



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Lütfiye UYGUNSOY YILMAZ

İŞYERİ REKREASYON AKTİVİTELERİNİN İŞGÖRENLERİN İŞ TATMİNİ,
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: SİVİL HAVACILIK
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2025



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Lütfiye UYGUNSOY YILMAZ

İŞYERİ REKREASYON AKTİVİTELERİNİN İŞGÖRENLERİN İŞ TATMİNİ,
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: SİVİL HAVACILIK
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Danışman

Prof. Dr. Zeki AKINCI

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2025

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Lütfiye UYGUNSOY YILMAZ'ın bu çalışması jürimiz tarafından Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Nedim YÜZBAŞIOĞLU (İmza)

Üye (Danışmanı) : Prof. Dr. Zeki AKINCI (İmza)

Üye : Doç Dr. Oğuz DOĞAN (İmza)

Tez Başlığı: İşyeri Rekreasyon Aktivitelerinin İşgörenlerin İş Tatmini, Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 14/01/2025

Mezuniyet Tarihi : 13/02/2025

(İmza)
Prof. Dr. Seda BAYRAKTAR
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İşyeri Rekreasyon Aktivitelerinin İşgörenlerin İş Tatmini, Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

(İmza)

Lütfiye UYGUNSOY YILMAZ



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



03/ 02/ 2025

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Lütfiye UYGUNSOY YILMAZ
Öğrenci Numarası	202252003813
Anabilim Dalı	Turizm İşletmeciliği
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Zeki AKINCI
Yüksek Lisans Tez Başlığı	İşyeri Rekreasyon Aktivitelerinin İşgörenlerin İş Tatmini, Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2578736113
Rapor Tarihi	03.02.2025
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %8 Alıntılar dahil: %9
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 114 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdeler sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim. Gerekçe: Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim. Danışman Öğretim Üyesi Prof. Dr. Zeki AKINCI İmza	

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	v
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
TEŞEKKÜR.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

REKREASYON VE İŞYERİ REKREASYONU

1.1. Rekreasyon Kavramı ve Özellikleri.....	4
1.2. Rekreasyonun Sınıflandırılması.....	6
1.2.1. Açık Alan Rekreasyon	6
1.2.2. Kapalı Alan Rekreasyon	7
1.3. İşyeri Rekreasyonu Kavramı ve Tarihçesi.....	7
1.4. İşyeri Rekreasyonunun Amaç ve Özellikleri	9
1.5. İşyeri Rekreasyonunu Gerektiren Durumlar.....	11
1.6. İşyeri Rekreasyonu Program ve Hizmetleri.....	13
1.7. İşyeri ve Rekreasyon İlişkisi.....	14

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE İŞ PERFORMANSI

2.1. İş Tatmini Kavramı	17
2.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	18
2.2.1. Örgütsel Faktörler	18
2.2.2. Bireysel Faktörler	20
2.2.3. Çevresel Faktörler.....	22
2.3. İş Tatmininin Sonuçları	23
2.4. Psikolojik İyi Oluş Kavramı	25
2.5. Psikolojik İyi Oluş Boyutları	26

2.5.1. Kendini Kabul Etme	26
2.5.2. Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	27
2.5.3. Bireysel Gelişim	27
2.5.4. Özerklik	28
2.5.5. Çevresel Hakimiyet.....	28
2.5.6. Yaşam Amacı.....	28
2.6. İş Performansı Kavramı	29
2.7. İş Performansı Boyutları.....	30
2.8. İş Performansının Önemi	32
2.9. İş Performansını Etkileyen Faktörler.....	33
2.9.1. Organizasyonel Faktörler.....	34
2.9.2. Bireysel Faktörler	34
2.9.3. Çevresel Faktörler.....	35
2.9.4. Psikolojik Faktörler.....	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	37
3.2. Araştırma Modeli ve Hipotez Geliştirme	37
3.3. Evren ve Örneklem	42
3.4. Veri Toplama Araçları	43
3.5. Verilerin Analizi	44
3.6. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler.....	44
3.7. Ölçeklere İlişkin Bulgular.....	47
3.8. Katılımcıların Ölçek İfadelerine Olan Puan Ortalamaları	49
3.9. Demografik Özelliklere Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkları	51
3.10. Hipotezlerin Testi	55

SONUÇ	62
--------------------	-----------

KAYNAKÇA.....	66
----------------------	-----------

EK 1- Anket Formu.....	99
-------------------------------	-----------

ÖZGEÇMİŞ	101
-----------------------	------------

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 İşyeri Rekreasyonunun Gelişim Tablosu	8
Tablo 3.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri	45
Tablo 3.2 Katılımcıların Rekreasyon Aktivitelerine Yönelik Demografik Özellikleri	46
Tablo 3.3 Ölçeklerin DFA Analizi	47
Tablo 3.4 Değişkenlerarası Korelasyon Analizi	48
Tablo 3.5 Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Katılımcı Puan Ortalamaları	49
Tablo 3.6 İş Tatmini Ölçeği Katılımcı Puan Ortalamaları	50
Tablo 3.7 İş Performansı Ölçeği Katılımcı Puan Ortalamaları	50
Tablo 3.8 Cinsiyete Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkı	51
Tablo 3.9 Medeni Duruma Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkı	51
Tablo 3.10 Yaşa Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkı	52
Tablo 3.11 Eğitim Durumuna Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkı	53
Tablo 3.12 Rekreasyon Faaliyetlerine Katılım Sıklığına Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkı	53
Tablo 3.13 Toplam Mesleki Çalışma Yılına Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkları	54
Tablo 3.14 Şu Anki Firmada Çalışma Yılına Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkları	55
Tablo 3.15 İş Tatmini ile Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansı Anlamlı Fark	56
Tablo 3.16 Psikolojik İyi Oluş ile İş Performansı Arasındaki Anlamlı Fark	56
Tablo 3.17 İş Tatmininin Psikolojik İyi Oluşa Etkisi	56
Tablo 3.18 İş Tatmininin İş Performansına Etkisi	57
Tablo 3.19 Psikolojik İyi Oluşun İş Performansına Etkisi	57
Tablo 3.20 İş Tatmini ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Etkisi	58
Tablo 3.21 Rekreatif Aktivitelerin Düzenleyici Aracılık Etkisi	60

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1 Araştırma Modeli	38
Şekil 3.2 İş Tatmininin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü	58
Şekil 3.3 Rekreatif Aktivitelerin Düzenleyici Aracılık Etkisi	61
Şekil 3.4 İT (X), PİO (M) ve İP (Y) Modelinde Rekreatif Aktivitenin (RA) Düzenleyici Aracılık Etkisi.....	61



KISALTMALAR LİSTESİ

DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
İP	: İş Performansı
İT	: İş Tatmini
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
PİO	: Psikolojik İyi Oluş



ÖZET

Çalışmanın amacı, sivil havacılık sektöründe işyeri rekreasyon aktivitelerinin çalışanların iş tatmini, psikolojik iyi oluş ve iş performansı üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırma kapsamında, iş tatmininin hem psikolojik iyi oluşu hem de iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi, ayrıca psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerindeki etkisinin de ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmada iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü ve bu aracılık etkisinde çalışanların iş yerindeki rekreatif aktivitelere katılım sıklığının düzenleyici bir etkiye sahip olup olmadığı da incelenmiştir.

Araştırma verileri anket ile elde edilmiştir. Türkiye’de önde gelen bir sivil havacılık firmasındaki çalışanlardan çevrimiçi olarak veri toplanmıştır. Evrenin yaklaşık 3500 çalışanı olup rastgele (amaçlı) örneklem ile gönüllü katılımcılara anket uygulanarak 402 çalışandan toplanmıştır. Çalışmada öncelikle ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ardından katılımcıların değişkenlerdeki ifadelere olan algılarını ortaya çıkarmak için ortalama analizi gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine göre değişkenlere olan algı farklarını belirlemek için t-test ve ANOVA analizleri yapılmıştır. SPSS veri tabanlı Process 4 modeliyle İş tatmini (İT) ile iş performansı (İP) arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun (PİO) aracı rolünü değerlendirmiştir. Çalışmada SPSS veri tabanlı Hayes Model 59 modeliyle iş tatmininin psikolojik iyi oluş aracı değişkeni aracılığıyla iş performansı üzerindeki etkisinde rekreatif aktivitenin moderatör rolü test edilmiştir. İncelemede SPSS veri tabanlı Hayes Model 7’nin çalışmaya uygun olduğu saptanmıştır.

Araştırma bulguları, iş tatmini ile hem psikolojik iyi oluş hem de iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. İş tatmininin psikolojik iyi oluş ve iş performansı üzerinde anlamlı ve olumlu etkileri bulunurken, psikolojik iyi oluşun da çalışanların iş performansında önemli bir rol oynadığı görülmüştür. Sonuçlar, İT’nin İP üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte düşük düzeyde rekreatif aktivite seviyesine sahip çalışanların yüksek rekreatif aktivitesine sahip çalışanlara göre daha yüksek koşullu dolaylı etkiye sahip oldukları ve bu bağlamda düşük düzeyde RA katılımına sahip çalışanların yüksek olanlara göre İP düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Rekreasyonu, İş Tatmini, Psikolojik İyi Oluş, İş Performansı

SUMMARY

THE IMPACT OF WORKPLACE SATISFACTION WITH RECREATIONAL ACTIVITIES ON EMPLOYEES' JOB SATISFACTION, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, AND JOB PERFORMANCE: A STUDY IN THE CIVIL AVIATION SECTOR

The objective of this study is to investigate the effects of workplace recreation activities on employees' job satisfaction, psychological well-being, and job performance within the civil aviation sector. This research aims to determine whether job satisfaction positively and significantly influences both psychological well-being and job performance, as well as to assess the impact of psychological well-being on job performance. Furthermore, the study examines the mediating role of psychological well-being in the relationship between job satisfaction and job performance, and it evaluates whether the frequency of employees' participation in workplace recreational activities moderates this mediation.

The research data was collected through a survey conducted online from employees of a prominent civil aviation company in Turkey. A random (purposeful) sample of approximately 3,500 employees was used, and surveys were administered to 402 participants. The study initially conducted validity and reliability analyses of the scales. T-tests and ANOVA analyses were conducted to assess the differences in perceptions of the variables based on the participants' demographic characteristics. Furthermore, the research examined the moderating effect of recreational activities on the relationship between job satisfaction and job performance through the mediating variable of psychological well-being, employing SPSS-based Hayes Model 59.

The research findings indicated a positive and significant relationship between job satisfaction and both psychological well-being and job performance. Job satisfaction demonstrated significant and positive effects on psychological well-being and job performance, while psychological well-being also played a critical role in enhancing employees' job performance. Furthermore, it was observed that employees with lower levels of recreational activity participation exhibited a higher conditional indirect effect compared to those with higher levels of recreational activity participation. In this context, employees with lower levels of recreational activity participation were found to have higher job performance levels than their counterparts with higher levels of recreational activity participation.

Keywords: Workplace Recreation, Job Satisfaction, Psychological Well-Being, Job Performance

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez konumun belirlenmesinde ve uzun çalışma sürecinde beni yönlendiren ve hiçbir zaman yardımlarını ve desteğini esirgemeyen değerli danışmanım Prof. Dr. Zeki AKINCI'ya ve verilerin temini için destek veren kurumlara minnettarım.

Ayrıca, desteklerini her zaman yanımda hissettiğim canım babam Metin Uygunsoy, canım annem Kadriye Uygunsoy ve canım eşim Alper Yılmaz'a, ilham aldığım canım ablam Fatma Uygunsoy'a ve örnek olmak istediğim canım yeğenim Uygur Atıl Budak'a sonsuz teşekkür ederim.

Lütfiye UYGUNSOY YILMAZ

Antalya, 2025

GİRİŞ

Rekreasyon, bireylerin boş zamanlarını keyifli ve verimli bir şekilde değerlendirmelerini sağlayan etkinliklerdir (Güzel vd., 2020). İş yeri rekreasyonu ise çalışanların işyerindeki performanslarını ve genel iyilik halleri üzerinde olumlu etkiler yaratmak amacıyla sunulan çeşitli sosyal ve fiziksel aktivitelerdir. Bu tür etkinlikler, çalışanların stres seviyelerini azaltabilir, motivasyonlarını artırabilmekte ve iş tatminlerini yükseltebilmektedir (Enenifa ve Akintokunbo, 2020). Ayrıca, işyeri rekreasyonu, takım çalışmasını teşvik ederek işyerinde daha iyi bir iletişim ve işbirliği ortamı oluşturabilmektedir. Dolayısıyla, işyeri rekreasyonu, çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını iyileştirirken, aynı zamanda iş performanslarını da olumlu yönde etkileyebilir (Ilavarasi, 2024).

İş tatmini, bireylerin işlerinden duydukları genel memnuniyet düzeyini ifade eder (Bakan ve Yılmaz, 2021) ve çalışanların motivasyonu ile doğrudan ilişkilidir (Küsbeci, 2022). Literatürde, işyeri rekreasyon aktivitelerinin iş tatminini artırdığına dair çeşitli bulgular bulunmaktadır (Ogabor vd., 2024). Özellikle spor etkinlikleri ve sosyal aktiviteler, çalışanların iş ortamında daha mutlu ve tatmin olmuş hissetmelerine katkıda bulunmaktadır. Bu aktiviteler, işyerinde sosyal etkileşimleri artırarak çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini güçlendirmekte ve işyeri bağlılığını artırmaktadır (Zhenjing vd., 2022).

Psikolojik iyi oluş, bireylerin yaşamlarında anlam, amaç ve genel bir mutluluk hissi ile ilgili duygusal ve psikolojik durumlarını ifade etmektedir (Şeker ve Aslan, 2024). Rekreasyon aktiviteleri, stres yönetimi ve genel psikolojik sağlığı iyileştirme konusunda önemli bir rol oynamaktadır (Kırtepe ve Uğurlu, 2023). Yapılan araştırmalar (Enenifa ve Akintokunbo, 2020), işyerinde düzenlenen rekreasyon aktivitelerinin, çalışanların stres düzeylerini azalttığını ve genel psikolojik iyi oluşlarını artırdığını göstermektedir. Özellikle doğa gezileri ve sanatsal faaliyetler gibi aktiviteler, çalışanların zihinsel dinlenme ve yenilenme sağlamalarına yardımcı olur (Bartram ve Boniwell, 2007).

İş performansı, çalışanların işyerindeki görevlerini ne kadar etkili ve verimli bir şekilde yerine getirdiklerinin bir göstergesidir (Dziuba vd., 2020). Rekreasyon aktiviteleri, çalışanların enerji seviyelerini artırarak ve işyerinde daha motive hissetmelerini sağlayarak iş performanslarını olumlu yönde etkileyebilir (Suwal ve Uprety, 2023). Ayrıca, ekip çalışmasını teşvik eden spor ve sosyal etkinlikler, çalışanlar arasında işbirliği ve koordinasyonu geliştirerek takım performansını da artırabilir (Kao, 2019).

Sivil havacılık sektörü, yüksek stres düzeyleri ve yoğun çalışma saatleri ile karakterizedir (Öztırak, 2023). Bu bağlamda, işyeri rekreasyon aktiviteleri, çalışanların iş

yükünü dengelemelerine ve genel iş tatmini ile psikolojik iyi oluşlarını artırmalarına yardımcı olabilir (Kelly vd., 2020). Literatürde, havacılık sektöründe çalışanların katıldığı rekreasyonel faaliyetlerin, çalışan memnuniyeti ve iş performansı üzerinde olumlu etkileri olduğu belirtilmektedir (Chua vd., 2022).

Tezin amacı, işyeri rekreasyon aktivitelerinin çalışanların iş tatmini, psikolojik iyi oluş ve iş performansı üzerindeki etkilerini incelemektir. Özellikle sivil havacılık sektöründe çalışanların bu tür aktivitelerden nasıl etkilendiklerini analiz etmeyi hedeflemektedir. Mevcut literatürde işyeri rekreasyon aktivitelerinin iş tatmini, psikolojik iyi oluş ve iş performansı üzerindeki etkileri üzerine çeşitli çalışmalar bulunmakla birlikte, sivil havacılık sektörüne özgü kapsamlı bir analiz eksikliği vardır. Tez, bu eksikliği doldurmayı amaçlamaktadır. Tezin özgün değeri, işyeri rekreasyon aktivitelerinin çalışanların iş tatmini, psikolojik iyi oluş ve iş performansı üzerindeki etkilerini sivil havacılık sektörü özelinde incelemesidir. Bu araştırma, literatürdeki sivil havacılık sektörüne yönelik kapsamlı analiz eksikliğini doldurarak, sektöre özgü dinamikler ve çalışan profilleri üzerine yeni bilgiler sunmaktadır. Ayrıca, işverenlerin ve yöneticilerin çalışanların verimliliğini ve motivasyonunu artırmak için hangi tür rekreasyon aktivitelerine odaklanmaları gerektiğine dair pratik öneriler sağlamaktadır.

Araştırma verileri anket ile elde edilmiştir. Türkiye’de önde gelen bir sivil havacılık firmasındaki çalışanlardan çevrimiçi olarak veri toplanmıştır. Evren 3500 çalışan olup rastgele (amaçlı) örneklem ile gönüllü katılımcılara anket uygulanarak 402 katılımcıdan anket toplanmıştır. Veri toplama aracı dört ana bölümden oluşmaktadır. Veri toplama aracının ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerini ve yapılan rekreatif faaliyetleri öğrenmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde iş tatmini, psikolojik iyi oluş ve iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada öncelikle ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ardından katılımcıların değişkenlerdeki ifadelerle olan algılarını ortaya çıkarmak için ortalama analizi kullanılmıştır. Araştırmanın üç hipotezini test etmek için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde rekreasyon kavramı ve önemi, rekreasyon sınıflandırılması, işyeri rekreasyonu kavramı ve tarihçesi, işyeri rekreasyonunun amacı ve özellikleri ile işyeri ve rekreasyon arasındaki ilişki incelenmiştir. İkinci bölümde ise iş tatmini kavramı iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatmininin sonuçları, psikolojik iyi oluş kavramı ve boyutları, iş performansı kavramı ve iş performansını etkileyen faktörler ile ilgili konular yer almıştır. Üçüncü bölüm araştırma araştırmanın amacı, araştırma modeli ve hipotez geliştirme (değişkenler arası ilişkiler), evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin analizi, katılımcılara ilişkin demografik özellikler, ölçeklere ilişkin

bulgular, katılımcıların ölçek ifadelerine olan puan ortalamaları, katılımcıların değişkenlere olan algı farkları ile ilgili bulgular ve hipotezlerin bulgularının verildiği sivil havacılık sektörüne yönelik uygulama bölümüdür.



BİRİNCİ BÖLÜM

REKREASYON VE İŞYERİ REKREASYONU

Birinci bölümde rekreasyon kavramı ve özellikleri, rekreasyonun açık ve kapalı alan olarak sınıflandırılması, işyeri rekreasyonu kavramı ve tarihçesi, işyeri rekreasyonunun amaç ve özellikleri, işyeri rekreasyonunu gerektiren durumlar, işyeri rekreasyonu program ve hizmetleri ile işyeri ve rekreasyon ilişkisi konuları literatür taraması kapsamında incelenmiştir.

1.1. Rekreasyon Kavramı ve Özellikleri

Rekreasyon, bireylerin günlük yaşamın getirdiği stres ve yüklerden uzaklaşarak keyif alabilecekleri ve kendilerini iyi hissedebilecekleri etkinliklerle zaman geçirmelerini ifade eden bir kavramdır. Genel anlamda rekreasyon, “yeniden yaratma” veya “yeniden enerji toplama” olarak ifade edilebilir (Hurd vd., 2021). American Heritage Dictionary’ye (2023) göre, rekreasyon, bireylerin boş zamanlarında yaptıkları eğlenceli ve dinlendirici etkinlikleri kapsamaktadır. Bu tanım, rekreasyonun temel amacının bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlığını desteklemek olduğunu vurgulamaktadır.

Rekreasyonun özellikleri arasında, “aktif” ve “pasif” olarak iki ana kategoriye ayrılması önemli bir noktadır. Aktif rekreasyon, bireylerin fiziksel hareket ve egzersiz gerektiren etkinliklerde bulunmalarını ifade etmektedir. Aktif rekreasyon türü etkinlikler, genellikle yüksek enerji ve fiziksel katılım gerektirmektedir. Spor, yürüyüş, bisiklet sürme, koşu gibi faaliyetler aktif rekreasyonun örneklerindendir (Kara, 2022). Aktif rekreasyon türü aktiviteler, kardiyovasküler sağlığı iyileştirme, kas gücünü artırma ve genel fiziksel uygunluğu destekleme gibi sağlık faydaları sağlamaktadır (Warburton vd., 2006). Ayrıca, aktif rekreasyon, kişinin stresle başa çıkma yeteneğini artırmakta ve zihinsel sağlığı desteklemektedir. Egzersiz sırasında endorfin salgılanması, ruh halini iyileştirebilmekte ve genel psikolojik iyilik hali üzerinde olumlu etkiler yaratabilmektedir (Şimşek, 2023).

Pasif rekreasyon, bireylerin daha az fiziksel hareket ve daha çok dinlenme ile zihinsel rahatlama odaklı etkinliklerde bulunmalarını ifade etmektedir. Pasif rekreasyon türü etkinlikler, genellikle düşük fiziksel enerji gerektirmekte ve zihinsel uyarım sağlamaya yöneliktir (Güzel, 2021). Kitap okuma, film izleme, müzik dinleme veya doğa manzaralarının keyfini çıkarma gibi faaliyetler pasif rekreasyonun örneklerindendir (Tapps ve Wells, 2024). Pasif rekreasyon, bireylerin zihinsel yorgunluğunu azaltmaya ve genel stres seviyelerini düşürmeye yardımcı olabilmektedir. Ayrıca, sosyal etkileşim içermeyen bireysel etkinlikler,

kişisel zamanın keyfini çıkarma ve kendi başına düşünme fırsatları sunmaktadır (Çevik, 2018). Pasif rekreasyon türü etkinlikler, zihinsel ve duygusal rahatlama sağlayarak bireylerin psikolojik iyilik hallerini desteklemekte ve genel yaşam kalitesini artırmaktadır (Çevik, 2023).

Rekreasyonun bir diğer önemli özelliği “sosyal etkileşim” sağlamasıdır. Sosyal rekreasyon, bireylerin toplumsal bağlarını güçlendirmeye ve sosyal becerilerini geliştirmeye yönelik etkinlikleri kapsamaktadır (Topaçoğlu ve Kılavuz, 2023). Bu bağlamda grup sporları, takım oyunları veya sosyal kulüpler gibi organizasyonlar önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal etkileşim, bireylerin toplumsal aidiyet duygularını artırmakta ve sosyal destek sistemlerini güçlendirmektedir (Andersen vd., 2019).

Rekreasyon, bireylerin fiziksel sağlığının yanı sıra psikolojik iyilik halleri üzerinde de belirgin bir etkiye sahiptir. Fiziksel aktivitelerin düzenli olarak yapılması, yalnızca bedensel sağlık üzerinde olumlu etkiler yaratmakla kalmaz, aynı zamanda psikolojik sağlığı da destekler (Eravşar, 2020). Özellikle düzenli egzersiz, ruh halinin iyileştirilmesi, stres ve anksiyete seviyelerinin azaltılması ile ilişkilidir (Özdemir, 2021). Bu durum, fiziksel aktivitelerin endorfin salgılayarak beynin “iyi hissetme” kimyasallarını artırmasından kaynaklanmaktadır. Endorfinler, ruh halini iyileştirebilmekte ve bireylerin stresle başa çıkmalarına yardımcı olabilmektedir (Ali vd., 2021). Ayrıca, egzersiz ve fiziksel aktivite, uyku kalitesini artırarak ve enerji seviyelerini yükselterek genel yaşam kalitesini desteklemektedir (Umut ve Mutlutürk, 2023).

Rekreasyonel faaliyetler, bilişsel iyilik halini destekleyebilmektedir. Zihinsel uyarım sağlayan etkinlikler, bireylerin düşünsel kapasitesini artırabilmekte ve kendini ifade etme fırsatları sunmaktadır (Hood ve Carruthers, 2012). Örneğin, yaratıcı faaliyetler, strateji oyunları veya sosyal etkileşimler, bilişsel işlevleri güçlendirebilmekte ve zihinsel esnekliği artırabilmektedir. Bu tür etkinlikler, bireylerin problem çözme yeteneklerini geliştirmelerine ve zihinsel uyarılmalarını artırmalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, bilişsel olarak aktif olmak, yaşlanma ile ilişkili bilişsel gerilemeyi yavaşlatabilmekte ve zihinsel sağlığı uzun vadede koruyabilmektedir (Tranter ve Koutstaal, 2008).

Mevcut rekreasyonel seçeneklerin çeşitliliği, bireylerin kişisel tercihlerine ve ihtiyaçlarına en uygun etkinlikleri seçmelerine olanak tanımaktadır. Bu çeşitlilik, herkesin kendi ilgi alanlarına ve yaşam tarzına uygun etkinlikler bulabilmesini sağlamakta ve böylece bireylerin genel yaşam kalitesini artırmaktadır (Kelly, 2019). Her birey, farklı türde rekreasyonel faaliyetler ile kendi fiziksel ve zihinsel ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. Örneğin, bazı bireyler sosyal etkileşime dayalı aktivitelerden tatmin olurken, diğerleri bireysel etkinlikleri tercih edebilmektedir. Bu esneklik, bireylerin kendilerine en uygun faaliyetleri

seçmelerine ve bu sayede hem fiziksel hem de psikolojik iyilik hallerini en üst düzeye çıkarmalarına yardımcı olmaktadır (Toprak, 2019).

1.2. Rekreasyonun Sınıflandırılması

Rekreasyon, genel olarak insanların iş ve günlük yaşamın stresinden uzaklaşarak dinlenmelerini, eğlenmelerini ve sosyal ilişkiler geliştirmelerini sağlayan etkinlikler olarak tanımlanabilir (Korkutata, 2015). Bu geniş tanım içinde farklı tür ve biçimlerde rekreasyon aktiviteleri bulunmaktadır. Rekreasyonun sınıflandırılması, etkinliklerin niteliğine, amaçlarına ve yapılan yerlerine göre değişiklik göstermektedir (Karaküçük, 2014). Rekreasyonel etkinliklerin açık alan ve kapalı alanlara göre sınıflandırılması, farklı çevrelerin ve mekanların rekreasyon üzerindeki etkilerini anlamaya yardımcı olmaktadır (Hansen, 2021). Her iki kategori de bireylerin fiziksel, zihinsel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak üzere çeşitli fırsatlar sunmaktadır.

1.2.1. Açık Alan Rekreasyon

Açık alan rekreasyonu, doğrudan dış mekânlarda gerçekleştirilen etkinlikleri kapsamaktadır ve açık alan türü etkinlikler genellikle doğa ile iç içe olmayı teşvik etmektedir (Umaç, 2021). Açık alanların sağladığı geniş alanlar ve doğal çevre, bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlığını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Doğa yürüyüşleri ve dağcılık, açık alan rekreasyonunun en popüler biçimlerinden biridir. Bu tür aktiviteler, genellikle dağlık bölgelerde, ormanlarda veya park alanlarında yapılmaktadır (Koşan, 2021). Dağcılık, çeşitli zorluk seviyelerine sahip rotalar sunarak hem fiziksel kondisyonu artırmakta hem de doğa ile derin bir bağ kurmayı sağlamaktadır (Melo vd., 2020). Yürüyüş sırasındaki doğal manzaralar ve temiz hava, bireylerin ruhsal rahatlama sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, dağcılığın getirdiği fiziksel zorluklar ve başarı duygusu, kişisel tatmin ve özgüven artırıcı bir etki yaratmaktadır (Harmon ve Kyle, 2022).

Kamp yapma, açık hava rekreasyonunun diğer önemli bir yönüdür. Kamp etkinlikleri, genellikle ormanlık alanlarda, göl kenarlarında veya dağ eteklerinde gerçekleştirilmektedir (Gatti vd., 2022). Kamp, bireylerin doğayla iç içe geçirebileceği, sosyal etkileşimde bulunabileceği ve çeşitli açık hava aktiviteleri gerçekleştirebileceği bir ortam sağlamaktadır. Kamp yapmanın getirdiği özgürlük hissi ve doğanın sunduğu huzur, stresin azaltılmasına ve zihinsel rahatlama katkıda bulunmaktadır (Hassell vd., 2015). Kampçılar yemek pişirme, ateş yakma ve dış mekan becerilerini geliştirme fırsatını bulmaktadır (Jirasek vd., 2017).

Açık alan sporları, geniş mekanlarda yapılan spor aktiviteleridir. Futbol, basketbol ve tenis gibi sporlar, açık hava sahalarında oynanır ve takım çalışması, strateji geliştirme ve

fiziksel performansı teşvik eder (Taneja, 2009). Bu tür sporlar, bireylerin fiziksel kondisyonlarını artırırken sosyal etkileşimleri de desteklemektedir. Açık alandaki spor etkinlikleri, doğayla bütünleşme ve fiziksel sağlığı artırma fırsatları sunmaktadır. Örneğin, futbol maçları oynanırken oyuncuların doğa koşullarına adapte olmaları, oyun stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olabilmektedir (Schneider vd., 2022).

1.2.2. Kapalı Alan Rekreasyon

Kapalı alan rekreasyonu, iç mekanlarda gerçekleştirilen etkinlikleri ifade etmektedir. Kapalı alan türü etkinlikler, genellikle hava koşullarından bağımsız olarak yapılabilen ve iç mekanların sunduğu konforlu ortamda gerçekleşmektedir (Öztürk, 2018). Kapalı alan spor salonları, fiziksel egzersiz ve fitness aktiviteleri için özel olarak tasarlanmış mekanlardır. Fitness programları, ağırlık kaldırma, kardiyo egzersizleri ve grup fitness derslerini içermektedir. Bu tür etkinlikler, bireylerin fiziksel sağlıklarını ve kondisyonlarını artırırken, spor salonlarındaki ekipman ve koşullar, egzersiz yapmayı daha konforlu hale getirmektedir (Özdedeoğlu ve Erdoğan, 2023). Spor salonları, hava koşullarına bağlı kalmadan düzenli egzersiz yapma imkanı sunduğu için şehir yaşamında önemli bir rol oynamaktadır (Mansur, 2021).

Kapalı alanlarda gerçekleştirilen sanatsal ve yaratıcı etkinlikler, bireylerin yaratıcı potansiyellerini ortaya koymalarını sağlamaktadır. Resim yapma, müzik dinleme veya enstrüman çalma gibi aktiviteler, kapalı mekanlarda yapılabilen ve bu tür etkinlikler, bireylerin kendilerini ifade etmeleri ve sanatsal becerilerini geliştirmeleri için fırsatlar sunmaktadır (Hoff ve Öberg, 2015). Sanat stüdyoları, müzik odaları ve yaratıcı atölyeler, bu tür etkinlikler için özel olarak tasarlanmış mekanlardır ve kişisel tatmin ile zihinsel rahatlama sağlamaktadır (Goggans, 2014).

Kapalı alanlar, toplantı, seminer ve sosyal etkinlikler için de ideal mekanlardır. Konferanslar, sergiler ve çeşitli sosyal buluşmalar, kapalı mekanlarda düzenlenmekte ve bu etkinlikler, sosyal etkileşimi ve profesyonel ağları genişletme fırsatı sunmaktadır (Riles, 2000). Kapalı alanlar, hava koşullarından bağımsız olarak etkinliklerin düzenlenmesini sağlamakta ve çeşitli teknolojik altyapılar ile konforlu bir ortam sunmaktadır. Özellikle büyük şehirlerde, kapalı mekanlar çeşitli sosyal ve kültürel faaliyetler için önemli bir rol oynamaktadır (Javed vd., 2022).

1.3. İşyeri Rekreasyonu Kavramı ve Tarihçesi

İşyeri rekreasyonu, çalışanların işyerinde fiziksel ve zihinsel sağlığını desteklemeyi amaçlayan çeşitli etkinlik ve programları ifade etmektedir. İşyeri rekreasyonu kavramı,

işyerindeki stresin azaltılması, çalışan memnuniyetinin artırılması ve genel yaşam kalitesinin iyileştirilmesi amacıyla tasarlanmış aktivitelerdir (Lin vd., 2013). İşyeri rekreasyonunun temel hedefleri arasında çalışanların motivasyonunu artırmak, ekip çalışmasını teşvik etmek ve iş tatminini sağlamak bulunmaktadır (Mokaya ve Gitari, 2012). Bu tür etkinlikler genellikle spor aktiviteleri, sosyal etkinlikler, eğitici programlar ve rahatlama teknikleri gibi çeşitli biçimlerde uygulanabilmektedir (Hurd vd., 2021).

İşyeri rekreasyonunun tarihçesi, sanayi devriminden bu yana değişim göstermiştir. Bu tarihsel gelişim, işyerindeki koşulların iyileştirilmesi ve çalışanların refahının artırılması yönündeki çabaları yansıtmaktadır. İşyeri rekreasyonunun gelişimi Tablo 1.1’de verilmiştir.

Tablo 1.1. İşyeri Rekreasyonunun Gelişim Tablosu

Dönem	Önemli Gelişme
Sanayi Devrimi Öncesi	Uzun çalışma saatleri ve kötü çalışma koşulları, sınırlı dinlenme ve sosyal etkinlik imkanları.
20. Yüzyıl Başları	İşyeri rekreasyonu kavramı belirginleşmeye başladı; spor salonları, sosyal kulüpler ve dinlenme alanları oluşturulmaya başlandı.
Orta Yüzyıl	Sağlık ve refah programları yaygınlaştı; işyeri rekreasyonu çalışan memnuniyetini ve verimliliği artırmada önemli bir rol oynamaya başladı.
1980’ler ve Sonrası	Kapsamlı rekreasyon programları ve sağlık teşvikleri; araştırmalar işyeri rekreasyonunun önemini vurguladı.
Günümüz	Modern iş yerlerinde kapsamlı rekreasyon programları; dijital araçlar ve uzaktan çalışma ile yenilikçi yaklaşımlar benimsenmektedir.

Kaynak: Yazar tarafından çeşitli kaynaklardan derlenerek hazırlanmıştır. (Crewe, 2014; Dee ve Taylor, 2014; Mercanoğlu, 2019)

Sanayi devrimi öncesinde, işyerlerinde çalışanların dinlenme ve rahatlama alanları genellikle sınırlıydı (Linder ve Nygaard, 1998). Çalışma koşulları zorlu ve uzun saatler süren bir iş temposunu içeriyordu. Ancak, sanayi devrimiyle birlikte iş yerlerinde sistematik değişiklikler yapılmaya başlandı. İşçiler, uzun çalışma saatleri ve kötü çalışma koşullarından dolayı daha fazla dinlenme ve sosyal aktivite talep etmeye başladılar (Harrington, 2001).

20. yüzyılın başlarına gelindiğinde, işyeri rekreasyonu kavramı daha belirgin hale gelmeye başladı. İşverenler, işyerlerinde çalışanların moral ve verimliliğini artırmak için çeşitli rekreasyon programları uygulamaya başladı (Hurd vd., 2021). Bu dönemde, spor salonları, sosyal kulüpler ve dinlenme alanları gibi tesisler iş yerlerinde daha yaygın hale geldi. Ayrıca, bazı şirketler, çalışanların sosyal etkinliklerde bulunmalarını teşvik etmek amacıyla özel programlar düzenlemeye başladı (Berry ve Rondinelli, 1998).

Orta yüzyılda, işyeri rekreasyonu daha geniş bir çerçevede ele alınmaya başlandı (Gershuny, 2003). Çalışanların sağlık ve refahını artırmaya yönelik programlar, çalışan memnuniyetinin ve işyerindeki verimliliğin artırılmasında önemli bir rol oynadı (Mohezar vd., 2021). Özellikle 1980’lerden itibaren, işyeri rekreasyonu kavramı, çalışan sağlığı ve refahı üzerine yapılan araştırmalarla desteklendi. Bu dönemde, şirketler daha kapsamlı rekreasyon programları ve sağlık teşvikleri sunmaya başladı (McGillivray, 2017).

