

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**SEYAHAT ACENTASI ÇALIŞANLARININ SERBEST ZAMAN
DOYUMLARI İLE İŞ VE YAŞAM DOYUMLARININ
ETKİLEŞİMİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kader GÜNEY

Balıkesir, 2019

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**SEYAHAT ACENTASI ÇALIŞANLARININ SERBEST ZAMAN
DOYUMLARI İLE İŞ VE YAŞAM DOYUMLARININ
ETKİLEŞİMİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kader GÜNEY

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Nuray TETİK DİNÇ**

Balıkesir, 2019

T.C
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda 201612501008 numaralı Kader GÜNEY'in hazırladığı "Seyahat Acentası Çalışanlarının Serbest Zaman Doyumları ile İş ve Yaşam Doyumlarının Etkileşimi" konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 06.09.2019 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Başkan

Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ

İmza



Üye (Danışman)

Doç. Dr. Nuray TETİK DİNÇ

İmza




Üye

Doç. Dr. Ahmet KÖROĞLU

İmza



Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylım.

09.10/2019

Prof. Dr. Kenan Ziya TAŞ
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Turizm sektörünün önemli bileşenlerinden biri olan seyahat acentaları ülke ekonomisine oldukça olumlu katkıda bulunmaktadır. Seyahat acentaları ağır rekabet şartlarında faaliyetlerine devam etmektedirler. Seyahat acentalarının, bu ortamda başarı çözümlerini yükseltebilmek ve rakiplerinin önüne geçebilmeleri için özellikle tüketici beklentilerini karşılayarak, onların sürekliliklerini sağlamaları gerekmektedir. Seyahat acentalarının bunu başarabilmeleri için gerekli olan en önemli etkilerden biri, sundukları hizmetin kalitesi olduğu kadar tüketiciler ile birebir etkileşimde bulunan çalışanların verimliliğinin ve performanslarının artırılmasıdır. Çalışanların verimliliği ise onların hem iş de hem de özel yaşamlarındaki memnuniyetleri ve doyumları ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanların iş ve yaşam doyumlarına etki eden faktörlerden en önemlisi serbest zaman faktörüdür. Bu noktada çalışanlar ne kadar uzun ve kaliteli serbest zamana sahip olurlarsa, iş ve yaşam doyumlarının o kadar artacağı düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmada, seyahat acentası çalışanlarının serbest zaman doyumlarının iş ve yaşam doyumları ile etkileşimi incelenmiştir.

Tez konuma karar verme aşamasından araştırmanın sonuçlanmasına kadar olan yüksek lisans aşamasında düşünce ve önerileriyle bana yol gösteren, desteğini esirgemeyen, bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren tez danışmanım ve Sayın hocam Doç. Dr. Nuray TETİK DİNÇ'e teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Lisans ve yüksek lisans eğitim hayatımda bilgi ve tecrübeleri ile bana değer katan, her zaman destek olan başta Sayın Prof. Dr. Cevdet AVCIKURT'a, Prof. Dr. Necdet HACIOĞLU'na, sadece eğitim hayatımda değil sosyal hayattada öğretmiş olduğu tüm değerler için Doç. Dr. Ahmet KÖROĞLU'na, eğitmen ve örnek kişiliği ile öğrencilerine her zaman ışık olan Doç. Dr. Özlem KÖROĞLU'na, akademik bilgi ve birikimiyle ihtiyacım olduğu her anda beni destekleyen Doç. Dr. Bayram ŞAHİN'e, eğitim ve öğretim hayatım boyunca üzerimde emeği olan ve adını saymadığım BTİOYO'nun tüm değerli hocalarına en içten şükranlarımı sunarım.

Yüksek lisans öğrenimim süresince bilgi alış verişinde bulunduğum, araştırmama katkı sağlayan Sayın hocam Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ'a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmam esnasında yardımlarını esirgemeyen değerli meslektaşlarım Erkan SAVAŞ'a, Kemalettin ÜLGÜN'e, anketlerin uygulanmasında benimle birlikte çalışan, çabalayan dostlarıma, acenta ve konaklama sektöründeki tüm arkadaşlarıma desteklerinden dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Son sözlerim de benim için hayatta büyük önem taşıyan kıymetli aileme; yaşamım boyunca iyi, kötü her zaman yanımda olan, kendimi hep değerli hissettiren, hiçbir özveriyi esirgemedi bugünlere ulaşmamı sağlayan, yüksek lisans eğitim sürecim boyunca da varlığıyla ve tüm çabalarıyla göstermiş oldukları anlayış ve sabır için başta annem Sona GÜNEY ve babam Allahverdi GÜNEY'e, her koşulda beni cesaretlendiren, vazgeçmeme izin vermeyen çok değerli ablam Sultan GÜNEY'e, ihtiyacım olduğu her zaman yanımda olan, beni yalnız bırakmayan canım kardeşim Ferdi GÜNEY'e ve bana sonuna kadar inanan, hakkını ödeyemeceğim ruh ikizim değerli küçüğüm Dursun GÜNEY'e en içten duygularıyla teşekkürü borç bilirim.

Sizi çok seviyorum.

