



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**İŞGÖRENLERİN İŞ VE SERBEST
ZAMAN ÇATIŞMA DÜZEYLERİ
İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE
YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİ**

ALİ İSKENDER

**REKREASYON YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
REKREASYON YÖNETİMİ BİLİM DALI**

EYLÜL 2015



**İŞGÖRENLERİN İŞ VE SERBEST ZAMAN ÇATIŞMA DÜZEYLERİ İLE
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİ**

Ali İSKENDER

**YÜKSEK LİSANS
REKREASYON YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
REKREASYON YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

EYLÜL 2015

Ali İSKENDER tarafından hazırlanan “İşgörenlerin İş ve Serbest Zaman Çatışma Düzeyleri ile Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini İlişkisi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Gazi Üniversitesi Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Ali YAYLI

Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Başkan: Doç. Dr. İrfan YAZICIOĞLU

Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Üye: Yrd. Doç. Dr. Gonca Güzel ŞAHİN

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Atılım Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Tez Savunma Tarihi: 07 /09/2015

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Doç. Dr. Nihat YAZILITAŞ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdür Vekili

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Ali İSKENDER

11/09/2015

İŞGÖRENLERİN İŞ VE SERBEST ZAMAN ÇATIŞMA DÜZEYLERİ İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİ

(Yüksek Lisans)

Ali İSKENDER

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Eylül 2015

ÖZET

Bu çalışmada kullanılan iş-serbest zaman çatışması ölçeği iş-aile çatışmasının bir alt boyutu olan zaman temelli çatışma boyutundan Lin ve Wong (2007) tarafından uyarlanmıştır. Mevcut çalışma iş ve serbest zaman çatışması ile işgörenlerin maruz kaldığı mesleki tükenmişlik ve işgörenlerin yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin varlığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma evreni olarak Ankara'da turizm sektöründe faaliyet göstermekte olan 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları seçilmiştir. Korelasyon analizi ile elde edilen sonuçlar neticesinde iş-serbest zaman çatışması ve mesleki tükenmişlik ve yaşam tatmin düzeyleri arasında anlamlı orta ve düşük düzeyli ilişkiler tespit edilmiştir. Daha sonrasında bu ilişkinin nedensellik boyutunu tespit etmek için veriler regreasyon analizine tabi tutulmuştur. Buradan elde edilen sonuçlar iş ve serbest zaman çatışmasının mesleki tükenmişlik ve yaşam tatmin düzeylerini orta ve düşük düzeylerde anlamlı bir şekilde açıkladığı belirlenmiştir. Mevcut çalışmada Maslach Mesleki Tükenmişlik envanteri kullanılmıştır. Maslach mesleki tükenmişliği üç faktörde ele almıştır. Verilerin analizinde bu üç faktör ayrı ayrı analize tabi tutulmuştur. Mevcut çalışmada demografik değişkenlerle ölçek ifadeleri arasındaki farklılıkları tespit etmek için Anova analizi yapılmıştır, buna göre işgörenlerin mesai saatleri ile iş ve serbest zaman çatışma düzeyleri arasında anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir. İşgörenlerin unvanları ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu mevcut çalışmada belirlenmiştir. Çalışmada kullanılan ölçekler güvenilirlik analizi sonucu oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek ifadelerinin normal dağılım sergilediği basıklık ve çarpıklık değerlerinden anlaşılmıştır ve daha sonrasında araştırmada uygulanacak analiz yöntemlerine karar verilmiştir.

Bilim Kodu : 1169
Anahtar Kelimeler : Serbest Zaman, Tükenmişlik, Yaşam Doyumu, Çatışma, Turizm
Sayfa Adedi : 98
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Ali YAYLI

WORK AND LEISURE CONFLICT LEVEL OF EMPLOYEES: JOB BURNOUT AND
LIFE SATISFACTION RELATIONSHIP

(Master Thesis)

Ali İSKENDER

GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

September 2015

ABSTRACT

Work and leisure conflict scale in this study was adapted from one of work-family conflict scale's dimensions called time based conflict by Wong and Lin (2007). This study aims to determine the correlation among work-leisure conflict, job burnout, life satisfaction. Target population of the study was selected 4-5 stars hotel employees in Ankara. After reliability analysis, the scale items were determined as reliable with a high degree. Looking the kurtosis and skew results of scale items, it was understood that all scale items performed normal distribution. With this result, it was decided kind of analysis methods. With correlation analysis, it was determined that there is a significant relationship among work leisure conflict, job burnout and life satisfaction degree with mid-level and low level. After this results, it was decided to implement a regression analysis in order to determine reasonable effect among work-leisure conflict, job burnout and life satisfaction degree. With the result of regression analysis, it was determined that work-leisure conflict has low and mid-level reasonable effects on job burnout and life satisfaction degree. In this study it was used Maslach Burnout Inventory. Maslach explains the job burnout under 3 dimensions. In the analyses of this study, it was taken into account 3 dimension of job burnout separately. In this study, it was practiced the Anova analysis in order to determine the differentiations between scales and demographic variables. With Anova analysis, it was seen that there is significant difference between work duration and work leisure conflict and it was determined that there is significant difference between position of employees and life satisfaction degree.

Science Code : 1169
Key Words : Leisure, Burnout, Life Satisfaction, Tourism, Conflict,
Page Number : 98
Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Ali YAYLI

TEŞEKKÜR

Gerek tez çalışmamda gerekse diğer akademik çalışmalarında bana yardımlarını ve değerli görüşlerini esirgemeyen, beni yönlendiren, teşvik eden ve desteğini her zaman hissettiğim değerli hocam Doç. Dr. Ali YAYLI 'ya,

Paylaşımları ile çalışmama katkıda bulunan Arş. Gör. Adem SOP'a,

Araştırma verilerinin elde edilme sürecinde katkılarını esirgemeyen Arş. Gör. Serpil KARA'ya,

Anket sürecinde yardımlarını esirgemeyen Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencilerine ve anket ifadelerini içtenlikle yanıtlayan Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarına,

Özellikle bu süreçte manevi katkılarını her zaman hissettiğim canım aileme,

Teşekkürlerimi içtenlikle sunarım...

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. İŞ ve SERBEST ZAMAN.....	9
2.1. Zaman Kavramı.....	9
2.1.1. Zaman Yönetimi.....	11
2.2. İş (Çalışma) Kavramı	12
2.2.1. Tarihsel Süreç İçerisinde Çalışma (İş) Kavramı	16
2.3. Serbest Zaman Kavramı	19
2.4. Serbest Zaman Değerlendirme (Rekreasyon)	23
2.4.1. Rekreasyon İhtiyacı	24
2.5. İş ve Serbest Zaman İlişkisi	25
3. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI.....	31
3.1. Tükenmişlik Modelleri.....	33
3.2. Mesleki Tükenmişliğin Belirtileri	37
3.3. Tükenmişliğin Sonuçları	38
3.4. Mesleki Tükenmişlikle Baş Etme Yolları	39
4. YAŞAM TATMİNİ (DOYUMU).....	43

Sayfa

4.1. İş ve Yaşam Tatmini İlişkisi	44
4.2. OECD Daha İyi Yaşam Endeksi (Better Life Index) ve Türkiye	46
5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	49
5.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	52
6. ANALİZ ve BULGULAR	55
7. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	75
KAYNAKLAR	81
EKLER.....	93
EK-1. Anket Formu	94
ÖZGEÇMİŞ	98

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1. Zaman Tipleri ve Kullanım Şekilleri	10
Çizelge 3.1. Tükenmişlik Modellerinin Bir Arada İfadesi	37
Çizelge 6.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Bilgileri	56
Çizelge 6.2. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği KMO ve Barlett Küresellik Testi Değerleri.....	57
Çizelge 6.3. Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi	58
Çizelge 6.4. Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Cronbach Alpha Katsayıları.....	59
Çizelge 6.5. İş-Serbest Zaman Çatışması Ölçeği Faktör Analizi.....	60
Çizelge 6.6. İş-Serbest Zaman Çatışma Ölçeği KMO ve Güvenilirlik Sonuçları	60
Çizelge 6.7. Yaşam Tatmini Ölçeği Faktör Analizi.....	61
Çizelge 6.8. Yaşam Tatmini Ölçeği KMO ve Güvenilirlik Sonuçları	61
Çizelge 6.9. Çalışmada Yer Alan Ölçek Maddelerinin Çarpıklık Basıklık Değerleri	62
Çizelge 6.10. Mesai Süresi ile İş ve Serbest Zaman Çatışma Düzeyi Tek Yönlü Anova Karşılaştırılması	63
Çizelge 6.11. Unvan ile İş-Serbest Zaman Çatışması Tek Yönlü Anova Karşılaştırması.....	63
Çizelge 6.12. İşletmede Çalışılan Yıl ile İş-Serbest Zaman Çatışması Tek Yönlü Anova Karşılaştırması	64
Çizelge 6.13. İşgörenlerin Yaş Durumları ile İş-Serbest Zaman Çatışması Tek Yönlü Anova Karşılaştırması	64
Çizelge 6.14. İşletmede Çalışan Personelin Cinsiyeti ile İş-Serbest Zaman Çatışması Tek Yönlü Anova Karşılaştırması	65
Çizelge 6.15. İşletmede Çalışan Personelin Medeni Durumu ile İş-Serbest Zaman Çatışması Tek Yönlü Anova Karşılaştırması	65
Çizelge 6.16. İşletmedeki Mesai Saati ile Yaşam Tatmini Tek Yönlü Anova Karşılaştırması.....	65

Çizelge	Sayfa
Çizelge 6.17. İşletmede Çalışan İşgörenlerin Cinsiyeti ile Yaşam Tatmini Tek Yönlü Anova Karşılaştırması	66
Çizelge 6.18. İşletmede Çalışan İşgörenlerin Medeni Durumu ile Yaşam Tatmini Tek Yönlü Anova Karşılaştırması	66
Çizelge 6.19. İşgörenlerin Aylık Kazançları ile Yaşam Tatmini Tek Yönlü Anova Karşılaştırması	66
Çizelge 6.20. İşletmede Çalışan İşgörenlerin Yaşı ile Mesleki Tükenmişlik Tek Yönlü Anova Karşılaştırması	67
Çizelge 6.21. İşletmede Çalışan İşgörenlerin İşletmede Çalıştığı Yıl ile Mesleki Tükenmişlik Tek Yönlü Anova Karşılaştırması	67
Çizelge 6.22. İşletmede Çalışan İşgörenlerin Mesai Saati ile Mesleki Tükenmişlik Tek Yönlü Anova Karşılaştırması	68
Çizelge 6.23. İşletmede Çalışan İşgörenlerin Unvanları ile Mesleki Tükenmişlik Tek Yönlü Anova Karşılaştırması	68
Çizelge 6.24. Yaşam Tatmini ile Unvan Arasındaki Tek Yönlü Anova Karşılaştırması	69
Çizelge 6.25. Aylık Gelir İle Mesleki Başarı Hissi Düzeyi Tek Yönlü Anova Karşılaştırması	69
Çizelge 6.26. İş-Serbest Zaman Çatışması ile Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini İlişkisi.....	70
Çizelge 6. 27. İş-Serbest Zaman Çatışması, Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi Regreasyon Analizi.....	71

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. İş Zamanı ve Bağımlı Zaman	29
Şekil 2.2. Özellikleri İtibariyle Boş Zaman	30
Şekil 5.1. İş Görenlerin İş-Serbest Zaman Çatışması ile Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma Modeli.....	50
Şekil 6.1. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi Spss Grafiği	59
Şekil 6.2. Mevcut Analizler Sonucunda Güncel Araştırma Modeli (Regreasyon).....	73

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
f	Anova değeri
İŞÇ	İş ve serbest zaman çatışması
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
MT	Mesleki tükenmişlik
n	Miktar
r	Korelasyon değeri
s.s	Standart sapma
$\bar{x}$	Ortalama
YT	Yaşam tatmini
α	Cronbach Alpha
β	Regreasyon değeri

1. GİRİŞ

Çalışma genellikle ücret karşılığı yapılan iş olarak düşünülse de gerçekte çalışma sadece para karşılığı yapılan eylemler değildir. Para karşılığı yapılmayan eylemler de çocuk bakımı ve gönüllü çalışma gibi çalışma, iş sınıfındadır. Protestan bakışıyla çalışma, tanrıya hizmet anlamına gelmektedir. Modern toplumlarda ücret karşılığı çalışma, yaşam için önemlidir. Yine de ücret karşılığı çalışma hayatın sadece bir yönüdür ve çok yönlü tatmin sağlayan kaynakları yaratmak için farklı yönler ve roller de vardır (Barnett,1998; Greenhaus ve Parasuraman,1999).

Turizm sektörü emek yoğun bir sektördür ve turizm personeli birçok taleple karşılaşır. Müşteriler serbest zamanlarını alışveriş, gezinti vb etkinliklerle geçirirken, turizmde istihdam edilen kişiler bu sürede çalışmak zorundadır (Wong ve Lin,2007). Bu zıtlık anti sosyal (sosyallik dışı) çalışma saati olarak tanımlanır (Law, ve Wood,1995). Bugüne kadar iş-aile çatışması üzerine birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Son zamanlarda araştırmacılar çalışma alanını iş-aile çatışmasından iş-serbest zaman çatışmasına doğru değiştirmişlerdir (Wong-Lin, 2007).

Çatışma, iki veya daha fazla kişi ya da grubun kıt olan kaynakların paylaşımında öncelikli kullanım hakkı istemesinden, güç, statü, çıkar ve benzeri isteklere sahip olma mücadelesinden doğan anlaşmazlık veya uyuşmazlık şeklinde ifade edilmiştir (Ergin, 1999: 40; Şimşek, 1998: 272). Çatışmayı, bireyin yaşadığı sosyal ortam veya zaman paydaşı içerisinde istemedikleri ile yüzleşmesi ve bir netice hedefinde zorlanması durumunda ortaya koyduğu davranış, ulaştığı duygusal zemin olarak ifade etmek mümkündür (Erdoğan, 1996: 146).

Çatışma birbirinden ayrı iki grup arasında gereksinim, hedef veya fikir bazında ortaya çıkan farklılıklardan doğan rekabettir (Baltaş, 2000: 88). Örgütsel düzeyde ele alındığında, çatışmanın bir örgüt içerisinde bireyler veya grupların beraber çalışma sorunlarından doğan, rutin olağan faaliyetlerin aksamasına veya durmasına sebep olan olaylar olarak ifade edilebilir (Eren, 1984: 449).

Zaman temelli çatışma bir sınırlı kavram olarak, genellikle bir rol ile ilgili aktiviteye ayrılan zaman, bireyin diğer rollerine ayıracağı zamanı etkilemesi ile bu rollere katılımın

engellenmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 86). Başka bir ifadeyle zaman esaslı çatışma, çalışanın bir rolle bütünleştirildiği durumlarda ortaya çıkar. Böyle bir durumda başka bir rolün isteklerini yerine getirmek oldukça zorlaşır (O'Driscoll ve ark., 1992).

Zamansal çatışmanın işe ilişkin kaynakları; çalışılan saat, fazla mesainin sıklığı, çalışma programları, vardiyalı çalışma sistemi, çalışma programlarının esnek olmayışı şeklinde ifade edilebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78). Birey sahip olduğu rollere ilişkin görevlerini gün içerisinde yerine getirmek yükümlülüğündedir. Üzerine alınan her bir yeni rol ise diğer rollere ayrılan zamanın azalmasına sebebiyet verecektir. Azalan bu zamanda role ilişkin gerekliliklerin tam anlamıyla yerine getirilmesi zorlaşacak ve böylelikle de birey zaman temelli çatışma ile yüzleşecektir (Cardanes ve Major, 2005).

İnsanlar yoğun bir şekilde işle meşgul olduklarında; aile ve eğlenceye pek fazla zaman ayıramazlar (Greenhaus ve Beutell,1985). İş-serbest zaman çatışması arttıkça bu durum serbest zaman tatmininde azalmaya sebep olacaktır (Rice, Frone ve McFarlin,1992). Serbest zaman boyutundan iş-serbest zaman çatışması bireyler üzerinde olumsuz bir etki bırakır. İş-aile çatışmasının bir uzantısı olan iş-serbest zaman çatışması; turizm sektörü çalışanları boyutunda; çalışma sürelerinin oldukça fazla olduğunu ve bu durumun işgörenlerin serbest zaman imkânlarını azalttığını, aynı zamanda enerjilerini tükettiğini göstermektedir (Wong ve Lin,2007). Turizm çalışanları düzensiz çalışma saatlerine sahiptir. Düzensiz çalışma saatleri turizm sektöründe birçok çalışan için rahatsız edici temel faktördür (Karatepe ve Uludağ, 2008). Sonuç olarak düzensiz çalışma saatleri, işçilerin yoğun iş stresiyle karşılaşmasına sebep olur.

Birçok çalışma iş-serbest zaman çatışmasının, iş ve iş dışı zaman ihtiyacının tutarsız ve uyumsuz olduğu durumlarda ortaya çıktığını göstermiştir (Karatepe ve Uludağ, 2008; Staines ve O'Connor,1980; Thompson ve Bunderson: 2001). Law ve arkadaşları(1995) turizm işçilerinde strese sebep olan etkenlerden birinin de aşırı iş yükü olduğunu belirtmiştir. Kelly (1989) bireysel ve aile yaşantımızın sürekliliği için çalışmanın gerekli bir ihtiyaç olduğunu vurgulamıştır, fakat aşırı çalışmak ve fazla mesai yapmak, vardiya sistemindeki düzensizlikler insanların aile içi sürelerini ve serbest zaman için ayırdıkları sürelerini olumsuz şekilde etkilemektedir.

Serbest zaman aktiviteleri isteğe bağlı zamanlarda gerçekleştirilen aktivitelerdir. Bu isteğe bağlı zaman kişilerin yapacağı ve yapmak istediği aktiviteleri serbestçe seçtiği zamanı ifade eder. Bu aktiviteler ihtiyari olarak kişiyi tatmin eden, mutlu eden bireyin kendi kendisini ödüllendiren aktivitelerdir (Lobo,2006).

Iwasaki ve Mannell (2000) birçok insanın serbest zaman aktivitelerinin işten kaynaklı yorgunluk ve stresle mücadelede yardımcı olduğuna inandığını belirtmiştir. Bu nedenle bu alandaki birçok çalışma serbest zamanın başa çıkıcı, olumlu yanı üzerinde odaklanmıştır. Çalışma ve çalışma-dışı zaman birbirinden tamamen farklıdır fakat ikisi de hayatımızın önemli bir yanını yansıtır. Her ikisi de kişisel zaman ve enerji etmenleriyle sınırlandırıldığından dolayı; bu iki kavram çatışabilir veya çekişebilir. Çoğu iş dışı aktiviteler aile aktivitelerini içerir. Birçok çalışma da bu alanı iş-aile çatışması olarak incelemiştir (Carlson, Kacmar ve Williams,2000; Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş-serbest zaman çatışması konusu, ilgili alan yazınında çok az yer almaktadır. Bu alandaki yazınlarda iş-serbest zaman çatışması genellikle tek boyutta ele alınmıştır (Rice, Frone ve McFarlin ,1992;Wong ve Lin, 2007; Zhao ve Rashid, 2010).

Rice, Frone ve McFarlin (1992) iş-serbest zaman çatışmasının işçilerin iş ve serbest zaman doyumunu azalttığını ve ileriki boyutta da yaşam doyumunu olumsuz şekilde etkilediğini iddia etmiştir. Yoğun iş yükü, işçilerin bir işi belirli bir zamanda bitiremeyeceği veya bitirilemeyeceği algısıdır (Van Sell, Brief ve Schuler.1981). Wong ve Lin (2007) yöneticilerin iş-serbest zaman çatışmasını azaltmak için mesleki şartlarda iyileşmeler yapmaları gerektiğini belirtmiştir.

McFillen, Reigel ve Enz (1986) restoran işçileri için yaptıkları çalışmalarında genellikle uzun çalışma saatleri ve iş baskısı işten ayrılma nedenlerinden olduğunu belirtmişlerdir. Law v.d (1995) turist çeken alanlardaki iş hayatının; kişilerarası iletişim, iş temelli stres, uzun çalışma saatleri vb olumsuz etmenler içerdiğini belirtmiştir. Özellikle yoğun turist çeken destinasyonlarda, iş yükü daha da artar ve işgörenler daha fazla çalışmak zorunda bırakılır. Böylelikle iş ve serbest zaman çatışması belirir. Zaman temelli çatışma, zaman baskısının bireyin yapmak istediği diğer şeyleri engellediği durumda meydana gelir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Jamal (2004) yaptığı çalışmada Kanadalı haftada yedi gün çalışan işçilerin duygusal yorgunluk, mesleki stres ve psikometrik sağlık problemlerinin, hafta sonu çalışmayan işçilere göre çok daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Yani yoğun iş yükü ve yoğun çalışma saatleri insanların zaman ve enerjisini tüketir. Dolayısıyla bu durum işgörenlerin serbest zaman aktivitesine katılım isteğini azaltır ve bu durumda bu kişilerin aile ve arkadaşlarıyla bir araya gelme imkânı daha da zorlaşır.

Thompson ve Bunderson (2001) iş ve iş dışı zaman çatışması bireylerin iş, aile, toplum, din ve rekreasyon etkinlikleri için yeterli ve uygun zaman ayıramadıkları zamanlarda, daha da belirgin hale geldiğini iddia etmişlerdir. Hizmet sektöründeki işgörenler mesleki anlamda tükenmişlik yaşayabilirler. Bu tükenmişlik duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma veya kişisel başarı hissinde azalış şeklinde olabilir (Maslach ve Jackson,1981). Thompson ve Bunderson (2001) iş ve iş dışı zaman çatışmasının oluşumunda zaman dağılımının önemli bir sebep olduğunu belirtmiştir. Araştırmacılar da yoğun ve fazla iş saatlerinin iş-aile çatışmasını arttırdığını belirtmişlerdir (Keith ve Schafer,1980).

Sağlık ve serbest zaman ilişkisi üzerine son dönemlerde ortaya çıkan çalışmaların sayısı artmıştır. Bu literatürden çıkan yaygın temalardan biri serbest zamanın stresi azaltmadaki muhtemel faydasıdır (Coleman, 1993). Bu fikri ileri süren kanıt ise serbest zamanın stresle başa çıkmadaki başarısı, sağlığın devamı ve geliştirilmesine yardımcı önemli bir faktör olmasındandır (Iwasaki ve Mannell,2000).

Bazı araştırmacılar (Iwasaki ve Mannell,2000; Iwasaki ve Schneider,2003) genel olarak serbest zamanın koruyucu rolü üzerinde odaklanan çalışmaları vurgulamıştır. Bu yazarlara göre serbest zamanın iki koruyucu özelliğinden bahsedilmiştir. İlki sosyal destek sağlaması, ikincisi kendi hür iradesini ortaya koyabilme inancı (self determinasyon) üzerindeki artırıcı özelliğidir. Birçok yazar hayatın kendisinin, birey için serbest zaman eksikliğine ve strese neden olan yoğun çalışma süresiyle karakterize olduğunu ifade etmiştir (Lehto, 1998; Peters ve Raaijmakers,1998; Schor,1991). Hafta sonuna çocuk bakımı, alışveriş, ev işleri ve diğer ilgi isteyen aktiviteleri yapmak için çok yetersiz bir mühlet kalır (Silver ve Cromptin,2002).

Daly (1996) bu sıkışık zaman dilimini hızlı kültür olarak adlandırmıştır fakat bu zaman dilimi sadece iş ve serbest zamanı içermez aynı zamanda aile zamanını da ifade eder.

Palmer'e (1989) göre İngiltere'deki erken doğum ölümlerinin neredeyse yarısı strese bağlı veya yaşam biçimi kaynaklı gelişmektedir. Artan zaman baskısı, stres seviyesindeki artış ve buna bağlı sağlık sendromları araştırmacıların dikkatlerini serbest zamanın zaman baskısı (time pressure) ile yükselen iş yoğunluğu (overload) üzerinde azaltıcı ve koruyucu etkisi üzerine çekmiş durumdadır.

Bu duruma paralel olarak, iş yerinde egzersiz programlarının, çalışanları iş temelli stresten koruma noktasındaki etkisi git gide daha fazla kabul görmektedir (Iwasaki , Zuzanek ve Mannell,2001). Iwasaki ve arkadaşları(2001) Kanadalı işçiler üzerine yaptıkları çalışmalarında sağlık temelli aktif bir serbest zaman katılımının yüksek oranda sağlıklı bir hayata sebep olduğunu ve aynı zamanda zihinsel rahatsızlıkların ortaya çıkışını azalttığını belirtmişlerdir.

İş-serbest zaman çatışmasının işçilerin aileleri ve çocuklarının da sağlık durumları üzerinde etkisi olduğu iddia edilmiştir, örneğin Avustralya'da yapılan bir çalışma; uzun süre çalışan ve eve stresli bir şekilde gelen ebeveynlerin çocuklarının fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara yakalanma ihtimalinin daha fazla olduğunu ileri sürmüştür (Earle,2003).

Pocock (2003) Güney Avustralya'da 163 işçi üzerinde yaptığı çalışmada mesleki yoğunluk ve tükenmişlik yaşadığını söyleyen işçilerin ebeveynsel ve eş olarak vazifelerini yeterince yerine getiremediklerini belirtmiştir. Doktora giden hastaların %60'ı stresle ilgili semptomlarla harekete geçirilmiş hastalıklara yakalanan kişilerden oluşmaktadır (Sachs,1991).

Stres temelli hastalıkların tespitinde belirgin olan yol stresin belli hastalıkların başlangıcını oluşturduğu ya da şiddetlendirdiği gerçeğidir. Bu hastalıklar tansiyon, migren, baş ağrısı, astım, ülser, romatizma vb. olabileceği gibi bunlarla sınırlı kalmayan çeşitli hastalıklar da olabilir (Brantley ve Jones,1993: 17).

Sachs(1991) stresin dolaylı veya dolaysız birçok hastalığın oluşmasının ana faktörü olduğunu belirtmektedir. Bunları kronik kalp hastalıkları, kanser, akciğer hastalıklar, kaza temelli yaralanmalar, intihar vb. şeklinde örneklendirmiştir. Açık bir şekilde görülmektedir ki insanların serbest zaman kullanımı ve yaşam biçimi sağlıklarını etkilemektedir (Iso-Aholo,1994; Ewart,1991).

Araştırmacılar, sağlıklı yaşamın sürdürülebilmesinde ve stresle mücadele edilebilmesinde serbest zaman uygulamalarının oldukça önemli birer faktör olduğunu söylemektedir. Bunu destekleyen birçok yazın mevcuttur (Coleman,1993; Iso-Aholo ve Park,1996; Iwasaki ve Smale, 1998,Patterson ve Coleman,1996). Yine yoğun çalışma hayatı iş-hayat (work-life) çatışması boyutuyla da literatürde incelenmiştir, bazı yazarlar insanların iş-hayat (work-life) çatışmasını azaltmak için çalışma sürelerinde azaltmaya gidilmesini istediklerini belirtmiştir (Clarkberg ve Moen, 2001).

Ekonomik beklentiler ve ihtiyaçlar, sosyal baskı gibi etmenler insanların çalışma saatlerinde değişiklik yapmak istememesine sebep olabilir. İş- hayat çatışması insanların iş dışı kişisel ve ailevi ihtiyaçlarını karşılamaya ayracağı zamanın iş zamanı ile çatışması sonucu meydana gelir. Bazen aile ve kişisel hayat işle çakışabilir. Hasta bir akraba için evde kalıp toplantıyı kaçırmak bu konuya örnek olabilir. İş programları kişisel programlara göre daha az esnek olabilmektedir (Eagle, Miles ve Icenogle, 1997), dolayısıyla iş -hayat çatışması veyahut müdahalesi daha kabul görmektedir (Greenhaus ve Parasuraman,1999).

