



**T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
REKREASYON YÖNETİMİ**

**BANKACILIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ BOŞ ZAMAN
AKTİVİTELERİNE KATILIMLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNE
ETKİSİ**

HALİL DOĞAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Yusuf ER

HAZİRAN - 2023



**T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BANKACILIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ BOŞ ZAMAN AKTİVİTELERİNE
KATILIMLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Halil DOĞAN

Enstitü Anabilim Dalı: Rekreasyon

Enstitü Bilim Dalı : Rekreasyon

**“Bu tez 22/06/2023 tarihinde yüz yüze olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri
bulunan jüri üyeleri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”**

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Yusuf ER	Başarılı
Mustafa Can KOÇ	Başarılı
Ali ŞAHİN	Başarılı

ETİK BEYANMETNİ

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

HALİL DOĞAN

22.06.2023

ÖNSÖZ

Günümüzde bankacılık sektöründe rekabetin artması ve çalışma koşullarının gittikçe zorlaşması, çalışan bireyler üzerinde tükenmişliğe neden olabilmektedir. Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin, yaşanan yoğun iş temposu ile bireysel ve toplumsal beklentilerin varlığı nedeniyle kendilerine boş zaman ayıramadığı ifade edilmektedir. Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin üzerindeki baskıların gün geçtikçe artmasının sonucu olarak ortaya çıkan tükenmişlik, bireylerin iş dışındaki sosyal yaşamlarında tam anlamıyla bir planlama yapamamasına neden olabilmektedir.

Bu araştırmanın temeli; Karaman ilinde faaliyet gösteren özel banka çalışanlarının, iş hayatında yaşamış oldukları tükenmişliğin ve tükenmişliğe neden olan faktörlerin belirlenerek, tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi, yine bu bağlamda bankacılık sektöründe çalışan bireylerin boş zaman aktivitelerine katılımlarının tükenmişlik düzeylerine etkisinin olup olmadığının tespit edilmesidir.

Yüksek lisans tez çalışmam süresince destek ve yardımlarını esirgemeyen, bana danışmanlık ederek, beni yönlendiren ve akademik gelişimime katkı sağlayan değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Er'e teşekkür ederim.

Şüphesiz ki, yüksek lisans sürecimin başlamasından bugüne gelinceye kadar her şartta, iyi günümde kötü günümde hep yanımda olan, desteğini hiç eksiltmeden, beni sürekli motive eden canım eşim Emine DOĞAN'A ve tabi ki canım oğlum Enes Burak DOĞAN'A teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLO LİSTESİ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: TÜKENMİŞLİK.....	3
1.1. Tükenmişlik.....	3
1.1.1. Tükenmişlik Kavramı	3
1.1.1.1. Duygusal Tükenme.....	4
1.1.1.2. Duyarsızlaşma.....	4
1.1.1.3. Kişisel Başarı Hissi	5
1.1.2. Tükenmişliğin Belirtileri.....	5
1.1.2.1. Fiziksel Belirtileri	6
1.1.2.2. Duygusal/Psikolojik Belirtiler	6
1.1.2.3. Davranışsal Belirtiler	7
1.1.3. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler	7
1.1.3.1. Bireysel Faktörler.....	8
1.1.3.2. Kişilik Yapısı.....	8
1.1.3.3. Dış Kontrol Odaklılık	9
1.1.3.4. Öz Yeterlilikten Yoksun Olma.....	9
1.1.3.5. Empati Yeteneği.....	9
1.1.3.6. Beklenti Düzeyinin Yüksekliği.....	10
1.1.3.7. Demografik Özellikler.....	10
1.1.4. Örgütsel Faktörler	10
1.1.4.1. İş Yükü	11
1.1.4.2. Kontrol	11
1.1.4.3. Ödüller.....	12
1.1.4.4. Aidiyet	12
1.1.4.5. Adalet.....	12

1.1.4.6.	Değerler.....	13
1.1.5.	Tükenmişliğin Evreleri	13
1.1.5.1.	1. Evre: Şevk ve Coşku (Enthusiasm).....	13
1.1.5.2.	2.Evre: Durağanlaşma (Stagnation).....	13
1.1.5.3.	3.Evre: Engellenme (Frustration).....	14
1.1.5.4.	4.Evre: Umursamazlık (Apathy).....	14
2.	BÖLÜM: BOŞ ZAMAN AKTİVİTELERİNE KATILIM	16
2.1.	Boş Zaman Aktivitelerine Katılım	16
2.1.1.	Zaman Kavramı	16
2.1.2.	Zaman Yönetimi	16
2.1.3.	Boş Zaman.....	18
2.1.4.	Boş Zaman Temel Fonksiyonları	21
2.1.4.1.	Dinlenme Fonksiyonu	22
2.1.4.2.	Eğlenme Fonksiyonu	22
2.1.4.3.	Gelişim Fonksiyonu.....	23
2.1.5.	Boş Zaman Aktivitelerine Katılım	23
2.1.6.	Boş Zaman Katılım Çeşitleri	24
2.1.6.1.	Rekreasyonel Aktivite.....	24
2.1.6.2.	Üretici Aktivite.....	24
2.1.6.3.	Spor Aktivite.....	25
2.1.6.4.	Bilişsel Aktivite.....	25
2.1.7.	Boş Zaman Çeşitleri.....	25
2.1.7.1.	Biyolojik Zaman.....	26
2.1.7.2.	Örgütsel Zaman.....	26
2.1.7.3.	Yönetişel Zaman.....	26
2.1.7.4.	Objektif Zaman.....	27
2.1.7.5.	Sosyolojik Zaman.....	27
2.1.7.6.	İktisadi Zaman.....	27
2.1.8.	Rekreasyon.....	28

2.1.8.1. Terepatik Rekreasyon.....	28
2.1.8.2. Açık Alan Rekreasyonu.....	28
2.1.8.3. Kapalı Alan Rekreasyonu.....	30
3. BÖLÜM: MATERYAL YÖNTEM.....	32
3.1. Araştırmanın Önemi.....	32
3.2. Araştırmanın Amacı.....	33
3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler.....	34
3.4. Araştırmanın Evren, Örneklem ve Sınırlılıkları.....	36
3.5. Veri Toplama Yöntemi.....	36
3.5.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	37
3.5.2. Boş Zaman Ölçeği.....	38
3.6. Veri Analiz.....	38
4. BÖLÜM: BULGULAR.....	39
5. BÖLÜM: TARTIŞMA	75
6. BÖLÜM: SONUÇ.....	79
7. BÖLÜM: ÖNERİLER.....	82
KAYNAKÇA.....	83
EK	90
ÖZGEÇMİŞ	95

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Tükenmişlik	48
Tablo 2 : Boş zaman katılım ölçeklerinin Güvenirlik Analiz Sonucu.....	49
Tablo 3 : Ölçeklere Ait Normal Dağılım Test Bulguları.....	50
Tablo 4 : Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımları.....	50
Tablo 5 : Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımları.....	50
Tablo 6 : Araştırmaya Katılanların Medeni Durumları.....	51
Tablo 7 : Araştırmaya Katılanların Eğitim ve Öğretim Durumu.....	51
Tablo 8 : Araştırmaya Katılanların Gelir Durumu.....	51
Tablo 9 : Araştırmaya Katılanların Bankacılık Sektöründe Toplam Çalışma Süre Durumu.....	52
Tablo 10 : Araştırmaya Katılanların Görev Yaptığı Bankada Çalışma Süre Durumu...	52
Tablo 11 : Araştırmaya Katılanların Her Hangi Bir Bankada İdari, Yöneticilik Görevi Yapma Durumu.....	53
Tablo 12 : Araştırmaya Katılanların Bankada Çalışma Statü Durumu.....	55
Tablo 13 : Araştırmaya Katılanlara Uygulanan Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeğinin Oransal Dağılım Durumları.....	57
Tablo 14 : Araştırmaya Katılanlara Uygulanan Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeğinin Oransal Dağılım Durumları.....	58
Tablo 15 : Tükenmişlik Düzeyleri Sorularının Faktör Analizlerinin Yapılmasının Uygunluk Durumu.....	59
Tablo 16 : Tükenmiş Düzeyleri Ölçek Sorularının Faktör Analizi Sonucu Oluşturulan Faktör Sayısı Durumu.....	60
Tablo 17 : Tükenmişlik Düzeyi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonucu Ulaşılan Alt Boyut Durumu.....	61
Tablo 18 : Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Soru/Madden ve Total Değer Durumu.....	61
Tablo 19 : Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği Sorularının Faktör Analizlerinin Yapılmasının Uygunluk Durumu.....	62
Tablo 20 : Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçek Sorularının Faktör Analizi Sonucu Oluşturulan Faktör Sayısı Durumu.....	64

Tablo 21 : Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeğinin Faktör Analizi Sonucu Ulaşılan Alt Boyut Durumu.....	64
Tablo 22 : Boş Zaman Katılım Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Soru/Madden ve Total Değer Durumu.....	65
Tablo 23 : Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeğinin Katılımcıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları.....	66
Tablo 24 : Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeğinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları.....	68
Tablo 25 : Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği Değerlerinin Eğitim Durumlarına Göre Ortalama Değerleri ve Katılımcıların Sayı Durumları.....	69
Tablo 26 : Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği Değerlerinin Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Test Sonuçları.....	70
Tablo 27 : Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Katılım Ölçeği Değerlerinin Çalışma Pozisyonlarına Göre Ortalama Değerleri ve Katılımcıların Sayı Durumu.....	71
Tablo 28 : Tükenmişlik Düzeyleri Ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği Değerlerinin Çalışma Pozisyonları Durumuna Göre Anova Test Sonuçları.....	72
Tablo 29 : Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği Değerlerinin Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Test sonuçları.....	72
Tablo 30 : Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği Değerlerinin Eğitim Durumlarına Göre Ortalama Değerleri ve Katılımcıların Sayı Durumları.....	73
Tablo 31 : Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği Değerlerinin Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Test sonuçları.....	74
Tablo 32 : Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Katılım Ölçeği Değerlerinin Çalışma Pozisyonlarına Göre Ortalama Değerleri ve Katılımcıların Sayı Durumu.....	75
Tablo 33 : Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği Değerlerinin Çalışma Pozisyonları Durumuna Göre ANOVA Test sonuçları.....	76
Tablo 34 : Araştırma İle İlgili Hipotezlerin Kabul ve Ret Sonuçları.....	77

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 : Araştırma Modeli.....	44
Şekil 2 : Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeğine Ait Faktör Dağılımları Durumu Grafiği.....	60
Şekil 3 : Boş Zaman Katılım Ölçeğine Ait Faktör Dağılımları Durumu Grafiği.....	63



ÖZET	
BAŞLIK: BANKACILIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ BOŞ ZAMAN AKTİVİTELERİNE KATILIMLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ	
Yazar: Halil Doğan	
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Er	
Kabul Tarihi: 22.06.2023	Sayfa Sayısı: 109
Bu araştırma, Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin boş zaman aktivitelerine katılımlarının tükenmişlik düzeylerine etkisi olup olmadığının araştırılması ile bankacılık sektöründe çalışan bireylerin demografik özelliklerine bakılarak tükenmişlik ve boş zaman arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Karaman ilinde faaliyet gösteren 12 özel bankada değişik pozisyonlarda görev yapan 300 kişi, örneklemini ise yine Karaman ilinde faaliyet gösteren 12 özel bankada görev yapan, müdür, yönetici, yönetici yardımcısı, yetkili, yetkili yardımcısı, uzman, uzman yardımcısı ve şef pozisyonlarında görev yapan 130 kişi oluşturmaktadır. Nicel araştırma yöntemlerinden anket modeliyle desteklenen bu araştırma, Karaman ilinde hizmet işletmesi anlamında bankacılık sektöründe faaliyet gösteren (kamu bankaları hariç) özel banka çalışanlarına yönelik gerçekleştirilmiştir. Bankacılık sektörü çalışanlarının boş zaman aktivitelerine katılımlarının tükenmişlik düzeylerine etkisinin belirlenmesi için veri toplama aracı olarak, “Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Boş Zaman Katılım Ölçeği” ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu çalışmada elde edilen veriler, IBM SPSS 25 programının temelinde analizleri gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan elde edilen verilerin; Güvenilirlik, Frekans, Faktör, T-testi ve Anova analizlerine bakılmıştır. Bankacılık sektörü çalışanlarının boş zaman aktivitelerine katılımlarının tükenmişlik düzeylerine etkisi ile ilgili yapılan bu araştırma sonucunda, bankada çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımlarına göre tükenmişlik düzeylerinin; katılımcıların cinsiyet durumları, medeni durumları, daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma durumları, yaş durumları ve eğitim durumları üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan bankacılık sektöründe çalışan bireylerin, tükenmişlik düzeylerinin, katılımcıların gelir durumları, şuan çalıştıkları bankada çalışma süreleri, çalışma pozisyonları üzerinde ise anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Boş zaman aktivelerine katılımın, katılımcıların cinsiyet durumları, medeni durumları, daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma durumları ile eğitim durumları üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılırken, boş zaman aktivelerine katılımın, katılımcıların yaş durumları, gelir durumları, şuan çalıştıkları bankada çalışma süreleri, çalışma pozisyonları üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda bankacılık sektöründe çalışan bireylerin boş zaman aktivitelerine katılımlarının tükenmişlik düzeylerine etkisi olduğu saptanmıştır.	
Anahtar Kelimeler: Boş zaman, tükenmişlik, rekreasyon, boş zaman aktiviteleri	

ABSTRACT
Title of Thesis: Halil Doğan
Author of Thesis: Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Er
Supervisor: Bir öğe seçin. Yusuf Er
Accepted Date: Number of Pages: 22.06.2023 / 109
This research is aimed at investigating whether the participation of individuals working in the banking sector in leisure activities has an effect on their burnout levels it was conducted to determine the relationship between burnout and leisure time by looking at the demographic characteristics of individuals working in the banking sector. The universe of the research is 300 people working in different positions in 12 private banks operating in Karaman province, and the sample is working in 12 private banks operating in Karaman province, working in manager, manager assistant manager authorized assistant authorized specialist assistant specialist and chief positions constitutes 130 people. This research, which is supported by a survey model, which is one of the quantitative research methods, was carried out for private bank employees operating in the banking sector (excluding public banks) in the sense of service business in Karaman. “Maslach Burnout Scale and Leisure Participation Scale” and personal information form were used as data collection tools to determine the effect of participation in leisure activities of banking sector employees on burnout levels. The data obtained in this research were analyzed on the basis of the IBM SPSS 25 program. The data obtained from the participants; Reliability, Frequency, Factor, T-test and Anova analyzes were examined. As a result of this research on the effect of the participation of banking sector employees in leisure time activities on the burnout levels, it was found that the burnout levels of individuals working in the bank were determined according to their participation in leisure time activities and their burnout levels, it was concluded that there was no effect on the participants gender status, marital status, previous administrative and managerial duties in a bank, age status and educational status. On the other hand, it has been determined that there is a significant difference in the burnout levels of the individuals working in the banking sector, the income status of participants the working time in the bank they work at, and their working positions. It was concluded that participation in leisure activities had no effect on participant’s gender status, marital status, previous administrative and managerial duties in a bank, and educational status found to have an effect on their positions. It was concluded that participation in leisure activities had no effect on participants gender status, marital status, previous administrative and managerial duties in a bank, and educational status found to have an effect on their positions.
Keywords: Leisure, Burnout, Recreation, Leisure Activities.

GİRİŞ

Tükenmişlik kavramı genel olarak, bireylere hizmet veren ve yine o bireylerle direkt olarak iletişim kurmayı gerektiren meslek türlerinde meydana geldiği ifade edilmektedir (Yeğin, 2014). Yaşamın büyük bir kısmını işine çok düşkün olarak geçiren ve birçok nedenlerle aşırı iş yükünün içinde yaşayan bireylerin “tükenme” haliyle karşı karşıya kaldığı ifade edilmektedir. Bu tarz kişilerin bazı zamanlarda çok fazla hayat çekilmez hissi yaşadığı söylenebilmektedir. Tükenmenin belirtisi olarak, çoğunlukla “ çok başarılı” olmak adına çok fazla ve hiç boş zamanı olmayan bir program ile çalışan, yine her çalışmada kendisinin yapması gerektiği işten daha fazlasını yapan ve sınırlarını zorlayan bireylerde görüldüğü şeklinde belirtilmektedir (Yıldız, 2012).

Çağımızda hizmet sektöründe müşteri diyalogunun sürekli yükselen oranda değer kazandığı belirtilmektedir. Hizmet sektöründe, müşteriler ile kurulan ilişkiler, artan rekabet koşullarında bir avantaj olarak görülmektedir. Bu bağlamda müşteriler ile iletişim halinde olan çalışanın pozitif davranışları ve duyarlılıkla hizmet sunmasının büyük önem taşıdığı ifade edilmektedir. Çalışan bireyin olumlu hislerle müşteri ile ilişki kurması, müşterilerin kuruma, çalışan bireye ve sunulan hizmete karşı olumlu hislerle dönüş yapması anlamı taşıdığı söylenmektedir (Mengenci, 2015).

Tükenmişlik yaşayan bireyler idame ettikleri mesleklerini tümüyle bırakma eğilimi içine girebilmektedirler. Bu durumun da mesleğinde uzmanlaşmış personellerin kurumlar yönünden kaybı olarak değerlendirildiği söylenebilmektedir. Kurumda mecburen kalmak zorunda olan bireylerde meydana gelen devamsızlık, yalandan hasta olma, vurdumduymazlık ve iş kazaları da kurumun büyük oranda maddi anlamda kaybına sebebiyet verdiği ifade edilmektedir. Bu bağlamda ortaya çıkacak olan iş doyumsuzluğu, kurumsal bağımlılıktan uzak ve yapılan işe karşı hissedilen duyarsızlık, kurumsal başarıyı ve verimliliği büyük oranda aşağıya çekeceği söylenebilmektedir (Yıldırım, Erul, ve Kelebek, 2014). Buna karşın, bireylerin iş dışındaki boş zamanlarında sevdikleri kişiler ile güzel vakit geçirmekten ve istirahat etmekten hoşlandıkları ifade edilmektedir. Bu sebeple, iş dışında yaşanan güzel zaman, bireyler için kıymetli olduğu kadar nasıl değerlendirildiğinin de önemli olduğundan bahsedilmektedir. Boş zaman kavramı, bugünkü zamana baktığımızda uygar sanayi

toplumlarının kurumsal bir niteliğini ve toplum türünü meydana getirdiği söylenmektedir. Kişi için gereksinimlerini gidermek, hayatlarını devam ettirmek ne derece kıymetli ise, boş zaman yaratmak ve bu boş zamanı en verimli şekilde değerlendirmek de o kadar kıymetli olduğu belirtilmektedir (Akyüz, ve Türkmen, 2016). Bu bağlamda işten duyulan tatmin düzeyi ve yaşam dengesi, tükenmişlik ve boş zamandan duyulan tatmin ile yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir.



1. BÖLÜM: TÜKENMİŞLİK

1.1. Tükenmişlik

Literatürde geçmişte gerçekleştirilen çalışmalar, iş alanları ile tükenmişlik seviyeleri arasındaki etkiyi incelemişlerdir. Söz konusu yapılan çalışmalarda sonuçlar ile ilgili farklı bulgulara ulaşılmış oldukları ifade edilmektedir. İlgili çalışmalar, örgütsel anlamda profesyonel ve yöneticilerin yer aldığı iş düzeyi yüksel iş görenlerin, diğer çalışanlara göre, tükenmişlik düzeyinin daha az seviyede olduğu sonucuna ulaşıldığı belirtilmektedir (Kim, Ra, Park ve Kwon, 2017).

Kişiler çalışma hayatına başlayarak toplumda belli bir rol, statü ve maddi güç kazanma ile birlikte vakit ve iş baskısı, sağlığını bozacak alanlarda çalışma, bireyler arası çatışmalara benzer faktörler sebebiyle bedensel ve ruhsal bir takım zorluklar yaşadığı ifade edilebilir. “Tükenmişlik” olarak belirtilen bu durum enerjinin yoğun istekler sebebiyle tükenmesi, sürekli çoğalan bir kaygı süreci ve hayallerin kaybolması şeklinde de anlatılabilir (Oğuzberk ve Aydın, 2009). Tükenmişlik, bireylerin mesleğin farklı anlamı ve gayesinden uzaklaşarak yine bireylerin hizmet verdiği insanlarla artık tamamen ilgilenemiyor olması veya çok fazla stres ve doyumsuzluğa karşı bir tepki olarak bireyin kendini psikolojik anlamda işinden kaçınması olarak da ifade edilebilir. Tükenmişlik, aslında direkt olarak insana hizmet edilen, sunulan hizmetin kalitesinde insan faktörünün çok değerli bir konuma sahip olduğu alanlarda görüldüğü şeklinde söylenebilir (Kaçmaz, 2005).

Çalışma ve iş hayatının bireylerin hayatında önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Bireylerin günlük hayatlarında çoğunlukla zamanlarının büyük bir kısmını iş yerinde ve işiyle alakalı bir etkinliklerini planlayarak geçirdiği ifade edilmektedir. İş yaşamında kişilerin stres yaşamamalarının, bireylerin kendi ellerinde olmadığı söylenmektedir. Her şeyden önce toplumsal rollerin değişkenlik göstermesi, bireyler arası ilişkilerde bireylerin birbirlerini anlayamamalarının ortaya çıkması, iş yerlerinde rekabetin en üst seviyede olması, kişilerin kendilerini ispat etme gayreti içinde olmaları gibi şartlar çalışan bireylerin akıl sağlığını tehdit etmekte ve kaygı yaşadıkları şeklinde ifade edilmektedir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007).

Tükenmenin ciddi kişisel ve kurumsal sorunlar ortaya çıkardığı söylenebilir. Yaşanan yoğun bir tükenme hali kişide psikomatik bozukluklara, evlilikte ve aile hayatında sorunlar çıkmasına, uyuyamama halleri, içki ve madde alışkanlıklarına sebep olduğu ifade edilmektedir. Kurumsal taraftan bakıldığında tükenme, çalışan bireylerin iş yerine saatinde gelmemeleri, mesai bitmeden iş yerinden çıkması, istifa etmesi, sürekli rapor çıkartması gibi sorunlar ortaya çıkarttığı belirtilmektedir (Sayıl, Haran, Ölmez ve Özgüven, 1997). Literatürde yapılan birçok çalışmada, örgütlerde çalışanların iş ile ilgili tatmini ve iş ile ilişkili tükenmişlik alakasının anlamlı bir olumsuz düzeyde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşıldığı belirtilmektedir. İlk defa 1974 tarihinde Herbert freudenberger tarafından “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” olarak ifade edilen tükenmişlik, ilk tanımlanmasından günümüze kadar çok kez araştırma yapılarak tanımlar geliştirilen bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Bunun yanı sıra tükenmişliği ifade eden farklı tanımlamalar da mevcuttur.

1.1.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme baskıcı çevreye karşı kişinin içsel olarak tecrübe ettiği ve hissettiği çoğunlukla duygusal olan tepki olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile iş yaşamında abartılacak boyutta psikolojik ve duygusal isteklere maruz kalmak nedeniyle yaşanan enerjinin kalmaması hali olarak söylenebilir. Çalışanın bu süreçte kendini yorgun, yıpranmış ve bitmiş olarak hissettiği şeklinde belirtilebilir (Aktaş ve Şimşek, 2015). Tükenmişliğin kişisel stres tarafı ile alakalı olması duygusal açıdan tükenme boyutunu diğer boyutlar nezdinde daha çok ön plana çıkardığı ifade edilmektedir (Yeniçeri, Demirel, ve Seçkin, 2009).

1.1.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, kavram olarak genelde başkalarına karşı ilgiyi esirgemeyi, araya mesafe koymayı, umursamamayı ve düşman gibi davranışlar sergilemeyi kapsayan olumsuz tepkiler şeklinde yorumlandığı belirtilmiştir (Kaşlı, 2009). Bireyler, diğer bireylere güvenlerini, inançlarını kaybettiklerinde çalıştığı iş yerine ve iş yerindeki bireylere karşı soğuk ve uzak bir tavır sergilediği söylenmektedir. İşlerine katılımlarını en düşük

düzeye çekerler ve daha da ileri giderek işi ile ilgili hayallerine nokta koyarlar. Diğer bir anlamda, duyarsızlaşma, bireyi tükenme ve hayal kırıklığından koruma hareketi olarak ifade edilebilir (Ören ve Türkoğlu, 2005). Tükenmişlik bireylerarası ilişkiler kavramını oluşturmakta ve hizmet sağlanan kişilerle, kurumda bulunan diğer bireylere karşı aldırış etmeyen, hissiz ve alay eden cevaplar verilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Duyarsızlaşmanın, bireyin başka bireylerle arasına uzaklık koyması olarak da vurgulanabilir (Çetin, Basım, ve Aydoğan, 2011).

1.1.3. Kişisel Başarı Hissi

Kişisel başarı, bireyin çalıştığı işteki yeterli olma durumunu ve başarı hislerini ifade ettiği şeklinde belirtilmektedir. Kişisel başarısızlık ise, bireyin icra ettiği işte kendisini hem yetersiz hem de başarısız olarak görmesini ifade ettiği söylenmektedir. Bu süreçte birey kişisel anlamda başarısızlık hisleri ile iç içedir. Diğer bireyler hakkında büyüttüğü olumsuz düşünce şekli, bireyin yine kendisi hakkında olumsuz düşünmesine sebep olur. Bireyin, bu şekildeki fikir ve yanlış davranış tarzları ile kendinde suçluluk hissetmeye başladığı ifade edilebilir. Birey kimsenin kendisini sevmediğini düşünmeye başlar ve bu duyguyu kendi içinde geliştirdiği söylenebilir. Bu düşünceler ışığında kendisinin başarısız olduğu kanaatine vardığı ifade edilmektedir (Tatlıcı ve Kırımoğlu, 2008). Bireyler kendilerinin etkisiz olduklarını anladıklarında, sürekli çoğalan bir yetersizlik duygusu hissetmeye başlarlar. Ortaya konulan her yeni iş, bireylere sıkıcı gelmeye başlar, ileri seviyeye ulaşmak için yaptıkları her harekete karşı sanki bütün evren onlara direniyormuş gibi gelir ve bu nedenle başardıkları bütün olaylar bu bireyler için değersiz gibi algılandığı söylenebilir. Değişim içerisine girme kabiliyetlerinde kendilerine olan güvenlerini kaybettikleri belirtilmektedir. Bu nedenle kendilerine olan güvenlerini kaybettiklerinden dolayı, diğer bireylerinde onlara karşı olan güvenlerinin kaybolduğu ifade edilmektedir (Ören ve Türkoğlu, 2006). Tükenmişlik tanımları ışında her bireyde tükenmişliğin farklı belirtileri ortaya çıktığı düşünülmektedir. Bu bağlamda tükenmişliğin belirtileri ayrı bir başlıkta değerlendirilmiştir.