Balıkesir, 2019

Kader GÜNEY

ÖZET

SEYAHAT ACENTASI ÇALIŞANLARININ SERBEST ZAMAN DOYUMLARI İLE İŞ VE YAŞAM DOYUMLARININ ETKİLEŞİMİ GÜNEY, Kader

Yüksek Lisans, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Nuray TETİK DİNÇ
2019, 91 Sayfa

Günümüzde turizm sektöründe yoğun çalışma saatlerinin artması seyahat acentalarındaki çalışanların serbest zamanlarının azalmasına neden olmaktadır. Çalışanların sahip olduğu serbest zaman dilimlerinin uzunluğu serbest zaman doyum düzeylerinin yükselmesinde oldukça önemlidir. Bu nedenle çalışanlarda serbest zaman doyumunun oluşması için işletmelere büyük sorumluluk düşmektedir. Serbest zaman doyum düzeyi yüksek olan çalışanda iş doyumunun da aynı oranda yükselme göstereceği düşünülmektedir. Bununla birlikte algılanan yüksek iş doyum düzeyinin de yaşam doyum düzeyini yükseltmesi düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışanların serbest zaman doyumları ile iş ve yaşam doyumlarının arasındaki ilişkiyi incelemek büyük önem arz etmektedir. Bu amaçla çalışmada seyahat acentası çalışanlarının serbest zaman doyumlarının iş ve yaşam doyum düzeyleri ile etkileşimi incelenmiştir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları belirtilmiştir. İkinci bölümde çalışmanın kuramsal çerçevesi üzerinde durulmuştur. Bu bölümde serbest zaman, serbest zaman doyumunu, iş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramları açıklanmıştır. Ardından konuyla ilgili yapılan alan araştırmalarına değinilmiştir. Üçüncü bölümünde, araştırmanın modeli ve hipotezleri, evren ve örnekleme, veri

toplama araç ve teknikleri, veri toplama süreci hakkında bilgiler verilerek verilerin analiz yöntemine değinilmiştir. Dördüncü bölümde, elde edilen verilerin analizleri ve bu analizlerden elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Son olarak beşinci bölümde ise bulgulardan elde edilen sonuçlar değerlendirilmiş ve bu sonuçlar ışığında çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Bu araştırmanın sonucunda, İstanbul'daki seyahat acentası çalışanlarının serbest zaman doyumları ile iş ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Seyahat Acentası, Serbest Zaman Doyumu, İş Doyumu, Yaşam Doyumu.

ABSTRACT

LEISURE TIME SATISFACTION LEVEL OF TRAVEL AGENCY EMPLOYEES AND ITS INTERACTION ON THEIR JOB AND LIFE SATISFACTION LEVELS

GÜNEY, Kader

Master's Thesis, Department of Tourism Management

**Advisor: Assc. Prof. Dr. Nuray TETİK DİNÇ
2019, 91 Pages**

In our days, the working hours of the hectic tourism sector have increased tremendously resulting in less leisure time for those employed at tourism agencies. The length of leisure time periods of employees is quite important for the increase in their leisure time satisfaction levels. Accordingly, businesses have a big responsibility for the creation of leisure time periods for their employees. It is considered that an employee with a high level of leisure time satisfaction will have a similar increase in his level of job satisfaction. Furthermore, it is also considered that the perceived high level of job satisfaction of the employee will increase his life satisfaction level.

Within this context, the analysis of the relation between leisure time satisfaction and job and life satisfaction levels of employees is of considerable importance. For that purpose, this research is based on the interaction of leisure time satisfaction levels and job and life satisfaction levels of travel agency employees.

The research consists of five sections. The first section includes the problems, objectives, assumptions, constraints and definitions related to the research. The

second section elaborates on its theoretical framework. It explains the notions of leisure time, leisure time satisfaction, job satisfaction and life satisfaction. Subsequently, the section refers to some field studies made on the subject. The third section provides information on the research model and hypothesis, population and sample, data collection means and models, data collection process with a mention on the method of analysis of the data. The fourth section comments on the analysis obtained and the discoveries acquired from these analyses. Finally, in the fifth section, the results of these findings are assessed and various proposals are brought forward in the light of these findings.

As a result of this research, we have reached the conclusion that there is a significant relation between leisure time satisfaction levels and job and life satisfaction levels of travel agency employees in Istanbul.

Key words: Tourism, Travel Agency, Leisure Time Satisfaction, Job Satisfaction, Life Satisfaction.

**Çiçeğim,
Annem Sona Güney'e...**

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	2
1.2. Amaç	2
1.3. Önem	3
1.4. Varsayımlar	3
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
2. İLGİLİ ALANYAZIN.....	5
2.1. Kuramsal Çerçeve	5
2.1.1. Serbest Zaman Kavramı	5
2.1.1.1. Serbest Zaman Tanımı.....	5
2.1.1.2. Serbest Zamanın Tarihsel Gelişimi.....	8
2.1.1.3. Serbest Zamanın Önemi.....	9
2.1.1.4. Serbest Zamanın Temel İşlevleri.....	12
2.1.1.4.1. Dinlenme İşlevi.....	12
2.1.1.4.2. Eğlenme İşlevi.....	12
2.1.1.4.3. Gelişim İşlevi.....	12
2.1.1.5. Serbest Zamanı Değerlendirmenin Faydaları.....	12
2.1.1.5.1. Fiziksel Faydaları.....	13
2.1.1.5.2. Sosyal Faydaları.....	13
2.1.1.5.3. Psikolojik Faydaları.....	14
2.1.1.6. Serbest Zaman Doyumunun Tanımı.....	14
2.1.1.7. Serbest Zaman Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	15
2.1.1.8. Serbest Zaman Doyumunun Etken Olduğu Alanlar.....	16
2.1.1.9. Serbest Zaman Doyumunun Alt Boyutları.....	17
2.1.1.9.1. Psikolojik Boyut.....	17
2.1.1.9.2. Eğitim Boyutu.....	17
2.1.1.9.3. Sosyal Boyut.....	18
2.1.1.9.4. Rahatlama Boyutu.....	18
2.1.1.9.5. Fizyolojik Boyut.....	18
2.1.1.9.6. Estetik Boyutu.....	18
2.1.2. İş Doyumu Kavramı.....	19
2.1.2.1. İş Doyumu Tanımı.....	19
2.1.2.2. İş Doyumu Önemi.....	22
2.1.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	23