İş-hayat çatışması genellikle yapılacak çok işin olduğu ve bunları yapmak için oldukça az zamanın olduğu durumlarda ortaya çıkar (Greenhaus ve Beutell,1985). Edward ve Rothbard(1999) günümüz post modern toplumlarında işgörenlerin maruz kaldığı stres; düşük iş tatmini, verimliliğin düşmesi ve sağlık yetersizlikleri gibi etmenler yüzünden şirketlere yıllık 80 milyar dolar üzerinde maliyeti olduğunu belirtmiştir. Özellikle birçok ağırlama endüstrisi çalışanları iş ve aile sorumluluklarıyla mücadele etmektedir. Bu mücadele uzun mesailer, düzensiz çalışma şartları, düşük maaş v.b. koşullara bağlı meydana gelmektedir (Karatepe ve Aleshinloye, 2009; Karatepe ve Olugbade,2009).

Araştırmanın Amacı

Mevcut çalışmada Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı otellerde istihdam edilen işgörenlerin, iş-serbest zaman çatışma düzeylerinin belirlenmesi planlanmıştır. Bu bağlamda işgörenlerin mesleki tükenmişlik ve yaşam tatmin düzeyleri ile iş-serbest zaman çatışma düzeyi arasındaki ilişki boyutunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda demografik değişkenlere göre işgörenlerin maruz kaldığı iş ve serbest zaman çatışma boyutu, yaşam tatmini ve mesleki tükenmişlik durumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Mevcut çalışma yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışmak zorunda olan işgörenlerin yoğun çalışma koşulları, uzun çalışma süreleri, düzensiz çalışma koşulları altında geçirdikleri iş süresinin, işgörenlerin serbest zamanları ile ilişkisini belirleme ve bu ilişkinin faktörler üzerindeki etkisini ortaya koymayı hedeflemektedir. Çalışan bireyler serbest zamanlarında dinlenmek, gezmek, ailesiyle veya arkadaşlarıyla vakit geçirmek istemektedir, iş-serbest zaman çatışması ise iş faktörünün bireylerin serbest zamanlarını meşgul etmesi, engellemesi veya zevksiz hale getirmesiyle ortaya çıkar.

Araştırmanın Önemi

Ülkemizdeki alan yazınında bu konu daha çok iş-aile çatışması boyutunda ele alınmıştır. İş-serbest zaman çatışması uluslararası literatürde iş-aile çatışmasının bir boyutu olarak ortaya çıkmıştır ve bu alan üzerinde yapılan çalışmaların sayısı giderek artmaktadır. İş serbest zaman çatışması yaşayan bireylerin aynı zamanda hayat tatmin düzeylerinin de düşük olması beklenir. İş serbest zaman çatışmasına sebep olan yoğun çalışma koşulları veya yoğun çalışma süreleri bireylerde tükenmişlik sendromunun gelişmesine sebep olacağı tasavvur edilebilir. Bu durum stres ve strese bağlı olarak çeşitli hastalıkların oluşumunu tetikleyebilir. Bu durum ise işgörenler açısından çalışma verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilecek bir etmendir. Mevcut çalışma bu noktada hem durum tespiti hem de çeşitli önerilerle bu aşamada var olan eksikliği giderme noktasında önem arz etmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma evreninin, zaman ve kaynak faktörlerinin etkisiyle yalnızca Ankara’da bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarını kapsaması bu araştırmanın temel sınırlılığıdır. Araştırmanın evreni, Ankara’daki şehir otellerini kapsaması yani şehir otelciliğini kapsaması bu araştırma bulgularının sayfiye otel çalışanları açısından yorumlanmasını zorlaştırmaktadır.

Takip eden bölümlerde; zaman kavramından bahsedilerek, serbest zaman kavramına geçiş yapılmıştır. Daha sonrasında iş kavramı ve tarihsel sürecinden bahsedilerek iş ve serbest zaman ilişkisine değinilmiştir.

Araştırmanın daha sonraki bölümlerinde mesleki tükenmişlik kavramı ve yaşam doyumu kavramlarından bahsedilmiştir. Araştırmanın beşinci bölümünde ise araştırmanın hipotezleri belirlenmiş ve araştırmada kullanılan analiz yöntemlerine değinilmiştir. Aynı zamanda araştırmanın evren ve örneklemi ile ilgili bilgiler verilerek araştırmada kullanılan ölçekleri de içeren yöntem kısmı oluşturulmuştur. Araştırmanın altıncı bölümünde ise araştırma sonrası elde edilen bulgulara değinilerek yedinci bölüme yani bulgular yoluyla elde edilen sonuçlara ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere değinilmiştir.

2. İŞ ve SERBEST ZAMAN

Bu bölümde iş ve serbest zaman kavramları açıklanmadan önce konunun daha iyi bir şekilde idrak edilebilmesi için zaman kavramından bahsedilmiştir, daha sonrasında etkili zaman kullanımında önemli bir faktör olan zaman yönetimi ile ilgili bir alt başlık oluşturulmuştur.

Bilindiği gibi iş-serbest zaman çatışması zaman temelli meydana gelen bir çatışma türüdür. Bu nedenle zaman yönetimi bilgisi bu çatışma türünün ortaya çıkması veya giderilmesi noktasında önemlidir. Takip eden bölümlerde iş kavramının tanımı yapılarak tarihsel sürecinden bahsedilmiştir. İş kavramından bahsedildikten sonra serbest zaman kavramından bahsedilerek serbest zamanın tarihçesine değinilmiştir.

Daha sonrasında serbest zaman değerlendirme aracı olan rekreasyon ve rekreasyon kavramının özelliklerinden bahsedilerek rekreasyon ihtiyacına değinilmiştir. Son olarak iş ve serbest zaman ilişkisine değinilerek üçüncü bölüm olan mesleki tükenmişlik kavramına geçilmiştir.

2.1. Zaman Kavramı

Zaman maddi bir değerle ölçülemeyen bir kaynaktır. Sistematiik bir döngüde akıp gider. Giden zamanı ise tekrar elde etmek imkânsızdır. Zaman demokratik bir şekilde, eşitçe paylaşılan bir kavramdır, herkesin günlük 24 saati, haftada ise 7 günü vardır. Burada bu saat dilimlerinin elde edilmesinde kişinin maddi durumunun zengin veya fakir olmasının hiçbir önemi yoktur. Zaman biriktirilemeyen, satın alınamayan, devredilemeyen ve de değıştirilemeyen bir süreçtir. Burada bireye düşen tek şey sahip olunan mevcut zamanı en iyi şekilde kullanabilmektir. Fakat sahip olunan kaynaklar arasında zaman en az idrak edilen ve hor kullanılandır (Scoot, 1997: 9) .

Yüzyıllar boyunca filozoflar ve bilim insanları zamanı anlamak ve izah etmek için büyük gayretler sergilemişlerdir. Newton zamanın mutlak bir varlık olduğunu evren var olsa da olmasa da oluştuğunu ifade etmiştir. Leibnitz ise Newton'un tanımının tersine zamanın aslında kendi başına bir varlık olamayacağını, zamanın olaylar sırası olduğunu ileri sürmüştür (Erdul, 2005: 3).

Zamanın farklı toplumlarda veya kültürlerde arz ettiği mana değişebilmektedir. Toplamların yaşayış biçimlerine bakarak onların zaman kavramına karşı sergilediği tutumu görebiliriz. Geleneksel toplumlarda zaman durağan, ağır bir şekilde ilerleyen bir süreçtir. Bu toplumlarda zaman öldürmek algısı oldukça yaygındır. Gelişmiş toplumlarda ise zamanın tahsisi ve takdimi oldukça önemlidir. Zaman ayrıntılarıyla dilimlere ayrılmıştır. Bunun neticesinde gelişmiş toplumlardaki bireyler günlük yaşamlarını bu ayrıntılı zaman dilimlerine göre şekillendirmektedirler. Bu toplumlarda zaman mekanik bir boyut kazanmıştır ve zaman belirli dilimlere ayrılarak belli işlerin belli zaman aralıklarında gerçekleştirilmesi ihtiyacı doğmuştur. Yani gelişmiş toplumlar zamana kıt kaynak gözüyle bakarken, geleneksel toplumda ise zaman bitmeyen bol bir kaynaktır (Karşlı, 2011:148).

Çizelge 2.1. Zaman Tipleri ve Kullanım Şekilleri

Zaman Tipleri	Nasıl Kullanıldıkları
Var Olma Zamanı	Yemek yemek, uyumak, vücut temizliği vb.
Geçim, Yaşama	Çalışma
Boş Zaman	Oyun, istirahat, boş zaman değerlendirme

Zaman, ırk, inanç, yaş gibi faktörlere bakmaksızın herkese sunulan fakat herkeste farklı neticeler veren bir kaynaktır (Harmancı, 2006: 28).

Zaman çeşitleri ise üç kategoride ele alınmaktadır bunlar sırasıyla;

Objektif Zaman

Saate bağlı olan ve ölçülebilen zamandır (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2003: 281). Özetle saatle ölçülen zaman dilimleri kişiden kişiye değişmeyen gerçek süreyi tanımlamaktadır (Tutar, 2011: 30).

Sübjektif Zaman

Aynı zaman dilimin göreceli olarak bireyden bireye farklılık göstermesidir (Karaoğlu, 2006: 33).

Biyolojik Zaman

Doğuştan gelen özelliklerden kaynaklanan ve iç dengeyi sağlayan doğal ritme biyolojik zaman denir. Bu zaman diliminin saatle ölçülen zamanla ilgisi yoktur (Abay,2000: 27). Canlıların yaşamını düzenleyen, organların yaşamsal görevlerini zamanında yerine getirmesini sağlayan bir vücut saati vardır. Örneğin kış uykusuna yatan ayının bahar mevsimine doğru uyanması içgüdüsel bir eylem gibi gözükse de bu onun biyolojik saatinin etkisiyle gerçekleşmektedir (Tutar, 2011: 31).

2.1.1. Zaman Yönetimi

Zaman yönetimi, yoğun işgücüne sahip idarecilerin zamanlarını daha iyi kullanmalarına katkıda bulunmak amacıyla bir eğitim yöntemi şeklinde Danimarka’da ortaya çıkmıştır. Günümüzde ise profesyonel çalışma hayatında başarının en önemli sırlarından biri haline gelmiştir (Akatay, 2003:283). İş yaşamına zaman yönetimi, zamanın kullanımına planlama, organize etme, kontrol vb. yönetsel fonksiyonların katılmasıyla dahil edilir (Taner, 2005: 68).

Kişiden kişiye farklı anlamlar taşıyan zaman kavramının yönetimi için belirtilen tanımlar da birbirinden farklı hal almaktadır. Herkes konuyu kendinde uyandırdığı değerle yorumlama eğilimindedir. Fakat burada önemli olan şey zaman kavramının izahı değil, bu zaman içerisinde neler yapılabileceğidir (Erdem ve Kaya, 1998).

Zaman yönetiminin temel etki alanı, bireylerin özel hayatı ve üst düzey yöneticilerden daha alt kademedekilere kadar tüm yönetici ve çalışanlarla ilişkilidir. Etkin zaman yönetimi hem maliyet azaltılmasına, hem de işletmeler için çok önemli bir kaynak olan insanın daha faydalı bir şekilde istihdamına fırsat vermektedir. Zaman yönetiminin temel amacı bireylerin özellikle de yönetici kademesindeki çalışanların zamanlarını faydalı ve etkin bir düzeyde kullanmalarının sağlanmasıdır (Akgemici v.d, 2003).

Zaman yönetimi ilk olarak karar vermekle ilgilidir. Öncelikler belirlenecek, neler yapılacak ve neler yapılmayacak veya yapılacak olan şeylerin hangileri daha önce yapılacak, hangileri daha sonraki bir zamana ertelenecek; bunların tespiti ve belirlenmesi etkili zaman yönetimiyle mümkündür. Zamanın kullanılması hususunda yerinde karar

alabilmek, herhangi bir işi verimli bir şekilde yerine getirmekten daha elzemdir. Doğru işler doğru zamanda yapılmalıdır. İnsanların her alanda yaptıkları faaliyetlerin tesirli olması aslında zamanın verimli, yerinde kullanılmasına bağlıdır. Zaman yönetimi sınırları belirlenmiş bir zaman dilimi içerisinde, yapılması gerekli olan işleri gerçekleştirmek için tüm kaynakların olabildiğince verimli, yerinde ve faydalı düzeyde kullanılmasıdır (Ardahan, 2003: 18).

Zaman planlamasının gerçekleştirilmesinde takip edilecek temel hususlar şu şekilde özetlenebilir (Türkel, 1999: 283).

- İşleri zordan kolaya doğru yapmak
- İşleri hedeflenen zaman aralığı içerisinde yapmak, ertelememek
- Elindeki işi bitirmeden bir diğerine atlamamak
- Elindeki işe var gücünle sarılmak
- Yaratıcılığı geliştirici faaliyetlere zaman ayırmak
- Sıradanlaşmış, tekrarlanan işlerden uzaklaşmak
- Teferruatlardan uzak durmak
- Toplantıları zamanla sınırlamak
- Çalışmayı frenleyen etmenleri tespit edip bunları hayatından çıkaracak önlemler almak

2.2. İş (Çalışma) Kavramı

Antik Yunan toplumunda özgürlük alanı, gereklilik alanının karşıtı olarak görülmektedir yani bu duruma göre Antik Yunanda kölelerin yaşam alanı dolaylı olarak ikinci alan olarak görülmekteydi. Bu durum öncelikle bireyin bir işte sürekli olarak çalışmak zorunda olmasının yüz kızartıcı olduğu ve diğer yandan soylulaşmanın özünün, daha az sayıdaki diğer faniler arasında fakat onlar tarafından el değmemiş bir alan olan politika alanında yattığı anlamına gelmektedir (Held, 1987).

İşin İbranice karşılığı olan “avodah”, köle anlamına gelen “evde” ile aynı kökten türemektedir (Godilier, 1980). Aristo ve Plato gibi düşünürler diğerlerine bağlı olan grup diye niteledikleri bireyleri politik tartışmalara iştirak etme özgürlüğüne sahip olmayanlar olarak görmüşlerdir, bu durum ise emek kavramının politika alanının temelini oluşturan

kavram olarak değil onu içten kemiren bir kavram olarak görülmesine sebep olmuştur (Wood, 1981).

Birçok dilde çalışmaya atfedilen kelimeler kavramın o toplumlardaki algısını da göstermektedir. 16. yüzyıla kadar işle ilgili iki kelime vardı bunlar, ” Oevrer” bir sanat çalışmasıydı fakat bu kelime dertli, acı çeken insan anlamına gelen “Operarus” Latince kelimesinden türemiştir. Aynı şekilde “Labourer” işçi kelimesi ise yine Latince “Labor” ya da zirai uğraştan geliyordu. İlerleyen zamanlarda yine bu iki kelimenin yerini “Tripalium” yani üç boynuzlu bir alet kullanılarak acı çektirmek anlamına gelen Latince “Tripaliare” kelimesinden türeyen “travailier” kelimesi alma eğilimi göstermiştir (Godilier, 1980).

Çalışma esasında yapılması gereken fakat bunu yapmamayı tercih etme özgürlüğümüzün olduğu ve bunu yapma durumunda ise maddi beklenti içerisinde olduğumuz uğraştır (Grint, 1998: 14).

İş amaçlı bir dizi eylemliliği ve bunun için geçirilen süreyi kapsayan çoğunlukla zorunluluk, bağlayıcılık, disipline olma örgütsel normlara bağlı kalma gibi formalist bir yapılanmaya dayanan bir süreçtir. Yani iş, bireyin serbest özgür iradesini zorunluluk ve bağlayıcılık içeren yapısıyla devre dışı bırakır (Aytaç, 2002: 232).

Çalışma (work) genel anlamıyla “Bir kullanım değeri olan mal veya hizmet üreten her türlü etkinliktir.” Diğer bir deyişle çalışma, “İnsanın yarar sağlamak amacıyla aklı, elleri alet ve makine yardımıyla madde üzerinde uyguladığı ve sonunda insanı etkileyerek onu değiştirdiği eylemlerin tümüdür “ şeklinde ifade edilebilir (Bozkurt, 2001: 16).

Çalışma insan yaşamının devamını sağlayan toplumsal bir uğraş olarak, tarihi insanlığın varoluşuna kadar gidebilmektedir. Genellikle bu kavram iş, emek, istihdam ya da meslek gibi kavramlarla ilişkili olarak kullanılmaktadır, fakat çalışma kavramının anlamı onu kullanan her toplumun normlarına, inançlarına göre farklı şekillenebilmektedir (Tınar, 1996: 3).

Genel anlamıyla çalışma diğer insanlar için faydalı hizmetler ve mamuller üreten bir enerji harcaması olarak ifade edilmektedir (Hall,1985: 11). Çalışma, zamanı üretici faaliyetlerle doldurarak malların üretilmesi ve sunulmasıdır (Rothman,1998:5).

Çalışma ve iş dil kökeni açısından ortak kökten türemelerine ve çoğunlukla eş anlamlı olarak kullanılmalarına rağmen aralarında ince ama belirgin bir fark vardır. İş, çalışmadan ayrı düşünülebilecek bir kavram değildir, buradaki ince fark “ücret karşılığı yapılan bir çalışma” olduğunu belirtmektir (Şen, 1995: 28).

Çalışma diğer bir deyişle başkaları için değer ortaya koyma, genel bir kavramdır ve ücretli çalışmanın yanında maddi değeri ve karşılığı olmayan ev işi ve gönüllü çalışma gibi uğraşları da bünyesinde barındırır (Furnham, 1990: 144).

Bir insanın çalışma yetilerini sınırlı saatler boyunca bir işverene ücret karşılığı kiraya vermesi iş olarak tanımlanabilir. Çalışma ise en basit ifade ile dinlenmenin zıt anlamı olarak ifade edilebilir (Hall, 1985: 11).

Çalışma sıkıntılı bir süreç gibi görünse de emeğin karşılığı olarak alınan ücret ve izin bağlamında düşünüldüğünde de keyifli bir süreçtir. Hem kültürde hem de bireylerin davranışlarında meydana gelen doğal toplumdaki planlı topluma geçiş şeklinde tanımlanan sosyal değişimin de en önemli göstergelerinden biridir (Jain, Khanna, Grover ve Singla, 2006: 3).

Çalışma hayatı, bireylerin sosyal hayatlarındaki önemli bir konumunu ifade etmektedir ve çalışma hayatı esasında insan yaşamının büyük bir alanını içermektedir. Aynı zamanda çalışma kişisel statü, değer sembolü olarak da görülmektedir. Yani insanın toplum içerisindeki statüsünü belirleyen faktörlerden biri esasında bireyin yaptığı işle ilişkilendirilebilmektedir. Bu bağlamda bakıldığında iş ve işin uygulanması anlamına gelen çalışma, statü ve ekonomik bağımsızlık sağlamakta, bireyin mevcut potansiyelini tetikleyerek harekete geçirmesine yardımcı olmaktadır. Fakat çalışma aynı zamanda bedensel ve zihinsel yorgunluk, bitkinlik, tükenmişlik gibi çeşitli olumsuz etkilere de sebep olabilmektedir. Bu bağlamda bakıldığında çalışma olumlu ve olumsuz özellikleriyle birlikte değerlendirilmelidir (Grint, 1998:1).

Çalışma kavramının genel itibarıyla ifade etmek istersek;

- Çalışma birey için hayatın idamesi noktasında ekonomik bir kaynak oluşturma özelliğine sahiptir

- Çalışma olgusu bireye prestij ve statü kazandırmaktadır
- İşgörenin toplum tarafından kabul görmesini sağlayan çalışma aynı zamanda bireye topluma ait olma hissi de kazandırmaktadır
- Hayatın idamesi için çalışma sosyal ve toplumsal vazifedir
- Çalışma bireyde paylaşma, dayanışma, işbirliği gibi duyguların gelişmesini sağlayarak bireyde sosyal yeteneklerin gelişimini sağlar
- Zaman planlaması gerektiren çalışma kişinin yaşamının da düzene girmesini sağlar
- Çalışma, bireyin yaşamına anlam katar ve bireyin hem kimliğini hem de kişiliğini geliştirmesine yardımcı olur (Cornfield ve Hodson, 2002: 3).

Çalışma sahasına bireyler çalışan kimliği ile katılırlar. Çalışma eylemi düşünsel veya bedensel emek ağırlıklı olabileceği gibi her ikisinin de birlikte yaşandığı bir etkinliğe de dönüşebilmektedir. Üretime yönelik her insan faaliyeti genellikle çalışma olarak adlandırılrsa da çalışmadan kasıt ücret karşılığında yapılan eylemdir (Loscocco ve Roschelle, 1991:183).

Çalışmanın ve çalışma yaşamının, bireyin kendisi ve ailesi için, çalıştığı kurum ve içinde bulunduğu toplum için farklı önem derecesi vardır. Çalışan açısından bakıldığında çalışma rolü birey için diğer roller arasında en önemlilerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Birey için çalışma rolünün önem göstergesi, bu role hazırlanmak için sergilenen istek, belirli bir işe duyulan arzu ve o işi elde etmek için sarf edilen enerjidir. (Ergin, 1992: 72).

İnsanların günlük rutin yaşam alanları üç ana zaman dilimine bölündüğünde, bu zaman dilimlerinden birincisi yaklaşık günlük sekiz saatlik çalışma faaliyetine ayrılan süreden, ikinci dilim ise aile, akraba ve arkadaşlara ya da farklı sosyal etkinliklere tahsis edilen yine yaklaşık bir sekiz saatlik dilimi içermektedir. Üçüncü ve son zaman dilimi uykuya ayrılan süreyi kapsamaktadır. Yani bu üçüncü yaşam diliminde herhangi bir sosyal etkinlik sergilenmediği göz önüne alındığında insan yaşamı çalışma ve çalışma dışı yaşam etkinliklerinin, ilişkilerinin yaşandığı iki temel zaman aralığına ayrılabilceği gerçeği ortaya çıkmaktadır. Bu iki alan bireylerin sosyal yaşam alanlarını kapsamaktadır (Loscocco ve Roschelle, 1991; Dikmen, 1995:117).

2.2.1. Tarihsel Süreç İçerisinde Çalışma (İş) Kavramı

İnsanlıkla bütünleşmiş olan çalışmanın tarihsel anlamı göz önüne alındığında, çalışma dünyada ilk olarak onursuz bir uğraş olarak algılanmıştır. Tarihi süreç içerisinde çalışma köleler ve köylüleri kapsayan geniş bir alanı içine almaktadır. O dönemde zengin ve rütbe sahibi olmanın yolu çalışmak zorunda olmamak ve sizin yerinize çalışacak birilerinin olması şeklinde algılanmaktaydı (Doyle, 2003).

İlkel toplumlarda çalışma kavramı bir oyun kadar doğal karşılanıyordu. Henüz boş zaman ve çalışma kavramları arasında bir ayrıma gidilmemişti. Çünkü ilkel toplumlardaki insanlar yaşamlarını idame edebilmeleri için gerekli temel ihtiyaçları tedarik etmek amacıyla zamanlarının çoğunu çalışarak geçirmektelerdi (Akat, 1984: 31). Göçebe toplumdan yerleşik düzene geçilmesi ile birlikte çalışma kavramında temelden bir değişim sürecine geçildiği görülmektedir. İş bölümü, ürün, mülkiyet gibi kavramlar, çalışma anlayışında bir takım yenilikler ve farklılaşmalar ortaya çıkarmıştır (Şenel, 1982: 52-54).

Yerleşik toplumla birlikte kölelik düzenine geçilmiştir. Aristo'nun "bayağı yaratıklar" olarak adlandırdığı esirler; çalışmak suretiyle hayatta kalmayı başarmışlardır. Esirlik ve kölelik kabul edilemeyen statüler olduğundan toplumsal hiyerarşide üst basamaklarda yer alanlar, kölelikle özdeşleşmiş olan çalışma olgusuna kaçınılması gereken bir olay gözüyle bakmışlardır. Eski Yunan ve Roma'da kural olarak köleler çalışır, hür insanlar yönetim ve güzel sanatlar gibi faaliyetlerle meşgul olurlardı (Febvrle, 1995: 10).

Gorz (1995: 25-29) çalışma olarak düşünülen şeyin modernliğin bir icadı olduğunu ileri sürmüştür. Çalışmayı anlama, uygulama, bireysel ve toplumsal hayatın içerisine yerleştirme tarzımız, sanayileşme ile birlikte ortaya çıkmıştır. Daha sonrasında ise çalışma kavramı genelleştirilmiştir. Modern anlamda çalışma algısı üretim kapitalizmi ile gün yüzüne çıkar. Yani 18. yüzyıla kadar çalışma terimi tüketim maddeleri, yaşamak için elzem olan ve bir sonraki güne bir şey bırakmayacak şekilde gün ve gün yenilenmesi gereken hizmetleri belirtiyordu.

18. yüzyılda James Watt'ın buhar makinesini bulmasıyla başlayan süre I. Endüstri devrimi olarak kabul edilmiştir. Bu dönemde insanın kullandığı üretim araçlarında çok büyük değişimler meydana gelmiştir. Aynı şekilde milli gelir ve halkın refah düzeyinde ciddi bir

artış olmuştur. Bu dönemde zanaatkâr adı verilen zümre fabrikaların nitelikli insan kaynağını teşkil etmiştir. Böylelikle toplumsal hayatta çok radikal değişimler meydana geldiği belirtilebilir (Tunçkan, 2008: 113, 114).

Sanayileşme ile birlikte çalışma ve iş kavramlarında ve bu kavramların içeriklerinde büyük bir değişim yaşanmıştır. Sanayileşme olgusu ilk önce makineleşmeyi ortaya çıkarmıştır. Sanayi İnkılabının ilk aşamalarında buharlı makinelerin dokuma tezgâhlarına eklenmesi ile üretim aralıksız devam edebilmiştir, bu da üretimde standartlaşmayı ortaya çıkarmıştır. Daha sonrasında kitlesel üretime geçilmiş ve fabrikalar açılmaya başlanmıştır. Daha öncesinde toprakta çalışan bu insan kümeleri artık fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Bu dönemin ilk yıllarında aşırı karlılık gayesiyle işgörenler çok düşük ücretlerle, ağır çalışma şartlarına tabi tutulmuştur. Bu dönemin en belirgin özelliklerinden biri ise kadınların ve çocukların da çalıştırılmasıdır. Erkekler, kadınlar ve çocuklar sürekli vardiyalar halinde günlük 12 saati aşan çalışma koşullarına maruz bırakılmaktaydılar (Lordoğlu, Özkaplan ve Törüner, 2001: 21).

Çalışma kapitalistleşme sürecine geçen batı toplumunda Protestan ahlakı çerçevesinde dinsel bir zemine indirgenmiştir. Bu anlayışa göre çalışma insanın temel hedef faaliyetidir ve çalışma tümsel anlamda dünyaya ve bireye değer katan bir olgudur (Meda, 2012: 20). Çalışmaya dinsel bir yaklaşımın verilmesi, kapitalist ilişkiler boyutunda inşa edilen sanayi toplumunun ilk belirginleştiği yıllarda öyle uç bir hal almıştı ki, çalışma sürelerinin kısaltılmasına dair istekler Hristiyanlık dünyasında hiçbir yasama organının uygun göremeyeceği bir özgürlük kısıtlaması olarak değerlendirilmiştir (Karatepe, 2011: 216).

1848 Fransız Devrimi ile Fransız anayasasında ilk örnekleri görülen sosyal devlet olgusu da önem kazanmıştır. Bu dönemde oluşturulan Fransız anayasası sosyal devlet anlayışının kısmen de olsa anayasal zeminde ortaya konulduğu ilk düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anayasa ile başta çalışma ve mülkiyet olmak üzere eşitlik, eğitim vb. kavramlar çeşitli düzenlemelerle garanti altına alınmıştır (Bulut, 2003: 176). Sanayi devrimi tarihsel süreçler içerisinde üretim ilişkilerini değiştiren en önemli dinamik olmuştur. Sanayi devrimi haliyle bir dizi değişimi de beraberinde getirmiştir. Tarım dönemindeki aksine iş-aile kavramlarında değişimler meydana gelmiştir. Bu kavramlar birbirinden kesin çizgilerle ayrılmıştır (Ekin, 1989: 8).