Günümüzde, işyeri rekreasyonu, işyerlerinin kültürel ve stratejik bir parçası olarak kabul edilmektedir (Hurd vd., 2023). Modern işyerlerinde, çalışan sağlığı ve memnuniyetini artırmaya yönelik kapsamlı programlar uygulanmaktadır. Spor salonları, dinlenme alanları, sağlıklı yaşam seminerleri ve sosyal etkinlikler gibi çeşitli aktiviteler sunulmaktadır (Fertman, 2015). Ayrıca, teknoloji ve dijital araçlar kullanılarak uzaktan çalışma ve sanal sosyal etkinlikler gibi yenilikçi yaklaşımlar benimsenmektedir. İşyeri rekreasyonunun gelecekte, çalışanların bireysel ihtiyaçlarını daha iyi karşılamak ve daha sağlıklı çalışma ortamları yaratmak amacıyla daha da gelişmesi beklenmektedir (Buckley vd., 2015).

1.4. İşyeri Rekreasyonunun Amaç ve Özellikleri

İşyeri rekreasyonu, iş ortamında çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamayı hedefleyen çeşitli etkinlik ve programları ifade etmektedir (Cheng vd., 2021). İşyeri rekreasyonu kavramı, modern iş dünyasında çalışan memnuniyeti ve verimliliğinin artırılmasında kritik bir rol oynamaktadır (Marques vd., 2005). İşyeri rekreasyonunun en temel amaçlarından biri, çalışan memnuniyetini artırmaktır. İş yerinde sağlanan sosyal ve fiziksel aktiviteler, çalışanların iş stresini azaltarak genel memnuniyetlerini yükseltmektedir (Mohammad vd., 2019). Örneğin, düzenlenen spor etkinlikleri, sosyal kulüpler veya rahatlama alanları, çalışanların iş dışında keyifli vakit geçirmelerini sağlamakta ve iş tatminini artırmaktadır (Mokaya ve Gitari, 2012). Memnun çalışanlar, genellikle işlerine daha bağlı olmakta ve yüksek performans sergilemektedir (Markos ve Sridevi, 2010).

İşyerindeki stres, çalışanların performansını ve genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir (Gülina ve Günay, 2020). İşyeri rekreasyonu, stres yönetimi ve zihinsel sağlığı desteklemek amacıyla çeşitli etkinlikler sunmaktadır. Meditasyon seansları, yoga dersleri veya dinlenme alanları gibi aktiviteler, çalışanların günlük stresle başa çıkmalarına ve zihinsel rahatlama sağlamalarına yardımcı olmaktadır (Riley vd., 2017). Bu tür etkinlikler, zihinsel yorgunluğu azaltarak çalışanların daha üretken olmalarını sağlamaktadır (Sonnentag, 2012).

Fiziksel sağlık, işyeri rekreasyonunun bir diğer önemli amacıdır. Düzenlenen spor etkinlikleri, egzersiz programları ve sağlıklı yaşam seminerleri, çalışanların fiziksel sağlıklarını iyileştirmeyi hedeflemektedir (Mbaabu, 2013). Bu tür aktiviteler, kalp-damar sağlığını korumak, kas ve iskelet sistemini güçlendirmek ve genel fitness seviyesini artırmak için tasarlanmaktadır (Moreira-Silva vd., 2016). Fiziksel sağlık, aynı zamanda işyerindeki enerji seviyelerini ve verimliliği artırmaktadır (Malik vd., 2014).

İşyerinde sosyal etkileşim ve takım çalışması, genel iş performansını ve iş ortamını iyileştirebilmektedir (Khawam vd., 2017). İşyeri rekreasyon programları, çalışanlar arasında sosyal bağları güçlendirmek ve takım ruhunu teşvik etmek amacıyla düzenlenmektedir. Sosyal etkinlikler, grup oyunları ve takım sporları, çalışanların birbirleriyle daha iyi iletişim kurmalarını ve işbirliği yapmalarını sağlamaktadır (Marques vd., 2005). Bu tür etkinlikler, işyerindeki pozitif bir sosyal atmosfer yaratmaktadır. Rekreasyonel etkinlikler, yaratıcı düşünme ve problem çözme becerilerini geliştirme fırsatları sunmaktadır. Çeşitli yaratıcı aktiviteler ve grup oyunları, çalışanların düşünme yetilerini ve yenilikçi yaklaşımlarını teşvik etmektedir (Roffe, 1999). Bu tür etkinlikler, işyerindeki sorunları çözme ve yeni fikirler geliştirme konusunda çalışanların yeteneklerini artırabilmektedir. Ayrıca, yaratıcı düşünme süreçlerini destekleyen etkinlikler, işyerindeki genel yenilikçilik kültürünü güçlendirmektedir (Goldman vd., 2016).

İşyeri rekreasyonu, çalışanların farklı ilgi ve ihtiyaçlarına hitap eden çeşitli etkinlik ve programlar sunmaktadır. İşyeri etkinlikleri, spor, sanat, sosyal ve eğitici aktiviteleri kapsayabilmektedir (Earle, 2003). Örneğin, spor salonları, yoga dersleri, sanat atölyeleri ve takım etkinlikleri gibi çeşitli seçenekler, çalışanların kendilerine uygun olanı seçmelerine olanak tanımaktadır. Çeşitli programlar, her çalışanın kişisel ilgi alanlarına göre farklı türde rekreasyon deneyimleri yaşamasını sağlamaktadır (Wenker, 2022). İşyeri rekreasyonunun etkili olabilmesi için, sunulan etkinliklerin tüm çalışanlara erişilebilir olması önemlidir. İşyerinde sağlanan rekreasyon imkanlarının, tüm çalışanlar tarafından kullanılabilir ve katılabilir olması gerekmektedir. Bu, çeşitli zaman dilimleri ve mekan seçenekleri sunarak sağlanabilmektedir (Dhanshyam, 2022). Erişilebilirlik, çalışanların programlara katılımını artırarak, genel işyeri memnuniyetini ve bağlılığını güçlendirmektedir (Mohammad vd., 2019).

İşyeri rekreasyon programlarının sürekliliği ve tutarlılığı, etkinliklerin başarısını etkilemektedir (Tsitskari vd., 2017). İşyerinde düzenlenen rekreasyon etkinliklerinin düzenli olarak yapılması ve çalışanlara sürekli olarak sunulması, etkinliklerin etkinliğini artırmaktadır (Griffiths, 2020). Sürekli programlar, çalışanların düzenli olarak katılmalarını ve rekreasyon fırsatlarından sürekli olarak faydalanmalarını sağlamaktadır. Ayrıca, sürekli etkinlikler, işyerinde sağlam bir rekreasyon kültürü oluşturmaktadır (Hurd vd., 2023).

İşyeri rekreasyonu, çalışanların programlara aktif olarak katılımını teşvik etmektedir (Hall, 2007). Çalışanların ihtiyaçlarını ve isteklerini göz önünde bulundurarak, onların inisiyatif alabileceği etkinlikler düzenlenebilir (Kamerman ve Kahn, 2010). Katılımcı yaklaşımlar, çalışanların programları planlama ve yönetme konusunda daha fazla söz sahibi

olmalarını sağlamaktadır. Bu, çalışanların etkinliklere olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırabilmektedir (Hall, 2007). İşyeri rekreasyonunun etkinliğini değerlendirmek için düzenli olarak ölçüm ve geri bildirim almak önemlidir. İşyerindeki rekreasyon programlarının başarısını değerlendirmek için anketler, geri bildirim oturumları ve performans analizleri yapılabilir. Değerlendirmeler, programların etkisini anlamak ve gerektiğinde iyileştirmeler yapmak için kullanılır. Ölçüm ve değerlendirme, işyeri rekreasyonunun sürekli gelişimini ve etkisini sağlar (Mercanoğlu, 2019).

1.5. İşyeri Rekreasyonunu Gerektiren Durumlar

İşyeri rekreasyonu, çeşitli durumlar ve koşullar altında işyerlerinde önemli bir ihtiyaç haline gelmektedir. Çalışanların sağlığını, motivasyonunu ve verimliliğini desteklemek amacıyla işyeri rekreasyonunun uygulanmasını gerektiren durumlar, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde farklılık gösterebilmektedir (Pronk ve Kottke, 2009). Bu durumlar, genellikle iş ortamındaki zorluklar, çalışanların ihtiyaçları ve genel iş koşulları ile ilişkilidir (Sparks vd., 2001).

İşyeri stresinin artışı, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını olumsuz etkileyebilmekte ve iş performansını düşürebilmektedir (Jackson ve Frame, 2018). İşyerindeki yoğun iş yükü, sıkı teslim tarihleri ve yüksek beklentiler, stres seviyelerini artırabilmektedir. Stresin uzun vadeli etkileri, tükenmişlik, düşük moral ve iş tatminsizliği gibi sonuçlara yol açabilmektedir (Stemmer vd., 2022). Bu tür durumlarda, işyeri rekreasyon programları, çalışanların stresle başa çıkmalarına yardımcı olabilmektedir. Örneğin, yoga ve meditasyon seansları, stresin azaltılmasına ve çalışanların daha iyi bir ruhsal denge bulmalarına yardımcı olabilmektedir (Cvenkel, 2021).

Yüksek çalışma yükü ve uzun çalışma saatleri, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını tehdit edebilmektedir (Lu vd., 2021). Yoğun iş temposu, çalışanların yorgunluk hissetmelerine ve iş tatminsizliklerine neden olabilmektedir (Sadiq, 2022). Uzun çalışma saatleri, iş-yaşam dengesi sorunlarına yol açabilmektedir. İşyeri rekreasyonu, bu durumu hafifletmek amacıyla çeşitli dinlenme ve eğlence fırsatları sunmaktadır (Lobo, 2006). Spor aktiviteleri, sosyal etkinlikler ve rahatlama alanları, çalışanların çalışma saatlerinin dışında enerji toplamasına ve işyerindeki verimliliklerini artırmalarına yardımcı olabilmektedir (Jalilianhasanpour vd., 2021).

Yüksek çalışan değişimi ve işten ayrılma oranı, işyerinde moralle ilgili sorunlara ve düşük çalışan bağlılığına işaret etmektedir (Collini vd., 2015). Çalışanlar, işyerinde tatminsizlik yaşadıklarında veya destek hissetmediklerinde işten ayrılma eğiliminde olabilirler

(Shakoor vd., 2023). İşyeri rekreasyon programları, çalışan bağlılığını artırmak ve iş memnuniyetini güçlendirmek için önemli bir araçtır (Woo vd., 2022). Düzenlenen sosyal etkinlikler, takım oluşturma aktiviteleri ve sağlıklı yaşam programları, çalışanların işyerinde kendilerini daha değerli hissetmelerini ve uzun vadeli bağlılıklarını artırabilmektedir (Singha ve Singha, 2024).

Düşük moral ve motivasyon, çalışanların iş performansını olumsuz etkileyebilmekte ve genel iş atmosferini bozmaktadır (Bashir vd., 2020). Moral düşüklüğü, genellikle kötü yönetim, yetersiz ödüllendirme veya işyerinde sosyal etkileşim eksikliği gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir (Maslach ve Leiter, 2022). İşyeri rekreasyonu, çalışanların moralini artırmak ve motivasyonlarını yükseltmek için kullanılabilir. Sosyal etkinlikler, ödüllendirme programları ve motivasyon artırıcı aktiviteler, çalışanların işyerindeki genel ruh halini iyileştirebilmekte ve iş performansını artırabilmektedir (Enenifa ve Akintokunbo, 2020).

Yüksek stres ve tükenmişlik durumları, çalışanların uzun vadeli sağlık sorunları yaşamasına ve iş performansının ciddi şekilde düşmesine neden olabilmektedir (Tamunomiebi ve Mezeh, 2021). Tükenmişlik, genellikle uzun süreli stres ve aşırı iş yükü sonucu ortaya çıkmaktadır. İşyeri rekreasyonu, bu tür durumların önlenmesi ve yönetilmesi için kritik bir rol oynamaktadır. Özellikle tükenmişliği önlemeye yönelik programlar, stres yönetimi seminerleri ve dinlenme alanları, çalışanların sağlıklı bir iş ortamında kalmalarını ve iş verimliliklerini korumalarını sağlamaktadır (Gabriel ve Aguinis, 2022).

Sosyal bağların güçlendirilmesi, işyerindeki ekip çalışması ve işbirliği için önemlidir (Bella, 2023). Çalışanlar arasında zayıf sosyal bağlar, iletişim sorunlarına ve ekip uyumsuzluğuna yol açabilmektedir. İşyeri rekreasyonu, sosyal etkileşimi artırmak ve çalışanlar arasında güçlü ilişkiler kurmak amacıyla kullanılabilir. Takım sporları, grup aktiviteleri ve sosyal etkinlikler, çalışanların birbirleriyle daha iyi tanışmalarını ve daha etkili bir şekilde işbirliği yapmalarını sağlamaktadır (Bruton vd., 2012).

Organizasyonel değişiklikler ve yenilikler, çalışanlar üzerinde geçiş dönemleri ve uyum sağlama baskısı oluşturabilmektedir. İşyerindeki büyük değişiklikler, stres ve belirsizlik hissi yaratabilmektedir (Lew, 2021). İşyeri rekreasyonu, bu tür dönemlerde çalışanların moralini yüksek tutmak ve değişikliklere uyumlarını kolaylaştırmak için destekleyici bir araç olarak kullanılabilir. Örneğin, değişim yönetimi seminerleri ve destek grupları, çalışanların değişikliklerle başa çıkmalarına ve daha olumlu bir adaptasyon süreci geçirmelerine yardımcı olabilmektedir (Cameron ve Green, 2019).

1.6. İşyeri Rekreasyonu Program ve Hizmetleri

İşyeri rekreasyonu, çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli program ve hizmetleri kapsamaktadır (Hurd vd., 2021). Bu programlar ve hizmetler, işyerinde sağlıklı bir atmosfer yaratmayı, çalışan memnuniyetini artırmayı ve genel iş verimliliğini desteklemeyi amaçlamaktadır (Parks ve Steelman, 2008). İşyeri rekreasyonunun kapsamlı bir şekilde ele alınması, farklı türdeki programların ve hizmetlerin nasıl uygulandığını ve bunların çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamak açısından önemlidir.

Spor ve fiziksel aktivite programları, işyeri rekreasyonunun en yaygın ve etkili bileşenlerinden biridir. Spor ve fiziksel aktivite programları, çalışanların fiziksel sağlıklarını desteklemek ve stresle başa çıkmalarını kolaylaştırmak amacıyla düzenlenmektedir (Moreira-Silva vd., 2016). Spor salonları, yoga ve pilates dersleri, grup egzersizleri ve takım sporları gibi çeşitli seçenekler sunulmaktadır. Spor salonları, işyerinde çalışanlara düzenli egzersiz yapma imkanı sağlamakta ve fiziksel kondisyonlarını korumalarına yardımcı olmaktadır (Edmunds vd., 2013). Yoga ve pilates dersleri ise esneklik ve dengeyi artırarak zihinsel rahatlama sağlamaktadır. Ayrıca, düzenlenen takım sporları, ekip çalışmasını teşvik etmektedir ve sosyal etkileşimi artırmaktadır (Brinkley vd., 2017).

Sağlık ve wellness programları, çalışanların genel sağlıklarını ve yaşam kalitelerini iyileştirmek için tasarlanmıştır. Sağlık ve wellness programları, genellikle sağlıklı beslenme seminerleri, stres yönetimi atölyeleri, sağlık taramaları ve kişisel sağlık danışmanlık hizmetlerini kapsamaktadır (Song ve Baicker, 2019). Sağlıklı beslenme seminerleri, çalışanların dengeli beslenme alışkanlıklarını öğrenmelerine yardımcı olurken, stres yönetimi atölyeleri stresle başa çıkma tekniklerini öğretmektedir (Tetrack ve Winslow, 2015). Sağlık taramaları ise erken teşhis ve sağlık sorunlarının önlenmesi için düzenlenmektedir. Kişisel sağlık danışmanlık hizmetleri, çalışanların bireysel sağlık hedeflerine ulaşmalarını desteklemektedir (Fielding, 1984).

Sosyal ve eğlence etkinlikleri, çalışanlar arasında güçlü sosyal bağlar kurmayı ve işyerinde pozitif bir atmosfer yaratmayı amaçlamaktadır (Han vd., 2016). Sosyal ve eğlence etkinlikleri, genellikle şirket piknikleri, doğum günü kutlamaları, takım oluşturma oyunları ve sosyal kulüpler gibi çeşitli faaliyetlerini kapsamaktadır. Şirket piknikleri ve doğum günü kutlamaları, çalışanların iş dışındaki zamanlarda keyifli vakit geçirmelerini sağlamaktadır (Grastorf, 2018). Takım oluşturma oyunları, ekip ruhunu güçlendirmekte ve işbirliğini teşvik etmektedir. Sosyal kulüpler, çalışanların ortak ilgi alanlarına göre bir araya gelmelerini ve sosyal etkileşimde bulunmalarını sağlamaktadır (Rosenfeld ve Richman, 1997).

Eğitim ve kişisel gelişim programları, çalışanların profesyonel ve kişisel becerilerini geliştirmeyi amaçlamaktadır (Dirani, 2012). Eğitim ve kişisel programlar, genellikle liderlik eğitimleri, iletişim becerileri atölyeleri, zaman yönetimi seminerleri ve kariyer danışmanlığı hizmetlerini kapsamaktadır. Liderlik eğitimleri, çalışanların yönetim becerilerini güçlendirirken, iletişim becerileri atölyeleri etkili iletişim tekniklerini öğretmektedir (Blanchard ve Thacker, 2023). Zaman yönetimi seminerleri, çalışanların işlerini daha verimli bir şekilde organize etmelerine yardımcı olmaktadır (Channar vd., 201). Kariyer danışmanlığı hizmetleri ise bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını desteklemektedir.

Dinlenme ve rahatlama alanları, çalışanların iş stresini azaltmalarına ve zihinsel olarak yeniden enerji toplamalarına yardımcı olmaktadır. Dinlenme ve rahatlama alanları, genellikle dinlenme odaları, sessiz alanlar, masaj hizmetleri ve meditasyon köşeleri gibi çeşitli seçenekleri kapsamaktadır (Shukla, 2024). Dinlenme odaları, çalışanların kısa molalar sırasında rahatlamalarını sağlamaktadır. Sessiz alanlar, çalışanların gürültüden uzak kalıp odaklanmalarına yardımcı olmaktadır. Masaj hizmetleri ve meditasyon köşeleri ise fiziksel ve zihinsel rahatlama sağlamaktadır (Sternberg, 2009).

Aile ve çocuk destek programları, çalışanların ailevi sorumluluklarını desteklemeyi ve iş-yaşam dengesini iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Aile ve çocuk destek programları, genellikle çocuk bakımı hizmetleri, aile etkinlikleri ve esnek çalışma saatleri gibi seçenekleri kapsamaktadır (Skinner ve Chapman, 2013). Çocuk bakımı hizmetleri, çalışanların çocuklarıyla ilgilenirken işyerinde rahatlıkla çalışabilmelerini sağlamaktadır (Tuominen, 2003). Aile etkinlikleri, çalışanların aileleriyle birlikte kaliteli zaman geçirmelerini teşvik etmektedir. Esnek çalışma saatleri ise çalışanların iş ve aile sorumluluklarını daha iyi dengelemelerine yardımcı olmaktadır (Galea vd., 2014).

1.7. İşyeri ve Rekreatasyon İlişkisi

İşyeri ve rekreatasyon arasındaki ilişki, modern iş ortamlarının çalışan sağlığı, memnuniyeti ve performansı üzerindeki etkilerini anlamak açısından kritik öneme sahiptir. Rekreatasyon, çalışanların işyerinde daha sağlıklı ve verimli bir şekilde performans gösterebilmeleri için çeşitli fırsatlar sunmaktadır (Hillier vd., 2005). Bu ilişki, işyerinde sağlıklı bir atmosfer yaratmanın yanı sıra, çalışanların genel yaşam kalitesini artırmayı da hedeflemektedir (Mokaya ve Gitari, 2012).

Rekreatasyon, işyerindeki genel atmosferi iyileştirerek çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırmaktadır. Çalışanlar arasında güçlü sosyal bağlar kurulmasını ve daha pozitif bir iş ortamı oluşturulmasını sağlamaktadır (Chakraborty ve Ganguly, 2019). Örneğin,

düzenlenen sosyal etkinlikler ve takım oluşturma aktiviteleri, çalışanlar arasında işbirliği ve etkileşimi teşvik etmektedir. Bu tür etkinlikler, işyerindeki stres seviyelerini azaltarak daha olumlu bir çalışma ortamı yaratmaktadır (Zlenko ve Isaikina, 2020). Rekreasyon, çalışanların iş stresini yönetmelerine yardımcı olarak iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. İşyeri stresinin uzun vadeli etkileri, tükenmişlik, düşük moral ve düşük iş performansı gibi sorunlara yol açabilmektedir (Taylor vd., 2021). Spor aktiviteleri, meditasyon ve stres yönetimi seminerleri gibi rekreasyonel hizmetler, çalışanların stresle başa çıkma yollarını kolaylaştırmaktadır. Stresin azaltılması, çalışanların daha odaklanmış ve verimli çalışmasını sağlamaktadır (Menardo vd., 2022).

Fiziksel sağlık, iş gücü verimliliği üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. İşyerinde sunulan spor ve egzersiz programları, çalışanların fiziksel sağlıklarını desteklemektedir (Rubery vd., 2022). Düzenli egzersiz, enerji seviyelerini artırarak genel iş gücü verimliliğini yükseltmektedir. Ayrıca, sağlıklı yaşam programları ve sağlık taramaları, hastalıkların önlenmesine ve çalışanların genel sağlıklarının korunmasına yardımcı olmaktadır (Gubler vd., 2018). Fiziksel sağlık, iş gücünün uzun vadeli performansını ve verimliliğini artırmaktadır. Rekreasyon, iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yardımcı olarak çalışanların genel yaşam kalitesini iyileştirmektedir. Çalışanların iş ve özel yaşamları arasında dengeli bir ilişki kurmalarına olanak tanımaktadır (Khatri vd., 2022). İş yerinde sunulan esnek çalışma saatleri, çocuk bakımı hizmetleri ve aile etkinlikleri gibi rekreasyonel hizmetler, çalışanların iş ve aile sorumluluklarını daha iyi dengelemelerine yardımcı olmaktadır. Bu denge, çalışanların işyerindeki memnuniyetlerini ve bağlılıklarını artırmaktadır (Jang, 2009).

Sosyal etkileşim ve takım çalışması, işyerindeki verimliliği ve çalışan memnuniyetini artıran önemli faktörlerdir. İşyeri rekreasyonu, sosyal etkileşimi teşvik ederek güçlü bir takım ruhu oluşturmaktadır (Han vd., 2016). Grup oyunları, sosyal kulüpler ve takım sporları gibi etkinlikler, çalışanların birbirleriyle daha iyi iletişim kurmalarını ve işbirliği yapmalarını sağlamaktadır. Sosyal etkileşimin güçlendirilmesi, işyerindeki işbirliğini ve takım dinamiklerini iyileştirmektedir (Rosenfeld ve Richman, 1997). Rekreasyon, çalışanların yaratıcı düşünme ve problem çözme becerilerini geliştirmelerine yardımcı olabilmektedir. Yaratıcı etkinlikler ve problem çözme oyunları, çalışanların yenilikçi düşünme yetilerini teşvik etmektedir (Kurt vd., 2010). İşyerinde sunulan yaratıcı atölyeler ve grup aktiviteleri, çalışanların farklı bakış açıları geliştirmelerini ve yenilikçi çözümler üretmelerini sağlamaktadır. Bu tür programlar, işyerindeki genel yenilikçilik kültürünü güçlendirmektedir (Andriopoulos, 2001).

Çalışan bağlılığı ve iş tatmini, işyerindeki genel performansı ve verimliliği doğrudan etkilemektedir (Arifin vd., 2019). Rekreasyon programları, çalışanların işyerinde kendilerini daha değerli hissetmelerine ve iş tatminlerinin artmasına yardımcı olmaktadır. Sosyal etkinlikler, ödüllendirme programları ve kişisel gelişim fırsatları, çalışanların işyerindeki bağlılıklarını güçlendirmekte ve genel memnuniyetlerini artırmaktadır (Pack vd., 2007). Bağlı ve tatmin olmuş çalışanlar, işlerine daha bağlı olmakta ve yüksek performans sergilemektedir. İşyerindeki değişim ve yeniliklere uyum sağlamak, çalışanlar için zorlu bir süreç olabilmektedir (Alvarez-Torres ve Schiuma, 2022). Rekreasyon programları, bu tür değişim dönemlerinde çalışanlara destek sağlamaktadır. Özellikle değişim yönetimi seminerleri ve destek grupları, çalışanların değişikliklerle başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır (Bruton vd., 2012). Bu tür destek hizmetleri, çalışanların adaptasyon süreçlerini kolaylaştırarak işyerindeki genel uyum ve verimliliği artırmaktadır (Sykes, 2015).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE İŞ PERFORMANSI

İkinci bölümde iş tatmini kavramı, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatmininin sonuçları, psikolojik iyi oluş kavramı ve boyutları, iş performansı kavramı ve boyutları ile iş performansını etkileyen faktörler literatür kapsamında incelenmiştir.

2.1. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini, bireylerin iş yerindeki genel memnuniyet ve huzur seviyelerini ifade eden bir kavramdır (Kosec vd., 2022). Çalışanların işlerinden elde ettikleri kişisel tatmin, motivasyonlarını, verimliliklerini ve iş performanslarını doğrudan etkilemektedir. İş tatmini, bireylerin işyerindeki iş deneyimlerinin, beklentilerinin ve değerlerinin bir yansıması olarak kabul edilmektedir (Ali ve Anwar, 2021). İş tatmini kavramı, zaman içinde birçok farklı perspektiften ele alınmış ve çeşitli tanımlarla açıklanmıştır.

İş tatmini kavramı, ilk olarak 1920’lerde psikologlar ve organizasyon bilimciler tarafından ele alınmaya başlanmıştır. Bu dönemde, iş tatmini genellikle bireylerin işlerinin kendilerine sağladığı kişisel doyum ve mutluluk olarak tanımlanmıştır (Judge vd., 2020). Çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını belirlemek, genellikle işin kendisinden, çalışma koşullarından ve elde edilen ödüllerden kaynaklanan tatmin duygularını kapsamaktadır (Kalleberg, 1977). 1930’larda, Hawthorne Araştırmaları’nın etkisiyle iş tatmini daha sistematik bir şekilde incelenmeye başlamıştır. Bu araştırmalar, iş yerindeki sosyal etkileşimlerin, grup dinamiklerinin ve çalışma koşullarının iş tatmini üzerindeki etkilerini vurgulamıştır (Sundstorm vd., 2000).

1950’lerde, iş tatmini kavramı daha kapsamlı bir şekilde ele alınmış ve psikolog Frederick Herzberg’in “İki Faktör Teorisi” ile genişletilmiştir. Herzberg, iş tatminini etkileyen faktörleri “temel” (hijyen) faktörler ve “motive” edici faktörler olarak iki gruba ayırmıştır (Buddhavudhikrai, 2023). Hijyen faktörleri, işyerindeki temel ihtiyaçları ve beklentileri karşılarken, motive edici faktörler, işin kendisinden kaynaklanan tatmin duygularını sağlamaktadır (Holston-Okoe ve Mushi, 2018). Herzberg’in çalışmaları, iş tatmininin sadece iş koşullarından değil, aynı zamanda işin kendisinden de kaynaklandığını göstermiştir (Tietjen ve Myers, 1998).

1970’lerde, iş tatmini kavramı, daha geniş sosyal ve psikolojik bağlamlarda ele alınmıştır (Judge vd., 2017). Bu dönemde, iş tatmini araştırmaları, bireylerin iş yerindeki değerleri, beklentileri ve kişisel hedefleri ile işin sunduğu fırsatlar arasındaki uyumu

incelemeye başlamıştır (Judge vd., 2020). İş tatmini, iş yerindeki sosyal ilişkilerin, iş yükünün yönetimi ve işin kişisel hedeflerle uyumlu olup olmaması gibi unsurlarla ilişkilendirilmiştir (McVicar, 2016). Ayrıca, 1976'da Edwin A. Locke tarafından geliştirilen "İş Tatmini Teorisi", iş tatminini çalışanların işteki hedeflerine ulaşma dereceleri ve işin anlamlılığı ile ilişkilendirmiştir. Locke'un teorisi, iş tatmininin bireylerin iş hedefleri ve kişisel değerlerle ne kadar uyumlu olduğuna bağlı olduğunu öne sürmüştür (Buyandelger, 2024).

1980'ler ve sonrasında, iş tatmini kavramı, işyerindeki çeşitli faktörlerle etkileşimi daha kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır (Judge vd., 2017). Bu dönemde, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işyerindeki liderlik tarzları, iş yükü yönetimi ve işyerindeki sosyal destek sistemleri gibi daha geniş bir yelpazede incelenmiştir (Lok ve Crawford, 1999). İş tatmini ile örgütsel davranışlar arasındaki ilişki, iş tatmininin çalışanların iş performansını ve genel iş memnuniyetini nasıl etkilediğini anlamak için önemli bir odak noktası olmuştur (Tsai, 2011).

Günümüzde iş tatmini, "işyerindeki genel memnuniyet" olarak tanımlanmakta ve bireylerin işyerinde sağladığı tatmin duygularını çeşitli faktörlerin bir kombinasyonu olarak değerlendirmektedir (Mainali vd., 2023). İş tatmini, işin kendisi, çalışma koşulları, ücret ve yan haklar, iş arkadaşları ile ilişkiler, yönetim ve liderlik tarzları gibi çeşitli unsurların etkisi altında şekillenmektedir (Ali ve Anwar, 2021). İş tatmininin yüksek olması, genellikle çalışanların işyerinde daha motive olmalarını, verimli çalışmalarını ve uzun vadeli bağlılıklarını artırmalarını sağlamaktadır (Bhatti ve Qureshi, 2007).

Sonuç olarak, iş tatmini kavramı, zaman içinde birçok farklı perspektiften ele alınmış ve çeşitli tanımlarla açıklanmıştır. İş tatmini kavramı, bireylerin işyerindeki genel memnuniyet düzeylerini anlamak için geniş bir çerçevede incelenmiştir ve işyerindeki çeşitli faktörlerin etkisini değerlendirmekte önemli bir rol oynamıştır (Judge vd., 2020). İş tatminini anlamak, organizasyonların çalışan memnuniyetini artırmak ve genel iş performansını geliştirmek için kritik bir faktördür.

2.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörler örgütsel, bireysel ve çevresel faktörler olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir.

2.2.1. Örgütsel Faktörler

İş tatmini, çalışanların işyerindeki genel memnuniyet ve huzur seviyelerini ifade etmektedir ve çeşitli örgütsel faktörler tarafından etkilenmektedir (Satuf vd., 2018). Örgütsel faktörler, işyerindeki çalışma koşulları, yönetim uygulamaları ve organizasyonel yapılar gibi

unsurları içermektedir. Bu faktörler, çalışanların iş tatminlerini doğrudan ve dolaylı yollarla etkilemektedir (Belias ve Koustelios, 2014).

İş yükü ve görev tanımları, çalışanların iş tatminini önemli ölçüde etkileyen örgütsel faktörlerdir. İş yükü, bir çalışanın iş başına düşen görev ve sorumlulukların miktarını ifade etmektedir. İş yükü dengesi, çalışanların işyerindeki stres seviyelerini etkilemekte ve iş tatminini doğrudan etkilemektedir (Harputlu, 2014). Aşırı iş yükü, tükenmişlik ve iş memnuniyetsizliğine yol açabilirken, yetersiz iş yükü, çalışanların işlerinde yeterince meşgul hissetmemelerine ve motivasyon eksikliğine neden olabilmektedir (Hockley, 2023). Görev tanımları ise, çalışanların rollerini ve sorumluluklarını net bir şekilde anlamalarını sağlamaktadır (Mohamed ve Hossny, 2020). Belirsiz veya çelişkili görev tanımları, işyerinde belirsizlik ve tatminsizlik hissi yaratabilmektedir. Açık ve anlaşılır görev tanımları, çalışanların işlerini daha etkin bir şekilde yapmalarına yardımcı olmakta ve iş tatminini artırmaktadır (Taufik, 2014).

Yönetim ve liderlik tarzları, çalışanların iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Ilham, 2018). İyi bir yönetim ve liderlik, çalışanların motivasyonunu artırabilmekte, iş performansını iyileştirebilmekte ve genel iş tatminini güçlendirebilmektedir. Etkili liderler, çalışanlarına destek sağlamakta, geri bildirimde bulunmakta ve onları gelişim fırsatları ile desteklemektedir (Paaıs ve Pattiruhu, 2020). Ayrıca, adil ve şeffaf yönetim uygulamaları, çalışanların işyerindeki adalet duygusunu artırmakta ve tatminlerini güçlendirmektedir (Chan ve Lai, 2017). Öte yandan, otoriter veya yetersiz liderlik tarzları, çalışanların iş tatminini olumsuz etkileyebilmektedir. Zayıf liderlik, motivasyon eksikliği, düşük moral ve yüksek iş memnuniyetsizliğine yol açabilmektedir (Tekin, 2019).

Çalışma koşulları ve çevresi, iş tatmini etkileyen bir diğer önemli örgütsel faktördür. Fiziksel çalışma koşulları, işyerinin konforunu, güvenliğini ve ergonomisini kapsamaktadır (dos Santos vd., 2015). Temiz, düzenli ve güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların fiziksel ve psikolojik rahatlıklarını artırmakta ve iş tatminlerini olumlu yönde etkilemektedir (Sarode ve Shirsath, 2014). Ayrıca, işyerindeki sosyal çevre, çalışanların işyerindeki sosyal ilişkileri ve etkileşimleri ile ilgilidir. İş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler ve destekleyici bir çalışma ortamı, iş tatminini artırmaktadır. İşyerindeki kötü fiziksel koşullar veya sosyal çatışmalar, çalışanların iş memnuniyetini olumsuz etkileyebilmektedir (Ansley vd., 2019).

Ücret ve yan haklar, çalışanların iş tatmini üzerinde doğrudan etkisi olan örgütsel faktörlerdir. Adil ve rekabetçi ücretler, çalışanların işyerinde kendilerini değerli hissetmelerine yardımcı olmakta ve iş tatminini artırmaktadır (Singh ve Loncar, 2010). Ayrıca, yan haklar, sağlık sigortası, emeklilik planları ve diğer sosyal yardımlar gibi ek

avantajları kapsamaktadır. Bu tür haklar, çalışanların işyerinde kendilerini daha güvende ve desteklenmiş hissetmelerine katkıda bulunmaktadır (Kansky, 2017). Ücret ve yan hakların eksikliği veya adaletsizliği, çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmekte ve motivasyon kaybına yol açabilmektedir (Uçar, 2016).

Kariyer gelişimi ve eğitim fırsatları, çalışanların uzun vadeli iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Chaudhary ve Bhaskar, 2016). İşyerinde sunulan eğitim ve gelişim fırsatları, çalışanların becerilerini artırmalarına ve kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olmaktadır. Bu fırsatlar, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırabilmektedir (Kaya ve Ceylan, 2014). Ayrıca, kariyer planlaması ve terfi olanakları, çalışanların iş tatminini güçlendiren önemli faktörlerdir. Yetersiz kariyer gelişimi ve eğitim fırsatları, çalışanların işlerinde tıkanmış hissetmelerine ve iş tatminsizliğine yol açabilmektedir (Aydın Balta, 2007).

