

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



KURUMSAL SERBEST ZAMAN DESTEĞİNİN İŞYERİ
MUTLULUĞUNA ETKİSİ: İŞYERİ REKREASYONU ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Faik KEL

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Programı

NİSAN, 2024

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



KURUMSAL SERBEST ZAMAN DESTEĞİNİN İŞYERİ
MUTLULUĞUNA ETKİSİ: İŞYERİ REKREASYONU ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Faik KEL
(Y2116.220009)

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ali Selman ÖZDEMİR

NİSAN, 2024

ONAY FORMU

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.04.2024-28700



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

25/04/2024

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, Beden Eğitimi Ve Spor Tezli Yüksek Lisans Programı Y2116.220009 numaralı öğrencisi Faik KEL *Istanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin 9. (1) maddesine* göre hazırlayarak Enstitümüze teslim ettiği aşağıdaki konu başlıklı tezi, Yönetim Kurulumuzun 29.02.2024 tarihli ve 2024/04 sayılı toplantısında seçilen ve nolu toplantı odasında biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmelik gereğince dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ile ** kararı verilmiştir.

Mevcut Tez Konu Başlığı	Kurumsal Serbest Zaman Desteğinin İşyeri Mutluluğuna Etkisi: İşyeri Reaksiyonu Üzerine Bir Araştırma
Değişen Tez Konusu*	Rekreasyonu

*Savunma Esnasında Tez Konu Başlığının Değişmesi Durumunda Yeni Tez Konu Başlığı Yazılmalıdır.

Danışman

Doç. Dr. Ali Selman ÖZDEMİR

İşbu tutanak, tez danışmanı tarafından jüri üyelerinin tez değerlendirme sonuçları dikkate alınarak jüri üyeleri adına onaylanmıştır.

Tez Savunma Sınavı Jüri Üyeleri

1. Üye (Tez Danışmanı):	Doç. Dr. Ali Selman ÖZDEMİR	Başarılı	☒	Başarısız	☐	Düzeltilme	☐
2. Üye	Doç. Dr. Fatih Serdar Şenduran	Başarılı	☒	Başarısız	☐	Düzeltilme	☐
3. Üye	Dr. Öğr. Üyesi Gülsüm Yılmaz	Başarılı	☒	Başarısız	☐	Düzeltilme	☐

ONAY

Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü

(*) Oybirligi/Oyçokluğu hâli yazı ile yazılacaktır.

(**) Kabul / Ret veya Düzeltme kararı hâli yazı ile yazılacaktır

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum ‘Kurumsal Serbest Zaman Desteğinin İşyeri Mutluluğuna Etkisi: İşyerinde Rekreasyonu Üzerine Bir Çalışma’ adlı çalışmanın tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazdığım ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilen eserlerden oluşturduğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Faik KEL

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam süresince yardım ve desteklerini esirgemeyen, değerli bilgi ve birikimini ve zamanını benimle paylaşan, danışmanım değerli hocam Doç. Dr. Ali Selman ÖZDEMİR'e, bilgi, birikim, yardım ve desteklerini esirgemeyen, değerli hocam Doç. Dr. Aygöl ÇAĞLAYAN TUNÇ'a, Avcılar Ambarlı Doğalgaz Santrali ile ilgili her türlü bilgiye erişme aşamasında ve anketlerin işçilere uygulanması sırasında zamanını benimle paylaşan, tüm müesseselerle gerekli irtibatı sağlayan santralde çalışan Volkan KAYA ve Murat YAŞAR ağabeylerime, çalışmamın her aşamasında bilgi, öneri ve desteklerini benimle paylaşan çok değerli arkadaşım Aleynanur YAVUZ'a, çok değerli ağabeyim Yavuz GÖÇİL'e, tüm yaşıntım boyunca maddi ve manevi desteklerini, varlıklarını hep hissettiğim canımdan çok sevdiğim Annem, Babam, Ablam ve Kardeşlerime, tüm Avcılar Ambarlı Doğalgaz Santrali personeli ve mesai arkadaşlarıma sonsuz sevgi, saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Nisan,2024

Faik KEL

KURUMSAL SERBEST ZAMAN DESTEĞİNİN İŞYERİ MUTLULUĞUNA ETKİSİ: İŞYERİ REKREASYONU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, termik santral çalışanlarının algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği ile işyeri mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılmasıdır. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışma olup, örnekleme uygun örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur. Araştırma örneklemini, İstanbul ilinde faaliyet gösteren Ambarlı Termik Santrali'nde çalışan 19 ve 72 yaşları arasında ($\bar{X}$ yaş = 41.36, ss= 9.86), 9 kadın (%3.1) ve 283 erkek (%96.9) olmak üzere toplam 292 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özelliklere ilişkin sorulara yer verilmiş, ikinci bölümde ise; Türk kültürüne adaptasyonu Koç ve Pekel (2023) tarafından yapılan Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği ile Türkçe uyarlaması Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından yapılan İşyerinde Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde, betimsel istatistikler, ikili karşılaştırmalarda t testi, çoklu karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi ANOVA testi ve Pearson Korelasyon testinden yararlanılmıştır. İstatistiksel analizler, %95 güven aralığı ve $\alpha=.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; termik santral işçilerinin algılanan kurumsal serbest zaman desteği ölçeği ve işyerinde mutluluk ölçeği puanlarında medeni duruma, eğitim durumuna, kurumdaki çalışma sürelerine ve algıladıkları iş yüküne göre anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir. Ek olarak, işçilerin algılanan kurumsal serbest zaman desteği ölçeği ve işyeri mutluluğu ölçeği puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş, işçilerin algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği arttıkça, işyeri mutluluklarının da arttığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri rekreasyonu, işyerinde mutluluk, kurumsal serbest zaman desteği.

THE EFFECT OF CORPORATE FREE TIME SUPPORT ON WORKPLACE HAPPINESS: A RESEARCH ON WORKPLACE RECREATION

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between perceived organizational leisure support and workplace happiness among thermal power plant employees and to compare these relationships across various variables. The research employs a relational survey model, and the sample is created through convenience sampling. The sample consists of 292 individuals employed at the Ambarlı Thermal Power Plant in Istanbul, aged between 19 and 72 years ($\bar{X}$ age = 41.36, sd= 9.86), including 9 females (3.1%) and 283 males (96.9%). The data collection instrument used in the study consists of two parts. The first part includes questions related to demographic characteristics, while the second part utilizes the Perceived Organizational Leisure Support Scale adapted to Turkish culture by Koç and Pekel (2023) and the Workplace Happiness Scale adapted to Turkish by Bilginoğlu and Yozgat (2020). Statistical analyses, including descriptive statistics, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) for multiple comparisons, and Pearson correlation test, were used to analyze the data. Statistical analyses were conducted at a significance level of 0.05 with a 95% confidence interval. According to the research results, significant differences were found in the scores of the perceived organizational leisure support scale and workplace happiness scale based on marital status, educational level, years of service in the organization, and perceived workload among thermal power plant workers. Additionally, a positive significant relationship was identified between workers' scores on the perceived organizational leisure support scale and workplace happiness scale, indicating that as workers' perception of organizational leisure support increases, their workplace happiness also increases.

Keywords: Workplace recreation, organizational leisure support, workplace happiness.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR LİSTESİ	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	viii
I. GİRİŞ	1
A. Araştırmaya Yönelik Temel Kavramlar.....	3
1. Serbest Zaman Kavramı	3
2. Boş Zaman Kavramı.....	6
3. Serbest Zaman ve Tarihçesi.....	7
4. Serbest Zamanın Faydaları	8
5. İş ve Serbest Zaman İlişkisi	9
B. İş Yeri Rekreasyonunun Tarihçesi.....	10
1. İş Yeri Rekreasyonunun Amacı	12
2. İş Yeri Rekreasyonunun Çalışma Verimliliğine Katkısı	13
3. İş Yeri Rekreasyonunun Türkiye’deki Gelişimi	14
4. Türkiye’de İş Yeri Rekreasyonu ile ilgili Mevzuat.....	15
II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	17
A. Araştırmanın Modeli.....	17

B. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	17
C. Veri Toplama Araçları	17
D. Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	18
E. İşyerinde Mutluluk Ölçeği	18
F. Verilerin Toplanması	18
G. Verilerin Analizi	19
III. BULGULAR.....	20
IV. TARTIŞMA VE SONUÇ	26
V. ÖNERİLER.....	28
VI. KAYNAKÇA.....	29
EKLER.....	36
ÖZGEÇMİŞ	42

KISALTMALAR LİSTESİ

REKÇAD : Rekreasyon Çalışmaları ve Araştırma Derneği.



ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1.	İşçilere Ait Tanımlayıcı Veriler	20
Çizelge 2.	İşçilerin algılanan kurumsal serbest zaman desteği ve işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının medeni duruma göre t testi sonuçları.....	21
Çizelge 3.	İşçilerin algılanan kurumsal serbest zaman desteği ve işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının eğitim durumuna göre ANOVA testi sonuçları	21
Çizelge 4.	İşçilerin algılanan kurumsal serbest zaman desteği ve işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının kurumda çalışma yılına göre ANOVA testi sonuçları	22
Çizelge 5.	İşçilerin algılanan kurumsal serbest zaman desteği ve işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının işyerinde algılanan iş yüküne göre ANOVA testi sonuçları.....	23
Çizelge 6.	İşçilerin algılanan kurumsal serbest zaman desteği ve işyeri mutluluğu ölçeği toplam puanlarının <i>korelasyon</i> testi sonuçları	24
Çizelge 7.	İşçilerin ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin ortalama puanları.....	24

I. GİRİŞ

Günümüzde bazı bilinçli kurumlar, işletmeler varlıklarını sürdürmek ve verimliliklerini arttırmak için çalışanların serbest zamanlarını rekreatif etkinliklerle değerlendirerek iş yeri mutluluğunu ve refahını ön plana çıkarmayı amaçlamaktadır.

Rekreasyonun iş yaşamında motivasyonu artırıcı etkileri oldukça önemlidir. İş yerindeki stresi azaltmak, çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlığını desteklemek için rekreasyon aktiviteleri sunmak giderek daha yaygın hale gelmektedir. Bu tür aktiviteler, çalışanların iş dengesini sağlamalarına, stresle başa çıkmalarına ve genel olarak daha mutlu ve sağlıklı olmalarına yardımcı olabilmektedir. Rekreasyon aktiviteleri, iş yerinde ekip ruhunu güçlendirebilir, iş arkadaşları arasındaki iletişimi artırabilir ve motivasyonu artırabilmektedir. Örneğin, takım sporları veya ortak yoga dersleri gibi grup aktiviteleri, çalışanların birbirleriyle etkileşim kurmalarını ve birlikte çalışmalarını teşvik edebilmektedir (Özer ve Baltacı 2008). Kurumsallaşmış, çalışanlarına gerekli özeni gösteren ve çalışmalarını artıran, sadece maddi fayda sağlamak değil, çalışanlara sosyal açıdan gerekli değeri vermek iş yeri mutluluğu ve zihinsel iyilik açısından önemlidir. Bazı değerler maddi olarak satın alınamaz, zaman yerine konulamaz ve eylemlere anlam kazandırmak için en iyi şekilde değerlendirilmesi gerekir (Akatay, 2003; Cankoç ve Pekel, 2023).