Çalışma Karşıtı Söylemler ve Serbest Zaman (Boş Zaman)

Lafargue (1999) “Tembellik Hakkı” adlı eserinde o dönem için çılgınlık halini almış olan çalışma düzenine karşı bir tavır sergilemiştir. Lafargue adı geçen eserinde çalışma sürelerinin uzun olduğunu, çalışmanın günde en fazla 3 saatle sınırlı kalması gerektiğini belirtmiştir. Arda kalan zamanın ise insanların yaratıcı özelliklerini sergileyebileceği bir zaman dilimi olarak serbest bırakılması gerektiğini vurgulamıştır. Lafargue “Tembellik Hakkı” diye nitelendirdiği kavramın altında “boş zaman” hakkını savunmuştur. Lafargue makine denilen teknik cihazların aslında insana özgürlüğünü geri bahşeden onu zor ve bitap düşürücü çalışma şartlarından kurtaran, insana boş zaman olanağı sunan bir doğa üstü güç olarak görmüştür. Makinelerin etkin kullanımı sonucu, çalışma süreleri azalacak ve böylece toplumsal düzende radikal değişimler ortaya çıkacaktır (Lafargue, 1999:112).

Russel (1990) de Lafargue ile benzer bir şekilde “Aylaklığa Övgü” adlı eserinde modern çalışma kavramına eleştiriler getirmiştir. Russel emek yoğun çalışma düzenine karşı bir tepki olarak aylaklığın hiç de olumsuz bir özellik taşımadığı aksine hayata ve insana dayalı insandan yana bir tutum olduğunu belirtir. Bu bağlamda Russel boş zamanın bir insanlık hakkı olduğunu ileri sürmüştür. Russel’e göre zorunlu çalışma ancak boş zamanı zevkli kılacak sınırlılıkta olmalı insanda bitkinlik, yorgunluk geliştirecek ölçüde olmamalıdır. Böylelikle insanlar boş zamanlarında çalışmadan kaynaklı yorgunluk üzerlerinde olamayacağından bu zamanlarını edilgen ve basit eğlencelerle geçirmeyeceklerdir. Bireyler boş zamanı istemli toplum yararına faaliyetlere katılma şeklinde değerlendirecekler ve bu durum ise zorunluluk ve bağlayıcılık dışı özgürlükçü eğilimleri destekleyecektir. Russel’e göre boş zaman insani gelişimi teşvik edici bir aylaklık içerisinde geçirilmelidir (Russel, 1990: 23-24).

Veblen (1995) “Aylak Sınıfın Teorisi” adlı eserinde egemen sınıfı aylak olarak belirtmiştir ve aylak sınıfın elinde bulundurduğu malları emek sarf ederek elde etmediğini bundan ziyade var olan mallarını şiddet ve hile ile elde ettiğini belirtmiştir. Çalışmayarak aylaklık yapıp boş zaman elde etme; toplumda birçok kesimin ulaşamadığı ancak gözlemlediği lüks yeme içme, savurgan harcama ve savruk yaşama alışkanlıkları esasında saygınlığın, başarılı olmanın ve servet sahibi olmanın ifadesidir.

2.3. Serbest Zaman Kavramı

Boş zaman kavramının İngilizce karşılığı olan “leisure” kelimesi serbest olma manasına gelen “losir” ve izin verme anlamına gelen “liberty ile “licere” kelimelerinden türemiştir. (Hacıoğlu ve diğ., 2003: 17). Serbest zaman, bireyin kendisi ve başkaları için zorunluluklardan ve bağlayıcılıklardan uzaklaştığı, kurtulduğu ve kişinin kendi tasavvuru ile seçeceği bir etkinlikle ilgilenebileceği bağımsız ve iş yaşamı dışındaki zaman dilimidir (Tezcan, 1982: 10).

Serbest zaman bir nevi hayatın gerekliliklerini icra ettikten sonraki arda kalan zamandır. Yani serbest zaman iş yaşamı dışına çıkabilme ve bireyi yenileyen, rahatlatan, ve bireye haz veren değerlere ulaşabilme kapasitesi şeklinde izah edilebilir (Karaküçük, 1999: 33-34). Bir başka ifadeyle serbest zaman kişinin iş zamanı ve fizyolojik ihtiyaçlarını (yeme, içme, uyku vb.) karşıladığı zaman dışında kalan tamamen kişinin tasavvuruna ve tercihinine kalmış, bireysel veya grup halinde özgürce yapılan faaliyetlere ayrılan zaman aralığı olarak tanımlanabilir (Arslan, 1996: 74).

Antik Yunanda boş zaman kavramı iyilik, gerçeklik ve bilgi gibi kâinatın üstün değerleriyle ilgilenmek, bunlar üzerine tasavvur etmek ve bunları anlamak olarak algılanmıştır. Bu algıya göre boş zaman hiçbir şey yapılmayan zaman değildir, tam tersine seçkin olma, derinlemesine idrak, tasavvur, estetik hazlar, tatminler ve beğeni oluşturma zamanıdır. Çalışma alt tabaka sınıftakiler için bir aidiyet içerirken, boş zaman ise seçkinlere, iktidar kesimine ait bir ayrıcalık, üstünlük olarak görülüyordu. Roma dönemine gelindiğinde ise Antik Yunan’ın aksine boş zaman bir sınıfsal farklılığa işaret etmiyordu, yani Roma döneminde boş zaman sınıfsal bir hak değildir. Bu dönemde boş zaman işi destekleyen, üretici aktivitelerden sonraki bir zaman olarak algılanıyordu. Bundan dolayıdır ki yöneticiler tarafından bu zaman diliminin eğlenceler vb. etkinlikler yoluyla faydalı düzeyde geçirilmesi teşvik ediliyordu (Juniu, 2000: 69).

Boş zamanın bağımsız bir yaşam alanı olarak algılanmasının geçmişi çok eskilere dayanmaz. Bağımsız özerk boş zaman algısı daha çok modern döneme ait olan bir kavramdır. Endüstri devrimi ve endüstrileşme ile değişen toplumsal ve kültürel yaşam şekli, kendi bünyesinde özerk, bağımsız yaşam alanları oluşturmuştur. Bu dönemde iş

kavramının; zorunlu, disipline, kuralcı, örgütlü, tekrarlanan bir yapıya kavuşması, haliyle iş dışı alanı da spesifik bir yaşam alanı haline getirmiştir (Kraus, 1998: 186-188).

Özellikle 18. yüzyıl ile birlikte iş/çalışma hayatındaki değişimler büyük hız kazanmıştır. Bu dönemde boş vakti başıboşluk olarak algılanmıştır. Aylaklık, harcama, başıboşluk bir günah gibi görülmeye başlanmıştır. Bu dönemde çalışmaya, tasarruf etmeye, hazdan feragat etmeye, zevki ertelemeye uluhiyet atfedilmiştir. Bu dönemde çalışma saatlerinde bir hayli artışa gidildiği görülmektedir, yine aynı dönemde işçi haklarından ziyade üretimin artışı göz önünde tutuluyordu. Bu dönemde iş dışı sosyal süreçlerde değişimler ortaya çıkmaya başladı. Burada amaç üretimi devam ettirebilmek ve artırmak olduğundan, ekonomik ödüller sosyal ödüllerle takviye edilmeye başlandı. Burada ekonomik ödül, işçiye boş zaman satın alma ve hazzı satın alma gücünü vermeye başlamıştır (Juniu, 2000: 70).

1899’da Thorstein Veblen serbest zamanı, zamanın verimsiz bir şekilde tüketilmesi olarak ifade etmiştir. Thorstein serbest zamanın işten farklı olduğunu ve sembolik olarak gelir ve refah sağlamadığından ötürü yüksek statüyü temsil ettiğini belirtmiştir. Bennett (1963) ise serbest zamana iki aşamalı bir tanım getirmiştir. Bunlardan birincisi; iş dışı zaman özelliği, diğeri ise yüksek meşguliyetler ve değerler şeklindedir (Veblen (1899); Bennett (1963); akt. Kelly, 1989: 16).

Brightball (1960) serbest zamanı yaşamsal gereklilikleri yapmak zorunda olduğumuz zaman dışında kalan, tamamen bireyin değer yargıları ve tercihlerine göre kullanabileceği zaman olarak tanımlamıştır. Brightball serbest zamanı iki boyutlu incelemiştir, birincisi işten ve zorunlu meşguliyetlerden arda kalan artık zaman olarak serbest zaman, diğeri ise ne yapılması gerektiğini kendimizin karar verdiği, seçimlerde özgür olunan zaman “özgür zaman” olarak ifade etmiştir.

deGrazia (1964) serbest zamanı tanımlarken “duruma” bağlılıktan bahsetmiştir, yani serbest zaman (leisure) aslında mutlu hissetme halidir. İyi hissetme hali serbest zamanın bir unsuru olabilir, kabul edilir ki kimse hoşlanmadığı bir şeyi ısrarlı bir şekilde yapmayı seçmez. Ona göre serbest zaman ve özgür zaman iki farklı kelimedir. Herkes özgür zamana (free time) sahip olabilirken, serbest zamana (leisure) ise herkes sahip olamaz. Özgür zaman bir demokrasi ürünüdür. Serbest zaman yalnızca bir fikir değil aynı zamanda bir

hedeftir. Fakat yapmak zorunda olduğumuz birçok teşebbüslerimiz de bize zevk verebilir. Aynı zamanda çok soğuk olan bir yerde tatil yapmayı tercih edebiliriz veya çamur içerisinde bir yerde kamp yapmak, tüm bunlar serbest zaman (leisure) olabilir. Fakat bu durum çokta eğlenceli gözükmemektedir. Burada deGrazia hayat kalitesine işaret etmektedir. Durum ve şarta bağlı serbest zaman tanımı yapmaktadır. Pieper (1963)' da serbest zamanı ifade ederken deGrazia(1964) gibi şart ve duruma bağlılıktan bahsetmiştir. Ona göre serbest zaman kolayca idrak edilebilecek, zihinsel ve ruhsal bir tutumdur. Yani serbest zaman basit bir şekilde sadece dış faktörlerin bir sonucu değildir. Serbest zaman ilk planda bir düşünsel tavidir ve ruhsal bir durumdur (Pieper, 1963; deGrazia, 1964; akt. Kelly, 1989: 21).

Serbest zamanın özellikleri itibariyle 3 temel fonksiyonu

Dinlenme fonksiyonları: Dinlenme temel özellikleri itibariyle yenilenme, yeniden elde etme ve iş sonrası stres ve yorgunluğu giderme yoluyla bedensel pürüzleri ve sinir gerilimlerini ortadan kaldıran bir fonksiyondur. Dinlenme bedensel ve ruhsal yönden yenilenmek için etken veya edilgen birçok boş zaman etkinliğinin gerçekleştirilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Karaküçük, 1999).

Eğlenme Fonksiyonu: Bireyde yaşanan can sıkıntısını gideren veya sıkıntı sonrasında gerçekleşen eğlenme ve rahatlamayı ifade eden, rekabetin oyundan alınan hazzın önüne geçmediği tüm spor uğraşları ile diğer faaliyetlere ister fiili ister pasif olarak günlük ihtiyaçların gerektirmediği çeşitli aktivite tiplerine katılma olanağı sağlayan serbest zaman fonksiyonudur (Brotherton, 1991: 43).

Gelişme Fonksiyonu: İnsan düşüncesini günlük faaliyetlerin, monotonluğundan ve otomatizminden kurtaran, geniş ve sosyal katılıma imkân sağlayan, bireyin kişiliğini geliştiren çıkarıcı olmayan faaliyetlerdir (Karaküçük, 1999:5).

Serbest zaman kavramına ilişkin yaklaşımlar 4 temel kategori altında özetlemek mümkündür; (Argan, 2007: 14).

Zaman Olarak Serbest Zaman

- Serbest zaman ücret karşılığı çalışılmadığı zaman dilimidir.

- Serbest zaman bireyin diğer aktivitelerinden sonra elde ettiği arda kalan zamandır.
- Serbest zaman bireyin kendi karar ve inisiyatifine göre tasarruf ettiği zaman dilimidir.

Aktivite Olarak Serbest Zaman

- Serbest zaman, zaruri ihtiyaçları gerektirmeyen yoğun veya nispeten pasif faaliyet çeşitleri ile ilgilenme fırsatıdır.
- Serbest zaman, edilgen, duygusal, aktif ve yaratıcı istenç ve arzulardan kaynaklı gerçekleştirilen aktivitelerdir.

Ruh Hali Olarak Serbest Zaman

- Serbest zaman, sükûnet durumudur.
- Serbest zaman, teskin verici düşünmeyi ortaya koyan ruh halidir.
- Serbest zaman, bireyin zorunlu ihtiyaçlarından uzaklaştığı bir ruh halidir.

Kapsayıcı Kavram Olarak Serbest Zaman

- Serbest zaman, bütünsel olarak, dinlenme, eğlenme ve kişisel gelişimle ilgilidir.
- Serbest zaman kültürle ilişkili psikolojik bir tutumdur.

Günümüz insanı için zaman başkalarınca yönlendirilen, başkalarıyla birlikte sarf edilen ve bundan dolayıdır ki kendisine ait olmayan bir zamanı ifade etmektedir. Bunun temel sebebi tüketim toplumunun, insanın zamanını üretken bir şekilde değil, bunun yerine tüketici kimliğine zarar gelmeden geçirmesini istemesinden kaynaklanmaktadır. Modern dünya serbest zaman tüketimini vurgularken, geleneksel dünyanın serbest zamanı üretkenlik içerisinde geçmekteydi (Barbarasoğlu, 2002: 26).

Parker'a göre geleneksel toplumlarda emek ve serbest zaman arasındaki ayırım netleşmemiştir. Geleneksel insanlar günlük aktivitelerinin çoğunu bir oyun gibi idame ettirirlerdi. Bu toplumlarda kesin çizgilerle belirlenmiş bir serbest zaman dönemleri mevcut değildir. Avcılık, alışveriş gibi ekonomik faaliyetler eğlendirici yöntemlerle gerçekleşiyordu. Çalışma sırasında hikâye anlatma, şarkı söyleme yaygın eğlence yöntemlerindendi (Parker, 2003: 21).

Endüstri devrimi öncesinde çoğu insan tarım üretimiyle meşgul olmakta ve genellikle buralarda istihdam edilmekteydi. Bir nevi küçük ölçekli bir üretim ekonomisiydi ve daha ziyade ev içi üretim endüstrisine dayalıydı. O dönemlerde insanların çoğu kırsal alanlarda küçük yerleşim yerlerinde ikame ediyorlardı. Çok az kasaba vardı, yine de o dönemde (1700'ler) Londra'nın nüfusu 600 bine yaklaşmıştı. Bu nedenle toplum ve ekonomi tarım ve geleneksel odaklıydı. Dolayısıyla boş zaman ve boş zaman değerlendirme yolları da bu yaşam tarzını yansıtıyordu. Geleneksel dönemde iş ve oyun iç içe girmiştir ve daha ziyade dini ve tarımsal ve mevsimsel döngü içerisinde oluşmaktadır. Geleneksel dönemde İş, iklimin ve mevsimin değiştiği dönemlerde devam etmezdi. Birçok şenlikte bir nevi bu tarımsal olaylara göre düzenlenmekteydi. Örneğin tarla sürmek veya hasat yapma dönemlerinde, bu zor çalışma dönemi içkili eğlencelerle dengelenmeye çalışılıyordu. Aynı zamanda o dönemdeki rekreasyon etkinlikleri dini günler, düğün vb. günlere özgü akraba ve aile meşguliyetleriyle bütünleşmişti. Tabi bu durumun gerçek bir serbest zaman etkinliği olup olmadığı tartışma konusudur. Bu katılımlar mecburiyetten olabileceği gibi serbest zaman faaliyeti tanımına uygun bir şekilde de gerçekleşebilir (Bull, Hoose ve Weed, 2003: 4-5).

2.4. Serbest Zaman Değerlendirme (Rekreasyon)

Rekreasyon, yenilenme, yeniden yaratılma anlamına gelen Latince “recrete” kelimesinden gelmektedir. Türkçe karşılığı olarak yaygın bir şekilde serbest zamanları değerlendirme olarak karşımıza çıkmaktadır (Suiçmez, 2000: 74).

Birçok rekreasyon teorisi oyun ve rekreasyon kavramlarının aynı şey olduğunu belirtir. Bazıları ise rekreasyon ve oyunun farklı yapıları olduğunu ileri sürer, fakat rekreasyonun yetişkinler için oyunun ise çocuklar için olduğu fikri genel kabul görmüştür. Rekreasyon kelimesi Latince “recreito” yani sağlığın iyileştirilmesi kelimesinden gelmiştir. Bundan dolayıdır ki geleneksel anlamda rekreasyon bireyi yeniden yaratmak veya bireyi yenileştirmek anlamlarını ifade etmektedir. Eskiden beri kabul gören tanım ise rekreasyonun insanları iş için hazırlayan aktiviteler olduğu düşüncesidir. Bazı tanımlar rekreasyonu yenilenme olarak tanımlasa da daha yaygın kabul edileni rekreasyonun bir çeşit zorunluluklardan muaf aktivite şekli olduğudur (Torkildsen, 1999: 48).

Kapsamlı bir tanım yapmak gerekirse; rekreasyon insanın yoğun çalışma yükü, sıradan yaşam biçimi veya olumsuz çevresel etkilerden riske giren veya olumsuz etkilenen bedeni ve ruhi sağlığını korumak ve devam ettirmek aynı zamanda zevk ve haz almak maksatlı, kişisel doyum sağlayan, tamamen çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar için ayrılan zaman dışında kalan bağımsız ve bağlantısız serbest zaman içerisinde isteğe bağlı gönüllü olarak bireysel ya da grup olarak yaptığı etkinlikler olarak adlandırılır (Chick,1986: 162).

Boş zamanın faydalı bir şekilde değerlendirilmesi, bireyin ruh sağlığının dengeli olması, sağlıklı bir kişilik oluşturması, pozitif toplumsal bağlar kurması, duygusal heyecan ve enerji kazanması için önemli olmaktadır (Dikici, 1994: 18).

Rekreasyon faaliyetleri, bireylerin ve toplumun, çeşitli nedenlerle ortaya çıkan stresten sıyrılmasında, bireyin fizyolojik ve ruhsal sıhhatinin korunmasında hayati öneme sahip faaliyetlerdir (Tan, 1981: 147) . Rekreasyonun tanımında araştırmacılara göre farklılıklar olduğu görülmektedir; Hutchinson'a (1949: 17) göre rekreasyon zaman harcamaya değen, genel kabul gören bireyin gönüllü katılımına dayanan, bireye içsel tatmin sağlayan serbest zaman meşguliyetleri veya aktiviteleri olarak tanımlamaktadır.

Romney 'a göre (1945: 14) ise rekreasyon bir hareket, aksiyon değil daha ziyade duygusal bir tutumdur. Rekreasyon kişisel bir cevap, ruhsal reaksiyon, tutum ve yaşam biçimidir. Avedon (1974) ise rekreasyonun kişisel haz ve neşe sağlayan bir yapısı olduğunu belirtmiştir

2.4.1. Rekreasyon İhtiyacı

Rekreasyon faaliyetlerine duyulan ihtiyaçları üç kategoride ele almak mümkündür.

Fiziksel İhtiyaçlar

Fiziksel bir aktivite olarak rekreasyonel faaliyetlere katılım, bireyin vücudunu hastalıklara karşı dirençli hale getirir. Günlük alınan doğal enerjinin sarf edilmesiyle şişmanlığın önüne geçer, aynı zamanda yaşlanma ve yaşlanmanın getirdiği biyolojik gerilemenin geciktirilmesi, solunum ve dolaşım sistemlerinin çalışmasının iyileştirilmesi, sinirsel gerginliğin azaltılması, kronik kalp hastalıklarından kaynaklı ölüm oranlarının azaltılması

ve koruması gibi faydalarının yanı sıra bireyi sosyalleştirerek yalnızlıktan kurtarır (Arabacı ve Çankaya, 2007).

Sosyal İhtiyaçlar

Rekreasyon faaliyetlerine katılan birey, kendini ifade etme imkânı bulur, içerisinde bulunduğu gruba karşı aidiyet duygusu gelişir ve etkinliklerdeki sistematik kurallara uyarak sosyalleşme imkânı bulur (Demir, 2003).

Psikolojik İhtiyaçlar

Rekreatif faaliyetlere katılım ile elde edinilecek ve giderilecek psikolojik ihtiyaçları şu şekilde sıralayabiliriz;

- Yaratıcı gücü artırır.
- Entelektüel hayatı iyileştirir.
- Bireyin yalnızlık duygusuna kapılmasını engeller.
- Bireye dışa dönük bir karakter kazandırır.
- Bireyin öz kimliğiyle kaynaşmasına yardımcı olur
- Çevre değişimi ile monotonluktan kurtarır ve ruhsal gerginlikler uzaklaştırılmış olur.
- Bireye neşe ve moral kaynağı olur.
- Bireyin karakteri üzerinde olumlu etkiler bırakır.
- Bireyi istenmeyen davranışlar sergilemeden alı koyar (Broadhurst, 2001; Hall ve ark., 2006; Karaküçük, 1999).

2.5. İş ve Serbest Zaman İlişkisi

Serbest zaman iş dışı zaman veya işten artan zaman olarak tanımlanmaktadır. Bundan dolayı çalışma ile boş zaman arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu, boş zamanın çalışma kavramıyla birlikte açıklandığını söylemek mümkündür (Mullett, 1988: 241-242).

Boş zaman kavramı ilk kez Veblen tarafından “Aylak Sınıf Teorisi” adlı eserinde ele alınmıştır. Fakat burada Veblen boş zamandan çok boş zamanı kullanan gruplar üzerinde odaklanmıştır. Burada Veblen daha çok fiziksel olarak çalışmayan fakat üretim araçlarını

elinde bulunduran ve bunlardan elde edilen getirileri tüketen sınıf üzerinde durmuştur (Kıray, 2005: 17-18).

Serbest zaman üzerine yapılan günümüzdeki tanımlar ise daha çok, serbest zamanı çalışmanın dışında gerçekleşen zaman olarak tanımlamaktadır. Schumacher'a göre emeğe ödenen ücret boş zamandan yapılan fedakârlığın karşılığıdır. Lindar'a göre ise çalışma boş zamanda harcanacak gelirin kazanılması olarak görülmektedir, fakat DeGrazia ise saate bağlı zamanın serbest olamayacağını ifade etmektedir. Yani boş zaman işe dönüş için bir hazırlanma süresi olduğu için gerçekte serbest bir zaman aralığını ifade etmemektedir (akt. Mullett, 1988: 242-243).

Dolayısıyla boş zaman olarak ifade ettiğimiz zaman dilimi aslında tam olarak boş bir zamanı ifade etmemektedir. Daha ziyade bireylerin kendi birincil üretim zamanlarında gerçekleştirdikleri üretimin devamlılığını sağlayan ikincil bir üretim zamanıdır. Yani boş zaman aslında tüketerek üretmeyi desteklemeyi amaçlamış olan ve üretim sürecinin bir parçası olabilecek bir zaman aralığını ifade etmektedir (Omay, 2008: 126).

Bugünkü manada çalışma algısı sanayileşme döneminde belirginleşmiştir. Modern çağda sanayileşmenin ortaya çıkardığı çalışma biçimi bundan sonraki dönemin merkezi unsuru olmuştur. Bu yeni üretime dayalı kapitalist sanayi düzeninde, işletmelerin varlığını devam ettirmesi, yoğun işgücü ve çalışmaya bağımlıdır. Bundan sonraki insan için artık yaşayabilecek kadar çalışma değil daha fazlasını elde etmek için çalışmak gerekmektedir (Bozkurt, 2001: 19-21).

1950 ve 1960'larda Amerika altın bir döneme girmiştir, bu dönemde Amerika'da çalışma saatleri kısalmış ve ekonomik refah ve gelir ciddi oranda artmıştır. Burada iki soru ortaya çıkmıştır; acaba Amerikalılar serbest zaman fırsatlarında meydana gelen bu değişime ayak uydurabilecekler miydi; serbest zaman ahlakı acaba Protestan çalışma ahlakının yerine geçebilecek miydi? Bu farazi altın çağı şayet yürürlükten kaldırılmadıysa, o halde ertelenmişti, gerçekte haftalık toplam çalışma saatleri artmıştı, azalmamıştı. Birçok aile bu dönemde ciddi bir serbest zaman kullanım süresinde azalmayla birlikte artık çift kazançlı hale gelmiştir. Bu dönemde yaşanan ek iş, partime iş kavramlarla artık bireyler daha da makine düzeninde çalışmaya adapte edilmişlerdir. Yeni çalışma sistemi bireyler için hayatı daha da zorlaştırmıştır (Bammel and Barrus, 1992: 156).

Bazı araştırmacılar iş ve serbest zaman ayrımını yaparken serbest zamanı artık zaman olarak ifade ederek, serbest zamanın çalışmak ve fizyolojik zamandan arta kalan zaman dilimi olduğunu ifade etmişlerdir. Örneğin Soule (1957: 16) bireyin para karşılığı yani satışa çıkardığı zamanı çalışma (work) zamanı olarak ifade etmiştir. Diğer bir ifadeyle satılmayan zaman, özgür zaman bireyin bu zaman diliminde ne yaptığı nasıl değerlendirdiğine bakılmaksızın serbest zaman olarak algılanmıştır.

Shaw (1985) ise böyle bir algıda çeşitli yanılgılar ve hatalar olduğunu ifade etmiştir. Çalışmak (work) yalnızca para karşılığı yapılan bir eylem değil; ayrıca ders çalışmak, bebek bakmak, ev işleri gibi (para karşılığı olmayan) aktivitelerle de özdeşleştirilebilen bir kavramdır. Yani çalışma ve serbest zaman aktiviteleri bireyin içsel dünyasına göre anlam kazanan bir yapıya sahip olduğundan algısalılığa göre değişmektedir.

Zuzanek ve Mannell'e göre iş öncelikli olandır, serbest zaman ise işi destekleyen, ona bağımlı olan zamandır. Yani bireyin işteki tecrübeleri, yaşamışlıkları onun serbest zamana olan tutumunu etkiler (Zuzanek ve Mannell, 1983). Bu yaklaşımın en büyük destekçilerinden olan Wilensky (1960) yayılım (spillover) ve telafi (Compensation) teorileriyle bu durumu izah etmiştir. Yayılım (spillover) etkisine göre iş yerinde sergilenen vazifeye karşı tavır, karakter; serbest zaman seçimlerine de etki edecektir. Örneğin; işiyle çok meşgul olan bir birey aynı şekilde sosyal ve serbest zaman aktiviteleriyle de aynı derecede meşgul olacaktır. Bu duruma pesimistlik bir bakış açısı da getirilebilir; işiyle ilgisiz olan birey aynı şekilde serbest zaman aktivitelerine karşıda duyarsız olacaktır (Wilensky, 1960).

Parker ve Smith (1976: 52) iş ve serbest zaman ilişkisine üç boyutlu bir yaklaşım getirmişlerdir. Birincisinde serbest zamanın işten arda kalan zaman olduğunu belirtmişlerdir ve buna göre iş ve serbest zaman arsında sınır belirlemek oldukça zordur, iş ise bireyin ilgi alanının merkezindedir. İkincisinde ise serbest zaman çalışmanın tam zıttı olarak algılanabilir. Bu durumda serbest zaman meşguliyetleri açık bir şekilde çalışma (iş) ile karşı karşıya gelen bir hal alır. Yani serbest zaman net bir şekilde işten ayrılır. Üçüncü yaklaşımları ise iş ve serbest zaman ilişkisinin yansızlığı şeklindedir. Yani iş ve serbest zaman aktiviteleri birbirlerinden oldukça farklı olmalarına karşın, aralarında kesin bir çizgi veya sınır belirlemek o kadar da güç değildir. Bireyler içten içe serbest zamanı çalışma alanından daha fazla tercih edeceklerdir.

Bireylerin yaşamları incelendiğinde genel itibariyle bu yaşam alanının üçe ayrıldığı gözlemlenmektedir. Bu yaşam alanları sırasıyla; çalışma zamanı, çalışma dışında kalan zaman ve son olarak da uyku şeklindedir. Bu zaman dilimlerinin uzunluğu veya kısalığı bireyden bireye değişiklik gösterse de genel anlamıyla yapısında değişiklik olmaz. Yine de uyku zamanı olarak bölümlendirilen zaman dilimi içerisinde birey herhangi bir eylemde bulunmadığından bireylerin yaşamı genelde iş ve iş dışı zaman olarak iki grupta incelenmektedir. Çalışma dışı zaman alanı bireylerin aileleriyle, arkadaşlarıyla, akrabalarıyla veya sosyal etkinliklerini sürdürebileceği dernek veya kulüp gibi birlikteliklerdeki sosyalleştirici etkinlikleri içerir (Savcı, 1999: 150).