2.1.2.3.1. Bireysel Faktörler.....	24
2.1.2.3.2. İşin Niteliğine İlişkin Faktörler.....	26
2.1.2.3.3. Örgütsel Faktörler.....	27
2.1.2.3.4. Çevresel Faktörler.....	29
2.1.2.3.5. Toplumsal Faktörler.....	29
2.1.2.3.6. Ekonomik Faktörler.....	30
2.1.3. Yaşam Doyumu Kavramı.....	31
2.1.3.1. Yaşam Doyumunun Tanımı.....	31
2.1.3.2. Yaşam Doyumunun Önemi.....	34
2.1.3.3. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	35
2.1.3.4. Yaşam Doyumunu Etkileyen Bazı Değişkenler.....	36
2.2. İlgili Araştırmalar.....	37
3. YÖNTEM.....	42
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	42
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	44
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri.....	46
3.4. Veri Toplama Süreci	46
3.5. Verilerin Analizi	47
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	48
4.1. Araştırma Verilerinin Analizi.....	48
4.1.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	48
4.1.2. Katılımcıların Serbest Zaman Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	50
4.1.3. Serbest Zaman Doyum Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	53
4.1.4. İş Doyum Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	57
4.1.5. Yaşam Doyum Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	61
4.1.6. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	62
4.1.7. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular.....	63
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
5.1. Sonuçlar	68
5.2. Öneriler	73
KAYNAKÇA.....	78
EKLER.....	88
EK 1: Anket Formu.....	88

1. GİRİŞ

Turizm, 21. yüzyılda turistlerin serbest zaman faaliyeti olarak seyahate çıkması ve tatil için her geçen gün daha çok bütçe ayırması sonucunda önemli ölçüde gelişim göstermiştir. Turistlerin seyahatleri esnasında en fazla gereksinim duydukları her türlü bilginin cevabı olan seyahat acentalarına olan ihtiyaç her geçen gün daha çok artmaktadır. Tüm dünya genelinde birçok insan farklı nedenlerden dolayı serbest zaman faaliyetlerine katılmaktadırlar. İnsanlar çalıştıkları zaman içinde istedikleri tatile çıkmak için birikim yapmaktadırlar. Bu planlarının iyi bir tatille sonuçlanması, harcama için biriktirdikleri paranın en faydalı şekilde değerlendirilmesi için seyahat acentalarına önemli görevler düşmektedir. Çünkü tatil, iyi organize edilmiş bir tatil seçimi doğrultusunda zevkli bir seyahat deneyimiyle sonuçlanacaktır.

Turizm sektörü, gelişmekte olan şehirlerde sanayinin dışında başka bir alternatif olarak ortaya çıkmakta, ekonomik ilerlemenin ve kalkınmanın önemli bir faydası olarak bilinmektedir. Çok sayıda ülkede turizm sektöründeki payların artması ve daha çok turist çekebilmek amacıyla zaman içinde turistik bölge alternatiflerine yenilerinin eklendiği görülmektedir. Turizm, destinasyonlara sadece ekonomik fayda sağlamaz, kültürler arası iletişimi artırarak, ülkeler arasındaki ilişkilerin güçlenmesine yol açar. Herhangi bir kriz yaşanması durumunda da öncelikli olarak ülke turizmi olumsuz etkilenecektir. Ülke turizminde bir sorun çıkması durumunda turizm sektörünün en önemli birimlerinden olan seyahat acentaları çalışanları da bu sorunlardan en çok zarar görenler olacaktır.

Türkiye'ye gelen turist sayısı 2003 yılında, 16.450.127 kişiden, 2017 yılında 38.620.346 kişiye çıkmıştır (TÜRSAB, 2018). Türkiye'ye gelen turistler yapmış oldukları seyahatlerinde büyük ölçüde paket turları tercih etmektedirler. Bu noktada paket turları hazırlayan ve turistlerin vize, uçak bileti, araç kiralama, zorunlu seyahat sigortası, pasaport, otel rezervasyonu vb. birçok işlemlerinde yardımcı olan seyahat acentalarının görevinin önemli olduğu söylenebilir (Saygı, 2016).

Seyahat acentalarının başarıya ulaşabilmesi ve bu başarıyı devam ettirebilmesi, çalışanların verimliliği ve vermiş oldukları hizmetlerin kalitesiyle ilişkili olup, bu da çalışanların doyumunu ile gerçekleşmektedir. İşletmelerde hizmet kalitesi, çalışanların müşteriler ile bire bir iletişimleri sonucunda gerçekleşmektedir. Bu çalışma seyahat acentası çalışanlarının serbest zaman doyumlarının iş ve yaşam doyum düzeyleriyle etkileşiminin olduğu düşünülerek gerçekleştirilmiştir. İstanbul'da bulunan seyahat acentası çalışanlarının serbest zaman doyumlarının iş ve yaşam doyum düzeyleri ile etkileşimini açıklamak amaçlanmaktadır.