1.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik, birdenbire kendini gösteren bir olay olmadığı gibi, tam tersine zamanla gelişim gösteren bir belirtiler topluluğu olduğu düşünülmektedir. Tükenmişlik halinde

olan birey çoğunlukla, mesleki memnuniyetsizlik ile birlikte yorgunluğun vermiş olduğu çözülmesi güç bir durum ile hayatını devam ettiği söylenebilir. Fakat yaşanan hisleri açığa çıkarmanın güçlüğü ve net belirtilerin de olmaması, bu halin çoğunlukla görmezden gelinmesine sebep olduğu ifade edilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Tükenmişliğin belirtileri seyrek görülmediği gibi saklı bir duygu da değildir. Tükenmişlikte bedensel belirtiler, bıkkınlık, kötümser, sinirli ve agresif hisleriniz, ilerlemekte olan bir “tükenme durumu”nu gösteriyor anlamına gelebilir (Ören ve Türkoğlu, 2006). Tükenmişliğin belirtileri aşağıdaki gibi açıklamaya çalışılmıştır.

1.2.1. Fiziksel Belirtiler

Bireylerde gözlemlenen hızlı kalp atışı, uyuyamama, bitkinlik, vücut direncinin düşerek enfeksiyona açık hale gelmesi, kilo kaybı ile birlikte kendinde olmama, olayları hatırlayamama, mide kaynaklı sorunların ortaya çıkması, mutlu olmama halleri, sürekli hale gelen ve bir türlü iyileşemeyen hastalıklar, yüksek tansiyon, sürekli baş ağrıları, kas ve iskelet yapılarında görülen ağrılar ve benzeri davranışlar olarak ifade edilmektedir (Ören ve Türkoğlu, 2006).

1.2.2. Duygusal/Psikolojik Belirtiler

Tükenmişliğin belirtileri olarak ifade edilen duygusal/ psikolojik belirtiler aşağıda olduğu gibi maddeler halinde sıralanabilir (Ardıç ve Polatçı, 2009):

1. Engellenmişlik duygusu ve sinirli olma hali,
2. Psikolojik anlamda kırılmaya elverişli duruma gelme,
3. Psikolojik sebepler,
4. Kaynağının ne olduğuna dair herhangi bir fikir beyan edilemeyen rahatsızlık ve tedirginlik,
5. Sabırlı olamama,
6. Bireyin kendine olan özgüveninde eksilme,
7. Kişinin çevresine karşı olan düşmanca hisleri,
8. Güçsüz olma ve motivasyon kaybı,
9. Çalışılan iş ile ilgili ileriye dönük umutsuzluk,
10. Başka bireylere eleştirme halleri,
11. Alakadar olmama,
12. Kendi aile içinde sıkıntı veren durumlarda artış,

13. Doyumsuzluk, yaşama dair olumsuz tavırlar sergileme,
14. Hoşgörü, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif hislerde eksilmeler,
15. Fikirlerde karışıklık, nedeni bilinmeyen şüpheler ve kendi kendinden şüphe ederek
16. Suçluluk duyguları hissetme, ruhsal bozulmalar.

1.2.3. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişliğin belirtileri olarak ifade edilen davranışsal belirtiler aşağıda olduğu gibi maddeler halinde sıralanabilir (Uler, 2020).

1. Tükenmişliğin davranışsal belirtileri,
2. Çalıştığı işe karşı nefret hissi ve buna bağlı olarak bireyin işe gitme konusunda isteksiz davranması,
3. Hemen öfkelenmeler, kızmalar, sinirlenmeler,
4. Kişinin kendisini dışarıya karşı tek başına bırakması ve dolayısıyla kendisini içe kapatması,
5. Unutkanlık, kendisine olan öz güveninde azalmalar,
6. Kişinin çalıştığı işyerine karşı duyduğu güvende ve alakada azalmalar,
7. İletişim halinde olduğu en yakın çevresi ile sorunlar yaşamaya başlaması,
8. Yaşanan olaylar ve durumlarda alınganlık göstermeler ve çabuk ağlama şeklinde belirtilmektedir.

Tükenmişlik belirtileri değerlendirildiğinde bireylerde tükenmişliğe neden olan birçok faktörün kendini gösterdiği söylenebilir. Bu nedenler aşağıdaki gibi sıralanabilir.

1.3. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler

Tükenmişliğe neden olan faktörler aşağıda olduğu gibi; bireysel faktörler, kişilik yapısı, dış kontrol odaklılık, öz yeterlilikten yoksun olma, empati yeteneği, beklenti düzeyinin yüksekliği, demografik özellikler olarak ifade edilebilir.

1.3.1. Bireysel Faktörler

Bireylerin kişisel niteliklerinden kaynaklanan sebepler tükenmişliğe sebep olduğu ifade edilmektedir. Tükenmişliğe neden olan bireysel faktörler, bireyden bireye değişiklik gösterdiği belirtilmektedir. Bunun deneni olarak da kişilerin üzerinde kaygıya sebep olan hallerin değişiklik göstermesi ve bu haller ile karşı karşıya gelindiğinde kişilerin mücadele edebilme kabiliyetleri olarak da değerlendirmenin mümkün olacağı ifade edilmektedir. Bütün kişiler tükenmişlik için aslında birer aday olarak gösterilmektedir (Günay, 2016).

1.3.2. Kişilik Yapısı

Kişilik, bireylerin duyuş, düşünüş, davranış şekillerini etkisi altına alan faktörlerin kendine has görüntüsü olarak ifade edilmektedir. Sürekli içerdeki ve dışarıdaki uyarıcılar tarafından etkilenen kişilik, kişinin biyolojik ve psikolojik, genetik ve sonradan edinilmiş tüm kabiliyetlerini, dürtülerini, hislerini, arzularını, alışkanlıklarını ve tüm hareketlerini içerisine aldığı şekilde belirtilmiştir (Sarıkaya, 2007). Yapılan araştırmalar, kişinin stres kaynağı olarak en önemli sebebin kişilik yapısı olduğu gerçeğini ortaya çıkardığı belirtilmektedir. A tipi kişilik yapısı olan bireylerin, strese dayanan rahatsızlıklar ile kalp krizleri ile birlikte tükenmişliği yaşamaları için çok müsait oldukları söylenmektedir. Bu kişilik yapısı; mükemmeliyetçilik, ben-merkezcilik, saldırgan tutumlar, sürekli eleştirme hali, doyumsuzluk, kişisel başarıya odaklanma, canlılık ve yüksek düzeyde inisiyatif hissi gibi eylemler ile karakterize olduğu ifade edilmektedir. Mücadeleciliğe ait bütün nitelikleri gösteren bu kişilik yapısı; iş hayatını temel alarak oldukça büyük heyecan düzeyinin dışında kalmakta ve buna bağlı olarak da kaygı ile mücadelede kendi başına yetersiz kalıp, tükenmişliğin içine sürüklendiği şeklinde ifade edilmektedir (Dolgun, 2010). Kişilerde görülen ruhsal anlamda sürekli bozukluklar da tükenmişliğin sebeplerinden olarak değerlendirilmektedir. Bazı kişisel özellikleri taşıyan bireylerin tükenmişlik duygusu yaşamaya daha çok eğimli oldukları ifade edilmektedir (Sönmezgil, 2018).

1.3.3. Dış Kontrol Odaklılık

Denetim odağı algısı, bir sebep gösterme ve üstünlük yükleme ile ilgili olduğu söylenmektedir. İçten denetimliler, yaptıkları işin yeteneğe dayalı özelliklerini belirterek, elde ettikleri başarıları kişisel davranışları ile elde ettiklerine dayandırmaktadırlar. Dıştan denetimliler ise, şans faktörünü veya şartları kişisel davranışın neticesinin özellikle de başarılı olamamanın nedeni şeklinde anlamaktadırlar. İçten denetimliler çalışma esnasında odaklamayı dağıtan kişileri suçlamaya, dıştan denetimlilerden oldukça az, kazaların sebeplerini kişisel üstünlükte sorgulamaya daha çok meyilli oldukları belirtilmektedir (Tümkiye, 2000).

1.3.4. Öz Yeterlilikten Yoksun Olma

Öz yeterlilik, kişinin yaşadığı çevrede kendisine verilen işi en iyi hali ile yerine getirmesi için işinin iç motivasyonunu, bilişsel kabiliyetini, ihtiyacı olan vakti, bir araya toplayan, yine onu planlayan ve koordine etme hususundaki kişinin kendisine olan inancı olarak tanımlandığı şeklinde ifade edilmektedir. Öz yeterlilik, kişilerin yaşamları süresince elde etmiş olduğu tecrübelerden faydalanılarak, yine bireylerin kendilerinde fark etmiş oldukları kabiliyetlere olan inançları şeklinde belirtilmektedir. Bu inanç zaman geçtikçe artmakta ve arttıkça da kişilerin eylemlerinde farklılaşmalar oluşturduğu ifade edilmektedir (Arşan, 2019).

1.3.5. Empati Yeteneği

Mutlu ve tatminkâr ilişkileri hayatımıza katmak için diğer bireyleri anlamamanın önemli olduğu ifade edilmektedir. Bireylerin kendisini diğer bireyin yerine koyarak durumlara yine o bireyin açısından bakarak durumu değerlendirmesi, o bireyin hislerini ve fikirlerini doğru şekilde idrak etmesi ve bu durumu o bireye iletmesi haline empati denildiği belirtilmektedir (Tıgılı, 2019).

1.3.6. Beklenti Düzeyinin Yüksekliği

Kişi işe başladığında idealist bir takım beklentiler içinde olduğu söylenmektedir. Örgütün nasıl çalışması gerektiğine ve ne kadar başarı elde edeceğine ilişkin beklentiler kişinin “gerçeklik şoku” yaşamasına sebebiyet verdiği ifade edilmektedir. Bireyin yüksek başarı beklentisi psikolojik anlamda bireyde abartılı duygusal enerji harcamasına neden olduğundan ve bu enerji harcaması kaynaklı bireyin kendisini yorgun hissetmesine sebep olduğu ifade edilmektedir. Yine örgütün de bireyden yüksek başarı beklentisi içinde oluşu da tükenmişliğe sebep olduğu belirtilmektedir (Siliğ, 2013).

1.3.7. Demografik Özellikler

Yaş ve tükenmişlik arasında belirgin bir bağlantı bulunduğu ifade edilmektedir. Tükenmişlik erken yaşlarda çalışan bireylerde daha az görüldüğü söylenirken bir yandan da erken yaşta iş yaşamına dâhil olan bireyler tükenmişlikle uğraşmada yeterli olmayan düzeyde kalırsa çalıştığı işi zorlanmadan bırakabilmektedir. Bunun da nedeni olarak yaş ilerledikçe bireylerin geçmiş dönemdeki yaşantılarında tükenmişlik ile ilgili tecrübe ve güç elde etmiş olmaları olduğu şeklinde ifade edilmektedir (Sarıkaya, 2007). Tükenmişliğe neden olan bireysel faktörler olduğu gibi, örgütsel faktörler de bulunmaktadır.

1.4. Örgütsel Faktörler

Tükenmişliğe sebep olan bireysel etkenlerle birlikte, bireylerin vakitlerinin çoğunu geçirdikleri iş yerlerinde ortaya çıkan örgütsel (çevresel) etkenlerde tükenmişliği etkilediği söylenmektedir. Bu etkenleri; bireylerin çalışma ortamlarında ortaya çıkan örgüt kaynaklı çatışmalar, örgüt olarak verilen kararlara katılmama, bireylerin çalışma saatlerinin gereğinden daha uzun olması, iş ortamlarının olumsuz fiziksel şartları, iş güvenliğinin gözetilmemesi, bireylerin mevcut pozisyonlarında yükselme şanslarının olmaması, tamamlanan görevlerin karşılığının alınamaması, ödüllendirilmemesi gibi sebepler olarak ifade etmenin mümkün olacağı şeklinde belirtilmektedir (Deran ve Beller, 2015).

1.4.1. İş Yüğü

Genelde çalışan bireylerin çalışma derecelerine neden olan çeşitli baskılar iş yükü olarak ifade edilmektedir. İş yükü bedensel ve zihinsel anlamda çalışan bireyi yıpratıcı, sosyal yaşamını, performansını, çalışan bireyin sağlık durumunu olumsuz anlamda etkileyen, kişilerin yoğunlaşma sorunu ile karşı karşıya kalması ve işine karşı motive olamamasına benzer sorunların bir neticesi olarak yanlış yapma, üretkenlik ve etkin olmada düşüşler yaşama gibi sebeplere neden olan bir aşama şeklinde belirtilebilir (Tatlı, 2017). Sürekli artan rekabet ve hızla değişen çalışma şartları sebebiyle birçok çalışan birey, çok kısa gibi bir sürede kendilerine verilmiş olan görevleri tam olarak yerine getirmek zorunda; böyle olunca da çalışan için iş yükünün arttığı söylenebilir. İş ortamında yaşanan zamandan daha ziyade, tamamlanması gereken işlerin ve bu işlerin zorluk derecesi algılanan iş yükünü çoğalttığı günümüzde; iş yükünün çoğalması iş ve özel hayat arasındaki dengenin bozulmasına sebep olduğu düşünülmektedir (Tayfur ve Arslan, 2012).

1.4.2.Kontrol

Geleneksel açıdan kontrol, “bir faaliyeti daha önceden belirlenen amaçlara yöneltilmede rehberlik eden süreç” şeklinde tanımlandığı ifade edilmektedir. Tükenmişlik ile beraber kontrol kavramı incelendiğinde; kontrol, uygulanan tanımı kapsamak ile beraber, iş görenin iş ortamında üstünlükleri uygularken elde etmiş olduğu seçme yapmak, karar vermek sorun çözmek imkânlarını ve kişinin özgürlük alanını belirlediği şeklinde ifade edilmektedir (Altay,2009). Kişi, kendisini çaresiz ve gelişen olayları kontrol altına alamayacağı duygusuna kapıldığında kişisel kabiliyetlerini sorgulamaya başlamakta ve buna bağlı olarak da bireysel başarı eksikliğine neden olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda çalışan birey, çalıştığı işte başarılı olamadığı fikriyle doyumsuzluk hissetmekte ve iş dışındaki başka faaliyetlere doğru kaymaktadır. Etrafını ve çalıştığı işini kontrol altına alamadığı hissine kapılan çalışanın, olumsuz bir durum ile karşı karşıya kaldığında kendini çaresizlik duygusuna kaptırdığını ve bu çaresizlik duygusu ile mücadele etmek için makine gibi hareket etmeye başladığını, duyarsızlaştığını ifade etmektedirler (Kervancı, 2013).

1.4.3.Ödüller

Dışsal ve içsel olarak iki gruba ayrılabilen ödöl, kişiye verilen maaş ve ücret zamları, üst yöneticiler nezdinde methedilmek, değer verme, iş konusunda güven verme, görevde yükselme, sorumluluğu çoğaltma, mevki geliştirme, çalışma şartlarını değiştirme, önemli kararlara ve bilgi paylaşımına dâhil etme, önem derecesi yüksek görevler verme gibi davranış ve konuları kapsadığı şeklinde ifade edilmektedir (Altay, 2009).

1.4.4. Aidiyet

Sosyal benzeşme ve örgütsel benzeşme unsurlarıyla beraber incelenebilen “aidiyet” kavramı; çeşitli insan topluluklarına ait ve beraber olmanın algılanması veya bireyin göze çarpan bir gruba hissi anlamda katılımı (sosyal özdeşleşme) ya da bireyin işini yaptığı örgütle benzeşmesinin algılanması (örgütsel özdeşleme) şeklinde tanımlandığı ifade edilmektedir (Altay, 2009). Kişilerin sosyal bir varlık olmaları sebebiyle, bir oluşuma ait olma ve başka bireylerle yakın temas halinde onlarla ilişki içerisine girme ihtiyacı duyarlar. Böyle ihtiyaçların giderilmesi, bireyin sosyal açıdan belli bir seviyede hazzı ulaşmasını ve çalışma dürtüsünün çoğalmasını sağladığı ifade edilmektedir. İşi ve işi arasında aidiyet yönünden uyum; kişilerin kendi aralarında destekleyici ilişki halinde olmalarının ve çalışılan iş ortamında birlik, beraberlik hislerinin hüküm sürdüğünün bir göstergesi şeklinde belirtilmektedir. Kişi ve çalıştığı işi arasında eğer bir uyumsuzluk söz konusu ise; kişinin iş yerindeki arkadaşları ile olumlu bir enteraktiflik sağlayamaması ya da bu enteraktifliği kaybetmesi neticesine sebep olduğu düşünülmektedir. Aidiyet yönünden uyumlu olamamayı yaşayan kişi kendini arka planda, tek ve etrafından soyutlanmış olarak hissetmesi ve diğer bireylerle aktif olarak bir çatışma içinde olması söz konusudur şeklinde ifade edilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

1.4.5.Adalet

Çalışan bireylerin, kazanmış oldukları (ücret, prim, terfi) gibi örgüte kazandırdıklarını düşündükleri katkıya layık görmemeleri duygusal anlamda kırılma yerinin başlangıç noktası olduğu belirtilmektedir. Bu kırılmayı çalışan bireylerin ekonomik anlamda beklentilerinin giderilmemesi kadar, çalışma şartlarına dair alınan kararlarda gözlenen strateji ve kullanılan politikaların eşit algılanmaması da oldukça büyüttüğü

düşünülmektedir. Çalışan bireylerin örgütsel adalet düşüncelerindeki eğilim kaynaklı olarak da ortaya çıkan psikoloji uyumsuzluk, bireyin işine karşı takındığı davranışlar, tavırlar, enerji, bağlılık ve yeterlilik hissinde yıpranmalara neden olmakta ve tükenmişliğe neden olduğu ifade edilmektedir (Yeniçeri ve diğ., 2009).

1.4.6. Değerler

“Neyin iyi neyin kötü” olduğuna dair bilinen inanç olduğu şeklinde ifade edilmektedir. Örgüt değerleri ile çalışan bireylerin değerleri arasındaki ayırt edici özellikler ortaya çıktığında tükenmişlik daha çok yaşanmaktadır diye belirtilmektedir (Arı ve Bal,2008). Tükenmişliğe neden olan bütün bu bireysel ve örgütsel nedenlerden sonra tükenmişliğin 4 adet evresinden söz edilebilir.

1.5.Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmişliğin evrelendirilmesi tükenmenin ne olduğunu anlamayı kolaylaştıran bir yönden bakmayı sağladığı söylenebilir. Fakat gerçekte tükenme bireyin bir evreden diğer bir evreye doğru geçiş yaşadığı devamlı bir süreç değil, devamlı bir olgu şeklinde ifade edilebilir (Güneş,, Bayraktaroğlu,, ve Kutanis, 2009).

1.5.1. Evre: Şevk ve Coşku (Enthusiasm):

Bu evrede oldukça yüksek seviyede bir umut etme, gücünde çoğalma ve gerçekliği bulunmayan durumlara kadar ilerleyen mesleki beklentiler gösterildiği söylenmektedir. Birey açısından sahip olduğu mesleği her şeyden önce geldiği vurgulanabilir. Uyuyamamaya, işyerinde huzursuz çalışma ortamı, kendisine ve hayatın kalan taraflarına vakit ve gücünü ayıramayışına karşı olağanüstü bir uyuşma gayreti içinde olduğu ifade edilmektedir (Kaçmaz, 2005).

1.5.2. Evre: Durağanlaşma (Stagnation):

Duygusal açıdan deforme olmuş ve kendisini bitkin hisseden kişi sahip olduğu işe karşı fikirler içerisinde, işi bırakmayı düşündüğü ifade edilmektedir. Bireyin bu hali tükenmişlik ile işi bırakma düşüncesi arasında ortaya çıkan bir münasebetin olduğunu gösterdiği belirtilmektedir (Poyraz ve Kılıçaslan, 2021).

1.5.3.Evre: Engellenme (Frustration):

Engellenme, bu zamanda işin Kıymetliliğini ilgilendiren sorular sorularak bu durum sorgulanmaya başladığı şeklinde belirtilmektedir. İşin huzursuzluğu(sık nöbete girme, eleman ve malzeme esikliği gibi) yapılan işin hedeflerine ulaşmada gözdağı veren bir nesne olduğu gözlemlenir ve yine bu zamanda duygusal, davranışsal ve bedensel sorunların ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Üstün, 2001).

1.5.4. Evre: Umursamazlık (Apathy):

Umursamazlık evresinde, oldukça ilerlemiş duygusal uzaklaşma veya duyguların azalması, yine oldukça ilerlemiş bir inançsızlık ve ümitsizlik olduğu görülmektedir. Mesleği maddi ve soysal teminat anlamında devam ettirmekte, meslekten haz duymadığı şeklinde ifade edilebilir. Durum böyle olunca, iş hayatı birey için bir tatmin ve kendini ispat etme alanı olmaktan oldukça uzak, bireye sadece huzursuzluk ve mutsuzluk veren bir yer olduğu ifade edilmektedir (Kayabaşı, 2008). Birçok meslek grubunda tükenmişliğe rastlanılmaktadır. Doktor ve hemşire gibi meslek gruplarında yapılan bir çalışmaya bakıldığında aşağıdaki tespitler gerçekleşmiştir.

Hastalarındaki sağlıksal problemlerin psikolojik ve sosyal anlamda strese sebep olan faktörler ile bağlantılı olduğunu bilen doktor ve hemşireler, kendilerinin seçmiş olduğu ve haz duyduğu mesleklerinin yine kendilerine sorun çıkarabileceğini çoğunlukla göz ardı edebildiği ifade edilmektedir. Hasta tarafından değerlendirildiğinde hasta tedavilerinin oluşturduğu endişeler, hasta ile olan ilişkinin iyi olması, bu durumun devamlılık zorunluluğu, tıp alanında çıkan yenilikleri yakından takip etme gereği, iş yükü, düzenli olmayan ve mesai kavramından uzak çalışma anlayışı ve zamana karşı olan yarış sağlık çalışanlarının günlükte rutin karşılaştığı sorunlar olarak vurgulanmaktadır (Sayıl, Saran, Ölmez ve Özgüven, 1997). Tükenmişliğin görüldüğü başka bir meslek grubu olarak öğretmenlerden de bahsedilebilir.

Türkiye’de öğretmenlerin yaşamış olduğu tükenmişlik durumu incelendiğinde, öğretmenlerin meslek tercihleri, ekonomik şartlar, boş zaman aktiviteleri ve iş hayatı şartları göz önüne bulundurulduğunda oldukça fazla oranda tükenmişlik yaşadıklarından bahsedilebilir. Rol olarak bakıldığında öğretmenlerin yersiz baş ağrıları, agresiflik, depresyon, alkol ve sigara gibi olumsuz davranışları direk olarak ya da dolaylı yoldan öğrencileri etkileyeceğinden söz edilebilir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde

öğretmenlerde sık olarak rastlanılan tükenmişlik yalnızca kendilerinde değil, ülkenin eğitim anlayışında da sorunlara neden olan bir durum olduğu ifade edilmektedir. Bu sebeple işteki performanslarının düşmesi mesleğine yönelik yakışmayan davranışlar, sürekli olarak işe gelmemeler, istifa etme isteği ve hatta bedensel ve psikolojik sağlık sorunları gibi neticeler, gerek eğitim ortamındaki öğrencilere, ailelere ve toplumun tamamına yansıdığı söylenebilir (Cemaoglu ve Şahin, 2007).



2. BÖLÜM: BOŞ ZAMAN AKTİVİTELERİNE KATILIM

2.1. Zaman Kavramı

Bireylerin bilimsel görüşlerine bakıldığında değişik zaman tanımları yapıldığı söylenebilir. Bu tanımlamalar; kelime olarak zamanın, ortaya çıkan olayların geçmiş dönemlerden günümüze kadar gelip, yine aynı doğrultuda geleceğe doğru gittiği, kişilerin kontrol edemediği, aralıksız olarak devam eden bir süreç olduğu ifade edilmektedir (Gürbüz, ve Aydın, 2012). Zaman için, bir iş ya da olayın içinde yaşanan, yaşanacak ya da yaşanmakta olan süre olarak söylenebilmektedir. Bireylerin zamanı iyi yönetmek ve zamanı değerlendirmek durumunda olduğu vurgulanabilir. Bundan dolayı, zaman borç olarak alınamaz, kiralanamaz, satın alınamaz, biriktirilemez ve saklanamaz şeklinde belirtilebilir ve olumlu olarak değerlendirilemez ise bireylerde kaygıya sebep olduğu ifade edilebilir. Zaman doğru kullanılamaz ve zamandan verim alınamaz ise meydana gelen huzursuzluklar bireyi ve çevresini de etkilediği söylenebilir. Zamanın olumlu değerlendirilebilmesi, bireyin kendine, iş hayatına, çevresi ile olan ilişkilerine hem biyolojik hem de fiziksel ihtiyaçlarının giderilmesine ayırdığı zaman ile arasındaki denge ile bağlantılı olduğu şeklinde ifade edilebilmektedir (Kurar, ve Baltacı, 2014). Zaman, yaşanan olayların ardışıklığını fark ederek, kişinin zihninde oluşturduğu ve bu olayların bundan sonraki süreçte de devam edeceklerinin düşünüldüğü, başlangıcı ve sonu olmayan soyut bir kavram olduğu açıklanmaktadır. Günümüzde zaman yetersizliği, neredeyse tüm bireylerin ortak problemi haline gelmiştir. Özellikle bireylerin profesyonel çalışma hayatında, dar zamanda birden fazla işi yapmak zorunda kalmaktadır. Belli bir zaman sonunda yapılması şart olan işlerin bitirilememiş olması, bireyleri zamanı değerlendirme konusunda yeniden düşünmeye sevk etmektedir (Çuhadar, Demirel, Er ve Serdar, 2019).

2.2. Zaman Yönetimi

Günümüzde vaktin yeterli olmaması, neredeyse tüm bireylerin ortak sorunu olduğu söylenmektedir. Özellikle de profesyonel iş hayatında olanlar, dar vakitte birden çok görevi yerine getirmek zorunda kaldığı vurgulanmaktadır. Belli bir zamanın sonunda yerine getirilmesi gereken görevlerin yetiştirilememiş olması, bireyleri vakitlerini değerlendirme hususunda yeniden düşünmeye sevk ettiği ifade edilebilir. Bu nedenle

günümüzde zaman yönetimi hususu, bireysel gelişim konularında en önemli konumda yer almaya devam etmekte olduğu izlenmektedir (Gözel, 2009). Vakit, stratejik anlamda kıymetli bir kaynak olarak düşünölmeli ve zamanın işlerimiz anlamında nasıl daha verimli kullanabileceğimiz üzerine önem verilmesi gerektiğı söylenebilir. Ne kadar zaman yönetimi olarak ifade edilse de, gerçekte, bireyler zamanı yönetemez; şü nedenle akrep ile yelkovanın hareketi bizlerin kontrolü dışında gelişen olaylardır. Akrep ile yelkovan sürekli hareket halindedir ve bizler ne yaparsak yapalım, zaman daha önceden belirlenmiş bir hız ile akmaktadır. Değerlendirdiğimiz, anlatmaya çalıştığımız zaman yönetimi, zamanı yönetmeliyiz olguları, içinde bulunduğumuz zamanı iyi işlerle harcamayı belirtmektedir. Bu bağlamda üzerinde durmamız gereken yer, zamanı yönetmek değil, kendimizi o vakit içinde yönetebilmektir şeklinde açıklanabilir (Fidan, 2011).

