaman Alışkanlıklarının İş Motivasyonu ve İş Stresi Üzerine Etkisi: Tokat İli Örneği” Başlıklı Tez Araştırması İçin

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, Doç. Dr. Yücel EROL danışmanlığında, Gaziosmanpaşa Üniversitesi İşletme Yüksek Lisans öğrencisi Büşra KUZUCUOĞLU tarafından tez çalışması kapsamında yürütülmektedir. Araştırmanın amacı, çalışanların boş (serbest) zamanlarını nasıl değerlendirdiği ile boş (serbest) zaman alışkanlıklarının iş stres düzeyleri ve iş motivasyonları üzerine etkisi araştırılacaktır. Çalışmanın tamamlanması yaklaşık 10-15 dakika sürmektedir. Soruların doğru veya yanlış cevapları bulunmamaktadır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için formdaki her soruyu eksiksiz ve samimi olarak cevaplamanız gerekmektedir. Vereceğiniz bilgiler araştırma için kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Araştırmaya katılım sağladığınız için teşekkür ederim.

Büşra KUZUCUOĞLU

Doç. Dr. Yücel EROL

Yüksek Lisans Öğrencisi

TOGÜ İİBF İşletme Bölümü

Demografik Bilgileriniz	
1	Lütfen cinsiyetinizi belirtiniz. ☐ Kadın ☐ Erkek
2	Lütfen yaşınızı belirtiniz. ☐ 22-34 ☐ 35-44 ☐ 45-54
3	Lütfen eğitim durumunuzu belirtiniz. ☐ Lise

	☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü
4	Lütfen mesleğinizi belirtiniz. ☐ İşçi ☐ Memur ☐ Meslek Elemanı (Psikolog, Psikolojik Danışman, Sosyal Çalışmacı, Çocuk Gelişimci, Sosyolog vb.) ☐ İdareci
5	Lütfen medeni halinizi belirtiniz. ☐ Bekar ☐ Evli
6	Bağlı bulunduğunuz kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız? ☐ 0-5 ☐ 6-10 yıl ☐ 11 yıl ve üzeri
7	Lütfen aylık gelirinizi belirtiniz. ☐ 0 TL- 4800 TL ☐ 4801 TL- 8000 TL ☐ 8001 TL ve üzeri

Aşağıda iş hayatıyla ilgili bazı durumlar sıralanmıştır. Bu durumlarla ilgili olarak düşünceleriniz için size en uygun gelen kutucuğu işaretleyiniz. Yanıtlamadan önce her bir ifadeyi dikkatle okuyunuz.

Algılanan İş Stresi Ölçeği	1:Hiçbir zaman	2:Nadiren	3:Bazen	4:Sık sık	5:Her zaman
1) Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
2) İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüde düşüyor musunuz?	1	2	3	4	5
3) İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkanlardan şüpheye düşüyor musunuz?	1	2	3	4	5
4) Normal bir iş gününde bitirilmeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
5) Çevrenizdeki kimselerin birbiriyle çatışan taleplerini karşılamayacağınızı düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
6) İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
7) Amirlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmeleri bilir misiniz?	1	2	3	4	5
8) İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşır mısınız?	1	2	3	4	5
9) Tanıdığınız insanlardan hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyuyor musunuz?	1	2	3	4	5
10) İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
11) Amirinizin sizi etkileyen kararlar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
12) Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüde düşer misiniz?	1	2	3	4	5

13)Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
14) Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?	1	2	3	4	5
15) İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?	1	2	3	4	5



İş Motivasyon Ölçeği	1:Kesinlikle katılmıyorum	2:Katılmıyorum	3:Kararsızım	4:Katılıyorum	5:Kesinlikle katılıyorum
1. Yaptığım işte başarılıyım.	1	2	3	4	5
2. Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	1	2	3	4	5
3. Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolayı beni takdir eder.	1	2	3	4	5
4. Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
5. İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
6. Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
7. Kendimi kurumun önemli bir çalışanı görüyorum.	1	2	3	4	5
8. Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	1	2	3	4	5
9. Yöneticilerim çalışmalarımın dolayı her zaman beni takdir ederler.	1	2	3	4	5
10. Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	1	2	3	4	5
11. Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur.	1	2	3	4	5
12. Kurumda, yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır.	1	2	3	4	5
13. Kurumda araç ve gereçler yeterlidir.	1	2	3	4	5
14. Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	1	2	3	4	5
15. Alanlarında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
16. Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	1	2	3	4	5
17. Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	1	2	3	4	5
18. İşimde terfi imkanım vardır.	1	2	3	4	5

19. Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya hizmet alanlarla olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.	1	2	3	4	5
20. Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.	1	2	3	4	5
21. Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	1	2	3	4	5
22. Bu kurumdan emekli olacağıma inanıyorum.	1	2	3	4	5
23. Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5



Mesai İçi Boş Zaman Davranış Ölçeği	1:Hiç	2:Nadiren	3:Bazen	4:Sık Sık	5:Her Zaman
1. Haber ve gazete okurum.	1	2	3	4	5
2. Merak ettiğim konular hakkında (dini, ekonomik, siyasi, sağlık, ailevi vb.) araştırma yaparım.	1	2	3	4	5
3. İş dışı kişisel e-posta ve metin mesajlarını kontrol ederim.	1	2	3	4	5
4. İşimle ilgili olmayan kitap, dergi, makale vb. okurum.	1	2	3	4	5
5. Akşam veya hafta sonu tatili için plan yaparım.	1	2	3	4	5
6. Hayal kurarım, hayallere dalarım.	1	2	3	4	5
7. Şekerleme yaparım, uyurum.	1	2	3	4	5
8. Özel telefon görüşmeleri yaparım (aile bireyleri dahil).	1	2	3	4	5
9. Bilgisayarda oyun oynarım.	1	2	3	4	5
10. Bulmaca/sudoku çözerim.	1	2	3	4	5
11. Spor, maç sonuçlarını takip ederim.	1	2	3	4	5
12. Sosyal medyada vakit geçiririm. (facebook, instagram, vb.)	1	2	3	4	5
13. İş dışı görüntülü görüşme yaparım.	1	2	3	4	5
14. İş dışı internet bağlantılı telefonumla meşgul olurum, online yazılı görüşme yaparım (whatsapp, wiber, bip vb.)	1	2	3	4	5
15. İşyerindeki arkadaşlarımla sosyal medyada komik görüntüler izlerim, dizi/film, video izlerim.	1	2	3	4	5

Mesai Dışı Boş Zaman Davranış Ölçeği (Ölçekte yer alan maddeleri pandemi öncesi alışkanlıklarınızı ve pandemi dönemi tedbirleri dahilinde sürdürdüğünüz alışkanlıklarınızı göz önünde bulundurarak cevaplayınız)	1:Hiç	2:Nadiren	3:Bazen	4:Sık Sık	5:Her Zaman
1. Sinemaya giderim.	1	2	3	4	5
2. Tiyatro, bale, operaya giderim/online katılımım (izleyici veya oyuncu olarak).	1	2	3	4	5
3. Konsere giderim/online katılımım.	1	2	3	4	5
4. Arkadaşlarımla evde, dışarıda veya online olarak buluşurum.	1	2	3	4	5
5. Eğlence mekanlarına giderim.	1	2	3	4	5
6. Kahvehane, pastane, kafe vb. yerlere giderim.	1	2	3	4	5
7. Sivil toplum kuruluşu faaliyetleri ile ilgilenirim.	1	2	3	4	5
8. Sendikal faaliyetlere katılımım.	1	2	3	4	5
9. Siyasi parti faaliyetlerine katılımım.	1	2	3	4	5
10. Gönüllü yardım faaliyetlerine katılımım.	1	2	3	4	5
11. Bilgisayardan veya cep telefonundan dizi, film veya video izlerim.	1	2	3	4	5
12. İnternette gezinirim.	1	2	3	4	5
13. İnternette mal ve hizmetleri (ikinci el araç, ev, eşya, arazzi vb.) araştırırım.	1	2	3	4	5
14. Sosyal medyada vakit geçiririm (facebook, instagram vb.)	1	2	3	4	5
15. Bilgisayardan veya cep telefonundan oyunlar oynarım.	1	2	3	4	5
16. Mezarlık ziyareti, cenaze evi ve hasta ziyaretlerine giderim.	1	2	3	4	5
17. Ailemle dışarıya yemeğe çıkarım.	1	2	3	4	5
18. Pikniğe giderim.	1	2	3	4	5

19. Aile, akraba ve komşu ziyaretleri yaparım.	1	2	3	4	5
20. Evcil hayvanımla vakit geçiririm.	1	2	3	4	5