Çalışma dışı yaşam alanının belirlenmesinde veya tanımlanmasında farklı görüşler ileri sürülmüştür. Kimileri bu yaşam alanının sadece boş zamanı ifade ettiğini söylerken, kimileri ise iş dışında yapılan tüm aktiviteleri bu zaman dilimi içene koymuştur. Bazıları da çalışma ve uyku dışındaki zamanı bu kapsama almıştır. Bu tanımlardan sentez oluşturulacak olursa; çalışma dışı zaman fizyolojik ihtiyaçlar, çalışma dışı mecburiyetler, boş zaman ve gönüllü çalışmayı kapsayan bir zaman dilimidir (Koç, 1991: 43).



Şekil 2.1. İş Zamanı ve Bağımlı Zaman

Tezcan, Mahmut; Boş Zamanlar Sosyolojisi, Doğan Matbaası, 1977, s. 2

Çalışma dışı zaman; fizyolojik gereksinimler, çalışma dışı zorunluluklar ve serbest zaman olarak üçe ayrılır. Fizyolojik gereksinimler, yemek yemek, uyumak, vücut temizliği gibi şeyleri içeren zamandır. Çalışma dışı zorunlulukları; Dumazedier “yarı boş zaman” faaliyeti olarak ifade etmiştir. Bu faaliyetler tam bir boş zaman faaliyeti kategorisine girmez. Dumazedier, eğer boş zaman, kısmen ticari, çıkarıcı veya ideolojik konu veya hedeflerin boyunduruğu altına girerse, artık onun tam anlamıyla boş zaman olamayacağını ifade etmiştir. Zorunluk veya çıkar bulunursa bu yarı boş zaman faaliyetidir (Parker,1971: 27; Kraus, 1971: 258).



Şekil 2.2. Özellikleri İtibariyle Boş Zaman

Bir babanın çocuklarıyla oyun oynaması bir ailesel görev olabileceği gibi, bir zevk veya boş zaman faaliyeti de olabilir. Bireyin bahçesinde esas olarak gelirini artırmak amaçlı sebze yetiştirip satması bu faaliyeti onun için boş zaman olmaktan çıkarır, fakat bu faaliyeti kendisi ve ailesi ile beraber zevk için yapıyorsa, o zaman bu bir boş zaman faaliyetidir. Aynı şekilde genel manada iş olmayan bir takım boş zaman kullanma biçimleri de vardır (Kraus, 1971: 257). Böyle bir durumda birey direkt bir maddi gelir elde etmez, fakat bu faaliyetlerle birey iş yaşamındaki başarılarına katkıda bulunabilir. Bireyin evine iş toplantıları için konuk çağırması veya işi ile ilgili kitaplar okuması, çeşitli eğitim programlarına katılması v.b durumlar birer boş zaman gibi gözükse de aslında iş zamanına da etki etmektedir. Bunlar maddi beklenti olmadan yapılsa da birey için sorumluluklarının bir parçası olarak görülebilir. Böylesi etkinlikler çalışmadan (iş) ayırmak zor bir durumdur (Tezcan, 1977: 3).

3. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Tükenmişlik bireyler ve örgütler nazarında iş yaşamını son derece önemli bir boyutta riske sokan bir sorundur. Tükenmişlik kavramı İngilizcede “job burnout” veya “staff burnout” şeklinde ifade edilirken (Ergin, 1992; Tanrıverdi, 2008). Tükenmişlik teriminin ilk kullanım dönemi 1970’li yıllara tekabül etmektedir. Bu kavram ilk kez şartlı tahliye memurları arasındaki personel tükenmişliğini önlemek için yeni bir örgütsel oluşum ileri süren Bradley tarafından kullanılmıştır (Schaufeli ve Enzmann, 1998:2).

Maslach ve Jackson (1981) tarafından ileri sürülen tükenmişlik tanımına göre, daha ziyade insanlarla yüz yüze iletişim kurulan meslek dallarında ortaya çıkan duygusal tükenmişlik, öfke ve sinisizm duyarsızlaşma sendromu şeklinde ifade edilmektedir. Tükenmişlik, iş yerinde kronikleşmiş bireyler arası stres faktörüne karşı verilen bir reaksiyonu ifade eden psikolojik bir ruh halidir. Verilen bu reaksiyonda baskın bir tükenme, sinisizm ve işi bırakma, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olmak üzere üç ana faktörü kapsar. Mesleki tükenmişliğin temel sendromu duygusal tükenme hissindeki artış şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Böyle bir duruma maruz kalan bireyler kendilerini psikolojik düzeyde yeterli görmezler. Duygusal tükenmişlikte yoğun ve kronik iş gerekliliklerinin bireyin duygusal kaynaklarını yavaş yavaş kemirmesiyle ortaya çıkar. Tükenmişliğin bir diğer boyutu ise diğer bireylere karşı oluşan olumsuz, sinik tutum ve duyguların sergilenmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Tükenmişliğin bir diğer belirgin sendromu ise bireyin kendisini işine yönelik olumsuz değerlendirmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin kendilerini işlerinde yetersiz, başarısız ve mutsuz hissetmesiyle ve nihai olarak iş tatminsizliği ile beliren bir durumdur. Dolayısıyla tükenmişliğin hizmet kalitesinde reel bir düşüşe yol açacağını söylemek yerinde olacaktır. Aynı şekilde tükenmişlik işletmeler açısından son derece negatif bir durum olan iş devir hızının artışında da belirgin bir rol oynar (Maslach ve Jackson: 1981: 99- 100; Maslach ve Goldberg, 1998: 63- 64).

Tükenmişlik kavramına 1980’lere gelindiğinde artık bir hastalık olarak bakılıyordu ve İsveç’te 1997’de tükenmişliğin kesin bir hastalık türü olduğu kanısına varılmıştır (Friberg, 2009). Tükenmişlik kavramı başlangıçtan beri bireysel stres reaksiyonlarını göz önüne alınarak ele alınmamıştır. Tam tersine bireylerin iş yaşamındaki ilişkilerini temel alarak üzerinde durulmuş bir konudur. Freudenberger tükenmişliği “başarısız olma, yıpranma,

aşırı yüklenme sonucunda kişide görülen güç ve enerji kaybı sonucu bireyin iç kaynaklarında beliren tükenme durumu olarak izah etmiştir (akt. Izgar, 2003: 1).

Cherniss ise tükenmişliğin, “işteki strese karşılık tutum ve davranışlarda görülen yapıcı olmayan değişme” olduğu şeklinde izah etmiştir (Barutçu ve Serinkaya, 2008: 545). Tükenmişlik sendromu, iş beklentilerinin bireyin duygusal ve fiziksel kapasitesinin üzerinde olması ve bireyin bunun bilincine varması, bu durumu fark etmesi durumudur. İşyerindeki beklentilerin yüksek olması durumunda bireyin bu durumun üstesinden gelmesi giderek daha güç bir hal alıyor ve işte yaşanan bu durum bireyde stres oluşumunu tetikliyor. Bunun temelinde yatan şey ise stres faktörüne bağlı olarak bireyin fiziksel ve duygusal anlamda güç durumunda kalması, iş yükünün fazlalığı ve bunun temelinin günlük rutin işten kaynaklanmasıdır. Tükenmişlik sendromu iş hayatı açısından ciddi tehlike arz etmekte ve aynı zamanda stresi tetikleyen bir faktör olarak tehlike yaratmaktadır (Anthony, 1982: 1).

Tükenmişlik kişinin işteki maruz kaldığı strese karşı bir reaksiyon olarak negatif bir ruh hali içerisinde gerçekleşen bir ruhsal tepkimedir. Tükenmişlik; yorgunluk, depresyon, neşe, şevk kaybı, umutsuzluk kavramlarıyla ilişkilendirilebilir. Tükenmişlik işteki stres yaratan faktörlerin oluşturduğu bir neticedir. İşgören ile iş arasında mutsuz bir bağ oluşmasına neden olan kalıcı bir gerginlik halidir (Keser, 2005: 628).

Tükenmişliğe neden olan etmenleri sıralamak gerekirse, tükenmişlik üzerinde, yaş cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, kişisel beklentiler ve arzular, kişilik özellikleri ve performans gibi değişkenlerin önemli derecede etkisi olduğu belirlenmiştir (Avşaroğlu vd., 2005: 117; Izgar, 2001).

Yapılan çalışmalarda genç, bekar, çocuksuz bireylerde, evli, yaşlı ve çocuklu bireylere göre; üniversite mezunlarında üniversite mezunu olmayanlara göre, iş tecrübesi birkaç yıllık olanla bir yıldan az olanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik sendromu tespit edilmiştir. Cinsiyete göre yapılan çalışmalarda anlamlı bir fark ortaya çıkmazken, kişilik ve beklenti gibi faktörlerin tükenmişlikle yakından ilgisi olduğu belirlenmiştir (Tevrüz, 1996).

3.1. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik kavramı ile ilgili birçok araştırmacı konuyu farklı açılardan, farklı boyutlarıyla ele almıştır. Bu modellerden bazıları aşağıdaki gibidir.

Cherniss Modeli

1980 yılında öne sürülen bu modele göre, tükenmişlik iş faktörüyle ilgili stres kaynaklarına karşı bir reaksiyon olarak ortaya çıkan ve sonuç olarak iş ile ilgili ruhsal bağların koparılmasını içeren bir önleme ve engelleme tutumu ile son bulan bir eylemdir (Yıldırım, 1996).

Edelwich ve Brodsky Modeli

Bu modelde tükenmişliğin birbirini izleyen ve tespit edilebilir aşamalardan geçtiği belirtilir ve bu aşamaların da “ idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve apati” şeklinde ifade edilebileceği belirtilmiştir.

İdealistik Coşku Evresi: Bu evrede bireyde yüksek oranda umutluluk ve enerji artımı görülür ve nedensiz boyutlara varan mesleki beklentiler ön plana çıkar. Bu aşamada birey mesleğini her şeyin önünde tutmaktadır (Baysal, 1995: 29).

Durgunluk Evresi: Durgunluk evresinde bireyin istek ve arzularında belirgin bir azalma ortaya çıkar. İşinde karşılaştığı zorluklar, daha önce dikkatini çekmediği veya umursamadığı durumlar artık onda rahatsızlık uyandıran bir durum haline gelmiştir. Artık sorgulama evresine girilmiştir (Baysal, 1995: 29).

Engellenme Evresi: Bu evre iki aşamada gerçekleşir; çalışan hizmet verdiği kişilerin ihtiyaçlarını gideremeyerek engellenmesi ve de çalışanın hizmet verdiği kişilerin ihtiyaçlarını gidermek için kendi gereksinimlerinden feragat etmesi şeklinde ortaya çıkar (Baysal, 1995: 29).

Apati: Çeşitli aşamaları beraberinde getiren bir evredir. Bu evrede birey hizmet sunduğu kişilere karşı ilgisizdir, umutlarını kaybetmiştir, çalışan artık işe geç gitmeye veya işe geç

kalmaya başlamıştır, artık çalışan her şeyden vazgeçmiş bir görünüm sergileyen mekanik robotik tavırlar sergilemektedir (Sürgevil, 2006).

Suran ve Sheridan Modeli

Bu modelde elli yaşına kadar ortaya çıkan tükenme durumu ele alınmıştır. Burada tükenmişlik basamak basamak ele alınmıştır ve her bir basamağın tükenmişlik kavramının oluşumunda etkili olan yaşam tarzını içermektedir. Suran ve Sheridan'a (1985) göre tükenmişlik her bir basamakta ortaya çıkma ihtimali olan çatışmaların doyumsuz kalmasıyla ortaya çıkmaktadır.

Basamak 1: Profesyonel gelişim ile ilgili konuların dikkate alınması, lisenin son sınıfında ve üniversitenin ilk yıllarından itibaren daha özenli bir şekilde başlamaktadır. Kişisel ve mesleki kimlik rollerinin olduğu bu zaman dilimi, ruhsal gelişim itibarıyla önemli bir evredir.

Basamak 2: Profesyonel bir bireyin kimlik süreci, bireyin işindeki yetkinlik duygusunu elde etmesi ve kişisel ve sosyal yaşamını verimli bir şekilde entegre etmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu evre içerisinde birey becerilerini geliştirerek, bağımsızlaşmaktadır. Artık birey insanların gözünde profesyonel imaj geliştirir. Bundan sonra gelen soru yaptığım işte ne kadar yeterliyim? Bu dönem yirmili yaşlarda belirir fakat mesleği ile ilgili katı beklentileri olan bireylerde ilerleyen zamanda da tükenme riskiyle karşılaşma ihtimali vardır.

Basamak 3: Otuzlu yaşlarda ortaya çıkan bir evredir. Artık profesyonelleşen birey meslek hayatında giderek özgürleşmektedir.

Basamak 4: Otuzlu yaşlardan kırklı yaşlara doğru geçiş evresinde ortaya çıkan durumdur. Bu süreçte birey geçmişini sorgulamaktadır. Bireyde işle ilgili doyumsuzluk oluşabilir. Muhtemelen bireyde yeteneklerini kullanmasından yıllar sonra sıradanlık, sıkılma, tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Artık yorgunluk, gerginlik ve stres bireyin hayatında daha fazla yer almaya başlar. Ölümlü olma duygusu ağır basmaktadır.

Perlman ve Hartman 'ın Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman'ın tükenmişlik modelinde tükenmişlik “durumun strese götürme derecesi, algılanan stres düzeyi, strese verilen tepki ve strese verilen tepkinin sonucu” olmak üzere dört aşamada incelenmektedir.

Durumun strese götürme derecesi: İki aşamalı bir durumdur. İlk durumda bireyin kabiliyet ve becerileri örgütsel beklentiler karşısında yetersiz kalması durumunda ortaya çıkar. İkinci aşama ise bireyin yaptığı işin beklentiler karşısında zayıf kalması durumunda ortaya çıkar. Burada çalışanın kabiliyetleri ile örgüt kültürü arasında uyumsuzluk vardır (Sürgevil, 2006: 31).

Stresi Algılama Düzeyi: Strese sebebiyet veren birçok tetikleyici olabilir, fakat bunların hepsi kişinin kendini stres altında hissetmesine sebebiyet vermez (Sürgevil, 2006: 31).

Strese Verilen Tepki: Strese üç tür tepki verilmektedir; bunlar sırasıyla “fiziksel tepki, davranışsal tepki, bilişsel tepki” şeklindedir (Sürgevil, 2006: 31).

Strese Verilen Tepkinin Sonucu: Bireyin iş doyumunda azalma, fiziksel ve ruhsal sağlıklarında bozulmalar ortaya çıkar ve bundan sonraki süreçte birey artık işten ayrılma sınırına gelir (Sürgevil, 2006: 31).

Pines Tükenmişlik Modeli:

Pines'e göre tükenmişliğin ana kaynağı, bireyi baskı altında tutan iş ortamıdır. Burada motivasyon kavramının önemi ortaya çıkmaktadır. Motivasyon düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerini sürekli olarak baskı altında hissettiği iş koşulları altında, tükenmişlik sendromuna maruz kalma olasılığı yüksektir. Yani stresli bir iş çevresi, düşük düzeyde ödüllendirme vb. etmenler motivasyon düzeyi yüksek olan işgörenleri başarılı olabilecekleri iş ortamlarından ve olanaklarından uzaklaşmaya sevk eder. Yaşamın amacını başarılı olmada gören bireylerde tükenmişliğe neden olan başarısızlıklar, utanç verici bir etki bırakır. Böylelikle tükenmişlik bireyin motivasyon kaynağını giderek eriterek, işten ayrılmasına, hatta mesleği tamamen terk etmesine dahi yol açabilir (Bahar, 2006: 12-13).

Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik konusunda en yaygın kabul gören model Maslach Tükenmişlik Modelidir, Maslach bu modeli Jackson ile birlikte geliştirmiştir. Bu modele göre tükenmişlik üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla, 'duygusal tükenme', 'duyarsızlaşma' ve ' kişisel başarı hissinde azalma' şeklindedir. Bu üç boyut kavramsal olarak birbirlerinden ayrı olsa da birbirleriyle ilişki içerisinde (Maslach ve Jackson, 1981).

Duygusal Tükenme: Maslach'ın geliştirdiği modele göre duygusal tükenmişlik, tükenmişlik sendromunun ilk evresi ve merkezidir. Mesleki tükenmişliğin bu evresinde çalışmada halsizlik, yorgunluk duygusal yönden yıpranmış hissetme gibi sendromlar belirir. Bu durum tükenmişliğin en kritik ve de en belirgin sendromu olarak ifade edilmektedir. Duygusal tükenme tükenmişliğin içsel boyutu olarak tükenmişlik yaşayan bireyde hizmet verdiği kişilere karşı geçmişte olduğu gibi sorumlu davranamadığı düşüncesini yaratır. Birey de artık bir sonraki gün tekrar işe gidecek olma düşüncesi büyük endişe sebebi haline gelir (Ergin,1995:37).

Duyarsızlaşma: Çalışanın hizmet verdiği veya beraber çalıştığı mesai arkadaşlarına yönelik olumsuz tavır ve tutumlar sergilemesidir (Schaufeli ve Enzmann, 1998). Başka bir deyişle, çalışanların hizmet sunduğu kişilere karşı onları birer nesne, madde gözüyle bakması ve davranması, onlara karşı nahoş sözler kullanması, kayıtsız ve alaycı tavır sergilemesi şeklinde devam eden durumdur. Duyarsızlaşma, bireyin hizmet sunduğu kişilere karşı onların birey olduğu gerçeğini göz ardı edip, onlara karşı duygudan yoksun biçimde tavır sergilemesidir (Kaçmaz, 2005).

Düşük Kişisel Başarı Hissi: Çalışanın kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı eksikliği şeklinde tanımlanır (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Kişisel başarı hissi kavramsal olarak, öz yeterlilik ve öğrenilmiş çaresizlik gibi kavramlarla ilişkilidir ve tükenmişliğin kişisel başarı ayağını temsil etmektedir. Yetersizlik, başaramama duygusu, moral kaybı, iş performansında düşüş, üretkenlikte düşüş, anlaşmazlık, yeni olağan dışı hadiselerle mücadele etmede yetersiz kalma gibi sendromlarla bütünleştirilen kişisel başarı duygusu, genel bir ifadeyle bireyin kendini işiyle ilgili olumsuz değerlendirmesidir (Sürgevil, 2006).

Çizelge 3.1. Tükenmişlik Modellerinin Bir Arada İfadesi

MODEL ADI	GELİŞTİREN	TÜKENMİŞLİK TANIMI	BOYUTLARI	YIL
Cherniss Tükenmişlik Modeli	Cherniss	İnsanın aşırı stress ya da doyumsuzluğa karşı işten soğuma biçiminde gösterdiği bir tepki	Tek Boyut	1980
Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	Edelwich ve Brodsky	İdealizm, enerji, amaç ve düşüncenin, iş koşullarının örgütsel bir sonucu olarak, ilerlemesinin, gelişmesinin kaybı	*İdealistik coşku dönemi *Durgunluk *Engellenme *Apati	1980
Pines Tükenmişlik Modeli	Pines	Bireyleri açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu	Tek Boyut	1988
Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	Pearlman ve Hartman	Kronik duygusal strese verilen ve üç bileşenden oluşan bir yanıt	Durumun strese götürme derecesi	1982
			Algılanan stres düzeyi	
			Strese tepki	
			Strese Verilen Tepkinin Sonucu	
Meier Tükenmişlik Modeli	Scott Meier	Tekrarlayan iş yaşantılarının sonucu olan kişisel yeterlik beklentilerinde bir düşüklük	Tek Boyut	1983
Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli	Suran ve Sheridan	Dört aşamalı gelişimsel bir şema	Kimlik – Rol Karmaşası Aşaması	1985
			Yeterlilik – Yetersizlik (Yeterlilik kazanımı)	
			Verimlilik – Durgunluk	
			Yeniden Oluşturma – Hayal Kırıklığı	
Maslach Tükenmişlik Modeli	Maslach	İş, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen, fiziksel ve duygusal bir tükenme sendromu	Duygusal Tükenme	1981
			Duyarsızlaşma	
			Kişisel Başarı	

Kaynak: Üresin, Tuğçe. “Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, 2009, 19

3.2. Mesleki Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik kendini bireyden bireye farklı boyutlarda gösterir ve farklı ölçülerde seyreder. Tükenmişliğin fiziksel belirtileri nispeten daha rahat fark edilebilir, birey kendini yorgun hisseder, basit bir soğuk algınlığını atlatamaz, nefes darlığı çeker, yorgun, bitkin düşer (Freudenberger, 1981).

Tükenmişlik belirtileri üç alt kategoride ele alınabilir, bunlar sırasıyla:

Fiziki Belirtileri

Tükenmişlik yaşayan insanlar genelde, iş yaşamının ilk yıllarında kendine güvenen, dinamik, işe karşı ilgili, fazla mesai yapan, yorgunluk ve uykusuzluğa rağmen yüksek performans gösteren bireylerdir. Daha sonraki süreçte bir takım nedenlerle artık bu bireyin metabolizması eskisi gibi iyi çalışmamaya başlar, bu durum bireyde enerji düşüşü yaşanmasına neden olur. Bu enerji düşüşü bireyde fiziksel açıdan ciddi sorunlar doğurur (Freudenberger, 1981: 43).

Psikolojik Belirtileri

Psikolojik tükenmişlik sendromları diğer belirtilere nazaran fark edilmesi daha zordur. Bu belirtiler sırasıyla, “asabiyet, engellenmişlik duygusu, psikolojik hassasiyetler, nedensiz huzursuzluk ve korku duygusu, sabırsızlık, tahammülsüzlük, özgüvende düşüş, çevreye karşı yabancılaşma, düşmanca bakma, işle ilgili ümitsizlik, başkalarını çekiştirme, eleştirme, ilgisizlik, aile içi sorunlarda artış, tatmin olamama, negatif bir ruh hali, arkadaşlık, nezaket gibi olumlu davranış özelliklerinde azalma, zihinde belirsizlik ve karmaşıklık, zihinsel kargaşa, paranoyak ruh hali, asılsız şeylere kuruntu yapmak, depresyon, suçluluk duygusu ve çaresizlik” şeklinde özetlenebilir. Daha sonraki boyutlarında artık birey işe gitmek istememekte ve işi sürekli bırakmayı düşünmektedir (Perlman ve Hartman, 1982; Çam, 1992; Tümkeya, 1999; Sabuncuoğlu, 1996).

Davranışsal Belirtiler

Tükenmişliğin davranışsal belirtileri genel itibariyle şu şekilde sıralanabilir; “motivasyon eksikliği, kişisel güvende azalma, değersizlik hissi, şüphecilik, kaygı, huzursuzluk, kendini soyutlanmış hissetme, çabuk öfkelenme, tatminsizlik, konsantrasyon bozuklukları, çaresizlik, zihin karışıklığı ve düzensizlik, bilişsel becerilerde güçlükler yaşama.” (Sağlam ve Çına Bal, 2008:142) .

3.3. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin mevcut sonuçlarını bireyler üzerindeki sonuçları, örgüt üzerindeki sonuçları ve aile üzerindeki sonuçları olarak üç kategoride toplamak mümkündür. Bu sonuçları sırasıyla ifade etmek gerekirse;

Bireysel Sonuçları

Tükenmişlik sendromu insanları pek çok yönden etkilemektedir. İnsanlar tükenmişlik sendromu yüzünden maruz kaldığı durum, fiziksel açıdan yorulup yıpranmasına neden olur. İş ortamında kesintisiz devam eden gerginlik ortamı, bireyin uykularını bölen boyutlara ulaşır, kişi kâbuslarla uyanır, dolayısıyla uykusuzluk nedeniyle ortaya çıkan halsizlik ve huzursuzluk yaşamasına, sürekli her şeyin ters gideceği evhamının ortaya çıkmasına neden olur. Kronikleşen bu yorgunluk ve gerginlik, baş ağrılarını artırmakta vücut direncini düşürerek soğuk algınlığına yakalanmayı kolaylaştırmaktadır ve hastalığın iyileşme süresini daha da uzatmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 74; Kahill, 1988).

Örgütsel Sonuçları

Tükenmişlik sendromunun örgütsel sonuçlarına bakıldığında; “kişinin işini planlama yeteneğinde zayıflık, işyerindeki kural ve normlara karşı liyakatsizlik, örgüt hedef ve gayelerine karşı ilgisizlik, iş arkadaşlarına karşı kuşkucu tavır, iş arkadaşlarından giderek uzaklaşma, başarısızlık hissi, meslektaşlarına karşı kırıcı tavır, işi aksatma, geç gelme, iş performansında düşüş, iş memnuniyetinde düşüş, kurumsal bağlılıkta azalma, iş kazalarında artış ve bunların neticesinde işten ayrılma isteği veya iş değiştirme isteği” şeklinde sıralanabilir (Ergin, 1993: 152; Kaçmaz, 2005: 31).

Aileye Dair Sorunlar

Tükenmişliğin sonuçları birey ve örgüt üzerindeki etkileriyle kalmamakta, domino etkisi gibi yayılarak devam etmektedir. Tükenmişlik sonucunda ortaya çıkan ruhsal sıkıntılar, davranış bozukluklarına ve bireyler arası iletişimsizliğe yol açtığından aile hayatına da etkileri yansımaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982:73).

3.4. Mesleki Tükenmişlikle Baş Etme Yolları

Tükenmişlik sendromuyla mücadelede alınabilecek tedbirler şu şekilde sıralanabilir (Çağlayan, 2007: 52).

- Birey meslek tercihlerinde, kişiliğine ve uzun vadede beklentilerine göre uygun meslek seçmelidir.

- İşgörenlerin çalışma alanlarının ve işyerindeki sorumluluklarının neler olduğu amirler tarafından net bir şekilde ifade edilmelidir.
- Yöneticiler tarafından çalışanların da işle ilgili kararlarda söz sahibi olabilmeye olanak verilmelidir.
- İşgörelere kariyer olanakları sunulmalıdır.
- İş ajandaları çalışanların istekleri ve iş dışı sorumluluklarını aksatmayacak şekilde organize edilmeye çalışılmalıdır.
- Spor yapma, suni yiyeceklerden uzak durup organik ağırlıklı beslenmeye dikkat edilmelidir.
- İş dışı aktivite alanları ve meşguliyetleri oluşturulmalıdır.
- İşverenler tarafından çalışanlar zaman yönetimi konusunda bilinçlendirilmelidir.
- Çalışanlara örgüt içinde düşünce ve isteklerini belirtebileceği özgür bir atmosfer oluşturulmalıdır.
- Bireysel öncelikler ve değerlerin yeniden ele alınması gereklidir.

Leivnson(1996) tükenmişliğin oluşmaması için alınabilecek tedbirleri şu şekilde özetlemiştir;

- İşgörenler işe başlamadan önce ne ile karşılaşacakları noktasında bilgilendirilmelidir.
- Çalışanların gözlem altına alınarak tükenmişliğe yol açabilecek etmenler ortadan kaldırılmalıdır.
- Çalışanlara enerji kazandırabilecek vazifeler verilmelidir.
- Çalışanları günlük stresten alı koyacak ortamlar oluşturulmalıdır.
- Çalışanlara yetenekleri konusunda bilgiler verilmelidir.
- Çalışanlar dışsal faktörlerin baskısından korunmalıdır.
- Yöneticiler fazla çalışan personeline karşı daha fazla iş yükü verme eğilimlerini kontrol etmelidir (Levinson, 1996'dan akt. Biçen, 2014: 21).

Tükenmişliği engellemek için, iş yerinde tükenmişlikle mücadele yönetimlerinden olan stres faktörüne karşı eğitim, dinlenme, zaman yönetimi, sosyal beceriler eğitimi, takım ruhu, mesleki gerekliliklerin yönetimi ve meditasyon eğitimleri önerilmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter,2001: 397).

Tükenmişliğe sebep olan faktörler düşünüldüğünde çalışanların tükenmişlikle mücadele yönteminde alınacak bazı önlemler olumlu neticeler verecektir.