Zaman yönetiminin esas faaliyet alanı, kişilerin kendi özel yaşamı ve üst düzey amirlerinin alt düzey çalışanlara kadar bütün yöneticiler ile bağlantılı olduğu söylenmektedir. Zaman yönetiminin amacı, kişilerin ve özellikle de amirlerin vakitlerini faydalı ve etkin olarak değerlendirmelerini sağlayabilmektir. Vakitleri verimli yönetmek veya değerlendirmek, sahip olunan her anın, her saniyenin belirlenmiş bir amaç ve hedef ışığında planlayarak değerlendirme anlamına geldiğı belirtilmektedir (Akatay, 2003).

Tüm bireylerin elinde olan, değerlendirebileceğı zaman aynı miktarda olduğu vurgulanmaktadır. Genelde birçoğumuz yeterli miktarda vaktimizin olmadığını belirtir, fakat yine de bir bakarız ki, aramızdan bazı kişiler, aynı vakit dilimi içinde diğer bireylere oranla daha çok iş yapmayı başarmaktadır. Böyle bir şeyin nasıl gerçekleşebileceğini anlayabilmek çok önemli bir konu arasında yer almaktadır. Bu olayı açmanın kilidi de zaman yönetimini konusunun içinden geçtiğı söylenebilir. Zaman yönetimi “amaçlara ve hedeflere” ulaşmada değerli bir kaynak olan vakti faydalı kullanma uğraşı olduğu söylenmektedir. Zamanı verimli kullanmak için, birey her şeyden önce bu hususta arzulu olmalı ve kendisine faydalı olacak alışkanlıklar edinmesi gerektiğı ifade edilmektedir. Çalışma yaşamında bu alışkanlıkların değeri iyice yükselmektedir. Ayrıca, bireyde çalışma ahlakı kavramının gelişmesi de çok önemli olduğu vurgulanmaktadır. Çalışmanın saygın bir uğraş olduğu ve çalışmaya ayrılan

vaktin boşa kullanılmaması fikri oldukça değerli olduğu söylenmektedir. Böyle bir fikir, bireyin faydalı ve kaliteli iş ortaya çıkarmasına ve bu nedenle zamanı verimli kullanmasına sebep olduğu ifade edilmektedir (Demirtaş ve Özer, 2007).

2.3. Boş zaman

İnsanlık tarihinin en başından, bugüne kadar geçen zamanda bireyler hayatlarını devam ettirebilmek ve zaruri ihtiyaçlarını gidermek için çalıştığı söylenmektedir. Devamlılık arz eden tekdüze ve sıkıcı çalışma ile diğer uğraşlar, hayatımızdaki en önemli parçalardan bir tanesi olan yenilenme için, boş zaman faaliyetlerini açığa çıkardığı ifade edilmektedir (Yayla ve Çetiner, 2019). İlk çağlarda teknolojinin bulunmaması nedeniyle bireyler yaşamsal etkinliklerinden artakalan dar zamanlarında boş zaman değerlendirmesi yapabilirken, sonraki dönemlerde yeni aletlerin icatlarıyla bireylerin boş zamanlarının çoğaldığı ve bu boş zamanlarını kişisel arzu ve ihtiyaçlarına uygun şekilde değerlendirmeye başladığı vurgulanmaktadır. Boş zaman olgusu iş dışı, tamamen serbest olunan ve zamanın kontrolünün bireyde olduğunu ifade etmek için kullanılan bir kavram olduğu belirtilmektedir (Yıldız ve Pektaş, 2021).

Geçmiş çağlardan bugüne çalışma zamanı bireyleri yıpratırken, iş dışı zamanda ise bireyin kendisi için bir aktivitede bulunması, bireyin yenilenmesine, yine bireyin güç tazelemesine ve yaşama tekrardan başlamasına olanak sağladığı düşünülmektedir. Bundan dolayı bireyler çalışma hayatına vermiş olduğu değer dışında çalışma hayatı dışına da yani boş zamanı değerlendirmesine de önem verdiği söylenmektedir. Çalışma dışındaki vaktin yani boş zamanı değerlendirmesi rekreasyon kavramını ortaya çıkarmış ve kişiler bu kavramı günden güne daha da geliştirip ilerleterek zenginlik kazandırdığı düşünülmektedir (Erenci, 2006). Boş zaman hayatın vazgeçilmez bir unsuru haline geldiği karanlık çağlarda, sıkı çalışma için bir mükâfat olarak değerlendirilmektedir. Bu zaman süresinde kilise bireylerin boş vakitlerini evcilleştirmeye çalışmıştır. Rönesans ve hümanizm ile aydınlık yeniden kendini göstermeye başlamıştır. Dante, Macchiavelli, Donatello, Leonardo de Vinci ve Michelangelo gibi tarihi çok değerli sanat eserleri ortaya koyan kişiler, boş vakit aramalarının en tepesine kadar çıkardığı söylenmektedir. Bir sonraki tarihsel basamak kilisenin iktidara çıktığı reformasyon zamanı olduğu belirtilmektedir. Kavlinizim ortaya çıkmış ve boş vakitleri tembellik ve şeytanın işi diye adlandıran katı açıklamalar getirmiştir. İç savaş döneminde kişiler sıkı

Kalvinist düşüncesinden ayrılmaya başlamışlardır. Aydınlanma diye bahsedilen bir tarih dönemine girdikleri ifade edilmektedir. Bu zaman süresince kişiler düşünceleri “doğaüstü ve diğer dünya ödülleriine bağımlı olmaktan” kurtulmuştur. İç savaş döneminde boş vakitler moralleri yükseltmenin ve askerlerin içinde bulunduğu sorunları daha az hissettirmenin bir yolu olduğu düşünülmüştür (Vapur, 2021).

Boş zaman, aslında, özgür olma ve doğallık barındıran bir zaman/yaşam mekânı olarak tanımlanmaktadır. Bizlerin boş zamana kattığı anlam, tecrübe ettiğimiz etkinliklerle paralellik gösterdiği düşünülmektedir. Boş zaman büyük oranda, işin gerekliliği ve günlük yaşamın stresinden kurtulma anlamını taşıdığı söylenebilir. Genel olarak yaşam “zorunluluklar” ve “iradi yönelmeler” arasındaki farklılığı göz ardı etmeden tamamen yaşanmak olarak ifade edilmektedir. Boş zaman, bireyin yaşamındaki kalitesini yükseltici anlamda bir özelliği barındırdığı gibi, zorlayıcı ruhsal yaşamdan da uzaklaşmaya kaynaklık ettiği şeklinde vurgulanmaktadır (Aytaç, 2004). Bireyler çalışma zamanı dışındaki boş vakitlerinde dinlenmekten ve sevdiği kişilerle güzel zaman yaşayacak işlerle uğraşmaktan haz duyduğu söylenmektedir. Bu bağlamda, çalışma dışında yaşanan vakit, bireysel açısından çok önemli olduğundan bahsedilmektedir. Boş zaman kavramı, şimdilerde çağdaş ekonomi toplumunun yapısal bir özelliğini ve bu toplum tarzının bir ürününü meydana getirmektedir. Kişi için ihtiyaçlarını yerine getirmek, geçimini sağlamak ne derece önemli ise, boş vakit yaratmak ve bunu en verimli anlamda değerlendirmek de o kadar önemli olduğu düşünülmektedir (Akyüz ve Türkmen, 2016).

Kişilerin günlük hayatlarında maruz kaldıkları olumsuz nedenler neticesinde hissettikleri aşırı stres sağlıklarını negatif yönlü etkilediği düşünülmektedir. Fakat, iş ve kent hayatının olumsuz etkilerinin dışında şimdilerde teknolojik gelişmeler sayesinde çalışma saatlerinin düşmesi, kişi başına düşen milli gelirin yükselmesi, iletişim sistemlerinin gelişmesi gibi nedenler bireylerin, boş zamanlarını değerlendirme faaliyetlerini, hayatının önemli bir objesi haline getirdiği ifade edilmektedir (Yurcu, Kasalak, ve Akıncı, 2018). Hayatı devam ettirebilmek için çalışmak, kazanç elde etmek ve bunu ihtiyaçlar için harcamak bireyler için zaruri bir önem arz etmektedir. Fakat insan yapısı doğadaki diğer canlılarda olduğu gibi devamlı olarak çalışmaya uygun olmadığı düşünülmektedir. Zamanın bir kısmında çalışabilmek için istirahat ve eğlenme

zamanlarına da gerek duyulmaktadır. Gerek fiziksel hazırlık gerekse psikolojik isteklendirme açısından bunun çok önemli olduğunun altı çizilmektedir (Yusufoğlu, 2017).

Çalışan bireylerin, boş vakitlerini olumlu anlamda değerlendirmesi, iş verimliliğine pozitif anlamda tesir etmekte, bu boş vakitleri verimli değerlendirme çalışma hayatı üzerinde pozitif etki gösterdiği düşünülmektedir. Çalışan bireylerin genelde iş için yapacakları birçok faaliyet olmasına rağmen, bireysel yaşamları için ayırabildikleri vakit kısadır ve birçoğu sorumluluklarla mücadele etme gayreti gösterdiği söylenmektedir. Bütün bu sorumlulukların üstesinden gelebilmek sadece bireyin ne yapmak istediğini ve kendisi adına nelerin aslında önemli olduğunu kritik etmesi ile olası olduğu düşünülmektedir. Şimdilerde, çalışma yaşamının ve diğer faaliyetlerin yoğun, yıpratıcı, alelade, sıkıcı ve stresli olması, boş vakit değerlendirme faaliyetlerini, hayatımızın vazgeçilmez değerli bir unsuru yapmış ve yenilenme, dinlenme, yeniden kendine gelme aracı durumuna getirmektedir. Bu bağlamda, bireylerin boş vakitlerini değerlendirmeleri anlamında birden çok alternatif sunan, yeni sektörlerin de oluşmasını sağladığı vurgulanmaktadır (Sabbah ve Aksoy, 2011). Boş zaman kavramı, çalışma yaşamını direkt olarak ilgilendiren önemli bir konu olduğu belirtilmektedir. Boş zamanın belirlenmesinde aslında çalışma vaktinin esas alındığı düşünülürse, bu durum daha iyi kavranacağı düşünülmektedir. Bu düşünceye ilave olarak, boş vakitleri değerlendirme şekillerinin çalışma yaşamını etkileme faktörü olması nedeniyle de boş zaman hususu toplumsal hayat için ciddi bir konu olarak değerlendirilmesi gereken bir alan olarak kendisini gösterdiği şeklinde ifade edilmektedir. Birey boş vakitlerini nasıl kullanır ise işine, iş yerindeki görevine, çalışma verimliliğine, ortaya yeni değerler çıkarmasına katkıda bulunduğu söylenmektedir. Dinlenerek, mutlulukla, iyi bir moral ile değerlendirilen boş zamanın iş yaşamına pozitif olarak yansıtacağı net bir şekilde görülmektedir. Fakat boş zamanını değerlendirememenin iş yaşamına olumsuz yansıtması olacağı düşünülmektedir (Okumuş, 2013).

Her geçen gün çoğalan stresin, hareketsiz iş hayatının ve teknolojinin sağlıklı olmayan yaşam şekillerine katkıda bulunduğu ve bu bağlamda sağlık sistemlerine olan gereksinimin giderek arttığı düşünülmektedir. Boş zaman kavramı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde söz edilen öz saygı ile ilişkilendirilmektedir. Bir bireyin özsaygısını

karşılanması, değerli olma duygusunu ve öz güvenini güçlendirmektedir. Yaşlı bireylerin aile ve iş ile alakalı görevleri geçmiş hayatlarına göre azalış seyretmektedir. Böylece birçok boş zaman faaliyetlerine katılabilmektedirler. Yaşlı bireylerin yaşam zamanlarının üçte birini boş zaman faaliyetlerine ayırdıklarından bahsedilse de, yaşlı bireylerin çok da fazla boş zamanı sahiplenecek ve boş zamanı değerlendirebilecek kaynaklara ulaşamayan bireylerin bulunduğu ifade edilmektedir (Sevil, 2015).

2.4. Boş Zamanın Temel Fonksiyonları

Boş zaman ifadesinin gelişim aşaması incelendiğinde, sanayi devrimi ile çalışma, tasarruf, mali birikimi gibi ifadelerin yeni toplumsal inançlar olarak açığa çıktığı ve boş vakitlerin müsriflik ve tembellik olarak değerlendirildiği izlenmektedir. Sanayi devriminde çalışmaya büyük değer verildiği zaman dönemlerinde boş vakit, tükenen kişilerin bedensel gücünü yenileyen ve kontrolü yeniden sağlamasına kaynaklık eden dinlenme işlevini gerçekleştirmektedir. Diğer yandan söz konusu dinlenmenin fiziksel yorgunluktan kurtulmak için, sinir sistemi ve kişinin psikolojik yapısının tekrar hayata geçireceği gözden kaçırılmaktadır. Bireyler tarafından gerçekleştirilen dinlenmedeki geçen zamanın dinlenme kadar önemli iki işlevi bulunmaktadır. Bunlar “eğlenme” ve “gelişim” olmak üzere belirtilebilir. Bahse konu her iki işlevin önemine ileriki zamanlarda fark edilmiştir (Ağduman, 2014).

Bugünün bireyinin, rutin iş yaşamından kurtularak arzu ettiği şekilde hayatını devam ettirmesi ve kendini bulması, toplumu kültürel olarak geliştirici enerjinin meydana gelmesinin sağladığı için de belirleyici durumda olduğu söylenmektedir. Boş zamanın bireysel yetenek ve becerilerini geliştirerek çalışma başarısını ve iş performansına pozitif etkisi olması sonucunda ekonomik canlılık ve kişinin mutlu olmasını sağlamaktadır. Boş vakitleri değerlendirmek yalnız bedensel olarak değil, ruhsal olarak da bireye faydalar sağladığı belirtilmektedir (Altunay ve Balcı, 2016). Bireylerin ihtiyaç ve beklentileri günlük değişirken yenileri de ortaya çıkmaktadır. Bireylerin boş vakitlerinde sergiledikleri yaşam deneyimleri farklılaşıp çeşitlenirken, sonralarda değişen toplumlar ve bireyler boş zamanı değerlendirmede ortaya yeni görüşler çıkarmaktadır. Boş zaman kullanım değeri değiştikçe anlamı da önem kazandığı vurgulanmaktadır (Dalkılıç ve Mil, 2017).

2.4.1. Dinlenme Fonksiyonu

Dinlenme, tekrardan kazanma ya da iş sonrası stres ve yorgunluktan kurtulma ile fiziksel yıpranmaları ve sinir gerilimlerini yok eden bir rol üstlendiği düşünülmektedir. Mesai saatlerinin 12-15 saat olduğu sanayi devriminin başlarında, işçiler boş vakitlerinde dinlenme fonksiyonunu sadece bedensel gücü yeniden kazanma şeklinde uyguladıkları söylenmektedir. Çalışan için boş vakit bir anlamda hemen sıradaki çalışma gününe bedensel anlamda hazır olduğunu gösterdiği düşünülmektedir (Ağduman, 20014). Çoğunlukla boş zamanı en çok tamamlayan bir fonksiyon olarak belirtilmektedir. Bugünün ekonomi toplumlarında iş hayatı rutine oturmuş, iş dışında kalan istirahat zamanları bireye özel hazırlandığı söylenmektedir. Çağdaş birey için istirahat artık fiziksel, ruhsal ve fizyolojik dinlenme için faal ve durağan boş zaman kullanmaları şeklindedir. Sonuç olarak bireyler boş vakitlerinde istirahat amaçlı hoşlandıkları alanlarda stres ve yorgunluklarını gidermek amacıyla boş zaman etkinliklerine katılım göstermeye başladığı ifade edilmektedir (Bozdağ, 2019).

Dünya ekonomik bunalımından sonra gelişim gösteren davranışsal akımın, çalışan kişilerin sosyo-psikolojik açısını göz önüne çıkarması, çalışma faydalılığını etkileyen çalışma dışı şartların gittikçe önemsenmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda yapılan araştırmalar, ciddi, kalıplaşmış ve rutin bir çalışma düzeninin, yabancılaşma, işe uyum sağlayamama, manevi açıdan doyumsuzluk gibi bireysel ve toplumsal sorunları da beraberinde getirdiğini gözler önüne serdiği ifade edilmektedir. Bu sorunların çözümlerini gidermeye yönelik tepki, yalnızca dinlenme ve tekrardan işe geri dönme anlayışından uzak, eğlence ve diğer motivasyon faaliyetleri içinde yer alacağı, iş dışında kalan zamanın çoğaltılması ve değerlendirilmesi olarak bir anlayış ortaya çıkarak kendisini gösterdiği belirtilmektedir (Yeniçeri ve diğ., 2002).

2.4.2. Eğlenme Fonksiyonu

Can sıkıntısını ortadan yok eden ya da herhangi bir zorluk sonrası feraha ermeyi anlatan, günlük ihtiyaçların gerektirmediği, oyundan zevk almanın daha önemli olduğu bütün sportif faaliyetler veya diğer faaliyetlere katılımı şeklinde açıklanmaktadır (Altunay ve Balcı, 2016).

2.4.3. Gelişim Fonksiyonu

Birey düşüncesini iş rutinliğinden kurtarıp daha geniş sosyal katılımlar sağlamasına yer açan, kişinin kendisini geliştirmesine katkıda bulunacak, menfaatçi olmayan faaliyetleri içerdiği belirtilmektedir (Altunay ve Balcı, 2016). Kişinin sosyalleşmesi, düşünceleri ve bakış açısını geliştirmesi, bağımsızlığını aktarabilmesi ve kişinin kendisinin farkına varması adına büyük öneme sahip olduğu ifade edilmektedir (Yıldıran, 2018).

Gelişim fonksiyonu, bireylerin fikrini rutin düzenden çıkaran, sosyalleşmesi adına arzu arttıran, bireyin kişisel gelişimine ve elindeki kabiliyetlerinin meydana gelmesine ortam hazırlayan ve hiçbir menfaat gözetmediği etkinliklerden oluştuğu belirtilmektedir. Gelişim fonksiyonu bireylerin karar alma aşamasına daha fazla ortaya çıktığı söylenmektedir. Kişi boş vakitlerinde katıldığı faaliyetlerde iş hayatı ve sosyal hayatında ortaya çıkan olayları değişik açılardan değerlendirerek, hem düşünce hem de karar alma davranış yeteneklerini geliştirebilir. Sonuçta elde ettiği bu davranış çeşitleri neticesinde bireylerin fiziksel ve ruhsal yıpranmaları sonucunda ortaya çıkan zararlar, daha sonraki süreçlerde bireylere hem ruhen hem de bedensel anlamda mücadele edebilme gücü kazanımlarına destek olduğu düşünülmektedir (Dinç, 2019).

2.5. Boş Zaman Aktivitelerine Katılım

Boş zamanın anlamı ve ifade ettiği felsefi içerik, günümüze gelinceye kadar değişiklik gösterdiği söylenmektedir. Antik Yunan'da, özgür olma, özgürleşme, huzur bulma ve rahatlama ifadeleri ile daha çok bağlantılı iken ve sınıfsal anlamda bir iyelik olarak izlenirken, günümüzde söz konusu ifadelerden oldukça uzaklaşmış olduğu, kişisel karar almanın, talepli tercihlerin ve serbestliğin alanı olmaktan uzaklaşarak kurumsal/hegemonik unsurların kontrolüne aldıkları, çeşitli hedeflere göre düzenledikleri sınırlı/sorumlu kullanım, zaman/yaşam olarak algılanmaktadır (Aytaç, 2006). Şimdilerde, boş zaman çok boyutlu bir nitelik taşıdığı söylenmektedir. Yalnız bireye ait, kişinin inisiyatifinde bir zaman olmamakta, değişik kuramsal unsurlar, örgütler, endüstriyel ve soyut yapıların etki ettiği, kendi bünyelerine aldığı ticari bir bölüm olduğu ifade edilmektedir. Boş zaman, günümüzde artık bir endüstri, kazançlı bir ekonomi, çok yönlü fonksiyonların olduğu bir alan durumunda olduğu görülmektedir (Aytaç, 2005).

2.6. Boş Zaman Katılımı Çeşitleri

Boş zaman katılım çeşitleri rekreasyon aktiviteleri, üretici aktivite, spor aktivite ve bilişsel aktive olarak sıralanabilir. Bu aktivitelerinin açıklamaları aşağıda olduğu gibi ifade edilebilir.

2.6.1. Rekreasyonel Aktivite

Kişilerin bedensel ve ruhen hazzı ulaşma mücadelesinde aslında amaçlanan olumlu gelişmelerin desteklenmesi önemli bir sorumluluk olduğu düşünülmektedir. Bireylerin zorlukları haricinde kalan zamanda yapılacak planlamalarda ve ayrılacak olan küçük zamanlarda bunu başarabileceğine inandırılması da gerçek bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Tolukan ve Yılmaz, 2014). Boş vakitleri kullanma faaliyetleri detaylarına bakıldığından ve uygulandığı alanlara göre çok farklı olarak kendini göstermektedir. Bu faaliyetlerden hangisinin seçileceği bireyin karakteri, eğitim düzeyi, cinsiyeti, elindeki imkânları ve becerileri ile yakından ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Faaliyetlere katılmanın en önemli sebepleri, serbest zamanı haz duyarak kullanmak, çalıştığı işten farklı olarak bir şey yapmak, arkadaşları ile iletişim halinde olmak, hayatına yeni tecrübeler katmak, bir şeyleri başarabilme hissi tatmak, toplumsal fayda sağlamak, en nihayetinde vakit geçirmek olarak ifade edilmektedir (Tolukan, 2010).

2.6.2. Üretici Aktivite

Aktivite performansı, kültürel olarak belirtilmiş, bireyin yaşı ile doğru orantılı, bireye anlamlı gelen işleri seçme, düzenleme ve bunları uygulama becerisi olarak tanımlanmaktadır. Günlük rutin hayat etkinlikleri, üretici aktiviteler ve serbest zaman aktiviteleri olarak 3 bölümü bulunmaktadır. Aktivite performansı birey, çevre ve etkinliğin hayat boyu dinamik etkileşimini gerektirdiği vurgulanmaktadır (Batuhan ve Kayıhan, 2016). İşin yapısı, özellikle daha çok iletişim ve eşit paylaşma arayışında bulunan, sosyal etkileşim kavramlarının yeniden yapılanmasına sebep olduğu söylenmektedir. İş ve çalışma ilişkileri, çalışan ve işveren arasındaki karşılıklı işleyiş ilişkisini dönüştürmekle kalmamakla birlikte, iş dışı sosyal aşamaları da dönüştürdüğü düşünülmektedir. Gaye, üretimi arttırarak, istikrarı sağlamak ve maddi ödüller (imkân/gelir) sosyal ödüller ile desteklendiği şeklinde belirtilmektedir. Maddi ödül,

işçiye boş zamanı satın alma, buna bağlı olarak da zevk alma gücünü verdiği düşünülmektedir (Aytaç, 2005).

2.6.3. Spor Aktivite

Spor kabul edildiği şekli ile bir eğitim etkinliği olduğu söylenmektedir. Bu nedenle ortak amaçları seçerken ve diğer bireylerin başarısını beğenebilme gibi güçlü duyguları göstermemize yardımcı olduğu söylenmektedir. Bu bilgiler ışığında spor bireylere, anlayış ve sorumluluk üstlenebilme, ortaklaşa bir davranış içinde bulunarak, düzen oluşturma kabiliyeti kazandırdığı vurgulanmaktadır. Kendinden emin, bedensel yeteneği güçlü olan, sosyal bir gruba ve topluma aidiyet duygusu kazandırmakta ve bireylerin sosyal hayatlarında daha uyumlu olmasına da katkı sağladığı belirtilmektedir (Makar, 2016). Spor aktivitelerinin kişilere beraber etkinlik yapabilme özelliği kazandırmaktadır. Kişinin mücadeleci bir yapı, çalışma disiplini, öz güven ve mücadele gücü kazanmasını sağladığı şeklinde belirtilmektedir. Mücadele sonunda kazanma ve kaybetme duygusunu kabullenmeyi, paylaşımcı olmayı, yardımlaşmayı diğer bireylerin görüş ve fikirlerine saygılı olmayı öğrendiği belirtilmektedir (Şahan, 2008).

2.6.4. Bilişsel Aktivite

Kişilerin eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet gibi özelliklerinin bilişsel bozukluğun oluşmasını etkilediği, yine bu nedenle oluşan bozukluğun günlük hayatın içindeki aktiviteleri de etkilediği belirtilmektedir. Bilişsel yıkımla devam eden bilişsel bozukluklar toplumda bireylerin yaşları ilerledikçe çoğalan sorunlar olduğu söylenmektedir (Uğurlu, 2020).

2.7. Boş Zamanın Çeşitleri

Bireyler mecburi durumlar dışında meyilleri ve arzuları ışığında istediği gibi oyalanabilmesi, dinlenebilmesi, eğlenebilmesi ya da kendisini geliştirebilmesi için hak ettiği vakit dilimine boş zaman ve boş zaman diliminde isteyerek yaptığı rahatlatıcı ve eğlendirici faaliyetlere de rekreasyon denildiği şeklinde ifade edilmektedir. Zaman, yaşamdır ve bu zamanı boşa harcamak, yaşamı boşa geçirmek anlamını taşımaktadır. Şimdilerde gelişmemiş veya gelişmekte olan ülke bireylerinin kazanmayı ve başarılı olmayı, az çalışma ile beraber şans eseri olduğu düşüncesine rastlanılmaktadır. İlerlemiş ülke bireyi ise, kazanmak ve başarının, bireylerin kişisel mücadelelerinin ve

alışmasının bir değeri olarak düşünölmektedir. Bu nedenle gelişmiş öлке bireyleri işlerini, sosyal yaşamlarını, eğlenmelerini ve istirahat etmelerini planlamak için zamana gereksinim duymaktadır. Bu planlamada meslek çeşitleri arasında farklılıklar görölmesi su götürmez bir gerçek olduğu belirtilmektedir (Öçalan, Öcal, ve Yöröbulut, 2013).

2.7.1. Biyolojik Zaman

Biyolojik zamanın, çok az olan ve kıt bir kaynak olduğu söylenmektedir. Harcanan zamanın geri kazanılması, satın alınması, ya da kiralanması mümkün görölmemektedir. Nakit ile toplanamaz, hammadde gibi biriktirilip istediğimiz zaman kullanılamaz. Bu sebeple yapabileceğimiz tek şey zamanı en verimli biçimde kullanmak olarak belirtilmektedir. Sorun zamanı yönetmek değil, kişinin kendisini zamanın içerisinde yönetebilmesidir. Hall” insanlar zamanı yönetemez. Ancak sahip oldukları zamanı daha iyi kullanırlar” şeklinde açıklamaktadır (Görbüz ve Aydın, 2012).