İş güvencesi ve organizasyonel destek, iş tatmini üzerinde etkili olan örgütsel faktörlerdir. İş güvencesi, çalışanların işlerini kaybetme korkusu olmadan çalışabilmelerini sağlamaktadır (Umrani vd., 2019). Güvence duygusu, çalışanların iş yerinde kendilerini daha huzurlu ve motive hissetmelerine yardımcı olmaktadır. Organizasyonel destek ise, çalışanlara işyerinde karşılaştıkları zorluklar ve sorunlarla başa çıkmalarında yardımcı olmaktadır. Destekleyici bir iş ortamı, çalışanların iş tatminini artırabilmekte ve işyerindeki genel memnuniyeti güçlendirebilmektedir (Kumar vd., 2018).

2.2.2. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, çalışanların kişisel özelliklerini, değerlerini ve yaşam deneyimlerini ifade etmektedir ve iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Cheung vd., 2022). Kişilik özellikleri, bireylerin iş tatminini doğrudan etkileyen temel bireysel faktörlerden biridir. Kişilik özellikleri, bireylerin işyerindeki davranışlarını, tutumlarını ve işlere yaklaşımlarını belirlemektedir. Örneğin, yüksek düzeyde sorumluluk duygusuna sahip bireyler, işlerinde daha yüksek tatmin düzeyleri yaşama eğilimindedirler (Köroğlu, 2011). Aynı şekilde, pozitif bir tutuma sahip bireyler, işyerindeki zorluklara daha olumlu yaklaşabilmekte ve genel memnuniyetlerini artırabilmektedir (Youssef ve Luthans, 2007). Diğer yandan, düşük stres toleransı veya yüksek düzeyde kaygı yaşayan bireyler, işyerindeki zorluklar karşısında daha düşük tatmin yaşayabilmektedir. Kişilik özellikleri, bireylerin işyerindeki deneyimlerini ve iş tatminlerini şekillendiren önemli bir faktördür (Ergun, 2008).

Kişisel değerler ve beklentiler, bireylerin iş tatminini etkileyen bir diğer önemli bireysel faktördür. Kişisel değerler, bireylerin yaşamlarındaki önemli olan şeyleri ve

kendilerini tatmin eden unsurları ifade etmektedir (Ariza-Montes vd., 2018). Örneğin, bir bireyin işyerindeki algıladığı adalet, başarı veya tanınma gibi değerler, iş tatminini etkileyebilmektedir. Çalışanların işyerinde değerlerle uyumlu fırsatlar bulmaları, iş tatminlerini artırabilmektedir (Akafo ve Boateng, 2015). Aynı şekilde, kişisel beklentiler de iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanlar, işyerindeki beklentilerini karşılamadıkları durumlarda düşük iş tatmini yaşayabilmektedir. Örneğin, terfi, ödül veya gelişim fırsatları gibi beklentilerin karşılanmaması, tatminsizlik duygularına yol açabilmektedir (Maden vd., 2016).

Bireylerin kişisel başarı ve performans algısı, iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Avery vd., 2015). Çalışanların kendi başarılarını ve iş performanslarını nasıl algıladıkları, iş tatminlerini şekillendirebilmektedir. Yüksek kişisel başarı algısı, bireylerin işlerinde daha tatmin edici bir deneyim yaşamasına yardımcı olabilmektedir (Locke ve Latham, 1990). Çalışanlar, başarılarını ve iş performanslarını tanıdıklarında, kendilerini daha değerli ve motive hissedebilmektedir. Bu durum, iş tatminini artırabilmektedir (Linz ve Semykina, 2012). Öte yandan, düşük performans algısı veya başarısızlık hissi, iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmekte ve motivasyon eksikliğine yol açabilmektedir (Omansky vd., 2016).

Yaşam koşulları ve kişisel yaşam, bireylerin iş tatminini etkileyen önemli bireysel faktörlerdir (Demirel, 2014). Bireylerin iş dışında yaşadıkları yaşam koşulları, işyerindeki memnuniyetlerini etkileyebilmektedir. İş ve özel yaşam dengesi, bireylerin genel iş tatminini şekillendirmektedir. Yoğun iş yükü veya uzun çalışma saatleri, kişisel yaşamda stres ve tatminsizlik yaratabilmektedir. Ayrıca, ailevi sorumluluklar, kişisel sağlık durumu ve finansal durum gibi faktörler de iş tatmini üzerinde etkili olabilmektedir (Tekingündüz vd., 2015). İyi bir iş-yaşam dengesi, çalışanların hem işlerinde hem de özel yaşamlarında daha yüksek tatmin seviyeleri yaşamasına yardımcı olabilmektedir (Yağcı, 2014).

Motivasyon ve içsel güdüler, bireylerin iş tatmini üzerinde önemli bir rol oynamaktadır (Aljumah, 2023). İçsel motivasyon, bireylerin işlerinden aldığı kişisel tatmin ve ödül duygusunu ifade etmektedir. İçsel güdüler, bireylerin işlerini anlamlı ve tatmin edici bulmalarına katkıda bulunmaktadır (Günay, 2016). Bireyler, işlerinin kendileri için anlamlı olduğunu düşündüklerinde, iş tatminleri artmaktadır. Örneğin, kişisel hedeflerle uyumlu ve anlamlı işler yapmak, yüksek içsel motivasyon ve iş tatmini sağlayabilmektedir. Motivasyon eksikliği veya içsel güdülerdeki zayıflık, iş tatminini olumsuz etkileyebilmekte ve genel memnuniyetsizliğe yol açabilmektedir (Fila vd., 2023).

Bireylerin işlerine bağlılıkları ve organizasyonel uyumları, iş tatminini etkileyen bireysel faktörler arasında yer almaktadır. İşe bağlılık, bireylerin işlerine olan bağlılıklarını ve işyerindeki aidiyet duygularını ifade etmektedir (Goetz vd Wald, 2022). Yüksek işe bağlılık, çalışanların işyerinde kendilerini daha tatmin olmuş hissetmelerine yardımcı olabilmektedir (Keleş, 2006). Organizasyonel uyum ise, bireylerin organizasyonun değerleri ve kültürü ile uyumlu olmalarını ifade etmektedir. Organizasyonel uyum, bireylerin işyerinde kendilerini daha iyi hissetmelerini ve iş tatminlerini artırmalarını sağlamaktadır (Koçak, 2018).

2.2.3. Çevresel Faktörler

İş tatmini, bireylerin işyerindeki memnuniyet seviyelerini etkileyen çeşitli çevresel faktörlerden de etkilenmektedir (İpşirli ve Namal, 2022). Çevresel faktörler, iş yerinin fiziksel çevresini, iş yapma koşullarını ve genel çalışma ortamını kapsamaktadır. Bu faktörler, çalışanların iş tatminini hem doğrudan hem de dolaylı yollarla etkilemektedir (Tutar, 2010).

Fiziksel çalışma koşulları, iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Fiziksel çalışma koşulları, işyerindeki çevresel faktörleri ve fiziksel konforu kapsamaktadır (Newsham vd., 2009). Çalışanların sağlıklı ve konforlu bir çalışma ortamında bulunmaları, iş tatminini artırmaktadır. Örneğin, iyi havalandırma, yeterli aydınlatma, ergonomik mobilyalar ve temiz bir çalışma alanı, çalışanların fiziksel rahatlıklarını artırmakta ve işyerindeki genel memnuniyetlerini güçlendirmektedir (Samani, 2015). Aynı şekilde, gürültü, kötü hava kalitesi veya rahatsız edici çalışma koşulları, çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmekte ve stres seviyelerini artırabilmektedir (Al-Omari ve Okasheh, 2017).

İşyerindeki sosyal çevre, çalışanlar arasındaki ilişkileri, iletişimi ve destek sistemlerini ifade etmektedir. Sosyal çevre, işyerindeki sosyal etkileşimler ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerle doğrudan ilişkilidir (Gaur ve Ebrahimi, 2013). Pozitif bir sosyal çevre, çalışanların işyerindeki memnuniyetlerini artırabilmektedir. Destekleyici ve yardımsever iş arkadaşları, olumlu sosyal etkileşimler ve güçlü bir takım ruhu, iş tatminini güçlendirebilmektedir (Raziq ve Maulabakhsh, 2015). Sosyal çatışmalar, olumsuz ilişkiler veya kötü işyeri kültürü, iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmekte ve çalışanların işyerinde kendilerini huzursuz hissetmelerine neden olabilmektedir (Lam ve Lau, 2012).

İşyeri kültürü ve organizasyonel atmosfer, iş tatmini etkileyen önemli çevresel faktörlerdir. İşyeri kültürü, organizasyonun değerleri, normları ve çalışma tarzlarını ifade etmektedir (Pawirosumarto vd., 2017). Pozitif ve destekleyici bir işyeri kültürü, çalışanların iş tatminlerini artırabilmektedir. Açık iletişim, adaletli uygulamalar ve çalışanların değer verildiği bir ortam, iş tatminini güçlendirmektedir. Öte yandan, toksik bir kültür, haksız

uygulamalar veya düşük moral, çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Biçer, 2023). Organizasyonel atmosfer, işyerindeki genel ruh hali ve iş yapma şekilleri ile ilgilidir. Rahat ve pozitif bir atmosfer, çalışanların iş tatminini artırabilmektedir (Duygulu, 2019).

İş güvenliği ve sağlık koşulları, çalışanların iş tatminini etkileyen çevresel faktörlerdir. Güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını korumakta ve iş tatminini artırmaktadır (Gamal vd., 2022). İş güvenliği, tehlikeli durumların ve risklerin minimize edilmesini ve işyerinde güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasını ifade etmektedir (Güneysu, 2013). Sağlık koşulları ise, çalışanların genel sağlık durumlarını ve işyerindeki sağlık hizmetlerini kapsamaktadır. İşyerinde sağlık ve güvenlik standartlarının yüksek olması, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerine yardımcı olmaktadır ve iş tatminini güçlendirmektedir. İş güvenliği ve sağlık koşullarındaki eksiklikler, çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmekte ve stres seviyelerini artırabilmektedir (Demir, 2023).

İşyeri politikaları ve uygulamaları, iş tatmini etkileyen önemli çevresel faktörler arasında yer almaktadır. İşyeri politikaları, organizasyonun kurallarını, prosedürlerini ve yönetim uygulamalarını ifade etmektedir (Peltier, 2016). Adil ve şeffaf politikalar, çalışanların işyerindeki adalet duygusunu artırmakta ve iş tatminini güçlendirmektedir (Özaltın, 2022). Aynı şekilde, etkili yönetim uygulamaları, iş yükü yönetimi ve performans değerlendirmeleri, çalışanların iş tatminlerini etkileyen önemli faktörlerdir. Politikalardaki adaletsizlikler, belirsizlikler veya kötü uygulamalar, çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Vanyperen vd., 2000).

İşyerinde kullanılan teknolojik araçlar ve altyapı, iş tatmini üzerinde etkili bir çevresel faktördür. Modern ve etkili teknolojik araçlar, çalışanların işlerini daha verimli ve rahat bir şekilde yapmalarını sağlamaktadır (Vischer, 2007). Yeterli teknolojik altyapı ve güncel araçlar, iş süreçlerini hızlandırabilmekte ve çalışanların iş tatminlerini artırabilmektedir. Ancak, yetersiz teknoloji veya eski ekipman, işyerinde verimliliği düşürebilmektedir ve çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İşyerindeki teknolojik altyapının kalitesi, çalışanların genel iş memnuniyetini etkileyen önemli bir faktördür (Epaminonda vd., 2021).

2.3. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmini, çalışanların işyerindeki memnuniyet düzeylerini ifade etmekte ve hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çeşitli sonuçlar doğurmaktadır (Oral ve Köse, 2011). İş tatmininin olumlu sonuçları, çalışanların iş performansını, organizasyonun verimliliğini ve

genel iş ortamını etkilerken, olumsuz sonuçlar ise çeşitli sorunlara ve verimlilik kaybına yol açabilmektedir (Molla, 2015).

İş tatmininin en önemli sonuçlarından biri, çalışan performansının artmasıdır. Yüksek iş tatmini, çalışanların işlerine daha bağlı ve motive olmalarını sağlamaktadır (Yapraklı ve Yılmaz, 2007). Tatmin olmuş çalışanlar, genellikle daha yüksek düzeyde verimlilik, kalite ve etkinlik göstermektedir. İş tatmininin yüksek olduğu durumlarda, çalışanlar görevlerini daha dikkatli ve özenli bir şekilde yerine getirmekte ve iş hedeflerine ulaşma konusunda daha kararlı olmaktadır (Bhasin, 2018). Ayrıca, yüksek tatmin seviyesine sahip çalışanlar, sorunları daha etkili bir şekilde çözebilmekte ve iş süreçlerini iyileştirme konusunda daha istekli olabilmektedir (Abou Elnaga ve Imran, 2014).

İş tatmini, çalışan devamlılığı üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Tatmin olmuş çalışanlar, işyerinde daha uzun süre kalma eğilimindedirler (Sarı, 2011). İş tatmini yüksek olan bireyler, işlerinden memnun oldukları için iş değişikliği yapma ihtiyacı hissetmezler ve bu durum, iş gücü devrini azaltmaktadır (Ayık, 2022). Düşük iş tatmini ise, çalışanların işten ayrılma oranlarını artırabilmekte ve yüksek iş gücü devri, organizasyon için maliyetli ve zaman alıcı bir sorun olabilmektedir. Çalışanların iş tatminini artırmak, organizasyonların çalışanlarını elde tutma stratejilerinin önemli bir parçasıdır (Konak, 2020).

İş tatmini, işyerindeki genel moral ve psikolojik sağlığı etkilemektedir. Yüksek iş tatmini, çalışanların işyerinde kendilerini daha mutlu, huzurlu ve psikolojik olarak iyi hissetmelerini sağlamaktadır (Judge vd., 2020). Tatmin olmuş çalışanlar, işyerindeki stres ve anksiyete seviyelerini daha iyi yönetebilmekte ve genel ruh halleri genellikle daha pozitif olmaktadır. İş tatmini düşük olan bireyler ise, işyerindeki olumsuz duygular, stres ve tükenmişlik yaşayabilirler. Bu durum, işyerinde psikolojik sağlık sorunlarına yol açabilmekte ve genel iş ortamını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Biçki, 2016).

İş tatmini, işyeri kültürünü ve iletişimini etkilemektedir. Tatmin olmuş çalışanlar, işyerinde daha olumlu bir kültür oluşturmaya katkıda bulunmaktadır (Emre, 2016). İş tatmini yüksek olan bireyler, daha açık iletişim, iş birliği ve destekleyici davranışlar sergilemektedir. Bu, işyerinde daha güçlü bir takım ruhu ve pozitif bir çalışma atmosferi yaratmaktadır (Kaya, 2013). Düşük iş tatmini ise, işyerindeki iletişim sorunlarına ve kültürel çatışmalara yol açabilmektedir. Çalışanlar arasında olumsuz ilişkiler ve düşük moral, işyerindeki genel kültürü olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Smadov, 2006).

İş tatmini, müşteri memnuniyeti ve ilişkilerini etkileyebilmektedir. Tatmin olmuş çalışanlar, müşteri hizmetleri ve ilişkilerinde daha yüksek performans gösterebilmektedir (Üngören vd., 2010). İş tatmini yüksek olan çalışanlar, müşterilere daha olumlu bir deneyim

sunma konusunda daha istekli ve motive olabilmektedir. Bu durum, müşteri memnuniyetini artırabilmekte ve müşteri sadakatini güçlendirebilmektedir (Singh ve Jain, 2013). Düşük iş tatmini, çalışanların müşteri hizmetleri kalitesini düşürebilmekte ve müşteri memnuniyetsizliklerine yol açabilmektedir. Müşterilerle olan olumsuz deneyimler, organizasyonun itibarını zedeleyebilmektedir (Dormann ve Kaiser, 2002).

İş tatmini, çalışanların yenilikçilik ve yaratıcılık düzeylerini etkileyebilmektedir. Tatmin olmuş çalışanlar, işyerinde yenilikçi fikirler geliştirme ve yaratıcı çözümler üretme konusunda daha istekli olabilmektedir. Yüksek iş tatmini, çalışanların risk alma ve yenilikçi düşünme eğilimlerini artırabilmektedir (Shipton vd., 2006). İş tatmini düşük olan bireyler ise, genellikle daha az motivasyon ve yaratıcılık göstermektedir. Yenilikçilik ve yaratıcı düşünme eksikliği, organizasyonun rekabet gücünü ve piyasa adaptasyon yeteneğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Carneiro, 2000).

2.4. Psikolojik İyi Oluş Kavramı

Psikolojik iyi oluş, bireylerin ruhsal sağlık, mutluluk ve genel yaşam memnuniyetini ifade eden bir kavramdır (Tura, 2019). Psikolojik iyi oluş, bireylerin yaşamlarına dair olumlu bir tutum geliştirmelerini, kendilerini tatmin olmuş ve dengede hissetmelerini sağlamaktadır (Yıldız, 2021). Bu kavram, zaman içinde farklı teoriler ve tanımlar çerçevesinde evrilmiş ve psikoloji literatüründe önemli bir yer edinmiştir.

Psikolojik iyi oluş kavramının kökleri, 20. yüzyılın başlarına kadar uzanmaktadır. İlk dönemde, psikolojik iyi oluş genellikle bireylerin ruhsal sağlıkları ve genel mutluluk durumları ile ilişkilendirilmiştir (Christopher, 1999). İlk psikologlar, iyi oluşu genellikle psikolojik hastalıkların yokluğu olarak tanımlamışlardır. Psikolojik iyi oluş, bireylerin hem bireysel hem de sosyal yaşamlarında dengeli ve tatmin edici bir şekilde işlev görmelerini ifade etmektedir (Çalışkan, 2021). Erken dönem tanımları, iyi oluşun genellikle olumsuzluklardan uzak olmayı ve genel memnuniyeti içerdiğini öne sürmüştür (Brown ve Ryan, 2003).

Abraham Maslow'un 1943'te sunduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, psikolojik iyi oluşun anlaşılmasında önemli bir katkı sağlamıştır. Maslow, insanların en temel ihtiyaçlarının (fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik, sevgi ve aidiyet) karşılandığı durumlarda daha yüksek düzeyde psikolojik iyi oluş sağlanabileceğini öne sürmüştür (Saunders vd., 1998). Maslow'un teorisi, bireylerin kendilerini gerçekleştirmeye yönelik eğilimlerinin, psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu etkiler yarattığını belirtmektedir. Bu teorinin odak noktası, bireylerin potansiyellerini en üst düzeyde kullanabilmeleri için temel ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğidir (Tripathi, 2018).

1990'ların sonlarına doğru, pozitif psikoloji akımı psikolojik iyi oluş kavramına yeni bir bakış açısı getirmiştir (McNulty ve Fincham, 2012). Martin Seligman'ın öncülüğünde gelişen bu yaklaşım, psikolojik iyi oluşu sadece hastalıkların yokluğu olarak değil, aynı zamanda bireylerin yaşamlarından tatmin olmalarını ve güçlü yönlerini geliştirmelerini içeren bir durum olarak ele almıştır (Adler vd., 2017). Pozitif psikoloji, psikolojik iyi oluşu üç temel bileşende tanımlar: hizmet, mutluluk ve gelişim. Bu yaklaşım, bireylerin kişisel güçlü yönlerini keşfetmeleri, olumlu duygular yaşamaları ve anlamlı yaşam deneyimlerine sahip olmaları gerektiğini savunmaktadır (Bentley, 2019).

Son yıllarda, psikolojik iyi oluş kavramı daha kapsamlı teorilerle ele alınmıştır. Carol Ryff'un 1989'da geliştirdiği psikolojik iyi oluş modeli, bu alanda önemli bir katkı sağlamıştır (Ryff ve Singer, 2008). Ryff, psikolojik iyi oluşu altı boyutta incelemiştir: kendi kendini kabul etme, kişisel büyüme, yaşam amaçları, özerklik, yakın ilişkiler ve çalışma ve katkı (Yurdaışık vd., 2023). Bu boyutlar, bireylerin kendi potansiyellerini gerçekleştirmeleri, yaşamlarında anlam ve amaç bulmaları ve sosyal ilişkilerinde tatmin olmalarını kapsamaktadır. Ryff'un modeli, psikolojik iyi oluşu çok boyutlu bir süreç olarak değerlendirmekte ve bireylerin çeşitli yaşam alanlarında denge ve tatmin arayışını ifade etmektedir (Gümüş, 2024).

Günümüzde, psikolojik iyi oluş kavramı, bireylerin genel sağlığını ve yaşam kalitesini artırma hedefiyle geniş bir yelpazede ele alınmaktadır. Modern yaklaşımlar, psikolojik iyi oluşu hem bireysel hem de sosyal düzeyde değerlendirmekte ve çeşitli uygulama alanlarına yönelmiştir (Diener vd., 2018). Psikolojik iyi oluşun artırılması, işyerlerinde çalışanların motivasyonunu, genel tatminlerini ve verimliliklerini artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesini kapsamaktadır. Ayrıca, psikolojik iyi oluşun teşvik edilmesi, bireylerin stresle başa çıkma becerilerini güçlendirmelerine ve sağlıklı yaşam alışkanlıkları kazanmalarına yardımcı olmaktadır (Lee ve Loke, 2005).

2.5. Psikolojik İyi Oluş Boyutları

Psikolojik iyi oluş, Carol Ryff tarafından geliştirilmiş olan çok boyutlu bir modelle geniş bir kapsamda ele alınmıştır. Bu model, psikolojik iyi oluşun altı temel boyutunu kapsamaktadır. Her bir boyut, bireylerin genel yaşam memnuniyeti ve ruhsal sağlıkları üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır.

2.5.1. Kendini Kabul Etme

Kendini kabul etme, bireylerin kendilerini olduğu gibi kabul etmeleri ve kendilerine dair olumlu bir değerlendirme yapmaları anlamına gelmektedir (Carson ve Langer, 2006).

Kendini kabul etme boyutu, bireylerin kendi kişisel özelliklerini, yeteneklerini ve sınırlamalarını tanıma ve bu özelliklerle barışık olma kapasitesini ifade etmektedir (Fung, 2011). Kendini kabul etme, bireylerin kendilerini olumlu bir şekilde değerlendirmelerini ve kendi benlikleriyle uyum içinde olmalarını sağlamaktadır. Bu, kendine güven ve özsaygının bir yansımasıdır (Sandua, 2023). Kendini kabul eden bireyler, kendi güçlü ve zayıf yönlerini tanımakta ve bu yönleriyle ilgili gerçekçi bir tutum sergilemektedir (Demirci, 2012). Kendini kabul etme boyutunun yüksek olması, bireylerin stresle başa çıkma becerilerini güçlendirmekte ve genel yaşam tatminini artırmaktadır. Kendini kabul etme, bireylerin içsel huzur ve psikolojik denge sağlama süreçlerinde temel bir rol oynamaktadır (Xu vd., 2015).

2.5.2. Diğerleriyle Olumlu İlişkiler

Diğerleriyle olumlu ilişkiler, bireylerin sosyal ilişkilerinde sağlıklı, destekleyici ve tatmin edici bağlar kurmalarını ifade etmektedir (Kansky, 2017). Diğerleriyle olumlu ilişkiler boyutu, arkadaşlıklar, aile ilişkileri ve genel olarak sosyal etkileşimlerde olumlu deneyimlerin yaşanmasını kapsamaktadır (Mason, 2016). Olumlu ilişkiler, bireylerin duygusal destek, anlayış ve sosyal bağlılık hissetmelerine yardımcı olmaktadır. Olumlu ilişkiler, karşılıklı saygı, güven ve empatiyi kapsamaktadır (Harrell, 2018). İyi ilişkiler kurabilme yeteneği, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını artırmaktadır çünkü sosyal destek, stresle başa çıkma ve genel yaşam memnuniyeti açısından önemli bir kaynaktır (Xavier, 2018). Olumlu sosyal ilişkiler, bireylerin kendilerini değerli ve önemli hissetmelerini sağlamakta ve bu da genel ruhsal sağlık üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır (Taylor ve Brown, 1988).

2.5.3. Bireysel Gelişim

Bireysel gelişim, kişisel büyüme ve kendini geliştirme süreçlerini ifade etmektedir. Bireysel gelişim boyutu, bireylerin kendi potansiyellerini keşfetme, öğrenme ve yeni beceriler kazanma arzularını kapsamaktadır (Song, 2024). Bireysel gelişim, sürekli öğrenme, kişisel hedeflere ulaşma ve kendi yeteneklerini artırma çabalarını kapsamaktadır (Ryff, 2013). Bu süreç, bireylerin yaşam boyunca sürekli olarak kendilerini geliştirmeye yönelik çabalarını ve kişisel tatmin arayışını içermektedir. Bireysel gelişim, bireylerin kendilerini daha iyi tanımlarını, güçlü yönlerini ortaya çıkarmalarını ve yaşam hedeflerine ulaşmalarını sağlamaktadır (Ryff ve Singer, 2008). Bireysel gelişim boyutunun yüksek olması, bireylerin genel yaşam tatminini ve ruhsal iyilik hallerini artırmaktadır (Sharbafshaaer, 2019).

2.5.4. Özerklik

Özerklik, bireylerin kendi hayatlarını kontrol etme, bağımsız kararlar alma ve kendi değerleri doğrultusunda hareket etme yeteneklerini ifade etmektedir (Melendro vd., 2020). Özerklik boyutu, bireylerin dışsal baskılardan bağımsız olarak kendi seçimlerini yapabilme ve kendi yaşamlarını yönlendirme becerilerini kapsamaktadır (Ryan ve Deci, 2006). Özerklik, bireylerin kendi düşünce ve davranışlarına hakim olmalarını sağlamak ve bu da kişisel özgürlüğü ve bağımsızlığı ifade etmektedir. Özerklik, bireylerin kendilerini kontrol edebilmeleri ve kendi yaşam kararlarını verebilmeleri için gerekli olan özgürlüğü ve bağımsızlığı sağlamaktadır (Deci ve Ryan, 1987). Özerklik boyutu, bireylerin kendi değerlerini, inançlarını ve hedeflerini belirlemelerine olanak tanımakta ve bu da genel psikolojik iyi oluşu güçlendirmektedir (Serdiuk vd., 2018).

2.5.5. Çevresel Hakimiyet

Çevresel hakimiyet, bireylerin çevrelerini kontrol edebilme, çevresel zorluklara etkili bir şekilde yanıt verme ve yaşam koşullarını yönetme yeteneklerini ifade etmektedir. Çevresel hakimiyet boyutu, bireylerin yaşam alanlarındaki değişiklikleri ve zorlukları başarılı bir şekilde yönetme kapasitesini kapsamaktadır (Tekin, 2014). Çevresel hakimiyet, bireylerin kendi çevreleri üzerinde etkili olabilmeleri, çevresel kaynakları kullanabilmeleri ve çeşitli yaşam durumlarına uyum sağlayabilmeleri anlamına gelmektedir. Çevresel hakimiyet boyutunun yüksek olması, bireylerin karşılaştıkları sorunları ve stres faktörlerini daha iyi yönetmelerine yardımcı olmaktadır (Ryff, 2013). Çevresel hakimiyet, bireylerin yaşamlarını daha tatmin edici ve kontrol edilebilir bir şekilde düzenlemelerini sağlamaktadır (Huppert, 2009).

2.5.6. Yaşam Amacı

Yaşam amacı, bireylerin yaşamlarına anlam ve amaç katma çabalarını ifade etmektedir. Yaşam amacı boyutu, bireylerin hayatlarında bir yön bulmalarını, kişisel hedefler belirlemelerini ve hedefler doğrultusunda hareket etmelerini kapsamaktadır (Ryff ve Keyes, 1995). Yaşam amacı, bireylerin yaşamlarını daha anlamlı ve tatmin edici hale getirmelerine yardımcı olmaktadır. Yaşam amacı boyutu, bireylerin uzun vadeli hedeflere ulaşma motivasyonlarını ve yaşamın genel anlamını arama süreçlerini kapsamaktadır (Ryff ve Singer, 2008). Yaşam amacı, bireylerin yaşamlarında bir yön ve değer bulmalarını sağlamak ve bu da genel psikolojik iyi oluşu artırmaktadır. Yaşam amacını bulmuş bireyler, yaşamlarındaki zorluklarla başa çıkma konusunda daha dirençli olabilmekte ve genel yaşam memnuniyetlerini güçlendirebilmektedir (Smith ve Hollinger-Smith, 2015).

2.6. İş Performansı Kavramı

İş performansı, bireylerin iş yerindeki görevlerini ne ölçüde etkin bir şekilde yerine getirdiğini ve hedeflere ulaşma konusundaki başarılarını ifade eden bir kavramdır (Aktaş, 2010). İş performansı, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli sonuçlara yol açmakta ve çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. İş performansı kavramının gelişimi ve tanımları tarihsel olarak çeşitli teorik yaklaşımlarla şekillenmiştir.

İş performansı kavramı, iş dünyasında uzun yıllardır önemli bir yer tutmaktadır. İlk dönemlerde iş performansı, genellikle görevlerin tamamlanma oranı ve üretkenlik gibi ölçütlerle tanımlanmıştır (Demerouti vd., 2010). İlk dönemlerde iş performansının değerlendirilmesi, işin fiziksel ve niceliksel yönlerine odaklanmıştır (Koopmans vd., 2011). Performans ölçümleri, genellikle işin tamamlanma süresi, miktarı ve kalitesi gibi somut verilerle yapılmıştır. Bu yaklaşım, iş performansını temel ölçütlerle değerlendirmeyi amaçlamış ve iş gücünün etkinliğini ölçmenin ilk adımlarını atmıştır (Neely, 1999).

1980'lerde ve 1990'larda, iş performansı kavramı daha geniş bir perspektife kavuşmuştur. Davranışsal yaklaşımlar, iş performansını sadece sonuçlara değil, aynı zamanda bireylerin iş yapma şekillerine de odaklanmıştır (Judge vd., 2001). Bu dönemde, iş performansı değerlendirilirken, çalışanların iş yerindeki davranışları, iş süreçlerine katkıları ve iş arkadaşlarıyla olan etkileşimleri dikkate alınmıştır (Rich vd., 2010). Örneğin, LePine vd.'nin (2000) geliştirdiği iş performansı modeli, hem iş sonuçlarına hem de iş davranışlarına odaklanarak iş performansını daha kapsamlı bir şekilde ele almıştır. Bu yaklaşım, iş performansını sadece üretkenlik değil, aynı zamanda iş yerindeki davranışsal faktörlerle de değerlendirmiştir.

2000'li yıllardan itibaren iş performansı kavramı, sonuçlara dayalı yaklaşımlar tarafından daha da genişletilmiştir (Lau vd., 2008). Bu dönemde, iş performansının ölçülmesinde, bireylerin iş hedeflerine ulaşma dereceleri ve hedeflerin organizasyonel başarı üzerindeki etkileri önemli bir yer tutmuştur (Lee vd., 2010). Performans değerlendirmeleri, bireylerin belirlenen hedeflere ne kadar yaklaştığını ve hedeflerin organizasyonel çıktılara olan etkilerini analiz etmeye yönelik olarak geliştirilmiştir. Bu yaklaşım, iş performansının yalnızca bireysel katkılar değil, aynı zamanda organizasyonel başarının önemli bir bileşeni olarak görülmesini sağlamıştır (Öz, 2009).

Son yıllarda, iş performansı kavramı, kapsamlı performans yönetimi yaklaşımlarıyla daha da detaylandırılmıştır (Al Aina ve Atan, 2020). Performans yönetimi sistemleri, bireylerin performansını sürekli olarak izleme, değerlendirme ve geliştirme süreçlerini kapsamaktadır (Özman, 2023). Performans yönetimi sistemleri, performans hedeflerinin

belirlenmesi, düzenli geri bildirimlerin sağlanması ve performans iyileştirme planlarının uygulanmasını da kapsamaktadır. Ayrıca, çalışanların gelişim ihtiyaçlarını belirleme ve ihtiyaçlara yönelik eğitim ve destek sağlama konularına da odaklanmaktadır (Aghaverdiyeva, 2023). Bu kapsamlı yaklaşım, iş performansını hem kısa vadeli hedefler hem de uzun vadeli gelişim açısından ele almakta ve organizasyonların performansı artırmalarına yardımcı olmaktadır.

Günümüzde, iş performansı kavramı psikolojik ve sosyal faktörleri de dikkate alan bir yaklaşımla ele alınmaktadır. Çalışanların motivasyonu, iş tatmini, psikolojik iyi oluş ve sosyal destek gibi faktörlerin iş performansı üzerindeki etkileri önem kazanmaktadır (Alimoğlu Özkan, 2023). Psikolojik faktörler, bireylerin iş performansını nasıl etkilediğini anlamak için değerlendirilmekte ve performans iyileştirme stratejileri bu faktörlerin yönetilmesine yönelik olarak geliştirilmektedir. Ayrıca, işyerindeki sosyal etkileşimler, takım çalışması ve liderlik gibi faktörler, iş performansını etkileyen önemli unsurlar olarak görülmektedir (Akbaş, 2024). Bu perspektif, iş performansını daha holistik bir şekilde değerlendirmeyi ve bireylerin iş yerindeki genel iyilik halleriyle performanslarını ilişkilendirmeyi amaçlamaktadır (Kowalski ve Loretto, 2017).

2.7. İş Performansı Boyutları

İş performansı, bir çalışanın iş yerindeki görevlerini ne ölçüde etkili ve verimli bir şekilde yerine getirdiğini belirleyen bir kavramdır. İş performansı kavramı, farklı boyutlardan oluşmakta ve her bir boyut, iş performansının çeşitli yönlerini yansıtmaktadır (Ekin, 2024). İş performansını detaylı bir şekilde anlamak için bu boyutların her birini ayrıntılı olarak incelemek önemlidir. İş performansı boyutları, genel olarak iş sonuçları, iş davranışları ve kişisel gelişim gibi alt kategorilere ayrılmaktadır (Burak, 2023).

İş sonuçları, bir çalışanın işyerinde belirlenen hedeflere ne ölçüde ulaştığını ve hedeflere ulaşma konusundaki başarısını ifade etmektedir (Dugguh ve Dennis, 2014). İş sonuçları boyutu, genellikle niceliksel ve somut verilerle ölçülmekte ve performans değerlendirmelerinde sıklıkla temel bir ölçüt olarak kullanılmaktadır (Franco-Santos vd., 2012). İş sonuçları, ürün miktarı, hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti gibi çeşitli kriterlere dayanabilmektedir. Örneğin, bir satış temsilcisinin yıllık satış hedeflerine ulaşma oranı, iş sonuçlarının değerlendirilmesinde önemli bir göstergedir (Zairi, 2012). İş sonuçları, bireylerin işyerindeki genel verimliliğini ve etkinliğini yansıtmakta ve organizasyonun stratejik hedeflerine ulaşma kapasitesini belirlemektedir (Podsakoff vd., 2009). İş sonuçları boyutu, performans değerlendirme süreçlerinde genellikle nicel performans göstergeleriyle

ölçülmektedir (Carlos ve Rodrigues, 2016). Ancak, iş sonuçlarının değerlendirilmesi sadece sayı ve oranlarla sınırlı değildir; aynı zamanda işin kalitesi, müşteri geri bildirimleri ve elde edilen diğer sonuçlar da dikkate alınmalıdır. İş sonuçları, bireylerin iş performansının somut bir yansımasıdır ve organizasyonel başarının ölçülmesinde kritik bir rol oynamaktadır (Whitman vd., 2010).