1.1. Problem

Turizm sektöründeki yoğun rekabet ortamı nedeniyle, işletmeler varlıklarını sürdürebilmek ve amaçlarını gerçekleştirebilmek için kaliteli hizmet üretmek durumundadırlar. Kaliteli hizmet ise istekli ve iyi motive olmuş, yüksek performansa sahip çalışanlar ile mümkündür.

Özellikle, işletmelerin üst düzeyde verimliliği ancak çalışanların amaçları ile işletmenin amaçlarının uyduğu noktada elde edebileceği gerçeği, serbest zaman doyumunu önemini daha da arttırmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın problemini, seyahat acentasında çalışanlarının serbest zaman doyumları ile iş ve yaşam doyum etkileşiminin tespit edilmesi oluşturmaktadır.

1.2. Amaç

Araştırmanın amacı, seyahat acentası çalışanlarının serbest zaman doyumları ile iş ve yaşam doyum düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesidir. Bu temel amaç doğrultusunda, aşağıdaki sorulara yanıt bulunmaya çalışılacaktır.

1. Seyahat acentası çalışanlarının serbest zaman doyum düzeyi nedir?
2. Seyahat acentası çalışanlarının serbest zaman doyum düzeyi, demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Seyahat acentası çalışanlarının iş doyum düzeyi nedir?
4. Seyahat acentası çalışanlarının iş doyumuna etki eden faktör / faktörler nelerdir?

5. Seyahat acentası çalışanlarının yaşam doyum düzeyi nedir?

6. Seyahat acentası çalışanlarının yaşam doyumuna etki eden faktör / faktörler nelerdir?

1.3. Önem

Hem turizm sektörü hem de acentalar için son derece önemli bir yere sahip olan iş doyum ve yaşam doyum düzeylerinin tespit edilmesi, çalışanların serbest zaman doyum düzeylerine etki eden faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin iş ve yaşam doyum ilişkisinin ortaya konulması, işletmelerin ve sektörün geleceği için büyük önem taşımaktadır. Ayrıca daha önceki yapılan araştırmalarda seyahat acentası çalışanlarının serbest zaman doyumları ile iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi konu eden herhangi bir çalışmaya rastlanmaması konunun önemini daha da arttırmaktadır.

İstanbul, önemli derecede turizm faaliyetlerine ev sahipliği yapan, Türkiye turizmi için merkezi destinasyon olan illerden biridir. İstanbul aynı zamanda Türkiye’de seyahat acentalarının büyük bir bölümünü bünyesinde barındırmaktadır. Türkiye turizmi için bu derece önemli bir destinasyon olan İstanbul ilinde mesleğini icra eden seyahat acentası çalışanlarının serbest zaman doyumlarının iş ve yaşam doyumları üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir çalışma mevcut değildir.

Çalışmanın alanyazına fayda sağlayarak gelecek yıllarda yapılacak araştırmalar için ışık olacağı düşünülmektedir. Araştırma doğrultusunda fayda sağlayacak çözümler ile seyahat acentası çalışanlarına ve yöneticilerine olumlu katkıları olacaktır.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın uygulama kısmının gerçekleştirilmesi için İstanbul ilindeki seyahat acentaları seçilmiştir. Bunun nedeni, Türkiye’deki seyahat acentalarının büyük bölümünün İstanbulda olması varsayımdır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan anketin araştırmaya katılan çalışanlar tarafından dürüst ve tarafsız bir şekilde doldurulacağı varsayılmıştır.

Son olarak, seyahat acentası çalışanları içinden ulaşılabilen 406 örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın kuramsal çerçevesi, ulaşılabılır alanyazınla, görgül uygulaması ise seyahat acentası çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Sınırlı zaman, gider tasarrufu ve seyahat acentalarında az sayıda çalışan yoğun iş yüküyle çalışmakta olduğundan çalışanların araştırmaya katkı sağlama konusunda isteksiz olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma İstanbul ilinde aktif olan seyahat acentaları faaliyet alanı baz alınmış ve işletmelerde çalışan 406 çalışan ile kısıtlı tutulmuştur.

1.6. Tanımlar

Araştırmada geçen bazı kavramların tanımları aşağıdaki gibidir:

Serbest Zaman Doyumu: Bireylerin serbest zaman faaliyetlerine katılımlarıyla; ilgi, istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Kalfa, 2017).

İş doyum: Çalışanın çalıştığı ortama uyum sağlamasıyla ortaya çıkmakta olup ve iş hakkında ki pozitif duygularının tümüdür (Karcıoğlu, 2009).

Yaşam Doyumu: Çalışanın sahip olduğu yaşam koşulları ve tecrübelerinin etkileşiminden ortaya çıkan sonuçlar, yaşadıkları arasında hissettiği fark olarak tanımlanmaktadır (Dündar, 1993).

Seyahat Acentası: Dünya Turizm Örgütü'ne göre; belirli bir ücret karşılığında hizmet veren ve seyahat üreticilerinin ürünlerini belli fiyatlarla halka satış için aracılık yapan kuruluşlardır (Hacıoğlu, 2016).

Turizm: Bir ülkeye ya da bir bölgeye turist çekmek amacıyla alınan ekonomik, kültürel, teknik vb. Önlemlerin ya da yapılan çalışmaların tümüdür (www.tursab.com.tr).