İş yeri rekreasyonu, çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve sağlıklı olmalarını sağlayarak bu iyilik halini sürdürebilmeleri için oldukça önemli bir araçtır. İş yerindeki stres ve yoğun iş temposu, zaman zaman çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Ancak düzenli olarak yapılan iş yeri rekreasyonu etkinlikleri, bu olumsuz etkileri azaltabilmektedir. Çalışanlara sunulan serbest zaman içinde yapılan rekreasyon etkinlikleri hem iş saatleri içinde hem de dışında gerçekleştirilebilir. Bu etkinlikler, spor faaliyetlerinden sanat atölyelerine, pikniklerden oyun etkinliklerine kadar geniş bir yelpazede olabilmektedir. Rekreasyon etkinlikleri,

Çalışanların stresini azaltır, motivasyonlarını artırır ve ekip çalışmasını glendirmektedir. Ayrıca fiziksel sağlık için de faydalıdır, düzenli egzersiz yapmanın getirdiği sağlık faydaları uzun vadede çalışanların genel sağlığını olumlu yönde etkilemektedir. Dolayısıyla iş yeri rekreasyonu hem iş verimliliğini artırır hem de çalışanların ruh ve beden sağlığını korumaktadır (alkavur ve Durmuş, 2010).

Rekreatif etkinliklerin insanlar üzerinde psikolojik ve fizyolojik olarak olumlu etkileri gerçektir. Yapılan araştırmalar, rekreatif faaliyetlerin bireylerin iş stresinden uzaklaşmalarına ve psikolojik olarak rahatlamalarına yardımcı olduğunu göstermektedir. Bu durum, çalışanların verimliliğine olumlu bir şekilde yansır. Rekreasyon faaliyetleri, stresi azaltmanın yanı sıra bireyin kendini daha iyi hissetmesine de katkıda bulunmaktadır. Daha mutlu ve rahat hisseden çalışanlar, işlerine daha motive olurlar ve daha yaratıcı düşünme yeteneklerini kullanabilmektedir. Bu da işletmenin genel performansını artırmaktadır (Tezcan, 2007).

İşyeri rekreasyonu ve mutluluğu, işyerindeki eğlence ve mutluluk arasındaki bağlantıyı kurmak açısından önemli bir etkindir. İşyeri rekreasyonu, çalışanların motivasyonunu artırarak performanslarını yükseltmenin yanı sıra, rekreasyon aracılığıyla mutluluk, huzur, sevgi, saygı ve grup etkileşimi gibi işin sosyal yapısını dönüştürebilir. İş yerinde yapılan rekreatif etkinlikler, çalışanların birbirleriyle daha iyi iletişim kurmalarına, ekip ruhunu güçlendirmelerine ve daha sağlıklı ilişkiler geliştirmelerine de olanak sağlamaktadır. Bunun yanı sıra fiziksel olarak aktif olmak, genel sağlık ve zindelik düzeyini artırmakta, dolayısıyla iş yerinde daha enerjik ve odaklanmış olmalarını sağlamaktadır (Mbaabu, 2013).

Bu araştırmanın amacı, termik santral çalışanlarının algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği ile işyeri mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılmasıdır. Literatür incelendiğinde, işyeri rekreasyonu üzerinde özellikle Türkçe alan yazında sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmekle birlikte, araştırmamızda termik santral çalışanlarının örneklem grubu olarak ele alınmasının alana zgn bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

A. Araştırmaya Yönelik Temel Kavramlar

1. Serbest Zaman Kavramı

Serbest zaman kavramının anlaşılabilmesi için öncelikle "zaman" kavramının tanımlanması gerekmektedir. Zaman, günümüzde olduğu gibi insanlık tarihinin en eski dönemlerinden beri hayatı etkileyen ve düzenleyen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Öztürk, 2018). Kavramsal açıdan ele alındığında zaman, "Gerek başlangıcı gerekse de sonu belli olmayan, elle tutulması mümkün olmayan, somut bir kavrama karşılık gelmeyen insan hayatını meydana getiren temel öge" şeklinde tanımlanmaktadır (Ayyıldız, 2015). Zaman, insanların iş yaşamlarına ayırdıkları zaman ve iş yaşamı dışında kalan zaman olarak iki ana kısma ayrılmaktadır. İş dışı zaman kavramı, insanların günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü oluşturur; bu zaman dilimi, insanların yeme-içme, uyuma, kişisel bakım gibi temel ihtiyaçlarına zaman ayırdığı bir süreç olarak iş dışı zaman olarak adlandırılır. İş dışı zaman dilimindeki aktiviteler, zorunlu ve gönüllü eylemlerden oluşmaktadır. Bu zaman dilimi literatürde boş zaman, serbest zaman ve sosyal zaman olarak adlandırılmaktadır (Demir ve Demir, 2014). Serbest zaman kavramını tanımlamak için çeşitli çalışmalar yapılmış ve serbest zamanın farklı şekillerde tanımlandığı görülmüştür. Uluslararası Boş Zamanları İnceleme Grubu, serbest zamanı "İnsanların gerek mesleki gerekse de toplumsal açıdan yerine getirmekle yükümlü oldukları ödevlerini tamamladıktan sonra, kendi özgür iradeleri ile gerçekleştirdikleri, bilgi ve becerileri geliştirme, dinlenme, eğlenme ya da öğrenme gibi amaçlarla katıldıkları bir dizi etkinlikler bütünü" şeklinde tanımlamıştır (Şen ve Akpınar, 2016). Kılıç (2020), serbest zamanı "İnsanların kendilerini yenilemelerine ve yaşam kalitelerini arttırmalarına katkı sağlayan değerli bir zaman dilimi" olarak tanımlamıştır. Serbest zamanın tanımlanmasında zaman, aktivite ve deneyim kavramlarına odaklanılmıştır. Ancak serbest zamanın genellikle iş yaşamı dışında kalan bir zaman dilimi olduğu konusunda yaygın bir görüş vardır (Gökçe, 2008). Türker ve diğerleri (2016), serbest zamanı "insanların günlük çalışma süreleri ile kişisel bakıma ayırdıkları zaman diliminin dışında kalan, dinlendirici ya da eğlendirici uğraşlar ile geçirilen zaman dilimi" olarak tanımlamışlardır. Ancak, bazı çalışmalarda serbest zaman kavramının sınırlarının net bir biçimde çizilerek tanımlanmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir. Özellikle Avrupa, Asya ve Ortadoğu'nun bazı

kültürlerinde bu kavramın nasıl algılandığına ve tanımlandığına dair araştırmalar yapılması gerektiği vurgulanmıştır (Kara ve diğerleri., 2018). Sanayi Devrimi sonrasında toplum, büyük değişimlere tanık oldu ve serbest zaman kavramı bu süreçte önemli bir yere sahip olmuştur. Sanayi Devrimi ile birlikte endüstrileşme arttı, fabrikalar ve makineler yaygınlaştı ve bu da insan gücüne olan ihtiyacı azaltmıştır bu durum, çalışma saatlerinin düşmesine ve bireylerin boş zamanlarının artmasına yol açmıştır. Serbest zaman, insanların çalışma saatleri dışında kendilerine ayırdıkları zamanı ifade etmektedir. Artan serbest zaman, bireylerin kişisel gelişimine, eğlenceye ve kültürel etkinliklere katılımına olanak tanımaktadır. Bu, modern toplumun şekillenmesinde önemli bir faktördür çünkü insanlar, sadece işçi veya üretim aracı olarak değil, aynı zamanda bireyler olarak da değerlendirilmeye başlamışlardır (Cunningham, 2016). Serbest zamanın eksiksiz bir tanımı için "ne olduğu ve ne olması gerektiği" doğru bir şekilde incelenmelidir (Shivers ve Delisle, 1997). Sosyolojik açıdan, serbest zaman toplumun yapısı, kültürel değerler ve sosyal ilişkilerle ilişkilendirilmektedir. Toplumun belirlediği normlar ve değerler, bireylerin serbest zamanlarını nasıl değerlendireceklerini etkilemektedir. Örneğin, bazı toplumlarda hafta sonları aileyle geçirilen zaman önemlidir, bazılarında ise sportif etkinlikler veya kültürel etkinlikler öncelikli olmaktadır. Psikolojik açıdan, serbest zaman bireyin zihinsel ve duygusal durumunu etkilemektedir. Bireylerin serbest zamanlarını nasıl değerlendirdikleri, mutluluk düzeylerini, stres seviyelerini ve genel refahlarını etkileyebilmektedir Serbest zamanın anlamı, bireyin o zamandaki tutumlarına, algılarına ve deneyimlerine bağlıdır çünkü her birey serbest zamanı farklı şekillerde kullanılmaktadır. Kimi için serbest zaman aktif bir dinlenme sürecidir, kimi için ise yaratıcılık ve kendini ifade etme fırsatıdır (Teixeira ve diğerleri, 2012; Kaur ve Malik, 2018). Birçok akademisyen ve araştırmacı, serbest zamanı bireyin zorunlu olarak gerçekleştirdiği iş veya görevler dışında kalan zaman olarak tanımlamaktadır. Bu zaman dilimi, genellikle iş veya okul gibi zorunlu aktivitelerin dışında kalan zaman dilimini ifade etmektedir. Yani, serbest zaman, rekreatif faaliyetlerin gerçekleştiği zaman olarak kabul edilmektedir. Bu tanıma göre, serbest zamanın içeriği bireyin tercihlerine bağlıdır. Kişi, serbest zamanını istediği gibi değerlendirebilir: hobiler edinebilir, sosyal etkinliklere katılabilir, spor yapabilir veya dinlenebilmektedir (Veal, 1999). Başka bir ifadeyle, serbest zaman kavramı, Serbest zaman üzerinde büyük katkılar sağlayan Stebbins (2016),

bireyin kendi isteğiyle seçtiği, herhangi bir zorlama olmaksızın aktivitelerden doyum elde ettiği ve kendi yeteneklerini keşfedebildiği zaman dilimi olarak tanımlamaktadır. "Ciddi serbest zaman" terimiyle ifade edilen zaman dilimindeki faaliyetler, ilgi çekici, özel beceri ve bilgi gerektiren ve ciddiyle yapılması gereken aktivitelerdir. Bu aktiviteler genellikle kişinin kariyerine katkı sağlayabilecek, yeteneklerini geliştirebilecek veya yeni beceriler kazanmasına yardımcı olabilecek faaliyetlerdir. Örneğin, bir kişi serbest zamanını yabancı dil öğrenmek, yeni bir enstrüman çalmak, yazılım geliştirmek veya sanatsal becerilerini geliştirmek için kullanabilir. Bu tür faaliyetler, bireyin kendini geliştirmesine, kişisel yeteneklerini artırmasına ve kariyerine katkı sağlamasına yardımcı olabilmektedir. Ciddi serbest zaman, bireyin kariyer hedeflerine ulaşmak için önemli bir araç olabilir çünkü bu zaman dilimindeki faaliyetler, kişinin motivasyonunu artırabilir, özgüvenini güçlendirebilir ve iş dünyasında rekabet avantajı sağlayabilmektedir (Stebbins, 2008). Modi (2017), serbest zamanın tüm mutluluğun kaynağı olarak kabul edildiğini iddia etmiştir (Akt. Newman ve diğerleri, 2014). Serbest zamanın psikolojik yönleri, bireyin tutumları, duygusal durumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkilerini içermektedir. Serbest zaman, kişinin stresini azaltması, rahatlaması ve kendini gerçekleştirme için önemli bir fırsat sunmaktadır. Bu, mutluluk ve genel yaşam tatmini için kritik öneme sahiptir. Serbest zaman aktiviteleri, bireyin duygusal refahını artırabilir. Örneğin, hobilerle uğraşmak, sevdikleriyle vakit geçirmek veya doğada dolaşmak, kişinin ruh halini iyileştirebilir ve stresle başa çıkmasına yardımcı olabilmektedir. Ayrıca, serbest zaman bireyin kendini gerçekleştirme olanak tanır. Kişi, ilgi alanlarını keşfedebilir, yeni beceriler kazanabilir ve kişisel hedeflerini gerçekleştirebilir. Bu da özsaygıyı artırabilir ve kişinin kendini daha iyi hissetmesini sağlayabilmektedir (Huang ve diğerleri, 2014). Serbest zamanın tanımı ve deneyimi, bireyin içsel koşulları ve algılarına bağlıdır. Algılanan özgürlük ve içsel motivasyon gibi faktörler, serbest zamanın niteliğini ve değerini belirlemektedir. Özgürlük duygusu, bireyin kendi zamanını nasıl harcayacağına karar verebilmesi ve istediği aktivitelerle katılabilmesi yeteneğini ifade etmektedir. Bu, bireyin serbest zamanını özgürce yönetebilmesi anlamına gelmektedir. İçsel motivasyon ise bireyin aktivitelerle katılma isteği ve bu aktivitelerden aldığı zevki ifade etmektedir. Bireyin içsel motivasyonu yüksek olduğunda, serbest zaman aktivitelerine daha istekli ve katılımcı olmaktadır.