Bunlar şu şekilde özetlenebilir (Arı ve Bal, 2008: 139).

- Personelin iş yükü ve iş akışı revize edilmelidir.
- Takım ruhu uygulamalarının güçlendirilmesi gereklidir.
- Çalışanların ödüllendirilmesi gereklidir.
- Örgütsel adaletin sağlanması önemlidir.
- Rollere ilişkin stres kaynaklarının belirlenmesi önemlidir.
- Tükenmişliğin meşru bir problem olduğu gerçeğinin kabulü ve işletmelerin bu konudaki bilinçlilik düzeyini artırmalıdır.

Tükenmişlikle başa çıkma yolları daha ziyade örgütsel düzeyde yapılan çalışmalar olsa da tükenmişlikle mücadelede alınabilecek bireysel tedbirler de bu hususta oldukça faydalı olacaktır; tükenmişlikle bireysel yönden mücadele yöntemleri şu şekilde sıralanabilir (Üçok, 2012: 19).

- Tükenmişlik sendromu hakkında bilgi sahibi olmak.
- Kişinin kendini iyi tanıması ve ihtiyaçlarını tespit etmesi.
- Çalışma hayatıyla ilgili gerçekçi hedefler belirlemek.
- Kişisel gelişim gruplarına, eğitimlerine katılmak.
- Nefes egzersizleri yapmak
- Müzik dinlemek
- Düzenli spor yapmak
- Zaman yönetimini bilmek ve etkin kullanmak
- Tatile çıkmak
- Gerek iş gerek özel hayatla ilgili monotonluğu ortadan kaldırmak
- Yaşam tarzını iyileştirmek
- Çeşitli hobiler edinmek
- Stresle mücadele noktasında kendini iyi geliştirmek ve hazırlamak
- İşe ara vermek veya yeni bir iş bulmak
- Çalışılacak iş koluyla ilgili önceden bilgi sahibi olmak.

4. YAŞAM TATMİNİ (DOYUMU)

Yaşam tatmini, geçmişten günümüze insanlığın ilgi odak noktalarından biri olmuştur. Yaşam tatminini izah etmeden önce tatmin kavramını bilmek gerekir. Tatmin beklenti, ihtiyaç ve isteklerin karşılanması durumudur. Yaşam tatmini ise birey beklenti ve istekleriyle mevcut, var olanın mukayese edilmesi ile elde edilen durumdur. Yani yaşam tatmini bireyin beklentilerinin gerçek yaşamla kıyaslanmasıyla elde edilen sonuca işaret eder. Burada yaşam tatmini bireyin tüm yaşamını ve bu yaşamın değişik boyutlarını içine alan genel bir tatmin durumudur. Yani yaşam doyumu denilince belli spesifik bir durumun üzerinde odaklanmadan bireyin tüm yaşantısındaki tatmin durumu anlaşılmaktadır (Özer ve Karabulut, 2003:72).

Yaşam tatmini bireyin yaşam kalitesini bütünüyle değerlendirmesiyle elde ettiği pozitif değerdir. Yani aslında kişinin kendi yaşamını ne ölçüde sevdiği ile ölçülü olan bir durumdur. Yaşam tatmini önemli bir konu olarak göz önünde tutulmaktadır ve genel manada mutluluk kavramının kendisi olduğu veya mutluluğun merkezinde yer aldığı yönünde değerlendirmeler yapılmaktadır. Fakat bu tarz değerlendirmelerde bazı aksaklıklar meydana gelmektedir bunlar şu şekilde sıralanabilir; birinci olarak yaşam ile ilgili değerlendirmeler doğal olarak gelişigüzel değerlendirmelerdir. Dolayısıyla bu durumda kişinin yaşamı ile ilgili karar verme noktasında yaşam tatmininin önemi hususunda bazı belirsizlikler doğmaktadır. Diğer bir durum ise insanların yaşam tatmini ile ilgili yaptığı yargılar sağlam bir değerlendirme süzgecinden gelmemektedir (Haybron, 2004'den akt Öcal, 2008: 28).

Yaşam tatmini ile ilgili yapılan çalışmalarda cinsiyet, etnik kimlik ve ekonomik durum gibi faktörlerin yaşam tatminini anlamada, ölçmede kayda değer bir etkisi olmadığı, daha ziyade kişisel eğilimler, yakın ilişkiler ve kültür gibi psikolojik faktörlerin yaşam tatminini ortaya koymada etkili olduğu vurgulanmaktadır (Myers ve Diener, 1995). Bununla birlikte gelir seviyesinin yaşam doyumu üzerinde etkileri olduğunu belirten çalışmalar da mevcuttur (Kahneman ve Deaton, 2010).

“ Yaşam doyumu bireylerin hayatlarından memnun olabilmeleri ve yaşamlarının anlam kazanabilmesi için temel etkenlerin başında gelmektedir. Yaşam doyumu kişinin mutluluğunun ve refahının öznel ve net bir şekilde değerlendirmesi şeklinde ifade

edilebilir. İnsanların yaşamlarının bütününden tatmin olup olmadıklarının sorulması nedeniyle subjektif özellik taşır.” (Dikmen, 1995).

Yaşam doyumu, birey tarafından kategorize edilen ölçütlerin bir dereceleme göre yaşamın değerlendirilmesinden meydana gelen yargısal bir süreçtir (Shin ve Jackson, 1978: 475). Yani yaşam doyumu bireyin yaşamından bütünsel olarak veya aile, arkadaş, çevre gibi yaşam alanları açısından memnun olup olmadığına ilişkin yaptığı genel değerlendirmedir. Bu yargıya göre subjektif iyi olma hali yüksek olan kişilerin hem yaşam tatmin düzeyleri yüksek olmakta hem de bu bireylerde yaşamsal olumlu duygular olumsuz duygulara nispeten daha fazla düzeyde seyretmektedir (Suldo ve Huebner, 2006).

Bireyin beklentileri ile mevcut başarısı arasındaki tutarsızlık ne kadar az ise, kişinin yaşam düzeyinin o kadar fazla olacağı kabul edilmektedir (Diener, Oishi ve Lucas, 2003). Bir diğer yaşam tatmin kuramı olan duygusal kuramına göre ise yaşam tatmini bireyin olumlu duygularının olumsuz duygulara baskın olduğu durumlarda yüksek olduğunu ifade eder, tam tersi durumda ise yaşam tatmin durumunun düşeceği belirtilmiştir (Frish, 2006).

4.1. İş ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Uzun süren araştırmalar sonucunda iş doyumunun, bireyin genel yaşamı üzerinde, yaşamdaki tutumlar üzerinde ve nihayetinde yaşam doyumu üzerinde bir etkisinin olabileceğine dair sonuçlar alınmıştır. Araştırma sonuçlarında, işten alınan tatminin veya işten elde edilen tecrübelerin, bireyin iş dışı yaşamını ve aynı zamanda yaşamının bütününün üzerinde de büyük etkilerinin olduğu ifade edilmektedir.

Wilensky (1960) iş, yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi; saçılma, giderme ve bölünme olmak üzere üç temel farklı bakış açılarıyla ele almıştır.

Taşma (Spil-over) Teorisi

Bu yaklaşıma göre iki yaşam alanının birinde oluşan ilişki, beklenti ve tutumların, diğer yaşam alanındaki deneyimleri aynı yönde etkilediğini ön görmektedir (Judge ve Watanable, 1994). Taşma, çalışma yaşamının çalışma dışı yaşama veya tam tersi durum olan çalışma dışı yaşamın, çalışma yaşamına etkisinin olduğunu ileri sürmektedir. İki yaşam alanından birinde gerçekleşen olumsuz durumun diğer yaşam alanında da etkisi

olumsuz taşma olarak adlandırılırken olumlu deneyimlerin diğer yaşam alanına etkisi ise olumlu taşma olarak ifade edilir (Iverson, 2000).

Dengeleme Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre çalışma yaşamı ile yaşam doyumu arasında zıt/olumsuz bir ilişki vardır. İki yaşam arasında birinde yaşanan olumsuz beklentiler ve düşük tatmin düzeyi, insanlarda diğer yaşam alanında bu olumsuz durumu düzeltmek için daha fazla gayret ve yoğunlaşma duygusu doğurur. Yani bir yaşam alanında yaşanan olumsuzluğu telafi etmek için insanlar diğer yaşam alanına daha fazla önem vererek bu durumu dengelemeye çalışmaktadır. Yani nu yaklaşıma göre iş yaşamında beklediği doyumu alamayan bireyler, bu durumu dengelemek adına çalışma dışı yaşam alanlarına aile, arkadaş, akraba veya komşuluk ilişkilerine daha sıkı sıkıya bağlanacağı ve bu alandaki yaşam düzeyini artırma eğilimi içerisine girecektir (Savcı, 1999).

Bölünme- Ayrılma varsayımı

Günümüz modern çalışma hayatında, insanların çalışma ve çalışma dışı yaşamlarını birbirinde keskin çizgilerle ayırdığını ileri süren bu yaklaşıma göre çalışma ve çalışma dışı yaşam alanları ikiye ayrılmış fakat birbirleriyle hiçbir düzeyde etkileşime girmedikleri varsayılmıştır. Yani bu iki yaşam alanı arasında herhangi bir ilişki mevcut değildir (Rain v.d, 1991: 289; Elizur, 1991).

Çatışma Varsayımı

Çalışma ve çalışma dışı yaşam alanları arasında uzlaşmanın sağlanamayacağı bir çatışmanın mevcudiyetinden bahseden bu yaklaşıma göre, üç tip çatışmadan bahsedilmektedir. Bunlar; birincisi zamana bağlı olan çatışmadır. Yani bir rolün yerine getirilmesi için gerekli olan zamanın, diğer bir rolün yerine getirilmesine engel olmasıdır. İkinci çatışma tipi ise gerginliğe dayalı olan çatışmadır. Bir rolde gerçekleşen stres belirtilerinin diğer rol üzerindeki etkisini veya müdahalesini ifade etmektedir. Üçüncüsü ise davranışa dayalı çatışmadır. Bir rolde işlevsel, geçerli olan davranışların diğer rolde anlamsız, geçersiz olması durumudur (Greenhaus ve Bautell, 1985: 77).

4.2. OECD Daha İyi Yaşam Endeksi (Better Life Index) ve Türkiye

Küreselleşme unsurunun belirginleşmeye başladığı 1990'lı yıllardan itibaren refahı belirlemede temel unsur olan gelir etkisinin belirleyici rolü azalmaya başlamıştır. Bu dönemde refah düzeyini belirlemede yeni kavramlara ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle OECD refahı belirlemede daha geniş bir perspektifi içeren bir endeks geliştirmiştir (Akar, 2014). Bu endeks 2011 yılında ilk kez uygulamaya konmuştur. OECD tarafından oluşturulan bu endeks 11 kriteri kapsamaktadır. Bu kriterler konut, gelir, iş, iletişim, eğitim, çevre, sivil katılım, sağlık, yaşam tatmini, güvenlik ve iş yaşam dengesi şeklindedir.

OECD'nin belirlediği rapora göre Türkiye; (www.oecdbetterlifeindex.org)

Konut: Tatmin edici bir evde yaşamak insanlar için önemli bir faktördür. Konut yalnızca dört duvar ve çatıdan oluşan ve içerisinde ikame edilen bir yer değildir. Konutlar insanlara içerisinde güvenle uyuyabilecekleri ve barınabilecekleri uygun düzeyi sağlayan yerler olmalıdır. Türkiye'deki ortalama bir ev kişi başına 1.1 oda içermektedir. Bu oran OECD ülkeleri içerisindeki en düşük orandır. OECD ülkelerindeki oran kişi başı 1.8 şeklindedir.

Gelir: Para mutluluğu satın alamasa da iyi bir yaşam standardı elde etmede oldukça önemli bir kriterdir. Türkiye'de kişi başına düşen hane halkı net düzeltilmiş harcanabilir gelir yılda ortalama OECD ortalaması olan 25.908 dolardan daha düşüktür.

İş: Türkiye'de 24-64 yaş arası nüfusun %50'si ücretli bir işe sahiptir. Bu oran OECD ülkelerinde %65 şeklindedir. Türkiye'de kadınlar erkelere oranla daha az iş hayatına katılmaktadır. Türkiye'de kadınları %30'u ücretli bir işte çalışmaktadır. Bu oran OECD ülkelerinde %58 şeklindedir. Türkiye'de çalışanlar %8.1 ihtimalle işini kaybetme korkusu yaşamaktadır. Bu oran OECD ortalamasının (%5.4) üzerindedir.

İletişim: İnsan sosyal bir varlıktır. İnsanlarla iletişimin sıklığı ve kalitesi hayat tatmini açısından oldukça önemlidir. Güçlü bir sosyal bağ insanların olumsuz durumlarla yüzleştiği durumlarda bu olayın negatif etkisini sindirmek açısından önemlidir. Türkiye'de insanların %86'sı acil durumlarda güvенеbilecekleri insanların olduğuna inanmaktadır. Bu oran OECD ülkelerinde %88'dir.

Eğitim: OECD raporuna göre iyi bir iş bulmada önemli bir kriter olan eğitim seviyesi açısından Türkiye'deki insanların 25-64 yaş arası grubun %34'ü lise eğitime sahiptir. Bu OECD ülkeleri içerisinde en düşük orandır. OECD eğitim oranı %75'dir. Cinsiyet açısından bakıldığında ise Türkiye'de erkeklerin %38'i lise eğitimini tamamlarken bayanlarda bu oran %29'dur.

Çevre: Yaşadığımız çevrenin kalitesi hem sağlık hem de yaşam kalitemiz üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Türkiye'de insanların %62'si su oranlarından memnunken bu oran OECD ülkelerinde %81'dir.

Sivil Katılım: Mevcut hükümete olan güven sosyal birleşim ve denge açısından önemli bir kriterdir. Türkiye'de seçimlere katılımı ortalaması %88 seviyesindedir.

Sağlık: Türkiye'de ortalama yaşam süresi 75'tir. Bu oran kadınlarda 77'iken erkeklerde 72'dir. Ortalama yaşam süresi ise OECD ülkelerinde 80'dir.

Yaşam Tatmini: Yaşam doyumu insanların yaşamlarını genel olarak nasıl değerlendirdiği sorusu ile ölçülür. 0 ila 10 puan aralığındaki ölçeğe göre Türk insanı yaşam tatmin düzeylerini ortalama 5.6 şeklinde ifade etmiştir. Cinsiyete göre Türkiye'de yaşam tatmini üzerinde dikkate değer bir fark görülmesi de kadınlar 5.8'lik dereceyle erkeklere göre (5.4) yaşam tatmin düzeyleri daha yüksektir. Eğitim düzeyine göre yapılan incelemeye göre ise ilköğretim seviyesinde eğitime sahip olan bireylerde yaşam doyum düzeyi 5.3'ken bu oran yüksek öğretim düzeyindeki bireylerde 6.1'e çıkmaktadır. Türkiye yaşam tatmin düzeyi, açısından 36 ülke içerisinde 32'nci sıradadır.

Güvenlik: Türkiye'de cinayet oranı 1.2'dir. Türkiye'de insanların %5'i saldırıya ve şiddete uğradığını ifade ederken bu oran OECD ülkelerinde %3.9'dur.

İş-Yaşam Dengesi: İş ve yaşam arasındaki dengeyi oluşturabilmek çalışanlar açısından önemli bir problemdir. İş, aile ve bireysel ilişkiler düzeyinde orantılı bir denge mutluluk açısından önemlidir. Araştırmalar uzun çalışma koşullarının sağlığı olumsuz etkilediği ve strese sebebiyet verdiğini belirtmektedir. Türkiye'de çalışanların %41'i uzun çalışma koşulları altında çalışmaktadır. Bu oran OECD ülkeleri içerisindeki en yüksek seviyedir.

Türkiye’de çalışanlar yıllık ortalama 1.855 saat çalışmaktadır. OECD ülkelerinde yıllık toplam çalışma saati ise yaklaşık 1.765 saattir.

Bu çalışmada tez konusunun bütünlüğü ile ilgili çeşitli konulara değinilmiştir. İş ve serbest zaman çatışmasına değinilmeden önce zaman kavramı izah edilerek etkili zaman kullanımı için zaman yönetimi konusuna değinilmiştir. Daha sonrasında İş kavramı açıklanarak tarihsel boyutlarına değinilmiştir. İş kavramının açıklanmasından sonra serbest zaman kavramına geçilmiştir. Serbest zaman konusu tarihsel boyutuyla izah edildikten sonra, serbest zaman değerlendirme aracı olarak rekreasyon konusuna değinilmiştir.

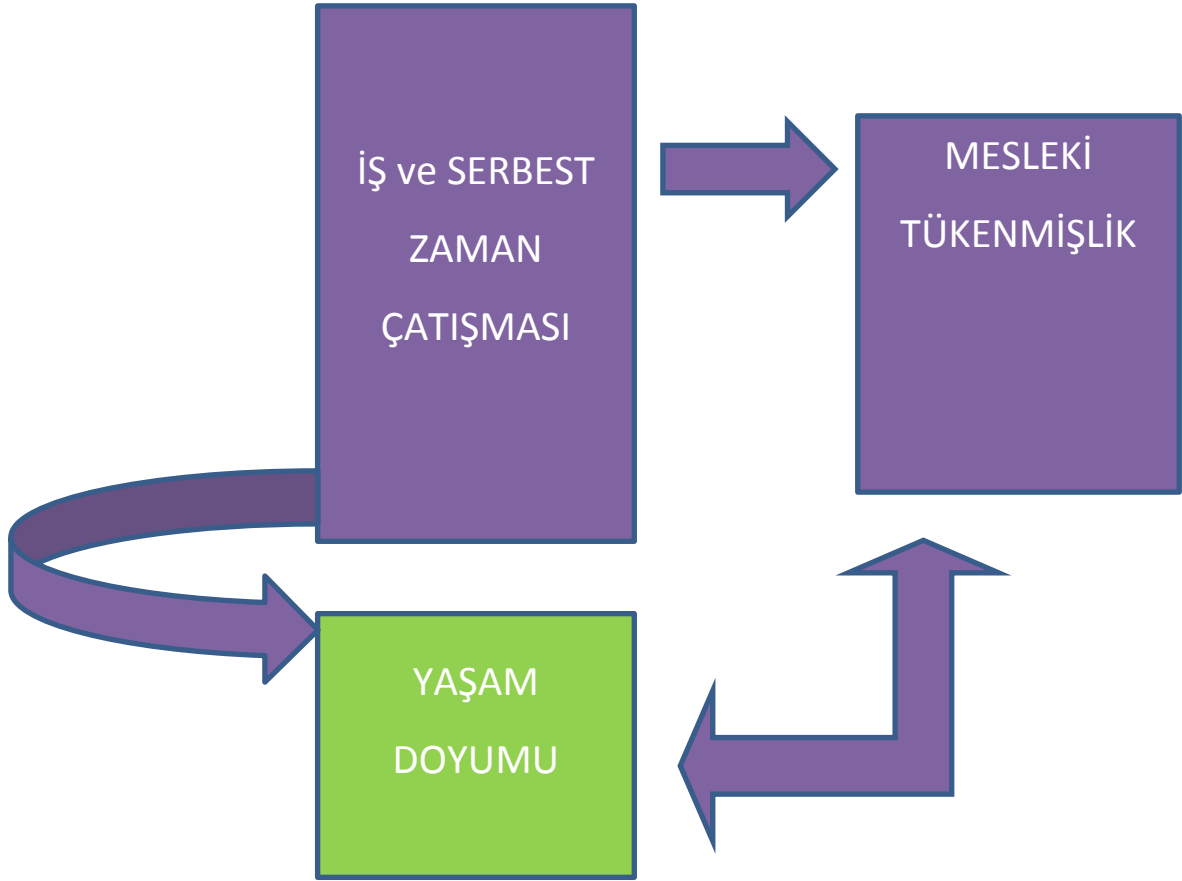
İş ve serbest zaman ilişkisi açıklandıktan sonra bir diğer araştırma boyutu olan mesleki tükenmişlik konusuna geçilmiştir. Mesleki tükenmişlik nedenleri, sonuçları açıklandıktan sonra yaşam tatmini boyutu ele alınmıştır. Bundan sonraki süreçte mevcut tez çalışmasının metodoloji bölümüne geçilecektir. Araştırma yöntemine değinildikten sonra araştırma bulguları verilecektir daha sonrasında ise son bölüm olan sonuç ve önerilere değinilecektir.

5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Mevcut çalışmada daha önce de değinildiği gibi iş ve serbest zaman çatışma düzeyi arttıkça işgörenlerin maruz kaldığı mesleki tükenmişlik boyutunun buna paralel bir şekilde artacağı öngörülmüştür. İş ve serbest zaman çatışma düzeyinin yüksek boyutlarda seyretmesi işgörenlerin yaşam doyum düzeyleri üzerinde de olumsuz bir etkide bulunacağı öngörülmüştür.

Doğal olarak iş ve serbest zaman çatışmasının düşük olması, işgörenlerin maruz kaldığı mesleki tükenmişlik düzeylerinde orantılı bir azalmaya sebep olacağı varsayılmış ve benzer bir şekilde iş ve serbest zaman çatışma düzeyi azaldıkça iş görenlerin yaşam doyum düzeylerinde de artış olacağı şeklinde bir ters orantı varsayımında bulunulmuştur. Yine literatür bölümünde bahsedildiği gibi çalışanların mesleki tükenmişlik boyutlarındaki yüksekliğe paralel olarak işgörenlerin yaşam tatmin düzeylerinde de düşüş gözlemleneceği öngörülmüştür.

Araştırma modelinde belirtilen iş ve serbest zaman çatışması iş aile çatışmasının bir boyutu olan zaman temelli çatışmadan uyarlanmıştır (Wong ve Lin, 2007). Mesleki Tükenmişlik boyutu ise Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılarak belirlenmiştir. Maslach Tükenmişlik Envanterinde, mesleki tükenmişlik üç belirleyiciyi kapsamaktadır bunlar; duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarıda azalma şeklindedir. Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme de verilen puanlar ne kadar yüksekse tükenmişlik de o derece yüksek olarak algılanmaktadır. Kişisel başarı hissinde azalma da ise olumlu ifadeler yer verildiğinden, burada verilen puanlar ne kadar düşükse o derece mesleki tükenmişlik fazla olduğu belirlenmektedir. Yaşam doyumu ise Diener (1985) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlamasıyla belirlenmiştir.



Şekil 5.1. İş Görenlerin İş-Serbest Zaman Çatışması ile Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma Modeli

H₁ İşgörenlerin mesai saatleri ile İŞÇ düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₂ İşgörenlerin unvanları ile İŞÇ düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır

H₃ İşgörenlerin işletmede çalıştıkları yıl ile iş-serbest zaman çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₄ İşgörenleri yaş durumları ile iş-serbest zaman çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₅ İşgörenlerin mesai saatleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₆ İşgörenlerin cinsiyetleri ile yaşam tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₇ İşgörenlerin aylık gelirleri ile yaşam tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₈ İşgörenlerin işletmede çalıştıkları yıl ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₉ İşgörenlerin mesai saatleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₀ İşgörenlerin unvanları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₁ İşgörenlerin yaşam tatmin düzeyleri ile unvanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₂ İşgörenlerin aylık gelirleri ile mesleki başarı hissi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₃ İş-serbest zaman çatışma düzeyi ile mesleki tükenmişlik alt boyutu olan mesleki duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₄ İş-serbest zaman çatışma düzeyi ile mesleki tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₅ İş-serbest zaman çatışma düzeyi ile mesleki tükenmişlik alt boyutu olan kişisel başarı hissi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₆ İş-serbest zaman çatışma düzeyi ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₁₇. İş-serbest zaman çatışma düzeyi işgörenlerin yaşam tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₈ İş-serbest zaman çatışma düzeyi işgörenlerin duygusal tükenme düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir

H₁₉. İş-serbest zaman çatışma düzeyi işgörenlerin duyarsızlaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₂₀ İş-serbest zaman çatışma düzeyi işgörenlerin M.T kişisel başarı hissi düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

5.1. Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırma evreni Ankara ilinde faaliyette olan 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin personellerini kapsamaktadır. 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerindeki meslek grupları arasında sınırlamaya gidilmeden tüm otel çalışanları araştırma evreni içerisine dâhil edilmiştir. 4 ve 5 yıldızlı otellerin seçilme nedeni ise personel istihdamlarının fazla olması ve işletme yönetim ve kurumsal kimlik noktasında daha profesyonel olmaları durumu da göz önüne alındığında buralardan edinilecek sonuçların daha objektif ve güvenilir olabileceği düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

Ankara’da 4 ve 5 yıldızlı otel kategorisine giren 57 otel bulunmaktadır. Otellerin belirli departmanlarında çalışan işgören sayısı tam olarak bilinmemektedir. Basit tesadüf örnekleme yöntemi yolu ile 57 otel içerisinde %95 güven düzeyi ve %5 hata payına göre

hesaplanmış olan 38 otele ve ana kütle sayısı bilinmediği durumlarda örneklem sayısını tespit etmek amaçlı kullanılan “ $n=\pi(1-\pi) / (e/Z)^2$ ” formülü dikkate alınarak 384 çalışan örnek büyüklüğü olarak tespit edilmiştir (Kurtuluş, 2010: 67).

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Toplam 550 anketten 430 adet ankete geri bildirimde bulunulmuştur. Çeşitli sebeplerle (eksik bilgi, okunmadan doldurulanlar) değerlendirmeye alınmayan anketler analiz dışı tutularak, araştırma örneklem sayısını da temsil edecek olan 384 anket elde edilmiştir. Veriler Mart ve Mayıs aylarını içine alan bir dönem içerisinde elde edilmiştir. Otel çalışanlarına mesai saatleri içerisinde birebir anket yapmak oldukça zor ve hoş karşılanmadığı da göz önüne alındığında anketlerin uygulanmasında departman müdürleri ve ön büro çalışanlarının da desteği ile en fazla 4 iş günü ara ile önce anketler belirlenen şeflere teslim edilerek kendi altlarındaki personellere anketlerin doldurtulması istenmiş ve böylece anketlerin büyük çoğunluğunun geri dönüşü sağlanmıştır.

5.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada üç farklı ölçek kullanılmıştır.

İş ve Serbest Zaman Çatışması Ölçeği

Bu çalışmada ele alınan iş ve serbest zaman çatışması, otel çalışanlarının iş ile ilgili meşguliyetlerinin, çalışanların diğer yaşam rolleri üzerindeki etkisi olarak ifade edilebilir. İş ile ilgili faktörler çalışanların zaman, enerji ve boş zaman fırsatlarını elinden alarak onların yorgunluk, stres vb. etmenlere maruz kalmasına sebep olabilir. İş ve serbest zaman çatışması ölçeği Anderson, Coffey ve Byerly (2002) iş aile çatışması çalışmalarından Wong ve Lin (2007) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. İş ile ilgili meşguliyetlerin işgörenlerin serbest zaman fırsatları üzerine etkisini ölçmektedir. 7’li Likert tipi ile hazırlanan [Kesinlikle Katılmıyorum (1) - Kesinlikle Katılıyorum (7)] ölçekte en yüksek skorlar yüksek düzeyde iş ve serbest zaman çatışmasına, düşük skorlar ise düşük düzeyde bir çatışmayı ifade etmektedir.