1. İLGİLİ ALANYAZIN

1.1. Kuramsal Çerçeve

İlgili alanyazın dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, serbest zaman kavramının tanımı, serbest zamanın tarihsel gelişimi, serbest zamanın önemi, serbest zamanın temel fonksiyonları, serbest zamanı değerlendirmenin yararları açıklanmıştır. Devamında serbest zaman doyumunun tanımı, serbest zaman doyumunu etkileyen faktörler, serbest zaman doyumunun etkilediği alanlar, serbest zaman doyumunun alt boyutları ele alınmıştır. İkinci bölümde iş doyum kavramının tanımı ve önemi açıklanmış olup; iş doyumunu etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde yaşam doyum kavramı ile birlikte; yaşam doyumunun tanımı, yaşam doyumunun önemi, yaşam doyumunu etkileyen faktörler, yaşam doyumunu etkileyen bazı değişkenler açıklanmıştır. Son bölümde de ilgili araştırmalara değinilmiştir.

2.1.1. Serbest Zaman Kavramı

Serbest zaman kavramı başlığı altında, öncelikle serbest zaman tanımı yapılmış olup, serbest zamanın tarihsel gelişimi, serbest zamanın önemi, serbest zamanın temel işlevleri, serbest zamanı değerlendirmenin faydaları hakkında bilgi verilmiştir. Serbest zaman doyumunun tanımı yapılarak, serbest zaman doyumunu etkileyen etkenler, serbest zaman doyumunun etken olduğu alanlar ve serbest zaman doyumunun alt boyutlarına değinilmiştir.

2.1.1.1. Serbest Zaman Tanımı

Zaman yaşamdır ve zamanı değersiz kullanmak, yaşamı boşa geçirmektir. Zaman, birey için yaradılışından bu yana büyük önem taşımaktadır. Bireyin gelişmesinde ve bireysel mesleki başarısında zaman kavramının payı çok büyüktür. İş yaşamını, kültürel ilişkilerini, eğlence ve rahatlama tercihlerini bu kavram içinde

olumlu değerlendiren topluluklar, diğer topluluklara göre daha çok gelişmişlerdir (Karaküçük, 2014: 10-11).

Serbest zaman tanımında ülkemizde bir anlam kargaşası yaşanmaktadır. Türkiye de bu kavramın öneminin gittikçe artmasına rağmen, hala net olarak adlandırılmadığı görülmektedir. Bir çok kaynakta “boş zaman”, bazı kaynaklarda “serbest zaman”, bazılarında “özgür zaman” olarak kullanılmaktadır. Eksikliklerin nedeni şöyle ifade edilmektedir: Eksiklikler iki temel nedenden kaynaklanmaktadır. Birincisi, çeşitli dillerde birden fazla terimin eş anlamlı olarak kullanılması ikincisi de serbest zaman kavramının da gizli olan, nesnel olarak ölçülemeyen özelliklerdir, örneğin İngilizce’de "leisure", "leisure time", "free time", "spare time", "recreation" gibi kelime ve terimleri birbirine yakın ve eş anlamda kullanılırken, Almanca da "freizeit", "erholung" kullanılmaktadır. Diğer yandan, serbest zaman faaliyetlerinin çeşitli kültürlere göre hatta bireylere göre değişiklik görülmesi bu uğraşlardan yola çıkarak ortak tanımlara varmayı zorlaştırmaktadır (Özkökeli, 1998).

Serbest zaman, basit anlamıyla boş olan zaman dilimidir (Demiray, 1987). Başka bir açıklamaya göre de, gündelik hayatı; uyuma, rahatlama ve çalışma dışında, bireyin istediği gibi doldurabileceği zaman dilimidir. Serbest zamanın değerlendirilmesinde, bireyin tercih ettiği bir hobiye yaparak, sonucunda mutluluk ve tatmin sağlamak koşulu ile kişisel ya da topluca gerçekleştirilen etkinliklerdir (Karaküçük, 1995).

Serbest zaman; bireyin yaşamını devam ettirmek için yapması zorunlu görevler haricinde kişisel tercihlerine ayırdığı vakit olarak ifade edilmektedir (Sabbağ ve Aksoy, 2011).

Aristo’ya göre serbest zaman, bir bireyin kendi iradesiyle gerçekleştirdiği faaliyet içinde olma durumu olarak açıklanmıştır (Akyürek ve dğr., 2018: 2).

Güler de, iş ve yaşamla ilgili zorunlu sorumluluk ve görevler yerine getirildikten sonra, geriye kalan zamandır şeklinde tanımlamıştır. Birey bu zamanı kendisi için bağımsız olarak değerlendirme hakkına sahiptir (Güler, 2001).

Milli Eğitim Bakanlığı’nın düzenlediği Birinci Gençlik Şurası’nda serbest

zaman; “Bireyin çalışma ve diğer görevlerinden arta kalan zaman içinde, serbestçe dinlenmesi, eğlenmesi, toplumsal başarı ya da kişisel gelişmesi için kullanacağı zamandır” şeklinde tanımlanmıştır (Komisyon, 1980).

Serbest zaman, bireyin yaratıcılık yeteneğinin ve manevi olarak önemli olan değerlerinin bir sonucu olarak açıklanmıştır (Hacıoğlu, Gökdeniz ve Dinç, 2003, Günaçtı, 2014: 23).