İş davranışları, bir çalışanın iş yerindeki davranışsal yönlerini ve davranışların iş performansı üzerindeki etkilerini ifade etmektedir. İş davranışları boyutu, bireylerin iş yerindeki tutumları, etkileşimleri ve genel davranışlarını kapsamaktadır (Kehoe ve Wright, 2013). İş davranışları, iş yerinde olumlu bir ortam yaratmak, takım çalışmasına katkıda bulunmak ve etkili iletişim kurmak gibi unsurları içermektedir. Örneğin, bir çalışanın takım arkadaşlarıyla işbirliği yapma yeteneği, liderlik becerileri ve işyerindeki stresle başa çıkma yöntemleri iş davranışları boyutunun kapsamına girmektedir (Griffin vd., 2007). İş davranışlarının değerlendirilmesi, genellikle nitel gözlemler, geri bildirimler ve performans değerlendirme anketleri aracılığıyla yapılmaktadır (Judge vd., 2001). İş davranışı boyutu, bireylerin işyerindeki genel tutumlarını ve iş yapma şeklini yansıtmakta ve genellikle iş sonuçlarından daha az somut fakat oldukça önemli bir performans göstergesidir (Kim vd., 2013). İş davranışlarının olumlu olması, işyerindeki verimliliği artırabilmekte ve genel iş tatminini olumlu yönde etkileyebilmektedir (Chiok Foong, 2001).

Kişisel gelişim, bireylerin kendi yeteneklerini, becerilerini ve bilgilerini geliştirme süreçlerini ifade etmektedir (Cottrell, 2021). Kişisel gelişim boyutu, çalışanların sürekli öğrenme, yeni beceriler edinme ve profesyonel gelişim sağlama çabalarını içermektedir. Kişisel gelişim, bireylerin işyerindeki performanslarını artırmalarına ve kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olmaktadır (Sarıtoprak vd., 2023). Örneğin, bir çalışanın katıldığı eğitimler, aldığı sertifikalar ve profesyonel gelişim programları kişisel gelişimin göstergeleridir. Kişisel gelişim, iş performansının artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır, çünkü bireylerin kendilerini geliştirmeleri, daha etkili bir iş yapma yeteneği kazanmalarını sağlamaktadır (Koubova ve Buchko, 2013). Kişisel gelişim boyutunun değerlendirilmesi, genellikle bireylerin eğitim geçmişi, gelişim hedefleri ve öğrenme fırsatlarına katılımı gibi kriterlere dayanmaktadır. Kişisel gelişim, hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde uzun vadeli başarı için kritik bir faktördür (Kalaycıoğlu, 2018).

Yaratıcılık ve yenilik, iş performansının önemli bir boyutudur ve bireylerin yeni fikirler üretme, sorunlara yaratıcı çözümler geliştirme ve iş süreçlerini yenileme yeteneklerini ifade etmektedir (Steiner, 2009). Yaratıcılık ve yenilik boyutu, organizasyonların rekabet avantajını artırmak ve iş süreçlerini sürekli olarak iyileştirmek için kritik öneme sahiptir.

(Yılmaz, 2014). Yaratıcılık ve yenilik, özellikle değişen iş ortamlarında ve hızlı teknoloji gelişmelerinde organizasyonların başarılı olmalarını sağlamaktadır (Anderson vd., 2014). Yaratıcılık ve yenilik, genellikle bireylerin iş yerindeki problemleri çözme becerileri, yeni projelere katkıları ve iş süreçlerini geliştirme önerileri ile değerlendirilmektedir. Yaratıcılık ve yenilik boyutunun teşvik edilmesi, organizasyonların inovasyon kapasitesini artırabilmekte ve çalışanların genel iş tatmini ve motivasyonunu güçlendirebilmektedir (Bin Saeed vd., 2019).

2.8. İş Performansının Önemi

İş performansı, bir çalışanın işyerindeki görevlerini ne ölçüde etkili bir şekilde yerine getirdiğini ve organizasyonel hedeflere ulaşma konusundaki başarısını ifade etmektedir (Inuwa, 2016). İş performansının önemi, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde geniş bir etki alanına sahiptir ve bu önem, iş dünyasının temel dinamiklerini anlamak için kritik bir unsurdur (Sonnentag ve Frese, 2002). İş performansının yüksek olması, çeşitli nedenlerle organizasyonlar için büyük bir değer taşımakta ve bu değer, organizasyonel başarıyı doğrudan etkilemektedir.

İş performansının en önemli etkilerinden biri, organizasyonel başarı üzerinde yarattığı etkidir. Yüksek iş performansı, bireylerin ve ekiplerin iş hedeflerine ulaşma yeteneğini artırmakta, bu da organizasyonun genel başarısını güçlendirmektedir (Katzenbach ve Smith, 2015). Performansı yüksek çalışanlar, belirlenen hedeflere daha hızlı ve etkili bir şekilde ulaşabilmektedir. Bu durum, organizasyonların piyasada rekabet avantajı elde etmelerine ve rakiplerinden öne çıkmalarına yardımcı olmaktadır (Pietersen, 2010). Rekabetçi bir iş ortamında, yüksek performanslı çalışanlar, yenilikçi çözümler üreterek ve verimliliği artırarak organizasyonun genel başarısını desteklemektedir. İş performansının iyileştirilmesi, organizasyonun stratejik hedeflerine ulaşma kapasitesini artırmakta ve uzun vadeli başarıyı garantilemektedir (De Waal, 2007).

İş performansı, organizasyonların finansal performansı ve verimliliği üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Yüksek iş performansı, iş süreçlerinin daha verimli hale gelmesini sağlamakta, bu da maliyetlerin düşürülmesine ve kârların artırılmasına katkıda bulunmaktadır (Kaplan ve Cooper, 1998). Performansı yüksek çalışanlar, işlerini daha az kaynak kullanarak daha iyi sonuçlarla tamamlayabilmektedir. Bu durum, organizasyonun mali performansını olumlu yönde etkilemekte ve finansal sağlıklarını iyileştirmektedir (Gartenberg vd., 2019). İş süreçlerinin optimize edilmesi ve verimliliğin artırılması, organizasyonun mali hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmakta ve uzun vadeli finansal sürdürülebilirliği desteklemektedir (Hindarsah, 2024).

İş performansının önemi, çalışan memnuniyeti ve iş tatmini üzerinde de belirgin bir etki yaratmaktadır. Yüksek performans gösteren çalışanlar genellikle daha yüksek bir iş tatmini yaşamaktadır, çünkü başarıları tanınmakta ve ödüllendirilmektedir (Nyberg, 2010). İşyerindeki başarılar, bireylerin kendilerini değerli ve motive hissetmelerini sağlamakta, bu da iş tatminini artırmaktadır (Linz ve Semykina, 2012). Çalışan memnuniyeti, işyerindeki genel atmosferi iyileştirmekte ve çalışanların motivasyonunu artırmaktadır. İş tatmini yüksek olan bireyler, işlerini daha verimli bir şekilde yapmaktadır ve organizasyon içinde daha uzun süre kalma eğilimindedirler. Bu durum, iş gücü devrini azaltmakta ve organizasyonun genel performansını olumlu yönde etkilemektedir (Park ve Shaw, 2013).

İş performansı, takım çalışması ve işbirliği üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Yüksek performanslı çalışanlar, ekip üyeleri arasında daha etkili bir işbirliği sağlamaktadır ve takım dinamiklerini güçlendirmektedir (Sarong, 2024). İş performansının yüksek olması, ekiplerin ortak hedeflere ulaşma kapasitesini artırmaktadır ve grup içi işbirliğini teşvik etmektedir (Jiang vd., 2016). Performansı yüksek bireyler, takım içindeki diğer üyeleri motive etmekte ve ortak başarılar için daha etkili bir çalışma ortamı yaratmaktadır. Bu durum, organizasyonel hedeflere ulaşmada takım çalışmasının önemini vurgulamakta ve ekip içindeki sinerjiyi artırmaktadır (Hakanen vd., 2015).

Yüksek iş performansı, inovasyon ve sürekli gelişim süreçlerinde de büyük bir rol oynamaktadır. Performansı yüksek çalışanlar, yenilikçi fikirler geliştirme ve mevcut süreçleri iyileştirme konusunda daha fazla çaba göstermektedir (Holbeche, 2012). İş performansının yüksek olması, organizasyonların değişen piyasa koşullarına hızlı bir şekilde yanıt vermelerine ve rekabetçi avantajlarını korumalarına yardımcı olmaktadır (Ulrich ve Lake, 1991). İnovasyon, organizasyonların piyasada öne çıkmasını sağlamakta ve sürekli gelişim, organizasyonların uzun vadeli başarılarını sürdürebilmelerine olanak tanımaktadır. Yüksek iş performansı, bu süreçlerin hızlanmasını ve organizasyonların daha yenilikçi ve adaptif olmalarını sağlamaktadır (Humble vd., 2014).

2.9. İş Performansını Etkileyen Faktörler

İş performansı, bireylerin işyerindeki görevlerini nasıl ve ne kadar etkili bir şekilde yerine getirdiğini belirleyen bir dizi faktörden etkilenmektedir. Faktörler, organizasyonel, bireysel, çevresel ve psikolojik unsurlar olmak üzere geniş bir yelpazede yer almakta ve iş performansının kapsamlı bir şekilde anlaşılması için bu faktörlerin her biri detaylı bir şekilde incelenmelidir. İş performansını etkileyen faktörleri anlamak, performansı artırmak ve iş yerindeki verimliliği optimize etmek için kritik öneme sahiptir.

2.9.1. Organizasyonel Faktörler

Yönetim ve liderlik tarzı, iş performansını doğrudan etkileyen en önemli organizasyonel faktörlerden biridir. İyi bir liderlik, çalışanları motive etmekte, onları yönlendirmekte ve iş hedeflerine ulaşma konusunda desteklemektedir (Bhakuni, 2022). Liderlerin açık iletişim kurma, adil değerlendirmeler yapma ve çalışanların gelişimine yatırım yapma yetenekleri, iş performansını olumlu yönde etkilemektedir (Zhang vd., 2014). Yönetim tarzı, çalışanların işyerindeki memnuniyetini ve bağlılığını artırarak, genel performansın iyileşmesine katkı sağlamaktadır (Oyewobi, 2022). Ayrıca, liderlerin iş yükünü adil bir şekilde dağıtması ve işyerinde destekleyici bir ortam yaratması da performansı etkilemektedir (Stouten vd., 2010).

İş tasarımı ve görev yapısı, çalışanların işlerini nasıl yerine getirdiğini ve işlerin etkinliğini belirlemektedir (Milanie vd., 2020). İş tasarımının iyi yapılması, görevlerin açıkça tanımlanması ve iş yükünün uygun bir şekilde dengelenmesi, çalışanların performansını artırabilmektedir. Ayrıca, işin anlamlı ve ilgi çekici olması, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini artırabilmektedir. Görevlerin iyi bir şekilde yapılandırılması, çalışanların gerekli beceri ve bilgileri kullanmalarını sağlamaktadır, bu da iş performansını olumlu yönde etkilemektedir (den Boer vd., 2021).

Çalışanlara sunulan eğitim ve gelişim fırsatları, iş performansını doğrudan etkileyen önemli bir faktördür (Kumar ve Chandrika, 2014). Eğitim programları, çalışanların yeni beceriler öğrenmelerini ve mevcut becerilerini geliştirmelerini sağlamaktadır. Bu durum, iş performansını artırabilir çünkü çalışanlar işlerini daha etkili bir şekilde yapabilirler (Elnaga ve Imran, 2013). Ayrıca, profesyonel gelişim fırsatları, çalışanların motivasyonunu artırmakta ve iş tatminini iyileştirmektedir. Eğitim ve gelişim olanakları, organizasyonların genel performansını artırmakta ve çalışanların kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olmaktadır (Muthumbi ve Kamau, 2021).

2.9.2. Bireysel Faktörler

Bireysel yetenek ve beceriler, iş performansını etkileyen temel faktörlerdendir. Çalışanların sahip olduğu teknik bilgi, mesleki beceriler ve genel yetenekler, iş görevlerini ne kadar iyi yerine getirdiklerini belirlemektedir (Brannick vd., 2012). Yüksek yeteneklere sahip çalışanlar, genellikle daha yüksek performans gösterirler çünkü görevleri daha etkili bir şekilde yerine getirebilirler. Yeteneklerin ve becerilerin sürekli olarak güncellenmesi, bireylerin işyerindeki performansını artırmakta ve organizasyonun başarısını desteklemektedir (De Janasz vd., 2003).

Motivasyon ve iş tatmini, bireylerin iş performansını etkileyen önemli psikolojik faktörlerdir (Köroğlu, 2011). Yüksek motivasyona sahip çalışanlar, genellikle daha yüksek performans sergilerler çünkü işlerini daha büyük bir istekle yaparlar (Alkayış, 2015). İş tatmini yüksek olan bireyler, genellikle işyerinde daha fazla çaba göstermekte ve iş hedeflerine ulaşmak için daha fazla motivasyon duymaktadır. Motivasyon ve iş tatmini, çalışanların iş performansını artırmada kritik bir rol oynamakta ve organizasyonların genel verimliliğini etkilemektedir (Paaıs ve Pattiruhu, 2020).

Kişisel sağlık ve refah, iş performansını etkileyen önemli bireysel faktörlerdir. Fiziksel ve zihinsel sağlık, çalışanların işlerini nasıl yerine getirdiğini belirlemektedir (Wilson vd., 2004). Sağlıklı bireyler, genellikle daha yüksek enerji seviyelerine sahip olurlar ve işlerini daha verimli bir şekilde yaparlar. Zihinsel sağlık da iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir çünkü stres, anksiyete ve diğer psikolojik sorunlar, bireylerin iş performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Sun vd., 2022). Kişisel sağlığın desteklenmesi ve refahın artırılması, iş performansını olumlu yönde etkilemektedir (Nielsen vd., 2017).

2.9.3. Çevresel Faktörler

Çalışma ortamı, iş performansını etkileyen önemli bir çevresel faktördür. Fiziksel çalışma koşulları, işyerindeki atmosfer ve ergonomik düzenlemeler, çalışanların performansını doğrudan etkilemektedir (Hafeez vd., 2019). Konforlu ve iyi düzenlenmiş bir çalışma ortamı, çalışanların işlerini daha etkili bir şekilde yapmalarını sağlamaktadır (Kariptaş, 2023). Ayrıca, işyerindeki güvenlik ve sağlık koşulları da performans üzerinde etkilidir. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı, çalışanların işlerine odaklanmalarını artırmakta ve performansı iyileştirmektedir (Hafeez vd., 2019).

İş yükü, çalışanların iş performansını etkileyen önemli bir çevresel faktördür. Aşırı iş yükü, çalışanların tükenmişlik yaşamasına ve performanslarının düşmesine neden olabilmektedir (Balducci vd., 2021). İş yükünün iyi bir şekilde yönetilmesi, çalışanların işlerini dengeli bir şekilde yapmalarını sağlamaktadır ve performanslarını artırmaktadır. İş yükü yönetimi, görevlerin uygun şekilde dağıtılmasını ve çalışanların iş yükünü yönetme becerilerini içermektedir. Bu faktörlerin etkili bir şekilde yönetilmesi, iş performansını olumlu yönde etkilemektedir (Bruggen, 2015).

2.9.4. Psikolojik Faktörler

Stres, iş performansını etkileyen önemli bir psikolojik faktördür. Yüksek stres seviyeleri, çalışanların iş performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir, çünkü stres, konsantrasyonu düşürebilmekte ve iş yapma yeteneğini azaltabilmektedir (Demerouti vd.,

2007). İş tatmini ile stres arasındaki ilişki, bireylerin işyerindeki genel memnuniyetleri ile doğrudan bağlantılıdır (Faragher vd., 2005). İş tatmini yüksek olan bireyler, genellikle daha düşük stres seviyelerine sahip olurlar ve bu da iş performansını artırmaktadır. Stres yönetimi stratejileri ve iş tatminini artırıcı önlemler, iş performansını iyileştirmede önemli bir rol oynamaktadır (İsmail ve Ali, 2020).

Bireylerin kişisel hedefleri ile iş hedefleri arasındaki uyum, iş performansını etkileyen bir diğer psikolojik faktördür. Kişisel hedeflerle iş hedeflerinin uyumlu olması, bireylerin işlerine daha fazla odaklanmalarını ve performanslarını artırmalarını sağlamaktadır (Barrick vd., 2013). Çalışanlar, kişisel ve profesyonel hedeflerini gerçekleştirme konusunda motive olduklarında, genellikle daha yüksek performans gösterirler (Yılmaz, 2006). Kişisel hedeflerin iş hedefleriyle uyumlu olması, hem bireylerin hem de organizasyonların başarısını artırmaktadır (Ayers, 2015).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Üçüncü bölümde araştırmanın amaç ve önemi, araştırma modeli ve hipotez geliştirme, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin analizi ile araştırma bulguları verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İşyeri rekreasyon aktiviteleri, çalışanların iş tatminini ve psikolojik iyi oluşunu artırarak iş performanslarını iyileştirebilir. Ancak, işyeri rekreasyon aktivitelerinin etkileri konusunda literatürde sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır ve mevcut çalışmaların çoğu, sivil havacılık sektörü gibi spesifik sektörler yerine genel iş dünyasına odaklanmıştır. Bu araştırma, sivil havacılık sektöründe çalışanların özel gereksinimlerine ve zorluklarına odaklanarak, işyeri rekreasyon aktivitelerinin bu bağlamdaki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma, sivil havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde uygulanan işyeri rekreasyon aktivitelerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini kapsamaktadır. Araştırma kapsamında, iş tatmininin hem psikolojik iyi oluşu hem de iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi, ayrıca psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerindeki etkisinin de ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmada iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü ve bu aracılık etkisinde çalışanların iş yerindeki rekreatif aktivitelere katılım sıklığının düzenleyici bir etkiye sahip olup olmadığı da incelenmiştir.

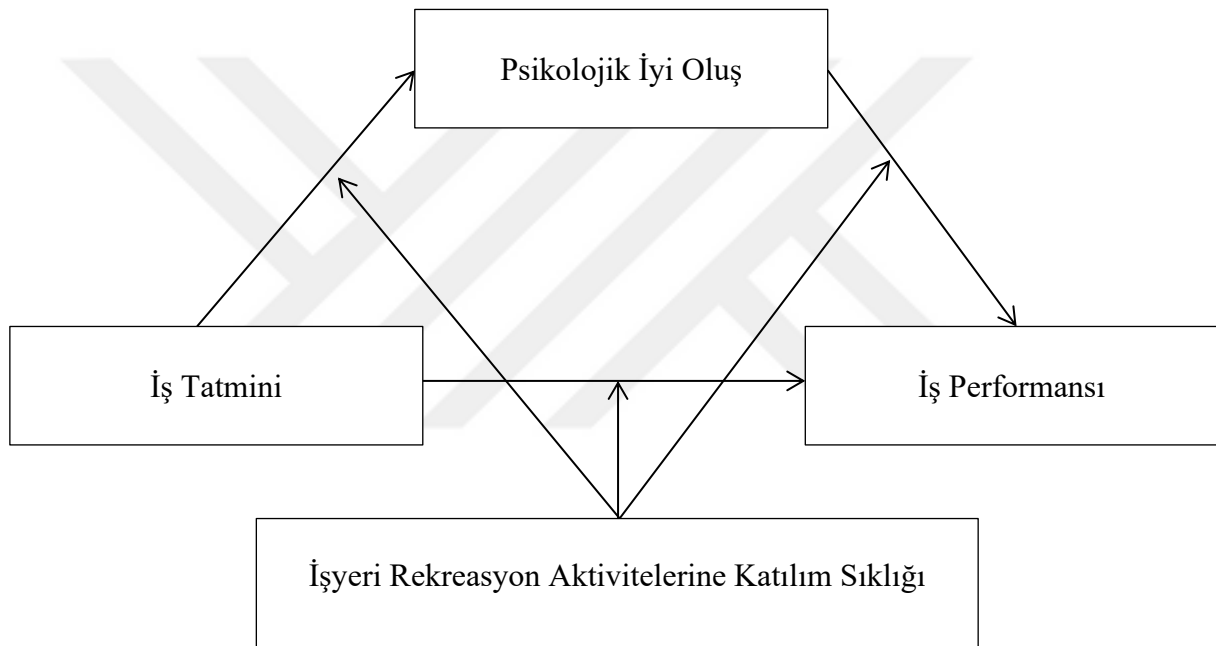
Araştırma sonuçları, işyeri rekreasyon aktivitelerinin çalışanların iş doyumu, psikolojik iyilik hali ve iş performansı üzerindeki etkilerini bilimsel olarak ortaya koyacaktır. Bu, ilgili alanlarda yeni bilimsel literatüre katkıda bulunacak ve gelecekteki araştırmalar için temel oluşturacaktır. Tezde elde edilen bulgular, işletmeler için pratik öneriler sunacaktır. Özellikle havacılık sektöründeki şirketler, çalışanların refahını artırmak ve performanslarını optimize etmek için bu tür aktiviteleri nasıl entegre edebileceklerini öğrenebilirler.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotez Geliştirme

Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan araştırmanın kavramsal modeli Şekil 3.1’de verilmiştir. Araştırma modelinde de görüldüğü üzere araştırma kapsamda toplam sekiz hipotez bulunmaktadır. Hipotez geliştirme ve hipotezler aşağıda verilmiştir.

İşyeri rekreasyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki, literatürde geniş bir şekilde ele alınmıştır. İşyeri rekreasyonu, çalışanların iş dışında fiziksel ve sosyal etkinliklere

katılmalarını teşvik eden programlar ve aktiviteler olarak tanımlanabilir (Dhanshyam, 2022). Bu tür aktiviteler, çalışanların genel yaşam kalitesini artırmakta ve iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Lin vd., 2013). Araştırmalar, işyeri rekreasyonunun çalışanlar arasında sosyal bağları güçlendirdiğini, stres seviyelerini azalttığını ve genel iş tatmini artırdığını göstermektedir (Basarangil, 2017; Bruton vd., 2012; Mokaya ve Gitari, 2012). İşyeri rekreasyonunun iş tatmini artırıcı etkisi, çalışanların işyerinde daha olumlu bir ruh hali ve yüksek motivasyon ile çalışmasını sağlamaktadır. Özellikle, sosyal etkinliklerin ve takım aktivitelerinin, çalışanlar arasında daha güçlü bir bağlılık ve aidiyet duygusu oluşturduğu bulunmuştur. Bu durum, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırmakta ve iş tatmini olumlu yönde etkilemektedir (Karanika-Murray vd., 2015).



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

MacIntosh ve Doherty'e (2010) göre işyeri rekreasyonunun iş tatmini üzerindeki etkisi, işyeri kültürü ve yönetim desteği gibi faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir. İşyeri kültürü, çalışanların rekreasyon aktivitelerine ne ölçüde katılacaklarını ve rekreasyon aktivitelerinin iş tatmini üzerindeki etkisini belirleyen önemli faktörlerden biridir (Eren, 2009). Yönetim desteği, çalışanların rekreasyon programlarına katılmalarını teşvik edici bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla, işyeri rekreasyon programlarının etkinliği, yönetim tarafından sağlanan destek ile doğrudan ilişkilidir (Şimşek vd., 2023). İş tatmini, çalışanların işlerine yönelik olumlu duygular geliştirilmesiyle şekillenen bir kavramdır ve bireylerin genel mutluluk düzeyi ile psikolojik iyi oluşunu önemli ölçüde etkilemektedir. Literatürde, iş tatmini ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi açıklayan çok sayıda teori ve araştırma bulunmaktadır. Özellikle Judge ve Locke'nin (1993) değer teorisi, iş tatminini bireylerin işten beklentileri ile elde ettikleri arasındaki uyum düzeyiyle açıklamakta ve bu uyumun, bireylerin genel ruh

sağlığını ve psikolojik durumunu doğrudan etkilediğini savunmaktadır. Ryan ve Deci (2024) tarafından geliştirilen öz-belirleme teorisi ise, bireylerin psikolojik ihtiyaçlarının (özerklik, yeterlilik ve ait olma) karşılanmasının, iş tatmini yoluyla psikolojik iyi oluşa katkıda bulunduğunu öne sürmektedir. Bu bağlamda, iş tatmini ile psikolojik iyi oluş arasındaki anlamlı ilişkiyi inceleyen H_1 hipotezi, çalışanların işlerinden memnuniyet duymalarının onların duygusal ve bilişsel durumlarına olumlu yansıdığı yönündeki teorik yaklaşımlara dayanarak geliştirilmiştir;

H_1 : İş tatmini ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı fark vardır.

İş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisi ise motivasyon teorileri ve örgütsel davranış literatüründe alınmıştır. Herzberg'in (1968) çift faktör teorisi, çalışanların motivasyon ve performans düzeylerinin, iş tatmini sağlayan unsurların varlığıyla artırılabilirliğini vurgulamaktadır. Örneğin, iyi çalışma koşulları, takdir edilme ve gelişim fırsatları gibi tatmin edici unsurlar, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve performanslarını olumlu yönde etkilemektedir (Korkulu ve Ertürk, 2024). İş tatmininin performansa olan etkisi, özellikle çalışanların duygusal bağlılık düzeyleriyle ilişkilendirilmektedir (Düzgün ve Marşap, 2018). Organ ve Ryan'ın (1995) çalışmasında, iş tatmini yüksek olan bireylerin görevlerine daha fazla odaklanma, ekip çalışmasına katkıda bulunma ve organizasyonel vatandaşlık davranışı sergileme gibi olumlu iş sonuçlarına ulaştıkları belirtilmiştir. Bu bağlamda H_2 hipotezi, iş tatmininin çalışanların iş performansları üzerindeki bu olumlu etkilerine ilişkin teorik ve ampirik bulgulara dayanılarak oluşturulmuştur;

H_2 : İş tatmini ile iş performansı arasında anlamlı fark vardır.

Psikolojik iyi oluşun iş performansı ile ilişkisi ise pozitif psikoloji alanında sıkça vurgulanan bir konudur. Bireylerin psikolojik olarak sağlıklı ve iyi hissetmeleri, onların bilişsel yeteneklerini, problem çözme becerilerini ve yaratıcı düşünme kapasitelerini artırmaktadır (Iqbal vd., 2024). Bu durum, iş ortamında daha yüksek düzeyde üretkenlik ve etkinlikle sonuçlanmaktadır. Seligman'ın (2018) pozitif psikoloji yaklaşımı, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu durumlarda daha iyi iş sonuçları elde ettiklerini savunmaktadır. Ayrıca, Hobfoll'un (1989) koruyucu kaynaklar teorisi, bireylerin psikolojik iyi oluşunun yüksek olması durumunda, strese karşı dayanıklılıklarının arttığını ve bu durumun iş performansına yansıdığını öne sürmektedir. Psikolojik iyi oluşun bireylerin iş performansı üzerindeki olumlu etkisi, Diener ve Chan'ın (2011) çalışmalarında da vurgulanmış, psikolojik açıdan sağlıklı bireylerin daha yüksek iş performansı sergiledikleri belirtilmiştir. H_3 hipotezi, bu teorik ve ampirik bulgular temel alınarak geliştirilmiştir;

H_3 : Psikolojik iyi oluş ile iş performansı arasında anlamlı fark vardır.

İş tatmininin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi, özellikle bireylerin iş ortamlarından memnuniyet düzeylerinin genel ruhsal sağlıklarına nasıl yansıdığı bağlamında incelenmektedir. Locke'un (1993) değer teorisi, bireylerin işlerinden elde ettikleri ödüllerin kendi değerleri ve beklentileriyle örtüşmesinin, olumlu duygusal durumları artırdığını ve genel psikolojik durumlarına katkı sağladığını belirtmektedir. Bu durum, iş tatmini yüksek olan bireylerin kendilerini daha huzurlu ve yaşamdan daha fazla tatmin olmuş hissetmeleriyle açıklanmaktadır. Deci ve Ryan'ın (1985) öz-belirleme teorisi, bireylerin psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasının iş tatmini yoluyla psikolojik iyi oluşa olan katkısını açıkça ortaya koymaktadır. Özerklik, yeterlilik ve ait olma gibi temel ihtiyaçların iş yerinde karşılanması, bireylerin duygusal iyilik hallerini geliştiren temel unsurlar arasında yer almaktadır. Örneğin, bireylerin işlerinden memnun olmaları, onların kendilerini değerli hissetmelerini sağlarken aynı zamanda iş yerinde daha pozitif bir duygusal bağ kurmalarına neden olmaktadır (Akduman, 2015). Weiss ve Cropanzano'nun (1996) duygusal olaylar teorisi de, iş yerinde yaşanan olumlu deneyimlerin çalışanların psikolojik iyi oluşunu doğrudan etkilediğini belirtmektedir. Duygusal olaylar teorisine göre, iş tatmini sağlayan unsurlar, çalışanların duygusal durumlarını pozitif yönde şekillendirmekte ve bu durum çalışanların genel mutluluk ve refah düzeylerini artırmaktadır. Örneğin, çalışma ortamının adil ve destekleyici bir yapıya sahip olması, bireylerin işlerinden tatmin olmalarını sağlayarak psikolojik iyi oluşlarını geliştirmektedir (Yiming vd., 2024). Bu bağlamda, iş tatmininin psikolojik iyi oluşu olumlu yönde etkilediği yönündeki H₄ hipotezi, bireylerin iş tatmininden kaynaklanan olumlu duygusal deneyimlerinin, genel psikolojik sağlık durumlarına yansıdığına dair teorik ve ampirik bulgularla desteklenmektedir;

H₄: İş tatmini psikolojik iyi oluşu pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir.

İş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisi, örgütsel davranış ve motivasyon teorilerinde ele alınan bir konudur. Herzberg'in (1968) çift faktör teorisi, iş tatmininin çalışanların motivasyon düzeylerini artırarak iş performansını olumlu yönde etkileyebileceğini öne sürmektedir. Özellikle bireylerin işlerinden duyduğu tatminin, onların görevlerine olan bağlılıklarını artırdığı ve daha yüksek bir performans sergilemelerine katkıda bulunduğu çift faktör teorisinde vurgulanmaktadır. Tatmin edici bir iş ortamı, çalışanların görevlerine odaklanmalarını sağlamakta ve yenilikçi ve yaratıcı düşünce süreçlerini destekler (Slatten vd., 2011). Bunun yanı sıra, Organ ve Ryan'ın (1995) organizasyonel vatandaşlık davranışı üzerine yaptığı çalışmalar, iş tatmininin iş performansı üzerindeki dolaylı etkilerini açıklamaktadır. Oldham vd.'nin (1976) iş özellikleri modeli de bu ilişkiyi destekleyen önemli bir çerçeve sunmaktadır. Model, bireylerin iş tatmini sağlayan unsurlarla karşılaştığında,

motivasyon düzeylerinin yükseldiğini ve bu durumun doğrudan iş performansına yansıdığını belirtmektedir. Örneğin, bir çalışanın görevlerinin anlamlı bulunması, sorumluluk üstlenme fırsatlarının sağlanması ve geri bildirim alması, iş tatminini artırarak daha yüksek performansa yol açmaktadır (Şahin, 2007). Bu teori, tatmin edici iş deneyimlerinin çalışanların hem niceliksel hem de niteliksel olarak daha başarılı iş sonuçları elde etmelerine katkı sağladığını ifade etmektedir (Muwanguzi vd., 2022). Bu bağlamda, iş tatmininin iş performansını pozitif yönde etkilediği yönündeki H₅ hipotezi, çalışanların iş tatmininden kaynaklanan olumlu tutum ve davranışlarının performansa olan etkisini açıklayan literatür temelinde şu şekilde geliştirilmiştir;

H₅: İş tatmini iş performansını pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir.

Psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerindeki etkisi, bireylerin duygusal ve bilişsel durumlarının iş hayatındaki verimlilik ve etkinlik düzeylerini nasıl şekillendirdiğini inceleyen bir alan olan literatürde yer almaktadır. Pozitif psikoloji yaklaşımları, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu durumlarda daha iyi iş sonuçları elde ettiklerini vurgulamaktadır (Kaplan, 2021). Seligman'ın (2018) PERMA modeli, psikolojik iyi oluşun pozitif duygular, anlamlılık ve başarı gibi unsurlarla bireylerin iş performansını olumlu yönde etkilediğini savunmaktadır. Hobfoll'un (1989) koruyucu kaynaklar teorisi de, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu durumlarda, stresle başa çıkma kapasitelerinin ve iş yerinde odaklanma yeteneklerinin arttığını belirtmektedir. Stresin düşük olduğu ve psikolojik açıdan destekleyici bir ortamda, bireylerin iş performansında belirgin bir artış gözlemlendiği ifade edilmektedir (Baytar, 2010). Koruyucu kaynak teorisi, psikolojik iyi oluşun bireylerin enerji düzeylerini ve zihinsel odaklanma kapasitelerini desteklediğini, bu durumun da doğrudan iş performansına yansıdığını ortaya koymaktadır (Hobfoll vd., 2018). Wright ve Cropanzano (2000), psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan bireylerin iş yerinde daha üretken, yaratıcı ve motive olduklarını ortaya koymuştur. Diener ve Chan (2011) ise psikolojik iyi oluşun bireysel performansı ve organizasyonel başarıyı da artırdığını belirtmiştir. Psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerindeki bu olumlu etkisi, bireylerin iş yerindeki rollerini daha etkili bir şekilde yerine getirmelerine olanak tanımaktadır. Bu bağlamda, psikolojik iyi oluşun iş performansını pozitif yönde etkilediği yönündeki H₆ hipotezi, bireylerin ruhsal ve bilişsel sağlığının, iş yerindeki davranış ve çıktılar üzerinde önemli bir belirleyici olduğu yönündeki teorik temellere dayanarak şu şekilde geliştirilmiştir;

H₆: Psikolojik iyi oluş iş performansını pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir.

Deci ve Ryan'ın (1985) öz-belirleme teorisi, bireylerin psikolojik iyi oluşunu artıran unsurların iş tatmini ve performansı üzerindeki etkilerini açıklamak için önemli bir temel

sağlamaktadır. Öz-belirleme teorisi, çalışanların özerklik, yeterlilik ve ait olma ihtiyaçlarının karşılanmasının onların hem işten memnuniyetlerini hem de genel psikolojik sağlıklarını olumlu yönde etkilediğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, iş yerindeki rekreatif aktiviteler gibi sosyal bağları güçlendiren ve stresi azaltan unsurların, bu ilişkinin dinamiklerini değiştirebilir. Örneğin, düzenli olarak aktivitelere katılan çalışanların, iş tatmininden kaynaklanan olumlu duygusal durumlarını daha yoğun bir şekilde deneyimleyerek bu duyguları iş performansına yansıtma olasılıkları artabilmektedir. Ayrıca, Hobfoll'un (1989) koruyucu kaynaklar teorisi, bireylerin sahip oldukları kaynakların iş yerindeki davranışlarını ve performanslarını nasıl etkilediğini açıklamaktadır. İş yerinde rekreatif aktivitelere katılım, çalışanların enerji seviyelerini ve psikolojik dayanıklılıklarını artırarak, iş tatmininden performansa giden yolda psikolojik iyi oluşun aracılık etkisini güçlendirebilir. Özellikle sık ve düzenli katılımın, bireylerin motivasyon düzeylerini korumalarına ve strese karşı direnç geliştirmelerine yardımcı olabilir. İş tatmini, çalışanların işlerine yönelik olumlu duygularını ifade ederken (Aydoğmuş, 2023), psikolojik iyi oluş bu duyguların bireylerin genel ruh sağlığına yansımaları ve iş performansı üzerindeki dolaylı etkilerini açıklamaktadır. H₇ hipotezi İT'nin İP üzerine etkisine PİO'un aracılık ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte, iş yerindeki rekreatif aktivitelere katılım gibi faktörlerin bu ilişkide düzenleyici bir etkiye sahip olabileceği ile ilgili çalışmaların olmaması literatürde araştırma boşluğu oluşturmaktadır. H₈ hipotezi, bu çok katmanlı ilişkiyi anlamaya yönelik bir çerçeve sunmakta ve özellikle aktivitelere katılım sıklığının, iş tatmini ve iş performansı arasındaki bağlantıyı nasıl etkilediğini incelemeyi amaçlamaktadır.