2.7.2. Örgötsel Zaman

Örgötsel zaman, örgütün ürün ve hizmet ortaya koyabilmesi için belirli bir zaman içerisinde görevi olan sorumluluklara, çalışan bireyler ve makineler tarafından kullanılan zamanın toplamı olarak ifade edilmektedir. Örgötsel zaman başka kıt kaynaklardan farklı özellikleri de sahip olduğu söylenmektedir. Bu nedenle, satın alınamaz, satılamaz, kiralanamaz, depolanamaz, stoklanamaz, çoğaltılamaz, üretilemez ve değıştirilemez. Ortaya çıkan tek şey onun kullanılması olarak vurgulanmaktadır. Böylelikle örgötsel zaman, tüm örgötsel aşamalarda faydalanan en az bulunan kaynaktır ve bu özelliğı ile örgütteki her çeşit uğraş ile alakalı çıktının sınırlarını belirleyen bir kaynak olduğu ifade edilmektedir (Yılmaz ve Aslan, 2002).

2.7.3. Yönetisel Zaman

Çok sayıda bireyi bir araya toplayabilecek özellikteki bir hedef seçilmesi ile bu hedefe ulaşmak için oluşturulan planlama, örgötleme, yürütme, koordinasyon, denetim ve yönetici eğitimi etkinliklerinin gerektirdiğı iş gören ve makine zamanı olarak tanımlanmaktadır. Nakit gibi toplanıp arttırılamayan, hammadde gibi depolanamayan veya ihtiyaca göre akış hızına yön verilmesi mümkün olmayan vakit, yöneticilerin faydalandığı en az kaynaktır ve bu niteliğıyle yönetisel yapılan işlerin sonuçlarını direkt

olarak belirleyecek pozisyonda olduğu söylenmektedir. Bu nedenle bir çalışmanın sonuçlarını, yine o çalışmada kullanılmış olan en kıt kaynağın belirlediğı söylenmektedir. Zamanı tüm işçiler için lazım olan bir kaynak haline dönüştürebilmek yöneticilerin elinde olan bir faaliyet olduğu düşünülmektedir (Örücü, Tıkıcı, ve Kanbur, 2007).

2.7.4. Objektif Zaman

Muntazam olarak sürekli değişim halindeki doğal olaylar, yapay araçlar sayesinde ölçülebilen yaşadığımız yeryüzünde nereye gidilirse gidilsin her birey için eşit ve aynı değerde olan bir kaynak olduğu ifade edilmektedir (Kurar ve Baltacı, 2014). Saat ile karşılaştırılabilen zaman olarak da belirtilmektedir (Özcanlı ve İlğün, 2008).

2.7.5. Sosyolojik Zaman

Zaman, bireyler arası ilişkileri düzene sokmakla birlikte sosyal bir kurum olarak çocukluk çağından başlayarak öğrenilmesi şart olan bir yapıyı da ortaya çıkardığı düşünülmektedir. Aksi durumda, birey ilk on yılda zaman kurumsallaşmasına müsait bir şekilde kendini otorite altına almayı ve kısıtlamayı kavrayamazsa, toplumda olgun bir birey pozisyonunu kazanması zorlaştırdığı ifade edilmektedir (Altun ve Kaymakçı, 2016).

2.7.6. İktisadi Zaman

Zamanı etkili ve faydalı değerlendirmek gibi önemli bir olgu da zaman tuzaklarına düşmek olarak söylenmektedir. Zaman tuzakları ile ilgili “bir insan plansız, düzensiz çalıştıkça, kıt olan zamanı da ekonomik kullanmak amacıyla çaba harcamadıkça zaman tuzaklarına düşmesi kaçınılmazdır” şeklinde değerlendirme yapmaktadırlar. Zaman tuzaklarına düşen kişi zaten çok az ve depolanamaz olan “zaman sermayesini” boş yere harcamış olduğu belirtilmektedir (Yenihan ve Öner, 2013).

2.8. Rekreasyon

Rekreasyon bireyin aşırı iş yükü, sıradan hayat tarzı ya da çevresel faktörlerden riske giren ya da olumsuz etkilenen fizik ve ruh sağlığını muhafaza etmek ve bu sağlıklı hali devam ettirmek aynı zamanda tat ve zevk duymak amaçlı, bireysel doyum sağlayan, tümüyle çalışma ve zaruri gereksinimler için ayrılan vakit dışında kalan özgür ve bağlantısız boş zaman içinde arzuya bağlı içinden gelen kişisel veya toplu olarak yapılan etkinlikler olarak da ifade edilmektedir (İskender, 2019). Rekreasyon, boş vakti değerlendirmenin bir şekli olarak öğrenilmesi, bu görüşün önemli bir kısmını oluşturur. Bu görüş ile beraber rekreasyonu tek olarak zaman ile birlikte bağlantılı olarak kullanmak, zamanı rekreatif faaliyetlere ayrılabilen ve ayrılamayan zaman olarak ayırmanın zorluğudur. Arta kalan zaman görüşünün mantığı, rekreasyonu her türlü boş zaman içinde gerçekleştirilmesidir. Aslında rekreasyon bireyin boş vaktini değerlendirme süreci olarak ifade edilmektedir (Yazıcıoğlu, 2010). Yapılan çalışmalar incelendiğinde rekreasyon çeşitleri olarak; terapatik rekreasyon, açık alan rekreasyonu ve kapalı alan rekreasyonu şeklinde belirtilebilir.

2.8.1. Terapatik Rekreasyon

Terapatik rekreasyon, çeşitli rekreasyon faaliyetleri içerisinde bulunan kendine ait bir tanımı ve görüş kalıpları olan uygulama alanı olduğu düşünülmektedir. Bu alan, bireylerin kendine özel gereksinimleri olan tecrübe edilmiş faaliyetler veya yardım münasebeti ile yapılan müdahaleler ile sağlık durumu, işlevsel kapasiteleri ve hayat kalitesini daha iyi duruma getirmek ve geliştirmek amaçlı rekreasyon etkinliği olarak belirtilmektedir. Terapatik rekreasyon kişinin hayatı içerisinde yıllarla birlikte süre gelen bedensel ve his bozuklukları olan kişilerin tedavi edilmesinde faal görev üstlenir. Başka bir ifade ile kişilerin doğduğu günden yaşlandığı zamana kadar süregelen yaşam süresi ile gerçekleşen birtakım rahatsızlıklar yaşların ilerleyen döneminde kendini göstermesi ile yaşama yeniden ayak uydurmalarına yardımcı bir faktör olabilmektedir (Sevil, 2015).

2.8.2. Açık Alan Rekreasyonu

Açık alan rekreasyonu, tabiatın bir unsuru ve katılımcı bireyler arasında etkileşim oluşturabilen ve kişinin tümüyle kendi bedensel, sağlık, ruhsal ve sosyal menfaatleri

ışığında gerçekleştirilen boş zaman etkinlikleri olarak ifade edilmektedir. Açık alan etkinlikleri; suda (deniz, akarsu, göl), karada, havada gerçekleştirilen faaliyetler toplamıdır. Piknik, dağcılık, doğa yürüyüşleri, kuş gözlemi, botanik gözlem, yayla festivalleri, doğada gerçekleştirilen eğitim etkinlikleri, su üstü ve altı faaliyetleri, yamaç dalışı ve paraşütü, uçurtma şenlikleri gibi faaliyetler bu kapsamda değerlendirilebilecek örneklerdir (Lapa ve Ardahan, 2011).

Açık alan rekreasyonu kişilerin birbirleriyle ve tabiat ile olan ilişkilerini esas alan, doğal ortamda oluşan boş zaman etkinliklerinden oluştuğu şeklinde belirtilebilir. Bu etkinliklere katılan kişiler bireysel anlamlar ifade eden bu tecrübelerden farklı faydalar sağlamakta oluşu ifade edilmiştir. Aile ve arkadaşlar arasındaki etkileşimleri sağlamlaştırmada ve yeni arkadaş kazanmalarında faydalar sağladığı belirtilmiştir. Etkinliklere katılım sosyal ortamın oluşmasında yardımcı olmakta ve kişilerin günlük yaşam monotonluklarını yerine getirmelerini basitleştirmektedir. Bu sayede bireylerin toplumdaki yerinin öneminin artmasında faydalı olduğu ifade edilmektedir (Dirlik, 2016).

Başarma gereksinimi, kişilerin zor bir anda karamsar veya iyimser olarak ne düşündüklerini belirlemekte ve bireylerin hedeflerine ulaşmak için kendilerini güdüleme biçiminde etkilediği düşünülmektedir. Yüksek başarılarla gereksinim duyan kişiler, zorluklar ve olası başarısızlıklar ile karşılaştıklarında mücadelelerini ve sürdürülebilirliklerini arttırdığı söylenebilir. Böylece, başarıya ulaşma hususunda yüksek noktalarda motivasyon devam edilmekte ve kabiliyet gelişimi arttırıldığı vurgulanabilir. Kişi bir bakımdan diğer bireylere tesir etmek için, etkili bir performans oluşturma mayilindedir. Bu bağlamda, kişi amaca ulaşmak ve her durumu mükemmel seviyelere çıkarmak için diğer bireylerle mücadele içinde olmak arzusunda olduğu düşünülmektedir. Başka bir anlatımla ‘bireysel risk alarak’ ‘zorluklara meydan okuyup’ ‘başarı elde etmek’ için güce gereksinim duyulmaktadır. Bu mücadelenin içindeyken süreklilik ve tesir etmek için ‘yenilik’ gerekmeğe olduğu ifade edilmiştir. Güç gereksinimi yüksek olan kişiler, mücadelecı ve mevki odaklı hallerde olmayı seçmekte olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle bireyler açık alan rekreasyon etkinliklerine katılmak için güç gereksinimi dahilinde ‘bireysel’, ‘risk alarak’, ‘zorluklara meydan okuma’, ‘başarı elde etme’ ve ‘yenilik’ etkenleri tarafından güdülenir. Güçlü bir bağlılığa

gereksinim duyan bireyler, diğer bireyler ile karşılıklı bağımlılık ve iş birliğinin oldukça önemli olduğu takım faaliyetlerinden hoşlandığı ifade edilmektedir (Gözen, 2020).

2.8.3. Kapalı Alan Rekreasyonu

Evde veya kapalı alanlarda gerçekleştirilen bütün boş zaman değerlendirme etkinliklerini ve bu etkinliklere uygun koşul oluşturacak hizmet ve ürünleri, farklı bir söylem olarak ele alabilmenin mümkün olduğu ifade edilmiştir. Kapalı alan rekreasyonu; doğal olmayan, bireyler tarafından oluşturulmuş ve çoğunlukla bir çatı altında olan bireylerin yapımı yapılar içerisinde uygulanan rekreatif etkinlikler olarak belirtilmiştir. Kapalı alan etkinlikleri, genellikle kent hayatına yönelik olma özelliğine sahip olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda aynı anda birden çok ürün ve hizmet ile bireye sunulabilmektedir. Kapalı alan rekreasyonuna örnek olarak sayıları sürekli olarak artan fitness salonlarını vermek mümkün olduğu ifade edilmektedir. Başka olarak mahalli idareler tarafından desteklenerek devam edilen ve halk eğitim merkezlerine uygulanan kurslar da benzer bir etkinlik olarak kabul edilebilmektedir (Keskin ve Bayram, 2018). Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin boş zaman aktivitelerine katılımlarının tükenmişlik düzeylerine etkisi değerlendirildiğinde bankacılık sektörünün nereden gelip nereye gittiğine de değinmek gerekiyor.

Bankalar mevduatları toplayan ve bu topladığı mevduatları piyasaya kredi olarak dağıtan finansal kurumlar olarak görev yapmaktadırlar. Günümüzde bir bireyin en fazla etkileşim ve iletişim halinde olduğu finans kurumu olarak bankalardan bahsedilebilir. Bankacılık sisteminin ilk zamanlarına bakıldığında, paranın henüz icat edilmediği dönemden daha önceye gidilebilir. İlk çağlarda bireyler kendilerine ait olan mallarını ve ürettikleri ürünlerini olumsuz şartlardan korumak ve saklamak için dönemin tapınaklarına gidip mallarını emanet olarak bıraktığı söylenmektedir. Din mensupları da bu ürünleri bekletmeden belirli bedel karşılığında diğer bireylere kiraya verdiği ifade edilmektedir. Sonraki dönemlerde bu emanet ve ödünç uygulaması ülkelerin kralları ve padişahlarının kontrolüne geçtiği belirtilmektedir. Ticaret işlerinin artması ve gelişmesi ile birlikte bireyler sahip oldukları mallar ile gereksinim duydukları malların değiş tokuşuna başlamış ve bu durumda paranın ihtiyacı doğduğu ifade edilmektedir. Fakat çeşitli mekânlarda yapılan ticaret, paranın peşin olarak alınamaması, ticaretteki güvenlik sorunu, yapılacak ödemelerin aksaması, ödemeleri peşin olarak isteyen satıcı ile

ödemeyi vadeli olarak yapmak isteyen alıcının arasının yapılmasını sağlayacak bir kuruma gereksinim duyulduğu ifade edilmektedir. Bu duyulan gereksinime istinaden bankalar sektördeki bu sorunu gidermek için kurulmaya başladığı söylenmektedir (Ay, 2020).

Türkiye’de bankacılık sektörü, modern bankacılığın yükümlülüklerinin yerine getiren, güçlü sermaye yapısı, bağımsız, denetleyici ve düzenleyici kurum ve üst kurul gözetiminde, günden güne gelişim gösteren bir sektör olduğundan bahsedilmektedir. Sektördeki piyasaya hâkimiyeti olan belli başlı bankaların varlığı ve bilinirliği, sistematik derecede önemi olan kuruluşların oluşmasına neden olmakla birlikte piyasanın risklere karşı hassaslığını da yükselten bir sebep olarak önemli olduğu vurgulanmaktadır (Bezirgan, 2022).

Bankaların esas amacı mevduat sahiplerinden toplanan fonların, kaynak sorunu yaşayan gruplara kullandırılmasıdır. Bu bağlamda bankalar piyasaya güven veren bir duruşla faaliyetlerine devam etmek durumunda olduğu ifade edilebilir. Ülke ekonomisinde meydana gelen sorunlar bankaların mali anlamda etkilenmesine neden olduğu gibi, üst yönetimin kötü yönetim tarzı da mali tabloyu bozmakta olduğu ifade edilmektedir. Bir banka olarak herhangi bir faaliyetinde yaşadığı sorun, yalnızca kendisini ilgilendirmemekte, tüm bankacılık sektörünü etkilediği söylenmektedir. Ülkede ekonomik düzenin korunması gayesi ve tasarruf mevduatlarının devletin garantisi altında alınmış olması sebebiyle, mali tablosu bozulan bankalara devletin müdahale etmesi, mali açıdan kurtarılamayacak kadar zor durumda olan bankaların devlet eliyle tasviye edilmesi sonucunu oluşturduğu ifade edilmektedir (Partlak, 2022).

3. BÖLÜM: MATERYAL YÖNTEM

Bankacılık sektörü çalışanlarının boş zaman aktivitelerine katılımlarının tükenmişlik düzeylerine etkisinin incelendiği çalışmanın, bu bölümünde araştırmanın önemi, amacı, araştırma modeli ve hipotezler, evren, örneklem ve uygulama alanının sınırlılıkları, veri toplama ve analizler ile kullanılacak teknikler ve uygulaması gerçekleştirilen anketin sonuçları yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Önemi

Araştırmanın önemi; Bankacılık sektöründe çalışanların, kendilerinin üyesi olduğu, işletmeye en iyi şekilde hizmet edebilmesi ve kendilerini geliştirebilmeleri için çalışmış oldukları işletmelerdeki psikolojik durumları bağlamında, boş zaman aktivitelerine katılımları ve bu aktivitelerden elde ettikleri deneyim açısından kendisini, zihinsel ve bedensel olarak yenileyebilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, bankacılık sektöründe çalışanların, gerçekleştirmiş oldukları iş ve işlemler açısından tükenmişlik düzeylerinin, boş zaman aktivitelerine katılımlarının önemle göz önünde bulundurulması gerekenler arasında yer aldığı değerlendirilmektedir.

Önemle üzerinde durulması gerektiği konusunda çalışanlar açısından, vurgulanan, tükenmişlik ve boş zaman aktivitelerine katılım ile ilgili olması gerekenlerin yerine getirilmesinde, gerekli (sosyolojik, psikolojik, rekreasyon etkinlik ve aktiviteleri, ödül v.b.) girişimlerin yapılması gerekmektedir. Böylece, bir hizmet işletmesi olarak hizmet veren bankacılık sektörü, sosyal, kültürel, bedensel, zihinsel ve psikolojik olarak daha sağlıklı ve verimli çalışanları bünyesinde bulundurmasını sağlamış olacaktır. Buradan hareketle; bankacılık sektöründe bahsedilen bu konuları göz önüne alarak faaliyetlerini yürüten bankalar, hizmet işletmeleri anlamında diğer bankalar karşısında, rekabet ile birlikte müşteri potansiyeli bağlamında üstünlüğü ele geçirmeleri beklenmektedir. Bu önemli gelişmelere paralel olarak, hizmet işletmeleri adı altında faaliyet gösteren bankacılık sektöründeki çalışan, üyesi olduğu banka işletmesini, hedef sınırları ve amaçları doğrultusunda daha ileriye taşımak için mücadele edecektir. Banka çalışanın ileriiki zamanlarda üyesi olduğu bankaya karşı, örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılık gibi işletmeye karşı olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bağlılık duygularının yerleşmesini sağlamış olacaktır. Böylece, banka işletmesindeki bütün çalışanlar arasında istenilen

düzeyde, arzu edilen bir çalışma ortamının, örgüt kültürü ve örgüt ikliminin oluşmasının yanı sıra, çalışanlar arasında birlik ve beraberlik ruhunun istenilen seviye taşınması sağlanacaktır. Ulaşılan bu seviye ve gelişmelere bağlı olarak, ilgili banka işletmesi izleyen değil, izlenen ve herkesçe tercih edilen bir hizmet işlemesi imajı elde etmesi ile sonuçlanacaktır.

3.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; Karaman il sınırları içinde faaliyet gösteren bankacılık sektörü çalışanlarının boş zaman aktivitelerine katılımlarının tükenmişlik düzeylerine etkisini tespit etmektir. Araştırmaya ilişkin 1 ana hipotez ve bu ana hipoteze bağlı olarak oluşturulan 16 adet hipotez kurgulanmıştır. Bu bağlamda hazırlanan ve 3 bölümden oluşturulan anket, Karaman ilinde hizmet işletmesi olarak bankacılık sektörü adı altında faaliyet gösteren (kamu bankaları hariç), toplam 12 özel banka çalışanı üzerinde uygulaması yapılmıştır.

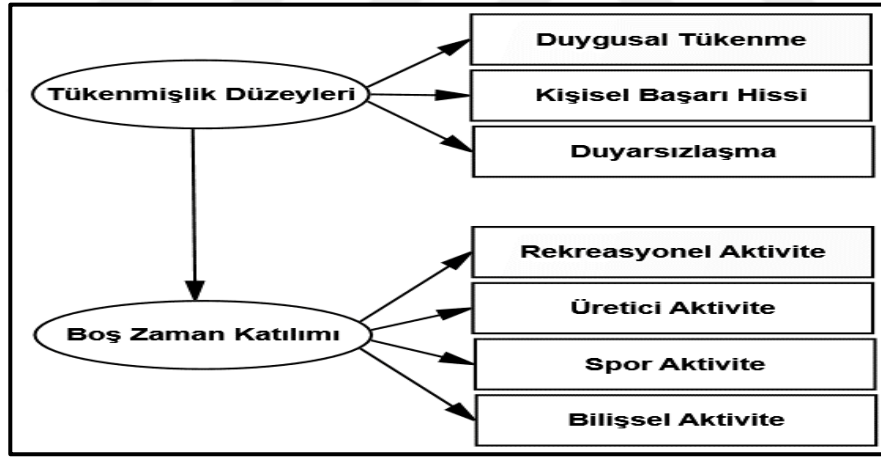
Araştırmanın kapsamı; Araştırma çalışması gerçekleştirilmeden önce, veri toplamada kullanacak olan anket formu, kaynakları ve gerçekleştirilecek olan çalışmanın uygunluğu konusunda, etik kurulu raporunun elde edilmesi için, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinin Sosyal Bilimler Enstitüsü aracılığı ile KMÜ'nin Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kuruluna, araştırma ekibince başvuru yazılı olarak yapılmıştır. Yapılan başvuru neticesinde, araştırma çalışmasına konu olan anketin, kaynakların ve gerçekleştirilecek olan çalışmaya ilişkin, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nin Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan "24.05.2022 tarih ve 83-88 Sayılı kararı ile etik kurulu raporu alınmıştır.

Çalışmaya konu olan ve 3 bölümden oluşan anket formu; KMÜ Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan alınan Etik Kurulu Raporuna istinaden, Karaman ilinde hizmet işletmesi anlamında, bankacılık sektöründe faaliyetlerini sürdüren, banka çalışanları üzerinde uygulamasına 25.05.2022 tarihinde geçilmiştir. Çalışma ekibince araştırma anket formu, gönüllü olarak katılmak isteyenler tarafından doldurulması sağlanmıştır. Ayrıca ilgili ankete gönüllü olarak katılmak isteyen katılımcılara hitaben, ankete katılmadan önce, araştırma çalışmasının amacı ve

katılımın gönüllülük esasına dayandığı konusunda bilgilendirme yapılmıştır. Bunun yanında katılımcılara, kimlik bilgileri hakkında hiçbir bilginin istenmeyeceği, anket verilerinin araştırma konusu, bilimsel çalışma harici dışında, herhangi bir amaçla kullanılmayacağı ve elde edilen anket verilerinin üçüncü kişilere aktarılmayacağı konusunda, katılımcıya hitaben, ilgili anketin en üst kısmında yazılarak bilgilendirme yapılmıştır. Araştırma konu anketler ile ilgili veri toplama çalışması, 22.08.2022 tarihinde araştırma ekibince tamamlanarak sonlandırılmıştır.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmaya ilişkin araştırma modeli aşağıdaki şekil 1’de sunulduğu gibi kurgulanırken, bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin, boş zaman aktivitelerine katılımları üzerinde etkisinin olabileceği varsayımı (kurgusu) düşünülmüştür. Araştırma modelinde tükenmişlik düzeylerinin, boş zaman aktivitelerine katılımları üzerindeki etkisinin olması beklenmektedir. Bu bağlamda, araştırma modeli çizilerek aşağıdaki Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Bankacılık sektörü çalışanlarının boş zaman aktivitelerine katılımlarının tükenmişlik düzeylerine etkisinin tespit edilmesi bağlamında; yukarıdaki Şekil 1’de sunulan araştırma modeli üzerinde, araştırmaya ilişkin hipotezler oluşturularak aşağıda sunulmuştur.

H0: Bankacılık sektörü çalışanlarının boş zaman aktivitelerine katılımlarının tükenmişlik düzeylerine etkisi vardır.

H1: Tükenmişlik düzeylerinin katılımcıların, cinsiyet durumları üzerinde etkisi yoktur

H2: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların cinsiyet durumları üzerinde etkisi yoktur.

H3: Tükenmişlik düzeylerinin katılımcıların, medeni durumları üzerinde etkisi yoktur.

H4: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların medeni durumları üzerinde etkisi yoktur.

H5: Tükenmişlik düzeylerinin, katılımcıların daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma durumları üzerinde etkisi yoktur.

H6: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma durumları üzerinde etkisi yoktur.

H7: Tükenmişlik düzeylerinin, katılımcıların yaş durumları üzerinde etkisi vardır.

H8: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların yaş durumları üzerinde etkisi vardır

H9: Tükenmişlik düzeylerinin, katılımcıların eğitim durumları üzerinde etkisi yoktur.

H10: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların eğitim durumları üzerinde etkisi yoktur.

H11: Tükenmişlik düzeylerinin, katılımcıların gelir durumları üzerinde etkisi vardır.

H12: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların gelir durumları üzerinde etkisi vardır.

H13: Tükenmişlik düzeylerinin katılımcıların, şu an çalıştıkları bankada çalışma süreleri üzerinde etkisi vardır.

H14:Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların şu an çalıştıkları bankada çalışma süreleri üzerinde etkisi vardır.

H15: Tükenmişlik düzeylerinin, katılımcıların çalışma pozisyonları üzerinde etkisi vardır.

H16: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların çalışma pozisyonları üzerinde etkisi vardır.

3.4. Araştırmanın Evren, Örneklem ve Sınırlılıkları

Araştırmada anket çalışması, Karaman ilinde hizmet işletmesi anlamında, bankacılık sektöründe faaliyetlerini sürdüren, özel banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Karaman il sınırları içinde bankacılık sektöründe daha fazla çalışan olmasına rağmen, 14 adet banka kamu bankası olması sebebiyle, il sınırları içinde özel banka çalışanlarından, 150 katılımcı araştırma kapsamına dâhil edilmiştir. Buradan hareketle, araştırmanın evreni, Karaman il sınırları içinde hizmet veren, özel bankalarda çalışan 150 banka çalışanıdır. Verilerin toplanmasında, ana kütlenin tamamına erişmek, maliyet ve özellikle zaman açısından mümkün olmadığından, kolayda örnekleme yoluna gidilmiştir. Böylece, Karaman da bankacılık sektöründe (kamu bankaları hariç) 150 çalışan seçilerek örneklem olarak belirlenmiştir. Çalışmanın amaçlarını gerçekleştirebilmek için, örneklem içinde bulunan kütleden, verilerin analiz edilebilmesi için, anket yöntemi uygulanmıştır. Çalışmada anket tekniği yöntemi tercih edilmiştir.

3.5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma çalışmasının amacı doğrultusunda hazırlan anket formu; Karaman il sınırları içinde faaliyet gösteren bankacılık sektörü çalışanlarının olması gereken durumu değil, mevcut durumu dikkate alarak, cevaplanması gereken, tükenmişlik düzeyleri ile ilgili soru **(22 madde)** boş zaman aktivitelerine katılımlarına ilişkin **(15 madde)** olmak üzere toplam 3 bölüm ve 37 adet sorudan oluşmaktadır. Ayrıca, katılımcılardan gönüllülük esasına göre doldurulması istenen anket formunda yer alan, 5’li likert tipi anket çizelgesinde 1’den 5’e kadar yer alan seçeneklerden kendilerine en uygun seçeneği işaretlemeleri talep edilmiştir. Çalışma anketi formunda yer alan değerlendirme seçenekleri şu şekilde düzenlenmiştir.“1=Kesinlikle

katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kararsızım” “4=Katılıyorum”, “5= Kesinlikle katılıyorum”.

Anket formu, Karaman ilinde hizmet işletmesi anlamında bankacılık sektöründe faaliyet gösteren (Kamu bankaları hariç) özel banka çalışanlarına uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması neticesinde araştırma ekibince dağıtımı yapılan 150 anket formundan 132 adedi katılımcı tarafından doldurularak araştırma ekibine teslimi sağlanmıştır. Ancak teslim alınan 132 adet anketten 2’sinin yanlış doldurulduğu tespit edilmesine müteakip araştırma çalışmasından çıkarılmıştır. Geriye kalan 130 adet anket formu değerlendirilebilir olarak kabul edilmiştir. Anketten elde edilen veriler IBM SPSS 25 programının temelinde analizleri gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan elde edilen verilerin; Güvenirlilik, Frekans, Faktör, t ve Anova testlerinin yapılarak analizleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya ilişkin anket formunda, bankada çalışanların kişisel özelliklerini tespit etmeye yönelik demografik soruların yanı sıra, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin ölçümü için kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.5.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Bireyleri mesleki tükenmişlik düzeyini ölçmek için yedi dereceli bir ölçek üzerinde görüşmecilerin beyanına göre hazırlanmış 21 maddeden oluşan ölçeğin orijinali araştırmacı Pines ve Aronson (1988) tarafından düzenlenerek geliştirilmiştir.