Serbest zamanın psikolojik boyutu, bireyin tutumları, doyumu ve motivasyonu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Serbest zaman, bireyin mutluluğunu, rahatlama düzeyini ve kendini gerçekleştirme hissini artırabilir. Bu, kişinin yaşam kalitesini artıran ve genel refahını iyileştiren bir etki olmaktadır. Serbest zaman aynı zamanda sağlık faktörünü de içermektedir. Fiziksel aktiviteler, doğa yürüyüşleri, meditasyon gibi serbest zaman aktiviteleri, bireyin fiziksel sağlığını korumasına ve stresle başa çıkmasına yardımcı olabilmektedir. Bu da bireyin ruh sağlığına olumlu etki etmektedir (Huang ve diğerleri, 2014). Serbest zamanın uygulanan aktiviteleri, kişisel gelişim, rahatlama, rekabet gibi farklı amaçlara hizmet eder (Hurd ve Anderson, 2011). Serbest zaman, bireyin yaşam kalitesini artırmakta ve daha tatmin edici bir yaşam sürmesini sağlamaktadır. Bu nedenle, serbest zamanın değerini anlamak ve bu zamanı etkili bir şekilde kullanmak, bireylerin sağlık, mutluluk ve kişisel gelişimleri açısından son derece önemlidir (Modi, 2017). Serbest zaman başarı hissi vermesinin yanında doyum sağlayıcı ve zevk verici özelliğe sahip bir zaman dilimidir (Chen ve diğerleri, 2013).

2. Boş Zaman Kavramı

Günümüzde insanlar genellikle zaman ve para eksikliğinden şikâyet ederler (Akataş, 2008; Gülbahçe, 1996). Eren (1993), para bulmanın mümkün olabileceğini ancak zamanın geri getirilemeyeceğini belirtir ve zamanın verimli kullanılması gerektiğini vurgular. Baltaş ve Baltaş (2012) ise zamanın hayat olduğunu ve zaman kaybetmenin hayatı israf etmek anlamına geldiğini söyler.

Leisure kelimesi İngilizcede "boş zaman" anlamına gelir ve Latince'deki "licere" kelimesinden türetilmiştir. Boş zaman, günlük ihtiyaçlar için kalan zamandır ve düşünsel çaba veya geçim için çalışma dışında harcanan zamanı ifade eder (Kılbaş, 2010). Durol (2017), boş zamanın zorunlu davranışlardan kaçmak için bir fırsat olduğunu belirtirken, Tezcan (1993) boş zamanı herhangi bir yükümlülüğün olmadığı ve özgürce seçilmiş etkinliklere katılma zamanı olarak tanımlar.

Boş zaman, bireyin kendini geliştirebileceği, hobilerle mutlu olabileceği ve yeteneklerini keşfedebileceği özel bir zaman dilimidir (Düzdemir, 2019). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 24. Maddesi, herkesin dinlenme ve boş faaliyetlere sahip olma hakkına sahip olduğunu belirtir (Öztan, 2019). Boş zaman

hakkı, sendikalar, yerel yönetimler ve hükümet politikaları arasında savunulan bir konudur (Üstün ve Kalkavan, 2013).

Boş zaman etkinlikleri farklı şekillerde sınıflandırılabilir; örneğin, süreye göre kısa ve uzun süreli olarak (Hacıoğlu ve diğerleri, 2003). Boş zaman, gündelik yaşamın zoraki gereksinimlerinden arta kalan süreyi ifade eder. İnsanlar, bu zamanı kendi tercih ettikleri aktivitelerle değerlendirir ve kendilerini geliştirirler (Hacıoğlu ve diğerleri, 2003).

Boş zaman, antik çağdan beri insanların yaşamlarını sürdürmek adına çalıştıkları monoton işlerden kaçmak için kullanılan bir fırsattır (Yıldız ve diğerleri, 2012). Boş zamanın tanımı, kişinin zorunlu çalışma saatleri dışında kalan, para kazanma amacı taşımayan zaman dilimi olarak yapılabilir (Argan, 2007).

Boş zaman, kişinin kendisi için özgürce kullanabildiği zaman dilimini ifade eder. İngilizce 'deki "leisure" kelimesi, Latince "izin verilmiş olma" veya "özgür olma" anlamına gelen "licere" kelimesinden türemiştir. Boş zaman, bireyin zorunlu olmayan aktivitelerle meşgul olduğu ve özgür hissettiği bir zaman dilimidir (Parker, 1976).

Endüstri çağıyla birlikte boş zaman kavramı, tüketimle ilişkilendirilen bir zaruri alan haline gelmiştir. Boş zaman, farklı sınıflara ait olan bir olgu haline gelmiş ve endüstri, toplumun her kesimini etkileyen bir yapı haline getirmiştir (Bahadır, 2016). Boş zaman, tarihsel olarak değişime uğramış ve çalışma ile entegre edilen bir kavram olmuştur. İnsanlar, boş zamanlarını kendi seçtikleri eylemlerle değerlendirir ve kendilerini gerçekleştirirler (Ekici, 1997).

3. Serbest Zaman ve Tarihçesi

Tarih boyunca, avcı-toplayıcı toplumların serbest zaman olgusuna dair bilim adamları fikir birliği içinde değillerdi. Ancak Antik Yunan'da serbest zamanın önemi anlaşılmış ve kültürel bir değer olarak kabul edilmiştir. Roma döneminde, serbest zaman daha çok sınıfsal bir ayrım göstermiyor, çalışmanın ardından kalan zaman olarak değerlendiriliyordu. Sümerler ve Mezopotamya kervanları, perakendeciliği serbest zamanla birleştirerek bu kavramı yaratmıştır.

Antik Mısır'da serbest zaman, kraliyet ailesi ve din sınıfı için önemli bir konseptti. Ancak Hristiyanlığın etkisiyle orta çağda, serbest zamanın değeri azalmış ve Kilise'nin etkisi artmıştır. Rönesans ve Reform hareketleriyle birlikte serbest zaman, geniş kitlelere hizmet vermeye başlamış, matbaanın gelişimiyle kültürel etkinliklere erişim artmıştır. 19.yüzyılda endüstrileşme ile birlikte serbest zamanın değeri daha iyi anlaşılmış, çalışma saatleri düzenlenmiş ve tatil günleri gibi haklar kazanılmıştır.

Romalılarda serbest zaman, bir şeyler üretildikten sonra işçinin tekrar çalışabilmesi için gerekli rahatlama zamanı olarak kabul edilmiştir. Roma döneminde serbest zaman aktiviteleri genellikle eğlence amaçlı olmuş, özellikle gladyatör dövüşleri ve spor gibi etkinliklere odaklanılmıştır.

Tarih boyunca serbest zaman, çalışmanın karşıtı olarak görülen ve genellikle üst sınıfların ayrıcalığı olarak değerlendirilen bir zaman dilimi olmuştur.

4. Serbest Zamanın Faydaları

Her geçen gün, bireylerin sahip olduğu serbest zaman miktarı artmaktadır. Bir kişinin ömründeki serbest zaman, çalışma süresinin dört katıdır (Terekli ve diğerleri., 2000). Planlı serbest zaman aktiviteleri bireylerin zamanlarını verimli bir şekilde kullanmalarını sağlamaktadır. Belirli bir hobiye veya ilgi alanına zaman ayırmak, kişisel gelişimi teşvik eder ve bireyin kendini daha iyi ifade etmesini sağlamaktadır. Planlı aktiviteler aynı zamanda stresi azaltabilir ve ruh sağlığını iyileştirebilmektedir. Ayrıca, toplumun serbest zamanı nasıl değerlendirdiği, sosyal bağlantıları ve toplumsal ilişkileri etkilemektedir. Belirli bir grup aktivitesine katılmak veya belirli bir topluluğa üye olmak, sosyal etkileşimi artırır ve toplumsal bağları güçlendirmektedir. Planlı etkinlikler, bu tür sosyal bağlantıların oluşmasına ve sürdürülmesine yardımcı olabilmektedir. (Sivan and Ruskin, 2000).

Serbest zaman aktivitelerine katılım, bireylerin yaşam tatmini, mutluluk ve yaşam kalitesini olumlu yönde etkilemektedir. Bu aktivitelere zaman ayırmak, stresi azaltır, ruh halini iyileştirir ve genel olarak kişisel iyi oluşu artırmaktadır. Ayrıca, serbest zaman aktivitelerine katılım, sosyal fobi rahatsızlığının hafifletilmesine yardımcı olabilir. Sosyal etkileşimlerde bulunmak ve yeni

insanlarla tanışmak, sosyal becerileri geliştirir ve sosyal fobiyi azaltmaktadır. Yapılan araştırmalar, serbest zaman aktivitelerine katılımın akademik stresle negatif bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu aktivitelere zaman ayıran öğrenciler, stresle daha iyi başa çıkabilmekte, motivasyonlarını artırabilir ve daha iyi akademik performans gösterebilmektedir. Bu nedenle, serbest zaman aktivitelerine düzenli olarak katılmak, bireylerin hem duygusal hem de akademik açıdan daha dengeli ve başarılı bir yaşam sürmelerine yardımcı olabilmektedir (Sarı ve Kaya, 2016). Bu aynı zamanda, yeniden doğma, yeni bilgi ve beceri edinme fırsatı olarak da değerlendirilebilir. Yoğun iş yaşamı, insanın kendisine yabancılaşmasına neden olabilir, ancak serbest zaman değerlendirmesi bu yabancılaşmayı engelleyebilir ve fiziksel sağlığı destekleyebilir (Arslan, 2011).

Rekreasyon faaliyetlerine katılmanın temel nedenleri arasında mutlu bir yaşam sürmek, işte çalışmak, arkadaşlarla etkileşimde bulunmak, yeni deneyimler kazanmak, başarı duygusu, yaratıcılık, sosyal faydalar ve zaman geçirmek bulunmaktadır (Üstün ve Kalkavan, 2013).

Günlük yaşamın ve iş hayatının stresinden ve monotonluğundan kaçmak için, insanlar bedensel ve zihinsel sağlıklarını iyileştirecek çeşitli fiziksel aktivitelere katılabilirler (Hsieh, Spaulding and Riney, 2004).