İşgörenlerin iş-serbest zaman çatışma düzeyleri “*Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine yeterince zaman ayıramam, Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla*

birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam, Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek yeterli enerjiyi bulamam, Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılamam, Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek uygun bir zihinsel yapıyı elde edemem” ifadeleri ile ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Sop (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Mesleki Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (1992) Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmış olup toplamda 22 ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçek tükenmişliği 3 farklı boyutta ölçmektedir. Birinci boyut Duygusal tükenmeyi ölçen 9 ifadeden oluşmaktadır, ikinci boyut 5 ifadeden oluşmakta ve duyarsızlaşmayı ölçmektedir, üçüncü ve son bölüm olan kişisel başarı ise 8 ifadeden oluşmaktadır. MTÖ 7’li Likert türü bir ölçektir. Ölçeğin, Cronbach alpha değerinin Duygusal Tükenme Boyutunun 0.90, Duyarsızlaşma boyutunun 0.79, Kişisel Başarıda Düşme boyutunun 0.71 olduğu belirtilmektedir. Ölçekte “1,2,3,6,8,13,14,16,20” numaralı ifadeler (*İşimden soğuduğumu hissediyorum, İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum, Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum, Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı, İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum, Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yaratıyor, Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum, Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum*) Duygusal Tükenmişlik, “5,10,11,15,22” numaralı ifadeler Duyarsızlaşma (*İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum, Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim, Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum, İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil, İşimde karşılaştığım insanların, bazı problemlerinin nedeni sanki benmişim gibi davrandıklarını düşünüyorum*) “4,7,9,12,17,18,19,21” numaralı ifadeler ise Kişisel Başarıda Azalma boyutunu (*İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım, İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum, Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum, Kendimi işimde çok şeyler yapabilecek güçte hissediyorum, İşimin gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım, İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim, Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim, İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım*) ölçen ifadelerdir. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma boyutlarından alınan puanların yüksek, Kişisel

Başarıda Düşme boyutundan alınan puanların düşük olması mesleki tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Yaşam Tatmini Ölçeği

Yaşam doyumunu ölçmek amaçlı geliştirilen bu ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) arasında cevaplar içermektedir (Diener ve ark, 1985). Ölçekte alınan puan aralığı arttıkça yaşam doyumunun da yükseldiği varsayılmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Ölçekten alınabilecek toplam puan 5 ile 35 arasındadır.

6. ANALİZ ve BULGULAR

Araştırmaya katılan katılımcıların tanımlayıcı istatistiki bilgileri Çizelge 6.1’de şu şekilde belirlenmiştir. Katılımcıların çoğunluğu erkek olup cinsiyet dağılımları %59,4 erkek (229), %40,4 kadın (155) şeklindedir. Katılımcıların çoğunluğu 25-34 (%55,2) yaş aralığında bulunan 212 kişiden oluşmaktadır. Daha sonrasında bunu takiben katılımcıların %23,7’si 35-44 yaş aralığında, %17,2’si 17-24 yaş aralığında, %3,9’u 45 ve üstünü kapsamaktadır. Araştırmaya katılan işgörenlerin %58,3’ünün (224) medeni durumu evliyken %41,7’si bekârdır (160). Katılımcıların eğitim durumları ise sırasıyla; %3,9 ilkokul (15), %3,9 ortaokul (15), %31,5 lise (121), %57 üniversite, %3,6 lisansüstü şeklindedir.

Araştırmaya katılan işgörenlerin %48,4’ü 1000-1500 TL maaş almaktadır. Yani katılımcıların yarıya yakını (186) 1000-1500 TL karşılığı çalışmaktadır. Daha sonraki ifadeler sırasıyla; katılımcıların %23,7’si 15001-20000TL, %14,1’i asgari ücret (araştırmanın yapıldığı dönemde asgari ücret net ele geçen 949,07 TL’dir), %7,6’sı 2001-25000TL, %6,2’si 2501 TL ve üzeri şeklindedir. Katılımcıların bulundukları işletmede çalıştıkları yıl; işgörenlerin %33,9’u 1 ila 3 (130) yıldır aynı işletmede çalışırken %32,8’i (126) 1 yıldan daha az bir süredir bulundukları işletmede çalışmaktadır. Katılımcıların %15,9’u ise 4 ila 6 yıldır aynı işletmede çalışmaktayken %12,2’si (47) 7 ila 10 yıldır aynı işletmede çalışmaktadır. Aynı işletmede 10 yıldan fazla çalışan işgörenlerin oranı ise %5,2’dir (20).

Katılımcıların çoğu %38,5’i (148) ön büroda çalışırken sırasıyla diğerleri %21,1 oranla (81) yiyecek/içecek departmanında %14,6 oranla (56) kat hizmetlerinde, %8,3 oranla satış pazarlama departmanında, %5,5 oranla teknik serviste, %4,4 oranla misafir ilişkiler departmanında, %3,1 oranla (12) muhasebe departmanında çalışmaktadır. Araştırmaya katılan işgörenlerin çalıştıkları departmanlardaki pozisyonları ise %83,1 oranla işgörenlerin çoğu çalışan, işçi statüsünde istihdam edilmektedir. İşgörenlerin %7,8’i ise şef olarak istihdam edilmekte ve %9,1’i ise müdür pozisyonunda çalışmaktadır. Çalışanların günlük mesai saatleri ise işgörenlerin %69’u (265) 8 saat çalışmaktadır. 8 saatten fazla çalışanların oranı ise %26 (100) şeklindedir. Araştırmaya katılan işgörenlerin %5’i ise günlük 8 saatten az çalışmaktadır.

Çizelge 6.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Bilgileri

Değişkenler	n	%	$\bar{x}$	Standart sapma
			1,60	,49
Cinsiyet				
Erkek	229	59,6		
Kadın	155	40,4		
Yaş			2,15	,771
17-24	66	17,2		
25-34	212	55,2		
35-44	91	23,7		
45 ve üstü	15	3,9		
			1,42	,494
Medeni Durum				
Evli	224	58,3		
Bekar	160	41,7		
			3,53	,798
Eğitim Durumu				
İlkokul	15	3,9		
Ortaokul	15	3,9		
Lise	121	31,5		
Üniversite	219	57,0		
Lisansüstü	14	3,6		
			2,43	1,028
Maaş				
Asgari Ücret	54	14,1		
1000-1500	186	48,4		
1501-2000	91	23,7		
2001-2500	29	7,6		
2501 ve üstü	24	6,2		
			2,23	1,181
İşletmede çalıştığı yıl				
1 yıldan az	126	32,8		
1-3	130	33,9		
4-6	61	15,9		
7-10	47	12,2		
10 yıldan fazla	20	5,2		
			4,03	1,789
Çalıştığı departman				
Misafir İlişkileri	17	4,4		
Satış Pazarlama	32	8,3		
Önbüro	148	38,5		
Yiyecek/içecek	81	21,1		
İnsan Kaynakları	17	4,4		
Teknik Servis	21	5,5		
Kat Hizmetler	56	14,6		
Muhasebe	12	3,1		
Unvan			1,4	,849
Çalışan	320	83,1		
Şef	23	7,8		
Müdür	41	9,1		
Mesai Süresi			2,21	,469
8 saatten az	19	5		
8 saat	265	69		
8 saatten fazla	100	26		

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeğin, asıl formunda bulunan yaşam doyumunu ölçen 5 madde, iş-serbest zaman çatışmasını ölçen 5 madde ve mesleki tükenmişliği ölçen 22 madde 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarına uygulanmış ve elde edilen sonuçlar puanlandıktan sonra, geçerlik ve güvenirliklerinin analizleri yapılmıştır. Toplanan verilerin faktör analizine uygunluğunun Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi ile sınanması uygun görülmüştür. Araştırmada kullanılan ölçekler güvenilir olup birçok çalışmada kullanılmıştır. Mevcut çalışma turizm sektöründe çalışan işgörenlere uygulandığından, araştırma evreninin değişimi de göz önünde bulundurularak araştırmada kullanılan ölçeklerin yeniden faktör analizine tabi tutulması ihtiyacı doğmuştur.

Çizelge 6.2. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği KMO ve Barlett Küresellik Testi Değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		,949
	Ki-Kare	6306,134
Barlett küresellik testi	Serbestlik derecesi(sd)	231
	p	,000

Çizelge 6.2 'in birinci satırında görüldüğü üzere, KMO değeri, 949 olarak bulunmuştur. Bu değer 384 kişiden oluşan örneklemin büyüklük açısından faktör analizi için veri yapısının çok iyi derecede uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca Barlett küresellik testi sonuçlarına bakıldığında, elde edilen ki-kare (χ^2) değerinin 6306,134 ($p < 0,000$) manidar olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir. Böylece faktör analizinin bir sayıltısı daha karşılanmış olmaktadır. Açıklayıcı Faktör Analizi(AFA) yapılan ölçekte öz değeri 1'den büyük olan 3 faktör bulunduğu görülmüştür. Özgün ölçekteki faktör yapısına benzer bir çözüm elde edilmiştir.

AFA sonuçları çizelge 6.3' te verilmiştir. Toplam üç faktör altında toplanan bu ölçekte faktörlerin açıkladığı toplam varyans miktarı %67'dir. Faktörlerin öz değerleri ve açıkladıkları varyans miktarları sırasıyla birinci faktör için 5,185 ve %23,569; ikinci faktör için 4.659 ve % 21,178; üçüncü faktör için 4.665 ve %21,067 şeklindedir. Çizelge 6. 3'te ölçek maddelerinin hangi faktör altında toplandığı daha net bir şekilde görülebilir.

Çizelge 6.3. Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi

Mesleki Tükenmişlik İfadeler	Ortak Faktör Varyansı	Faktör		
		1	2	3
Duyarsızlaşma				
İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	78	,809		
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	84	,784		
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum	85	,759		
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	80	,790		
İşimde karşılaştığım insanların, bazı problemlerinin nedeni sanki benmişim gibi davrandıklarını düşünüyorum.	71	,779		
Kişisel Başarı Hissi				
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	52		,531	
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	71		,809	
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	55		,699	
Kendimi işimde çok şeyler yapabilecek güçte hissediyorum.	53		,667	
İşimin gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım	69		,788	
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	63		,727	
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	54		,660	
İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum	59		,717	
Duygusal Tükenme				
<i>Devamı;</i>				
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	67			,726
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	73			,795
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	74			,771
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı.	63			,647
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	71			,620
İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	65			,648
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	59			,697
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	53			,548
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yaratıyor.	60			,530

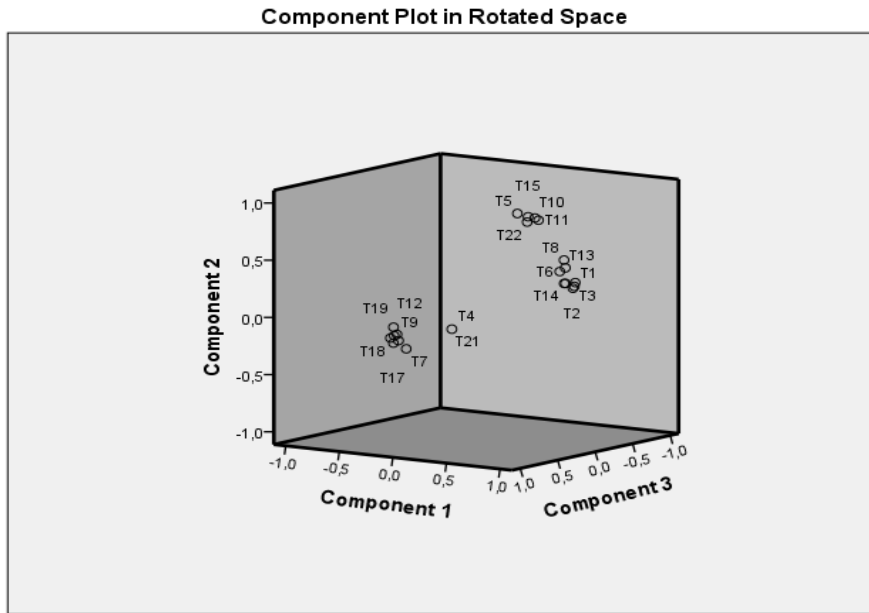
*0.4'ün altındaki değerler gösterilmemiştir.

Kurulan ölçme modelinde yer alan faktörlerin güvenilirliklerini incelemek amacıyla Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlığı için hesaplanan Alpha değerleri, özgün ölçekteki değerlerle karşılaştırıldığında, birbirine çok yakın değerler elde edildiği görülmektedir. Elde edilen Cronbach α değerlerinin otel çalışmaları için kabul edilebilir düzeyde güvenilir ölçümler sağlayabildiği söylenebilir. Ölçeğin Cronbach α değerleri Çizelge 6. 4'ten detaylı bir şekilde incelenebilir.

Çizelge 6.4. Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Cronbach Alpha Katsayıları

	Alpha Değeri
Duygusal Tükenme	0.92
Duyarsızlaşma	0.94
Düşük Kişisel Başarı	0.87

SPSS programı ile elde edilen Şekil 6. 1. ölçek maddelerinin hangi faktör altında toplandığını içermektedir. Şekil 6.1’de elde edilen faktörler ve faktör maddeleri özgün ölçekte olduğu gibi sıralanmıştır. Özgün ölçekte mesleki tükenmişlik 3 faktör altında belirlenmiştir ve her faktörü ölçen ölçek maddeleri kategorize edilmiştir. Mevcut çalışmada da ölçek maddeleri benzer faktörler altında toplanmıştır.



Şekil 6.1. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi SPSS Grafiği

İş-serbest zaman ölçeği iş-aile çatışmasının bir boyutu olan zaman temelli çatışma boyutundan elde edilmiştir. Özgün ölçekte İŞÇ tek faktörde toplanan 5 ölçek maddesinden oluşmaktadır. Mevcut çalışmada da aynı şekilde İŞÇ, AFA ile yapılan analizde tek bir faktör altında toplandığı belirlenmiştir. Orijinal ölçekle mevcut çalışma paralellik göstermiştir. Çizelge 6.5’te İŞÇ ölçeğinin faktör analiz sonuçları belirtilmiştir.

Çizelge 6.5. İş-Serbest Zaman Çatışması Ölçeği Faktör Analizi

Yaşam Tatmini İfadeler	Ortak Faktör Varyansı	Faktör 1
Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine yeterince zaman ayıramam	79	,889
Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam	69	,883
Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek yeterli enerjiyi bulamam	85	,922
Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılamam	82	909
Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek uygun bir zihinsel yapıyı elde edemem	72	,849
Özdeğer		3,381
Açıklanan Varyans (%)		77,625

Çizelge 6.6'ya bakarak iş serbest zaman çatışma ölçeğinin mevcut KMO değeri ile faktör analizine uygunluğu belirlenmiştir. Mevcut KMO değeri oldukça iyi bir sonuç vermiştir. Çizelge 6.6'da iş serbest zaman çatışma ölçeğinin güvenilirlik derecesi de belirtilmektedir. Alpa değeri 90 ve üzeri olan ölçekler güven derecesi çok iyi kabul edilmektedir. Mevcut sonuçlar iş ve serbest zaman çatışma ölçeğinin otel çalışanları açısından oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çizelge 6.6. İş-Serbest Zaman Çatışma Ölçeği KMO ve Güvenilirlik Sonuçları

		Alpha Değeri
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	877	0.92
	1546,063	
Barlett küresellik testi	Ki-Kare	
	Serbestlik derecesi(sd)	
	p	
	10	
	,000	

Özgün ölçekte tek faktörde toplanan yaşam tatmini ölçeği mevcut çalışmada da tek faktör altında ele alınmıştır. Çizelge 6.7'de ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri görülmektedir.

Çizelge 6.7. Yaşam Tatmini Ölçeği Faktör Analizi

Yaşam Tatmini İfadeler	Ortak Faktör Varyansı	Faktör 1
Şimdiye kadar yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettim	79	,833
Birçok bakımdan yaşamım idealime yakındır	69	,861
Yaşam koşullarım mükemmel	85	,857
Yaşamımdan memnunum	82	,887
Eğer hayatımı yeniden yaşasaydım, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	72	,847
Özdeğer		3,675
Açıklanan Varyans (%)		73,492

Çizelge 6.8’de yaşam tatmini ölçeğinin KMO değerine bakarak faktör analizinin uygulanabileceği sonucu anlaşılmaktadır. Yaşam tatmini ölçeğinin güvenilirlik katsayısını temsil eden alfa değerine bakıldığında ölçeğin otel çalışanları açısından oldukça güvenilir olduğu görülmektedir.

Çizelge 6.8. Yaşam Tatmini Ölçeği KMO ve Güvenilirlik Sonuçları

		Alpha Değeri
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	881 1226,758	0.90
Barlett küresellik testi	Ki-Kare Serbestlik derecesi(sd) p	10 ,000

Çizelge 6. 9’da mevcut çalışmada kullanılan 3 ölçeğin her bir maddesinin çarpıklık basıklık değerleri belirtilmektedir. Basıklık değeri dağılımın dikliğini ifade eder. Sıfıra yakın olan basıklık normale daha yakın bir dağılımı ifade eder. Basıklık değerlerinde ifade edilen pozitif değerler verilerin normalden daha dik bir dağılım sergilediğini ifade ederken negatif bir dağılım ise normalden daha düz bir dağılım sergilediğini ifade eder. Çarpıklık değeri ise dağılımın ortalama etrafında simetriden ne denli saptığını ifade eder. Burada ifade edilen sıfır değeri simetrik yani ortada bir dağılımı açıklar.

Pozitif bir çarpıklık küçük değerlerin daha fazla olduğunu belirtirken negatif bir çarpıklık ise yüksek değerlerin daha fazla olduğunu belirtir (Kalaycı, 2014: 58). Bu bilgiler ışığında Aşağıda Çizelge 6.9’da ölçek maddelerinin sağa ve sola dağılım şekilleri incelenebilir. Basıklık ve çarpıklık değerlerine bakarak mevcut ölçek maddelerinin normal dağılım

sergileyip sergilemediği kontrol edilebilir. Ölçek maddelerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ila 2 arasında olması verilerin normal dağılımına işaret etmektedir. Verilerin normal dağılım sergileyip sergilememesi SPSS programında hangi tür bir analiz yapılacağını belirlemek noktasında oldukça önem arz eder. Çizelge 6.9'a bakarak verilerin normal dağılım sergilediğini belirtmek mümkündür.

Çizelge 6.9. Çalışmada Yer Alan Ölçek Maddelerinin Çarpıklık Basıklık Değerleri

İfadeler	$\bar{x}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
İş-Serbest Zaman Çatışması				
Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam	4,2	2,6	3,282*	6,395
Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek yeterli enerjiyi bulamam	4,2	2,1	-,137	-1,431
Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılamam	4,4	2,1	-,093	-1,435
Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek uygun bir zihinsel yapıyı elde edemem	4,3	2,1	-,019	-1,473
Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine yeterince zaman ayıramam	4,2	2,2	-,208	-1,471
Yaşam Tatmini				
Şimdiye kadar yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettim	3,9	2	,157	-1,324
Birçok bakımdan yaşamım idealime yakın	3,8	2	,213	-1,272
Yaşam koşullarım mükemmel	3,2	2	,472	-1,101
Yaşamımdan memnunum	3,7	2,1	,208	-1,377
Eğer hayatımı yeniden yaşasam hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	2,9	2,1	,682	-1,147
Mesleki Tükenmişlik				
Duygusal Tükenme				
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	3,6	2	,274	-1,326
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	3,9	2	,020	-1,312
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	3,6	2	,255	-1,348
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı.	4,0	2	-,016	-1,461
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	3,8	2,2	,154	-1,485
İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	4	2,1	-,018	-1,437
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	4,1	2,1	-,023	-1,406
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	3,4	2,2	,310	-1,468
Doğrudan doğruya insanlarla çalışma bende stres yaratıyor	3,8	2,1	,181	-1,433
Duyarsızlaşma				
İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	3,4	2	,338	-1,291
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	3,6	2,2	,318	-1,419
Bu işin beni giderek katılaştırmamasından korkuyorum	3,6	2,1	,282	-1,404
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	3,5	2,1	,334	-1,301
İşimde karşılaştığım insanların, bazı problemlerinin nedeni sanki benim gibi davrandıklarını düşünüyorum.	3,4	1,9	,374	-1,240
Düşük Kişisel Başarı				
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	4,6	2	-,313	-1,304
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	5	2,1	,390	3,62
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	4,5	2	-,184	-1,286
Kendimi işimde çok şeyler yapabilecek güçte hissediyorum.	4,7	2	-,384	-1,246
İşimin gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım	4,8	1,9	-,376	-1,137
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	4,6	1,9	-,257	-1,207
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	4,5	1,9	-,227	-1,270
İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım	4,6	2	-,377	-1,298

Mevcut çalışmada kullanılan ölçek ifadeleri AFA'ne tabi tutulduktan sonra gerek KMO değerleri ile gerekse ölçek güvenirlik katsayısı ile otel çalışanları açısından doğru bilgiler vereceği öngörülmüştür. Bu bilgiler ışığında araştırmanın daha önceki aşamalarında belirtilen hipotezlerin desteklenip desteklenmediğini belirlemek amacıyla sırasıyla Anova, Pearson Korelasyon ve Regrasyon analizleri yapılmıştır.

Çizelge 6.10. Mesai Süresi ile İş ve Serbest Zaman Çatışma Düzeyi Tek Yönlü Anova Karşılaştırılması

Grup istatistiği			Test İstatistiği	
	n	$\bar{x}$	ss	p
			16,257	0,00
8 saatten az	19	3,3	1,7	
8 saat*	265	3,8	1,9	
8 saatten fazla*	100	5,0	1,8	

*($p < 0,05$)

Çizelge 6. 10'da iş-serbest zaman çatışması ile işgörenlerin mesai süreleri arasında anlamlı bir farkın varlığını tespit etmek için Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonucunda değişkenler arasında ($p < 0,05$) anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu fark günde 8 saat çalışanlar ile günde 8 saatten fazla çalışanlar arasında belirmektedir. 8 saatten fazla çalışanların ortalama değerlerine bakıldığında, 8 saatten fazla çalışanların iş-serbest zaman çatışmasına daha fazla maruz kaldığı ifade edilebilir. 8 saat çalışanların iş-serbest zaman çatışmasına maruz kalma oranı $\bar{x}$, 3,8'ken 8 saatten fazla çalışanlarda bu oran $\bar{x}$, 5'e yükselmiştir. H_1 mevcut bilgiler sonucunda kabul edilmiştir.

Çizelge 6.11. Unvan ile İş-Serbest Zaman Çatışması Tek Yönlü Anova Karşılaştırması

Grup istatistiği			Test İstatistiği	
	n	$\bar{x}$	ss	p
			,989	0,18
Çalışan	320	4,2	2	
Şef	23	3,7	1,7	
Müdür	41	3,9	1,7	

Çizelge 6. 11’de yapılan tek yönlü Anava karşılaştırması sonucunda unvan ile iş-serbest zaman çatışması arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Grup ortalamalarına bakıldığında da değerlerin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu bilgiler sonucunda H_2 kabul edilememiştir.

Çizelge 6.12. İşletmede Çalışılan Yıl ile İş-Serbest Zaman Çatışması Tek Yönlü Anova Karşılaştırması

Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
	n	$\bar{x}$	ss	
			1,605	,374
1 yıldan az	126	4,2	1,9	
1-3	130	3,9	1,9	
4-6.	62	4,3	2	
7-10	46	4,5	1,9	
10 yıldan fazla	20	4	2	

Çizelge 6. 12’de yapılan tek yönlü Anava karşılaştırması sonucunda işletmede çalışılan yıl ile iş-serbest zaman çatışması arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Grup ortalamalarına bakıldığında ise işletmede çalışılan yılın anlamlılık düzeyinde olmasa da işletmede çalışılan yıla göre işgörenlerin İŞÇ düzeyleri kısmen artmıştır. H_3 mevcut bilgiler doğrultusunda kabul edilememiştir.

Çizelge 6.13. İşgörenlerin Yaş Durumları ile İş-Serbest Zaman Çatışması Tek Yönlü Anova Karşılaştırması

Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
	n	$\bar{x}$	ss	
			2,375	,144
17-24	66	4,4	1,9	
25-34	212	3,9	1,9	
35-44	91	4,4	1,9	
45 ve üstü	15	4,8	1,6	

Çizelge 6. 13’te yapılan tek yönlü Anava karşılaştırması sonucunda işletmede çalışan işgörenlerin yaşları ile iş-serbest zaman çatışması arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Grup ortalamalarına bakıldığında da değerlerin birbirine yakın ve anlamlı bir dağılım sergilemediği görülmektedir. Mevcut bilgiler ışığında H_4 kabul edilememiştir.

Çizelge 6.14. İşletmede Çalışan Personelin Cinsiyeti ile İş-Serbest Zaman Çatışması Tek Yönlü Anova Karşılaştırması

Grup istatistiği			Test İstatistiği	
	n	$\bar{x}$	ss	
				f
				p
				,094
				,760
Erkek	229	4,1	1,9	
Kadın	155	4,2	2	

Çizelge 6.14’te yapılan tek yönlü Anavo karşılaştırması sonucunda işletmede çalışan işgörenlerin cinsiyetleri ile iş-serbest zaman çatışması arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Grup ortalamalarına bakıldığında da değerlerin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Çizelge 6.15. İşletmede Çalışan Personelin Medeni Durumu ile İş-Serbest Zaman Çatışması Tek Yönlü Anova Karşılaştırması

Grup istatistiği			Test İstatistiği	
	n	$\bar{x}$	ss	
				f
				p
				,054
				,816
Evli	160	4,1	1,9	
Bekar	224	4,1	1,9	

Çizelge 6. 15’te yapılan tek yönlü Anavo karşılaştırması sonucunda işletmede çalışan işgörenlerin medeni durumu ile iş-serbest zaman çatışması arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Grup ortalamalarına bakıldığında da değerlerin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Çizelge 6.16. İşletmedeki Mesai Saati ile Yaşam Tatmini Tek Yönlü Anova Karşılaştırması

Grup istatistiği			Test İstatistiği	
	n	$\bar{x}$	ss	
				f
				p
				4,575
				,011
8 saatten az	19	2,8	1,7	
8 saat	265	3,7	1,8	
8 saatten fazla	100	3,2	1,6	

Çizelge 6. 16’ da yapılan tek yönlü Anavo karşılaştırması sonucunda işletmede çalışan işgörenlerin mesai saati ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ($p<0,05$) belirlenmiştir. H_5 mevcut bilgiler ışığında kabul edilmiştir.

Çizelge 6. 19’da yapılan tek yönlü Anava karşılaştırması sonucunda işletmedeki işgörenlerin aylık kazançları ile yaşam tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Yine de grup ortalamalarına bakıldığında aylık kazanç arttıkça yaşam doyum düzeyinde anlamlılık düzeyinde olmasa da artış olduğu görülebilir. H_7 mevcut bilgiler ekseninde kabul edilememiştir.

Çizelge 6.20. İşletmede Çalışan İşgörenlerin Yaşı ile Mesleki Tükenmişlik Tek Yönlü Anova Karşılaştırması

Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
	n	$\bar{x}$	ss	
				f
				p
				1,272
				,284
17-24	66	4,2	,88	
25-34	212	4	,81	
35-44	91	4	,98	
45 ve üstü	15	4,2	1,1	

Çizelge 6. 20’de yapılan tek yönlü Anava karşılaştırması sonucunda işletmedeki işgörenlerin yaşı ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

Çizelge 6.21. İşletmede Çalışan İşgörenlerin İşletmede Çalıştığı Yıl ile Mesleki Tükenmişlik Tek Yönlü Anova Karşılaştırması

Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
	n	$\bar{x}$	ss	
				f
				p
				3,398
				,010
1 yıldan az	126	3,9	,85	
1-3	130	4	,85	
4-6	62	4,2	,87	
7-10	46	4,3	,90	
10 yıldan fazla	20	3,9	1,1	

Çizelge 6. 21’de yapılan tek yönlü anava karşılaştırması sonucunda işletmedeki işgörenlerin çalıştığı yıl ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılığın ($p<0,05$) olduğu belirlenmiştir. H_8 yapılan analiz sonucu kabul edilmiştir

Çizelge 6.22. İşletmede Çalışan İşgörenlerin Mesai Saati ile Mesleki Tükenmişlik Tek Yönlü Anova Karşılaştırması

Grup istatistiği			Test İstatistiği	
	n	$\bar{x}$	ss	
				f
				p
				7,243
				,001
8 saatten az	19	3,5	,85	
8 saat	265	4	,87	
8 saatten fazla	100	4,2	,85	

Çizelge 6. 22’de yapılan tek yönlü Anavo karşılaştırması sonucunda işletmedeki işgörenlerin mesai saatleri ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı farkın olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama değerlerine bakıldığında 8 saatten az çalışanların 3,5 ortalama ile mesleki tükenmişlik düzeyleri diğerlerinden daha azdır. 8 saatten fazla çalışanlar ise $\bar{x}$, 4,2 mesleki tükenmişlik ortalamasıyla en fazla mesleki tükenmişlik düzeyi olan gruptur. H_9 Anovo testi sonucunda kabul edilmiştir.