Literatüre Maslach’ın kendi adı ile geçen, tükenmişlik envanteri Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen yedi dereceli Likert tipi ölçekli ölçüm aracı üç alt ölçek olmak üzere 22 maddeden meydana gelmektedir. Söz konusu alt ölçeklerden duygusal tükenme alt ölçeği (9 Madde), duyarsızlaşma alt ölçeği (5 Madde) ve kişisel başarısızlık alt ölçeği ise, (8 maddeden) meydana gelmektedir. Ölçek maddeleri “1 hiçbir zaman” ve “7 her zaman” biçiminde düzenlenmiştir (Sarıçiftçi 2019) tarafından 7 dereceli olan cevap seçenekleri üzerinde değişiklik yaparak 5 dereceli olan “1=Kesinlikle katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kararsızım” “4=Katılıyorum”, “5= Kesinlikle katılıyorum” olarak araştırma anketini düzenlemiş ve kullanılmıştır (Çapri, 2006).

3.5.2. Boş Zaman Ölçeği

Boş zaman katılım ölçeği, Procidano ve Heller (1983) tarafından geliştirilmiştir. Vapur (2021) tarafından kullanılmıştır. Boş Zaman Katılımı Ölçeği “Leisure Participation Questionnaire (LPQ)” 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek 27 madde ve toplam 4 alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğe ait alt boyutlar; Rekreatif Aktivite (3 madde), Bilişsel Aktivite (9 madde), Sosyal Aktivite (9 madde) ve Üretici Aktivite’den (6 madde) meydana gelmektedir. Ölçek maddeleri “1 hiçbir zaman” ve “7 her zaman” biçiminde düzenlenmiştir. Vapur (2021) tarafından bazı sorular araştırmaya dahil edilmeyerek değişik yapılmıştır. Ankete cevap seçenekleri olarak 5 dereceli “1=Kesinlikle katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kararsızım” “4=Katılıyorum”, “5= Kesinlikle katılıyorum” kullanılarak ankete yer verilmiştir.

3.6. Veri Analiz Yöntemi

Araştırma çalışmasında elde edilen veriler SPSS 25 (*Statistical Package for Social Sciences*) programı kullanılarak analizi yapılmıştır. Araştırmaya ilişkin Karaman il sınırlarında hizmet işletmesi anlamında faaliyet gösteren bankacılık sektöründe çalışan 130 katılımcıdan analize değer anket formu elde edilmiştir. Bahse konu anket formlarının tamamının veri analizleri gerçekleştirilmiştir. İlgili programdan elde edilen verilerin değerlendirilmesinde betimleyici istatistiksel metotlar olan, sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma vb. kullanılmasına yer verilmiştir.

4. BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölümde araştırma çalışmasında elde edilen veriler ışığında, Karaman il sınırları içinde hizmet işletmesi anlamında faaliyet gösteren bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımlarının tükenmişlik düzeylerine olan etkisine ilişkin yapılan test ve analizlere ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Normal Dağılım Analizi

IBM SPSS programlarında araştırmaya ilişkin elde edilen veriler ışığında, araştırmaya konu olan faktörlerin güvenilirlik analizlerinin tespit edilmesinde genellikle Cronbach’s Alpha modelinin kullanılmakta olduğu, literatürde yapılan araştırmalardan

anlaşılmaktadır. Buradan hareketle, araştırmamıza konu olan her iki faktörün güvenirlik test ve analizinde model olarak, Conbach's Alpa modelinin kullanımına yer verilmiştir.

Conbach's Alpa değeri; güvenirlik analizi yapılan her bir faktörlere ait sorular arası korelasyona bağlı uyum değerini göstermektedir. Conbach's Alpa değeri, her bir faktöre ait soruların toplamdaki güvenirlik seviyesini ifade etmektedir. Conbach's Alpa değerinin **(0,70)** ve üstünde **(0,70<Cronbach's Alpha: Ölçek güvenilir)** olduğu tespit edilmesi durumlarında, araştırmaya konu ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Ancak, araştırmaya konu olan faktörlere ait soru sayısının az alması durumlarında, yukarıda **(0,70)** olarak ifade edilen alt sınırın, **(0,60)** ve üstü durumlarında da ölçeğin güvenilir olarak kabul edilebileceği ifade edilmektedir (Durmuş ve diğ., 2013).

Tablo 1: Tükenmişlik ve Boş zaman katılım ölçeklerinin Güvenirlik Analiz Sonucu

Güvenilirlik İstatistikleri			
Ölçekler	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	NofItems
Tükenmişlik Düzeyi Ölçeği	0,856	0,844	22
Boş Zaman Katılım Ölçeği	0,898	0,894	15

Araştırma çalışmasında kullanılan, tükenmişlik düzeyi ve boş zaman aktivitelerine katılımları ölçeklerinin ayrı ayrı güvenirlik test analizleri, IBM SPSS 25 programı temelinde yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde; her iki ölçeğin, Cronbach's Alpha katsayılarına ulaşılmıştır. Ulaşılan bu katsayılara göre; tükenmişlik düzeyi ölçeğinin güvenirlik analizi sonucunda, Cronbach's Alpha değerinin **(0,856)**, boş zaman katılım ölçeğinin güvenirlik analizi sonucunun ise, Cronbach's Alpha değerinin **(0,898)** olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, her iki ölçeğin, Cronbach's Alpha değeri sırasıyla **(0,856)** ve **(0,898)** olduğundan **(0,70<Cronbach's Alpha: Ölçek güvenilir)** koşulunu göre, güvenilir olduğu tespit edilmiştir. IBM SPSS 25 programında gerçekleştirilen güvenirlik test ve analiz sonucunda, elde edilen veriler bağlamında Conbach's Alpa değerlerinin gösterildiği tablo 1 yukarıda sunulmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin dağılımlarının normal olup olmadığının tespit edilmesi bağlamında, gerçekleştirilen test sonucunda; programdan veri çıktısı olarak elde edilen, Test of Normality başlığı adı altındaki tabloda yer alan **“Kolmogorov-Smirnow”** ve **“Shapiro-Wilk”** ait sig değerleri üzerinde analiz yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde; tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman katılım ölçekleri, veri dağılımları anlamında sig. Değerlerinin **(0,000)** olduğu sonucuna ulaşıldığından, söz konusu her iki ölçeğinde veri dağılımlarının normal olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Araştırmaya Katılan Katılımcılara Ait Demografik Bilgilerin Frekans Analizleri

Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	80	61,5
Kadın	50	38,5
Toplam	130	100

Araştırmaya katılanlar ile ilgili, veri toplama çalışmasında demografik bilgiler kapsamında elde edilen, cinsiyetlerine ilişkin verilerin frekans analizi yapılmıştır. Yapılan frekans analizi sonucunda; araştırmaya katılanların %38,5’inin **(50 kişi)** kadın ve geriye kalan %61,5’ide **(80 kişi)** erkek olmak üzere, toplam 130kişinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, ulaşılan tespitlere ile ilgili programdan çıktı olarak elde edilen Tablo 2 yukarıda sunulmuştur.

Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımları

Yaş	Frekans	Yüzde
20-28 yaş	25	19,2
29-39 yaş	71	54,6
40-50 yaş	24	18,5
51-61 yaş	10	7,7
62 ve üzeri	0	0
Toplam	130	100

Katılımcılar ile ilgili, veri toplama çalışmasında demografik bilgiler kapsamında elde edilen, yaş aralıklarına ilişkin verilerin frekans analizi yapılmıştır. Yapılan frekans analizi sonucunda; araştırmaya katılanların %19,2'sinin **(25 kişi)** 20 ile 28 yaş, %54,6'sinin **(71 kişi)** 29 ile 39 yaş, %18,5'inin **(24 kişi)** 40 ile 50 yaş, %7,7'sinin **(10 kişi)** 51 ile 61 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Ancak, 62 ve üzeri yaş aralığında herhangi bir katılımcının olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, ulaşılan tespitlere ile ilgili programdan çıktı olarak elde edilen tablo 3 yukarıda sunulmuştur.

Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumları

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	86	66,2
Bekâr	44	33,8
Toplam	130	100

Araştırmaya katılanlar ile ilgili, veri toplama çalışmasında demografik bilgiler kapsamında elde edilen, medeni durumlarına ilişkin verilerin frekans analizi yapılmıştır. Yapılan frekans analizi sonucunda; araştırmaya katılanların %66,2'sinin **(86 kişi)** evli ve geriye kalan %33,8'ininde **(44 kişi)** bekâr olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, ulaşılan tespitler ile ilgili programdan çıktı olarak elde edilen tablo 4 yukarıda sunulmuştur.

Tablo 5: Araştırmaya Katılanların Eğitim ve Öğretim Durumu

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Lisans	102	78,5
Yüksek Lisans	27	20,8
Doktora	1	0,8
Toplam	130	100

Katılımcılar ile ilgili, veri toplama çalışmasında demografik bilgiler kapsamında elde edilen, eğitim ve öğretim durumlarına ilişkin verilerin frekans analizi yapılmıştır. Yapılan frekans analizi sonucunda; araştırmaya katılanların % 78,5'inin **(102 kişi)** lisans, %20,8'inin **(27 kişi)** yüksek lisans ve %0,8'inin **(1 kişi)** doktora eğitiminden

mezun olmuş olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan bu tespitlere ilişkin ilgili programdan çıktı olarak elde edilen tablo 5 yukarıda sunulmuştur.

Tablo 6: Araştırmaya Katılanların Gelir Durumu

Gelir Durumu	Frekans	Yüzde
0-6.000 TL	28	21,5
6.001-7.000 TL	18	13,8
7.001-9.000 TL	30	23,1
9.001 TL ve üstü	54	41,5
Toplam	130	100

Katılımcılar ile ilgili, veri toplama çalışmasında demografik bilgiler kapsamında elde edilen, gelir durumlarına ilişkin verilerin frekans analizi yapılmıştır. Yapılan frekans analizi sonucunda; araştırmaya katılanların %21,5'inin (**28 kişi**) 0-6.000 TL, %13,8'inin (**18 kişi**) 6.001-7.000 TL, %23,1'inin (**30 kişi**) 7.001-9.000 TL ve %41,5'inin (**54 kişi**) 9.001 TL ve üzeri gelir durumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan bu tespitleri gösteren ve ilgili programdan çıktı olarak elde edilen tablo 6 aşağıda sunulmuştur.

Tablo 7: Araştırmaya Katılanların Bankacılık Sektöründe Toplam Çalışma Süre Durumu

Bankacılık Sektöründe Toplam Çalışma Süreleri	Frekans	Yüzde
0-5 yıl	31	23,8
6-10 yıl	37	28,5
11-15 yıl	33	25,4
15 yıl ve üstü	29	22,3
Toplam	130	100

Katılımcılara ilişkin, veri toplama çalışmasında demografik bilgiler kapsamında elde edilen, bankacılık sektöründe toplam çalışma süreleri ile ilgili verilerin frekans analizi yapılmıştır. Yapılan frekans analizi sonucunda; araştırmaya katılanların %23,8'inin (**31 kişi**) 0-5 yıl, %28,5'inin (**37 kişi**) 6-10 yıl, %25,4'ünün (**33 kişi**) 11-15 yıl ve %22,3'ünün (**29 kişi**) 15 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olduğu tespit edilmiştir.

Ulaşılan bu tespitleri gösteren ve ilgili programdan çıktı olarak elde edilen tablo 7 yukarıda sunulmuştur.

Tablo 8: Araştırmaya Katılanların Görev Yaptığı Bankada Çalışma Süre Durumu

Halen Görev Yaptığı Bankada Çalışma Süreleri	Frekans	Yüzde
0-5 yıl	53	40,8
6-10 yıl	36	27,7
11-15 yıl	20	15,4
15 yıl ve üstü	21	16,2
Toplam	130	100

Araştırmaya katılanlara ilişkin, veri toplama çalışmasında demografik bilgiler kapsamında elde edilen, görev yaptığı bankadaki çalışma süreleri ile ilgili verilerin frekans analizi yapılmıştır. Yapılan frekans analizi sonucunda; araştırmaya katılanların %40,8'inin (**53 kişi**) 0-5 yıl, %27,7'sinin (**36 kişi**) 6-10 yıl, %15,4'inin (**20 kişi**) 11-15 yıl ve %16,2'sinin (**21 kişi**) 15 yıl ve üzeri süredir halen çalışmakta olduğu bankada çalışmaya devam ettiği tespit edilmiştir. Bu tespitlerin sonuçlarını gösteren ve ilgili programdan çıktı olarak elde edilen tablo 8 yukarıda sunulmuştur.

Tablo 9: Araştırmaya Katılanların Herhangi Bir Bankada İdari, Yöneticilik Görevi Yapma Durumu

Herhangi Bir Bankada İdari, Yöneticilik Görevi Yapma Durumu	Frekans	Yüzde
Evet	21	16,2
Hayır	109	83,8
Toplam	130	100

Katılımcılara ilişkin, veri toplama çalışmasında demografik bilgiler kapsamında elde edilen, herhangi bir bankada idari veya yöneticilik görevi yapma durumu ile ilgili verilerin frekans analizi yapılmıştır. Yapılan frekans analizi neticesinde; araştırmaya katılanların %16,2'sinin (**21 kişi**) evet ve %83,8'inin (**109 kişi**) hayır yanıtını vermiş

olduğu tespit edilmiştir. Bu tespitlerin sonuçlarını gösteren ve ilgili programdan çıktı olarak elde edilen tablo 9 yukarıda sunulmuştur.

Tablo 10: Araştırmaya Katılanların Bankada Çalışma Statü Durumu

Bankada Çalışma Statü Durumları	Frekans	Yüzde
Müdür	10	7,7
Yönetici	41	31,5
Yönetici Yardımcısı	23	17,7
Yetkili	20	15,4
Yetkili Yardımcısı	15	11,5
Uzman	5	3,8
Uzman Yardımcısı	2	1,5
Şef	2	1,5
Diğer	12	9,2
Toplam	130	100

Katılımcılara ilişkin, veri toplama çalışmasında demografik bilgiler kapsamında elde edilen, bankada çalışma statü durumlarını içeren verilerin frekans analizi yapılmıştır. Yapılan frekans analizinde; araştırmaya katılanların %7,7'sinin **(10 kişi)** Müdür, 31,5'inin **(41 kişi)** Yönetici, %17,7'sinin **(23 kişi)** Yönetici yardımcısı, %15,4'ünün **(20 kişi)** Yetkili, %11,5'inin **(15 kişi)** Yetkili yardımcısı, %3,8'inin **(5 kişi)** Uzman, %1,5'inin **(2 kişi)** Uzman yardımcısı, %1,5'inin **(2 kişi)** Şef ve %9,2'sinin **(12 kişi)** diğer statülerde çalışmakta olduğuna sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu tespitleri işaret eden ve ilgili programdan çıktı olarak elde edilen tablo 10 yukarıda sunulmuştur.

4.3. Ölçek Sorularının Değerlendirmesine İlişkin Test ve Analizler

Anket katılımcılarına uygulanan söz konusu anket formu; beşli likert ölçekte **1 “Kesinlikle Katılmıyorum”, 2 “Katılmıyorum”, 3 “Kararsızım”, 4 “Katılıyorum” ve 5 “Kesinlikle Katılıyorum”** şeklinde anlamlandırılmaktadır. Araştırmaya katılanların, tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeği hakkındaki sorulara,

katılıp katılmama durumlarına ilişkin anket çalışmasında, beşli likert ölçeği kullanılarak, test ve analizleri yapılmıştır.

4.3.1. Tükenmişlik Düzeyleri ile ilgili Ölçek Sorularının Değerlendirilmesi

Tablo 11: Araştırmaya Katılanlara Uygulanan Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeğinin Oransal Dağılım Durumları

Tükenmişlik Düzeyi Ölçeği	N	Ort.	Standart Sapma
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	130	2,86	1,48
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	130	2,98	1,43
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	130	2,83	1,42
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım	130	3,93	1,12
İşim gereği bazı kimselere sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığımı hissediyorum.	130	2,44	1,39
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	130	3,10	1,31
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum.	130	4,02	0,96
Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	130	2,93	1,38
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	130	3,95	0,91
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	130	2,91	1,31
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	130	3,00	1,28
Kendimi çok enerjik hissediyorum.	130	3,05	1,31
İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	130	3,27	1,32
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	130	3,66	1,32
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	130	2,53	1,38
Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor	130	3,09	1,36
İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.	130	3,88	0,92
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	130	3,70	1,00
Bu işte çok kayda değer başarı elde ettim.	130	3,76	1,07
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	130	2,60	1,38
İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.	130	3,76	1,02
İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	130	2,40	1,33

Katılımcıların, yukarıdaki Tablo 11’de yer alan sorulara, ne derece katıldıklarını gösteren katılım sayısı, ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin bilgiler sunulmuştur. İlgili tabloda; katılımcıların vermiş olduğu cevaplar bağlamında ortalama değerlerin, 5’e yaklaşması durumunda, söz konusu soruya katılım anlamında oranının yükseldiği, 1’e yaklaşması durumunda ise, soruya katılım oranının düştüğünü göstermektedir. Bu açıklamalardan hareketle; ilgili tabloda yer alan oransal değerler arasında 7’inci sırada yer alan **“İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum.”** sorusunun (4,02) ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, (4,02) ile en yüksek ortalamaya sahip olan sorunun katılımcılar tarafından daha çok algılanan, likert ölçeğinde daha çok **“Katılıyorum”** cevabı verilen ve olumlu anlamda en fazla katılım olan soru olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11’de yer alan oransal değerler arasında 22’inci sırada yer alan **“İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.”** sorusunun (2,40) ortalama ile en düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, (2,40) en düşük ortalamaya sahip olan sorunun, katılımcılar tarafından daha az algılanan, likert ölçeğinde daha çok **“Katılmıyorum”** cevabı verilen ve olumsuz anlamda en az katılım olan soru olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11’de sunulan, tükenmişlik düzeyi ölçeğinde yer alan (22 Madde) sorulara ait ortalama değerlerinin tamamı üzerinde yapılan aritmetik ortalaması (3.21) olarak hesaplanmıştır. Yapılan bu hesaplama dan hareketle tükenmişlik düzeyi ölçeği, likert ölçeğinin 3 ile 4 **“Kararsızım ve Katılıyorum”** arasında toplanarak yoğunlaştığı ve orta seviyeden biraz daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11’de görüldüğü üzere, tükenmişlik düzeyinde en düşük ortalamaya sahip **“İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.”** sorusudur. Bu soruda oranın düşük çıkmasının sebebi; banka çalışanlarının iş ve işlemlerini gerçekleştirmede başarılı, deneyimli, kendisini geliştirme ve çözüm odaklı, insan ilişkilerine önem veren, müşterilerce yapmış olduğu görüşmelerinde müşterilerine bilişsel, davranışsal ve karar kontrolleri anlamında alan yaratmakta olduğundan kaynaklanmaktadır. Böylece, banka çalışanı yapmış olduğu işlerinde hem kurumu hem kendisi hem de banka müşteriler açısından emin olduğu

göstermektedir. Bu durumda hem çalışan hem işletme hem de müşteri açısından sürdürülebilir bir çalışma ilişkisinin uzun zaman devam edeceği ifade edilebilir. Bu gelişmelere göre; kazan kazan mantığı kapsamında araştırmaya konu olan bütün taraflar ekonomi, çalışma ilişkileri ve istikrar anlamında rakiplerini izleyen değil izlenen bir imaj yakalayacağı düşünülebilir.

Yukarıdaki Tablo 11'e göre, tükenmişlik düzeyinde en yüksek ortalamaya sahip ***“İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum.”*** sorusudur. Bu soruda oranın yüksek çıkmasının sebebi; burada sebebe ilişkin yapılacak olan yorum, bir önceki paragrafta ilgili soru hakkında yapılan yoruma paralellik gösterecektir. Çünkü soruların birinin yüksek diğerinin düşük çıkması birbirlerini destekleler nitelikte olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, banka çalışanlarının yapmış olduğu işlerinde deneyimli, bilinçli ve sorunlar karşısındaki hem kurumunu hem kendisini hem de müşteri açısından en uygun çözüm yollarını geliştirerek sunmasından kaynaklanmaktadır. Böylece banka çalışanı kendisini geliştirmenin yanı sıra, müşterilerini de memnun ederek sürdürülebilir bir çalışma ve iletişim bağı oluşturduğunu göstermektedir. Bu durumda hem çalışan hem de müşteri açısından hizmet işletmesi anlamında faaliyet gösteren bankalarda müşteri ve çalışan sadakatinin, bağlılığının oluşacağı ifade edilebilir. Bu gelişmeler ışığında işletmenin hedef ve amaçlarını gerçekleştirmede ve rakiplerine karşı rekabet anlamında üstünlük elde edebileceği vurgulanabilir.

4.3.2. Boş Zaman Aktivitelerine Katılım ile İlgili Ölçek Sorularının Değerlendirilmesi

Tablo 12: Araştırmaya Katılanlara Uygulanan Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeğinin Oransal Dağılım Durumları

Boş Zaman Katılımı Değerlendirme Ölçeği	N	Ort.	Standart Sapma
Sergilere, gösterilere, kültürel ve sportif etkinliklere katılım.	130	2,63	1,49
Gezilere ve seyahatlere katılım.	130	2,96	1,54
Sinema, tiyatro, vb. aktivitelere giderim.	130	3,09	1,49
Etkinlik kurslarına katılım. (Resim, fotoğraf, el sanatları, yemek, dil, vb.)	130	2,16	1,30
Düzenli olarak spor yaparım. (Koşu, bisiklet, yüzme, tenis, sportif oyunlar, bilgisayar, internet kullanırım)	130	2,56	1,45
Günlük yürüyüşler yaparım. (Açık alan, parklar, vb.)	130	2,73	1,45
Değişik pasta, börek, yemek tarifleri denerim.	130	2,41	1,42
El işleri (Örgü, biçki-dikiş, nakış, vb.) ve el sanatları (Seramik, boyama, vb.) yaparım.	130	1,90	1,16
Evimde yeni düzenlemeler, şekil değişiklikleri yaparım.	130	2,73	1,49
Arkadaşlarımı, akrabalarımı ziyaret ederim.	130	3,50	1,34
Dostlarla, arkadaşlarla sohbet ederim.	130	3,80	1,23
Aile Üyeleri ile vakit geçiririm.	130	4,03	1,08
Müzik aleti çalarım	130	1,88	1,18
Şiir, öykü anılarımı vb. yazar veya resim yaparım.	130	1,75	0,93
Başkalarına bir şeyler öğretir veya ders veririm.	130	2,05	1,22

Katılımcıların, aşağıdaki tablo 12’de yer alan sorulara, ne derece katıldıklarını gösteren denek sayısı, ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin bilgiler sunulmuştur. İlgili tabloda, katılımcıların vermiş olduğu cevaplar bağlamında ortalama değerlerin, 5’e yaklaşması durumunda söz konusu soruya katılım anlamında oranının yükseldiği, 1’e yaklaşması durumunda ise, soruya katılım oranının düştüğünü göstermektedir. Bu açıklamalardan hareketle; ilgili tabloda yer alan oransal değerler arasında, 12’inci sırada yer alan **“Aile Üyeleri ile vakit geçiririm.”** sorusunun **(4,03)** ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, **(4,03)** ile en yüksek ortalamaya sahip olan sorunun katılımcılar tarafından daha çok algılanan, likert ölçeğinde daha çok **“Katılıyorum”** cevabı verilen ve olumlu anlamda en fazla katılım olan soru olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12’de yer alan oransal değerler arasında, 14’inci sırada yer alan **“Şiir, öykü anılarımı vb. yazar veya resim yaparım.”** Sorusunun **(1,75)** ortalama ile en düşük

ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, **(1,75)** ile en düşük ortalamaya sahip olan sorunun, denekler tarafından daha az algılanan, likert ölçeğinde daha çok **“Kesinlikle katılmıyorum ve Katılmıyorum”** cevabı verilen ve olumsuz anlamda en az katılım olan soru olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12’de sunulan, boş zaman aktivitelerine katılımı ölçeğinde yer alan **(15 Madde)** sorulara ait ortalama değerlerinin tamamı üzerinde yapılan hesaplamada aritmetik ortalaması **(2.67)** olarak hesaplanmıştır. Yapılan bu hesaplamadan hareketle; boş zaman etkinliklerine katılımı ölçeği, likert ölçeğinin 2 ile 3 **“Katılmıyorum ve Kararsızım”** arasında toplanarak yoğunlaştığı ve orta seviyeden biraz daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12’de görüldüğü üzere, boş zaman aktivitelerine katılımda en düşük ortalamaya sahip **“Şiir, öykü anılarımı vb. yazar veya resim yaparım.”** sorusudur. Bu soruda oranın düşük çıkmasının sebebi; banka çalışanlarının yapmış oldukları iş ve çalışma şartlarına ve yeteneklerine bağlı olmanın yanı sıra, diğer boş zaman aktivitelerini daha fazla tercih etmelerinden kaynaklanmaktadır. İlgili sorunun katılım düzeyinin düşük seviyede çıkması bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımı bağlamında fazla bir etkisinin olmayacağı düşünülebilir. Ayrıca bu eksikliğin banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinde kayda değer bir etkisinin olacağı düşünülmemektedir. Bu bağlamda bankacılık sektörünün veya çalışanlarının söz konusu soru ile katılım oranın düşük çıkması bağlamında alınması ve yapılması gereken tedbirler açısından vurgulamayı gerektirecek bir durumun olmayacağı ileri sürülebilir.

Yukarıdaki tabloya göre, boş zaman aktivitelerine katılımında en yüksek ortalamaya sahip **“Aile Üyeleri ile vakit geçiririm.”** sorusudur. Bu soruda oranın yüksek çıkmasının sebebi; banka çalışanlarının yapmış olduğu işe bağlı olarak, işlerinin yoğun olduğundan, mesai bitimlerinin diğer kurumlar ile farklılık gösterdiğinden, çalışma saatlerinde aileleri ile telefonla dahi olsa sınırlı bir sayıda ve zaman süresi içinde görüşme sağladıklarından kaynaklanmaktadır. Bu gelişmelere bağlı olarak banka çalışanları zamanlarının çoğunu aileleri ile geçirme yönünde kullandığı görülmektedir. Bu durumda bankacılık sektörünün çalışanlarına aileleri ile daha fazla zaman geçirebilme, görüşebilme, yoğun çalışma temposu konusunda yeni personeller istihdamı sağlayarak giderebileceği ifade edilebilir. Bu gelişmelere bağlı olarak gerekli tedbirlerin alınması

durumunda bankacılık sektörü çalışanlarının müşterileri ve kurumlarına yapmış oldukları iş anlamında katkıları ve kazandırışlarında artış yaşanacağı düşünülebilir.