Karaküçük ve Gürbüz'ün (2007) tanımına göre, serbest zaman bireyin özgür bir şekilde, istediği gibi harcayabileceği zamanı anlatmaktadır. Serbest zaman zorunluluk olmadan seçim hakkına sahip olmak, iş yaşamından geriye kalan zaman olarak tanımlanabilmektedir.

American Occupational Therapy Association'a göre serbest zaman, beden sağlığı ve mutluluk hissiyatı kazandıran olumlu hareketler şeklinde açıklanmıştır (Yılmaz, 2017: 31-32).

Serbest zaman, bireyin zorunlu görevleri dışında kalan ve kullanma biçiminde tamamen özgür olduğu serbest zamanlarında, parasal kazanç sağlama hedefi gütmeyen, herkese göre değişen amaç ve yöntemlerle, tamamen bireysel tercihlerle yapılan etkinliklerdir (Arslan, 2010).

Crandall'a göre; “Herhangi bir güdüye dayandırılan gereksinimler için harcanan boş zaman” olarak ifade etmektedir (Demiray, 1987: 8, Yılmaz, 2017: 32).

Serbest zaman tanımı için literatürde bir çok ifade bulunmasından dolayı tek bir tanımın yapılması oldukça zordur. Genel ifadeyle bu tanımları aşağıda ki gibi dört grupta toplayabiliriz:

1. Serbest zaman hakkındaki genel görüşler,
2. Serbest zamanı toplumsal bir grubun işlevi olarak tanımlayan görüşler,
3. Serbest zaman kavramının, boş zamanda yapılan faaliyet olarak açıklanması,
4. Serbest zaman kavramının boş vakit olarak ifade edilmesi (Hacıoğlu vd., 2009: 17).

Tekin (2009); “Bireysel doyum için sınırlarını ve yapısını kendimizin belirlediği, bize ait olan bir zaman içinde istediğimizi yapabileme özgürlüğüdür”

şeklinde tanımlamaktadır. Serbest zaman aynı zamanda özgür zamandır, zorunluluklardan arta kalan zamandır (Ayyıldız, 2015: 8).

Güler (1994) “İş ve yaşamla ilgili zorunlu sorumluluk ve görevler yerine getirildikten sonra, arta kalan zamandır” olarak açıklamıştır (Pala, 2012: 12).

Tezcan (1994) “Bireyin hem kendi hem de diğer tüm sorumluluklarından kurtulduğu ve kendi isteğiyle seçebileceği bir etkinlikle uğraşacağı, bireyin kesin olarak bağımsız olduğu zaman” olarak ifade etmektedir.

Abadan “Uyumak, yemek yemek, vücut temizliği yapmak, fakülteye gidip gelmek, ders veya bir işte çalışmak zamanı dışında kalan vakit” şeklinde tanımlamaktadır (Abadan, 1961, Pala, 2012: 13).

2.1.1.2. Serbest Zamanın Tarihsel Gelişimi

İlk uygarlıklardan bu yana, yüksek statü sahibi bireylerin serbest zamana sahip olmaları bir ayrıcalık olarak tarif edilmiştir. Serbest zaman ilkel toplumlarda temel ihtiyaçların ardından gelen bir ödül olarak ortaya çıkmıştır. Zamanın ilerlemesi tarımın gelişmesine, bu da bireyler arası mesafenin büyümesine neden olmuştur. Başka bir deyişle statü, birbirinden farklı sınıfların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örnek verecek olursak; Mısır,Asur ve Babil toplumları birçok çeşitli “serbest zaman” aktivitesine sahiptir. Ancak bu aktiviteler öncelikli olarak üst düzey mevkide olan bireylerin aktiviteleridir. Serbest zaman aktivitelerine katılma hakkı olan bireyler; soylular, askerler ve dini liderden oluşmaktadır.

Bilimsel verilerin elde edilmesiyle yeni buluşların ortaya çıkmasına, 18. Yüz yılın son dönemlerine doğru çıkan I. Sanayi Devrimi üretmeye büyük önem verilmesine sebep olmuştur. Kişisel ve toplumsal yararın çalışmayla gerçekleşeceği düşüncesi haftalık 70 saatten fazla süren çalışma şartlarını da beraberinde getirmiştir. Serbest zaman bu dönemde çalışanın yorgunluğunu atlabileceği zaman olarak görülmüştür (Karaküçük, 2005: 24, Gedik, 2018: 13).

II. Sanayi Devrimi sonunda gelişen teknoloji, sanayileşme 1930'lu yıllardan sonrada bireyin yaşamındaki iş ve hayat şartlarını hafifletmiş ve bireylere daha çok serbest zaman yaratmıştır. Bu yönden serbest zaman kavramı günümüzde gelişmiş sanayinin yapısal bütünlüğünü oluşturmaktadır (İlban ve Özcan, 2003: 200).

Geçmişten günümüze iş hayatı bireyi olumsuz etkileyen, yıpratıcı, yoran bir faaliyet iken, serbest zaman bireyi pozitif hissettiren, dinlendiren, yenileyen bir zaman dilimi olmuştur. Bireyin iş yaşamı dışında serbest zamana daha çok değer vermesine neden olmuştur (Çınar ve Sanioğlu, 2000, Gedik, 2018: 14).

Gelişmiş ülkelerdeki yapılan şehirleşme projesi süresince de; haftalık çalışma saatlerini hem patron ve çalışan hem de hukuki açıdan düşürme baskısı gerçekleşmiştir (Yılmaz, 2017: 32).