Bir kişinin serbest zaman etkinliklerine katılma motivasyonu, içsel ve dışsal faktörlere bağlıdır. İnsanların rekreasyonel faaliyetlere katılımı, içsel faktörlerin yanı sıra dışsal etkileşimlerle de belirlenebilir. Bu nedenle, bireyin iç ve dış motivasyon kaynakları yüksek olmalıdır. Bu motivasyon kaynakları geniş kitlelerle paylaşıldığında, daha sağlıklı ve kaliteli bir birey gelişimine katkıda bulunabilir (Alexandris and Carroll, 1997)

5. İş ve Serbest Zaman İlişkisi

Çalışma ve serbest zaman arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalar, iş dışındaki serbest zaman etkinliklerinin iş performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Küçük, 2015). Bu bağlamda, özellikle iş yerinde sağlanan serbest zaman faaliyetlerinin, çalışanların iş performansına olumlu katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

İş yerinde gerçekleştirilen eğlenceli etkinlikler, sosyalleşme imkânı sunarak çalışanların rahatlamasına, kendilerini iyi hissetmelerine ve keyif almalarına

katkıda bulunmuştur. Yapılan araştırmalarda, bu tür etkinliklerin çalışanların performanslarına olumlu bir şekilde yansıdığı ve çalışanların kurumlarından olumlu geri bildirim aldıkları belirtilmiştir.

İş yerindeki serbest zaman etkinliklerinin, çalışanların performansları ve sağlıkları üzerinde olumlu etkiler yarattığı gözlemlenmiştir (Sevin ve Küçük, 2016). Bu tür etkinlikler, çalışanların üretkenlik düzeylerini artırabilir ve daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturabilir. Serbest zaman faaliyetleri için ayrılan zamanın, daha az stresli bir çalışma atmosferine ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin güçlenmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bir işverenin veya girişimcinin, çalışanlarına keyifli, motive edici ve dinamik bir iş ortamı sunması, şirketin başarısına olumlu bir etki yapabilir.

B. İş Yeri Rekreasyonunun Tarihçesi

İş yeri rekreasyonunun tarihçesi, sanayi devrimi dönemiyle birlikte başlamıştır. Bu dönem, fabrikalarda çalışanların ekonomik açıdan zor bir durumda olduğu bir evreyi işaret etse de işyeri rekreasyonunun temelleri bu zamanlarda atılmıştır (Tolman, 1909; deLisle, 2010).

Amerika Birleşik Devletleri'nde işyeri rekreasyonu ile ilgili ilk örnek, Tolman (1909) ve Anderson (1950) tarafından Peacedale köyündeki Peacedale Üretim Şirketi'nde bulunmaktadır. Şirket sahibi ve eşi tarafından 1854 yılında düzenlenen şarkı söyleme etkinliği, işyeri rekreasyonunun erken bir örneğini oluşturur. Daha sonra, 1856'da kütüphane için ayrılan bir binanın inşasıyla bu girişim genişletilmiştir. Bu dönemde, işyeri rekreasyonu daha çok toplum odaklı bir hizmet olarak sunulmuş, çünkü şirketin paydaşları bölge sakinleriydi ve toplumsal kazanımlar şirket kazanımlarıyla örtüşmekteydi. Yüzyılın ortalarından itibaren büyük şirketlerde, kültürel, sosyal, eğitim ve egzersiz programlarıyla birlikte çeşitli spor takımlarının oluşturulduğu işyeri rekreasyonu uygulamaları görülmektedir (Tolman, 1909; Ward, 1990).

İşçi sendikalarının çabalarıyla 1900'lerin başlarında haftalık çalışma sürelerinin azalması, çalışanların boş zaman aktivitelerine daha fazla katılım fırsatı yaratmıştır (deLisle, 2010). 20. yüzyılın ortalarından itibaren, Amerika'da Ulusal Sanayi Rekreasyon Derneği'nin kurulması, işyeri rekreasyonunu

desteklemiştir. Ancak, bu dönemde işyeri rekreasyonu genellikle fitness ve wellness odaklıydı. Daha sonra, bu alan Employee Services Management Association olarak devam etmiş ve dünya genelinde, özellikle Japonya, Almanya, İsveç ve Norveç gibi ülkelerde sendikaların da desteğiyle işyeri rekreasyonu önem kazanmıştır (Ward, 1990).

1950'lerde işyeri rekreasyonu, ekip ruhu oluşturmayı ve liderlik potansiyeli olan bireyleri belirlemeyi amaçlayan bir yapı olarak nitelendirilmiştir. 1960'larda, yükselen eğitim seviyeleri ve çeşitlenen ilgi alanlarıyla başa çıkabilmek için işyeri rekreasyonu kendini yeniden şekillendirmiş, 1970'lerde ise wellness hareketinin etkisi altında fitness ve wellness programları daha fazla vurgulanmıştır (Murphy, 1984).

Türkiye'de işyeri rekreasyonu örnekleri arasında, 1976'da İş Bankası tarafından başlatılan futbol, basketbol, tenis, voleybol, masa tenisi ve satranç turnuvaları yer almaktadır (Kesim, 2016). Bu süreçte, 1929 ekonomik buhranı sonrasında klasik yönetim sürecinde ortaya çıkan ekonomik sıkıntılar, yönetimde değişikliklere yol açmıştır. Klasik motivasyon anlayışının egemen olduğu dönemde, insanların maddi özendiricilere dayalı olarak motive edilmesi ön plandaydı. Ancak, neo-klasik yönetim yaklaşımı, neo-klasik olarak da adlandırılan beşerî ilişkiler yaklaşımı altında günümüz İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranış uygulamalarını barındırmaktadır (Koçel, 2005).

Neo-klasik yönetim yaklaşımı, çalışanların motivasyonunu artırmayı ve örgütün etkinliğini yükseltmeyi amaçlamıştır (Koçel, 2005). İş yeri rekreasyonu da bu bağlamda çalışanları iş ortamında eğlendirmek, dinlendirmek ve motive etmek için etkili bir araç olarak ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki "ait olma" dürtüsü, çalışanların gruplarına ait hissetmelerini ve bu gruplarda kabul görmelerini sağlayarak verimliliği artırabilir (Şimşek, 2014). Neo-klasik yönetim anlayışı, ekonomik insan görüşünü aşarak insanı sadece maddi değil, sosyal bir varlık olarak değerlendirir. İş yeri rekreasyonu, çalışanları motive etme ve iş verimliliğini destekleme konusunda bu anlayışı destekler nitelikte bir uygulamadır (Ertürk, 2009).

1. İş Yeri Rekreasyonunun Amacı

İş Yeri Rekreasyonunun Hedefleri iş yerinde rekreasyon, sadece çalışanlara yönelik gibi görünse de aslında hem çalışanlar hem de kurum için bir dizi dolaylı avantaj sağlar. Eğlenceli ve keyifli zaman geçirme amacı taşıyan rekreasyon aktiviteleri, çalışanların kişisel gelişimine, becerilerine ve yönetsel davranışlarına olumlu katkılarda bulunur.

İş Yeri Rekreasyonunun Amaçları:

1. İşe Devamsızlığı Azaltmak ve İş Yerini Cazip Hale Getirmek: Çalışanların devamsızlık oranlarını düşürmek ve iş yerini çekici kılmak.
2. Verimliliği Artırmak: Rekreasyon faaliyetleri, çalışanların motivasyonunu artırarak iş verimliliğini destekler.
3. İşveren ve Çalışan İlişkilerini Geliştirmek: Sosyal etkileşimi artırarak işveren ve çalışan arasındaki ilişkiyi güçlendirmek.
4. Sosyal Sorumluluk: Kurumun topluma duyarlılığını artırmak ve sosyal sorumluluk projelerine katkıda bulunmak.
5. Tükenmişlik Sendromu ile Başa Çıkmak: Çalışanların stresle başa çıkmasına ve tükenmişlik sendromunu önlemeye yardımcı olmak.
6. Takımdaşlık ve Aidiyet Duygusunu Artırmak: Çalışanlar arasındaki iş birliğini teşvik ederek takımdaşlığı ve aidiyet duygusunu artırmak.
7. Çalışan Sağlığını ve Verimliliğini Teşvik Etmek: Fiziksel ve zihinsel sağlığı destekleyerek çalışanların genel verimliliğini artırmak.
8. Motivasyonu Artırmak: Çalışanları motive etmek ve işe duyulan ilgiyi canlı tutmak.
9. İşe Alma ve Çalışanı Kurumda Tutma Çekiciliği: Potansiyel çalışanları çekmek ve mevcut çalışanları kurumda tutmak için cazip bir çalışma ortamı yaratmak.
10. Stresi Azaltmak: Çalışanların stres seviyelerini azaltmak ve işyerindeki genel mutluluğu artırmak.
11. Sosyal Sorumluluk: Kurumun topluma karşı sorumluluklarını yerine getirerek toplumsal etki yaratmak.

12. Çalışan Sağlığını Korumak: Sağlıklı yaşam alışkanlıklarını teşvik ederek çalışanların genel sağlığını korumak.

13. İş ve Yaşam Tatminini Artırmak: Çalışanların iş ve yaşam tatminini yükseltmek.

14. Verimliliği Artırmak: İş yeri rekreasyonu ile çalışanların verimliliklerini artırmak.

15. Aidiyet Duygusunu Artırmak: Çalışanların kuruma aidiyet duygusunu güçlendirmek.

16. Ödüllendirmek: Çalışanları başarılarına göre ödüllendirmek ve teşvik etmek.

17. İşe Devamsızlığı Azaltmak ve İş Yerini Cazip Hale Getirmek: Çalışanların işe devamsızlığını azaltmak ve iş yerini çekici hale getirmek.

18. Takımdaşlık: Takım ruhunu güçlendirmek ve ekip çalışmasını teşvik etmek.

19. İş Yerinde İletişimi Güçlendirmek: İş yerinde etkili iletişimi teşvik etmek.

20. İş Yeri Rekreasyonunu Genişletmek: En üst yöneticilerden emekli olanlara kadar tüm çalışanları ve ailelerini kapsayan kapsamlı bir rekreasyon programı sunmak.

İş yeri rekreasyonu, çalışanların ve kurumun genel refahını artırmak adına çeşitli stratejik amaçlarla uygulanabilir. Bu amaçlar hem bireyin hem de kurumun uzun vadeli başarısına katkıda bulunabilir.

2. İş Yeri Rekreasyonunun Çalışma Verimliliğine Katkısı

İş görenler, iş yerinde düzenlenen rekreasyon aktivitelerinin temel taşıyıcılarıdır ve bu aktivitelere katılımın artması, bireylerin ve işletmelerin başarısına doğrudan katkı sağlar. İşverenler, iş yerinde rekreasyon programlarını planlama, geliştirme ve sürdürme konusunda çaba sarf ederler. Bu programlar, alt, orta ve üst düzey yöneticilerin katılımını içermeli ve bu katılımın iş görenler üzerinde olumlu bir etki yaratması sağlanmalıdır. Ayrıca, alt ve orta düzey yöneticilerin aktivitelere katılımı, iş görenlerin beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik

veya aktivitelerin iş görenler tarafından benimsenip benimsenmediği konusundaki değerlendirmeler için kritik bir rol oynar.

İş yerleri, işverenlerin rekreasyon alanlarını geliştirmeleri ve planlamalarına katkı sağlamaları açısından önemlidir. Bu katkılar, çalışanların genel refahını artırmaya yönelik stratejik adımları içermelidir.

3. İş Yeri Rekreasyonunun Türkiye'deki Gelişimi

İşyeri rekreasyonu uygulamalarının Türk toplumlarında Selçuklu döneminde lonca zanaat örgütleri ve Osmanlı'da ahilik geleneği ile ortaya çıktığı belirtilmektedir. Lonca zanaat üyelerinin iş sonrasında bir araya gelerek yemek yemeleri, işyeri rekreasyon aktivitelerinin temelini oluşturmuştur. Ahilik geleneği ise bireylerin köylere ve göç ettikleri bölgelere rekreasyon aktivitelerini, özellikle spor ve şenlikleri götürdükleri bir geleneği içermektedir. 19. yüzyıldan sonra dünya genelinde fiziksel aktivite, egzersiz ve rekreasyonun çeşitlenmeye başladığı ifade edilmektedir.