4.4. Kullanılan Ölçeklere Ait Soruların Faktör Test ve Analizleri

Anket katılımcılarına uygulanan söz konusu anket formunda yer alan, tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçek sorularının faktör analizine uygun olup olmadığı ilgili program temelinde, test ve analizleri gerçekleştirilmiştir.

4.4.1. Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeğine Ait Soruların Faktör Test ve Analizleri

Tablo 13: Tükenmişlik Düzeyleri Sorularının Faktör Analizlerinin Yapılmasının Uygunluk Durumu

KMO ve Bartlett's Testi			
Ölçek	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,874
Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeği	Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1617,119
		df	231
		Sig.	0,000

Örneklem büyüklüğü bağlamında, tükenmişlik düzeyleri ölçeğine ait soruların faktör analizi için uygun olup olmadığının tespit edilmesi için yapılan, test ve analizler neticesinde; KMO and Bartlett's Test başlığı adı altında yer alan, KMO (**Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy**) değeri (**0,874**) ve Sig/p değeri (**0,000**) olarak tespit edilmiştir. Tespit edilen KMO (**0,874**) değeri (**$0,60 < KMO = 0,874$**) koşulunu sağladığı ve Sig/p (**0,000**) değeri anlamlılık düzeyinin de olduğu görülmektedir. Bu tespitlerden hareketle; örneklem büyüklüğü bağlamında, tükenmişlik düzeyleri ölçeğinde yer alan soruların, faktör analizi uygulaması için uygun olduğu tespit edilmiştir. Yukarıda ulaşılan bu sonuçlara ilişkin elde edilen veriler ışığında oluşturulan tablo 13 yukarıda sunulmuştur.

Tablo 14: Tükenmiş Düzeyleri Ölçek Sorularının Faktör Analizi Sonucu Oluşturulan Faktör Sayısı Durumu

Açıklanan Toplam Varyans									
Bileşen	İlk Öz Değerler			Kareli Yüklerin Çıkarma Topamları			Kare Yüklemelerin Dönüş Topamları		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,673	34,875	34,875	7,673	34,875	34,875	6,983	31,743	31,743
2	3,145	14,295	49,170	3,145	14,295	49,170	3,114	14,154	45,897
3	1,392	6,328	55,498	1,392	6,328	55,498	2,112	9,601	55,498

İlgili ölçeğe ait söz konusu faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi tercih edilerek değişkenlerin yapısının aynı olması istenmiştir. Tükenmişlik Düzeyleri ölçeğine ait soruların, SPSS programı temelinde gerçekleştiren faktör analizi neticesinde ulaşılan Total Variance Explained başlığı adı altında yer alan tabloda, toplamda 3 adet faktörün olduğu tespit edilmiştir. Buradan da anlaşılaacağı üzere; Total Variance Explained başlığı adı altında sunulan, Initial Eigenvalues sütununa bağlı total sütununda yer alan, 1 değerinin üzerindeki her bir değer, faktör olarak oluşturulmuş olduğu tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle; tükenmişlik düzeyleri ölçeği sorularından, toplam 3 adet faktörün meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu 3 adet faktör, **(50<Toplam Varyans)** koşulunu sağladığı ve toplam varyansın **(55,498)** açıkladığı tespit edilmiştir. Tablo 14'den de anlaşılaacağı üzere; 1'inci faktörün **(7,67)**, 2'inci faktörün **(3,14)**, ve 3'üncü faktörün **(1,39)** değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyleri ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde; 3 faktör tespit edilmiş ve bu faktörler varyansın **(55,498)** açıkladığından, Cronbach's Alpha ve açıklanan varyans değeri, ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğunu tespit edilmiştir.

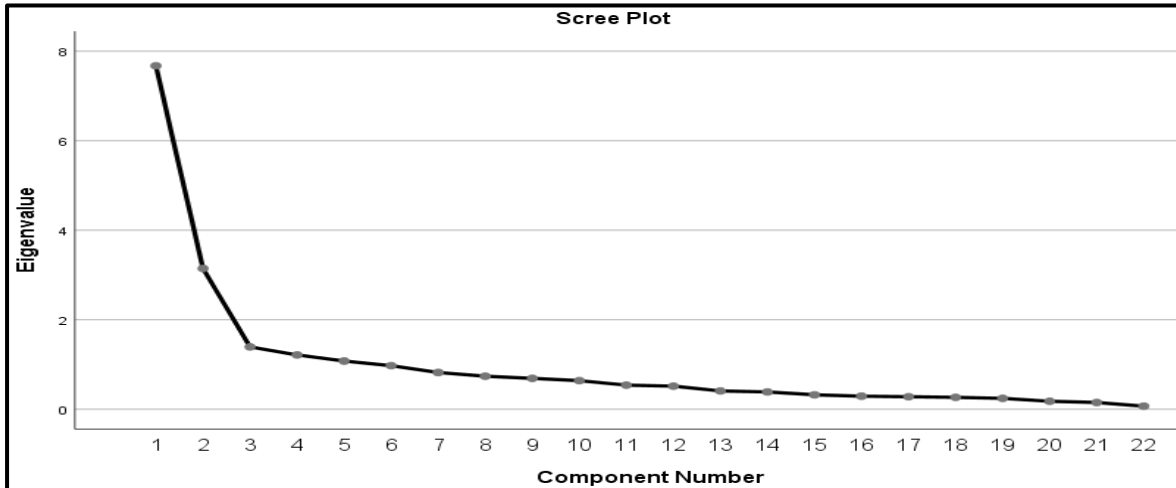
Tablo15: Tükenmişlik Düzeyi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonucu Ulaşılan Alt Boyut Durumu

Döndürülmüş Bileşen Matrisi			
	Component		
	1.Faktör/Boyut (Duygusal Tükenme)	2. Faktör/Boyut (Kişisel Başarı Hissi)	3. Faktör/Boyut (Duyarsızlaşma)
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	,823		
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	,763		
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	,763		
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	,739		
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	,739		
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	,733		
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	,730		
Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	,723		
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	,718		
İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	,711		
Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor	,669		
Kendimi çok enerjik hissediyorum.	-,647		
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	,477		
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.		,789	

İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum.		,738	
Bu işte çok kayda değer başarı elde ettim.		,694	
İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.		,677	
İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.		,579	
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.		,546	
İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.			,641
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.			-,543
İşim gereği bazı kimselere sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığımı hissediyorum.			,459

Tükenmişlik düzeyleri ölçeğine ilişkin ilgili programda gerçekleştirilen faktör analiz sonucu bağlamında, programdan çıktı olarak elde edilen sorulara ait faktör ayrımlarının ifade dildiği, tablo 15 yukarıda sunulmuştur. Bu tablodan da anlaşılacağı üzere; tükenmişlik düzeyleri ölçeğinin 1’inci faktörün **“Duygusal tükenme”**, 2’inci faktörün **“Kişisel Başarı Hissi”** ve 3’üncü faktörün ise **“Duyarsızlaşma”** olduğu tespit edilmiştir.

Grafik1: Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeğine Ait Faktör Dağılımları Durumu Grafiği



Ayrıca, Tükenmişlik düzeyleri ölçeğine ait soruların gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda, tablo 14’de sunulan total sütununda yer alan değerlerde göz önüne alındığında, tükenmişlik düzeyi ölçeğine ait soruların, faktör analizi sonucu elde edilen faktör/boyut dağılımlarını gösteren grafik, Grafik 1’de yukarıda sunulmuştur.

Tablo 16: Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Soru/Madden ve Total Değer Durumu

Ölçek	Madde Sayısı	Total Değer Oranı
Duygusal Tükenme	13	7,673
Kişisel Başarı Hissi	6	3,145
Duyarsızlaşma	3	1,392
Tükenmişlik Düzeyleri	22	

Tükenmişlik düzeyleri ölçeğine ait soruların gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda 3 adet faktör/boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Söz konusu faktör analiz sonucunda ulaşılan 3 alt boyutun soru/madde ve total değerlerinin ile tükenmişlik düzeyi ölçeğinin soru sayılarının gösterildiği tablo 16 yukarıda sunulmuştur.

4.4.2. Boş Zaman Aktivitelerine Katılımı Ölçeğine Ait Sorularının Faktör Test ve Analizler

Tablo 17: Boş Zaman Aktivitelerine Katılımı Ölçeği Sorularının Faktör Analizlerinin Yapılmasının Uygunluk Durumu

KMO ve Bartlett's Testi			
Ölçek	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,853
Boş Zaman Aktivitelerine Katılım	Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1052,295
		df	105
		Sig.	0,000

Örneklem büyüklüğü bağlamında, boş zaman aktivitelerine katılım ölçeğine ait soruların faktör analizi için uygun olup olmadığının tespit edilmesi için, yapılan test ve analizler neticesinde; ilgili programdan çıktı olarak elde edilen ve KMO and Bartlett's Test başlığı adı altında yer alan, KMO (*Kaiser- Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy*) değeri(0,853) ve Sig/p değeri (0,000) olarak tespit edilmiştir. Tespit edilen

KMO (**0,853**) değeri, (**0,60<KMO=0,853**) koşulunu sağladığı ve Sig/p (**0,000**) değeri anlamlılık düzeyinin de olduğu görülmektedir. Bu tespitlerden hareketle; örneklem büyüklüğü bağlamında, boş zaman aktivitelerine katılımı ölçeğinde yer alan soruların, faktör analizi uygulaması için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıda ulaşılan bu sonuçlara ilişkin ilgili programdan veri çıktısı olarak elde edilen tablo 17 yukarıda sunulmuştur.

Tablo 18: Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçek Sorularının Faktör Analizi Sonucu Oluşturulan Faktör Sayısı Durumu

Açıklanan Toplam Varyans									
Bileşen	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,298	41,986	41,986	6,298	41,986	41,986	3,953	26,356	26,356
2	2,138	14,252	56,238	2,138	14,252	56,238	2,573	17,156	43,512
3	1,214	8,093	64,331	1,214	8,093	64,331	2,231	14,872	58,384
4	1,019	6,792	71,123	1,019	6,792	71,123	1,911	12,740	71,123

İlgili ölçeğe ait söz konusu faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi tercih edilerek değişkenlerin yapısının aynı olması istenmiştir. Boş zaman aktivitelerine katılımı ölçeğine ait soruların, SPSS programı temelinde gerçekleştiren faktör analizi neticesinde; ilgili programdan çıktı olarak elde edilen Total Variance Explained başlığı adı altında yer alan tabloda, toplamda 4 adet faktörün oluştuğu tespit edilmiştir. Buradan da anlaşılabacağı üzere; Total Variance Explained başlığı adı altında sunulan, Initial Eigenvalues sütununa bağlı olan, total sütununda yer alan 1 değerinin üzerindeki her bir değer, faktör olarak oluşturulduğu görülmüştür. Bu tespitten hareketle; boş zaman etkinliklerine katılım ölçeğinin sorularından, toplam 4 adet faktörün meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu 4 adet faktör, (**50<Toplam Varyans**) koşulunu sağladığı ve toplam varyansın (**71,123**) ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Tablo 19'den de anlaşılabacağı üzere; 1'inci faktörün (**6,29**), 2'inci faktörün (**2,13**), 3'üncü faktörün (**1,21**) ve 4'üncü faktör (**1,019**) değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Tablo 18'den sunulan verilerden de anlaşılabacağı üzere, boş zaman etkinliklerine katılım ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde; 4 faktör tespit edilmiş ve bu faktörler varyansın (**71,123**) açıkladığından, Cronbach's Alpha ve açıklanan varyans değeri, ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğunu tespit edilmiştir.

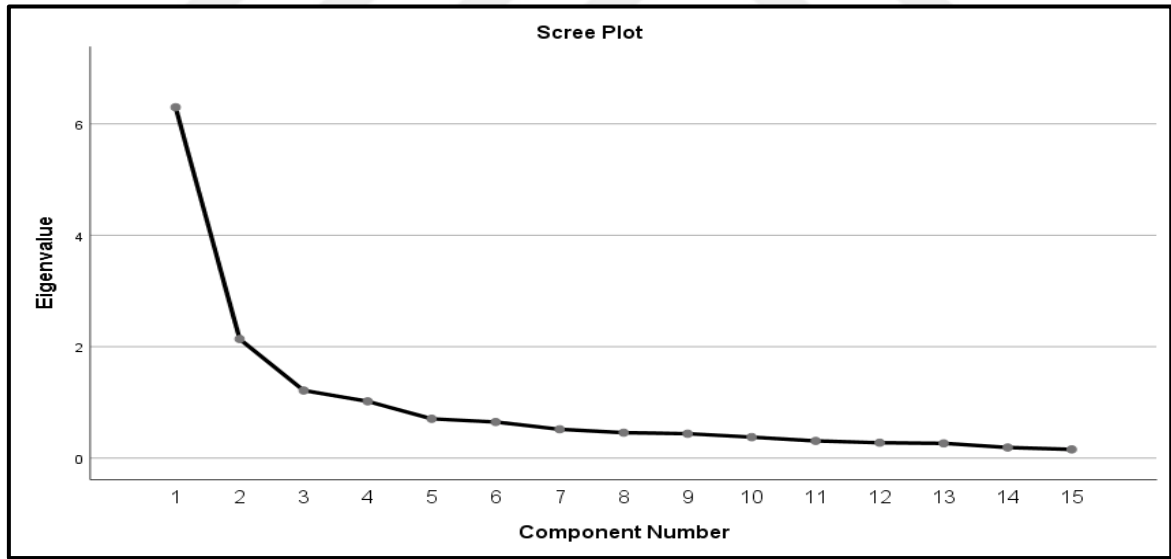
Tablo 19: Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeğinin Faktör Analizi Sonucu Ulaşılan Alt Boyut Durumu

Döndürülmüş Bileşen Matrisi				
Değişkenlere Ait Sorular	Bileşen			
	1.Faktör/ Boyut (Rekreasyonel Aktivite)	2.Faktör/Boyut Üretici Aktivite)	3.Faktör/Boyut (Spor Aktivite)	4.Faktör/Boyut (Bilişsel Aktivite)
Düzenli olarak spor yaparım.(Koşu, bisiklet, yüzme, tenis, sportif oyunlar, bilgisayar, internet kullanırım)	,834			
Sergilere, gösterilere, kültürel ve sportif etkinliklere katılırım.	,832			
Günlük yürüyüşler yaparım.(Açık alan, parklar, v.b)	,792			
Gezilere ve seyahatlere katılırım.	,726			
Etkinlik kurslarına katılırım.(Resim, fotoğraf, el sanatları, yemek, dil, v.b)	,714			
Sinema, tiyatro, v.b aktivitelere giderim.	,658			
Dostlarla, arkadaşlarla sohbet ederim.		,855		
Arkadaşlarımı, akrabalarımı ziyaret ederim.		,802		
Aile Üyeleri ile vakit geçiririm.		,688		
Evimde yeni düzenlemeler, şekil değişiklikleri yaparım.		,512		
Şiir, öykü anılarımı v.b. yazar veya resim yaparım.			,814	
Müzik aleti çalarım			,791	

Başkalarına bir şeyler öğretir veya ders veririm.			,681	
Değişik pasta, börek, yemek tarifleri denerim.				,867
El işleri (Örgü, biçki-dikiş, nakış, vb.) ve el sanatları (Seramik, boyama, vb.) yaparım.				,757

Boş zaman aktivitelerine katılım ölçeğine ilişkin ilgili programda gerçekleştirilen faktör analiz sonucu bağlamında, programdan çıktı olarak elde edilen sorulara ait faktör ayrımlarının ifade dildiği tablo 19 yukarıda sunulmuştur. Bu tablodan da anlaşılacağı üzere; boş zaman etkinliklerine katılım ölçeğinin 1'inci faktörün **“Rekreasyonel Aktivite”**, 2'inci faktörün **“Üretici Aktivite”** ve 3'üncü faktörün **“Spor Aktivite”** ve 4'üncü faktörün **“Bilişsel Aktivite”** olduğu tespit edilmiştir.

Grafik2: Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeğine Ait Faktör Dağılımları Durumu



Grafiği

Ayrıca, boş zaman etkinliklerine katılımı ölçeğine ait soruların gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda, tablo 18’de sunulan total sütununda yer alan değerlerde göz önüne alındığında, boş zaman etkinliklerine katılım ölçeğine ait soruların, faktör analizi sonucu elde edilen faktör/boyut dağılımlarını gösteren grafik, Grafik 2’de yukarıda sunulmuştur.

Tablo 20: Boş Zaman Katılım Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Soru/Madde ve Total Değer Durumu

Ölçek	Madde Sayısı	Total Değer Oranı
Rekreasyonel Aktivite	6	6,298
Üretici Aktivite	4	2,138
Spor Aktivite	3	1,214
Bilişsel Aktivite	2	1,019
Boş zaman Katılım	15	

Boş zaman katılım ölçeğine ait soruların gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda 4 adet faktör/boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Söz konusu faktör analiz sonucunda ulaşılan 4 alt boyutun soru/madde sayılarının ve total değerleri ile boş zaman katılım ölçeği soru sayılarının gösterildiği tablo 20 yukarıda sunulmuştur.

4.5. Kullanılan Ölçeklere Ait t-Testi (Bağımsız) Test ve Analizleri

Anket katılımcılarına uygulanan söz konusu, anket formunda yer alan tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman etkinliklerine katılımı ölçeklerinin t-testi (bağımsız) ilgili program temelinde test ve analizleri gerçekleştirilmiştir.

4.5.1. Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Katılımı Ölçeklerinin Cinsiyet Durumlarına Göre t-Testinin Test ve Analizleri

Tablo 21: Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeğinin Katılımcıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

		Bağımsız Numune Testi							
Ölçekler/Değişkenler		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	
Tükenmişlik	Erkek	Equal variances assumed	,473	,185	128	,853	,02114	,11403	
	Kadın	Equal variances not assumed		,184	101,997	,854	,02114	,11476	

Boş zaman	Erkek	Equalvariances assumed	,235	,629	-,043	128	,966	-,00667	,15509
	Kadın	Equalvariances not assumed			-,043	103,680	,966	-,00667	,15531

Yukarıdaki tablo 21 incelendiğinde, tükenmişlik düzeyleri ölçeği Sig/p değerinin **(0,47)** ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeği Sig/p değerinin **(0,62)** olduğu görülmektedir. Bahse konu her iki ölçeğin Sig/p değeri **(0,05)** den büyük olduğu için, ölçeklerin varyanslarının homojen dağılmış olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca tablo 21’de tükenmişlik düzeyleri bağlamında, erkekler ve kadınlar Sig/p(**2-tailed**) değeri, sırasıyla **(0,85)** ve **(0,85)** olduğu görülmektedir. Söz konusu bu Sig/p(**2-tailed**) değerler **(Sig/p=0,000<0,05; Sig/p=0,85 ve 0,85>0,05)** koşuluna göre, tükenmişlik düzeylerinin, cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektöründe çalışan erkeklerin ve kadınların tükenmişlik düzeylerine göre, cinsiyetleri açısından etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 21’de boş zaman aktivitelerine katılımlar bağlamında, erkek ve kadın olmak üzere her ikisinin, Sig/p(**2-tailed**) değeri **(0,96)** olduğu görülmektedir. Söz konusu bu Sig/p(**2-tailed**) değerleri **(Sig/p=0,000<0,05; Sig/p=0,96>0,05)** koşuluna göre, boş zaman aktivitelerine katılım açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektöründe çalışan erkeklerin ve kadınların tükenmiş düzeylerine göre, cinsiyetleri açısından etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda H2 hipotezi kabul edilmiştir.

4.5.2. Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Katılımı Ölçeklerinin Medeni Durumlarına Göre t-Testinin Test ve Analizleri

Tablo 22: Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeğinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları

		Bağımsız Numune testi							
Ölçekler/Değişkenler		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means				
		F	Sig.		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Tükenmişlik	Evli	Equal variances assumed	,182	,671	1,217	128	,226	,14184	,11658
	Bekâr	Equal variances not assumed			1,196	82,830	,235	,14184	,11860
Boş zaman	Evli	Equal variances assumed	1,773	,185	-,799	128	,426	-,12713	,15906
	Bekâr	Equal variances not assumed			-,756	74,757	,452	-,12713	,16824

Yukarıdaki tablo 22 incelendiğinde, tükenmişlik düzeyleri bağlamında Sig/p değerinin (0,67) ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeğinin ise, Sig/p değerinin (0,18) olduğu görülmektedir. Her iki ölçeğin Sig/p değeri (0,05)den büyük olduğu için, ölçeklerin varyanslarının homojen dağılmış olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca ilgili tabloda tükenmişlik düzeyleri bağlamında evli ve bekârların Sig/p(2-tailed) değeri sırasıyla (0,22) ve (0,23) olduğu görülmektedir. Söz konusu bu Sig/p(2-tailed) değerleri (Sig/p=0,000<0,05; Sig/p=0,22 ve 0,23>0,05) koşuluna göre, tükenmişlik düzeylerinin medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektöründe çalışan evli ve bekârların tükenmiş düzeylerine göre, medeni durumları açısından etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca ilgili tabloda boş zaman aktivitelerine katılım bağlamında evli ve bekârların Sig/p(2-tailed) değeri sırasıyla (0,42) ve (0,45) olduğu görülmektedir. Söz konusu bu Sig/p(2-tailed) değerleri (Sig/p=0,000<0,05; Sig/p=0,42 ve 0,45>0,05) koşuluna göre,

boş zaman aktivitelerine katılımlarının medeni durum açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektöründe çalışan evli ve bekârların boş zaman aktivitelerine katılımlarına göre, medeni durumları açısından etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda H4 hipotezi kabul edilmiştir.

4.5.3. Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Katılımı Ölçeklerinin Daha Önce Bir Bankada İdari Ve Yöneticilik Görevi Yapma Durumlarına Göre T-Testinin Test Ve Analizleri

Tablo 23: Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeğinin Katılımcıların Daha Önce Bir Bankada İdari ve Yöneticilik Görevi Yapma Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları

		Bağımsız Numune testi							
Ölçekler/Değişkenler		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	
Tükenmişlik	Evet	Equalvariances assumed	,180	,675	128	,501	,10153	,15049	
	Hayır	Equalvariances not assumed		,832	36,113	,411	,10153	,12211	
Boş zaman	Evet	Equalvariances assumed	,202	-,277	128	,782	-,05682	,20496	
	Hayır	Equalvariances not assumed		-,321	33,113	,750	-,05682	,17704	

Yukarıdaki tablo 23 incelendiğinde, tükenmişlik düzeyleri bağlamında Sig/p değerinin **(0,18)** ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeğinin ise, Sig/p değerinin **(0,20)** olduğu görülmektedir. Her iki ölçeğin Sig/p değeri **(0,05)** den büyük olduğu için, ölçeklerin varyanslarının homojen dağılmış olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca ilgili tabloda tükenmişlik düzeyleri bağlamında, daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma ile ilgili soruya vermiş olduğu evet ve hayır cevaplarının Sig/p(2-tailed) değeri sırasıyla **(0,50)** ve **(0,41)** olduğu görülmektedir. Söz konusu bu Sig/p(2-tailed) değerleri **(Sig/p=0,000<0,05; Sig/p=0,50 ve 0,41>0,05)** koşuluna göre, tükenmişlik düzeylerinin daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma

açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektöründe çalışanların daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma ile ilgili vermiş olduğu cevaplarının tükenmiş düzeylerine göre, evet ve hayır cevapları açısından etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda H5 hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca ilgili tabloda boş zaman aktivitelerine katılım bağlamında daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma ile ilgili soruya vermiş olduğu evet ve hayır cevaplarının Sig/p(2-tailed) değeri sırasıyla (0,78) ve (0,75) olduğu görülmektedir. Söz konusu bu Sig/p(2-tailed) değerleri ($Sig/p=0,000<0,05$; $Sig/p=0,78$ ve $0,75>0,05$) koşuluna göre, boş zaman aktivitelerine katılımın daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektöründe çalışanların daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma ile ilgili vermiş olduğu cevaplar bağlamında boş zaman aktivitelerine katılımları açısından etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda H6 hipotezi kabul edilmiştir.

4.6. Kullanılan Ölçeklere Ait ANOVA Test ve Analizleri

Anket katılımcılarına uygulanan söz konusu, anket formunda yer alan tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeklerinin ANOVA testleri ilgili program temelinde analizleri gerçekleştirilmiştir.

4.6.1. Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeklerinin Yaş Durumlarına Göre ANOVA Test ve Analizleri

Ölçeklerin yapılan ANOVA testi sonucunda ilgili ölçeklere ait, varyansların homojen dağılımlarının testi başlığı adı altında yer alan (*Test of Homogeneity of Variances*) Sig/p değerleri üzerinde yapılan incelemede, tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman etkinliklerine katılımın Sig/p değerlerinin sırasıyla (0,079), (0,083), (0,084), (0,081), (0,709), (0,887), (0,887) ve (0,721) olduğu ve ilgili değerlerin tamamının ($sig/p>0,05$) koşulunu sağladığından dolayı verilerin homojen dağılmış olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 24: Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılımı Ölçeği Değerlerinin Yaş Durumlarına Göre Ortalama Değerleri ve Katılımcıların Sayı Durumları

Tanımlayıcılar									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min.	Max.
						Lower Bound	Upper Bound		
Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeği	20-28 yaş	25	2,8182	,36834	,07367	2,6661	3,3820	2,00	3,73
	29-39 yaş	71	3,2503	,62243	,07387	3,1030	3,3139	1,41	4,82
	40-50 yaş	24	3,3390	,60108	,12269	3,0852	.	2,50	4,59
	51-61 yaş	10	3,6682	,82267	,26015	3,0797		2,27	4,82
	Total	130	3,2157	,63015	,05527	3,1064	3,3251	1,41	4,82
B. Z. Etkinliklerine Katılım Ölçeği	20-28 yaş	25	3,3467	,71326	,14272	3,0521	2,8268	1,67	5,00
	29-39 yaş	71	2,5775	,81665	,09692	2,3842	3,1242	1,00	4,53
	40-50 yaş	24	2,5056	,78141	,15950	2,1756	.	1,53	3,93
	51-61 yaş	10	2,1933	,87118	,27549	1,5701		1,27	3,40
	Total	130	2,6826	,85696	,07516	2,5339	2,8313	1,00	5,00

Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeklerinin, yapılan ANOVA testi sonucunda, ilgili programdan çıktı olarak elde edilerek sunulan, yukarıdaki tablo 24 üzerinde yapılan incelemede; katılımcıların 25'inin 20-28 yaş, 71'ini 29-39 yaş, 24'inin 40-50 yaş ve 10'unun 51-61 yaşta olduğu ve toplam ortalamanın, tükenmişlik düzeylerinin beşli likert tipi ölçeğine göre, de sırasıyla **(2,81)**, **(3,25)**, **(3,33)** ve **(3,66)** ortalamaya (mean) ve boş zaman aktivitelerine katılımın aynı ölçek tipine göre, sırasıyla **(3,34)**, **(2,57)**, **(2,50)**, **(2,19)** ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

SPSS temelinde yapılan testler sonucunda elde edilen tablolardaki ölçeklere ait Sig/p değerlerinin **(Sig/p>0,05)** koşulunu sağlaması durumunda, anlamlı bir farklılığın olmadığını, diğer durumda, ölçeklere ait Sig. Değeri **(Sig/p<0,05)** koşulunu sağlaması

durumunda ise, ölçekler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucunu göstermektedir.