Çizelge 6.23. İşletmede Çalışan İşgörenlerin Unvanları ile Mesleki Tükenmişlik Tek Yönlü Anova Karşılaştırması

Grup istatistiği			Test İstatistiği	
	n	$\bar{x}$	ss	
				f
				p
				1,884
				,132
Çalışan	320	4	,86	
Şef	23	4,4	1,1	
Müdür	41	4,3	,82	

Çizelge 6. 23’te yapılan tek yönlü Anavo karşılaştırması sonucunda işletmedeki işgörenlerin unvanları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Meslek gruplarının ortalamalarına bakıldığında birbirine çok yakın oldukları görülmektedir. H_{10} kabul edilememiştir.

Çizelge 6.24. Yaşam Tatmini ile Unvan Arasındaki Tek Yönlü Anova Karşılaştırması

Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
	n	$\bar{x}$	ss	f
				5,783
Çalışan*	320	3,4	1,7	
Şef	23	3,4	1,7	
Müdür*	41	4,4	1,5	
				0,03

*(p<0,05)

Çizelge 6.24'te görüldüğü gibi mesleki unvan ile yaşam doyumu arasında çalışan ve müdür pozisyonlarında anlamlı bir fark çıkmıştır. Grupların ortalamalarına bakıldığında müdür pozisyonunda çalışanlar en yüksek ortalamayla ($\bar{x}$,4,4) yaşam tatmin düzeyleri diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Çalışan pozisyonunda istihdam edilenlerle şef pozisyonunda çalışanların ortalamaları ($\bar{x}$ 3,4) aynıdır. H_{11} kabul edilmiştir.

Çizelge 6.25. Aylık Gelir İle Mesleki Başarı Hissi Düzeyi Tek Yönlü Anova Karşılaştırması

Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
	n	$\bar{x}$	ss	f
				5,560
Asgari ücret	54	3,9	1,4	
1000-1500TL	186	4,8	1,3	
1501-2000TL	91	4,7	1,5	
2001-2500TL	29	4,5	1,4	
2501 ve üzeri	24	5,2	1,6	
				0,00

Çizelge 6.25'te mesleki tükenmişliğin bir faktörü olan kişisel başarı hissi ile aylık gelir arasında anlamlı bir farkın varlığı tespit edilmektedir. Bu sonuçlara göre aylık kazancı asgari ücret miktarında olan iş görenlerle, aylık kazancı 1501-2000 ve 2501 ve üzeri olan işgörenler arasında kişisel başarı hissi noktasında yani mesleğinde kendini olumlu ya da olumsuz değerlendirme açısından anlamlı bir farkın varlığı tespit edilmiştir. Kişisel başarı hissi boyutuyla mesleki tükenmişliği ölçen maddeler olumlu ifadelerdir.

Bu ifadelere verilen yüksek puanlar kişisel başarı hissini yüksek olduğunu ifade ederken düşük değerler ise mesleki anlamda tükenmişliği ifade etmektedir. Anova testi ile elde edilen çizelge 6.25'e bakıldığında 2501 ve üzeri aylık geliri olanların kendini işinde

başarılı görme oranı $\bar{x}$, 5,2 iken bu oran aylık geliri 1000-1500 TL arısında olanlarda $\bar{x}$, 4,8'e gerilemektedir. Aylık geliri asgari ücret sınırında olan işgörenlerde ise mesleki tükenmişliğin bir boyutu olan kişisel başarı hissi oranı $\bar{x}$, 3,9'a inmiştir. Bu durum aylık gelir ile kişisel başarı hissi arasında ($p<0,05$) anlamlı bir farklılığın olduğu sonucunu vermektedir. H_{12} kabul edilmiştir

Çizelge 6.26. İş-Serbest Zaman Çatışması ile Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Değişken	N	r	P
İş-Serbest Zaman Çatışması Yaşam Tatmini	384	-,374***	,000
İş-Serbest Zaman Çatışması Duygusal Tükenme	384	,548***	,000
İş-Serbest Zaman Çatışması Duyarsızlaşma	384	,467***	,000
İş-Serbest Zaman Çatışması Düşük Kişisel Başarı Hissi	384	-,281***	,000
Duyarsızlaşma Yaşam Tatmini	384	-,373***	,000
Duygusal Tükenme Yaşam Tatmini	384	-,390***	,000
Başarı Hissi Yaşam Tatmini	384	,433***	,000

*** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır

Çizelge 6. 26'da iş-serbest zaman çatışması, mesleki tükenmişlik ve yaşam tatmini arasındaki ilişki seviyesi Pearson korelasyon testi ile belirlenmiştir. Daha sonrasında mesleki tükenmişlik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Çizelge 6. 26'ya bakarak iş-serbest zaman çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü %37'lik bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani iş-serbest zaman çatışması arttıkça yaşam doyumu %37 seviyesinde düşmektedir. İş-serbest zaman çatışması ile mesleki tükenmişlik arasında zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Daha sonrasında iş-serbest zaman çatışmasının mesleki tükenmişlikle olan ilişkisi alt faktörler ekseninde değerlendirilmiştir. Çizelge 6.26'de görüldüğü gibi mesleki tükenmişliğin bir alt faktörü olan duygusal tükenme ile iş-serbest zaman çatışması arasında orta düzeyli %54'lük anlamlı bir ilişki vardır, yani iş-serbest zaman çatışması arttıkça mesleki tükenmişliğin bir boyutu olan duygusal tükenmede de %54'lük bir seviyede artış görülmektedir. İş serbest zaman çatışması ile mesleki tükenmişliğin bir diğer faktörü olan duyarsızlaşmada ise %46'lık orta düzeyli bir ilişki gözlemlenmiştir. Yani iş-serbest zaman çatışması arttıkça, mesleki tükenmişliğin bir alt boyutu olan duyarsızlaşmada %46'lık bir artış

gerçekleşmektedir. İş-serbest zaman çatışmasının mesleki tükenmişliğin üçüncü faktörü olan kişisel başarı hissi ile aralarında %26'lık negatif ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. İş ve serbest zaman çatışması arttıkça mesleki anlamda kişisel başarı hissinde % 26 oranında bir azalma gerçekleşmektedir. İş serbest zaman çatışması ve kişisel başarı hissi arasında zayıf ama anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

Araştırmanın konusunun belirlenmesinde iş ve serbest zaman çatışmasının iş görenlerin yaşam tatmin düzeylerini azalttığı ve mesleki anlamda tükenmişliğe sebep olabileceği varsayımıyla yola çıkılmıştır. Fakat daha sonrasında mesleki tükenmişliğin bireylerin yaşam doyumları ile ilişkisinin varlığı araştırılmaya değer bulunarak mesleki tükenmişlik ile yaşam doyumu ilişkisi sorgulanmıştır. Mesleki tükenmişliğin bir alt boyutu olan duyarsızlaşma ile yaşam doyumu arasında %37'lik negatif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Mesleki anlamda duyarsızlaşma arttıkça yaşam doyumu %37'lik bir oranda azalmaktadır. Bu ilişki türü zayıf ama anlamlıdır. Mesleki tükenmişliğin bir diğer alt boyutu olan duygusal tükenme ile yaşam doyumu arasında ise %39 zayıf negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Duygusal anlamda beliren mesleki tükenmişliğin boyutu arttıkça yaşam doyumu üzerinde %39'luk bir oranda azalma gözlemlenmiştir. Mesleki tükenmişliğin bir diğer boyutu olan kişisel başarı hissi ile yaşam doyumu arasında ise %44'lük anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır. Yani mesleki anlamda kişisel başarı hissi, bireyin kendisini mesleğinde iyi değerlendirmesi ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı %44 oranında orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani mesleki anlamda kişisel başarı hissi arttıkça yaşam doyumu da artmaktadır. Mevcut veriler sonucunda H_{13} , H_{14} , H_{15} , H_{16} , kabul edilmiştir.

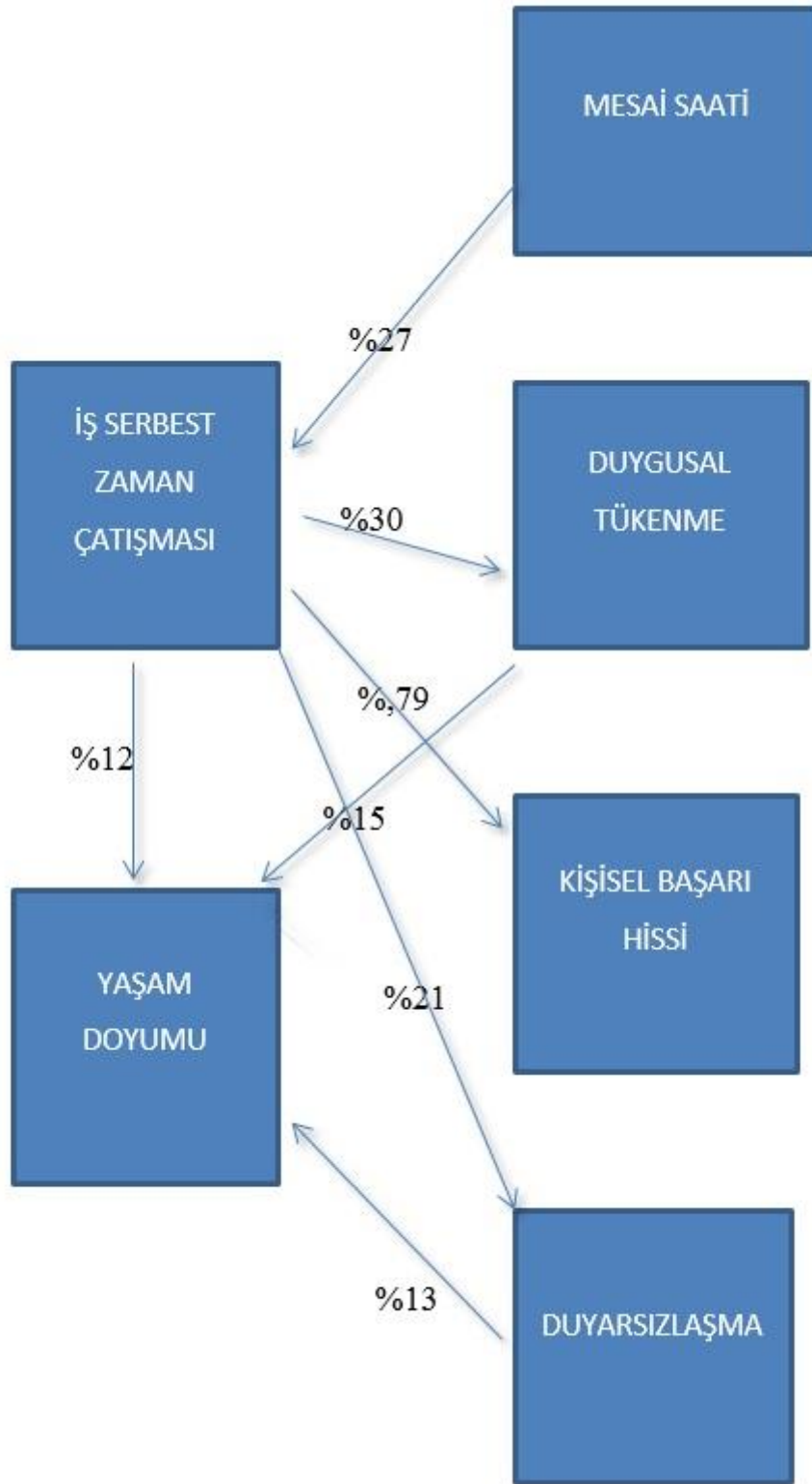
Çizelge 6. 27. İş-Serbest Zaman Çatışması, Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi Regresyon Analizi

Faktörler	β	t	p	f
İş-Serbest Zaman Çatışması Yaşam Tatmini	,121	-7,238	0,00	52,883
İş-Serbest Zaman Çatışması Duygusal Tükenme	,300	12,798	0,00	163,793
İş-Serbest Zaman Çatışması Duyarsızlaşma	,218	10,321	0,00	106,499

Çizelge 6.27. (devam). İş-Serbest Zaman Çatışması, Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi Regreasyon Analizi

Faktörler	β	t	p	f
İş-Serbest Zaman Çatışması Düşük Kişisel Başarı Hissi	,079	-5,742	0,00	32,372
Duygusal Tükenme Yaşam Tatmini	,152	-8,279	0,00	68,546
Duyarsızlaşma Yaşam Tatmini	,139	-7,589	0,00	61,759
Başarı Hissi Yaşam Tatmini	,188	9,400	0,00	88,359

Regreasyon analizi ile oluşturulan çizelge 6.27'ye göre İŞÇ iş görenlerin yaşam doyumunun %12'sini açıklamaktadır. İş serbest zaman çatışması arttıkça yaşam doyumunu azalır. İŞÇ mesleki tükenmişliğin bir alt faktörü olan duygusal tükenme boyutunun %30'unu açıklamaktadır. İŞÇ mesleki tükenmişliğin bir diğer alt faktörü olan duyarsızlaşma boyutunun ise % 21'ini açıklamaktadır. İŞÇ arttıkça duyarsızlaşmada artmaktadır. İŞÇ mesleki tükenmişliğin kişisel başarı faktörünün ise % 0,79'unu açıklamaktadır. Mesleki tükenmişliğin işgörenlerin yaşam tatmini üzerine etkisi regreasyon analizi ile incelendiğinde, duygusal tükenmenin yaşam doyumunun %15'ini açıkladığı görülmektedir. Duygusal tükenme arttıkça yaşam doyumunu azalmaktadır. Duyarsızlaşma boyutunun yaşam doyumunun %13'ünü açıkladığı görülmektedir. Başarı hissi ise yaşam doyumunun %18'ini açıklamaktadır. Başarı hissi arttıkça yaşam doyumunu da artmaktadır. Mevcut bilgiler sonucunda H_{17} , H_{18} , H_{19} , H_{20} kabul edilmiştir



Şekil 6.2. Mevcut Analizler Sonucunda Güncel Araştırma Modeli (Regreasyon)

7. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada Ankara’da yer alan 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının iş-serbest zaman çatışma düzeyleri ile yaşam doyumu ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Daha sonrasında bu ilişkinin mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi belirlenmiştir. Araştırmaya katılan işgörenlerin iş ve serbest zaman çatışma düzeylerinin her bir madde için 4,2 ile 4,4 arasında ortalamalara sahip olduğu ve toplam ortalamanın $\bar{x}$: 4,1 olduğu belirlenmiştir. Bu ise otel çalışanlarının iş ve serbest zaman çatışma düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucunu vermiştir. Yani otel çalışanları mesleklerinden dolayı serbest zamanlarına yeterince veya istedikleri ölçüde zaman ayıramamaktadırlar. Daha önce de değinildiği gibi iş-serbest zaman çatışma ölçeği iş-aile çatışmasının bir boyutu olan zaman temelli çatışmadan oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam doyum düzeylerine bakıldığında en düşük ve en yüksek ortalamaların 2,9 ile 3,9 arasında olduğu ve genel ortalamanın ise $\bar{x}$: 3,5 olduğu belirlenmiştir.

Bu bilgi ışığında işgörenlerin orta düzeyli bir yaşam doyum düzeylerinin olduğu anlaşılmaktadır. Yani işgörenler genel anlamıyla hayatlarından memnunken bazı alanlarda değişiklikler istemektedir.

İşgörenlerin mesleki tükenmişlik boyutları incelendiğinde, orijinal ölçekte 3 faktörde toplanan mesleki tükenmişlik mevcut çalışmada da üç faktör altında toplanmıştır. İşgörenlerin duygusal anlamda mesleki tükenmişlik boyutları en düşük ve en yüksek ortalama değerleri 3,6 ile 4,1 arasındadır toplam ortalama ise $\bar{x}$: 3,8’dir. İş görenlerde orta düzeyli bir duygusal tükenme belirlenmiştir. Mesleki tükenmişliğin bir diğer faktörü olan duyarsızlaşma ortalamaları ise en küçük ve en büyük ortalama değerleri 3,4 ile 3,6 şeklindedir.

Mesleki anlamda işgörenlerde ortaya çıkan duyarsızlaşma boyutu ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Mesleki tükenmişliğin bir diğer faktörü olan başarı hissi boyutu ise olumlu ifadeleri içermektedir ve bu ifadelere verilen puanların düşük olması tükenmişliğin fazla olduğuna işaret ederken puanların yüksek olması ise bu boyutuyla mesleki tükenmişliğin düşük olduğunu ifade etmektedir. Mevcut çalışmada mesleki tükenmişliğin bir boyutu

onan kişisel başarı hissi ifadelerinin en düşük ve en yüksek ortalamaları 4,6 ile 4,7 şeklindedir. Kişisel başarı faktörünün toplam ortalaması ise $\bar{x}$: 4,6'dır. Buradan elde edilen bilgi ise işgörenlerin meslekleri ile ilgili kendilerini olumlu değerlendirdikleri şeklindedir. Bu boyutu ile mesleki tükenmişliğin varlığı oldukça düşük olduğu ifade edilebilir. Çoğunluk itibariyle işgörenler mesleklerinde kendilerini başarılı olarak görmektedir.

İşgörenlerin İŞÇ ile yaşam tatmini arasında r (-37) ve ($p<0,05$) anlamlılık düzeyinde negatif yönlü bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. İŞÇ arttıkça yaşam doyumunda %37'lik bir azalma görülmektedir. Mesleki tükenmişlik boyutuyla; İŞÇ ile duygusal tükenme arasında r (54,8) ve ($p<0,05$) anlamlılık düzeyinde bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. İŞÇ arttıkça mesleki tükenmişliğin bir faktörü olan duygusal tükenmede de %54'lük bir artış görülmektedir.

İŞÇ ile duyarsızlaşma arasında r (46) ve ($p<0,05$) anlamlılık düzeyinde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. İŞÇ düzeyi arttıkça mesleki duyarsızlaşma düzeyinde %46'lık bir artış ortaya çıkmaktadır.

İŞÇ ile kişisel başarı hissi arasında ise r (-28) ve ($p<0,05$) anlamlılık düzeyinde negatif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. İŞÇ arttıkça mesleki anlamda kişisel başarı hissinde %28'lik bir azalma görülmektedir. Mesleki tükenmişliğin iş görenlerin yaşam doyumunu ile ilişkisi incelendiğinde, duygusal tükenme ile yaşam doyumunu arasında r (-39) ve ($p<0,05$) anlamlılık düzeyinde negatif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme arttıkça işgörenlerin yaşam doyum düzeylerinde %39'lık bir azalma görülmektedir. Mesleki anlamda duyarsızlaşma ile yaşam doyumunu arasında r (-37) ve ($p<0,05$) anlamlılık düzeyinde bir ilişki vardır. Duyarsızlaşma arttıkça işgörenlerin yaşam doyum düzeylerinde %37'lik bir azalma ortaya çıkmaktadır.

Kişisel başarı hissi ile yaşam doyumunu arasında r (43) ve ($p<0,05$) anlamlılık düzeyinde bir ilişkinin varlığı ortaya çıkmaktadır. Bu durum ise kişisel başarı hissi arttıkça yaşam doyum düzeyinde de %43'lük bir artışın olduğunu belirtmektedir. Bilindiği gibi korelasyon analizi bir neden sonuç ilişkisini belirtmeyen bir analiz türüdür. Basit doğrusal korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü tespit etmek amacıyla yapılır.

Regreasyon analizi ise bağımlı bir değişken ile bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişkinin matematiksel bir model ile izah edilmesidir. Basit doğrusal regreasyon analizi ile elde edilen Çizelge 6.27'ye bakıldığında İŞÇ'nin yaşam doyumu üzerindeki etkisi $\beta(12)$ 'dir. Yani iş görenlerin yaşam doyum düzeylerinde görülen azalmanın %12'lik bir kısmı İŞÇ ile açıklanabilir.

İŞÇ'nin işgörenlerin maruz kaldığı duygusal tükenme üzerindeki etkisi $\beta(30)$ 'dur. Yani işgörenlerin maruz kaldığı duygusal tükenme düzeylerindeki artışın %30'luk bir kısmı İŞÇ düzeyi ile açıklanabilir. İŞÇ'nin işgörenlerin mesleki tükenmişliğin bir faktörü olan duyarsızlaşma üzerindeki etkisi $\beta(21)$ 'dir. Yani işgörenlerin maruz kaldığı mesleki anlamda duyarsızlaşmanın %21'lik bir oranı İŞÇ düzeyi ile açıklanabilir. İŞÇ'nin mesleki tükenmişliğin bir alt faktörü olan kişisel başarı hissi üzerindeki etkisi ise $\beta(0,79)$ 'dir.

İşgörenlerin maruz kaldığı mesleki tükenmişliğin yaşam doyum düzeyleri üzerindeki etkisine bakıldığında; Mesleki anlamda duygusal tükenmenin işgörenlerin yaşam doyum düzeyleri üzerindeki etkisi $\beta(15)$ 'dir. İşgörenlerin yaşam doyum düzeylerinde görülen azalmanın %15'lik bir kısmı mesleki tükenmişliğin bir boyutu olan duygusal tükenme ile açıklanabilir.

Mesleki tükenmişliğin bir diğer faktörü olan duyarsızlaşmanın işgörenlerin yaşam doyum düzeyleri üzerindeki etkisi $\beta(13)$ 'dür. İşgörenlerin yaşam düzeylerinde görülen azalmanın %13'lük bir kısmı mesleki anlamda duyarsızlaşma düzeyi ile açıklanabilir. İş görenlerin kişisel başarı hissi düzeylerinin yaşam doyum düzeyleri üzerindeki etkisi $\beta(18)$ 'dir. Yaşam doyum düzeyinde görülen artışın %18'lik bir kısmı kişisel başarı hissinde ortaya çıkan artışla açıklanabilmektedir.

İş görenlerin iş ve serbest zaman çatışması ile iş görenlerin günlük mesai saatleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Günlük 8 saat çalışanların maruz kaldığı İŞÇ düzeyi ortalaması $\bar{x}$ 3,8'iken 8 saatten fazla çalışanların maruz kaldığı İŞÇ düzeyi ortalaması $\bar{x}$ 5,00 şeklindedir. 8 saatten az çalışanlarda ise İŞÇ düzeyi oranı $\bar{x}$; 3,3'dür. İş görenlerin çalışma süreleri ile İŞÇ düzeyleri arasında ($p<0,05$) anlamlı bir farklılaşmanın olduğu ortaya çıkmaktadır.

İş görenlerin mesleki tükenmişliğin bir alt faktörü olan kişisel başarı hissi düzeyleri ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Yani aylık geliri asgari ücret sınırında olan işgörenlerin kişisel başarı hissi ortalaması $\bar{x}$, 3,9, aylık geliri 1000-1500 olan işgörenlerin kişisel başarı hissi ortalaması $\bar{x}$, 4,8; aylık geliri 1501-2000 olan işgörenlerin kişisel başarı hissi ortalaması $\bar{x}$, 4,7; aylık geliri 2001-2500 olan işgörenlerin kişisel başarı hissi ortalaması $\bar{x}$, 4,5 ve son olarak aylık geliri 2501 üzeri olan işgörenlerin kişisel başarı hissi ortalaması 5,2 şeklindedir. Aylık gelir seviyesindeki artış ile mesleki anlamda kişisel başarı hissi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

İşgörenlerin mesai süresi ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Mesai süresi fazla olan işgörenler mesai süresi az olan işgörelere göre mesleki tükenmişlik düzeyleri daha fazladır. Buna göre mesai süresi 8 saatten az olan işgörenlerin mesleki tükenmişlik ortalamaları $\bar{x}$ 3,5; mesai süresi 8 saat olan işgörenlerin mesleki tükenmişlik ortalamaları $\bar{x}$ 4 ve 8 saatten fazla çalışan işgörenlerin mesleki tükenmişlik ortalamalarının $\bar{x}$ 4,2 olduğu belirlenmiştir.

Mevcut çalışmada Ankara'da faaliyet göstermekte olan 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının iş-serbest zaman çatışma düzeyleri belirlenmiştir ve orta düzeyde bir çatışma yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Yani işgörenler mesleklerinden dolayı serbest zamanlarına yeterince zaman ayıramadıklarını beyan etmişlerdir. Bu çatışma düzeyinin işgörenlerin yaşam doyumu ile olan ilişkisine bakıldığında zayıf negatif yönlü fakat anlamlı bir ilişkinin ortaya çıktığı tespit edilmiştir ($r=37$).

Bu mevcut olan ilişkinin nedensellik boyutu ile regresyon analizi ile bakıldığında iş-serbest zaman çatışması yaşam doyumunda gerçekleşen azalmanın %12'sini (x 12) açıkladığı sonucuna varılmıştır. Bu bilgiler ışığında yapılan diğer çalışmalar bakıldığında: Sop (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada iş-serbest zaman çatışmasının meslek memnuniyeti ve yaşam doyumu ile ilişkisi incelenmiştir. Sop (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada işgörenlerin orta düzey bir yaşam doyumuna sahip olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Fakat adı geçen çalışmada iş-serbest zaman çatışması ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilememiştir. Yine de İş serbest zaman çatışması ile meslek memnuniyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir ($r =24$).

Her ne kadar mevcut çalışma meslek memnuniyetini ölçmese de mesleki tükenmişlik boyutu ile bu sonuçlar birbirini tamamlamaktadır. İş serbest zaman çatışması belirtilen çalışmada meslek memnuniyeti ile negatif yönlü bir ilişki sergilemiştir.

Lin vd. (2013) yaptıkları çalışmada ise iş-serbest zaman çatışmasının yaşam doyumu ve mesleki tükenmişliğin rolünü inceledikleri makalelerinde iş-serbest zaman çatışması ile yaşam doyumu arasında, iş serbest zaman çatışmasının yaşam doyumu üzerine olan etkisini negatif yönlü ve (β -41) olarak bulmuşlardır. Bu sonuç mevcut çalışmanın bulgusu ile kıyaslanınca oldukça yüksek bir bulgudur. Yine belirtilen çalışmada iş-serbest zaman çatışmasının mesleki tükenmişlik üzerindeki etkisi (β , -15)'dir. Mevcut çalışmada iş-serbest zaman çatışmasının mesleki tükenmişlik üzerindeki etkisine alt faktörler boyutu ile incelenmiştir. Buradan çıkan sonuçlar ise; iş-serbest zaman çatışması duygusal tükenmişliğin %30'unu, duyarsızlaşmanın %21'ini açıkladığı şeklinde izah edilebilir.

Mevcut çalışmada iş-serbest zaman çatışmasına etki eden faktörler incelenmemiştir. Mesai saati ile iş-serbest zaman çatışma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir, fakat iş-serbest zaman çatışmasını şiddetlendiren veya azaltan diğer faktörler ele alınmamıştır. Yapılan bazı çalışmalarda iş-serbest zaman çatışması üzerine iş kontrolü ve işteki destek, sosyal destek, serbest zaman faaliyetlerine katılım vb. faktörlerin etkisi araştırılmış bunların azaltıcı veya çoğaltıcı rolleri araştırılmıştır.

Mevcut çalışmada ise iş-serbest zaman çatışmasını tetikleyecek veya hafifletecek faktörler incelenmeyip iş-serbest zaman çatışmasının mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi ve aralarındaki ilişkinin yönü ve düzeyi incelenmiştir.

İş-serbest zaman çatışması ile ilgili Tsaur v.d (2012) yaptıkları çalışmada iş-serbest zaman çatışması ile ilgili geliştirdikleri ölçekte konuya iki yönlü bakmışlardır. Bunlar iş-serbest zaman çatışması ve serbest zaman iş çatışması şeklindedir. Yani serbest zaman faaliyetlerinin işe olan etkisi, işin sağlıklı yapılmasını engelleyici yanları belirlenmeye çalışılmıştır, fakat mevcut çalışmada turizm sektörünün emek yoğun bir sektör olmasından da kaynaklı araştırma tek yönlü gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırmanın Ankara ilinde yani şehir otelcilik anlayışının yaygın olduğu bir destinasyonda yapılması araştırma sonuçlarının sayfiye sahil bölgesindeki otel

alışanlarına yorumlanması zorlamaktadır. Fakat şehir otellerinin yoğunluk oranları sahil bölgesindeki otellere göre oldukça az olduğu bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla burada tespit edilen sorunlar sahil bölgelerinde yerli ve yabancı turistlerin akınına uğrayan Akdeniz ve Ege bölgelerimizdeki otel alışanlarında daha yoğun ve şiddetli bir şekilde ortaya çıkması muhtemeldir.