H₇: İş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık etkisi vardır.

H₈: İş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolünde aktivitelere katılım sıklığının düzenleyici etkisi vardır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, Türkiye'de sivil havacılık sektöründe faaliyet gösteren firma çalışanları oluşturmaktadır. Sivil havacılık sektörü, Türkiye genelinde birçok havacılık faaliyetini içeren büyük bir endüstridir. Araştırmanın örneklemini ise Türkiye'de faaliyet gösteren bir sivil havacılık firma çalışanları olarak seçilmiştir. Araştırmanın gerçekleştirildiği sivil havacılık firmasında yaklaşık 3500 çalışan bulunmaktadır.

Örneklem, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Bu, örneklemin seçildiği sivil havacılık firma çalışanlarının potansiyel olarak katılma şansına sahip olduğu

anlamına gelmektedir. Katılmak isteyen çalışanlar anketi doldurmuştur. Katılımcıların kimlikleri ve sivil havacılık firmasının ismi araştırma sürecinde gizli tutulmuştur. Anketler çevrimiçi uygulanmıştır. Toplam 402 anket geri dönüşü olmuştur. Katılımcıların demografik özellikleri bulgulara verilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma amacı doğrultusunda anket ile veri toplanmıştır. Hazırlanan anket dört kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda çalışanların demografik özelliklerine yönelik sorular sorulmuştur. Katılımcılara cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştıkları birim, şirketteki görevleri, toplam mesleki çalışma yılı, mevcut şirketteki çalışma yılı, işyerinde düzenlenen rekreasyon aktivitelerine katılma sıklığı, katıldıkları rekreasyon türleri, bu aktivitelere hangi zaman aralığında katıldıkları, katılım amaçları ve rekreasyon faaliyetleri sonrası nasıl hissettikleri gibi sorular yöneltilmiştir.

Çalışanların iş tatminini belirlemek amacıyla, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından beş maddelik kısa formu oluşturulan ve Keser ve Bilir (2019) tarafından Türkçeye uyarlayan “iş tatmini ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek tek boyutludur. Ölçeğin her bir sorusuna ilişkin cevaplar “kesinlikle katılmıyorum” ifadesi ile “kesinlikle Katılıyorum” ifadesi arasında olan 5’li Likert ölçeğidir. Keser ve Bilir (2019) çalışmalarında işletme anayasası ölçeğinin Croanbach Alpha değerini 0.85 olarak hesaplamıştır.

Psikolojik iyi oluşu ölçmek için Telif (2013) tarafından geliştirilen Türkçe ölçek kullanılmıştır. Psikolojik iyi oluş ölçeği sekiz madde olup tek boyutludur. Ölçeğin her bir sorusuna ilişkin cevaplar “kesinlikle katılmıyorum” ifadesi ile “kesinlikle katılıyorum” ifadesi arasında olan 7’li Likert ölçeğidir. Telif (2013) çalışmalarında işletme anayasası ölçeğinin Croanbach Alpha değerini 0.87 olarak hesaplamıştır.

Çalışanlarda iş performansını ölçmek için ilk Kirkman ve Rosen (1999), sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilmiş olan “iş performansı” ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Çöl (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin her bir sorusuna ilişkin cevaplar “kesinlikle katılmıyorum” ifadesi ile “kesinlikle Katılıyorum” ifadesi arasında olan 5’li Likert ölçeğidir. Ölçek toplam dört maddeden oluşmakta ve tek boyutludur. Çöl (2008) çalışmalarında işletme anayasası ölçeğinin Croanbach Alpha değerini 0.83 olarak hesaplamıştır.

Çalışmanın etik kurul onayı Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan (09.10.2024 tarih ve 400 sayılı karar) alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Hazırlanan anket çevrimiçi olarak uygulamanın yapıldığı sivil havacılık firması çalışanlarına ulaştırılmıştır. Elde edilen veriler sosyal bilimler için geliştirilmiş paket programlar ile test edilmiştir. Öncelikle ölçeklerin açımlayıcı analizleri (faktör analizi ve Croanbach Alpha) ve doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. Ardından değişkenler arası korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışmada ayrıca katılımcıların ifadelerine olan puan ortalamaları (ortalama analizi) da incelenmiştir. Katılımcıların demografik değişkenlerine göre ölçeklere olan algı farklarını belirlemek için ölçek puanları toplanmış ve t-test veya ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ilk üç hipotezi değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır ve bundan dolayı Pearson korelasyon testi gerçekleştirilmiştir. Çünkü Pearson korelasyon testi iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi ölçmektedir. Araştırmanın 4, 5 ve 6. hipotezlerini test etmek için doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

İş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolünde aktivitelere katılım sıklığının düzenleyici etkisini test etmek için SPSS’te düzenlenmiş aracılık analizi (moderated mediation analysis) uygulanmıştır. Hipotezin test edilmesi için, Andrew Hayes tarafından geliştirilen PROCESS Macro kullanılmış ve analizde Model 7 tercih edilmiştir. İlk olarak, bağımsız değişken olan iş tatmini ile aracı değişken psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki ($X \rightarrow M$) ve aracı değişken psikolojik iyi oluşun bağımlı değişken olan iş performansı üzerindeki etkisi ($M \rightarrow Y$) incelenmiştir. Daha sonra, aktivitelere katılım sıklığı düzenleyici değişken olarak modele eklenmiş ve psikolojik iyi oluşun aracılık etkisinin bu değişken tarafından nasıl etkilendiği analiz edilmiştir.

3.6. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Tablo 3.1’de katılımcıların demografik özellikleri verilmiştir. Cinsiyet dağılımına bakıldığında, katılımcıların %52,7’sini kadınlar, %47,3’ünü ise erkekler oluşturmaktadır. Yaş gruplarına göre katılımcılar arasında en yüksek oran %32,8 ile 25-34 yaş grubunda yer alırken, bunu %26,1 ile 35-44 yaş grubu takip etmektedir. 18-24 yaş grubunda %15,7, 45-54 yaş grubunda %17,4 ve 55 yaş ve üzerinde %8 oranında katılımcı bulunmaktadır. Medeni duruma göre, evli olanların oranı %51, bekar olanların oranı ise %49’dur. Eğitim düzeyi açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %46’sı lisans mezunu olup, %18,7’si lisansüstü eğitim almıştır. Lise mezunları %24,6, önlisans mezunları %10,0 ve ilköğretim mezunları %0,7 oranında temsil edilmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları birimlere göre dağılımında en büyük grubu %43 ile yer hizmetlerinde çalışanlar oluştururken, %30,9'u teknik birimlerde, %18,9'u kabinde ve %7,2'si kokpitte çalışmaktadır. Görev dağılımına bakıldığında, katılımcıların %39,1'i uzman olarak görev yaparken, %26,6'sı asistan, %15,4'ü şef, %11,7'si yönetici ve %7,2'si müdür yardımcısı pozisyonunda çalışmaktadır. Mesleki deneyim süresi açısından katılımcıların %28,1'i 6-10 yıl arası bir deneyime sahipken, %26,9'u 1-5 yıl, %21,9'u 16 yıl ve üzeri, %15,1'i 11-15 yıl ve %8'i 1 yıldan az bir süredir çalışmaktadır. Şu anki firmada çalışma yılı bakımından ise %40'ı 1-5 yıl, %22,6'sı 6-10 yıl, %15,3'ü 16 yıl ve üzeri, %12,4'ü 1 yıldan az ve %9,7'si 11-15 yıl arasında görev yapmaktadır. Toplamda, araştırmaya 402 kişi katılmıştır.

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	F	%
Cinsiyet		
Kadın	212	52,7
Erkek	190	47,3
Yaş		
18-24	63	15,7
25-34	132	32,8
35-44	105	26,1
45-54	70	17,4
55 ve üstü	32	8,0
Medeni Durum		
Evli	205	51,0
Bekar	197	49,0
Eğitim Durumu		
İlköğretim	3	0,7
Lise	99	24,6
Önlisans	40	10,0
Lisans	185	46,0
Lisansüstü	75	18,7
Çalışılan Birim		
Teknik	124	30,9
Kabin	76	18,9
Kokpit	29	7,2
Yer Hizmetleri	173	43,0
Görev		
Asistan	107	26,6
Uzman	157	39,1
Şef	62	15,4
Müdür Yardımcısı	29	7,2
Yönetici	47	11,7
Toplam Mesleki Çalışma Yılı		
1 yıldan az	32	8,0
1-5 yıl	108	26,9
6-10 yıl	113	28,1
11-15 yıl	61	15,1
16 ve üzeri	88	21,9
Şu Anki Firmada Çalışma Yılı		
1 yıldan az	50	12,4
1-5 yıl	161	40,0
6-10 yıl	91	22,6
11-15 yıl	39	9,7
16 ve üzeri	61	15,3
Toplam	402	100

Tablo 3.2’de katılımcıların işyerinde düzenlenen rekreasyon aktivitelerine yönelik demografik özellikleri verilmiştir.

Tablo 3.2. Katılımcıların Rekreasyon Aktivitelerine Yönelik Demografik Özellikleri

	f	%
İşyerinde düzenlenen rekreasyon aktivitelerine katılma sıklığı		
Katılmıyorum	16	4,0
Nadiren Katılıyorum	170	42,2
Sıklıkla Katılıyorum	180	44,8
Her Zaman Katılıyorum	36	9,0
İşyerinde düzenlenen ve katıldığınız rekreasyon türleri (birden fazla seçilebilir)		
Turizm amaçlı geziler	266	66,2
Dinlenme (piknik, doğa yürüyüşü, kır gezisi, tarihi yer gezisi vb.)	146	36,3
Sportif (yoga, futbol, pilates, voleybol vb.)	98	24,4
Diğer (kültürel, sanatsal, sinema, zorunlu olmayan dans gibi eğitimler vb.)	174	43,3
İşyerinde katıldığınız rekreasyon aktivitelerine hangi zaman diliminde katılmaktasınız (birden fazla seçilebilir)		
Mesai öncesi	22	5,5
Öğle tatillerinde	47	11,7
Mesai sonları	111	27,6
Hafta sonları	321	79,9
İşyerinde düzenlenen ve katıldığınız rekreasyon aktivitelerine hangi amaçla katılıyorsunuz (birden fazla seçilebilir)		
Sosyalleşmek	146	36,3
Olumlu ilişkiler kurmak	137	34,1
Kendimi geliştirmek	112	27,9
Stres atmak	245	60,9
İş-yaşam dengemi sağlamak	141	35,1
Motivasyonumu artırmak	229	57,0
Yeni beceriler kazanmak	77	19,2
Rekreasyon faaliyetleri sonrası kendinizi nasıl hissediyorsunuz?		
Çok kötü	1	0,2
Kötü	1	0,2
Kararsızım	7	1,7
İyi	101	25,3
Çok iyi	115	28,6
Mükemmel	177	44,0

İşyerinde düzenlenen rekreasyon aktivitelerine katılma sıklığına göre, katılımcıların %44,8’i sıklıkla katıldığını belirtirken, %42,2’si nadiren katılmakta, %9,0’ı her zaman katılmakta ve %4,0’ı ise hiç katılmamaktadır. Rekreasyon türlerine katılımda, en çok tercih edilen etkinlik %66,2 ile turizm amaçlı geziler olmuştur. Dinlenme amaçlı aktiviteler (piknik, doğa yürüyüşü, kır gezisi, tarihi yer gezisi vb.) %36,3 oranında tercih edilirken, %24,4 oranında sportif faaliyetlere (yoga, futbol, pilates, voleybol vb.) katılım sağlanmaktadır. Ayrıca, %43,3’ü diğer (kültürel, sanatsal, sinema, zorunlu olmayan dans gibi eğitimler vb.) aktivitelere katılmaktadır.

Katılımcıların rekreasyon aktivitelerine katıldıkları zaman dilimleri incelendiğinde, %79,9’u hafta sonlarını tercih etmekte, %27,6’sı mesai sonlarında katılmakta, %11,7’si öğle tatillerini kullanmakta ve %5,5’i mesai öncesinde bu aktivitelere katılmaktadır. Rekreasyon

aktivitelerine katılma amaçları arasında en çok belirtilen neden %60,9 ile stres atmak iken, %57,0'i motivasyonunu artırmak amacıyla katılmaktadır. Sosyalleşmek için katılanların oranı %36,3, olumlu ilişkiler kurmak isteyenlerin oranı %34,1 ve iş-yaşam dengesi sağlamak amacıyla katılanların oranı %35,1'dir. Ayrıca, katılımcıların %27,9'u kendini geliştirmek, %19,2'si ise yeni beceriler kazanmak amacıyla bu aktivitelere katılmaktadır.

3.7. Ölçeklere İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan üç ölçek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Üç ölçek ile ilgili ifadelerin faktör yükleri, KMO değerleri, Croanbach Alpha (CA) değerleri ve varyans açıklama oranları Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Ölçeklerin DFA Analiz Değerleri

İfade	Faktör Yükleri	Değerler
Psikolojik İyi Oluş		
Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.	0,738	KMO: 0,918 CA: 0,91 Varyans Açıklama Oranı: %62,20
Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.	0,836	
Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliiyim.	0,797	
Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	0,747	
Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.	0,733	
Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	0,845	
Geleceğim hakkında iyimserim.	0,796	
İnsanlar bana saygı duyar.	0,809	
İş Tatmini		
Şu anki işimden oldukça memnunum.	0,822	KMO: 0,774 CA: 0,84 Varyans Açıklama Oranı: %60,99
Çoğu günler işime hevesle giderim.	0,862	
İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.*	0,710	
İşimi eğlenceli bulurum.	0,795	
İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.*	0,704	
İş Performansı		
Görevlerimi tam zamanında gerçekleştiririm.	0,842	KMO: 0,793 CA: 0,83 Varyans Açıklama Oranı: %66,22
İşle ilgili hedeflerimi fazlasıyla yerine getiririm.	0,862	
Sunduğum hizmet kalitesinde standartların üzerine ulaştığımdan eminim.	0,768	
Bir problem ortaya çıktığında en hızlı şekilde çözüm üretebilirim	0,779	

*Ters kodlanmıştır.

Psikolojik iyi oluş ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini incelemek amacıyla öncelikle faktör analizi yapılmış ve ölçeğin tek boyutlu olduğu belirlenmiştir. Tavşancıl'ın (2010) belirttiği üzere, KMO değerinin 0,50'nin altında olması kabul edilemezken, 1'e yaklaştıkça mükemmellik düzeyi artar. Psikolojik iyi oluş için hesaplanan KMO değeri 0,918 olup, bu değer mükemmel olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, boyutun toplam varyansı açıklama oranı %62,20 olarak bulunmuştur. Boyuttaki ifadelerin faktör yüklerinin 0,733 ile 0,845 arasında değişmesi, bu ifadelerin boyutu başarılı şekilde temsil ettiğini göstermektedir (Zeller ve Karmine, 1978). Ölçeğin Croanbach Alpha değeri ise 0,91 olarak hesaplanmış olup, bu değer 0,60'ın üzerinde olduğundan ölçeğin güvenilir ve iç tutarlılığı sahip olduğu belirlenmiştir.

(Kalaycı, 2014). Sonuç olarak, yapılan analizler ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini sağlamıştır.

İş tatmini ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini incelemek amacıyla öncelikle faktör analizi yapılmış ve ölçeğin tek boyutlu olduğu belirlenmiştir. Tavşancıl'ın (2010) belirttiği üzere, KMO değerinin 0,50'nin altında olması kabul edilemezken, 1'e yaklaştıkça mükemmellik düzeyi artar. İş tatmini için hesaplanan KMO değeri 0,774 olup, bu değer mükemmel olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, boyutun toplam varyansı açıklama oranı %60,99 olarak bulunmuştur. Boyuttaki ifadelerin faktör yüklerinin 0,704 ile 0,862 arasında değişmesi, bu ifadelerin boyutu başarılı şekilde temsil ettiğini göstermektedir (Zeller ve Karmines, 1978). Ölçeğin Croanbach Alpha değeri ise 0,84 olarak hesaplanmış olup, bu değer 0,60'ın üzerinde olduğundan ölçeğin güvenilir ve iç tutarlığa sahip olduğu belirlenmiştir (Kalaycı, 2014). Sonuç olarak, yapılan analizler ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini sağlamıştır.

İş performansı ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini incelemek amacıyla öncelikle faktör analizi yapılmış ve ölçeğin tek boyutlu olduğu belirlenmiştir. Tavşancıl'ın (2010) belirttiği üzere, KMO değerinin 0,50'nin altında olması kabul edilemezken, 1'e yaklaştıkça mükemmellik düzeyi artar. İş performansı için hesaplanan KMO değeri 0,793 olup, bu değer mükemmel olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, boyutun toplam varyansı açıklama oranı %66,22 olarak bulunmuştur. Boyuttaki ifadelerin faktör yüklerinin 0,768 ile 0,862 arasında değişmesi, bu ifadelerin boyutu başarılı şekilde temsil ettiğini göstermektedir (Zeller ve Karmines, 1978). Ölçeğin Croanbach Alpha değeri ise 0,83 olarak hesaplanmış olup, bu değer 0,60'ın üzerinde olduğundan ölçeğin güvenilir ve iç tutarlığa sahip olduğu belirlenmiştir (Kalaycı, 2014). Sonuç olarak, yapılan analizler ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini sağlamıştır.

Araştırma kullanılan değişkenlerarası korelasyon analizi sonuçları Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4. Değişkenlerarası Korelasyon Analizi

		PİO	İT	İP
PİO	Pearson Korelasyon Anlamlılık	1	0,583* 0,000	0,593* 0,000
İT	Pearson Korelasyon Anlamlılık	0,583* 0,000	1	0,552* 0,000
İP	Pearson Korelasyon Anlamlılık	0,593* 0,000	0,552* 0,000	1

*Anlamlılık Düzeyi 0,001 PIO: Psikolojik İyi Oluş, İT: İş Tatmini, İP: İş Performansı

Araştırmada kullanılan değişkenler arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, Psikolojik İyi Oluş (PİO), İş Tatmini (İT) ve İş Performansı (İP) arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 3.4'de görüldüğü üzere, PİO ile İT arasındaki

korelasyon katsayısı 0,583 olup, ilişki istatistiksel olarak 0,001 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. PİO ile İP arasındaki korelasyon katsayısı 0,593 olarak hesaplanmış ve ilişkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. İT ile İP arasındaki korelasyon katsayısı 0,552 olup, ilişki pozitif yönde anlamlı bulunmuştur. Bulgular, psikolojik iyi oluşun hem iş tatmini hem de iş performansı üzerinde etkili olabileceğini ve değişkenlerin birbirini olumlu yönde desteklediğini göstermektedir.

3.8. Katılımcıların Ölçek İfadelerine Olan Puan Ortalamaları

Katılımcıların psikolojik iyi oluş ölçeğindeki ifadelere olan puan ortalamaları Tablo 3.5’de sunulmuştur. Tabloya göre en yüksek puan ortalaması “İnsanlar bana saygı duyar” ifadesine verilmiştir ($\bar{x} = 5,93$). Bu, katılımcıların genel olarak çevrelerinden saygı gördüklerini düşündüklerini ve bu konuda büyük bir uzlaşma içinde olduklarını göstermektedir. Standart sapma değeri de bu konuda katılımcılar arasında büyük bir farklılık olmadığını işaret etmektedir. Diğer yüksek ortalamalara bakıldığında, “Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum” ifadesi ($\bar{x} = 5,79$) ve “Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir” ifadesi ($\bar{x} = 5,75$) dikkat çekmektedir. Sonuçlar, katılımcıların hem kişisel olarak kendilerini iyi bir birey olarak değerlendirdiklerini hem de sosyal ilişkilerinden genel olarak memnun olduklarını göstermektedir. En düşük ortalamaya sahip ifade ise “Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim” ($\bar{x} = 5,53$) ifadesidir. Bu durum, katılımcıların günlük aktivitelerine olan ilgilerinin, diğer ifadelerle kıyaslandığında bir miktar daha düşük olduğunu göstermektedir. Ancak ortalamaların yine de yüksek olması, katılımcıların çoğunun bu konuda da olumlu görüş bildirdiğini ortaya koymaktadır. Genel olarak, tüm ifadelerin ortalama puanlarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bundan dolayı, katılımcıların psikolojik iyi oluşlarının genel olarak olumlu bir seviyede olduğu söylenebilir.

Tablo 3.5. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Katılımcı Puan Ortalamaları

İfade	Ortalama	Standart Sapma
İnsanlar bana saygı duyar.	5,93	0,933
Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	5,79	1,089
Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.	5,75	0,979
Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.	5,68	1,018
Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.	5,65	1,136
Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	5,62	1,063
Geleceğim hakkında iyimserim.	5,57	1,242
Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim.	5,53	1,076

Tablo 3.6’da, iş tatmini ölçeği kapsamında katılımcıların her bir ifadeye verdikleri puan ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir. Katılımcıların “Şu anki işimden oldukça memnunum” ifadesine verdikleri en yüksek ortalama puan ($\bar{x} = 4,17$) işlerinden genel olarak memnun olduklarını göstermektedir. Standart sapmanın düşük olması da katılımcıların

bu konuda benzer görüşte olduğunu işaret etmektedir. “Çoğu günler işime hevesle giderim” ifadesi de oldukça yüksek bir ortalama puana sahiptir ($\bar{x} = 4,16$). Bu, katılımcıların işlerine karşı motivasyonlarının genelde yüksek olduğunu ifade etmektedir. Öte yandan, ters kodlanan ifadeler olan “İşimin tatsız olduğunu düşünürüm” ($\bar{x} = 4,01$) ve “İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir” ($\bar{x} = 3,85$) ortalamalarının nispeten yüksek olması, katılımcıların işlerinden genel anlamda memnuniyet duyduklarını ve işlerini negatif olarak algılamadıklarını göstermektedir. En düşük puan ise “İşimi eğlenceli bulurum” ($\bar{x} = 3,90$) ifadesine verilmiştir, ancak bu ifadenin de genel olarak olumlu bir değerlendirmeye sahip olduğu söylenebilir. Standart sapmaların genel olarak düşük olması, katılımcıların iş tatmini ile ilgili görüşlerinin birbirine yakın olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.6. İş Tatmini Ölçeği Katılımcı Puan Ortalamaları

İfade	Ortalama	Standart Sapma
Şu anki işimden oldukça memnunum.	4,17	0,786
Çoğu günler işime hevesle giderim.	4,16	0,804
İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.*	4,01	0,839
İşimi eğlenceli bulurum.	3,90	0,790
İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.*	3,85	0,908

*Ters kodlanmıştır.

Tablo 3.7’de, iş performansı ölçeği kapsamında katılımcıların her bir ifadeye verdikleri puan ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 3.7. İş Performansı Ölçeği Katılımcı Puan Ortalamaları

İfade	Ortalama	Standart Sapma
Bir problem ortaya çıktığında en hızlı şekilde çözüm üretebilirim	4,29	0,657
İşle ilgili hedeflerimi fazlasıyla yerine getiririm.	4,24	0,621
Sunduğum hizmet kalitesinde standartların üzerine ulaştığımdan eminim.	4,21	0,623
Görevlerimi tam zamanında gerçekleştiririm.	4,19	0,634

Katılımcıların “Bir problem ortaya çıktığında en hızlı şekilde çözüm üretebilirim” ifadesine verdikleri en yüksek ortalama puan ($\bar{x} = 4,29$), katılımcıların sorun çözme yeteneklerinin yüksek olduğunu ve bu konuda kendilerine güvendiklerini göstermektedir. Ayrıca, standart sapmanın düşük olması, katılımcıların bu görüşte benzer bir fikir birliğine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. “Sunduğum hizmet kalitesinde standartların üzerine ulaştığımdan eminim” ifadesi için ortalama puan 4,21 olarak belirlenmiştir. Bu da katılımcıların sundukları hizmetin kalitesine ilişkin olumlu bir algıya sahip olduklarını göstermektedir. Son olarak, “Görevlerimi tam zamanında gerçekleştiririm” ifadesine verilen ortalama puan 4,19 ile yine yüksek bir değerlendirme almıştır. Bundan dolayı, katılımcıların görevlerini zamanında tamamlayarak iş performanslarını etkili bir şekilde yönetebildikleri söylenebilir.

3.9. Demografik Özelliklere Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkları

Tablo 3.8’de, cinsiyete göre katılımcıların Psikolojik İyi Oluş (PİO), İş Tatmini (İT) ve İş Performansı (İP) değişkenlerine ilişkin algı farkları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, PİO değişkeninde kadın ve erkek katılımcılar arasında ortalama puanlar açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,046$). Kadınların PİO ortalaması 5,67, erkeklerin ise 5,70 olarak hesaplanmış, ancak farkın t-değeri oldukça küçük ($-0,381$) olduğundan bu farkın pratik önemi düşük olabilir. Benzer şekilde, İT değişkeninde de cinsiyetler arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0,036$). Kadınların ortalaması 3,99, erkeklerin ise 4,04’tür. Ancak İP değişkeninde kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p=0,492$). Bu sonuçlar, cinsiyetin PİO ve İT algısı üzerinde bir etkisi olabileceğini, ancak İP algısında belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.8. Cinsiyete Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkı

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	F	t-Değeri	Anlamlılık
PIO	Kadın	212	5,67	4,007	-0,381	0,046*
	Erkek	190	5,70			
IT	Kadın	212	3,99	4,419	-0,748	0,036*
	Erkek	190	4,04			
IP	Kadın	212	4,24	0,747	0,527	0,492
	Erkek	190	4,21			

*Anlamlılık $p<0.05$ PIO: Psikolojik İyi Oluş, İT: İş Tatmini, İP: İş Performansı

Tablo 3.9’da, medeni duruma göre katılımcıların Psikolojik İyi Oluş (PİO), İş Tatmini (İT) ve İş Performansı (İP) değişkenlerine ilişkin algı farkları analiz edilmiştir. Sonuçlara göre, PİO değişkeninde evli ve bekar katılımcılar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,004$). Bekar katılımcıların ortalaması 5,80, evli katılımcıların ise 5,56 olarak hesaplanmış ve t-değeri $-2,875$ olarak belirlenmiştir, bu da bekar katılımcıların PİO düzeyini daha yüksek algıladığını göstermektedir. İT değişkeninde ise evli ve bekar katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p=0,877$). Bekarların ortalaması 4,06, evlilerin ise 3,97 olarak hesaplanmıştır, ancak fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. İP değişkeninde de evli ve bekarlar arasında anlamlı bir fark görülmemiştir ($p=0,108$), ancak bekar katılımcıların ortalamasının ($\bar{x} = 4,33$) evli katılımcılara ($\bar{x} = 4,12$) göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Genel olarak, medeni durumun yalnızca PİO algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.9. Medeni Duruma Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkı

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama	F	t-Değeri	Anlamlılık
PIO	Evli	197	5,56	8,487	-2,875	0,004*
	Bekar	205	5,80			
IT	Evli	197	3,97	0,024	-1,483	0,877
	Bekar	205	4,06			
IP	Evli	197	4,12	2,589	-4,064	0,108
	Bekar	205	4,33			

*Anlamlılık $p<0.05$ PIO: Psikolojik İyi Oluş, İT: İş Tatmini, İP: İş Performansı

Tablo 3.10’da, katılımcıların yaş gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş (PİO), İş Tatmini (İT) ve İş Performansı (İP) değişkenlerine ilişkin algı farkları verilmiştir. PİO değişkeninde yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,018$). “25-34 yaş” grubu ($\bar{x} = 5,60$) ile “55 yaş ve üstü” grup ($\bar{x} = 6,05$) ve “35-44 yaş grubu” ($\bar{x} = 5,59$) ile “55 yaş ve üstü” grup arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Bulgular, daha ileri yaş gruplarının PİO düzeylerini daha yüksek algıladığını göstermektedir. İT değişkeninde yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuş ($p=0,013$), ancak yapılan post-hoc analizde anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğu belirlenememiştir. Yaş gruplarının ortalamaları birbirine yakın seyretmiş ve yaştan iş tatmini üzerindeki etkisi sınırlı kalmıştır. İP değişkeninde ise yaş grupları arasında çok daha güçlü bir anlamlılık gözlemlenmiştir ($p=0,000$). “18-24 yaş” grubu ($\bar{x} = 4,16$) ile “55 yaş ve üstü” grup ($\bar{x} = 4,59$), “25-34 yaş” grubu ($\bar{x} = 4,12$) ile “45-54 yaş” ($\bar{x} = 4,41$) ve “55 yaş üstü” grup arasında belirgin farklar bulunmuştur. Dolayısıyla, yaştan İP algısında önemli bir belirleyici olduğunu ve özellikle daha ileri yaş gruplarının İP düzeylerini daha yüksek algıladığı söylenebilir.

Tablo 3.10. Yaşa Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkı

Değişken	Yaş	N	Ortalama	F	Anlamlılık	Farklar
PİO	(1) 18-24	63	5,65	3,023	0,018*	2-5 ve 3-5 arasında
	(2) 25-34	132	5,60			
	(3) 35-44	105	5,59			
	(4) 45-54	70	5,86			
	(5) 55 ve üstü	32	6,05			
İT	(1) 18-24	63	4,10	3,206	0,013*	Tamhaneye göre fark yok
	(2) 25-34	132	3,92			
	(3) 35-44	105	3,92			
	(4) 45-54	70	4,15			
	(5) 55 ve üstü	32	4,22			
İP	(1) 18-24	63	4,16	9,079	0,000	1-5, 2-4, 2-5, 3-4 ve 3-5 arasında
	(2) 25-34	132	4,12			
	(3) 35-44	105	4,17			
	(4) 45-54	70	4,41			
	(5) 55 ve üstü	32	4,59			

*Anlamlılık $p<0.05$ PİO: Psikolojik İyi Oluş, İT: İş Tatmini, İP: İş Performansı

Tablo 3.11’de, katılımcıların eğitim durumlarına göre Psikolojik İyi Oluş (PİO), İş Tatmini (İT) ve İş Performansı (İP) değişkenlerine ilişkin algı farkları verilmiştir. PİO değişkeninde eğitim grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamış ($p=0,170$), ancak lisansüstü eğitime sahip bireylerin PİO ortalaması ($\bar{x} = 5,90$), diğer gruplara göre daha yüksek gözlemlenmiştir. İT değişkeninde eğitim düzeyleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir ($p=0,028$). Post-hoc analizde, lisans eğitimi alan ($\bar{x} = 3,92$) ile lisansüstü eğitime sahip katılımcılar ($\bar{x} = 4,20$) arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Buna göre, daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin iş tatminini daha olumlu algıladığı söylenebilir. İP değişkeninde ise eğitim düzeyleri arasında çok güçlü bir anlamlılık gözlemlenmiştir ($p=0,000$). Özellikle ilköğretim düzeyindeki katılımcılar ile tüm diğer eğitim grupları arasında

ve lisansüstü grubu ile diğer gruplar arasında belirgin farklar bulunmuştur. Lisansüstü eğitime sahip bireylerin İP ortalaması ($\bar{x} = 4,62$), diğer gruplardan anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Bu bulguya göre, daha yüksek eğitim düzeyinin iş performansı algısını olumlu yönde etkileyebileceği sonucuna varılabilir.

Tablo 3.11. Eğitim Durumuna Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkı

Değişken	Eğitim Durumu	N	Ortalama	F	Anlamlılık	Farklar
PIO	(1) İlköğretim	3	5,54	1,165	0,170	Fark Yok
	(2) Lise	99	5,60			
	(3) Önlisans	40	5,62			
	(4) Lisans	185	5,66			
	(5) Lisansüstü	75	5,90			
İT	(1) İlköğretim	3	4,13	2,750	0,028*	4-5 arasında
	(2) Lise	99	4,06			
	(3) Önlisans	40	3,95			
	(4) Lisans	185	3,92			
	(5) Lisansüstü	75	4,20			
İP	(1) İlköğretim	3	4,00	15,543	0,000*	1-2, 1-4, 1-5, 2-5, 3-5 ve 4-5 arasında
	(2) Lise	99	4,11			
	(3) Önlisans	40	4,09			
	(4) Lisans	185	4,16			
	(5) Lisansüstü	75	4,62			

*Anlamlılık $p < 0.05$ PIO: Psikolojik İyi Oluş, İT: İş Tatmini, İP: İş Performansı

Tablo 3.12’de, işyerinde düzenlenen rekreasyon faaliyetlerine katılma sıklığına göre Psikolojik İyi Oluş (PIO), İş Tatmini (İT) ve İş Performansı (İP) değişkenlerine ilişkin algı farkları verilmiştir. PIO değişkeninde katılma sıklığına göre anlamlı farklar bulunmuştur ($p=0,000$). Her zaman katılanların ortalaması ($\bar{x} = 6,31$), katılmayanların ($\bar{x} = 5,35$), nadiren katılanların ($\bar{x} = 5,42$) ve sıklıkla katılanların ($\bar{x} = 5,84$) ortalamasından anlamlı derecede yüksektir. Buna göre rekreasyon faaliyetlerine düzenli katılımın PIO algısını olumlu etkilediği söylenebilir.

Tablo 3.12. Rekreasyon Faaliyetlerine Katılma Sıklığına Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkı

Değişken	Katılma Sıklığı	N	Ortalama	F	Anlamlılık	Farklar
PIO	(1) Katılmıyorum	16	5,35	17,485	0,000*	1-4, 2-3, 2-4, 3-2 ve 3-4 arasında
	(2) Nadiren Katılıyorum	170	5,42			
	(3) Sıklıkla Katılıyorum	180	5,84			
	(4) Her Zaman Katılıyorum	36	6,31			
İT	(1) Katılmıyorum	16	3,90	12,533	0,000*	2-3, 2-4 ve 3-2 arasında
	(2) Nadiren Katılıyorum	170	3,82			
	(3) Sıklıkla Katılıyorum	180	4,14			
	(4) Her Zaman Katılıyorum	36	4,37			
İP	(1) Katılmıyorum	16	4,00	8,408	0,000*	1-4, 2-3 ve 2-4 arasında
	(2) Nadiren Katılıyorum	170	4,12			
	(3) Sıklıkla Katılıyorum	180	4,29			
	(4) Her Zaman Katılıyorum	36	4,51			

*Anlamlılık $p < 0.05$ PIO: Psikolojik İyi Oluş, İT: İş Tatmini, İP: İş Performansı

İT değişkeninde de katılma sıklığına göre anlamlı farklar gözlemlenmiştir ($p=0,000$). Nadiren katılanların ortalaması ($\bar{x} = 3,82$), sıklıkla ($\bar{x} = 4,14$) ve her zaman katılanların ($\bar{x} = 4,37$) ortalamalarına göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Bu durum, rekreasyon

faaliyetlerine daha sık katılımın iş tatmini algısını artırdığını işaret etmektedir. İP değişkeninde ise yine anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p=0,000$). Her zaman katılanların ortalaması ($\bar{x} = 4,51$), katılmayanların ($\bar{x} = 4,00$) ve nadiren katılanların ($\bar{x} = 4,12$) ortalamasından anlamlı derecede yüksektir. Ayrıca sıklıkla katılanların ortalaması ($\bar{x} = 4,29$), nadiren katılanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgular, rekreasyon faaliyetlerine düzenli ve sık katılımın iş performansı algısını güçlendirdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3.13'te, toplam mesleki çalışma yılına göre Psikolojik İyi Oluş (PİO), İş Tatmini (İT) ve İş Performansı (İP) değişkenlerine ilişkin algı farkları verilmiştir. PİO değişkeninde mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamış ($p=0,145$), ancak "16 yıl ve üzeri" çalışma süresine sahip katılımcıların ortalamasının ($\bar{x} = 5,89$) diğer gruplara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, mesleki deneyim arttıkça PİO algısında kısmi bir artış olabileceğini göstermektedir. İT değişkeninde mesleki deneyim grupları arasında anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p=0,009$). "16 yıl ve üzeri" deneyime sahip katılımcıların ortalaması ($\bar{x} = 4,23$), "1-5 yıl" ($\bar{x} = 3,96$), "6-10 yıl" ($\bar{x} = 3,95$) ve "11-15 yıl" ($\bar{x} = 3,90$) deneyime sahip katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Buna göre, mesleki deneyim arttıkça iş tatmini algısının daha olumlu hale geldiği sonucuna varılabilir. İP değişkeninde ise mesleki deneyim grupları arasında güçlü anlamlı farklar bulunmuştur ($p=0,000$). "16 yıl ve üzeri" deneyime sahip katılımcıların ortalaması ($\bar{x} = 4,50$), diğer tüm grupların ortalamasından anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Bundan dolayı, uzun mesleki deneyime sahip bireylerin iş performansı algısının belirgin şekilde daha olumlu olduğu söylenebilir.