Tablo 25: Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği Değerlerinin Yaş ve Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Test sonuçları

ANOVA							
Değişkenler	Yaş Durumu Eğitim Durumu		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeği	20-28 yaş	Between Groups	6,448	3	2,149	6,048	,001
	29-39 yaş	Within Groups	44,776	126	,355		
	40-50 yaş	Total	51,224	129			
	51-61 yaş						
B. Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği	Lisans	Between Groups	14,955	3	4,985	7,873	,000
	Y.Lisans	WithinG roups	79,781	126	,633		
	Doktora	Total	94,736	129			

Yukarıdaki tablo 25’de sunulan değerler, ilgili ölçeklerin ANOVA testi bağlamında yapılan incelemede; bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin Sig/p değerinin **(0,001) ve (Sig/p<0,05)** koşulunu sağladığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektörün de çalışanların tükenmişlik düzeyleri açısından yaş durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin yaş durumları üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımın Sig/p değerinin **(0,000)** olduğu ve **(Sig/p<0,05)** koşulunu sağladığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılım açısından yaş durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımlarının yaş durumları üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda H8 hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.2. Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeklerinin Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Test ve Analizleri

Ölçeklerin yapılan ANOVA testi sonucunda ilgili ölçeklere ait, varyansların homojen dağılımlarının testi başlığı adı altında yer alan (*Test of Homogeneity of Variances*) Sig/p değerleri üzerinde yapılan incelemede, tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımın Sig/p değerlerinin sırasıyla **(0,647), (0,659), (0,659), (0,680), (0,954), (0,914), (0,914) ve (0,948)** olduğu ve ilgili değerlerin tamamının (**sig/p>0,05**) koşulunu sağladığından dolayı verilerin homojen dağılmış olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 26: Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği Değerlerinin Eğitim Durumlarına Göre Ortalama Değerleri ve Katılımcıların Sayı Durumları

Tanımlayıcılar									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min.	Max.
						Lower Bound	Upper Bound		
Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeği	Lisans	102	3,2589	,62677	,06206	3,1358	3,3820	2,00	4,82
	Y.Lisans	27	3,0606	,64035	,12323	2,8073	3,3139	1,41	4,82
	Doktora	1	3,0000	.	.	.	.	3,00	3,00
	Total	130	3,2157	,63015	,05527	3,1064	3,3251	1,41	4,82
B. Z. Etkinliklerine Katılım Ölçeği	Lisans	102	2,6575	,86176	,08533	2,4883	2,8268	1,00	5,00
	Y.Lisans	27	2,7827	,86323	,16613	2,4412	3,1242	1,00	4,13
	Doktora	1	2,5333	.	.	.	.	2,53	2,53
	Total	130	2,6826	,85696	,07516	2,5339	2,8313	1,00	5,00

Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeklerinin, yapılan ANOVA testi sonucunda, ilgili programdan çıktı olarak elde edilerek sunulan, aşağıdaki tablo 26 üzerinde yapılan incelemede; katılımcıların 102'sinin lisans, 27'sini Yüksek lisans, 1'inin doktora mezunu ve toplam ortalamanın, tükenmişlik düzeylerinin beşli likert tipi ölçeğine göre, de sırasıyla **(3,25), (3,06), (3,00), (3,21)** ortalamaya (mean) ve

boş zaman aktivitelerine katılımın aynı ölçek tipine göre, sırasıyla **(2,65)**, **(2,78)**, **(2,53)**, **(2,68)** ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 27: Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği Değerlerinin Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Test sonuçları

ANOVA							
Değişkenler	Eğitim Durumu		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeği	Lisans Y.	Between Groups	,886	2	,443	1,118	,330
	Lisans Doktora	Within Groups	50,338	127	,396		
		Total	51,224	129			
B. Zaman Etkinliklerine Katılım Ölçeği	Lisans Y.	Between Groups	,357	2	,179	,240	,787
	Lisans Doktora	Within Groups	94,379	127	,743		
		Total	94,736	129			

Yukarıdaki tablo 27’de sunulan değerler, ilgili ölçeklerin ANOVA testi bağlamında yapılan incelemede; bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin Sig/p değerinin **(0,330)** olduğu ve **(Sig/p<0,05)** koşulunu sağlamadığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektörün de çalışanların tükenmişlik düzeyleri açısından eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumları üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu anlamda H9 hipotezi kabul edilmiştir.

Bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımın Sig/p değerinin **(0,787)** olduğu ve **(Sig/p<0,05)** koşulunu sağlamadığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektörün de çalışanların boş zaman aktivitelerine katılım açısından eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımlarının eğitim durumları üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu anlamda H10 hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.3. Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılımı Ölçeklerinin Gelir Durumlarına Göre ANOVA Test ve Analizleri

Ölçeklerin yapılan ANOVA testi sonucunda ilgili ölçeklere ait, varyansların homojen dağılımlarının testi başlığı adı altında yer alan (*Test of Homogeneity of Variances*) Sig/p değerleri üzerinde yapılan incelemede, tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımın Sig/p değerlerinin sırasıyla **(0,017), (0,024), (0,025), (0,016), (0,017), (0,016) ve (0,017)** olduğu ve ilgili değerlerin tamamının (**sig/p>0,05**) koşulunu sağlamadığından dolayı verilerin homojen dağılmış olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 28: Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılımı Ölçeği Değerlerinin Gelir Durumlarına Göre Ortalama Değerleri ve Katılımcıların Sayı Durumları

Tanımlayıcılar									
Değişkenler	Gelir Durumu	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
						Lower Bound	Upper Bound		
Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeği	0-6.000 TL	28	2,7240	,32211	,06087	2,5991	2,8489	2,00	3,27
	6.001-7.000 TL	18	3,2652	,52646	,12409	3,0033	3,5270	2,55	4,45
	7.001-9.000 TL	30	3,2576	,54130	,09883	3,0555	3,4597	2,14	4,82
	9.001 ve üstü gelir	54	3,4310	,69833	,09503	3,2404	3,6219	1,41	4,82
	Total	130	3,2157	,63015	,05527	3,1064	3,3251	1,41	4,82
B. Z. Etkinliklerine Katılım Ölçeği	0-6.000 TL	28	3,2952	,70353	,13295	3,0224	3,5680	1,80	5,00
	6.001-7.000 TL	18	2,6519	,98074	,23116	2,1641	3,1396	1,00	4,53
	7.001-9.000 TL	30	2,4289	,59543	,10871	2,2066	2,6512	1,00	3,67
	9.001 ve üstü gelir	54	2,5160	,87722	,11937	2,2766	2,7555	1,00	4,00
	Total	130	2,6826	,85696	,07516	2,5339	2,8313	1,00	5,00

Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeklerinin, yapılan ANOVA testi sonucunda, ilgili programdan çıktı olarak elde edilerek sunulan, yukarıdaki tablo 28 üzerinde yapılan incelemede; katılımcıların 28'inin 0-6.000 TL, 18'ini 6.001-7.000 TL, 30'unun 7.001-9.000 TL ve 54'ünün 9.001 ve üstü geliri olduğu ve

toplam ortalamasının, tükenmişlik düzeylerinin beşli likert tipi ölçeğine göre, de sırasıyla **(2,72), (3,26), (3,25) ve (3,43)** ortalamaya (mean) ve boş zaman aktivitelerine katılımın aynı ölçek tipine göre, sırasıyla **(3,29), (2,65), (2,42), (2,51)** ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 29: Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği Değerlerinin Gelir Durumlarına Göre ANOVA Test sonuçları

ANOVA							
Değişkenler	Gelir Durumu		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeği	0-6.000 TL	Between Groups	9,368	3	3,123	9,400	,000
	6.001-7.000 TL	Within Groups	41,856	126	,332		
	7.001-9.000 TL	Total	51,224	129			
	9.001 ve üstü gelir						
B. Zaman Etkinliklerine Katılım Ölçeği	0-6.000 TL	Between Groups	13,955	3	4,652	7,256	,000
	6.001-7.000 TL	Within Groups	80,781	126	,641		
	7.001-9.000 TL	Total	94,736	129			
	9.001 ve üstü gelir						

Yukarıdaki tablo 29’da sunulan değerler, ilgili ölçeklerin ANOVA testi bağlamında yapılan incelemede; bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin Sig/p değerinin **(0,000)** olduğu **ve (Sig/p<0,05)** koşulunu sağladığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektörün de çalışanların tükenmişlik düzeyleri açısından gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin gelir durumları üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda H11 hipotezi kabul edilmiştir.

Bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımın Sig/p değerinin **(0,000)** olduğu **ve (Sig/p<0,05)** koşulunu sağladığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektörün de çalışanların boş zaman aktivitelerine katılım açısından gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımlarının gelir

durumları üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda H12 hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.4. Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılımı Ölçeklerinin Çalışma Sürelerine Göre ANOVA Test ve Analizleri

Ölçeklerin yapılan ANOVA testi sonucunda ilgili ölçeklere ait, varyansların homojen dağılımlarının testi başlığı adı altında yer alan (*Test of Homogeneity of Variances*) Sig/p değerleri üzerinde yapılan incelemede, tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımın Sig/p değerlerinin sırasıyla (**0,493**), (**0,609**), (**0,609**), (**0,0515**), (**0,588**), (**0,640**), (**0,640**) ve (**0,610**) olduğu ve ilgili değerlerin tamamının (**sig/p>0,05**) koşulunu sağladığından dolayı verilerin homojen dağılmış olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 30: Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılımı Ölçeği Değerlerinin Çalışma Sürelerine Göre Ortalama Değerleri ve Katılımcıların Sayı Durumları

Değişkenler	Çalışma Süreleri	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min.	Max.
						Lower Bound	Upper Bound		
Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeği	0-5 yıl	53	3,0660	,54513	,07488	2,9158	3,2163	2,00	4,82
	6-10 yıl	36	3,2715	,68372	,11395	3,0401	3,5028	1,41	4,82
	11-15 yıl	20	3,3023	,63281	,14150	3,0061	3,5984	2,45	4,64
	15 yıl ve üstü	21	3,4156	,68969	,15050	3,1016	3,7295	2,50	4,82
	Total	130	3,2157	,63015	,05527	3,1064	3,3251	1,41	4,82
B. Z. Etkinliklerine Katılım Ölçeği	0-5 yıl	53	3,0302	,85441	,11736	2,7947	3,2657	1,07	5,00
	6-10 yıl	36	2,3593	,77897	,12983	2,0957	2,6228	1,00	4,53
	11-15 yıl	20	2,6700	,73013	,16326	2,3283	3,0117	1,00	3,93
	15 yıl ve üstü	21	2,3714	,81256	,17732	2,0016	2,7413	1,27	3,93
	Total	130	2,6826	,85696	,07516	2,5339	2,8313	1,00	5,00

Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeklerinin, yapılan ANOVA testi sonucunda, ilgili programdan çıktı olarak elde edilerek sunulan, yukarıdaki tablo 24 üzerinde yapılan incelemede; katılımcıların 53'ünün 0-5 yıl, 36'sını 6-10 yıl, 20'sinin 11-15 yıl ve 21'inin 15 yıl ve üzerinde çalışıyor olduğu ve toplam

ortalamanın, tükenmişlik düzeylerinin beşli likert tipi ölçeğine göre, de sırasıyla **(3,06)**, **(3,27)**, **(3,30)** ve **(3,41)** ortalamaya (mean) ve boş zaman aktivitelerine katılımın aynı ölçek tipine göre, sırasıyla **(3,03)**, **(2,35)**, **(2,67)**, **(2,37)** ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 31: Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği Değerlerinin Çalışma Sürelerine Göre ANOVA Test sonuçları

ANOVA							
Değişkenler	Çalışma Süreleri		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeği	0-5 yıl	Between Groups	2,288	3	,763	1,964	,123
	6 -10 yıl	Within Groups	48,936	126	,388		
	11-15 yıl						
	15 yıl ve üstü	Total	51,224	129			
B. Zaman Etkinliklerine Katılım Ölçeği	0-5 yıl	Between Groups	12,204	3	4,068	6,210	,001
	6-10 yıl	Within Groups	82,532	126	,655		
	11-15 yıl						
	15 yıl ve üstü	Total	94,736	129			

Yukarıdaki tablo 31’de sunulan değerler, ilgili ölçeklerin ANOVA testi bağlamında yapılan incelemede; bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin Sig/p değerinin **(0,123)** ve **(Sig/p<0,05)** koşulunu sağlamadığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektörün de çalışanların tükenmişlik düzeyleri açısından katılımcıların şu an çalıştıkları bankadaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin katılımcıların şu an çalıştıkları bankadaki çalışma süreleri üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu anlamda H13 hipotezi ret edilmiştir.

Bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımın Sig/p değerinin **(0,001)** olduğu ve **(Sig/p<0,05)** koşulunu sağladığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektörün de çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımları açısından katılımcıların şu an çalıştıkları bankadaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımların, katılımcıların şu an çalıştıkları bankadaki çalışma

süreleri üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda H14 hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.5. Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılımı Ölçeklerinin Çalışma Pozisyonlarına Göre ANOVA Test ve Analizleri

Ölçeklerin yapılan ANOVA testi sonucunda ilgili ölçeklere varyansların homojen dağılımlarının testi başlığı adı altında yer alan (*Test of Homogeneity of Variances*) Sig/p değerleri üzerinde yapılan değerlendirmede, tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman etkinliklerine katılımın Sig. Değerlerinin sırasıyla (**0,128**), (**0,523**), (**0,524**), (**0,153**), (**0,361**), (**0,437**), (**0,439**) ve (**0,363**) olduğu ve ilgili değerlerin tamamının (*sig/p>0,05*) koşulunu sağladığından dolayı, verilerin homojen dağılmış olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 32: Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Katılımı Ölçeği Değerlerinin Çalışma Pozisyonlarına Göre Ortalama Değerleri ve Katılımcıların Sayı Durumu

Tanımlayıcılar									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min.	Max.
						Lower Bound	Upper Bound		
Tükenmişlik Düzeyleri	Müdür	10	3,0273	,51524	,16293	2,6587	3,3959	2,27	3,91
	Yönetici	41	3,5443	,60886	,09509	3,3522	3,7365	2,50	4,82
	Yönetici yrd.	23	3,5178	,62756	,13085	3,2464	3,7892	2,77	4,82
	Yetkili	20	3,0545	,45945	,10274	2,8395	3,2696	2,23	3,91
	Yetkili yrd.	15	2,8576	,42566	,10991	2,6219	3,0933	2,14	3,45
	Uzman	5	2,9909	,47825	,21388	2,3971	3,5847	2,50	3,73
	Uzman yrd.	2	3,0682	,03214	,02273	2,7794	3,3570	3,05	3,09
	Şef	2	2,5682	,03214	,02273	2,2794	2,8570	2,55	2,59
	Diğer	12	2,6136	,52813	,15246	2,2781	2,9492	1,41	3,23
	Total	130	3,2157	,63015	,05527	3,1064	3,3251	1,41	4,82
B.Z. Etkinliklerine Katılım	Müdür	10	3,0067	,73934	,23380	2,4778	3,5356	1,53	3,93
	Yönetici	41	2,3691	,79542	,12422	2,1180	2,6202	1,00	3,93
	Yönetici yrd.	23	2,2551	,83525	,17416	1,8939	2,6163	1,00	4,00
	Yetkili	20	2,9067	,70234	,15705	2,5780	3,2354	1,67	4,20
	Yetkili yrd.	15	3,0844	,73006	,18850	2,6801	3,4887	2,07	4,20
	Uzman	5	2,8800	,63840	,28550	2,0873	3,6727	2,13	3,80
	Uzman yrd.	2	2,8333	,32998	,23333	-,1314	5,7981	2,60	3,07
	Şef	2	3,1667	1,93276	1,36667	-14,1985	20,5318	1,80	4,53
	Diğer	12	3,2389	,94000	,27136	2,6416	3,8361	1,00	5,00
	Total	130	2,6826	,85696	,07516	2,5339	2,8313	1,00	5,00

Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeklerinin, çalışma pozisyonlarına göre yapılan ANOVA testi sonucunda, ilgili programdan çıktı olarak elde edilerek sunulan, yukarıdaki tablo 32 üzerinde yapılan incelemede; deneklerden

10'unun Müdür, 41'inin yönetici, 23'ünün yönetici yardımcısı, 20'sinin yetkili, 15'inin yetkili yardımcısı., 5'inin uzman, 2'sinin uzman yardımcısı, 2'sinin şef ve 12'sinin diğer pozisyonlarda çalışmış olduğu, tükenmişlik düzeylerinin beşli likert tipi ölçeğine göre, de sırasıyla (3,02), (3,54), (3,51), (3,05), (2,85), (2,99), (3,06), (2,56), (2,61) ortalamaya (mean) ve boş zaman etkinliklerine katılımın aynı ölçek tipine göre, sırasıyla (3,00), (2,36), (2,25), (2,90), (3,08), (2,88), (2,83), (3,16), (3,23) ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 33: Tükenmişlik Düzeyleri ve Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Ölçeği Değerlerinin Çalışma Pozisyonları Durumuna Göre ANOVA Test sonuçları

ANOVA							
Değişkenler	Çalışma Pozisyonları		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeği	Müdür	Between Groups	14,810	8	1,851	6,151	,000
	Yönetici	Within Groups	36,414	121	,301		
	Yönetici Yrd						
	Yetkili	Total	51,224	129			
B. Zaman Etkinliklerine Katılım Ölçeği	Yetkili Yrd	Between Groups	17,132	8	2,142	3,339	,002
	Uzman	Within Groups	77,604	121	,641		
	Uzman Yrd						
	Şef	Total	94,736	129			
	Diğer						

Yukarıdaki tablo 33'de sunulan değerler, ilgili ölçeklerin ANOVA testi bağlamında yapılan incelemede; bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin Sig/p değerinin (0,000) olduğu ve (Sig/p<0,05) koşulunu sağladığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektörün de çalışanların tükenmişlik düzeyleri açısından çalışma pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda,

bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin çalışma pozisyonları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda H15 hipotezi kabul edilmiştir.

Bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımları Sig/p değerinin (0,002) olduğu ve (Sig/p<0,05) koşulunu sağladığı tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle, bankacılık sektörün de çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımlar açısından çalışma pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımlarının çalışma pozisyonları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda H16 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcılardan elde edilen veriler ışığında, araştırma modeli üzerinde kurgulanan 16 adet hipotezin ret/kabul sonuçlarına ulaşılması bağlamında test ve analizler gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen bütün test ve analizler ile tespit edilen 16 adet hipotezin sonuçlarına göre, bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin, boş zaman aktivitelerine katılımları üzerindeki etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda H0 hipotezimiz kabul edilmiştir.

Bankacılık sektörü çalışanlarının boş zaman aktivitelerine katılımlarının tükenmişlik düzeylerine etkisini tespit etmek amacıyla, araştırmaya ilişkin 17 adet hipotez kurgulanarak oluşturulmuştur. Bu bağlamda elde edilen veriler ışığında araştırmaya ilişkin ilgili test ve analizler gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen analizler neticesinde kurgulanan hipotezlerin kabul ve ret durumlarını gösteren tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 34: Araştırma ile İlgili Hipotezlerin Kabul ve Ret Sonuçları

Hipotezler	Kabul/Ret
H0: Bankacılık sektörü çalışanlarının boş zaman aktivitelerine katılımlarının, tükenmişlik düzeylerine etkisi vardır.	Kabul
H1: Tükenmişlik düzeylerinin katılımcıların, cinsiyet durumları üzerinde etkisi yoktur.	Kabul
H2: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların cinsiyet durumları üzerinde etkisi yoktur.	Kabul
H3: Tükenmişlik düzeylerinin katılımcıların, medeni durumları üzerinde etkisi yoktur.	Kabul
H4: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların medeni durumları üzerinde etkisi yoktur.	Kabul
H5: Tükenmişlik düzeylerinin, katılımcıların daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma durumları üzerinde etkisi yoktur.	Kabul
H6: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma durumları üzerinde etkisi yoktur.	Kabul
H7: Tükenmişlik düzeylerinin, katılımcıların yaş durumları üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H8: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların yaş durumları üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H9: Tükenmişlik düzeylerinin, katılımcıların eğitim durumları üzerinde etkisi yoktur.	Kabul
H10: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların eğitim durumları üzerinde etkisi yoktur.	Kabul
H11: Tükenmişlik düzeylerinin, katılımcıların gelir durumları üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H12: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların gelir durumları üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H13: Tükenmişlik düzeylerinin katılımcıların, şuan çalıştıkları bankada çalışma süreleri üzerinde etkisi vardır.	Ret
H14: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların şuan çalıştıkları bankada çalışma süreleri üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H15: Tükenmişlik düzeylerinin, katılımcıların çalışma pozisyonları üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H16: Boş zaman aktivitelerine katılımın, katılımcıların çalışma pozisyonları üzerinde etkisi vardır.	Kabul

5. BÖLÜM: TARTIŞMA

Bu araştırmanın temeli; Karaman ilinde faaliyet gösteren özel banka çalışanlarının, iş hayatında yaşamış oldukları tükenmişliğin ve tükenmişliğe neden olan faktörlerin belirlenerek, tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi, yine bu bağlamda bankacılık sektöründe çalışan bireylerin boş zaman aktivitelerine katılımlarının tükenmişlik düzeylerine etkisinin olup olmadığının tespit edilmesidir.

Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeği katılımcıların cinsiyetlerine göre incelendiğinde, tükenmişlik düzeylerinin, katılımcıların cinsiyetleri üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilirken, tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeğinin katılımcıların cinsiyetlerine göre incelendiğinde ise boş zaman aktivitelerine katılım açısından yine katılımcıların cinsiyetleri üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yenihan, Çakır ve Alabaşloğlu (2018) yapmış oldukları başka bir çalışmada tükenmişliğin cinsiyet değişkeni üzerinde etkisi incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır ve bu sonuç mevcut çalışmamızı destekler niteliktedir.

Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeğinin katılımcıların medeni durumlarına göre incelendiğinde, tükenmişlik düzeylerinin medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı, tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeğinin katılımcıların medeni durumlarına göre incelendiğinde ise katılımcıların boş zaman aktivitelerine katılımlarının medeni durum açısından yine anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Güven, Çay, Özavcı ve Korkuata (2021) tarihli bir çalışmada ise kadınların medeni durum değişkenine göre boş zamanı değerlendirme davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucun ulaşırken, erkeklerin medeni durum değişkenine göre boş zamanı değerlendirme davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Yapmış oldukları bu çalışma mevcut çalışmamızın aksi sonucuna ulaşmıştır.

Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeğinin katılımcıların daha önce bir bankada idari ve yöneticilik

görevi yapma durumlarına göre incelendiğinde, tükenmişlik düzeylerinin daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılım ölçeğinin katılımcıların daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma durumlarına göre incelendiğinde ise boş zaman aktivitelerine katılımın katılımcıların daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma açısından yine anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Karapınar ve Gürbüz (2015) yapmış oldukları bir çalışmada bankacılık sektöründe çalışan bireylerin daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık görülmediğini belirlemiştir. Bu sonuç mevcut çalışmamız ile aynı yöndedir.

Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımı ölçeği değerlerinin katılımcıların yaş durumlarına göre incelendiğinde, tükenmişlik düzeylerinin yaş durumları üzerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılrken, yine bankacılık sektöründe çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımı ölçeği değerlerinin katılımcıların yaş durumlarına göre incelendiğinde de boş zaman aktivitelerine katılımın katılımcıların yaş durumları üzerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Kocamaz (2021), ve Erdoğan (2021) yapmış oldukları başka bir çalışmada bankacılık sektöründe çalışan bireylerin boş zaman aktivitelerine katılımlarının katılımcıların yaş değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını gözlemlemiştir. Bu çalışma mevcut çalışmamızın desteklememektedir.

Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımı ölçeği değerlerinin katılımcıların eğitim durumlarına göre incelendiğinde, bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyleri açısından eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülürken, bankacılık sektöründe çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımı ölçeği değerlerinin katılımcıların eğitim durumlarına göre incelendiğinde, yine bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılım açısından katılımcıların eğitim durumlarına göre ise yine anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.. Eruzun (2017) yapmış olduğu bir çalışmada boş zaman aktivitelerine katılımın katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olduğunu

savunmuştur. Bu sonuç mevcut çalışmamız ile örtüşmemektedir. Ulaşılan sonuç mevcut çalışmamızın aksini belirtmektedir.

Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımı ölçeği değerlerinin katılımcıların gelir durumlarına göre incelendiğinde bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyleri açısından gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu görülürken, bankacılık sektöründe çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımı ölçeği değerlerinin katılımcıların gelir durumlarına göre incelendiğinde ise bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılım açısından gelir durumlarına göre yine anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bedük ve Şahin (2019) yapmış oldukları bir çalışmada çalışanların tükenmişlik düzeyi gelir değişkenine göre farklılık gösterir sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç mevcut çalışmamızı desteklemektedir.

Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımı ölçeği değerlerinin katılımcıların çalışma sürelerine göre incelendiğinde bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyleri açısından katılımcıların şu an çalıştıkları bankadaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı kanaatine varılırken, bankacılık sektöründe çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımı ölçeği değerlerinin katılımcıların çalışma sürelerine göre incelendiğinde bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımları açısından katılımcıların şu an çalıştıkları bankadaki çalışma sürelerine göre bu kez anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Polat (2014) yapmış olduğu başka bir çalışmada çalışma sürelerine göre yapılan incelemede katılımcıların çalışma sürelerinin tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç mevcut çalışmamızın aksine ulaşan bir durum olurken, Siliğ (2003) yapmış olduğu bir çalışmada ise bankacılık sektöründe çalışan bireylerin bankadaki çalışma süreleri değiştikçe tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma mevcut çalışmamızı destekler niteliktedir.

Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman katılımı ölçeği değerlerinin çalışma pozisyonlarına göre incelendiğinde, bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyleri açısından çalışma pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya konulurken, bankacılık sektöründe çalışan bireylerin

tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman katılımı ölçeği değerlerinin katılımcıların çalışma pozisyonlarına göre incelendiğinde, bankacılık sektöründe çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımları açısından katılımcıların çalışma pozisyonlarına göre ise yine anlamlı bir farklılık gösterdiğinden bahsedilmiştir. Güner, Çiçek ve Can (2014) yapmış oldukları bir çalışmada banka çalışanların tükenmişlik düzeyleri çalışılan pozisyon bakımından farklılık gösterdiği sonucuna varmıştır. Bu çalışma mevcut çalışmamızı destekler niteliktedir. Bedük ve Şahin (2019) yapmış oldukları bir çalışmada çalışanların tükenmişlik düzeyi bankadaki pozisyon değişkenine göre farklılık gösterir tespitine varmıştır. Bu sonuç mevcut çalışmamız ile aynı sonucu vermektedir.