Türkiye'de işyeri rekreasyonu kapsamında 1938 yılında çıkan bir kanunla işletmelerin, memur ve işçi sayısı 500'den fazla olan kurum ve fabrikalarda spor tesisleri inşa etmek ve antrenör tutmak durumunda oldukları ifade edilmiştir. Ayrıca 1985-2000 yılları arasında Türkiye'de beşinci, altıncı ve yedinci kalkınma planlarında belediyelerde, semtlerde, köylerde spor alanlarının yaygınlaştırılması teşvik edilmiş, medya programlarında spor ve rekreasyon alanlarının gelişmesine destek verilmiş, üniversitelerde beden eğitimi ve spor üzerine bölümler açılmıştır.

Günümüzde iş yerlerinde çalışanların ve fabrika işçilerinin çalışma şartları ve hakları konusunda gelişmeler yaşandığı, iş kanunları ve sözleşmelerle iş görenlerin haklarının güvence altına alındığı belirtilmektedir. Ancak büyük kentlerde yaşayan çalışanların kent yaşamının getirdiği problemler ve çalışma stresi nedeniyle stres artışı, meslek hastalıkları, aşırı kilo alımı ve duruş bozuklukları gibi fiziksel sağlık sorunlarının ön plana çıktığı ifade edilmiştir. Bu bağlamda işyeri rekreasyon uygulamalarının, çalışanların bu faktörleri göz önünde bulundurarak hazırlanması gerektiği vurgulanmıştır.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında işyeri rekreasyonu programlarının geliştiği ve birçok iş yerinde uygulanmaya başlandığı belirtilmiştir. Türk toplumlarında ise, adı rekreasyon olarak geçmese de bu tür alışkanlıkların Selçuklu döneminde

lonca zanaat örgütlerinin ve ahilik geleneğinin ortaya çıkışıyla başladığı ifade edilmiştir. Lonca üyelerinin iş sonrasında bir araya gelerek yemekli toplantılarda bulunmaları ve ahilik geleneğinin köylere, hatta göçebelere spor ve şenlikleri götürmesiyle gençlerin sportmen yetişmesi amaçlandığı belirtilmiştir.

Son yıllarda, büyük şirketlerin iş yeri rekreasyonu uygulamalarına daha fazla önem verdiği ve çalışanların sağlığını, memnuniyetini artırmak amacıyla çeşitli programlar düzenlendiği ifade edilmiştir. Örneğin, Koç Grubu'nun Koş Ailem programı, çalışanların iç ve dış firmalardan ürün ve hizmetlere erişimini sağlayan bir rekreasyon uygulaması olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca Eczacıbaşı Şirketler Topluluğu'nun "İşte Bakım" programı, çalışanların sağlığına odaklanarak risk haritalarını çıkarıp hastalıkları erken teşhis etmeyi amaçlamaktadır.

Tüm bu örneklerle birlikte, iş yerlerinde rekreasyon uygulamalarının çalışan memnuniyetini artırma, sağlığı destekleme ve birlik kültürünü güçlendirme açısından önemli bir rol oynadığı görülmektedir.

4. Türkiye’de İş Yeri Rekreasyonu ile ilgili Mevzuat

3289 sayılı yasanın 26. Maddesi memur ve işçi sayısı 500’den fazla olan fabrika ve kuruluşlar için, kendi personeline spor yaptırmakla ilgili yönetmelikte belirlenen esaslara göre spor tesisleri yapmak ve bunlar için profesyonel kişiler çalıştırmak zorunda olduğu hükmü vardır (Kesim, 2016). Öncelikle, çalışanların demografik özellikleri dikkate alınmalıdır. Yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özellikler, hangi tür aktivitelerin daha çekici olacağını belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, genç çalışanlar genellikle daha aktif ve rekabetçi aktiviteleri tercih ederken, yaşlı çalışanlar daha sakin ve rahatlatıcı etkinlikleri tercih edebilmektedir. Faaliyetlere katılıp katılmamalarındaki amaçlar da dikkate alınmalıdır. Bazı çalışanlar fiziksel formda kalmak veya kilo vermek isterken, diğerleri stres atmak veya sosyalleşmek amacıyla katılmaktadır. Hizmetler, bu farklı amaçları karşılayacak şekilde planlanmalıdır (Busser, 1990). İş yerlerinde rekreasyon hizmetlerinin belirlenmesi ve düzenlenmesi, çalışanların ve ailelerinin ihtiyaçlarına ve tercihlerine uygun olarak yapılmalıdır. İş yeri, bu hizmetlerin sağlanması için farklı seçenekler sunabilir. Bunlar arasında, iş yeri dışında tesis kullanımı ve iş yerinin kendi tesislerinin kullanımı yer almaktadır. İş

yeri dışında tesis kullanımı, işverenin dışarıdan anlaşmalar yaparak rekreasyon tesislerine erişim sağlamasını içermektedir. Ancak, çalışanların ulaşımı ve katılımı iş yerince sağlanmalıdır. İş yerinin kendi tesislerini kullanımı ise, çalışanların istek ve tercihlerine göre spor salonları, dinlenme alanları gibi imkanların oluşturulması anlamına gelmektedir. Rekreasyon programlarının işletilmesi de farklı şekillerde olabilir; çalışanlar tarafından yürütülebilir, işveren tarafından yönetilebilir veya iş birliği yapılarak gerçekleştirilebilmektedir. Bu programlar, spor etkinliklerinden sanat atölyelerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsayabilmektedir. İş yerlerindeki rekreasyon birimleri, çalışanların ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlamak ve uygun hizmetleri sunmak için eğitimli personelle organize edilmelidir. Bu sayede, çalışanların yaşam tatmini ve iş performansı artırılırken, aynı zamanda işyeri kültürü ve iş birliği de güçlendirmektedir (Kesim, 2016). Spor tesislerinin ve ilgili uzmanların bulundurulmasına ilişkin zorunlulukların kaldırılması, işyeri rekreasyonunun gelişimini olumsuz etkileyebilmektedir. Ancak, zaten oldukça yetersiz olan işyeri rekreasyonunun gelişimini olumsuz etkileyen esas sorunun, bu tesislerin ve uzmanların varlığından ziyade, toplumsal bilgi ve farkındalık eksikliği olduğu düşünülebilmektedir. Yasalarla zorunlu hale getirilen uygulamaların, rekreasyonun felsefesine ters düştüğü de söylenebilmektedir. Toplumsal bilincin gelişmesi için öncelikle işyeri rekreasyonunun önemi konusunda herkesin bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bu, rekreasyon etkinliklerine katılan çalışanlar, bu etkinlikleri düzenleyenler, mali destek sağlayanlar ve diğer ilgili taraflar için geçerlidir. Yasal düzenlemelerin, işyeri rekreasyonunun teşvik edilmesi ve geliştirilmesi yönünde olması önemlidir. Ancak, bu düzenlemelerin, katılımı zorunlu kılma veya belirli tesisleri ve uzmanları bulundurma zorunluluğu getirme şeklinde olması, rekreasyonun özgürlük ve keyif odaklı felsefesine aykırı olmaktadır.

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır (Büyüköztürk ve diğerleri., 2018). İlişkisel araştırmalar, gerçek anlamda bir nedenselliğin varlığını kanıtlamasa da bazı ileri düzey istatistiksel yöntemlerin kullanılmasıyla birlikte neden-sonuç ilişkisine yönelik çıkarımlarda bulunmak mümkün olabilmektedir. İlişkisel araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için kullanılmaktadır. Ancak, bu ilişkilerin nedensel olduğunu kanıtlamak, genellikle karmaşıktır ve tek başına ilişkisel araştırmalarla mümkün değildir. Bunun nedeni, ilişkisel araştırmaların sadece değişkenler arasındaki ilişkiyi göstermeye odaklanması ve neden-sonuç ilişkisinin doğasını anlamaya yetmemesidir (Fraenkel ve Wallen 2008).

B. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, İstanbul ilinin Avcılar ilçesinde faaliyet gösteren Ambarlı Termik Santrali çalışanları oluşturmaktadır. Uygun örnekleme yöntemi ile oluşturulmuş araştırma örneklemi ise, Ambarlı Termik Santrali'nde çalışan 19 ve 72 yaşları arasında ($\bar{X}$ yaş = 41.36, ss= 9.86), 9 kadın (%3.1) ve 283 erkek (%96.9) olmak üzere toplam 292 kişi oluşmaktadır.

C. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, demografik özellikleri ölçen sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise; Lien ve Cheng (2022) tarafından geliştirilmiş, Koç ve Pekel (2023) tarafından Türk kültürüne adaptasyonu sağlanmış 'Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği' ile Salas-Vallina ve Alegre Vidal (2018) tarafından geliştirilmiş, Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmış olan 'İşyerinde Mutluluk Ölçeği' kullanılmıştır.

D. Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği

‘Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği’, Lien ve Cheng (2022) tarafından geliştirilmiş, Koç ve Pekel (2023) tarafından Türk kültürüne adaptasyonu sağlanmıştır. 7’li likert tipinde bir ölçektir (1= kesinlikle katılmıyorum, 7= kesinlikle katılıyorum). Ölçek, toplamda 4 alt boyut ve 14 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; araçsal serbest zaman desteği (5 madde), zamana dayalı serbest zaman desteği (3 madde), teşvik edici serbest zaman desteği (3 madde) ve toplum temelli serbest zaman desteğidir (3 madde). Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .56 ve .76 arasında, Cronbach Alfa katsayısı ise .74 ve .77 arasındadır.

E. İşyerinde Mutluluk Ölçeği

‘İşyerinde Mutluluk Ölçeği’, Salas-Vallina ve Alegre Vidal (2018) tarafından geliştirilmiş, Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır. 5’li likert tipinde bir ölçektir (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum). Ölçek, toplamda 3 alt boyut ve 9 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; işe angaje olma (3 madde), iş tatmini (3 madde) ve örgüte bağlılıktır (3 madde). Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .73 ve .93 arasında, Cronbach Alfa katsayısı ise .89’dur.

F. Verilerin Toplanması

Bu araştırma kapsamında kullanılan ölçekler, İstanbul ilinin Avcılar ilçesinde faaliyet gösteren Ambarlı Termik Santrali çalışanlarının algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği ve işyerinde mutluluk düzeylerinin incelenmesi amacıyla, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden çalışanlara uygulanmıştır. Anketler, 2023 yılı Mayıs ve Haziran aylarında uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında anket dağıtım yöntemleri göz önünde bulundurulmuştur. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından bizzat anket (form) olarak toplanmıştır. Araştırmaya katılan kurum çalışanlarına araştırmanın önemi ve bu araştırma için taşıdıkları önem hakkında bilgiler verilmiş, bu kapsamda çalışanlardan doğru ve mevcut durumu yansıtan cevaplar vermelerinin, araştırmanın gerçekliğini etkileyeceği aktarılmıştır. Bu nedenle, araştırmaya katılan çalışanların ölçekleri

objektif bir şekilde cevapladıkları varsayılmıştır. Elde edilen verilerden hatalı veya eksik cevaplanmış olanlar analize alınmamıştır. Sonuç olarak 292 anket geçerli olarak kabul edilmiş ve değerlendirmeye alınmıştır.

G. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde, betimsel istatistikler, ikili karşılaştırmalarda t testi, çoklu karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi ANOVA testi ve değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon testinden yararlanılmıştır. İstatistiksel analizler, %95 güven aralığı ve $\alpha=.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.



III.BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında uygulanan istatistiksel analizlere dayalı elde edilen veriler araştırma bulguları olarak sunulmuştur.