2.1.1.3. Serbest Zamanın Önemi

Zaman, durdurması mümkün olmayan, tekrar yaşanamayan ve değişmesi mümkün olmayan bir vakadır. Zamanın aktif ve verimli değerlendirilmesi bireyin hayatında önemi bir yere sahiptir (Dağlı, 2013; Göral, 2013). Bireyler zamanlarının bir bölümünü şahsi ihtiyaçları ile harcamaktadırlar. Arta kalan zamanın bir kısmını gelir kazanmak için çalışma hayatına, bir kısmını ev hayatına harcamaktadırlar (Pala, 2012: 12, Turker, 2016: 50). Serbest zamanlardaki faaliyetler, hayatın akışına katkıda bulunarak insanların deneyimlerini ve tecrübelerini arttırmaktadırlar (Fenech, 2008). Serbest zaman faaliyetleri çalışanın iyi hissetmesini artırarak bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığının sürdürülebilirliğine imkan vermektedir (Lu ve dğr., 2015).

Serbest zamana dair etkinlikler, bireyin yaşam süresince cinsiyete, eğitim durumuna, yaşa, sosyal statüye, aile yapısına, karakterine, bağlı olduğu tüm gruplara, yaşanan çevreye, kişisel zamana, ekonomik imkanlara, kültürel birikime, yaşanan yörenin ya da bölgenin değer, gelenek ve göreneklerine, bunun gibi birçok sebebe bağlı olarak çeşitlendiği görülmektedir. Bireyin sahip olduğu bu özellikler, “serbest zaman” tanımının kültürel olarak çeşitli değerler taşıması ve serbest zaman hedeflerinin bireysel ve toplumsal olarak farklılaşması, çok sayıda açıklama yapılmasına sebep olmakta; bununla birlikte serbest zaman değerlendirme faaliyetlerini de değiştirmektedir (Demir ve Nesrin, 2006: 37; Soyer ve Can, 2003: 104; Gedik, 2018: 11).

Serbet zaman iki yönlü olup; sanat, müzik etkinliklerinden haz alma, yaratıcılığımızı farkına varma, kuvvet ve yeteneklerimizi pekiştirebileceği gibi, tam tersine can sıkıntısı, yalnızlık, bunalım halleri de doğurabilir (Zorba ve diğ., 2001).

Serbest zaman tercihi ve serbest zamana katılım, kişilik özelliklerinin gelişimine katkı sağlamaktadır. Çalışanların serbest zaman faaliyetlerine katılımları sonucunda, çalışanın çevreyle iletişimlerinde ve davranışlarında farklılıklar meydana gelmektedir. Bu farklılıklar ve çevresel faktörler çalışanı birçok yönden etkilemektedir. Serbest zaman sosyal değişimin önemli bir parçası olabilir. Çalışanların serbest zamanlarında yaptığı faaliyetler yaşanılan toplum içinde değişim ve dönüşümlerin başlangıcı olabilir, bununla birlikte serbest zaman faaliyetleri halk arasında sürükleyici bir rol üstlenebilir (Özcelik, 2017: 30).

Yapılan bir araştırmada; serbest zaman faaliyetlerinin, hayata ilişkin olumsuz olaylarda, olumlu sonuçları olduğu görülmüştür. Bunlar;

- 1) Serbest zaman faaliyetleri, çalışanın *dikkatini dağıtarak* gerçekleşen olumsuz olayların sonuçlarının hissedilmesinde tampon görevi görmektedir.
- 2) Serbest zaman faaliyetleri çalışanın *geleceğe yönelik iyimserliğini pekiştirerek*, bireyin yaşamış olduğu olumsuz olayların sonuçlarının hissedilmesinde azaltıcı görev üstlenmektedir.
- 3) Serbest zaman faaliyetleri çalışanın *kendisini yenilemesine* imkan sağlamaktadır.
- 4) Serbest zaman faaliyetleri çalışanın *kendisini değiştirmesine* olanak sağlamaktadır (Kleiber ve dğr., 2002: 226, Özçelik 2017: 32).

Serbest zamanın önemli bir etkisi de, çalışanı hastalıklardan koruması ve hastalananların tedavisine destek sağlamasıdır. Bu konuda literatürde birçok çalışma bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarından bazılarını bakacak olursak;

Crowe ve ark. (2003) ve Fallahpour ve ark. (2015) yaptıkları çalışmalarda “Boş zamanlarda zihinsel faaliyetler ile meşgul olmanın ileriki yaşlarda Alzheimer (unutkanlık) riskini azaltmada önemli bir etken olduğunu” belirtmektedir.

Merrill Lynch (2016) hazırladığı raporda “Emeklilerin boş zaman faaliyetlerinin kendilerini özgür hissetmelerinde ve hayata bağlanmalarında önemli bir etken olduğunu” belirtmektedir.

Serbest zaman faaliyetlerinin Ponde ve Santana (2000)’nın Brezilya’da kadın sağlığı üzerinde yapılan çalışma sonucunda “Hastalıkları tedavi edici ve önleyici

olduğuna yönelik, boş zaman faaliyetlerinin ruhsal sağlığı koruyucu özelliği olduğu" tespit edilmiştir (Özcelik, 2017: 31).