6. BÖLÜM: SONUÇ

Bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımları açısından cinsiyet durumlarına üzerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımların, bankada çalışanların erkek veya bayan olmaları üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımları açısından medeni durumlarına üzerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımların, bankada çalışanların evli veya bekâr olmaları üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımları açısından daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevinde bulunma durumları üzerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımların, bankada çalışanların daha önce bir bankada idari ve yöneticilik görevi yapma veya yapmamaları üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımları açısından yaş durumları üzerinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman etkinliklerine katılımların, bankada çalışanların bulunmuş oldukları yaş durumları üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımları açısından eğitim durumları üzerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımların, bankada çalışanların sahip oldukları eğitim durumları üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımları açısından gelir durumları üzerinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımların, bankada

Çalışanların sahip oldukları gelir durumları üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyleri açısından katılımcıların şu an çalıştıkları bankadaki çalışma süreleri üzerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımların, bankada çalışanların şu an çalıştıkları bankadaki çalışma süreleri üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, sektörde çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımları açısından, katılımcıların şu an çalıştıkları bankadaki çalışma süreleri üzerinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımların, bankada çalışanların şu an çalıştıkları bankadaki çalışma süreleri üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımların, katılımcıların çalışma pozisyonları üzerinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımların, bankada çalışanların çalışma pozisyonları üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılardan elde edilen veriler ışığında yapılan test ve analizler neticesinde; sonuçlarına ulaşılan 16 adet hipotezler göz önüne bulundurulduğunda, bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin, boş zaman aktivitelerine katılımları üzerindeki etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Günümüz dünyasında meydana gelen teknolojiadaki gelişmeye bağlı olarak, sanayi alanında olduğu gibi birçok alanda da gelişmeler yaşanmaktadır. Birçok gelişmelerin yaşandığı alanlar arasında, hizmet işletmesi anlamında faaliyet gösteren bankacık sektörü de yer almaktadır. Finans sektörü özellikle, teknoloji ve dijitalleşme de yaşanan girişimsel anlamdaki gelişmeler, bankacılık sektöründe çalışanların sayılarının ve şubelerinin azalmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda, teknoloji ile birlikte yaşanan diğer gelişmeler banka çalışanlarına hem avantaj hem de dezavantaj sağlamaktadır.

Birçok sektörde insanlarla yakın ve yüz yüze iletişim sağlamak gerekmektedir. İnsanlarla yüz yüze iletişimin çok olduğu çalışma alanlarında, çalışanlarda duygusal

tükenmişliğe kadar giden düzeylerde duygusal tepkiler izlenmektedir. Tükenmişlik özellikle, insanlarla fazla iletişim sağlamayı gerektiren, meslek sınıflarında çalışanlarda rastlanan, mesleğin doğası gereği deneyim sağlanan stresin üstesinden gelememe neticesinde gözlenen fizyolojik ile birlikte duygusal alanlarda algılanan tükenme hissi ile kendini açığa çıkaran bir durum olduğu belirtilmektedir (Tuğrul ve Çelik, 2012). Bu bağlamda bankacılık sektöründe çalışanlar, yapmış oldukları iş ve işlemler bağlı olarak insanlar ile yüz yüze ve yakın ilişki içinde olduğu görülmektedir. Sektör çalışanları, bazı durumlara bağlı olarak, tükenmişlik duygusuna kapılmakta ve yapmış oldukları iş ve işlemlerdeki performansı ve verimliliği düşmektedir. Bu durumda çalışan hem kendisine sağlık yönünde zarar vermekte, hem de çalışmış olduğu kurumun faaliyetlerini etkili ve verimli bir şekilde sürdürmelerine zarar vermektedir. Sonuç itibari ile çalışanın yaşamış olduğu tükenmişlik sendromuna bağlı olarak, müşterilerin memnuniyet ve tatmin düzeylerine kadar yansıdığı görülmektedir. Önemli olan tükenmişlik düzeylerinin yaşanması durumunda hem çalışanın hem de işletme yöneticilerinin gerekli önemleri alması gerekmektedir.

Boş zaman; bireyin zorunlu çalışma zamanları dışında kalan ve özgürce kullanabileceği zaman dilimi olarak ifade edilebilir. Önemli olan boş zamanın yaratılması değil, bireyin kendisini bu boş zamanı en iyi şekilde değerlendirerek, kendisini bir sonraki güne bedenlen ve ruhen dinlenmiş, yenilemiş ve geliştirmiş olarak hazır hale getirmesi olarak belirtilebilir. Boş zaman aktiviteleri; bireyin günlük sorunlu olarak gerçekleştirmesi gereken işleri gerçekleştirdikten sonra, arta kalan zamanda kendi istek ve arzu ile kendisini bedenlen ve ruhen dinlendirmek, geliştirmek ve iyileştirmek için yapmış olduğu etkinliklerin veya aktivitelerin tamamı olarak ifade edilebilir. Bankalarda olduğu gibi bütün örgütlerde çalışanların, boş zaman aktivitelerine katılmaları ve bu boş zaman aktivitelerinin gerçekleştirilmesinde örgüt yöneticilerinin aracılık etmesi büyük önem taşımaktadır. Böylece, çalışan kendince yöneticilerinin diğer bir değişle örgütün kendine değer verdiği ve önemsedi duygusu içinde olacaktır. Bu yaşana durum sonucunda da çalışanın örgütte olan performansı üzerinde olumlu yönde etkisi olacağı düşünülmektedir.

7. BÖLÜM: ÖNERİLER

Kamunun ihtiyaçlarını gidermek anlamında dünyada kurulan bütün örgütler/işletmeler yasalar kapsamında faaliyetlerini en iyi şekilde yapabilmesi ve tamamlayabilmesi için, yönetme bağlamında planları, programları ve bunları gerçekleştirecek çalışanlarına ihtiyaç duymaktadır. Bu durumda örgütler diğer örgütler ile rekabet edebilmesi veya olumsuz iç ve dış çevre şartlarına karşı uyum gösterebilmesi için çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinden herhangi birine maruz kalmaması için boş zaman aktivitelerine katılımına ihtiyacı olduğu değerlendirilmektedir. Bu düşünceden hareketle, yöneticiler açısından banka çalışanlarından üst seviyede yaralanabilmek ve verim elde edebilmek için, çalışanlar açısından ise işsiz kalmamak, kendilerini ruhen, bedenen ve iş anlamında geliştirebilmek için boş zaman aktivitelerini göz önünde bulundurmaları ve katılmaları gerektiği değerlendirilmektedir.

Örgütlerde çalışanların tükenmişlik düzeylerinden bir veya birkaçına yakalanmamaları için gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Bu hem örgüt hem de çalışan için göz ardı edilmemesi gereken bir önlem olduğu değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, bahse konu tedbirler ile ilgili birçok önlemler bulunmaktadır. Bankacılık sektöründe önemli bir önlem olabileceğini değerlendirdiğimiz bir faaliyet bulunmaktadır. Bu faaliyetlerin, boş zaman aktivitelerine katılım, diğer bir deyişle rekreasyon faaliyetleri (Rekreasyon etkinlikleri) ve rekreasyon aktiviteleri olduğu düşünülebilir. Söz konusu bu etkinlikler ve aktiviteleri gerçekleştiren banka çalışanları kendilerini bir sonraki güne yenilemiş ve geliştirmiş olabileceği gibi, tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlarından kurtulmuş olabileceği ifade edilebilir.

Bu değerlendirmeler ışığında sunulabilecek ilk öneri, tükenmişlik düzeyleri ve boş zaman aktivitelerine katılımlar konusu hakkında gerçekleştirilecek olan çalışmalar ülke genelindeki kurum ve kuruluşların veya örgütlerin, bağlı olduğu bakanlıklar ve örgüt yönetimi ile yazılı veya sözlü iletişime geçilip, daha fazla örneklem sayısına ulaşılarak çok daha büyük bir çerçevede araştırmanın gerçekleştirilmesidir. İkinci öneri, tükenmişlik düzeyleri çerçevesinde, kamu ve özel sektör kuruluşlarının birbirleri ile karşılaştırmalı bir araştırması uygulaması olarak belirtilebilir.

KAYNAKÇA

- Ağduman, F. (2014). Üniversite öğrencilerinin boş zaman motivasyon ve tatminlerinin incelenmesi. T.C. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmış yüksek lisans tezi.
- Akatay, A.(2003). Örgütlerde zaman yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 281-300.
- Aktaş, H.,& Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230
- Altay, H.(2009). Antakya ve İskenderun otel çalışanlarının tükenmişliği ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 1-17.
- Altun, A., ve Kaymakçı, S.(2016). Zaman ve kronolojinin öğretiminde bir materyal: Zaman şeritleri. *Turkish History Education Journal*, 5(1), 157-192.
- Akyüz, H., ve Türkmen, M.(2016). Üniversite öğrencilerinin boş zaman faaliyetlerine yönelik tutumlarının incelenmesi: Bartın Üniversitesi örneği. *International Journal of Sport Culture and Science*, 4 (Special Issue 1), 340-357.
- Altunay, B. R., ve Balcı, V. (2018). Ankara ili Keçiören ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin boş zaman etkinliklerine katılım motivasyonu. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 50-63.
- Ardahan, F., ve Lapa, T. Y. (2011). Açık alan rekreasyonu: Bisiklet kullanıcıları ve yürüyüşçülerin doğa sporu yapma nedenleri ve elde ettikleri faydalar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1327-1341.
- Ardıç, K., ve Polatçı S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.
- Arı, G. S., ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. Yönetim ve ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 131-148
- Arslan, E. (2019). *Tükenmişlik ve öz yeterlilik inancı arasındaki ilişkide sosyal destek algısının aracı rolü: Akademik personel örneğinde kuşaklar arası farklılık* yayınlanmış yüksek lisans tezi.

- Aytaç, Ö.(2005). Kapitalizm ve boş zaman. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6/1, 1-22.
- Aytaç, Ö.(2006).Tüketimcilik ve metalaşma kısıcında boş zaman. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11/1, 27-53.
- Aytaç, Ö. (2004). Kapitalizm ve hegemonya ilişkileri bağlamında boş zaman. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi Aralık 2004* 28-2, 115-138.
- Batıha, S., ve Kayıha, H. (2016). Serebralpalsili bir çocukta PEO temelli ergoterapi müdahale programının aktivite performansı ve yaşam kalitesine etkisi: Olgu çalışması. *Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi*, 4 (1), 35-41.
- Bozdağ, Ö. (2019). Üniversite öğrencilerinin boş zaman etkinliklerine katılım düzeylerinin boş zaman ve yaşam tatminlerine etkisi. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon yönetimi anabilim dalı. Yayınlanmış yüksek lisan tezi.
- Cemaloğlu, N., ve Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 463-484.
- Çetin, F., Basım, H. N., Ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 61-70.
- Çuhadar, A., Demirel, M., Er, Y., ve Serdar, E. (2019). Lise öğrencilerinde boş zaman yönetimi ve gelecek beklentisi ilişkisi. *Journal Of International Socialre Search*, 12 (66).
- Dalkılıç, G., ve Burak, M. İ. L. (2017). Otel işletmelerinde rekreasyon ve boş zaman yönetimi: Sahil otelleri örneği. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(1), 29-42.
- Demirtaş, H., ve Özer, N. (2007). Öğretmen adaylarının zaman yönetimi becerileri ile akademik başarısı arasındaki ilişkisi. *Eğitimde Politika Analizleri ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 34-47.
- Deran, A., ve Beller, B. (2015). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine Giresun il merkezinde yapılan bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (45), 69-93.
- Dirlik, R. (2016). *Açık alan rekreasyon faaliyetlerinin yaşam doyumuna etkisi* Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yayınlanmış yüksek lisans tezi.
- Dolgun, U. (2010). Tükenmişlik sendromu. *Örgütsel davranışta güncel konular*, 287- 310.

- Durmuş, B., Yurtkoru, S. ve Çinko, M. (2013). Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erenci, T. (2006). *Bir üniversite yerleşkesinde rekreasyon ihtiyacı ve planlanması (Umuttepe örneği)*, Sağlık Bilimleri Enstitüsü yayınlanmış yüksek lisans tezi
- Fidan, Y. (2011). Özel sektör ve kamu yöneticilerinin zaman yönetimi davranışlarının karşılaştırılması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4(6), 48-74
- Gözel, E. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin zaman yönetimi hakkındaki görüşleri. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmış yüksek lisans tezi.
- Gözen, E. (2020). Açık alan rekreasyon aktivitelerine katılmayı motive eden faktörlere yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 2197-2209
- Günay, A. (2016). Kabin ekiplerinde iş doyumu ve tükenmişlik sendromu Anadolu University (Turkey). Yayınlanmış yüksek lisans tezi
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Gürbüz, M., ve Aydın, A. H. (2012). Zaman kavramı ve yönetimi. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi / KSU Journal of Social Sciences* 9(2), 10-20.
- İskender, A. (2019). Boş zaman ve rekreasyon ile turizm arasındaki ilişki üzerine akademik bir araştırma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 22(1), 50-59.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) sendromu. *Journal Of Istanbul Faculty Of Medicine*, 68(1), 29-32.
- Kaşlı, M. (2009). Otel işletmelerinde iş görenlerin kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(20), 191-212.
- Kervancı, F. (2013). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, Niğde Üniversitesi yayınlanmış yüksek lisans tezi.
- Keskin, U., ve Bayram, A. (2018). Rekreatif aktivitelerin tüketim ürünleri sınıflandırması bağlamında değerlendirilmesi. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5, 1-13.

- Kim, W. H., Ra, Y. A., Park, J. G., ve Kwon, B. (2017). Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Kurar, İ., ve Baltacı, F. (2014). Halkın boş zaman değerlendirme alışkanlıkları: Alanya örneği. *International Journal of Sport Culture and Science*, 2 (Special Issue 2), 39-52.
- Mengenci, C. (2015). İş tatmini, duygusal emek ve tükenmişlik ilişkilerinin belirlenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 15(1), 127-139.
- Öçalan, M., Öcal, Z. A., ve Yörübulut, S. (2013). Kırıkkale il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin boş zamanlarını değerlendirme alışkanlıklarının incelenmesi-the leisure interest of the primary school teachers in the province of Kırıkkale. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(8), 58-68.
- Oğuzberk, M., ve Aydın, A. (2008). Ruh sağlığı çalışanlarında tükenmişlik. *Klinik Psikiyatri*, 11(4), 167-179.
- Okumuş, E. (2013). Odun pazarı Evleri'nde ramazan gecelerinde boş zaman mekânları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 103-140.
- Ören, N., ve Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen adaylarında tükenmişlik. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16).
- Örücü, E., Tikici, M., ve Kanbur, A. (2007). Farklı sektörlerde faaliyetlerini sürdüren işletmelerde zaman yönetimi üzerine ampirik bir araştırma: Bursa ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 9-31.
- Özcanlı, D., ve İlgün, S. (2008). Yoğun bakım hemşireliği ve zaman yönetimi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 12 (1), 23-25.
- Poyraz, Ç. K., ve Kılıçarslan, M. (2021). Hastane öncesi sağlık hizmetlerine yönelik çalışan özel ambulans personellerinin tükenmişlik düzeylerine bağlı işten ayrılma niyeti. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (22), 364-373.
- Sabbağ, Ç., ve Aksoy, E. (2011). Üniversite öğrencileri ve çalışanların boş zaman etkinlikleri: Adıyaman örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (4), 10-23.
- Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama* Marmara Üniversitesi (Turkey). Yayınlanmış yüksek lisans tezi.
- Sayıl, İ., Haran, S., Ölmez, Ş., ve Özgüven, H. D. (1997). Ankara Üniversitesi hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5(2). 71-77

- Sevil, T. (2016). Terapatik rekreasyonel aktivitelere katılımın yaşlıların algıladıkları boş zaman tatmini, yaşam tatmini ve yaşam kalitesine etkisi Anadolu Üniversitesi yayınlanmış doktora tezi.
- Sılığ, A. (2013). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi Anadolu Üniversitesi (Turkey) yayınlanmış yüksek lisans tezi.
- Song, X., Xiang, M., Liu, Y., ve Yu, C. (2020). Relationship between job satisfaction and burnout based on a structural equation model. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), 725-731.
- Sönmezgil, C. A. (2018). *Mesleki tükenmişliğin psikopatoloji, inanç ve kontrol odağı yönünden değerlendirilmesi* Işık Üniversitesi yayınlanmış yüksek lisans tezi.
- Şahan, H. (2008). Üniversite öğrencilerinin sosyalleşme sürecinde spor aktivitelerinin rolü. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2008(2), 248-266.
- Tatlıcı, M. ve Kırımoğlu, H. (2008). Atletizm antrenörlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 34-47.
- Tatlı, M. (2017). Tükenmişlik ile iş yükü arasındaki ilişki: Aksaray defterdarlığında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 49-62.
- Tayfur, Ö., ve Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: İş-aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.
- Tigli, A. (2019). Fizyoterapistlerde empati becerisinin mutluluk ve tükenmişlik düzeyi ile ilişkisi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1011-1024.
- Tolukan, E. (2010). Özel yetenekle ilgili bölümlerde okuyan üniversite öğrencilerinin rekreasyonel aktivitelere katılımlarına engel olabilecek unsurların belirlenmesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmış yüksek lisans tezi.
- Tolukan, E., ve Yılmaz, B. (2014). Özel yetenekle ilgili bölümlerde okuyan öğrencilerin rekreasyonel aktivitelere katılımlarına engel olabilecek unsurların belirlenmesi. *International Journal Of SportcultureAndScience*, 2 (specialissue 1), 525-539.
- Tuğrul, B., ve Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(12), 1-11.

- Tümkaya, S. (2000). İlkokul ğretmenlerindeki denetim odağı ve tükenmişlikle ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(8), 61-68.
- Uğurlu, . (2020). Sağlıklı geriatrik bireylerde bilişsel durumun fiziksel aktivite, rinerinkontinans, fonksiyonel bağımsızlık ve mobiliteye etkisi. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmış yüksek lisans tezi.
- Uler, E. (2020). Tükenmişlik ve rgtsel tükenmişlik üzerine literatür taraması. *Balkan and NearEastern Journal of Social Sciences*, 6, 36-43.
- Üstün, B. (2001). Hemşirelik ve tükenmişlik. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 17(3), 87-96.
- Vapur, M. (2021). Boş zaman katılımının yaşam kalitesine etkisi: Boş zaman tatmini ve algılanan stresin aracılık rolü, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü yayınlanmış yüksek lisans tezi.
- Yazıcıoğlu, M. (2018). Boş zaman yönetimi ve rekreatif faaliyetler: Memur emeklilerinin rekreatif faaliyetlerinin analizine ilişkin bir uygulama Sosyal Bilimler Enstitüsü yayınlanmış yüksek lisans tezi.
- Yayla, ., ve etiner, H. (2019). Boş zamanların değerlendirilmesinde etkili olan faktörlerin boş zaman tatminine etkisi. *Turizm Akademik Dergisi*, 6(1), 219-228.
- Yeniçeri, M., Coşkun, B., ve zkan, H. (2002). Muğla il merkezindeki memurların boş zaman değerlendirme eğilimlerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (7).
- Yeğin, H. İ. (2014). Din kültürü ve ahlk bilgisi ğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *EKEV Akademi Dergisi*, 18(58), 315-332.
- Yeniçeri, ., Demirel, Y., ve Seçkin, Z. (2009). rgtsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 83-99.
- Yenihan, B., ve ner, M. (2013). Zamanı yönetmek: Üniversite ğrencilerinin zaman yönetimi becerilerinin incelenmesi. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 2(2), 56-68.
- Yıldıran, M, K. (2019). Üniversite ğrencilerinin boş zaman tutum düzeylerinin boş zamanda sıkılma algısını belirlemedeki rolünün incelenmesi. Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmış yüksek lisans tezi.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.

- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 37-61.
- Yıldız, S., ve Bektaş, F. (2021). COVID-19 salgınının çocukların boş zaman etkinliklerinde yarattığı değişimin ebeveyn görüşleriyle değerlendirilmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 26(1), 99-122.
- Yılmaz, A., ve Aslan, S. (2002). Örgütsel zaman yönetimi. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 25-46.
- Yurcu, G., Kasalak, M. A., ve Akıncı, Z. (2018). Turistlerin boş zaman motivasyonunu ve tatminini etkileyen faktörler: Beldibi örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 517-536.
- Yusufoğlu, Ö. Ş. (2017). Boş zaman faaliyeti olarak akıllı telefonlar ve sosyal yaşam üzerine etkileri: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 6(5).

EK

EK 1: ANKET FORMU

ANKET FORMU

Sayın katılımcı;

Bu anket çalışması, Karaman il sınırları içinde faaliyet gösteren özel banka çalışanları üzerinde **“Bankacılık Sektörü Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Boş Zaman Aktivitelerine Katılımları Üzerindeki Etkisi”** konulu bilimsel çalışma için yürütülmektedir. Uygulama aşamasında elde edilen bilgiler bilimsel bir çalışmaya temel oluşturacaktır. **“Araştırmaya katılmanız gönüllülük esasına dayalıdır. Bu form aracılığı ile elde edilecek bilgiler gizli kalacaktır ve sadece araştırma amacıyla (veya “bilimsel amaçlar için”) kullanılacaktır. Çalışmaya katılmamayı tercih edebilirsiniz veya anketi doldururken istemezseniz son verebilirsiniz. Anketin kapsam dışında kişilerce doldurulması durumunda anket çalışmadan çıkarılacaktır.”**Anket sonuçları ve elde edilen veriler bilimsel çalışma dışında kesinlikle kullanılmayacaktır.

Aşağıdaki anket sorularını yanıtlayarak size uygun olan seçeneğe (x) koyarak işaretleyiniz. Çalışmanın başarısı anketi dikkatli doldurmanıza bağlıdır. Araştırmamıza katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

Halil DOĞAN
Y. Lisans Öğrencisi
Rekreasyon ABD

I. BÖLÜM: Ankete katılanlara ilişkin tanıtıcı bilgiler

1. Cinsiyetiniz?

☐ Erkek ☐ Kadın

2. Yaşınız?

☐ 20-28 ☐ 29-39 ☐ 40-50 ☐ 51-61 ☐ 62 ve üstü

3. Medeni durumunuz?

☐ Evli ☐ Bekâr

4. Eğitim durumunuz?

☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

5. Gelir durumunuz?

☐ 0-6000 ☐ 6001-7000 ☐ 7001-9000 ☐ 9001 ve üstü

6. Bankacılık sektöründe toplam çalışma süreniz?

☐ 0-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 15 yıl ve üstü

7. Şu an görev yaptığınız bankada çalışma süreniz?

☐ 0-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 15 yıl ve üstü

8. Daha önce herhangi bir bankada idari, yöneticilik görevi yaptınız mı?

☐ Evet ☐ Hayır

9. Bankada çalıştığınız pozisyon?

☐ Müdür ☐ Yönetici ☐ Yönetici Yardımcısı ☐ Yetkili ☐ Yetkili Yardımcısı ☐ Uzman

☐ Uzman Yardımcısı ☐ Şef ☐ Diğer (Belirtiniz).....

II. BÖLÜM: Aşağıdaki tabloda “Maslach Tükenmişlik Düzeyleri Ölçeği” ile ilgili sorulara yer verilmiştir.

TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ ÖLÇEĞİ		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
Aşağıdaki ifadelerle katılma düzeyinizi belirten sütuna (X) işareti koyunuz.						
1.	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2.	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3.	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4.	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım					
5.	İşim gereği bazı kimselere sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6.	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7.	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum.					
8.	Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
9.	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10.	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11.	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12.	Kendimi çok enerjik hissediyorum.					
13.	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.					
14.	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15.	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					

TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ ÖLÇEĞİ		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi belirten sütuna (X) işareti koyunuz.						
16.	Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor					
17.	İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.					
18.	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19.	Bu işte çok kayda değer başarı elde ettim.					
20.	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21.	İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.					
22.	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

III. BÖLÜM: Aşağıdaki tabloda “Boş Zaman Katılımınızı Değerlendirme” ile ilgili sorulara yer verilmiştir.

BOŞ ZAMAN KATILIMI DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi belirten sütuna (X) işareti koyunuz.						
1.	Sergilere, gösterilere, kültürel ve sportif etkinliklere katılırım.					
2.	Gezilere ve seyahatlere katılırım.					
3.	Sinema, tiyatro, vb. aktivitelere giderim.					
4.	Etkinlik kurslarına katılırım. (Resim, fotoğraf, el sanatları, yemek, dil, vb.)					
5.	Düzenli olarak spor yaparım. (Koşu, bisiklet, yüzme, tenis, sportif oyunlar, bilgisayar, internet kullanırım)					
6.	Günlük yürüyüşler yaparım. (Açık alan, parklar, vb.)					
7.	Değişik pasta, börek, yemek tarifleri denerim.					
8.	El işleri (Örgü, biçki-dikiş, nakış, vb.) ve el sanatları (Seramik, boyama, vb.) yaparım.					
9.	Evimde yeni düzenlemeler, şekil değişiklikleri yaparım.					
10.	Arkadaşlarımı, akrabalarımı ziyaret ederim.					
11.	Dostlarla, arkadaşlarla sohbet ederim.					
12.	Aile Üyeleri ile vakit geçiririm.					
13.	Müzik aleti çalarım					
14.	Şiir, öykü anılarımı vb. yazar veya resim yaparım.					
15.	Başkalarına bir şeyler öğretir veya ders veririm.					

Araştırmamıza katılımınızdan dolayı teşekkür ederiz.



24.05.2022-71184

T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARLARI

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı	24.05.2022
17.05.2022	04	83 - 88	

Üniversitemiz Bilimsel Araştırma Yayın Etik Kurulu Prof. Dr. Hüseyin MUŞMAL başkanlığında 17.05.2022 günü saat 10.00'de toplanarak aşağıdaki kararı almıştır.

KARAR 04-2022/87. Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Halil DOĞAN'ın, Doç. Dr. Elif BİROL danışmanlığında yapacağı "Bankacılık Sektörü Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Boş Zaman Aktivitelerine Katılımları Üzerindeki Etkisi" başlıklı çalışmasına ait uygulayacağı anket/ölçek yöntemi için gerekli izinlerin alınması kaydıyla fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu başvuran kişiye ait olmak üzere etik olarak uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

(e-imza)

Prof. Dr. Hüseyin MUŞMAL

Başkan

(e-imza)

Prof. Dr. Mehmet AKGÜL

Üye

(e-imza)

Prof. Dr. Mehmet MERCAN

Üye

(e-imza)

Prof. Dr. Mehmet KURT

Üye

(e-imza)

Prof. Dr. Aliye
ÇINAR KÖYSÜREN

Üye

(e-imza)

Prof. Dr. Gizem SAYGILI

Üye

(e-imza)

Prof. Dr. Sefa LÖK

Üye

Perdane YAŞAR

Kapıda