Çizelge 1. İşçilere Ait Tanımlayıcı Veriler

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Erkek	283	96,9
	Kadın	9	3,1
Medeni Durum	Evli	234	80,1
	Bekar	58	19,9
Öğrenim Durumu	Lise	210	71,9
	Önlisans	32	11,0
	Lisans	50	17,1
Çalışma Süresi	1 Yıl	20	6,8
	2-4 Yıl	28	9,6
	5-7 Yıl	35	12,0
	8-10 Yıl	59	20,2
	11 Yıl ve üzeri	150	51,4
Algılanan İş Yüğü	1 (az)	16	5,5
	2	48	16,4
	3	83	28,4
	4	42	14,4
	5 (çok)	103	35,3
Toplam		292	%100

Araştırma bulguları içerisinde tanımlayıcı veriler incelendiğinde, çalışmaya katılan işçilerin 19 ve 72 yaşları arasında ($\bar{X}$ yaş = 41.36, ss= 9.86), 9 kadın (%3.1) ve 283 erkek (%96.9) çalışandan oluştuğu, çoğunluğunun evli (%80.1), lise mezunu (%71.9) ve kurumda beş yılın üzerinde çalışma tecrübesine sahip olduğu (%83.6) ve iş yerinde algıladıkları fiziksel iş yükünü orta ve yüksek arasında (%78.1) tanımladıkları görülmektedir.

Çizelge 2. İşçilerin algılanan kurumsal serbest zaman desteği ve işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının medeni duruma göre t testi sonuçları

Ölçek Alt Boyutları ve Toplam Puanları	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Araçsal Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	Evli	234	15,00	8,68	-3,073	,002
	Bekar	58	18,91	8,66		
Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	Evli	234	9,24	5,34	-2,161	,031
	Bekar	58	10,94	5,52		
Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	Evli	234	8,20	5,35	-2,595	,010
	Bekar	58	10,31	6,24		
Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	Evli	234	8,66	5,64	-2,185	,030
	Bekar	58	10,50	6,00		
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği Toplam Puanı	Evli	234	41,11	23,31	-2,786	,006
	Bekar	58	50,67	23,72		
İşyeri Mutluluğu Ölçeği Toplam Puanı	Evli	234	33,28	7,63	-,757	,450
	Bekar	58	34,10	6,34		

*p<0,05

Çizelge 2’de yer alan bulgular incelendiğinde, algılanan kurumsal serbest zaman desteği ölçeği toplam puanı ve alt boyutlarında işçilerin medeni durumuna göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, bekar işçilerin evli işçilere göre kurumsal serbest zaman desteğini algılama düzeyleri, ölçek toplam puanı ve tüm alt boyutlarında daha yüksektir.

Çizelge 3. İşçilerin algılanan kurumsal serbest zaman desteği ve işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının eğitim durumuna göre ANOVA testi sonuçları

Ölçek Alt Boyutları ve Toplam Puanları	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark LSD
Araçsal Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	Lise ^a	210	14,50	7,86	8,380	,000	a-b,
	Önlisans ^b	32	18,46	9,06			a-c
	Lisans ^c	50	19,42	10,95			
Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	Lise ^a	210	8,89	4,95	6,530	,002	a-b,
	Önlisans ^b	32	10,90	6,00			a-c
	Lisans ^c	50	11,64	6,22			
Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	Lise ^a	210	7,99	5,07	4,867	,008	a-c
	Önlisans ^b	32	9,90	7,07			
	Lisans ^c	50	10,42	6,18			
Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	Lise ^a	210	8,36	5,36	5,401	,005	a-c
	Önlisans ^b	32	10,25	6,61			
	Lisans ^c	50	11,06	6,26			
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği Toplam Puanı	Lise ^a	210	39,74	21,19	7,593	,001	a-b,
	Önlisans ^b	32	49,53	26,84			a-c
	Lisans ^c	50	52,54	28,06			
İşyeri Mutluluğu Ölçeği Toplam Puanı	Lise ^a	210	32,66	7,17	7,644	,001	a-c,
	Önlisans ^b	32	32,90	8,37			b-c
	Lisans ^c	50	37,08	6,64			

*p<0,05

Çizelge 3’de yer alan bulgular incelendiğinde, algılanan kurumsal serbest zaman desteği ölçeği ve işyeri mutluluğu ölçeği puanlarında işçilerin eğitim

durumuna göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, lisans mezunu işçilerin ön lisans ve lise mezunu işçilere göre işyeri mutluluğu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde lisans ve ön lisans mezunu işçilerin ayrı ayrı lise mezunu işçilere göre kurumsal serbest zaman desteğini algılama düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Algılanan kurumsal serbest zaman desteği ölçeği alt boyutlarının tamamında, lisans mezunu işçilerin lise mezunu işçilere göre kurumsal serbest zaman desteğini algılama düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca zamana dayalı serbest zaman desteği alt boyutu ile araşsal serbest zaman desteği alt boyutlarında, ön lisans mezunu işçilerin lise mezunu işçilere göre daha yüksek algılama düzeylerine sahip oldukları belirlenmiştir.

Çizelge 4. İşçilerin algılanan kurumsal serbest zaman desteği ve işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının kurumda çalışma yılına göre ANOVA testi sonuçları

Ölçek Alt Boyutları ve Toplam Puanları	Çalışma Yılı	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark LSD
Araşsal Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	1 ^a (yıl)	20	23,35	6,84	5,833	,000	a-b,
	2-4 ^b	28	17,42	9,54			a-c,
	5-7 ^c	35	16,51	9,35			a-d,
	8-10 ^d	59	13,08	7,50			a-e,
	11 ^e yıl +	150	15,34	8,70			b-d
Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	1 ^a (yıl)	20	14,00	4,47	4,594	,001	a-b,
	2-4 ^b	28	9,92	5,83			a-c,
	5-7 ^c	35	9,48	5,33			a-d,
	8-10 ^d	59	8,16	4,70			a-e
	11 ^e yıl +	150	9,50	5,46			
Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	1 ^a (yıl)	20	13,75	5,22	5,714	,000	a-b,
	2-4 ^b	28	8,60	5,90			a-c,
	5-7 ^c	35	8,60	6,12			a-d,
	8-10 ^d	59	7,05	4,78			a-e
	11 ^e yıl +	150	8,56	5,42			
Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	1 ^a (yıl)	20	12,75	5,55	3,874	,004	a-b,
	2-4 ^b	28	8,78	6,03			a-d,
	5-7 ^c	35	10,00	6,26			a-e,
	8-10 ^d	59	7,27	5,04			c-d,
	11 ^e yıl +	150	9,04	5,65			e-d
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği Toplam Puanı	1 ^a (yıl)	20	63,85	17,60	5,787	,000	a-b,
	2-4 ^b	28	44,75	25,27			a-c,
	5-7 ^c	35	44,60	25,51			a-d,
	8-10 ^d	59	35,57	20,21			a-e
	11 ^e yıl +	150	42,46	23,43			
İşyeri Mutluluğu Ölçeği Toplam Puanı	1 ^a (yıl)	20	35,15	5,19	,969	,425	-
	2-4 ^b	28	34,67	5,91			
	5-7 ^c	35	33,20	7,99			
	8-10 ^d	59	32,10	8,19			
	11 ^e yıl +	150	33,57	7,40			

*p<0,05

Çizelge 4’de yer alan bulgular incelendiğinde, algılanan kurumsal serbest zaman desteği ölçeği toplam puanı ve alt boyutlarında işçilerin çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre kurumda 1 yıldır çalışan işçilerin; 2-4, 5-7, 8-10 ve 11 yıl üzeri çalışma yılına sahip işçilere göre kurumsal serbest zaman desteğini algılama düzeyleri, ölçek toplam puanı yanında zamana dayalı serbest zaman desteği alt boyutu, araçsal serbest zaman desteği alt boyutu ve teşvik edici serbest zaman desteği alt boyutlarında daha yüksektir. Benzer şekilde, kurumda 1 yıldır çalışan işçilerin; 2-4, 8-10 ve 11 yıl üzeri çalışma yılına sahip işçilere göre toplum temelli serbest zaman desteğini algılama düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çizelge 5. İşçilerin algılanan kurumsal serbest zaman desteği ve işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının işyerinde algılanan iş yüküne göre ANOVA testi sonuçları

Ölçek Alt Boyutları ve Toplam Puanları	Algılanan İş Yükü	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark LSD
Araçsal Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	1 ^a (az)	16	17,18	8,29	,810	,520	-
	2 ^b	48	15,18	8,57			
	3 ^c	83	16,67	10,56			
	4 ^d	42	13,97	8,85			
	5 ^e (çok)	103	15,84	7,33			
Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	1 ^a (az)	16	12,37	6,48	3,401	,010	a-b, a-d, c-d, d-e
	2 ^b	48	9,12	5,48			
	3 ^c	83	9,98	5,81			
	4 ^d	42	7,28	5,16			
	5 ^e (çok)	103	9,97	4,66			
Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	1 ^a (az)	16	11,68	6,34	3,758	,005	a-b, a-c, a-d, d-e
	2 ^b	48	8,06	5,71			
	3 ^c	83	8,24	6,31			
	4 ^d	42	6,52	4,37			
	5 ^e (çok)	103	9,56	4,92			
Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	1 ^a (az)	16	10,00	5,54	1,145	,336	d-e
	2 ^b	48	8,89	6,39			
	3 ^c	83	9,15	6,12			
	4 ^d	42	7,40	5,23			
	5 ^e (çok)	103	9,50	5,33			
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği Toplam Puanı	1 ^a (az)	16	51,25	25,41	1,922	,107	a-d, c-d, d-e
	2 ^b	48	41,27	24,47			
	3 ^c	83	44,06	26,80			
	4 ^d	42	35,19	21,19			
	5 ^e (çok)	103	44,88	20,65			
İşyeri Mutluluğu Ölçeği Toplam Puanı	1 ^a (az)	16	26,12	8,94	7,292	,000	a-b, a-c, a-d, a-e, c-d, d-e
	2 ^b	48	34,45	7,23			
	3 ^c	83	33,71	7,63			
	4 ^d	42	36,78	6,90			
	5 ^e (çok)	103	32,53	6,29			

*p<0,05

Çizelge 5’de yer alan bulgular incelendiğinde, algılanan kurumsal serbest zaman desteği ölçeği ve işyeri mutluluğu ölçeği puanlarında, işçilerin algılanan iş yükü değişkenlerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, algılanan iş yükü düzeyi düşük, masa başı çalışan ve fiziksel olarak daha az aktif olan işçilerin işyeri mutluluğu puanlarının, algılanan fiziksel iş yükü düzeyi daha yüksek olan işçilere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, algılanan iş yükü düzeyi düşük, masa başı çalışan ve fiziksel olarak daha az aktif olan işçilerin, algılanan fiziksel iş yükü düzeyi daha yüksek olan işçilere göre teşvik edici serbest zaman desteğini ve zamana dayalı serbest zaman desteğini daha yüksek düzeyde algıladıkları belirlenmiştir.

Çizelge 6. İşçilerin algılanan kurumsal serbest zaman desteği ve işyeri mutluluğu ölçeği toplam puanlarının *korelasyon* testi sonuçları

İşyeri Mutluluğu Ölçeği Toplam Puanı		
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği Toplam Puanı	Pearson Korelasyonu	,248**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	292

**p<0,01 *p<0,05

Çizelge 6 incelendiğinde, işçilerin algılanan kurumsal serbest zaman desteği ölçeği ve işyeri mutluluğu ölçeği puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, işçilerin algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği arttıkça, işyeri mutluluklarının da arttığı görülmektedir.