Tablo 3.13. Toplam Mesleki Çalışma Yılına Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkı

Değişken	Katılım Sıklığı	N	Ortalama	F	Anlamlılık	Farklar
PİO	(1) 1 yıldan az	32	5,66	1,718	0,145	Yok
	(2) 1-5 yıl	108	5,61			
	(3) 6-10 yıl	113	5,66			
	(4) 11-15 yıl	61	5,60			
	(5) 16 ve üzeri	88	5,89			
İT	(1) 1 yıldan az	32	4,05	3,460	0,009*	2-5, 3-5 ve 4-5 arasında
	(2) 1-5 yıl	108	3,96			
	(3) 6-10 yıl	113	3,95			
	(4) 11-15 yıl	61	3,90			
	(5) 16 ve üzeri	88	4,23			
İP	(1) 1 yıldan az	32	4,04	9,651	0,000*	1-5, 2-5, 3-5 ve 4-5 arasında
	(2) 1-5 yıl	108	4,15			
	(3) 6-10 yıl	113	4,19			
	(4) 11-15 yıl	61	4,11			
	(5) 16 ve üzeri	88	4,50			

*Anlamlılık $p<0.05$ PİO: Psikolojik İyi Oluş, İT: İş Tatmini, İP: İş Performansı

Tablo 3.14'te, katılımcıların şu anki firmada çalışma yılına göre Psikolojik İyi Oluş (PİO), İş Tatmini (İT) ve İş Performansı (İP) değişkenlerine ilişkin algı farkları verilmiştir. PİO değişkeninde gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,002$). "16 yıl ve üzeri"

deneyime sahip katılımcıların ortalaması ($\bar{x} = 6,02$), “1-5 yıl” arasında çalışanların ortalamasından ($\bar{x} = 5,55$) anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Bu bağlamda, aynı firmada uzun süre çalışmanın psikolojik iyi oluş algısını olumlu etkileyebileceği sonucuna varılabilir. İT değişkeninde de gruplar arasında anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p=0,000$). “16 yıl ve üzeri” deneyime sahip katılımcıların iş tatmini ortalaması ($\bar{x} = 4,34$), diğer tüm grupların ortalamasından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. “1 yıldan az” ($\bar{x} = 3,96$), “1-5 yıl” ($\bar{x} = 3,88$), “6-10 yıl” ($\bar{x} = 4,03$) ve “11-15 yıl” ($\bar{x} = 4,08$) grupları ile “16 yıl ve üzeri” grup arasındaki farklar belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır. Bu durum, uzun süreli çalışma süresinin iş tatmini algısını artırabileceğini göstermektedir.

Tablo 3.14. Şu Anki Firmada Çalışma Yılına Göre Katılımcıların Değişkenlere Olan Algı Farkı

Değişken	Katılım Sıklığı	N	Ortalama	F	Anlamlılık	Farklar
PIO	(1) 1 yıldan az	50	5,57	4,278	0,002*	2-5 arasında
	(2) 1-5 yıl	161	5,55			
	(3) 6-10 yıl	91	5,68			
	(4) 11-15 yıl	39	5,88			
	(5) 16 ve üzeri	61	6,02			
IT	(1) 1 yıldan az	50	3,96	6,178	0,000*	1-5, 2-5, 3-5 ve 4-5 arasında
	(2) 1-5 yıl	161	3,88			
	(3) 6-10 yıl	91	4,03			
	(4) 11-15 yıl	39	4,08			
	(5) 16 ve üzeri	61	4,34			
IP	(1) 1 yıldan az	50	3,99	13,260	0,000*	1-5, 2-5, 3-5 ve 4-5 arasında
	(2) 1-5 yıl	161	4,18			
	(3) 6-10 yıl	91	4,22			
	(4) 11-15 yıl	39	4,14			
	(5) 16 ve üzeri	61	4,61			

*Anlamlılık $p<0.05$ PIO: Psikolojik İyi Oluş, İT: İş Tatmini, İP: İş Performansı

İP değişkeninde ise en güçlü anlamlı farklar gözlemlenmiştir ($p=0,000$). “16 yıl ve üzeri” deneyime sahip katılımcıların iş performansı algısı ortalaması ($\bar{x} = 4,61$), diğer tüm gruplardan anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. “1 yıldan az” ($\bar{x} = 3,99$), “1-5 yıl” ($\bar{x} = 4,18$), “6-10 yıl” ($\bar{x} = 4,22$) ve “11-15 yıl” ($\bar{x} = 4,14$) grupları ile “16 yıl ve üzeri” grup arasındaki farklar dikkat çekicidir. Bulgular, aynı firmada uzun süre çalışan bireylerin iş performansı algısının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

3.10. Hipotezlerin Testi

Araştırmada, iş tatmini ile psikolojik iyi oluş (H_1) ve iş tatmini ile iş performansı (H_2) arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analiziyle incelenmiştir. Bu test, iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi ölçmek için uygun bir yöntemdir. Sonuçlar Tablo 3.15’de verilmiştir. İş tatmini ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki ($r = 0,583$, $p < 0,001$) ve iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişki ($r = 0,552$, $p < 0,001$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla, H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilmiştir. İş tatmini ile hem psikolojik iyi oluş hem de iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Korelasyon katsayılarının 0,5'in üzerinde olması, değişkenler arasındaki ilişkinin orta düzeyde güçlü olduğunu göstermektedir. Ayrıca, p değerlerinin 0,001'den küçük olması, sonuçların yüksek düzeyde güvenilir olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 3.15. İş Tatmini ile Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansı Anlamlı Fark (Korelasyon Analizi)

		İT	Hipotez
İT	Pearson Korelasyon Anlamlılık	1	
PİO (H₁)	Pearson Korelasyon Anlamlılık	0,583* 0,000	H ₁ : Kabul
İP (H₂)	Pearson Korelasyon Anlamlılık	0,552* 0,000	H ₂ : Kabul

*Anlamlılık Düzeyi 0,001 PIO: Psikolojik İyi Oluş, İT: İş Tatmini, İP: İş Performansı

Araştırmada, psikolojik iyi oluş ile iş performansı (H₃) arasındaki ilişki Pearson korelasyon analiziyle değerlendirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, psikolojik iyi oluş ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r = 0,593$, $p < 0,001$). Dolayısıyla, H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Korelasyon katsayısının 0,593 olması, psikolojik iyi oluş ile iş performansı arasındaki ilişkinin orta düzeyde güçlü olduğunu göstermektedir. Ayrıca, p değerinin 0,001'den küçük olması, sonuçların istatistiksel olarak anlamlı ve güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Bulgular, psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Çalışanların psikolojik olarak iyi hissetmelerinin, işteki performanslarını olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Tablo 3.16. Psikolojik İyi Oluş ile İş Performansı Anlamlı Fark (Korelasyon Analizi)

		İP	Hipotez
PİO (H₃)	Pearson Korelasyon Anlamlılık	0,593* 0,000	H ₃ : Kabul

*Anlamlılık Düzeyi 0,001 PIO: Psikolojik İyi Oluş, İT: İş Tatmini, İP: İş Performansı

“İş tatmini psikolojik iyi oluşu pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir” hipotezini test etmek için doğrusal regresyon analizi yapılmış ve değerler Tablo 3.17’de verilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda regresyon denklemi şu şekilde yazılabilir:

$$PİO = 0,583(İT)$$

Tablo 3.17. İş Tatmininin Psikolojik İyi Oluşa Etkisi

	Beta	R	R²	F	t-değeri	p-değeri
PİO	0,583	0,593	0,340	206,249	13,247	0,000

Tablo 3.17’deki değerlerde:

- $R^2 = 0,340$ değeri, iş tatmininin psikolojik iyi oluş üzerindeki toplam varyansın %34’ünü açıkladığını göstermektedir.
- $F = 206,249$, $p < 0,001$ sonucu modelin anlamlı olduğunu vurgulamaktadır.
- Standardize beta (β_1) = 0,583, iş tatmininin psikolojik iyi oluş üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisini ifade etmektedir.

- $t = 13,247$, $p < 0,001$ iş tatmini değişkeninin bu modelde anlamlı bir katkı sağladığını göstermektedir.

Denkleme göre, iş tatminindeki her bir birimlik artış, psikolojik iyi oluşta yaklaşık 0,583 birimlik pozitif bir değişim yaratmaktadır. Model sonuçları, H_4 hipotezinin kabul edildiğini ve iş tatmininin psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu doğrulamaktadır.

“İş tatmini iş performansını pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir” hipotezini test etmek için doğrusal regresyon analizi yapılmış ve değerler Tablo 3.18’de verilmiştir. Elde edilen verilere göre regresyon denklemi şu şekilde yazılabilir:

$$\text{İP} = 0,552(\text{İT})$$

Tablo 3.18. İş Tatmininin İş Performansına Etkisi

	Beta	R	R ²	F	t-değeri	p-değeri
İP	0,552	0,552	0,305	175,481	13,247	0,000

Tablo 3.18’deki değerlerde:

- $R = 0,552$ iş tatmini ile iş performansı arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.
- $R^2 = 0,305$ iş tatmininin iş performansındaki toplam varyansın %30,5’ini açıkladığını ifade etmektedir.
- $F = 175,481$, $p < 0,001$ modelin genel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.
- Standardize beta (β_1) = 0,552, iş tatmininin iş performansı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisini ifade eder.
- $t = 13,247$, $p < 0,001$ iş tatmininin modelde anlamlı bir katkı yaptığını doğrulamaktadır.

Denkleme göre, iş tatminindeki her bir birimlik artış, iş performansında yaklaşık 0,552 birimlik pozitif bir değişim yaratmaktadır. Sonuçlar, iş tatmininin çalışanların iş performansı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymakta ve H_5 hipotezini desteklemektedir.

“Psikolojik iyi oluş iş performansını pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir” hipotezini test etmek için doğrusal regresyon analizi yapılmış ve değerler Tablo 3.19’da verilmiştir.

Elde edilen verilere göre regresyon denklemi şu şekilde yazılabilir:

$$\text{İP} = 0,593(\text{PİO})$$

Tablo 3.19. Psikolojik İyi Oluşun İş Performansına Etkisi

	Beta	R	R ²	F	t-değeri	p-değeri
İP	0,593	0,593	0,351	216,410	14,711	0,000

Tablo 3.19'daki değerlerde:

- $R = 0,593$ psikolojik iyi oluş ile iş performansı arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.
- $R^2 = 0,351$ psikolojik iyi oluşun iş performansındaki toplam varyansın %35,1'ini açıkladığını ifade etmektedir.
- $F = 216,410$, $p < 0,001$ modelin genel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.
- Standardize beta (β_1) = 0,593, psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisini ifade eder.
- $t = 14,711$, $p < 0,001$ psikolojik iyi oluşun modelde anlamlı bir katkı yaptığını doğrulamaktadır.

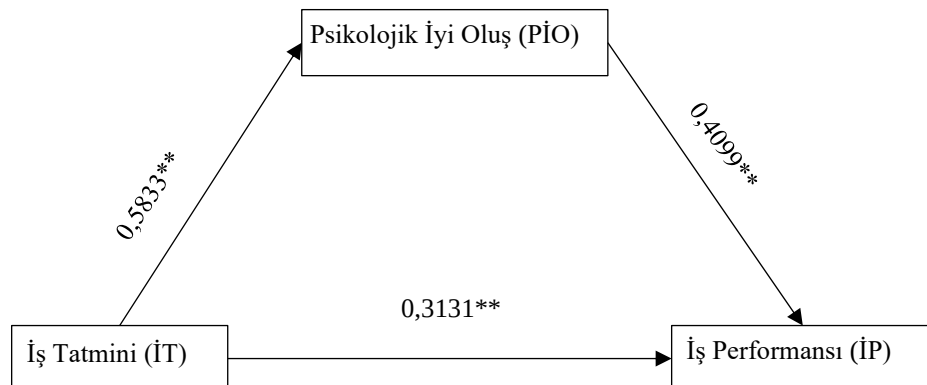
Bu denkleme göre, psikolojik iyi oluştaki her bir birimlik artış, iş performansında yaklaşık 0,593 birimlik pozitif bir değişim yaratmaktadır. Sonuçlar, psikolojik iyi oluşun çalışanların iş performansı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğunu göstermekte ve H_6 hipotezini desteklemektedir.

SPSS veri tabanlı Process 4 modeliyle İş tatmini (İT) ile iş performansı (İP) arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun (PİO) aracı rolünü değerlendirmiştir. Sonuçlar, İT'nin İP üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğunu ortaya koymuştur ($\beta = 0,23913$, $t = 4,052$), bu da H_7 hipotezini desteklemektedir. Ayrıca, aracının varlığında İT'nin İP üzerindeki doğrudan etkisinin de anlamlı olduğu bulunmuştur ($\beta = 0,3131$, $p < 0,001$). Bu nedenle, PİO, İT ile İP arasındaki ilişkiye kısmi aracılık etmektedir. Aracılık analizinin özeti Tablo 3.20'de sunulmuştur.

Tablo 3.20. İş Tatmini ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Etkisi

İlişki	Toplam Etki	Direkt Etki	Dolaylı Etki	t-İstatistik	LLCI-ULCI	Sonuç
İT=>PİO=>İP	0,5522 ($p < 0,001$)	0,3131 ($p < 0,001$)	0,2391	4,052	0,1388-0,3693 Anlamlı	Kısmi Aracılık

İş tatmininin iş performansına etkisinde psikolojik iyi oluşun aralık rolü Şekil 3.2'de verilmiştir.



Şekil 3.2. İş Tatmininin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü

Çalışmada SPSS veri tabanlı Hayes Model 59 modeliyle iş tatmininin psikolojik iyi oluş aracı değişkeni aracılığıyla iş performansı üzerindeki etkisinde rekreatif aktivitenin moderatör rolü test edilmiştir. İncelemede SPSS veri tabanlı Hayes Model 7'nin çalışmaya uygun olduğu saptanmıştır.

Hayes Process Model 7, düzenleyici (etkileşimli) aracılık analizlerini incelemek için kullanılır (Hayes, 2022). Bu bağlamda, iş tatmini (İT) bağımsız değişken, psikolojik iyi oluş (PİO) aracı değişken ve iş performansı (İP) bağımlı değişken olarak modellenmiştir. Rekreatif Aktivite (RA), hem bağımsız değişken (İT) ile aracı değişken (PİO) arasındaki ilişkiyi düzenler (modere eder) hem de dolaylı etkileri etkiler. Bu aşamada İT, RA ve etkileşim terimi (İT*RA), PİO üzerindeki etkiyi açıklamaktadır. R kare (açıklanan varyans)'ın % 4179 olduğu, anlamlılığın $F=95,2509$, $p<0,001$ olduğu için model genel olarak anlamlıdır. Modelin temel öğelerinden biri olan sabitin katsayısı $-0,8782$ ve anlamlı olması tüm bağımsız değişkenlerin sıfır olduğu durumda aldığı değeri temsil etmekte ve bağımlı değişkenin başlangıç değerinin negatif olduğunu göstermektedir. İT'nin katsayısı $1,0250$ olduğu, yani İT bir birim arttığında PİO anlamlı olarak $1,0250$ birim artmaktadır. Etkileşim katsayısı $-0,187$ ve $p<0,001$ olduğu için bu etkileşim anlamlıdır.

Moderatörün farklı seviyelerinde İT'nin PİO üzerindeki etkileri incelendiğinde PA düşük iken etkisi $\beta=0,6501$ anlamlı, PA orta düzeydeyken etkisi $\beta=0,4627$ anlamlı ve PA yüksek düzeydeyken etkisi $\beta=0,2752$ anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu durumda RA'nın artması, İT'nin PİO üzerindeki etkisini azaltmakta ve etkileşim etkisi belirgin hale gelmektedir.

Bu aşamada PİO'nun $\beta=0,4099$ ve İT'nin $\beta=0,3131$ olarak doğrudan İP'yi olumlu ve anlamlı etkilediği bulunmuştur. İT'nin PİO üzerinden İP üzerindeki dolaylı etkisi incelendiğinde; RA düşük iken, dolaylı etkinin $\beta=0,2667$; RA orta düzeyde iken dolaylı etkinin $\beta=0,1896$ ve RA yüksek düzeyde iken dolaylı etkinin $\beta=0,1128$ anlamlı olarak RA arttıkça dolaylı etkinin büyüklüğünün azaldığı saptanmıştır. Görüldüğü gibi, RA, dolaylı etkinin büyüklüğünü anlamlı şekilde düzenlemekte, RA arttıkça İT'nin dolaylı etkisi (İT=>PİO=>İP) azalmaktadır.

H₈ hipotezi, İş tatmininin (İT) psikolojik iyi oluş aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin, rekreasyon aktiviteleri tarafından düzenleneceğini öne sürmektedir. Düzenlenmiş aracı etki indeksi (indeks = $-0,0768$, %95 yeniden örnekleme (bootstrap) güven aralığı = $[-0,1328/-0,0255]$) olduğu ve güven aralığı sıfırı içermediği için H₈'i desteklenmektedir (Tablo 3.21 ve Şekil 3.3).

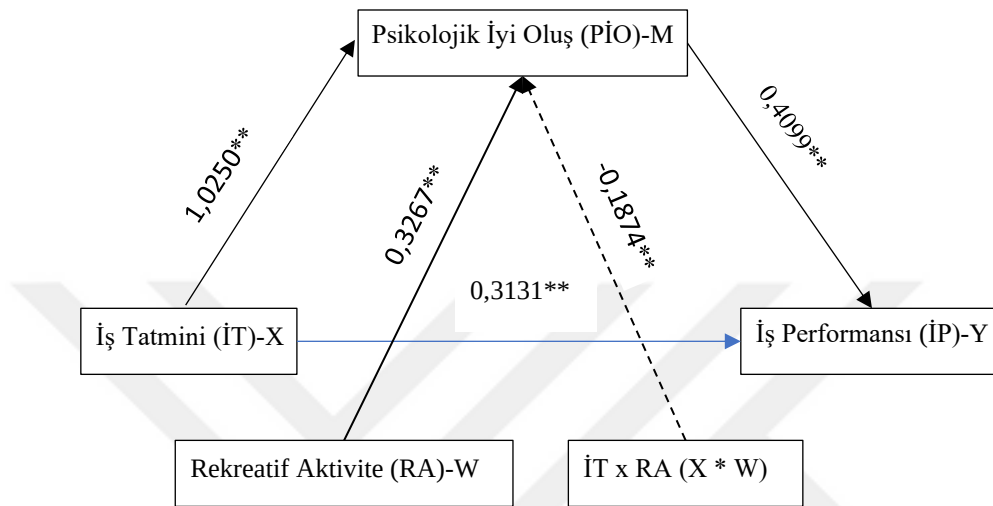
Koşullu dolaylı etkiler, dolaylı etkinin düşük rekreatif aktivite (RA) durumunda yüksek olduğunu, ortalama RA düzeyinde azaldığını ve daha yüksek RA düzeyinde daha da azaldığını göstermektedir. Ayrıca, koşullu dolaylı etkiler üç düzeyde de anlamlıdır. Moderatör rekreatif aktivitenin (RA) ün (ortalama düzeyde) varlığında dolaylı etki 0,1896'dır ve yeniden örnekleme (bootstrap) analizine göre bu değer, %95 güven aralığı içinde olup $p < 0,001$ düzeyinde anlamlıdır. Tablo 3.21'de görüldüğü gibi İT hem doğrudan hem de PİO aracılığıyla dolaylı olarak İP'yi pozitif etkilemektedir. Düzenleyici değişken RA, İT ile etkileşimde olduğunda İT'nin PİO üzerindeki etkilerinin büyüklüğünü azaltmaktadır. İş tatminini artırmak hem doğrudan hem de dolaylı olarak İP'yi artırırken, RA'nın artması İT ve İP arasındaki ilişkiyi zayıflatabilmektedir.

Tablo 3.21. Rekreatif Aktivitelerin Düzenleyici Aracılık Etkisi

Direkt İlişkiler		Standardize Olmayan Katsayı	t Değerleri	P Değerleri
İş Tatmini (İT) => Psikolojik İyi Oluş (POİ)		1,0250	7,0672	0,000
Psikolojik İyi Oluş (POİ) => İş Performansı (İP)		0,4099	8,7008	0,000
İş Tatmini (İT) => İş Performansı (İP)		0,3131	6,6471	0,000
Rekreatif Aktivite (RA)=> Psikolojik İyi Oluş (POİ)		0,3267	5,7726	0,000
(İş Tatmini (İT) x Rekreatif Aktivite (RA)) =>Psikolojik İyi Oluş (POİ)		-0,1874	-3,7547	0,000
Düzenleyici Koşullu Direkt İlişkiler				
Düşük Rekreatif Aktivite Seviyesi		0,6501 (0,0565)	11,5134	0,000
Orta Rekreatif Aktivite Seviyesi		0,4627 (0,0417)	11,0864	0,000
Yüksek Rekreatif Aktivite Seviyesi		0,2752 (0,0727)	3,7878	0,000
Dolaylı İlişkiler	Direkt Etki	Dolaylı Etki (SS)	Güven Aralığı Düşük-Yüksek	t-İstatistikleri
İş Tatmini (İT) => Psikolojik İyi Oluş (POİ) => İş Performansı (İP)	0,3131	0,1896 (0,0538)	0,0980-0,3066	3,5242
Düzenleyici Koşullu Dolaylı İlişkiler				
Düşük Rekreatif Aktivite Seviyesi		0,2665 (0,0671)	0,1473 - 0,4099	3,9717
Yüksek Rekreatif Aktivite Seviyesi		0,1128 (0,0527)	0,0309 - 0,2324	2,1404
Düzenleyici Değişkenin Etki İndeksi		-0,0768 (0,0273)	-0,1328 - 0,0255	3,0118

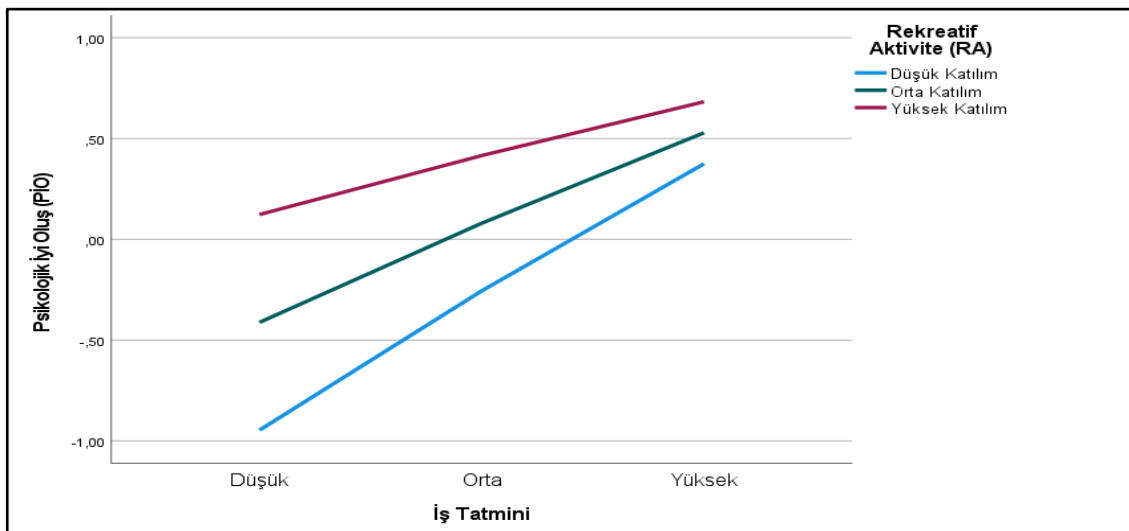
Şekil 3.3'te çalışanların doğrudan iş tatmini düzeyi artarken psikolojik iyi oluş düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Ayrıca İT ile düzenleyici değişken RA etkileşimde olduğunda hem iş tatmini düzeyi düşük ve hem de yüksek iken rekreatif aktivitelere yüksek katılım sağlayanların orta ve düşük düzeyde katılım sağlayanlara göre daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeylerine sahip olduğu anlaşılmaktadır. RA'nın PİO üzerindeki doğrudan etkisi modelde pozitif ($\beta=0,3267$) ve anlamlıdır. Bu durum, daha yüksek rekreatif aktivite seviyelerinde, iş tatmininin (İT) psikolojik iyi oluş (PİO) üzerindeki etkisini güçlendirmektedir. Bu nedenle RA arttıkça PİO seviyelerinde genel bir artış meydana gelmektedir. Bu artış, İT'nin etkisinden bağımsızdır ve düzenleyicinin (RA) PİO üzerindeki katkısını göstermektedir. RA arttıkça İT ile etkileşimi sonucunda İT'nin etkisi azalırken,

RA'nın kendi doğrudan etkisi daha baskın hale gelmekte ve bu nedenle PİO seviyeleri daha yüksek olmaktadır (Şekil 3.4). Tablo 3.21'deki veriler incelendiğinde, İT'nin PİO üzerindeki etkisinin RA tarafından düzenlendiğini (modere edildiğini), ancak RA'nın kendisinin PİO'yu artıran güçlü bir doğrudan etkisi olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, RA seviyesi yüksek olan bireylerin, İT ne olursa olsun, genel olarak daha yüksek PİO düzeyine sahip oldukları anlaşılmaktadır.



Şekil 3.3. Rekreatif Aktivitelerin Düzenleyici Aracılık Etkisi (** p<0,001)

Bu modelde diğer bir önemli nokta, çalışanların iş tatmini düzeyi düşük olanlar arasında rekreatif aktivitelere katılım düzeyi yüksek olanların orta ve düşük katılım gösteren çalışanlara göre daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeyine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte düşük düzeyde rekreatif aktivite seviyesine sahip çalışanların yüksek rekreatif aktivitesine sahip çalışanlara göre daha yüksek koşullu dolaylı etkiye sahip oldukları ve bu bağlamda düşük düzeyde RA katılımına sahip çalışanların yüksek olanlara göre İP düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 3.21).



Şekil 3.4. İT (X), PİO (M) ve İP (Y) Modelinde Rekreatif Aktivitenin (RA) Düzenleyici Aracılık Etkisi

SONUÇ

Sivil havacılık çalışanları bağlamında, iş tatmini ile psikolojik iyi oluş ve iş performansı arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiler, bu sektörde çalışanların yüksek iş tatmini düzeylerinin, işlerine yönelik motivasyonlarını artırdığı ve performanslarını olumlu yönde etkilediği sonucunu ortaya koymaktadır. Psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerindeki belirleyici rolü, çalışanların stres yönetimi, duygusal dayanıklılık ve genel mutluluk düzeylerinin performanslarına doğrudan yansıdığını göstermektedir. Bundan dolayı, sivil havacılık gibi yüksek stres ve yoğun tempolu bir iş ortamında, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması önemli olduğu söylenebilir. Bu ilişkilerin ortaya çıkmasında birkaç neden öne çıkabilir. Sivil havacılık sektörü, uzun çalışma saatleri, vardiya düzeni ve operasyonel baskılar gibi faktörlerle stresli bir iş ortamı yaratabilmektedir. Bu durum, çalışanların psikolojik iyi oluşunu zayıflatabilir ve iş tatmini azaldığında performans kayıplarına neden olabilir. Bununla birlikte, iş tatmini yüksek olan çalışanların, işlerine daha fazla bağlılık göstermesi ve problem çözme becerilerini daha etkin kullanması, psikolojik iyi oluş ve iş performansı arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir.

Sivil havacılık sektöründe iş tatmini, psikolojik iyi oluş ve iş performansı arasındaki anlamlı ve olumlu ilişkiler, sektörün dinamikleri göz önüne alındığında kritik bir öneme sahiptir. İş tatmininin psikolojik iyi oluş üzerindeki pozitif etkisi, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin, duygusal ve mental sağlıklarını doğrudan desteklediğini göstermektedir. Özellikle yoğun tempolu ve stresli bir ortamda çalışan sivil havacılık personeli için iş tatmini, kişisel mutluluğun ve zihinsel dayanıklılığın temel taşlarından biridir. Çalışanların işlerinden tatmin olmaları, iş ortamında stres faktörlerine karşı daha dirençli olmalarını sağlarken, duygusal denge ve motivasyon düzeylerini de yükseltmektedir.

İş tatmininin iş performansı üzerindeki olumlu etkisi, çalışanların görevlerini yerine getirirken daha motive ve odaklanmış olmalarıyla açıklanabilir. Sivil havacılık sektöründe çalışanların yüksek iş tatmini, hem bireysel hem de ekip performansına katkı sağlamakta; hizmet kalitesinin artmasına, operasyonel süreçlerin daha verimli yönetilmesine ve müşteri memnuniyetinin yükselmesine neden olmaktadır. Sivil havacılık sektöründe zamanında karar alma, yüksek hassasiyetle çalışma ve müşterilerle doğrudan etkileşim gibi görevlerin yoğunluğu düşünüldüğünde, iş tatmininin performansa etkisi daha da belirgin hale gelmektedir.

Psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerindeki anlamlı etkisi ise çalışanların zihinsel ve duygusal açıdan güçlü olduklarında görevlerini daha etkin bir şekilde yerine

getirebildiklerini ifade etmektedir. Psikolojik iyi oluş, çalışanların stres yönetimi becerilerini geliştirmekte, problem çözme kapasitelerini artırmakta ve iş ortamındaki olumsuzluklardan daha az etkilenmelerini sağlamaktadır. Bu durum, sivil havacılık gibi hata toleransının düşük olduğu sektörlerde çalışanların performansını doğrudan olumlu yönde etkilemektedir.

Çalışmada iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı rolü incelenmiş ve elde edilen bulgular, bu rolün anlamlı olduğunu göstermiştir. Psikolojik iyi oluşun aracı etkisi, iş tatmininin iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini güçlendirirken, aynı zamanda bu iki değişken arasındaki doğrudan ilişkinin de anlamlı bir şekilde sürdüğünü ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, çalışanların iş tatmininin, psikolojik iyi oluşlarıyla desteklenmesi durumunda iş performanslarını daha olumlu yönde etkileyebileceğini işaret etmektedir. Yapılan analiz, rekreatif aktivitelerin iş tatmini ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi düzenleyici bir rol oynadığını ve bu düzenlemenin, iş tatmininin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini anlamlı şekilde şekillendirdiğini göstermiştir. Bulgular, rekreatif aktivitelerin bu ilişkiyi güçlendirebileceği gibi etkilerini de değiştirebileceğini ortaya koymaktadır. Model, genel olarak iş tatmini, rekreatif aktiviteler ve etkileşimlerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini açıklamada başarılı bulunmuştur.

Rekreatif aktivitelerin farklı seviyelerinde, iş tatmininin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinin azaldığı görülmüştür. Rekreatif aktivite düzeyi arttıkça, bu etki zayıflamakta ve etkileşim etkisi daha belirgin hale gelmektedir. Psikolojik iyi oluş ve iş tatmininin iş performansı üzerinde doğrudan olumlu etkilerinin olduğu, ayrıca rekreatif aktivitelerin, iş tatmininin psikolojik iyi oluş üzerinden iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini anlamlı şekilde düzenlediği görülmüştür. Rekreatif aktivite düzeyi arttıkça, bu dolaylı etkinin büyüklüğü azalmaktadır. İş tatmininin, psikolojik iyi oluş aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin rekreatif aktivitelerin düzeyine bağlı olarak değiştiği görülmüştür. Rekreatif aktiviteler, bu ilişkiyi anlamlı bir şekilde düzenleyerek etkileşimde önemli bir rol oynamaktadır.

Rekreatif aktivitelerin, iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkinin büyüklüğünü düzenleyerek önemli bir etkide bulunduğu görülmektedir. Düşük rekreatif aktivite düzeylerinde, iş tatmininin iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi daha güçlü iken, rekreatif aktivitenin artmasıyla bu etki zayıflamaktadır. Bu durum, rekreatif aktivitelerin iş tatmininin iş performansına olan katkısını bir dereceye kadar sınırlayabileceğini göstermektedir. İş tatmininin iş performansını artırıcı etkisi devam etmekle birlikte, yüksek düzeyde rekreatif aktivite, bu etkinin büyüklüğünü azaltarak iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkiyi zayıflatır.

Çalışanların iş tatmini düzeyi arttıkça psikolojik iyi oluş düzeylerinin de yükseldiği gözlemlenmiştir. Rekreatif aktivitelerle iş tatmininin etkileşimi, katılımcıların rekreatif aktivite düzeylerine göre farklı psikolojik iyi oluş düzeyleri ortaya koymaktadır. Yüksek rekreatif aktivite katılımına sahip bireyler, düşük ve orta düzeyde katılım gösterenlere göre daha yüksek psikolojik iyi oluş seviyelerine sahiptir. Rekreatif aktivitelerin psikolojik iyi oluş üzerindeki doğrudan etkisi pozitif ve anlamlıdır; bu da yüksek rekreatif aktivite seviyelerinin iş tatmininin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini güçlendirdiğini göstermektedir. Rekreatif aktivite arttıkça psikolojik iyi oluş seviyelerinde genel bir artış gözlemlenir ve bu artış, iş tatmininden bağımsız olarak, sadece rekreatif aktivitelerin doğrudan etkisinin sonucudur. Bu bulgular, yüksek rekreatif aktiviteye sahip bireylerin, iş tatmininin seviyesine bakılmaksızın daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeylerine sahip olduklarını göstermektedir.

Bu modelde, iş tatmini düzeyi düşük olan çalışanlar arasında yüksek rekreatif aktivite katılımı gösterenlerin, orta ve düşük katılım gösterenlere göre daha yüksek psikolojik iyi oluş seviyelerine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca, düşük düzeyde rekreatif aktiviteye sahip çalışanların, yüksek düzeyde katılım gösterenlere göre daha yüksek koşullu dolaylı etkiye sahip olduğu ve bu nedenle iş performansı düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Bulgular kapsamında şu önerilerde bulunulmuştur;

- Çalışanların iş-yaşam dengesini destekleyen esnek çalışma düzenleri ve dinlenme fırsatları sunulabilir.
- Stres yönetimi eğitimleri ve psikolojik destek hizmetleri sağlanarak çalışanların duygusal dayanıklılıkları artırılabilir.
- Çalışanların çabalarını tanımak ve ödüllendirmek, iş tatminlerini güçlendirecek bir motivasyon unsuru olarak değerlendirilebilir.
- Sivil havacılık sektöründe iş tatmini artırmak adına çalışanlara açık iletişim ortamları yaratılmalı, iş yükü dengelenmeli ve ödüllendirme sistemleri güçlendirilmelidir.
- Çalışanların psikolojik iyi oluşlarını desteklemek için ise iş yerinde stres yönetimi programları ve profesyonel psikolojik destek hizmetleri sunulabilir.
- Çalışanların düzenlenen aktivitelere katılımını teşvik etmek amacıyla, etkinliklerin içerikleri çalışanların ihtiyaçları ve ilgi alanlarına göre çeşitlendirilmelidir.
- Psikolojik iyi oluşun aracı rolünü güçlendirmek için iş yerinde düzenli olarak geri bildirim mekanizmaları kurulmalı ve çalışanların duygusal gereksinimlerini karşılayacak destek sistemleri oluşturulmalıdır.