Gelecekteki çalışmalarda her iki otelcilik anlayışı bir çalışmada karşılaştırılabilir veya sadece sahil bölgesindeki otel çalışanlarına mevcut çalışmadan daha farklı faktörler göz önünde tutularak uygulanabilir.

Mevcut alışma bulgularına bakıldığında, turizm çalışanları açısından iş-serbest zaman çatışmasına sebep olan temel faktörün çalışma sürelerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda turizm sektöründe istihdam edilen personelin çalışma süreleri ve şartları yeniden gözden geçirilerek uygun bir çalışma ortamının sağlanması, iş-serbest zaman çatışma düzeylerinde azalmayı sağlayacağı görölmektedir. Bu duruma paralel olarak işgörenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinde azalma göröleceğı ve yaşam doyum düzeylerinde de artış olacağı mevcut çalışma bulguları ile ortaya konulmuştur.

KAYNAKLAR

- Abay, M. (2000). *Zamanı Değerlendirmek*. (Birinci Baskı). İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Akar, S. (2014). Türkiye’de daha iyi yaşan endeksi: OECD ülkeleri ile karşılaştırma. *Journal of Life Economics*. 1, 1-12.
- Akat, İ. (1984). *Endüstri Toplumbilimi*, İzmir: Ege Basım, 31.
- Akatay, A. (2003). *Yönetmel zamanın etkin kullanılması: teori ve bir uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Akgemici, T., Çelik, A., Aydoğan, E. ve Akatay, A., (2003), *Zaman Yönetimi ve Yönetmel Zamanda Etkinlik*. M. Şerif Şimşek, Adnan Çelik (editörler). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Anderson, S. E. Coffey, B. S. and Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28, 787-810.
- Anthony J.C.(1982). *What causes burnout?”, excerpts from job burnout in public education: symptoms, causes and survival skills*, Teachers College, Columbia University, 1.
- Arabacı R. ve Çankaya C. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel aktivite düzeylerinin araştırılması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*; 20(1), 1-14.
- Ardahan, F. (2003). *Küçük ve orta boy işletme yöneticileri için zaman yönetimi*. Akdeniz Üniversitesi Yayını, Yayın No: 84, 18.
- Argan, M. (2007). *Eğlence Pazarlaması*.(2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Arı, G.S. ve Bal, E.Ç., (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 15(1),131-148.
- Arslan, S. (1996). *Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumuna Bağlı Yurtlarda Kalan Bayan Öğrencilerin Boş Zamanları Değerlendirme Sorunları Üzerine Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalı, Ankara.
- Avedon, E.M. (1974). *Therapeutic Recreation Service: An Applied Behavioural Approach*. (First Edition). USA: Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A.(2005) Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aytaç, Ö. (2002). Boş zaman üzerine kuramsal yaklaşımlar, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 231-260.

- Bahar, E. (2006). *Tükenmişlik sendromu, otel işletmelerinde ön büro çalışanlarında bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.
- Baltaş, A. (2000). *Ekip Çalışması ve Liderlik*, İstanbul: Remzi Yayınevi, 88.
- Bammel, G. and Burrus-Bammel, L. (1992). *Leisure and human behavior* (İkinci Baskı.). Dubuque, IA: Wm C. Brown Publisher.
- Barbarosoğlu, F. (2002). *Modernleşme Sürecinde Moda ve Zihniyet*. (2. Baskı). İstanbul: İz Yayıncılık, 26.
- Barnett, R.C.(1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social and General Phycology Monographs*,124(2), 125-182.
- Barutçu, E. ve Serinkaya, C.(2008). Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli’de yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(2), 541-561.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bennett, B.(1963). *The Sociology of Leisure*. E.O. Smigel.*Work and Leisure:A Contemporary Social Problem*. New Yale University: College and University Press.
- Biçen, H. (2014). *Yeni atanan öğretmenlerde tükenmişlik sendromu*; Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Bozkurt, V. (2001). *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*. (1. Baskı). Bursa: Alesta Yayınları, 16.
- Brantley, P. J. and Jones, G. N(1993). Daily stress and stress related disorders. *Annals of Behavioral Medicine*, 15(1), 17-25.
- Brightbill, C. (1960). *The Challange of Leisure*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 4.
- Broadhurst, R. (2001). *Managing Environments for Leisure and Recreation*. (Birinci Baskı). New York: Routledge.
- Brotherton, B. (1991). *Konaklama, Turizm ve Eğlence Tanımları: Görüş Açıları Problemler ve Çıkan Sonuçlar*. Turizmde Seçme Makaleler: 11, TUGEY Yayınları, 18-26.
- Bull, C., Hoose, J. and Weed, M.(2003). *An Introduction to Leisure Studies*. Englewood: Prentice Hall.
- Bulut, N. (2003). Küreselleşme Sosyal Devletin Sonu mu?. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 52 (2), 173-197.

- Cardenas, R. A. and Major, D.A. (2005). Combining employment and breastfeeding: utilizing a work-family conflict framework to understand obstacles and solutions. *Journal of Business and Psychology*, 20(1), 31-51.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K. and Williams, L. J. (2000). Construction and validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Chick, G.E. (1986). Leisure, Labor and the Complexity of Culture: An Anthropological Prespective. *Journal of Leisure Research*, 18(3), 154-168.
- Clarkberg, M. and Moen, P.(2001). Understanding the time squeeze: Married couples and actual work hour strategies. *American Behavioral Scientist*, 44, 1115-1136.
- Coleman, D.(1993). Leisure based social support leisure dispositions and health. *Journal of Leisure Research*, 25(4), 350-361.
- Cornfield, S. B. and Hodson R. (2002). *Worlds of Work*, Building an International Sociology.
- Çağlayan, Y. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, 5.
- Çam, O. (1992). *Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması*. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. R. Bayraktar ve İ. Dağ (Editörler). Ankara: Türk Psikoloji Derneği Yayını, 155 – 160.
- Daly, K. J. (1996). *Families and Time: Keeping Pace in a Hurried Culture* Thousand Oaks. *Sage Publications*.
- Demir C. (2003, 21-22 Mayıs). *Demografik özellikler ile sağlanan imkânların sportif faaliyet tercihleri üzerine etkileri; üniversite gençliğine yönelik bir uygulama*, 1. Gençlik, Boş Zaman ve Doğa Sporları Sempozyumunda sunuldu, Ankara.
- Diener, E., Oishi, S. and Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Reviews*, 54, 403-425.
- Dikici, K. (1994). *Adana ili lise öğrencilerinin boş zamanlarını değerlendirme alışkanlıkları*. Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50(3), 115-140.
- Doyle, C. E. (2003), *Work and Organizational Psychology: An Introduction with Attitude* (First edition). New York: Psychology Press.
- Dumazedier, J. (1991). Aile ve Boş Zaman. (çev. E. Topbaş) *Aile ve Toplum Dergisi*, 1 (2).

- Eagle, B. W., Miles, E. W. and İcenogle, M.L(1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: are there gender differences?. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 168-184.
- Edward, J. R. and Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and wellbeing: an examination of person- environment fir in the work and family domain. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), 85-129.
- Ekin, N. (1989). Endüstri İlişkileri (Beşinci Baskı). İstanbul: İşletme İktisadı Enstitüsü, Yayın No: 104,
- Elizur, D. (1991). Work and non-work relations: the conical structure of work and home life relationship, *Journal of Organizational Behaviors*, 12 (4), 313-322.
- Erdem, R. ve Kaya, S. (1998), Zaman Yönetimi, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 7(2), 99-120.
- Erdoğan,İ.(1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıol Basım,146.
- Erdul, G. (2005). *Üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Eren, E.(1984). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İşletme İktisadı Enstitüsü, 449.
- Ergin, A. (1999). *Öğretim Teknolojisi İletişim*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Ergin, C. (1992). Çalışmanın anlamı: cinsiyet ve meslek değişkenlerine göre bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 9 (1-2), 1-12.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını, ,143- 154.
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2), 37-50.
- Ewart, C. K. (1991). Social action theory for a public health psychology. *American Posologist*, 46(9), 931-946.
- Febvrle, L. (1995). *Uygarlık, Kapitalizm ve Kapitalistler* (çev. M.A. Kılıçbay), Ankara: İmge Kitapevi, 10.
- Freudenberger, H. J. (1981). Burn-Out; How to Beat the High Cost of Success. (First Edition). New York: Bantam Books.
- Friberg, T. (2009). Burnout: From popular culture to psychiatric dagnosis in Sweden, *Cult Med Psychiatry*, 33(4), 538- 558.
- Frish, M. B. (2006). *Quality of life therapy: Applying a life satisfaction approach to positive psychology and cognitive therapy*. (First Edition). New Jersey: John Wiley & Sons.

- Furnham, A. (1990). *The Protestant Work Ethic*, USA: Routledge.
- Godilier, M. (1980). Work: the word used to represent work and worker, *History Workshop*, 10 /164-74.
- Gorz. A. (1995). *İktisadi Aklın Eleştirisi* (çev. I. Ergüden), İstanbul : Ayrıntı Yayınları, 25.
- GreenHaus, J. H. and Parasuraman, S. (1999). *Research on work, family and gender: Current Status and Future direction*. N. G. Powell. (Eds.). *Handbook of Gender and Work*, Thousand Oaks, CA: Sage, 391-412.
- Greenhaus, J.H, Bautell, J. N. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*, *Academy of Management Review* 10 (1), 76-88.
- Grint, K.(1998). *Çalışma Sosyolojisi*.(çev. V. Bozkurt). İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A. ve Dinç, Y. (2003). *Boş Zaman & Rekreasyon Yönetimi* (İkinci Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hall C. M., Page, S. J. (2006). *The Geography of Tourism and Recreation*. (Üçüncü Baskı). New York: Routledge.
- Hall, R. H. (1985). *Dimensions of Work* (First Edition).USA : SAGE Publications.
- Harmancı, M.(2006). *İşte Zaman Yönetimi*. (Birinci Baskı). İstanbul: Nesil Yayınları, 28.
- Held, D. (1987). *Model of Democracy*. (First Edition). USA: Standford University Press.
- Hutchinson, J.L. (1949). *Principles of Recreation* .New York: A.S.Barnes, 17.
- Iso-Ahola, S.E. and Park, C. J. (1996). Leisure -related social support and self-determination as buffers of stress -illness relationships. *Journal of Leisure Research*, 28, 169-187.
- Iso-Aholo, S. E. (1994). *Leisure Lifestyle and Health*. Comton,M. ve Iso-Aholo, S.E. (editörler). *Leisure Mental Health*, UT: Family Development Resources, 42-60.
- Iverson, R.D. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from remote mining community. *Human Relations*. 53(6), 807-839.
- Iwasaki, Y. and Mannell, R. (2000). Hierarchical dimensions of leisure stress coping. *Leisure Sciences*, 22(3), 163-181.
- Iwasaki, Y. and Schneider, I. E. (2003). Leisure, stress and coping: an evolving area of inquiry. *Leisure Sciences*, 25(2-3), 107-113.
- Iwasaki, Y. and Smale, B. J. A.(1998). Longitudinal analyses of the relationship among life transitions, chronic health problem, leisure and psychological wellbeing. *Leisure Sciences*, 20(1), 25-52.
- Iwasaki. Y. , Zuzanek, J. and Mannell, R. C. (2001). The effects of physically active leisure on stress health relationships. *Canadian Journal of Public Health*, 92(3), 214-218.

- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. (Birinci Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Izgar, H., (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik Nedenleri, Sonuçları ve Başa Çıkma Yolları*. (İkinci Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İnternet: Earle, J. (2003). Health for life, report from pilot study. National center for epidemiology and population health, http://nceph.anu.edu.au/files/annual_report_2003.pdf adresinden 30 Kasım 2014'te alınmıştır.
- İnternet: OECD Better Life Index/Turkey (web: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/turkey> adresinden 30 Mart 2015'te alınmıştır.
- İnternet: Pecock, B. (2001). The effect of long hours on family and community life, a survey of existing literature. (web: <http://www.sapo.org.au/binary/binary1021/A.pdf> adresinden 26 Mart 2015'te alınmıştır.
- Jain, T. R., Khanna, O.P., Grover, M.L. and Singla, R.K. (2006). *Industrial Sociology, Economics and Management* (Second Edition). New Delhi: F.K. Publications, 3.
- Jamal, M. (2004). Burnout, stress and health of employees on nonstandard work schedules: A study of Canadian workers. *Stress and Health Journal*, 20(3), 113-119.
- Judge, T. A. and Watanable, S. (1994). Individual Differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(2), 101-107.
- Juniu, S. (2000). Downshifting: regaining the essence of leisure. *Journal of Leisure Research*, 32/1.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29- 32.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: a review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 29(3), 284-297.
- Kahneman, D. and Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107(38), 16489-16493.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (Altıncı Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 58.
- Karaküçük, S. (1999). *Rekreasyon Boş Zaman Değerlendirme*. (Altıncı Baskı). Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Karaoğlu, A. D. (2006). *Üst düzey yöneticilerin zaman yönetimi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.

- Karatepe, O. M. and Aleshinloye, K. D. (2009). Emotional dissonance and emotional exhaustion among hotel employees in Nigeria. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 349-358.
- Karatepe, O.M. and Olugbade A., (2009). The effects of job and personal resources on hotel employees work engagement. *International Journal of Hospitality Management* , 28 (4), 504-12.
- Karatepe, U. (2011). *Sermaye egemenliğinin izdüşümü olarak dinsel hayırseverlik*. Y. Burkev, M. Özügürlü, Y. Özdek, E. V. Elgur (Editörler). Kuramsal ve Tarihsel Boyutlarıyla Hak Mücadeleleri, Ankara: Notabene Yayınları.
- Karatepe, O. M. ve Uludağ, H. (2008). Role stress, burnout and their effects on frontline employees' job performance: evidence from Northern Cyprus. *International Journal of Tourism Research*, 10(2),111-126.
- Karslı, M. D.(2011). *Sınıfta Öğrenme Zamanın Yönetimi*, M. Şişman ve S. Duran (editörler). Sınıf Yönetimi. Sekizinci Baskı. Pegem Akademi Yayıncılık, 148-163.
- Keith, P. M. and Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two job families. *Family Relations*, 29, 483-488.
- Kelly, J. R (1989). *Lesiure (second edition)* New Jersey: Prentice Hall.
- Keser, A.(2005: 23-27 Haziran). *Job burnout and workload relations among call center workers*", *International Strategic Management Conference*, "Strategic Management National and Global Perspectives, Proceedings of International Strategic Management Conference'da sunuldu , Çanakkale, 628.
- Kıray, M. (2005). *Tüketim Normları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma*.(Birinci Baskı). İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Koç, H. (1991). *İş ve İnsan İlişkileri*. (Birinci Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Köker S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kraus, R. (1998). *Recreation and Leisure in Modern Society (Third edition)* . United States of America: Pearson Scott Foresman .
- Kraus, R.(1971). *Recreation and Leisure in Modern Society*. USA: Prentice Hall.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Türkmen.
- Lafargue, F. (1999). *Haksız Yönetime Karşı Tembellik Hakkı*.(çev.V. Günyol) Cumhuriyet Yayınlar, 11-73.
- Law, J., Pearce, P. L. and Wood, B. A. (1995). Stress and coping in tourist attraction employees. *Tourism Management*, 16(4), 277-284.
- Lehto, A. (1998). Time pressure as a stress factor. *Loisir et Societe*, 21(2), 491-511.

- Lobo, F. (2006). The work-leisure paradigm: The stress and strains of maintaining a balanced lifestyle. *World Leisure*, 48(3), 22-32.
- Lordoğlu, K. , Nurcan. Ö. ve Mete, T. (2001). *Çalışma İktisadı*. Ankara: Beta Yayıncılık, 21.
- Loscocco, K.A. and Roschelle, A.R. (1991). Influences on the quality of work and non-work life: Two decades review. *Journal of Vocational Behavior*, 39(2), 182-225.
- Maslach, C. and Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7(1), 63- 74.
- Maslach, C. and Jackson, A. S. (1981). The Measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviors*, 2, 99- 113.
- Maslach, C. and Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout-The Cost of Caring* . (First Edition). New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- McFillen, J. M., Reigel, C. D. and Enz, C. A. (1986). Why restaurant managers quit and how to keep them. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 27(3), 36-43.
- Meda, D. (2012). *Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?*, (çev. I. Ergüden). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Mullett, S.(1988). Leisure and consumption: incompatible concepts? . *Leisure Studies*, 7(3), 241-253.
- Myers, D.G. and Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6, 10-19. of Work (3. Baskı). USA: Plenum Publishers, 3.
- O'driscoll, M.P., Ilgen D.R and Hildreth, R., (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Omay, U. (2008). Boş zaman manipölasyonu ve çalışma. *İş Güç İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(3), 122-147.
- Öcal, Ö. (2008). *İş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik tekstil işletmesi çalışanlarında bir araştırma*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö. (2003).Yaşlılarda yaşam doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics, Geriatri*, 6(2), 72-74.
- Palmer, S. (1989). *Occupational stress*. Health and Safety Practitioner, 3, 16-18.

- Parker, K. W. (2003). Sign consumption in the 19th-Century store: an examination of visual merchandising in the grand emporiums (1846–1900)”, *Journal of Sociology*, 2003, 39(4) , 353- 371.
- Parker, R.S. (1971). *The Future of Work and Leisure*, USA: MacGibbon & K.
- Parker, S. and Smith, M. (1976). *Work and leisure*. R. Dubin (Ed.). Handbook of Work Organization and Society. Chicago: Rand McNally , 37-64.
- Patterson, I. and Coleman, D. (1996). The impact of stress on different leisure dimensions. *Journal of Leisure/Loisir*, 25(3-4), 203-223.
- Perlman, B. and Hartman, E. A. (1982). Burnout: summary and future research. *Human Relations*, 35 (4), 283-305.
- Peters, P. and Raaijmakers, S. (1998). Time crunch and the perception of control over time from a gendered perspective: the Dutch case. *Loisir et Societe*, 21(2), 417-433.
- Rain, J.S, Lane I.M. and Steiner, D.D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations, *Human Relations*, 44(3), 287-307.
- Rice, R. W., Frone, M. R. and McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behaviors*, 13(2), 155-168.
- Romney, G.O. (1945). *Off the Job Living*. (First Edition). New York: A.S.Barnes, , 14.
- Rothman, R. A. (1998). *Working Sociological Perspectives* (Second Edition), New Jersey: Prentice Hall.
- Russel, B. (1990). *Aylaklığa Övgü*. (çev. M. Ergin). İstanbul: Cem Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. (1996). *Örgütsel Psikoloji*. (İkinci Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tuz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. (Üçüncü Baskı). Bursa: Furkan Ofset, 281.
- Sachs, B.C. (1991). Coping with stress. *Stress Medicine*, 7(1), 61-63.
- Sağlam-Arı, G. ve Çına-Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1): 131-148.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 54(4), 145-166.
- Schaufeli, W. and Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion To Study and Practice- A Critical Analysis*. UK: T.aylor,&Francis Group.
- Schor, J. B. (1991). *The Overworked American: Unexpected Decline of Leisure* .(First Edition). New York: New York Basic Book, 145-155.

- Scoot M. (1997). *Zaman Yönetimi*.(İkinci Basım) (Çev. A. Ç. Çevik). İstanbul: Rota Yayınları, 9.
- Shaw, S. M. (1985). The meaning of leisure in everyday life. *Leisure Sciences*, 7(1), 1–24.
- Shin, D. C. and Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of quality of Life. *Social Indicator Research*, 5(1-4), 475-492.
- Silver, C. and Crompton, S. (2002). No time to relax? How full time workers spend the weekend. *Canadian Social Trends*, Summer 2002.
- Soule, G. (1957). The economics of leisure. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 313, 16-24.
- Sop, A. (2014). İş Baskısı, İş-Serbest Zaman Çatışması, Meslek Memnuniyeti ve Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Turizm Araştırma Dergisi*,1(1),1-14.
- Staines, G. L. and O'Connor, P. (1980). Conflicts among work, leisure and family roles. *Monthly Labor Review*, 103(8), 35-39.
- Suiçmez H. (2000). *Türkiye ve İngiltere'deki Sportif Rekreasyon Yöneticilerinin Karakteristik Özellikleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Suldo, S. M. and Huebner, E. S. (2006). Is extremely high life satisfaction during adolescence advantageous?. *Social Indicators Research*, 78 (2), 179-203.
- Suran, B.G. and Sheridan, E.P. (1985).Management of burnout: Training psychologists in professional life span perspectives. *Professional Psychology: Research And Practice*, 16(6), 741-752.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. (Birinci Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şen, S. (1995). "Geleceğin İşi İşin Geleceği", *Türk-İş*, Şubat, 298, 25-40.
- Şenel, A. (1982). *İlkel Toplumdan Uygar Topluma* (4. Baskı). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 52-54.
- Şimşek, M. Ş.(1998). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Damla Matbaacılık.
- Tan, M. (1981). *Toplum Bilime Giriş*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 97.
- Taner, B. (2005). Zaman Yönetimi, Öneri: *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 23(6), 67-71.
- Tanrıverdi, L. (2008). *İlköğretim müfettişlerinin iş tatminleri ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Tevrüz, S. (1996). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. (İkinci Baskı). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Tezcan, M. (1982). *Sosyolojik Açıdan Boş Zamanların Değerlendirilmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Tezcan, M.(1977). *Boş Zamanlar Sosyolojisi*. Ankara: Doğan Matbaası, 1.
- Thompson, J. A. and Bunderson, J. S. (2001). Work-nonwork conflict and the phenomenology of time: beyond the metaphor. *Work and Occupations*, 28(1), 17-39.
- Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. (Birinci Baskı) İzmir: Necdet Bükey Matbaacılık.
- Torkildson, G.(1999). *Leisure and Recreation Management*. (Beşinci Baskı). London: Routledge.
- Tsaur, H.S, Liang, W. Y. and Hsu, J. H. (2011). A multidimensional measurement of work-leisure conflict. *Leisure Science*, 34, 395-416.
- Tunçkan, E. (2008). Endüstrileşme olgusu ve endüstriyel reklamcılık. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 113-120.
- Tutar, H. (Ed.) (2011). *Zaman Yönetimi*. (Üçüncü Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 30,31.
- Tüm kaya, S. (1999). *Akademik tükenmişlik ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması*. 5. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sunuldu, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Türkel, A. (1999). *Globalleşen Dünyanın Süper Yöneticilerine*. (Birinci Baskı). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Üçok, D. İ (2012). *Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısının tükenmişlik üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 19.
- Üresin, T. Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, 2009, 19
- Van Sell, M. , Brief, A. P. and Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of literature and direction for future research. *Human Relations*, 34(1), 43-71.
- Veblen, T. (1995). *Aylak Sınıf* (çev. İ. User), İstanbul: Cem Yayınları, 25.
- Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12(4), 543–560.
- Wong, J. Y. and Lin, J. H. (2007). The role of job control and job support in adjusting service employees' work to leisure conflict. *Tourism Management*, 28(3), 726-735.
- Wood, E. (1981). Marxisim and ancient Greece, *History Workshop*, 11,3-22 .

- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında iş doyumu ve algılanan rol çatışması İle tükenmişlik arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zhao, L., Rashid, H. (2010), The mediating role of work-leisure conflict on job stress and retention of it professionals. *Academy of Information and Management Sciences Journal*, 13 (2).
- Zuzanek, J., Mannell, R. (1983). Work-leisure relationships from a sociological and social psychological perspective. *Leisure Studies*, 2 (3), 327–344.

EKLER

EK-1. Anket Formu

ANKET FORMU

Gazi Üniversitesi Rekreasyon Yönetimi ABD Yüksek Lisans Tez Çalışması İçin Değerli Görüşlerinize İhtiyaç Duymaktayız. **“İş görenlerin İş ve Serbest Zaman Çatışma Düzeyleri ile Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini İlişkisi”** Adlı Tez Çalışmasına Yönelik Değerli Katkılarınız İçin Şimdiden Teşekkür Ederiz. Anket Sadece Bilimsel Amaçlı Kullanılacaktır.

Arş. Gör. Ali İSKENDER

1-Cinsiyet:

() Kadın () Erkek

2- Yaş:

() 17-24 () 25-34 () 35--44 () 45 ve üstü

3- Eğitim Durumunuz

() İlk Okul () Orta Okul () Lise () Üniversite () Lisansüstü

4- Medeni Haliniz

() Bekâr () Evli ve çocuklu () Evli, çocuk yok () Boşanmış

5- Aylık gelir durumunuz

() Asgari ücret () 1000-1500 () 1501-2000 () 2001-2500 () 2501 ve üstü

6- Kaç yıldır bu işletmede çalışıyorsunuz?

() 1 yıldan az () 1-3 () 3-6 () 6-10 () 10 yıldan fazla

EK-1. (devam) Anket Formu

7- Hangi departmanda çalışıyorsunuz?

- | | |
|---|--|
| ☐ Misafir ilişkileri | ☐ Satış-Pazarlama |
| ☐ Ön büro | ☐ Yiyecek/içecek |
| ☐ İnsan Kaynakları | ☐ Teknik servis |
| ☐ Kat hizmetleri | ☐ Muhasebe |
| ☐ Diğer.....(Belirtini | |

8- Günde kaç saat çalışıyorsunuz

- ☐ 8 saatten az ☐ 8 saat ☐ 8 saatten fazla

9- Çalıştığınız departmandaki ünvanınız nedir?

- ☐ Çalışan ☐ Şef ☐ Müdür

EK-1. (devam) Anket Formu

	İFADELER <u>Ankette yer alan ifadeleri liftten aşağıda belirtilen rakamlarla size en uygun şekilde belirtiniz</u> (1)Kesinlikle Katılmıyorum (2)Katılmıyorum (3)Biraz Katılmıyorum (4)Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (5) Çok Az Katılıyorum (6)Katılıyorum (7)Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine yeterince zaman ayıramam	1	2	3	4	5	6	7
2	Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam	1	2	3	4	5	6	7
3	Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek yeterli enerjiyi bulamam	1	2	3	4	5	6	7
4	Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılamam	1	2	3	4	5	6	7
5	Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek uygun bir zihinsel yapıyı elde edemem	1	2	3	4	5	6	7
6	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
7	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
8	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	1	2	3	4	5	6	7
9	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	1	2	3	4	5	6	7
10	İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1	2	3	4	5	6	7

EK-1. (devam) Anket Formu

11	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı.	1	2	3	4	5	6	7
12	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	1	2	3	4	5	6	7
13	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
14	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
15	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	1	2	3	4	5	6	7
16	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum	1	2	3	4	5	6	7
17	Kendimi işimde çok şeyler yapabilecek güçte hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
18	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
19	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
20	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	1	2	3	4	5	6	7
21	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yaratıyor.	1	2	3	4	5	6	7
22	İşimin gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım	1	2	3	4	5	6	7
23	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
24	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	1	2	3	4	5	6	7
25	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
26	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım	1	2	3	4	5	6	7
27	İşimde karşılaştığım insanların, bazı problemlerinin nedeni sanki benmişim gibi davrandıklarını düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
28	Birçok bakımdan yaşamım idealime yakın	1	2	3	4	5	6	7
29	Yaşam koşullarım mükemmel	1	2	3	4	5	6	7
30	Yaşamımdan memnunum	1	2	3	4	5	6	7
31	Şimdiye kadar yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettim	1	2	3	4	5	6	7
32	Eğer hayatımı yeniden yaşasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	1	2	3	4	5	6	7

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : İSKENDER Ali
Uyruğu : T.C
Doğum tarihi ve yeri : 1988/Trabzon
Medeni hali : Bekâr
Telefon : 0 312 485 14 60 - 318
E-mail : aliiskender@gazi.edu.tr/ aliiskender6110@gmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Gazi Üniversitesi	2015
Lisans	Balıkesir Üniversitesi	2012
Lise	Trabzon Yunus Emre Lisesi	2005

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2013(devam)	Gazi Üniversitesi	Araştırma Görevlisi

Yabancı Dil

İngilizce



GAZİ GELECEKTİR...