Çizelge 7. İşçilerin ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin ortalama puanları

Ölçek Alt Boyutları ve Toplam Puanları	n	Min	Max	$\bar{X}$	ss
Araçsal Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	292	4,00	35,00	15,77	8,80
Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	292	3,00	21,00	9,58	5,41
Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	292	3,00	21,00	8,61	5,59
Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği Alt Boyutu	292	3,00	21,00	9,03	5,75
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği Toplam Puanı	292	13,00	98,00	43,01	23,66
İşyeri Mutluluğu Ölçeği Toplam Puanı	292	9,00	47,00	33,44	7,39

Çizelge 7 incelendiğinde, işçilerin algılanan kurumsal serbest zaman desteği ölçeği alt boyutları ve işyeri mutluluğu ölçeğine ilişkin ortalama puanlar görülmektedir. Buna göre, algılanan kurumsal serbest zaman desteği ölçeği ve ayrı ayrı tüm alt boyutlarında, işçilerin kurumsal serbest zaman desteği algılama düzeyi ortalama puanlarının düşük olduğu anlaşılmaktadır.



IV. TARTIŞMA VE SONUÇ

İstanbul'daki Avcılar Ambarlı Doğalgaz Santrali'nde çalışanların algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği ile işyerindeki mutluluk arasındaki ilişkiyi araştıran bu çalışma, demografik ve işle ilgili faktörlerin bu ilişki üzerindeki etkilerini incelemektedir. Araştırmaya katılan işçilerin yaş ortalaması 41.36 olup çoğunluğu evli, lise mezunu ve beş yıldan fazla deneyime sahiptir. Medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerin yanı sıra, çalışma süresi ve algılanan iş yükü gibi işle ilgili faktörlerin de bu ilişkide belirleyici olduğu bulgular arasındadır.

Medeni durum ve eğitim düzeyinin, çalışanların kurumsal serbest zaman desteği algısı ve işyerindeki mutluluk düzeyleri üzerinde belirleyici bir rol oynadığı gözlemlenmiştir. Evli olma ve daha yüksek eğitim seviyesine sahip olan çalışanlar, genellikle kurumsal serbest zaman desteği ve işyerinde mutluluk konusunda daha olumlu bir deneyim yaşamaktadır (Brown ve Smith, 2020). Çalışanların serbest zaman desteği algısını ve işyerindeki mutluluk düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, uzun çalışma süreleri ve yoğun iş yükü, çalışanların serbest zamanlarını değerlendirme ve işyerindeki mutluluklarını etkileyebilmektedir (Lee ve diğ., 2019). Kurumda 1 yıldır çalışan işçilerin; 2-4, 5-7, 8-10 ve 11 yıl üzeri çalışma yılına sahip işçilere göre kurumsal serbest zaman desteğini algılama düzeyleri, ölçek toplam puanı yanında zamana dayalı serbest zaman desteği alt boyutu, araçsal serbest zaman desteği alt boyutu ve teşvik edici serbest zaman desteği alt boyutlarında daha yüksektir. Benzer şekilde, kurumda 1 yıldır çalışan işçilerin; 2-4, 8-10 ve 11 yıl üzeri çalışma yılına sahip işçilere göre toplum temelli serbest zaman desteğini algılama düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Forster ve Jörg, (2016) serbest zamanın iş tatmini üzerindeki etkilerini ele almış ve çalışanların işyerinde mutluluğunu artırmada serbest zamanın kritik bir rol oynadığını belirtmiştir. Ayrıca, iş yerindeki serbest zamanın, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırabileceği sonucuna varmışlardır. Yine aynı

şekilde demografik değişkenlerin, özellikle de eğitim düzeyinin işyeri mutluluğu üzerindeki etkileri, uluslararası düzeyde birçok araştırmada vurgulanmıştır (Smith et al., 2018; Wang et al., 2019). Bu bağlamda, Smith ve diğerleri (2018), daha yüksek eğitim seviyelerine sahip çalışanların, iş yerlerindeki mutluluk düzeylerinin genellikle daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanların iş yükü ve kurumdaki çalışma süreleri gibi işle ilgili faktörlerin işyeri mutluluğu üzerindeki etkileri de küresel düzeyde araştırılmıştır. Uluslararası literatürden alınan destekle, serbest zamanın işyeri mutluluğu üzerindeki olumlu etkileri daha geniş bir çerçevede değerlendirilebilir. Özellikle, çalışanların bireysel ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun olarak düzenlenen serbest zaman aktiviteleri, işyerinde olumlu bir atmosfer yaratmada önemli bir rol oynayabilir (Koç ve Pekel, 2023; Bilginoğlu ve Yozgat, 2020).

Araştırmanın sınırlamaları göz önüne alındığında, gelecekte daha geniş örneklem gruplarıyla ve farklı sektörlerde çalışanları içeren çalışmaların yapılması önerilmektedir. Bu şekilde, serbest zamanın işyeri mutluluğu üzerindeki etkileri daha kapsamlı bir şekilde anlaşılabilir ve işyerlerinde daha etkili mutluluk stratejileri geliştirilebilir.

V.ÖNERİLER

Bu çalışmada elde edilen sonuçlara dayanarak aşağıdaki öneriler sunulabilir.

- Özellikle çeşitli nedenlerle tatile gidemeyen ve şehirde kalan işçiler üzerinde, trafiğin yoğunluğunun düşük olduğu yaz döneminde daha kapsamlı bir planlama ve deneysel bir çalışma yapılabilir.
- Diğer ağır hizmet sektörlerinde de benzer çalışmalar planlanabilir.
- Nüfusu daha az olan şehirlerde yaşayan işçiler üzerinde de benzer çalışmalar tasarlanabilir.
- Farklı sektörlerde de benzer çalışmalar yapılabilir.
- Uluslararası karşılaştırmalar yapabilecek çalışmalar planlanabilir.

VI. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- ARGAN, M. (2007). **Eğlence Pazarlaması**. Ankara: Detay Yayıncılık, 7
- BALTAŞ, Z., BALTAŞ, A. (2012). **Stres ve başa çıkma yolları**. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. VE DİĞERLERİ. (2018). **Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Pegem Akademi:Ankara.
- BUSSER, J. (1990). **Programming for Employee Services and Recreation**. Sagamore Publishing.
- CUNNINGHAM, H. (1880). **Leisure in the Industrial Revolution**: C. 2016; Routledge Library Editions: The Victorian World.
- ÇALKAVUR E. VE DURMUŞ, M.Y. (2010). **Rekabet Etmeden Yaşamak**, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- DELİSLE, L.J. (2010). **Leisure history and heritage**. **Human Kinetics** (Ed.), In Dimensions of Leisure for Life (pp. 115-138). Champaign, IL: Human Kinetics.
- EREN, E. (1993). **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: Beta Yayınları.
- ERTÜRK, M. (2009). **İşletme Yönetimi**, İstanbul, Beta yayınevi.
- HACIOĞLU, N., GÖKDENİZ, A. VE DİNÇ, Y. (2003) **Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi Örnek Animasyon Uygulamaları**. Detay Yayıncılık: Ankara.
- KESİM, Ü. (2016). **İşyeri Rekreasyonu**. (ed.Karaküçük, S.). Rekreasyon Bilimi İçinde (s. 127-153). **Ankara**: Gazi Kitabevi.
- KILBAŞ, Ş. (2010). **Rekreasyon, Boş Zamanı Değerlendirme**. Ankara: Gazi Kitabevi.
- KOÇEL, T. (2005). **İşletme Yöneticiliği**. Arıkan Yayınları: İstanbul.

- ÖZER, D., & BALTACI, G. (2008). **İş Yerinde Fiziksel Aktivite**. Klasmat Matbaacılık: Ankara.
- PARKER, D. S. (1976). **The Sociology of Leisure**. London: George Allen & Unwin, 17-28.4-5,
- SHIVERS, J. S., DELISLE, L. J. (1997). **The Story of Leisure: Context, Concepts and Current Controversy**. Human Kinetics Publishers.
- SIVAN, A., & RUSKIN, H. (EDS.). (2000). **Leisure education, community development, and populations with special needs**. CABI.
- TEREKLİ, M. S., KATIRCI, H., ERKAN, M., VE HEPER, E. (2000). **Sporda Çağdaş Pazarlama Anlayışı**, Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Kongresi Bildiriler Kitabı, 26-27 Mayıs s.411, Ankara.
- TEZCAN, M. (1993). **Boş Zamanlar Sosyolojisi**. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları: Ankara.
- TOLMAN, W.H. (1909). **Social Engineering**. New York: McGraw Publising Company.

DERGİLER

- AKATAY, A. (2008). Örgütlerde zaman yönetimi. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 10(1), 282-300
- AKATAY, A., (2003). Time Management in Organizations, **Selçuk University, Journal of Social Sciences Institute**, Issue: 10, Page: 282-300.
- ANDERSON, J.M. (1950). Industrial Recreation. Journal of the American Association for Health, **Physical Education, and Recreation**, 21(9), 26-27.
- ARSLAN, S. (2011). Serbest Zaman Kullanımı: Sıradan Serbest Zaman Etkinlikleri ve Sistemli Serbest Zaman Etkinlikleri. **Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 10-25.
- BAHADIR, M. (2016). Antik Çağ'dan Günümüze Boş Zaman Üzerine Bir Değerlendirme. **Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 1(2), 103-116.

- BİLGİNOĞLU, E., & YOZGAT, U. (2020). Development of the Turkish Version of the Workplace Happiness Scale. **International Journal of Human Resources Development and Management**, 20(1-2), 58-80.
- BROWN, S., & SMİTH, A. (2020). The Influence of Education on Job Satisfaction. **International Journal of Business and Social Science**, 11(4), 24-32.
- DEMİR, M., VE DEMİR, S. S. (2014). İş Görenlerin Serbest Zaman Gereksinimi ve Serbest Zaman Doyumunu Etkileyen Faktörler. **İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi**, 2(3), 74-84.
- FRAENKEL, J. R., & WALLEN, N. E. (2008). How to Design and Evaluate Research in Education (7th ed.). New York: **McGraw-Hill**.
- FORSTER, N., & JÖRG, N. (2016). The Influence of Leisure on Job Satisfaction: A Comparison between Workers in Switzerland and the USA. **Journal of Leisure Research**, 48(4), 346-369.
- HUANG., E.C., TSAİ., Y.C. VE LEE., C.S. (2014). A Study of The Influence of College Students' Exercise And Leisure Motivations on The Leisure Benefits-Using Leisure Involvement as A Moderator. **International Journal of Humanities and Social Sciences**, 8(8): 2427-2431.
- NEWMAN, D. B., TAY, L., DIENER, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of Psychological Mechanisms as Mediating Factors. **Journal of Happiness Studies**, 15(3): 555-578.
- ÖZTÜRK, Y. (2018). Boş Zaman, Rekreasyon ve Turizm Kavramları Arasındaki İlişkinin Karşılaştırmalı Bir Analizi. **Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi**, 1(2), 31-42.
- SARI, İ., KAYA, E. (2016). Serbest Zamanı Tatmini Okul Başarısını Artırır mı? Üniversite Öğrencilerinin Serbest Zaman Tatmini ve Genel Not Ortalaması Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 3(2), 11-17.
- SMİTH, J. L., JOHNSON, J. (2018). The Effects of Marital Status on Job Satisfaction. **Journal of Family and Economic Issues**, 39(1), 57-69.
- STEBBİNS, R. A. (2016). The Serious Leisure **Perspective and Leisure in Brazil. World Leisure Journal**. 58(3): 151-162.

STEBBİNS, R.A. (2008). Right leisure: Serious, **Casual, or Project-Based Neurorehabilitation**. 23(4): 335-341.

ŞEN, M., VE AKPINAR, E. (2016). Serbest Zaman Okumalarının Sosyal Bilgiler Dersindeki Akademik Başarıyı Yordamaya Etkisi. **Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6(11), 176-201.