- Düzenleyici etkinin anlamlılığını artırmak için, aktivitelerin planlanmasında çalışanların iş yükü ve vardiya düzenleri dikkate alınmalı, böylece bu programların daha etkili ve ulaşılabilir olması sağlanmalıdır.



KAYNAKÇA

- About Elnaga, A. ve Imran, A. (2014). “The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study”. *American Journal of Research Communication*, 2(1): 13-26.
- Adler, A., Unanue, W., Osin, E., Ricard, M., Alkire, S. ve Seligman, M. (2017). Psychological Wellbeing. İçinde *Happiness: Transforming the Development Landscape* (ss. 118-155). Thimphu, Bhutan.
- Aghaverdiyeva, S. (2023). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme: Azerbaycan Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Akafo, V. ve Boateng, P. A. (2015). “Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation”. *European Journal of Business and Management*, 7(24): 112-124.
- Akbaş, A. (2024). “Geleceğin İş Dünyasında Sosyal Sermaye: Uzaktan Çalışma Ve İşyeri Bağlılığı Üzerine Bir İnceleme”. *Turkuaz Uluslararası Sosyo-Ekonomik Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(1): 33-59.
- Akduman, G. (2015). *Çalışan Mutluluğunun İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ile İlişkisi ve Kuşaklar Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Aktaş, E. (2010). *Performans Değerlendirme Sistemlerinin Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Al Aina, R. ve Atan, T. (2020). “The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance”. *Sustainability*, 12(20): Makale Numarası 8372.
- Ali, A. H., Ahmed, H. S., Jawad, A. S. ve Mustafa, M. A. (2021). “Endorphin: Function and Mechanism of Action”. *Sci Arch*, 2(1): 9-13.
- Ali, B. J. ve Anwar, G. (2021). “An Empirical Study of Employees’ Motivation and Its Influence Job Satisfaction”. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2): 21-30.
- Alimoğlu Özkan, S. (2023). *Erdemli Liderliğin Çalışanların İş Tatmini Ve Performansına Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

- Aljumah, A. (2023). "The Impact of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Job Satisfaction: The Mediating Role of Transactional Leadership". *Cogent Business & Management*, 10(3): Makale Numarası 2270813.
- Alkayış, L. (2015). *Mobbing ve Örgütsel Sessizliğin Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Al-Omari, K. ve Okasheh, H. (2017). "The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan". *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24): 15544-15550.
- Alvarez-Torres, F. J. ve Schiuma, G. (2022). "Measuring the Impact of Remote Working Adaptation on Employees' Well-Being During COVID-19: Insights for Innovation Management Environments". *European Journal of Innovation Management*, 27(2): 608-627.
- American Heritage Dictionary . *Recreation*.
<https://www.ahdictionary.com/word/search.html?q=recreation> (erişim tarihi: 15.08.2024)
- Andersen, M. H., Ottesen, L. ve Thing, L. F. (2019). "The Social and Psychological Health Outcomes of Team Sport Participation in Adults: An Integrative Review of Research". *Scandinavian Journal of Public Health*, 47(8): 832-850.
- Anderson, N., Potocnik, K. ve Zhou, J. (2014). "Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework". *Journal of Management*, 40(5): 1297-1333.
- Andriopoulos, C. (2001). "Determinants of Organisational Creativity: A Literature Review". *Management Decision*, 39(10): 834-841.
- Ansley, B. M., Houchins, D. ve Varjas, K. (2019). "Cultivating Positive Work Contexts that Promote Teacher Job Satisfaction and Retention in High-Need Schools". *Journal of Special Education Leadership*, 32(1): 3-16.
- Arifin, Z., Nirwanto, N. ve Manan, A. (2019). "Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement". *International Journal of Multi-Discipline Science*, 2(1): 1-9.
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Han, H. ve Law, R. (2018). "The Price of Success: A Study on Chefs' Subjective Well-being, Job Satisfaction, and Human Values". *International Journal of Hospitality Management*, 69: 84-93.

- Avery, R. E., Smillie, L. D. ve Fife-Schaw, C. R. (2015). "Employee Achievement Orientations and Personality as Predictors of Job Satisfaction Facets". *Personality and Individual Differences*, 76: 56-61.
- Aydın Balta, E. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Aydoğmuş, C. (2023). "Bilinçli Farkındalık İle Örgütsel Çıktılar (İş Tatmini, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti) İlişkisi: Duygusal Zekânın Aracı Rolü". *Business & Management Studies: An International Journal*, 11(1): 31-47.
- Ayers, R. S. (2015). "Aligning Individual and Organizational Performance: Goal Alignment in Federal Government Agency Performance Appraisal Programs". *Public Personnel Management*, 44(2): 169-191.
- Ayık, Ö. (2022). *Dönüşümcü Liderlik ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesi: Marmara Bölgesi Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlüklerinde Görevli Antrenörlere Yönelik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bakan, İ. ve Yılmaz, S. (2021). "İçsel ve Dışsal Motivasyonun İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Araştırması". *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 1-14.
- Balducci, C., Alessandri, G., Zaniboni, S., Avanzi, L., Borgogni, L. ve Fraccaroli, F. (2021). "The Impact of Workaholism on Day-Level Workload and Emotional Exhaustion, and on Longer-term Job Performance". *Work & Stress*, 35(1): 6-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. ve Li, N. (2013). "The Theory of Purposeful Work Behavior: The Role of Personality, Higher-order Goals, and Job Characteristics". *Academy of Management Review*, 38(1): 132-153.
- Bartram, D. ve Boniwell, I. (2007). "The Science of Happiness: Achieving Sustained Psychological Wellbeing". *In Practice*, 29(8): 478-482.
- Basarangil, I. (2017). "A Theoretical Study on Workplace Recreation: Suggestion on Its Applicability in Tourism Enterprises". *PressAcademia Procedia*, 4(1): 273-280.
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M. ve Hasan, T. (2020). "Work Conditions and Job Performance: An Indirect Conditional Effect of Motivation". *Cogent Business & Management*, 7(1): Makale Numarası 1801961.
- Baumgartner, H. ve Homburg, C. (1996). "Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: A Review". *International Journal of Research in Marketing*, 13(2): 139-161.

- Baytar, Ö. (2010). *İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Belias, D. ve Koustelios, A. (2014). “Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review”. *International Review of Management and Marketing*, 4(2): 132-149.
- Bella, K. M. J. (2023). “Exploring the Impact of Workplace Relationships and Employee Job Satisfaction”. *International Journal of Scientific Research in Modern Science and Technology*, 2(8): 55-62.
- Bentea, C. C. (2019). Approaches of Happiness and Well-being in Psychology. *International Multidisciplinary Scientific Conference on the Dialogue between Sciences & Arts, Religion & Education* (pp. 257-264). Ideas Forum International Academic and Scientific Association.
- Berry, M. A. ve Rondinelli, D. A. (1998). “Proactive Corporate Environmental Management: A New Industrial Revolution”. *Academy of Management Perspectives*, 12(2): 38-50.
- Bhakuni, S. (2022). “Managing Employees’ Involvement Using Motivation - The Key Leadership Skill”. *International Journal of Advanced in Management, Technology and Engineering Sciences*, 12(5): 37-47.
- Bhasin, H. (2018). “Employee Satisfaction and Morale among the Skilled Workforce of Steel Manufacturing Plant”. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 7(4): 31-42.
- Bhatti, K. K. ve Qureshi, T. M. (2007). “Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity”. *International Review of Business Research Papers*, 3(2): 54-68.
- Biçer, T. (2023). *Toksik Liderlik Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti ve Genel Sağlık Durumu İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Biçki, S. (2016). *Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Bin Saeed, B., Afsar, B., Shahjeha, A. ve Imad Shah, S. (2019). “Does Transformational Leadership Foster Innovative Work Behavior? The Roles of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement”. *Economic Research*, 32(1): 254-281.
- Blanchard, P. N. ve Thacker, J. W. (2023). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. SAGE Publications, Los Angeles, USA.
- Brannick, M. T., Cadle, A. ve Levine, E. L. (2012). *Job Analysis for Knowledge, Skills, Abilities, and Other Characteristics, Predictor Measures, and Performance*

- Outcomes. İçinde Schmitt, N. (Eds.), *The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection* (ss. 119-146). Oxford, England.
- Brayfield, A. H ve Rothe, H. F. (1951). "An Index of Job Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 35(5): Makale Numarası 307.
- Brinkley, A., McDermott, H. ve Munir, F. (2017). "What Benefits Does Team Sport Hold for the Workplace? A Systematic Review". *Journal of Sports Sciences*, 35(2): 136-148.
- Brown, K. W. ve Ryan, R. M. (2003). "The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-being". *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4): 822-848.
- Bruggen, A. (2015). "An Empirical Investigation of the Relationship between Workload and Performance". *Management Decision*, 53(10): 2377-2389.
- Bruton, C. M., Vurnakes, C., Martin, K., Perry, W. ve Henderson, K. A. (2012). "A Case Study of a Workplace Recreation-based Physical Activity Program". *Leisure/loisir*, 36(1): 1-16.
- Buckley, J. P., Hedge, A., Yates, T., Copeland, R. J., Loosemore, M., Hamer, M. ve Dunstan, D. W. (2015). "The Sedentary Office: An Expert Statement on the Growing Case for Change Towards Better Health and Productivity". *British Journal of Sports Medicine*, 49(21): 1357-1362.
- Buddhavudhikrai, K. (2023). *Unveiling Motivation: A Comprehensive Study of Motivation and Job Satisfaction Among Employees at a Thai Commercial Bank*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mahidol University, Thailand.
- Burak, A. (2023). "Sağlık Çalışanlarında Bilişsel Esnekliğin İş Performansına Etkisi". *Eurasian Econometrics Statistics & Empirical Economics Journal*, 24: 45-58.
- Buyandelger, B. (2024). "The Empirical Analysis of Medical Administrative Staffs' Satisfaction and Leadership Style". *Journal of Humanities and Social Sciences*, 7(5): 1-9.
- Cameron, E. ve Green, M. (2019). *Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational Change*. Kogan Page Publishers, London.
- Carlos, V. S. ve Rodrigues, R. G. (2016). "Development and Validation of a Self-reported Measure of Job Performance". *Social Indicators Research*, 126: 279-307.
- Carneiro, A. (2000). "How Does Knowledge Management Influence Innovation and Competitiveness?". *Journal of Knowledge Management*, 4(2): 87-98.

- Carson, S. H. ve Langer, E. J. (2006). "Mindfulness and Self-Acceptance". *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 24: 29-43.
- Chakraborty, T. ve Ganguly, M. (2019). Crafting Engaged Employees through Positive Work Environment: Perspectives of Employee Engagement. In Sharma, N., Chaudhary, N. ve Singh, K. V. (Eds.). *Management Techniques for Employee Engagement in Contemporary Organizations* (pp. 180-198). IGI Global, Hershey, USA.
- Chan, S. H. J. ve Lai, H. Y. I. (2017). "Understanding the Link between Communication Satisfaction, Perceived Justice and Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Business Research*, 70: 214-223.
- Channar, Z. A., Shaikh, S., Pathan, P. A., & Mughal, S. (2014). Impact of time management on organizational performance. *The Women-Annual Research Journal of Gender Studies*, 6, 47-58.
- Chaudhary, N. S. ve Bhaskar, P. (2016). "Training and Development and Job Satisfaction in Education Sector". *Training and Development*, 2(8): 42-45.
- Cheng, T. M., Chang, S. Y. ve Lien, W. H. (2021). "Work-leisure Balance: Perceived Organizational Leisure Support". *Journal of Leisure Research*, 52(2): 202-226.
- Cheung, T., Graham, L. T. ve Schiavon, S. (2022). "Impacts of Life Satisfaction, Job Satisfaction and the Big Five Personality Traits on Satisfaction with the Indoor Environment". *Building and Environment*, 212: Makale Numarası 108783.
- Chiok Foong, L. J. (2001). "Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment". *Journal of Nursing Management*, 9(4): 191-204.
- Christopher, J. C. (1999). "Situating Psychological Well-being: Exploring the Cultural Roots of Its Theory and Research". *Journal of Counseling & Development*, 77(2): 141-152.
- Chua, B. L., Al-Ansi, A., Kim, S., Wong, A. K. F. ve Han, H. (2022). "Examining Airline Employees' Work-related Stress and Coping Strategies During the Global Tourism Crisis". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(10): 3715-3742.
- Collini, S. A., Guidroz, A. M. ve Perez, L. M. (2015). "Turnover in Health Care: The Mediating Effects of Employee Engagement". *Journal of Nursing Management*, 23(2): 169-178.
- Cottrell, S. (2021). *Skills for Success: Personal Development and Employability*. Bloomsbury Publishing, London.
- Crewe, S. (2014). "What About the Workers? Works-based Sport and Recreation in England 1918-1970". *Sport in History*, 34(4): 544-568.

- Cvenkel, N. (2021). Work-life Balance and Well-being at Work: Employees' Perspective to Promote a Psychologically Healthy Workplace. İçinde Crowther, D. ve Seifi, S. (Eds.). *The Palgrave Handbook of Corporate Social Responsibility* (ss. 429-451). Springer Link, Berlin.
- Çalışkan, S. (2021). *Ergenlerin Sahip Olduğu Gelecek Beklentisi, Umut ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyi Arasındaki Yordayıcı İlişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Çevik, A. (2023). Spor Etkinliklerinin Destinasyon Pazarlaması İle İlişkisi. İçinde Füven, F. ve Gülnar, Ü. (Eds.), *Toplum ve Rekreasyon* (ss. 77-96). Özgür Yayınları, Gaziantep.
- Çevik, H. (2018). *Boş Zaman Spor Etkinlik Deneyimi: Aktif Katılım Temelli Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Çöl, G. (2008). "Algılanan Güçlendirmenin İş gören Performansı Üzerine Etkileri". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 35-46.
- De Janasz, S. C., Sullivan, S. E. ve Whiting, V. (2003). "Mentor Networks and Career Success: Lessons for Turbulent Times". *Academy of Management Perspectives*, 17(4): 78-91.
- De Waal, A. A. (2007). "The Characteristics of a High Performance Organization". *Business Strategy Series*, 8(3): 179-185.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1987). "The Support of Autonomy and the Control of Behavior". *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6): Makale Numarası 1024.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). "The General Causality Orientations Scale: Self-Determination in Personality". *Journal of Research in Personality*, 19(2): 109-134.
- Dee, D. ve Taylor, M. (2014). "Introduction: Sport, Recreation and British Labour". *Labor History*, 55(5): 539-546.
- Demerouti, E., Cropanzano, R., Bakker, A. ve Leiter, M. (2010). "From Thought to Action: Employee Work Engagement and Job Performance". *A Handbook of Essential Theory and Research*, 65(1): 147-163.
- Demerouti, E., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2007). "Need for Recovery, Home-Work Interference and Performance: Is Lack of Concentration the Link?". *Journal of Vocational Behavior*, 71(2): 204-220.
- Demir, İ. (2023). *Fazla Saatlerle Çalışmanın İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.

- Demirci, İ. (2012). *Öğretmen Adaylarının Öz Bilgi ve Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Demirel, H. (2014). “An Investigation of the Relationship between Job and Life Satisfaction Among Teachers”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116: 4925-4931.
- den Boer, H., van Vuuren, T. ve de Jong, J. (2021). “Job Design to Extend Working Time: Work Characteristics to Enable Sustainable Employment of Older Employees in Different Job Types”. *Sustainability*, 13(9): Makale Numarası 4719.
- Dhanshyam, M. (2022). Are Recreational Activities Really Recreational at the Workplace?. In Achieving \$5 Trillion Economy of India. İçinde Chandani, A. ve Divekar, R. (Eds.). *International Research Conference of Symbiosis Institute of Management Studies* (pp. 103-119). Springer Nature Singapore, Singapore.
- Diener, E. ve Chan, M. Y. (2011). “Happy People Live Longer: Subjective Well-being Contributes to Health and Longevity”. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1): 1-43.
- Diener, E., Biswas-Diener, R. ve Lyubchik, N. (2018). Social Well-being: Research and Policy Recommendations. İçinde Sachs, J. D. (Eds). *Global Happiness Policy Reports* (ss. 129-157). Global Happiness Council.
- Dirani, K. M. (2012). “Professional Training As a Strategy for Staff Development: A Study in Training Transfer in the Lebanese Context”. *European Journal of Training and Development*, 36(2/3): 158-178.
- Dormann, C. ve Kaiser, D. M. (2002). “Job Conditions and Customer Satisfaction”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(3): 257-283.
- dos Santos, Z. G., Vieira, L. ve Balbinotti, G. (2015). “Lean Manufacturing and Ergonomic Working Conditions in the Automotive Industry”. *Procedia Manufacturing*, 3: 5947-5954.
- Dugguh, S. I. ve Dennis, A. (2014). “Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee Performance in Organizations”. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(5): 11-18.
- Duygulu, S. (2019). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

- Düzgün, M. S. ve Marşap, A. (2018). “Performans Değerlendirme ve Ücret Uygulamalarına İlişkin Algının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Bir Uygulama”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25(3): 787-810.
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M. ve Zhuravskaya, M. (2020). “Employees’ Job Satisfaction and Their Work Performance as Elements Influencing Work Safety”. *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1): 18-25.
- Earle, H. A. (2003). “Building a Workplace of Choice: Using the Work Environment to Attract and Retain Top Talent”. *Journal of Facilities Management*, 2(3): 244-257.
- Edmunds, S., Hurst, L. ve Harvey, K. (2013). “Physical Activity Barriers in the Workplace: An Exploration of Factors Contributing to Non-participation in a UK Workplace Physical Activity Intervention”. *International Journal of Workplace Health Management*, 6(3): 227-240.
- Ekin, A. (2024). *Otonomi Kişilik Özelliği, Sanal Kaytarma ve İş Performansı: Sağlık Çalışanları Araştırması*. Yalın Yayıncılık, İstanbul.
- Elnaga, A. ve Imran, A. (2013). “The Effect of Training on Employee Performance”. *European Journal of Business and Management*, 5(4): 137-147.
- Emre, G. (2016). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: İstanbul İli Lojistik Firmaları Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Enenifa, C. E. ve Akintokunbo, O. O. (2020). “Workplace Recreational Activities and Employee Effectiveness in Deposit Money Banks in Yenogoa Bayelsa State, Nigeria”. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(1): 223-234.
- Epaminonda, E., Chaanine, J., Vrontis, D., Thrassou, A. ve Christofi, M. (2021). “Information Communication Technology, Knowledge Management, Job and Customer Satisfaction: A Study of Healthcare Workers in Lebanon”. *Journal of Knowledge Management*, 25(3): 618-641.
- Eravşar, H. (2020). *Rekreasyonun Psikolojik İyilik ve Yaşam Tatminine Etkisi*. İksad Yayınevi, Ankara.
- Eren, H. (2009). *İstanbul İlindeki İş Yerlerinde Yöneticilerin Rekreasyon Kavramı ve Uygulamalarına Bakış Açılarının Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ergun, G. (2008). *Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Faragher, E. B., Cass, M. ve Cooper, C. L. (2005). "The Relationship between Job Satisfaction and Health: A Meta-analysis". *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2): 105-112.
- Fertman, C. I. (2015). *Workplace Health Promotion Programs: Planning, Implementation, and Evaluation*. John Wiley & Sons, New Jersey, USA.
- Fielding, J. E. (1984). "Health Promotion and Disease Prevention at the Worksite". *Annual Review of Public Health*, 5(1): 237-265.
- Fila, M. J., Semmer, N. K. ve Kern, M. (2023). "When being Intrinsically Motivated Makes You Vulnerable: Illegitimate Tasks and Their Associations with Strain, Work Satisfaction, and Turnover Intention". *Occupational Health Science*, 7(2): 189-217.
- Franco-Santos, M., Lucianetti, L. ve Bourne, M. (2012). "Contemporary Performance Measurement Systems: A Review of Their Consequences and a Framework for Research". *Management Accounting Research*, 23(2): 79-119.
- Fung, C. (2011). *Exploring Individual Self-awareness as it Relates to Self-acceptance and the Quality of Interpersonal Relationships*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pepperdine University, Los Angeles, USA.
- Gabriel, K. P. ve Aguinis, H. (2022). "How to Prevent and Combat Employee Burnout and Create Healthier Workplaces During Crises and Beyond". *Business Horizons*, 65(2): 183-192.
- Galea, C., Houkes, I. ve De Rijk, A. (2014). "An insider's Point of View: How a System of Flexible Working Hours Helps Employees to Strike a Proper Balance between Work and Personal Life". *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8): 1090-1111.
- Gamal, N. L., Taneo, S. Y. M. ve Halim, L. (2022). "Job Satisfaction as a Mediation Variable in the Relationship between Work Safety and Health (k3) and Work Environment to Employee Performance". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(3): 486-493.
- Gartenberg, C., Prat, A. ve Serafeim, G. (2019). "Corporate Purpose and Financial Performance". *Organization Science*, 30(1): 1-18.
- Gatti, E. T., Brownlee, M. T. ve Bricker, K. S. (2022). "Winter Recreationists' Perspectives on Seasonal Differences in the Outdoor Recreation Setting". *Journal of Outdoor Recreation and Tourism*, 37, Makale Numarası:100366.
- Gaur, M. ve Ebrahimi, N. (2013). "Understanding Workplace Relationships—with Special Reference to Superior-Subordinate Relationship—An Important Dimension having

- Impact on the Success, Growth and Performance of the Employees and Organization”. *International Journal of Research and Development*, 2(2): 7-12.
- Gershuny, J. (2003). *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford University Press, Oxford.
- Goetz, N. ve Wald, A. (2022). “Similar but Different? The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Person-Job Fit on Individual Performance in the Continuum between Permanent and Temporary Organizations”. *International Journal of Project Management*, 40(3): 251-261.
- Goggans, D. M. (2014). *Recommendations for Designing Spaces to Support Creativity and Design*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Auburn University, Alabama, USA.
- Goldman, K. H., Yalowitz, S. ve Wilcox, E. (2016). “The Impact of Arts-based Innovation Training on the Creative Thinking Skills, Collaborative Behaviors and Innovation Outcomes of Adolescents and Adults.” *The Art of Science Learning*, 3: 4-7.
- Grastorf, G. G. (2018). *Relationship of Organizational Celebrations to Employee Relationships in Creating a Culture of Community*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fordham University, New York.
- Griffin, M. A., Neal, A. ve Parker, S. K. (2007). “A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts”. *Academy of Management Journal*, 50(2): 327-347.
- Griffiths, A. (2020). Employee Exercise Programmes: Organisational and Individual Perspectives. İçinde Kerr, J., Cox, T. ve Friffiths, A. J. (Eds.). *Workplace Health* (pp. 1-27). CRC Press, Boca Raton, USA.
- Gubler, T., Larkin, I. ve Pierce, L. (2018). “Doing Well by Making Well: The Impact of Corporate Wellness Programs on Employee Productivity”. *Management Science*, 64(11): 4967-4987.
- Güline, Y. ve Günay, G. Y. (2020). “Presenteeism ve İş Stresinin Çalışan Performansına Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama.” *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(1): 91-106.
- Gümüş, N. M. (2024). *Psikolojik İyi Oluş İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sosyal Hizmet Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Günay, A. (2016). *Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

- Güneysu, G. (2016). *Bir Kereste İşletmesi Üretim Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Güzel, E. (2021). *Rekreasyon Liderlik Türlerinin Gaziantep Halkının Rekreasyon Aktivitelerine Katılımları Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Güzel, P., Yıldız, K., Esentaş, M. ve Zerengök, D. (2020). “Know-how to Spend Time in Home Isolation During COVID-19; Restrictions and Recreational Activities”. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 7(2): 122-131.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R. ve Rehman, K. U. (2019). “Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health”. *Business, Management and Economics Engineering*, 17(2): 173-193.
- Hakanen, M., Häkkinen, M. ve Soudunsaari, A. (2015). “Trust in Building High-Performing Teams: Conceptual Approach”. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 20(2): 45-53.
- Hall, J. (2007). *Promoting Physical Activity for Health in the Community and Workplace: What can a Community Recreational Program Do and What Effects are There*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Royal Roads University, Canada.
- Han, H., Kim, W. ve Jeong, C. (2016). “Workplace Fun for Better Team Performance: Focus on Frontline Hotel Employees”. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(7): 1391-1416.
- Hansen, A. S. (2021). “Understanding Recreational Landscapes - A Review and Discussion”. *Landscape Research*, 46(1): 128-141.
- Harmon, J. ve Kyle, G. (2022). “Connecting to the Trail: Natural Spaces as Places of Healing”. *Leisure Sciences*, 44(8): 1112-1127.
- Harputlu, Ş. (2014). *Job Satisfaction and Its Relation with Perceived Workload: An Application in a Research Institution*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Middle East Technical University, Ankara.
- Harrell, S. P. (2018). “Being human together”: Positive relationships in the context of diversity, culture, and collective well-being. İçinde Warren, M. A. ve Donaldson, S. I. (Ed.). *Toward a Positive Psychology of Relationships: New Directions in Theory and Research* (pp. 247-284). Praeger/ABC-CLIO.

- Harrington, J. M. (2001). "Health Effects of Shift Work and Extended Hours of Work". *Occupational and Environmental Medicine*, 58(1): 68-72.
- Hassell, S., Moore, S. A. ve Macbeth, J. (2015). "Exploring the Motivations, Experiences and Meanings of Camping in National Parks". *Leisure Sciences*, 37(3): 269-287.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. The Guilford Press, New York.
- Herzberg, F. (1968). *One More Time: How Do You Motivate Employees*. Harvard Business Review, Boston.
- Hillier, D., Fewell, F., Cann, W. ve Shephard, V. (2005). "Wellness at Work: Enhancing the Quality of Our Working Lives". *International Review of Psychiatry*, 17(5): 419-431.
- Hindarsah, I. (2024). "Optimizing Sustainability Process Management for Organizational Effectiveness". *Tec Empresarial*, 6(1): 1647-1658.
- Hobfoll, S. E. (1989). "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress". *American Psychologist*, 44(3): 513-524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P. ve Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and their Consequences". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1): 103-128.
- Hockley, A. (2023). "Leadership For Teacher Engagement in ELT". *European Journal of Applied Linguistics and TEFL*, 12(2): 57-76.
- Hoff, E. V. ve Öberg, N. K. (2015). "The Role of the Physical Work Environment for Creative Employees - A Case Study of Digital Artists". *The International Journal of Human Resource Management*, 26(14): 1889-1906.
- Holbeche, L. (2012). *The High Performance Organization*. Routledge, Singapore.
- Holston-Okae, B. L. ve Mushi, R. J. (2018). "Employee Turnover in the Hospitality Industry Using Herzberg's Two-factor Motivation-hygiene Theory". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(1): 218-248.
- Hood, C. D. ve Carruthers, C. P. (2012). Facilitating Change through Leisure: The Leisure and Well-Being Model of Therapeutic Recreation Practice. İçinde Freire, T. (Eds.), *Positive Leisure Science: From Subjective Experience to Social Contexts* (pp. 121-140). Springer, Netherlands.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives". *Structural Equation Modeling*, 6(1): 1-55.

- Humble, J., Molesky, J. ve O'Reilly, B. (2014). *Lean Enterprise: How High Performance Organizations Innovate at Scale*. O'Reilly Media, California.
- Huppert, F. A. (2009). "Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences". *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2): 137-164.
- Hurd, A. R., Barcelona, R. J. ve Zimmerman, J. A. M. (2023). *Leisure Services Management*. Human Kinetics, Champaign, USA.
- Hurd, A., Anderson, D. M. ve Mainieri, T. (2021). *Kraus' Recreation and Leisure in Modern Society*. Jones & Bartlett Learning, Burlington, USA.
- Ilavarasi, I. (2024). "Enhancing Workplace Productivity: A Review of Effective Communication Techniques and Their Role in Fostering Team Collaboration and Conflict Resolution". *International Journal for Multidimensional Research Perspectives*, 2(4): 33-45.
- Ilham, R. (2018). "The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance". *Journal of Advanced Management Science*, 6(1): 50-53.
- Inuwa, M. (2016). "Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach". *The Millennium University Journal*, 1(1): 90-103.
- Iqbal, J., Aukhoon, M. A. ve Parray, Z. A. (2024). "Thriving Minds, Thriving Workplaces: Unleashing Creativity Through Psychological Wellbeing and Psychological Capital". *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Erken Görünüm: <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2024-0025>
- Ismail, K. ve Ali, B. (2020). "Understanding the Nexus of Job Satisfaction, Job-Related Stress, and Employee Performance: A Study in the Nursing Sector of Lahore, Pakistan". *Journal of Policy Options*, 3(1): 26-34.
- İpşirli, M. ve Namal, M. K. (2023). "Main Factors That Influence Job Satisfaction". *Journal of Management and Economics Research*, 21(1): 205-223.
- Jackson, A. T. ve Frame, M. C. (2018). "Stress, Health, and Job Performance: What do We Know?". *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4): Makale Numarası e12147.
- Jalilianhasanpour, R., Asadollahi, S. ve Yousem, D. M. (2021). "Creating Joy in the Workplace". *European Journal of Radiology*, 145: Makale Numarası 110019.
- Jang, S. J. (2009). "The Relationships of Flexible Work Schedules, Workplace Support, Supervisory Support, Work-life Balance, and the Well-being of Working Parents". *Journal of Social Service Research*, 35(2): 93-104.

- Javed, A. R., Shahzad, F., ur Rehman, S., Zikria, Y. B., Razzak, I., Jalil, Z. ve Xu, G. (2022). "Future Smart Cities: Requirements, Emerging Technologies, Applications, Challenges, and Future Aspects". *Cities*, 129: Makale Numarası 103794.
- Jiang, X., Flores, H. R., Leelawong, R. ve Manz, C. C. (2016). "The Effect of Team Empowerment on Team Performance: A Cross-cultural Perspective on the Mediating Roles of Knowledge Sharing and Intra-group Conflict". *International Journal of Conflict Management*, 27(1): 62-87.
- Jirasek, I., Roberson, D. N. ve Jirásková, M. (2017). "The Impact of Families Camping Together: Opportunities for Personal and Social Development". *Leisure Sciences*, 39(1): 79-93.
- Judge, T. A. ve Locke, E. A. (1993). "Effect of Dysfunctional thought Processes on Subjective Well-being and Job Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 78(3): 475-490.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C ve Kluger, A. N. (1998). "Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations". *Journal of Applied Psychology*, 83(1): Makale Numarası 17.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. ve Patton, G. K. (2001). "The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review". *Psychological Bulletin*, 127(3): 376-407.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. ve Hulin, C. L. (2017). "Job Attitudes, Job Satisfaction, and Job Affect: A Century of Continuity and of Change". *Journal of Applied Psychology*, 102(3): Makale Numarası 356.
- Judge, T. A., Zhang, S. C. ve Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. İçinde Sessa, V. ve Bowling, N. (Eds.). *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs* (ss. 207-241). Routledge, New York.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Teknikler*. Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kalaycıoğlu, E. (2018). *Kariyer Uyum Yeteneğinin Çalışanların İş Performansına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Kalleberg, A. L. (1977). "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction". *American Sociological Review*, 42(1): 124-143.
- Kamerman, S. B. ve Kahn, A. J. (2010). *The Responsive Workplace: Employers and A Changing Labor Force*. Columbia University Press, USA.

- Kansky, J. (2017). "Benefits of Well-being: Health, Social Relationships, Work, and Resilience". *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 1(2): 129-169.
- Kao, C. C. (2019). "Development of Team Cohesion and Sustained Collaboration Skills with the Sport Education Model". *Sustainability*, 11(8): Makale Numarası 2348.
- Kaplan, M. (2021). *Psikolojik İyi Oluş ve Psikolojik Dayanıklılık Algısının İş Otonomisi Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kaplan, R. S. ve Cooper, R. (1998). *Cost & Effect: Using Integrated Cost Systems to Drive Profitability and Performance*. Harvard Business Press, Boston.
- Kara, T. (2022). *Orta Yaş ve Üstü Bireylerin Rekreatif Faaliyetlerin Belirlenmesi ve Rekreatif Faaliyetlere Katılımını Engelleyen Faktörlerin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Karaküçük, S. (2014). *Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme*. Bağırhan Yayınevi, Ankara.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M. ve Griffiths, M. D. (2015). "Organizational Identification, Work Engagement, and Job Satisfaction". *Journal of Managerial Psychology*, 30(8): 1019-1033.
- Karıptaş, F. (2023). *Yeni Nesil Ofislerin Tasarım Kriterleri ve Örnekler Üzerinden Analizi*. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İstanbul.
- Katzenbach, J. R. ve Smith, D. K. (2015). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press, Boston.
- Kaya, C. ve Ceylan, B. (2014). "An Empirical Study on the Role of Career Development Programs in Organizations and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Employees". *American Journal of Business and Management*, 3(3): 178-191.
- Kaya, N. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kehoe, R. R. ve Wright, P. M. (2013). "The Impact of High-Performance Human Resource Practices on Employees' Attitudes and Behaviors". *Journal of Management*, 39(2): 366-391.
- Keleş, H. N. Ç. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kelly, J. R. (2019). *Leisure Identities and Interactions*. Routledge, Abingdon, USA

- Kelly, M., Soles, R., Garcia, E. ve Kundu, I. (2020). "Job Stress, Burnout, Work-life Balance, Well-being, and Job Satisfaction among Pathology Residents and Fellows". *American Journal of Clinical Pathology*, 153(4): 449-469.
- Keser, A., ve Bilir, B. Ö. (2019). "İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması". *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3): 229-239.
- Khatri, B., Arora, S. ve Goyal, A. (2022). "Association between Outcomes of Physical activities and Sports on Work-Life Balance of Employees". *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 10(2): 316-323.
- Khawam, A. M., DiDona, T. ve Hernández, B. S. (2017). "Effectiveness of Teamwork in the Workplace". *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 32(3): 267-286.
- Kırtepe, A. ve Uğurlu, F. M. (2023). "Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Rekreasyon Etkinliklerine Katılım Sıklıkları ve Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışlarının İncelenmesi". *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3): 952-967.
- Kim, W., Kolb, J. A. ve Kim, T. (2013). "The Relationship between Work Engagement and Performance: A Review of Empirical Literature and a Proposed Research Agenda". *Human Resource Development Review*, 12(3): 248-276.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment". *Academy of Management Journal*, 42: 58-74.
- Koçak, D. (2018). "Kişi-Örgüt Uyumu, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(3): 1487-1508.
- Konak, İ. (2020). *Uçuş Ekiplerinde İş Doyumu, Örgütsel Stres, Psikosomatik Belirtiler ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Bir Havayolu Şirketi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W. ve Van Der Beek, A. J. (2011). "Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8): 856-866.
- Korkulu, H. ve Ertürk, M. (2024). "Sağlık Çalışanlarının Performansını Etkileyen Örgütsel Faktörler: İstanbul'da Bir Hastane Örneği". *Turan: Stratejik Arastirmalar Merkezi*, 16(62): 26-36.