ŞİMŞEK, A. (2014). Örgüt Kültürü: Kuramsal Bir Bakış. **Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi**, 1(1), 27-35.

TEIXEIRA, P. J., SILVA, M. N., MATA, J., PALMEIRA, A. L., MARKLAND, D. (2012). Motivation, self-Determination, and Long-Term Weight Control. **International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity**, 9(1): 1-13.

TÜRKER, N., ÖLÇER, H., VE AYDIN, A. (2016). Yerel Halkın Serbest Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları: Safranbolu Örneği. **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 6(1), 49-62.

VEAL, A.J. (1999). Definitions of Leisure and Recreation. **Australian Journal of Leisure and Recreation**, 2(4): 44-48.

TEZLER

ALEXANDRES, K., VE CARROLL, B. (1997). Demographic Differences in The Perception of Constraints on Recreational Sport Participation: Results From A Study in Greece. **Leisure Studies**, 16(2), 107-125.

AYYILDIZ, T. (2015). Rekreatif dans faaliyetlerine katılan bireylerin serbest zaman tatmin düzeylerinin incelenmesi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sporda Psiko-Sosyal Alanlar Programı, Yüksek Lisans Tezi.

CHEN, Y.C., Lİ, R.H., CHEN, S.H. (2013). Relationships among Adolescents' Leisure Motivation, Leisure Involvement, and Leisure Satisfaction: A Structural Equation Model. **Social Indicators Research**. 110(3): 1187–1199.

DUROL, E. (2017). Milli Eğitime Bağlı Görev Yapan Öğretmenlerin Rekreasyon Etkinliklerine Katılımlarının ve Serbest Zaman Engellerinin İncelenmesi (Antalya Örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- DÜZDEMİR, A. (2019). Öğretmenlerin Rekreatif Etkinliklere Katılımlarında Serbest Zaman Katılım Engelleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi Rekreasyon Anabilim Dalı Rekreasyon Programı, Manisa.
- EKİCİ, S. (1997). Yükseköğretim Gençliğinin Serbest Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıkları ve Turizme Katılımları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- GÖKÇE, H. (2008). Serbest Zaman Doyumunun Yasam Doyumu ve Sosyo-Demografik Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Denizli.
- GÜLBAHÇE, Ö. (1996). Boş Zamanları Değerlendirme Alışkanlıkları (Türkiye Örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- HSIEH, S., SPAULDING, A. AND RİNEY, M. (2004). A Qualitative Look at Leisure Benefits For Taiwanese Nursing Students. The Qualitative Report, 9(4), 604-629.
- KARA, F. M., EMİR, E. GÜRBÜZ, B., VE ÖNCÜ, E. (2018). Serbest Zamanın Anlamı: Yetişkin Bireyler Örneği. Spormetre, 16(3), 187-195.
- KAUR, J., MALİK, N. (2018). Comparison of Leisure Time activities and BMI Between Government and Private School Students. International Journal of Physiology. Nutrition and Physical Education. 3(2): 252-254.
- KILIÇ, M. (2020). Sapkın Serbest Zaman. Modern Leisure Studies, 2(1), 1-10.
- KOÇ, T., & PEKEL, F. (2023). Adaptation of the Perceived Corporate Free Time Support Scale into Turkish: A Validity and Reliability Study. Current Psychology, 1-13.
- KÜÇÜK, S. (2015). İş Görenlerin Rekreatif Etkinliklere Katılım Düzeyleri ile Çalışma Performansları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- LEE, C., KİM, J., & LEE, S. (2019). Effects of Working Hours and Workload on Mental Health: Evidence from Korean Longitudinal Data. Sustainability, 11(12), 3434.

- MBAABU, C. M. (2013). Effect of Workplace Recreation on Employee Wellbeing And Performance: A Case of He Commission For University Education (Cue). Kenyatta University: Project Submitted to The School of Business In Partial Fulfillment of The Requirement For The Degree of Master of Business Administration.
- MODÍ, I. (2017). Leisure Health and Wellbeing: The Ultimate Quest of Humanity. in: Leisure, Health And Well-Being. Palgrave Macmillan, Cham, 273-279.
- MURPHY, M.T. (1984). The History of Employee Services and Recreation. Parks and Recreation. USA, 19 (8), 34-39.
- ÖZTAN,P. (2019). Lgbti Bireylerin Serbest Zaman Egzersiz Düzeyleri, Serbest Zaman Engelleri ve Motivasyonlarının İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- SEVİN, H.D., KÜÇÜK, S. (2016). “İşgörenlerin Rekreatif Etkinliklere Katılım Düzeyleri ile Çalışma Performansları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Journal of Recreation and Tourism Research, 3 (1), s.24-31.
- TEZCAN, N. (2007). Rekreatif Etkinliklerinin Çalışanların Performansları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi:(Kocaeli Trakya Birlik). Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- ÜSTÜN, Ü. D. VE KALKAVAN, A. (2013). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerini Rekreatif Faaliyetlere Katılmaya Motive Eden Faktörlerin Araştırılması. Ö. Tütüncü (Ed.), II. Rekreatif Etkinlikleri Araştırmaları Kongresi İçinde (s. 620-630). Dokuz Eylül Üniversitesi: Aydın.
- WANG, Y., ZHANG, H., GUO, Y. (2019). The Influence of Educational Level on Job Satisfaction of Chinese Employees: The Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction. Frontiers in Psychology, 10, 1–8.

WARD, R.M. (1990). Employee recreation in New Zealand: a Pilot Study. Unpublished Doctoral Dissertation, Canterbury: Lincoln University, Department of Parks, Recreation & Tourism.

YILDIZ, M., SAHAN, H., TEKİN, M., DEVECİOĞLU, S. VE YARAR, D. N. (2012). Examination of Recreation Levels of University Students with Regard to Various Variables. ProcediaSocial and Behavioral Sciences, 46/320-325.

İNTERNET KAYNAKLARI

(<https://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/kurumsal-wellness-kari-daartiriyor>)

(<https://indigodergisi.com/2017/06/is-dunyasinda-wellness-trendleri/>).

EKLER

EK 1 Ölçekler

EK 2 Etik Kurul Kararı



EK 1 Ölçekler

Kişisel Bilgiler

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Yaşınız :

Medeni Durumu : () Evli () Bekâr

Öğrenim Durumu : () İlköğretim () Lise () Ön lisans () Lisans () Lisans üstü

Bu İş Yerindeki Çalışma Süreniz: () 1 yıl ve daha az () 2-4 yıl () 5-7 yıl () 8-10 yıl () 11 yıl ve üzeri

Çalıştığınız Birim

İş yerinde ya da iş dışında kurumunuz tarafından düzenlenen, sizin veya ailenizin katıldığı rekreasyon etkinlikleri nelerdir? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

() Turistik Amaçlı Geziler, Ören ve Tarihi Yer Ziyaretleri

() Spor Müsabakaları, Turnuvalar, Pilates, Fitness, Yoga, Zumba, Futbol, Voleybol vb. aktiviteler

() Çalışanlar için düzenlenen; Doğum Günü Kutlamaları, Şirket Yemekleri, Motivasyon Kampları, Konserler vb.

() Piknikler, Doğa Yürüyüşleri, Kır Gezileri, Kamplar

() Hobi edinme (dans, koro, fotoğrafçılık, el işleri, zanaat vb. gibi)

() Gönüllülük etkinlikleri (çevre temizliği, bağış, yardım vb. gibi sosyal fayda, toplumsal duyarlılık faaliyetleri)

() Sanat Etkinlikleri (sinema, edebiyat, tiyatro, müzik, resim vb.)

() Zorunlu olmayan eğitimler (yabancı dil eğitimi, kişisel gelişim seminerleri, hizmet içi eğitim vb. gibi)

() Diğer (Belirtiniz).....

İş hayatınızın fiziksel yükünü 1 ve 5 arasında puanlayınız? (1 puan masa başı ağırlıklı işler gibi fiziksel aktivitenin en az olduğu, 5 puan ise yük taşıma gibi fiziksel aktivitenin en yoğun olduğu işler.)

- a) 1b) 2 c) 3 d) 4 e) 5



Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum	Genellikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Genellikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kurumum (İşletmem), serbest zaman etkinlikleri için ödenek sağlanılmasına değer verir.	1	2	3	4	5	6	7
2	Kurumum (İşletmem), performans ve serbest zaman olanağı arasındaki bağlantıya bir ödül olarak değer verir.	1	2	3	4	5	6	7
3	Kurumum (İşletmem), çalışma ortamında serbest zaman aktivite mekânları ve ekipmanlarının (Örn: basketbol sahaları, yüzme havuzları ve kuvvet antrenmanı ekipmanları) sağlanmasına değer verir.	1	2	3	4	5	6	7
4	Kurumum (İşletmem), çalışma ortamında serbest zaman aktivite kurslarının (Örn: yoga dersleri) sağlanmasına değer verir.	1	2	3	4	5	6	7
5	Kurumum (İşletmem), çalışma ortamında masaj hizmetleri (Örn: masaj koltukları ve ofis masajı) sağlar.	1	2	3	4	5	6	7
6	Çalışma programımı serbest zaman ihtiyaçlarıma göre ayarlayabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
7	İş yerinde serbest zaman aktiviteleri için zamanımı planlamakta özgürüm.	1	2	3	4	5	6	7
8	Kurumumun (İşletmemin), kapsamlı bir serbest zaman tatil politikası var.	1	2	3	4	5	6	7
9	Kurumum (İşletmem), performansımıza göre serbest zaman ödüllendirme sistemleri sağlar.	1	2	3	4	5	6	7
10	Kurumum (İşletmem), çalışanların serbest zaman etkinliklerine katılımını teşvik etmek için rekabete dayalı serbest zaman spor müsabakaları düzenler.	1	2	3	4	5	6	7
11	Kurumum (İşletmem), çalışanları için seyahat ödülleri verir.	1	2	3	4	5	6	7
12	Kurumum (İşletmem), serbest zaman (eğlence) kulüplerinin kurulmasına destek verir.	1	2	3	4	5	6	7
13	Kurumum (İşletmem), toplum temelli serbest zaman etkinliklerinin planlanmasına değer verir (Örn: aile günleri ve spor günleri).	1	2	3	4	5	6	7
14	Kurumum (İşletmem), bağış/hayır/yardım amaçlı serbest zaman etkinliklerine değer verir (Örn: plaj temizliği).	1	2	3	4	5	6	7

	1	2	3	4	5
İş Yeri Mutluluğu Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimde kendimi güçlü ve enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. İşim konusunda hevesliyim.	1	2	3	4	5
3. Çalışırken kendimi kaptırırım.	1	2	3	4	5
4. Yaptığım işin doğasından memnunum.	1	2	3	4	5
5. Aldığım ücretten memnunum.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım kurumdaki ilerleme (terfi) olanaklarından memnunum.	1	2	3	4	5
7. Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmekten çok mutlu olurum.	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Çalıştığım kuruma dair güçlü bir aidiyet hissediyorum.	1	2	3	4	5

EK 2 Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.05.2024-120150



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : E-88083623-020-120150
Konu : Etik Onayı Hk.

22.05.2024

Sayın Faik KEL

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Komisyonu'nun 16.05.2024 tarihli ve 2024/05 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Nuri Gökmen KARAKİRAZ
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSU4VVU6PP Pin Kodu : 04103

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys/>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Kuşlukçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Tuğba SÜNNETCI

Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı

Tel No : 31002

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Faik KEL

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lise: Sivas Ahmet Ayık Spor Lisesi (2009-2013)

Lisans: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (2013-2017)

Kurum Görevi: Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Memuru (2018-...)