- Korkutata, A. (2015). *Antalya’da 4 ve 5 Yıldızlı Otellerde Sunulan Rekreatif Amaçlı Animasyon Faaliyetlerinin Müşteri Memnuniyetine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Kosec, Z., Sekulic, S., Wilson-Gahan, S., Rostohar, K., Tusak, M. ve Bon, M. (2022). “Correlation Between Employee Performance, Well-being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16): Makale Numarası 10427.
- Koşan, F. (2021). *Aydın Kenti Yakın Çevresinde Mevcut ve Potansiyel Rekreatif Olanakların Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Koubova, V. ve Buchko, A. A. (2013). “Life-Work Balance: Emotional Intelligence As a Crucial Component of Achieving both Personal Life and Work Performance”. *Management Research Review*, 36(7) :700-719.
- Kowalski, T. H. ve Loretto, W. (2017). “Well-being and HRM in the Changing Workplace”. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16): 2229-2255.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Kumar, C & Chandrika, K. (2014). “Impact of Training and Development on Employees’ Performance”. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, 3: 72-105.
- Kumar, M., Jauhari, H., Rastogi, A. ve Sivakumar, S. (2018). “Managerial Support for Development and Turnover Intention: Roles of Organizational Support, Work Engagement and Job Satisfaction”. *Journal of Organizational Change Management*, 31(1): 135-153.
- Kurt, L., Kurt, W. ve Medaille, A. (2010). “The Power of Play: Fostering Creativity and Innovation in Libraries”. *Journal of Library Innovation*, 1(1), 8-23.
- Küsbeci, P. (2022). “Sağlık Sektörü Çalışanlarının İş Tatminlerine Yönelik Literatür İncelemesi”. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 50-64.
- Lam, L. W. ve Lau, D. C. (2012). “Feeling Lonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships”. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20): 4265-4282.

- Lau, C. M., Wong, K. M. ve Eggleton, I. R. (2008). "Fairness of Performance Evaluation Procedures and Job Satisfaction: The Role of Outcome-based and Non-Outcome-Based Effects". *Accounting and Business Research*, 38(2): 121-135.
- Lee, H. (2021). "Changes in Workplace Practices During the COVID-19 Pandemic: The Roles of Emotion, Psychological Safety and Organisation Support". *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1): 97-128.
- Lee, O. F., Tan, J. A. ve Javalgi, R. (2010). "Goal Orientation and Organizational Commitment: Individual Difference Predictors of Job Performance". *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1): 129-150.
- Lee, R. L. ve Loke, A. J. Y. (2005). "Health-Promoting Behaviors and Psychosocial Well-being of University Students in Hong Kong". *Public Health Nursing*, 22(3): 209-220.
- LePine, J. A., Hanson, M. A., Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (2000). Contextual Performance and Teamwork: Implications for Staffing. İçinde Michael, B., Halbesleben, J. ve Wheeler, A. (Eds.). *Research in Personnel and Human Resources Management* (ss. 53-90). Emerald Group Publishing Limited, United Kingdom.
- Lin, J. H., Wong, J. Y. ve Ho, C. H. (2013). "Promoting Frontline Employees' Quality of Life: Leisure Benefit Systems and Work-to-Leisure Conflicts". *Tourism Management*, 36: 178-187.
- Linder, M. ve Nygaard, I. (1998). *Void Where Prohibited: Rest Breaks and the Right to Urinate on Company Time*. NCROL Publisher, Maryland, USA.
- Linz, S. J. ve Semykina, A. (2012). "What Makes Workers Happy? Anticipated Rewards and Job Satisfaction". *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51(4): 811-844.
- Lobo, F. (2006). "The Work-Leisure Paradigm: The Stresses and Strains of Maintaining a Balanced Lifestyle". *World Leisure Journal*, 48(3): 22-32.
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (1990). "Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel". *Psychological Science*, 1(4) :240-246.
- Lok, P. ve Crawford, J. (1999). "The Relationship between Commitment and Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction in Organizational Change and Development". *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7): 365-374.
- Lu, J., Yu, Y., Zhao, Y. ve Jenkin, M. (2021). "The Correlation between Workers' Working Pressure and Physical and Mental Health Analyzed by the Job Demand-resource Stress Model". *Work*, 69(2): 573-583.

- MacIntosh, E. W. ve Doherty, A. (2010). "The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction and Intention to Leave". *Sport Management Review*, 13(2): 106-117.
- Maden, C., Ozcelik, H. ve Karacay, G. (2016). "Exploring Employees' Responses to Unmet Job Expectations: The Moderating Role of Future Job Expectations and Efficacy Beliefs". *Personnel Review*, 45(1): 4-28.
- Mainali, D., Shrestha, H. M. ve Pokhrel, S. (2023). "Factors Affecting Job Satisfaction of Civil Engineers Working in Private Organizations in Kathmandu Valley". *Kathford Journal of Engineering and Management*, 3(1): 19-33.
- Malik, S. H., Blake, H. ve Suggs, L. S. (2014). "A Systematic Review of Workplace Health Promotion Interventions for Increasing Physical Activity". *British Journal of Health Psychology*, 19(1): 149-180.
- Mansur, B. (2021). *Bir Rekreasyon İşletmesi Olarak Spor Salonlarında Müşterilerin Hizmet Kalite Algılarının Değerlendirilmesi: Konya Selçuklu Belediyesi Fitness Salonu Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Markos, S. ve Sridevi, M. S. (2010). "Employee Engagement: The Key to Improving Performance". *International Journal of Business and Management*, 5(12): Makale Numarası 89.
- Marques, J., Dhiman, S. ve King, R. (2005). "Spirituality in the Workplace: Developing An Integral Model and A Comprehensive Definition". *Journal of American Academy of Business*, 7(1): 81-91.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2022). *The Burnout Challenge: Managing People's Relationships with Their Jobs*. Harvard University Press, USA.
- Mason, H. O. (2016). "Multiple Measures of Family and Social Support as Predictors of Psychological Well-being: An Additive Approach". *Journal of Educational and Developmental Psychology*, 6(2): 97-112.
- Mbaabu, C. M. (2013). *Effect of Workplace Recreation on Employee Wellbeing and Performance: A Case of the Commission for University Education (CUE)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kenyatta University, Kenya.

- McGillivray, D. (2017). Workplace Physical Activity: Theory, policy and practice. İçinde Piggan, J., Mansfield, L. ve Weed, M. (Eds.), *Routledge Handbook of Physical Activity Policy and Practice* (pp. 311-321). Routledge, Abingdon, USA
- McNulty, J. K. ve Fincham, F. D. (2012). "Beyond Positive Psychology? Toward A Contextual View of Psychological Processes and Well-being". *American Psychologist*, 67(2): 101-110.
- McVicar, A. (2016). "Scoping the Common Antecedents of Job Stress and Job Satisfaction for Nurses (2000-2013) Using the Job Demands–Resources Model of Stress". *Journal of Nursing Management*, 24(2): 112-136.
- Melendro, M., Campos, G., Rodríguez-Bravo, A. E. ve Arroyo Resino, D. (2020). "Young People's Autonomy and Psychological Well-being in the Transition to Adulthood: A Pathway Analysis". *Frontiers in Psychology*, 11, Makale Numarası 1946.
- Melo, R., Van Rhee, D. ve James Gammon, S. (2020). "Part I: Nature Sports: A Unifying Concept". *Annals of Leisure Research*, 23(1): 1-18.
- Menardo, E., Di Marco, D., Ramos, S., Brondino, M., Arenas, A., Costa, P. ve Pasini, M. (2022). "Nature and Mindfulness to Cope with Work-related Stress: A Narrative Review". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10): Makale Numarası 5948.
- Mercanoğlu, A. O. (2019). *İşyeri Rekreasyonunun Çalışan Verimliliğine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Milanie, F., Sari, A. K. ve Saputra, H. (2020). "An Effect of Empowerment Organizational Structure and Job Design Employee Effectiveness Work in the Office Directors of PTPN II Tanjung Morawa". *International Journal of Management*, 11(5): 78-85.
- Mohamed, F. R. ve Hossny, E. K. (2020). "Role Clarity as a Predictor of Nurses' Job Satisfaction". *Assiut Scientific Nursing Journal*, 8(21): 65-73.
- Mohammad, J., Quoquab, F., Halimah, S. ve Thurasamy, R. (2019). "Workplace Internet Leisure and Employees' Productivity: The Mediating Role of Employee Satisfaction". *Internet Research*, 29(4): 725-748.
- Mohezar, S., Jaafar, N. I. ve Akbar, W. (2021). *Achieving Quality of Life at Work*. Springer, Singapore.
- Mokaya, S. ve Gitari, J. W. (2012). "Effects of Workplace Recreation on Employee Performance: The Case of Kenya Utalii College". *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(3): 176-183.

- Molla, M. I. H. (2015). "Ensuring Job Satisfaction for Managing People at Work". *Global Disclosure of Economics and Business*, 4(2): 155-166.
- Moreira-Silva, I., Teixeira, P. M., Santos, R., Abreu, S., Moreira, C. ve Mota, J. (2016). "The Effects of Workplace Physical Activity Programs on Musculoskeletal Pain: A Systematic Review and Meta-analysis". *Workplace Health & Safety*, 64(5): 210-222.
- Muthumbi, D. M. ve Kamau, J. (2021). "Effect of Career Development on Employee Performance in Deloitte Limited, Kenya". *Human Resource and Leadership*, 1(1): 9-16.
- Muwanguzi, E., Ezati, E. ve Mugimu, C. B. (2022). "Job Satisfaction among Employees: A Review of Theories". *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 10(3): 78-84.
- Neely, A. (1999). "The Performance Measurement Revolution: Why now and What Next?". *International Journal of Operations & Production Management*, 19(2): 205-228.
- Newsham, G., Brand, J., Donnelly, C., Veitch, J., Aries, M. ve Charles, K. (2009). "Linking Indoor Environment Conditions to Job Satisfaction: A Field Study". *Building Research & Information*, 37(2): 129-147.
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E. ve Isaksson, K. (2017). "Workplace Resources to Improve both Employee Well-being and Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis". *Work & Stress*, 31(2): 101-120.
- Nyberg, A. (2010). "Retaining your High Performers: Moderators of the Performance–Job Satisfaction–Voluntary Turnover Relationship". *Journal of Applied Psychology*, 95(3): 440-453.
- Ogabor, J. O., Irem, N. E., Apie, M. A., Bepeh, M. I., Aduma, P. O. ve Aminu, S. S. (2024). "Influence of Recreational Activities on Stress, Subjective Wellbeing and Job Satisfaction among Lecturers in University of Calabar". *Global Journal of Educational Research*, 23(1): 31-41.
- Oldham, G. R., Hackman, J. R. ve Pearce, J. L. (1976). "Conditions Under Which Employees Respond Positively to Enriched Work". *Journal of Applied Psychology*, 61(4): 395-403.
- Omansky, R., Eatough, E. M. ve Fila, M. J. (2016). "Illegitimate Tasks as an Impediment to Job Satisfaction and Intrinsic Motivation: Moderated Mediation Effects of Gender and Effort-reward Imbalance". *Frontiers in Psychology*, 7: Makale Numarası 1818.

- Oral, A. G. L. ve Köse, S. (2011). “Hekimlerin Duygusal Emek Kullanımı İle İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2): 463-492.
- Organ, D. W. ve Ryan, K. (1995). “A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior”. *Personnel Psychology*, 48(4): 775-802.
- Oyewobi, L. O. (2022). “Leadership Styles and Employees Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction”. *Journal of Facilities Management*, ahead-of-print, <https://doi.org/10.1108/JFM-06-2022-0069>
- Öz, Ö. (2009). *Performans Değerlendirme Sistemi İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özaltın, T. (2022). *Örgütsel Adalet Algısının İş Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Mersin İli Lojistik Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tarsus Üniversitesi, Mersin.
- Özdedeoğlu, B. ve Erdoğan, M. (2023). “Sürdürülebilir Spor ve Rekreasyon Tesislerinin Planlamasında Kuruluş Dinamikleri: Fitness Salonu Örneği”. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21(100. Yıl Özel Sayısı): 45-55.
- Özdemir, İ. H. (2021). *Acil Servis Çalışanlarına Uygulanan Kombine Egzersiz Programının Ağrı, Depresyon, Uyku Kalitesi ve Fiziksel Aktivite Düzeyi Üzerine Etkisinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Özman, C. (2023). İnsan Kaynakları Açısından Spor İşletmelerinde Performans Değerlendirme. İçinde Ceyhun, S. (Eds.), *Spor Bilimlerinde Farklı Yaklaşımlar* (ss. 69-93). Özgür Yayınları, Gaziantep.
- Öztürk, M. (2023). “Sivil Havacılıkta Kabin Memurlarının İş Yaşam Dengelerinin Mesleki Tükenmişlikleri Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”. *Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 25-43.
- Öztürk, Y. (2018). “Boş Zaman, Rekreasyon ve Turizm Kavramları Arasındaki İlişkinin Karşılaştırmalı Bir Analizi”. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2): 31-42.
- Paais, M. ve Pattiruhu, J. R. (2020). “Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance”. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8): 577-588.

- Pack, S. M., Jordan, J. S., Turner, B. A. ve Haines, D. (2007). "Perceived Organizational Support and Employee Satisfaction and Retention". *Recreational Sports Journal*, 31(2): 95-106.
- Park, T. Y. ve Shaw, J. D. (2013). "Turnover Rates and Organizational Performance: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 268-309.
- Parks, K. M. ve Steelman, L. A. (2008). "Organizational Wellness Programs: A Meta-Analysis". *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1): 58-68.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K. ve Gunawan, R. (2017). "The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia". *International Journal of Law and Management*, 59(6): 1337-1358.
- Peltier, T. R. (2016). *Information Security Policies, Procedures, and Standards: Guidelines for Effective Information Security Management*. CRC Press, Boca Raton, USA.
- Pietersen, W. (2010). *Strategic Learning: How to be Smarter than Your Competition and Turn Key Insights into Competitive Advantage*. John Wiley & Sons, New Jersey.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. ve Blume, B. D. (2009). "Individual-and Organizational-level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 94(1): 122-141.
- Pronk, N. P. ve Kottke, T. E. (2009). "Physical Activity Promotion as a Strategic Corporate Priority to Improve Worker Health and Business Performance". *Preventive Medicine*, 49(4): 316-321.
- Raziq, A. ve Maulabakhsh, R. (2015). "Impact of Working Environment on Job Satisfaction". *Procedia Economics and Finance*, 23: 717-725.
- Rich, B. L., Lepine, J. A. ve Crawford, E. R. (2010). "Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance". *Academy of Management Journal*, 53(3): 617-635.
- Riles, A. (2000). *The Network Inside Out*. University of Michigan Press, USA.
- Riley, K. E., Park, C. L., Wilson, A., Sabo, A. N., Antoni, M. H., Braun, T. D. ve Cope, S. (2017). "Improving Physical and Mental Health in Frontline Mental Health Care Providers: Yoga-based Stress Management Versus Cognitive Behavioral Stress Management". *Journal of Workplace Behavioral Health*, 32(1): 26-48.
- Roffe, I. (1999). "Innovation and Creativity in Organisations: A Review of the Implications for Training and Development". *Journal of European Industrial Training*, 23(4/5): 224-241.

- Rosenfeld, L. B. ve Richman, J. M. (1997). "Developing Effective Social Support: Team Building and the Social Support Process". *Journal of Applied Sport Psychology*, 9(1): 133-153.
- Rubery, P. T., Ramirez, G., D'Agostino, C. R., Vasalos, K. ve Thirukumaran, C. (2022). "A Workplace Wellness Program at An Academic Health Center Influences Employee Health, Satisfaction, Productivity and the Rate of Workplace Injury". *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(7): 1603-1632.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2006). "Self-regulation and the Problem of Human Autonomy: Does Psychology need Choice, Self-determination, and Will?". *Journal of Personality*, 74(6): 1557-1586.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2024). Self-Determination Theory. İçinde: *Encyclopedia of Quality of Life and Well-being Research* (ss. 6229-6235). Springer International Publishing, Cham.
- Ryff, C. D. (2013). "Psychological Well-being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia". *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1): 10-28.
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. (1995). "The Structure of Psychological Well-being Revisited". *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4): 719-727.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (2008). "Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-being". *Journal of Happiness Studies*, 9: 13-39.
- Sadiq, M. (2022). "Policing in Pandemic: Is Perception of Workload Causing Work-Family Conflict, Job Dissatisfaction and Job Stress?". *Journal of Public Affairs*, 22(2): Makale Numarası e2486.
- Samani, S. A. (2015). "The Impact of Personal Control Over Office Workspace on Environmental Satisfaction and Performance". *Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(3): 163-175.
- Sandua, D. (2023). *The Journey Towards Self-Acceptance: Psychological Practices For Self-Love*. Independently Published.
- Sarı, S. (2011). *Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiler: Bankacılık Sektörü Antalya Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Sarıtoprak, D., Daldal, T. ve Atar, G. (2023). "Öğrenen Okul Oluşturmada Okul Müdürlerinin Öğrenen Liderlik Rolü". *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(10): 1929-1944.

- Sarode, A. P. ve Shirsath, M. (2014). "The Factors Affecting Employee Work Environment & It's Relation with Employee Productivity". *International Journal of Science and Research*, 3(11): 2735-2737.
- Sarong, J. S. (2024). "Fostering Collaboration and Team Effectiveness in Educational Leadership: Strategies for Building High-Performing Teams and Networks". *Randwick International of Education and Linguistics Science Journal*, 5(2): 727-743.
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R. ve Loureiro, M. (2018). "The Protective Effect of Job Satisfaction in Health, Happiness, Well-being and Self-Esteem". *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2): 181-189.
- Saunders, S., Munro, D. ve Bore, M. (1998). "Maslow's Hierarchy of Needs and Its Relationship with Psychological Health and Materialism". *South Pacific Journal of Psychology*, 10(2): 15-25.
- Schneider, S., von Winning, A., Grüger, F., Anderer, S., Hoffner, R. ve Anderson, L. (2022). "Physical Activity, Climate Change and Health - A Conceptual Model for Planning Public Health Action at the Organizational Level". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8): Makale Numarası 4664.
- Seligman, M. (2018). "PERMA and the Building Blocks of Well-Being". *The Journal of Positive Psychology*, 13(4): 333-335.
- Serdiuk, L., Danyliuk, I. ve Chaika, G. (2018). "Personal Autonomy as a Key Factor of Human Self-determination". *Social Welfare: Interdisciplinary Approach*, 8(1): 85-93.
- Shakoor, A., Haider, S., Akhtar, M. H. ve Asadullah, M. A. (2023). "Moderated Mediation between Work-Life Conflict and Employee Turnover Intentions: The Role of Job Dissatisfaction and Workplace Social Support". *International Journal of Organizational Analysis*, 31(4): 1037-1060.
- Sharbafshaaer, M. (2019). "Correlation between Dimensions of Psychological Well-being with Life Satisfaction and Self-regulation". *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 21(3): 160-166.
- Shipton, H. J., West, M. A., Parkes, C. L., Dawson, J. F. ve Patterson, M. G. (2006). "When Promoting Positive Feelings Pays: Aggregate Job Satisfaction, Work Design Features, and Innovation in Manufacturing Organizations". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(4): 404-430.

- Shukla, S. (2024). *A Multisensory Design Approach to Help Relieve Stress in A Healthcare Workplace*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Houston, USA.
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). "Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment". *Journal of Quality Management*, 5(1): 27-52.
- Singh, J. K. ve Jain, M. (2013). "A Study of Employees' Job Satisfaction and Its Impact on Their Performance". *Journal of Indian Research*, 1(4): 105-111.
- Singh, P. ve Loncar, N. (2010). "Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent". *Relations Industrielles*, 65(3): 470-490.
- Singha, R. ve Singha, S. (2024). Positive Interventions at Work: Enhancing Employee Well-Being and Organizational Sustainability. İçinde Baykal, E. (Eds.). *Fostering Organizational Sustainability With Positive Psychology* (pp. 151-179). IGI Global, USA.
- Skinner, N. ve Chapman, J. (2013). "Work-life Balance and Family Friendly Policies". *Evidence Base: A Journal of Evidence Reviews in Key Policy Areas*, 4: 1-25.
- Slatten, T., Svensson, G. ve Sværi, S. (2011). "Empowering Leadership and The Influence Of A Humorous Work Climate on Service Employees' Creativity and Innovative Behaviour in Frontline Service Jobs". *International Journal of Quality and Service Sciences*, 3(3): 267-284.
- Smadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Smith, J. L. ve Hollinger-Smith, L. (2015). "Savoring, Resilience, and Psychological Well-being in Older Adults". *Aging & Mental Health*, 19(3): 192-200.
- Song, Z. (2024). "Personal Growth and Well-Being Among University Students: A Comprehensive Analysis". *Journal of Education in Black Sea Region*, 9(2): 39-47.
- Song, Z. ve Baicker, K. (2019). "Effect of A Workplace Wellness Program on Employee Health and Economic Outcomes: A Randomized Clinical Trial". *Jama*, 321(15): 1491-1501.
- Sonnentag, S. (2012). "Psychological Detachment from Work During Leisure Time: The Benefits of Mentally Disengaging from Work". *Current Directions in Psychological Science*, 21(2): 114-118.
- Sonnentag, S. ve Frese, M. (2002). "Performance Concepts and Performance Theory". *Psychological Management of Individual Performance*, 23(1): 3-25.

- Sparks, K., Faragher, B. ve Cooper, C. L. (2001). "Well-being and Occupational Health in the 21st Century Workplace". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4): 489-509.
- Steiner, G. (2009). "The Concept of Open Creativity: Collaborative Creative Problem Solving for Innovation Generation - A Systems Approach". *Journal of Business and Management*, 15(1): 5-33.
- Stemmer, R., Bassi, E., Ezra, S., Harvey, C., Jojo, N., Meyer, G. ve Bail, K. (2022). "A Systematic Review: Unfinished Nursing Care and the Impact on the Nurse Outcomes of Job Satisfaction, Burnout, Intention-to-leave and Turnover". *Journal of Advanced Nursing*, 78(8): 2290-2303.
- Sternberg, E. M. (2009). *Healing Spaces: The Science of Place and Well-being*. Harvard University Press, USA.
- Stouten, J., Baillien, E., Van den Broeck, A., Camps, J., De Witte, H. ve Euwema, M. (2010). "Discouraging Bullying: The Role of Ethical Leadership and Its Effects on the Work Environment". *Journal of Business Ethics*, 95: 17-27.
- Sun, J., Sarfraz, M., Ivascu, L., Iqbal, K. ve Mansoor, A. (2022). "How Did Work-related Depression, Anxiety, and Stress Hamper Healthcare Employee Performance During COVID-19? The Mediating Role of Job Burnout and Mental Health". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16): Makale Numarası 10359.
- Sundstrom, E., McIntyre, M., Halfhill, T. ve Richards, H. (2000). "Work Groups: From the Hawthorne Studies to Work Teams of the 1990s and Beyond". *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(1), 44-67.
- Suwal, R. ve Uprety, P. (2023). "Impact of Recreational Activities on Employee Productivity of Nepalese Commercial Banks". *Journal of Business and Social Sciences Research*, 8(1): 73-94.
- Sykes, T. A. (2015). "Support Structures and Their Impacts on Employee Outcomes". *MIS Quarterly*, 39(2): 473-496.
- Şahin, N. (2007). *Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şeker, M. ve Aslan, M. (2024). "Psikolojik İyi Oluş ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkide Duygusal Zekanın Rolü: Mobilya Sektöründe Bir Araştırma". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22(52), 521-549.

- Şimşek, H. (2023). *Rehabilitasyon Merkezlerine Devam Eden Down Sendromlu Bireylerin Rekreatif Etkinliklere Katılımlarının Sosyalleşmeleri Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Şimşek, K. Y., Gezer, İ. ve Çınar, İ. (2023). “Rekreasyon Uzmanının Sahip Olması Gereken Özelliklere Göre Lisans Ders Kataloglarının Karşılaştırılması”. *Herkes için Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 5(2): 56-63.
- Tamunomiebi, M. D. ve Mezeh, A. A. (2021). “Workplace Stressors and Employee Performance: A Conceptual Review”. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 21(4): 58-67.
- Taneja, A. (2009). *World of Sports Indoor*. Gyan Publishing House, New Delhi.
- Tapps, T. ve Wells, M. S. (2024). *Introduction to Recreation and Leisure*. Human Kinetics, Champaign, USA.
- Taufik, H. R. (2014). Assessing Impact of Job Description on Employee’s Performance in Public Organizations: A Case Study of the Zanzibar Electricity Corporation. Yayımlanmamış Doktora Tezi, The Open University of Tanzania, Tanzania.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Taylor, E., Huml, M., Cohen, A. ve Lopez, C. (2021). “The Impacts of Work-family Interface and Coping Strategy on the Relationship between Workaholism and Burnout in Campus Recreation and Leisure Employees”. *Leisure Studies*, 40(5): 714-729.
- Taylor, S. E. ve Brown, J. D. (1988). “Illusion and Well-being: A Social Psychological Perspective on Mental Health”. *Psychological Bulletin*, 103(2): 193-210.
- Tekin, E. (2019). “Paternalist Liderliğin İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Third Sector Social Economic Review*, 54(1): 178-204.
- Tekin, E. G. (2014). *Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Olma Duygusal Zeka ve Sosyal İyi Olma Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. ve Öksüz, S. (2015). “İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler”. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 27-42.
- Telef, B. B. (2013). “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3): 374-384.

- Tetrick, L. E. ve Winslow, C. J. (2015). "Workplace Stress Management Interventions and Health Promotion". *Annual Review of Organizational Psychology and Behaviours*, 2(1): 583-603.
- Tietjen, M. A. ve Myers, R. M. (1998). "Motivation and Job Satisfaction". *Management Decision*, 36(4): 226-231.
- Topaçoğlu, O. ve Kılavuz, M. E. S. (2023). Sosyalleşmede Rekreasyon Aktivitelerinin Rolü. İçinde Uslu, T. (Eds.). *Özgün Zaman Etkinliklerine Rekreatif Katılım (ss. 184-198)*. Duvar Yayınları, İzmir.
- Toprak, S. (2019). *Rekreatif ve Rekabetçi Olarak Spor Yapan Genç Sporcuların Değer Tiplerinin ve Değer Sistemlerinin Belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Tranter, L. J. ve Koutstaal, W. (2008). "Age and Flexible Thinking: An Experimental Demonstration of the Beneficial Effects of Increased Cognitively Stimulating Activity on Fluid Intelligence in Healthy Older Adults". *Aging, Neuropsychology, and Cognition*, 15(2): 184-207.
- Tripathi, N. (2018). "A Valuation of Abraham Maslow's Theory of Self-Actualization for the Enhancement of Quality of Life". *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 9(3), 499-504.
- Tsai, Y. (2011). "Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction". *BMC Health Services Research*, 11: 1-9.
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S. ve Lin, H. (2019). "Workplace Fun and Work Engagement in Tourism and Hospitality: The Role of Psychological Capital". *International Journal of Hospitality Management*, 81: 131-140.
- Tsitskari, E., Goudas, M., Tsalouchou, E. ve Michalopoulou, M. (2017). "Employers' Expectations of the Employability Skills Needed in the Sport and Recreation Environment". *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 20: 1-9.
- Tuominen, M. C. (2003). *We are not Babysitters: Family Childcare Providers Redefine Work and Care*. Rutgers University Press, New Jersey, USA.
- Tura, H. (2019). *Dindarlık Affetme ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tutar, H. (2010). "İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1): 175-204.
- Uçar, P. (2016). *Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

- Ulrich, D. ve Lake, D. (1991). "Organizational Capability: Creating Competitive Advantage". *Academy of Management Perspectives*, 5(1): 77-92.
- Umaç, H. H. (2021). *Rekreasyon Etkinliklerine Katılan Bireylerin Liderlik Davranışlarını ve Sosyal Becerilerini Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Umrani, W. A., Afsar, B., Khan, M. ve Ahmed, U. (2019). "Addressing the Issue of Job Performance among Hospital Physicians in Pakistan: The Role of Job Security, Organizational Support, and Job Satisfaction". *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(3): e12169.
- Umut, S. ve Mutlutürk, N. (2023). "Sedanter Bireyler ile Düzenli Egzersiz Yapan Bireyler Arasındaki Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Karşılaştırılması". *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 5(2): 11-26.
- Üngören, E., Doğan, H. ve Özmen, M. (2010). "Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi". *Journal of Yaşar University*, 17(5): 2922-2237.
- Vanyperen, N. W., Hagedoorn, M., Zweers, M. ve Postma, S. (2000). "Injustice and Employees' Destructive Responses: The Mediating Role of State Negative Affect". *Social Justice Research*, 13: 291-312.
- Vischer, J. C. (2007). "The Effects of the Physical Environment on Job Performance: Towards a Theoretical Model of Workspace Stress". *Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 23(3): 175-184.
- Warburton, D. E., Nicol, C. W. ve Bredin, S. S. (2006). "Health Benefits of Physical Activity: The Evidence". *Canadian Medical Association Journal*, 174(6): 801-809.
- Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). "Affective Events Theory". *Research in Organizational Behavior*, 18(1): 1-74.
- Wenker, M. (2022). *Physical Exercise at the Workplace: How do Employees Perceive such an Offer and How is it Related with Their Well-being?*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa, Portugal.
- Whitman, D. S., Van Rooy, D. L. ve Viswesvaran, C. (2010). "Satisfaction, Citizenship Behaviors, and Performance in Work Units: A Meta-Analysis of Collective Construct Relations". *Personnel Psychology*, 63(1): 41-81.
- Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A. ve McGrath, A. L. (2004). "Work Characteristics and Employee Health and Well-being: Test of a Model of Healthy Work Organization". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4): 565-588.

- Woo, M., Jang, I. ve Chang, Y. (2022). "The Relationship between Sense of Community and Job Satisfaction among Campus Recreation Center Employees". *Recreational Sports Journal*, 46(1): 95-104.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (2000). "Psychological Well-being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance". *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1): 84-94.
- Xavier, N. (2018). "Mediating Effect of Online Social Support on the Relationship between Stress and Mental Well-being". *Mental Health and Social Inclusion*, 22(4): 178-186.
- Xu, W., Rodriguez, M. A., Zhang, Q. ve Liu, X. (2015). "The Mediating Effect of Self-Acceptance in the Relationship between Mindfulness and Peace of Mind". *Mindfulness*, 6: 797-802.
- Yağcı, E. (2014). *Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Yapraklı, Ş. ve Yılmaz, M. K. (2007). "Satış Gücü Motivasyonu-İş Tatmini Ölçeklerinin Test Edilmesi ve Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama". *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(3): 62-98.
- Yıldız, B. (2021). *Turizm Çalışanlarının İş-Boş Zaman Çatışmasının İş Tatminine, Boş Zaman Tatminine ve Psikolojik İyi Oluş Hallerine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Yılmaz, A. G. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimde Kariyer Planlamanın Çalışanın Motivasyonu Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, H. (2014). "Bilgi Liderliğinin İşletme Performansı Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi". *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1): 51-68.
- Yiming, L., Yan, L. ve Jinsheng, Z. (2024). "Effects of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction and Psychological Well-Being: The Role of Technological Influence in Chinese Higher Education". *BMC Psychology*, 12(1): Makale Numarası 536.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). "Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience". *Journal of Management*, 33(5): 774-800.

- Yurdaışık, Ö. E., Karaman, M. A., Atasayar, Ö., Fadime, İ. ve Bakırtaş, E. (2023). “Psikolojik İyi Oluşun Eğitim Öğretim Süreçlerindeki Konumu”. *International Journal of Social Humanities Sciences Research*, 10(95): 1090-1098.
- Zairi, M. (2012). *Measuring Performance for Business Results*. Springer Science & Business Media, Berlin.
- Zeller, R. A. ve Karmines, E. G. (1978). *Statistical Analysis of Social Data*. Rand McNally College Publishing Company, Chicago.
- Zhang, Y., LePine, J. A., Buckman, B. R. ve Wei, F. (2014). “It’s not Fair... or is It? The Role of Justice and Leadership in Explaining Work Stressor – Job Performance Relationships”. *Academy of Management Journal*, 57(3): 675-697.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A. ve Haffar, M. (2022). “Impact of Employees’ Workplace Environment on Employees’ Performance: A Multi-Mediation Model”. *Frontiers in Public Health*, 10: Makale Numarası 890400.
- Zlenko, A. ve Isaikina, E. (2020). “Team Building as a Management Tool for Building a Professional Team”. *University Economic Bulletin*, 47: 52-59.

EK 1- Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Değerli vaktinizi ayırıp anket sorularını içtenlikle cevapladığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Saygılarımızla

Doç. Dr. Zeki AKINCI

Akdeniz Üniversitesi

Turizm Fakültesi

Turizm İşletmeciliği Bölümü

Lütfiye UYGUNSOY YILMAZ

Akdeniz Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyet: () Kadın () Erkek

2. Yaş: () 18-24 () 25-34 () 35-44 () 45-54 () 55 ve üstü

3. Medeni Durumunuz: () Bekar () Evli

4. Eğitim Durumunuz: () İlköğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü

6. Çalıştığınız Birim: () Teknik () Kabin () Kokpit () Yer Hizmetleri

5. Şirketteki Göreviniz: () Asistan () Uzman () Şef () Müdür Yardımcısı () Yönetici

6. Toplam Mesleki Çalışma Yılınız: () 1 yıldan az () 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16 ve üzeri

7. Şu anki Şirketteki Çalışma Yılınız: () 1 yıldan az () 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16 ve üzeri

8. İşyerinde düzenlenen rekreasyon aktivitelerine katılma sıklığınız nedir?

() Katılmıyorum () Nadiren Katılıyorum () Sıklıkla Katılıyorum () Her Zaman Katılıyorum

9. İşyerinde düzenlenen ve katıldığınız rekreasyon türleri nelerdir? (Birden fazla seçebilirsiniz)

() Turizm amaçlı geziler

() Dinlenme (Piknik, doğa yürüyüşü, kır gezisi, tarihi yer gezisi vb.)

() Sportif (Yoga, futbol, pilates, voleybol vb.)

() Diğer (Kültürel, sanatsal, sinema, zorunlu olmayan dans gibi eğitimler vb.)

10. İşyerinde katıldığınız rekreasyon aktivitelerine hangi zaman aralığında katılmaktasınız?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

() Mesai öncesi () Öğle tatillerinde () Mesai sonları () Hafta sonları () Diğer.....

11. İşyerinde düzenlenen ve katıldığınız rekreasyon aktivitelerine hangi amaçla katılıyorsunuz?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

() Sosyalleşmek () Olumlu ilişkiler kurmak () Kendimi geliştirmek () Stres atmak

() İş-yaşam dengemi sağlamak () Motivasyonumu artırmak () Yeni beceriler kazanmak ()

Diğer.....

12. Rekreasyon faaliyetler sonrası kendinizi nasıl hissediyorsunuz?

() Çok Kötü () Kötü () Kararsızım () İyi () Çok İyi () Mükemmel



Diğer sayfaya geçiniz.

Psikolojik İyi Oluş ile ilgili aşağıdaki ifadelere cevap verirken işinizi düşünerek cevap veriniz. Cevabınıza uyan kutucuğu işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Günlük aktivitelereime bağlı ve ilgiliyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Geleceğim hakkında iyimserim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
İnsanlar bana saygı duyar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

İş Tatmini ile ilgili aşağıdaki ifadelere cevap verirken işinizi düşünerek cevap veriniz. Cevabınıza uyan kutucuğu işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Şu anki işimden oldukça memnunum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Çoğu günler işime hevesle giderim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimi eğlenceli bulurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

İş Performansı ile ilgili aşağıdaki ifadelere cevap verirken işinizi düşünerek cevap veriniz. Cevabınıza uyan kutucuğu işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Görevlerimi tam zamanında gerçekleştiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşle ilgili hedeflerimi fazlasıyla yerine getiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sunduğum hizmet kalitesinde standartların üzerine ulaştığımdan eminim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Bir problem ortaya çıktığında en hızlı şekilde çözüm üretebilirim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Lütfiye UYGUNSOY YILMAZ
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Falez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Lisans Diploması	Dokuz Eylül Üniversitesi
Yüksek Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi
Tez Konusu	İşyeri Rekreasyon Aktivitelerinin İşgörenlerin İş Tatmini, Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma
Yabancı Dil	İngilizce
BİLİMSEL FAALİYETLER	
Bilimsel Makale	
İŞ DENEYİMİ	
Çalıştığı Kurum	Sunexpres Havayolları