Feskanich ve arkadaşları (2002), "Serbest zamanlarda gerçekleştirilen fiziksel faaliyetlerin ileri yaşlardaki kalp krizi riskini azalttığını" belirtmektedirler (Feskanich, 2002: 2304, Özçelik, 2017: 32).

Çalışanın serbest zamanlarını kaliteli kullanması iş verimliliğini artırmakta olup, aktif değerlendirmesi bireysel yaşamlarına pozitif etki etmektedir (Yeniçeri ve diğ., 2002).

Çalışanların genel olarak iş hayatlarına özgü katılabilecekleri fazlasıyla faaliyet olmasına rağmen, bireysel yaşamlarında serbest zaman faaliyetlerine ayırabildikleri zaman kısadır ve bir çoğu bu zamanda kendi sorumlulukları ile baş etme çabasındadır. Sorumlulukların üstesinden gelebilmek içinde çalışanın amacını ve kendisi için yaşamında nelerin önce geldiğini bilmesi önem taşımaktadır. Çalışanlar para kazanma çabası içinde serbest zamanını iyi değerlendirememektedir. Çalışanlar kaç yaşında olursa olsun serbest zaman dilimlerini değerlendirme ihtiyacına sahiptirler (Özdağ ve diğ., 2009).

Günümüzde, iş hayatının ve yaşam faaliyetlerinin yoğun, iç sıkıcı, yorucu ve stresli olması, serbest zaman faaliyetlerini, hayatımızın olmazsa olmazı haline getirmiştir. Çalışana yenilenme, dinlenme, tekrar toparlanma olanağı sağlamaktadır. Çalışanların serbest zamanlarını değerlendirmeleri için çok sayıda farklı alternatifler öneren, yeni bir iş blümünün de ortaya çıkmasını sağlamıştır (Tel ve Köksalan, 2008).

Çalışana göre serbest zamanın iyi değerlendirilmesi önemli olup iş yaşamının oluşturduğu stresi ve yorgunluğu atma, toplumsal ve bireysel yaşamda daha çok mutlu olma ve daha çok verimli olmayı beraberinde getirecektir. Çalışanın işinde yükselebilmesi, sosyal yaşamda da başarıyı yakalayabilmesi için farklı faaliyetlere katılması ve kişisel yaşamına da yeterli zamanı ayırması gerekir (Aydoğan ve Gündoğdu, 2006, Günaçtı, 2014: 25).

2.1.1.4. Serbest Zamanın Temel İşlevleri

Üretime çok önem verilen sanayi devriminde serbest zaman, yorulan çalışanların fiziksel gücünü iyileştiren ve dengesini tekrar bulmasını sağlayan dinlenme olayını yerine getirmektedir. Serbest zamanın dinlenme fonksiyonunun yanı sıra, iki fonksiyonu daha vardır. Bunlardan biri “eğlenme” ve diğeri de “gelişim” fonksiyonlarıdır (Sağcan, 1986: 5).

2.1.1.4.1. Dinlenme İşlevi

Karaküçük; dinlenme fonksiyonunun, serbest zamanı fazlasıyla şekillendiren değişik yorumlarla, iş yaşamı boyunca gerçekleşen önemli bir etken olduğunu belirtmektedir. Dinlenme, iş sonunda oluşan stresi, yorgunluğu, bedensel deformasyonları, sinir gerilimlerini ortadan kaldıran bir fonksiyondur. Çalışan için serbest zaman, ertesi gün olan iş gününe bedenen hazır hissetmeye yardımcı olmaktadır (Karakucuk, 2005: 59).

2.1.1.4.2. Eğlenme İşlevi

Çağımızda çalışanların, serbest zaman faaliyetlerine katılma oranlarının sıklığı, başarı çıtalarını ve statülerini o derece artırmaktadır.

Torkildsen, eğlenmenin çalışanın içinden gelen bir istek olduğunu ve serbest zamanlarında çalışanı mutlu kılacak anlara ihtiyaç duyduğunun üzerinde durmuştur. Çalışanlar artık bir çok spor ve eğlence faaliyetlerinde yer almakla birlikte, gösterdikleri bu ilgi çalışanların beden sağlıklarını, duygusal ve psikolojik ruh hallerini iyileştirmeye de devam etmektedir.

2.1.1.4.3. Gelişim İşlevi

Gelişim işlevi, serbest zamanda veri sağlamak, bir kültürü yayma isteğinin ağır bastığı uğraştır. Bir anda ortaya çıkan ya da örgütlenmiş toplumsal ve sosyal faaliyetlere katılım ihtiyacının yoğunlaştığı faaliyetlerdir (Ağduman, 2014: 7-9).

2.1.1.5. Serbest Zamanı Değerlendirmenin Faydaları

Yaşamın bir kısmı, serbest zamanla geçmekte olup, çalışanların serbest zamanlardaki faaliyetleri, kendi gelişimlerinde büyük bir rol oynayıp, çalışanın

kişiliğini etkilemektedir. Serbest zamanın değerlendirilme şekli, ortak zamanlı olarak kişisel bağ ve amaçlara ulaşmanın bir kriteridir (Sivan and Ruskin, 2000).

Serbest zaman birikimi; ruhsal durumun iyi olması, öz güvenin yükselmesi, olayları yorumlayabilme gibi yetilerin oluşması için etkin bir başlangıç sağlamaktadır. Hissedilen beden sağlığını artırmaktadır. Yeniden başlamanın ve yeni yetenekler kazanmanın başka bir yöntemidir. Yoğun çalışma hayatının sonucu olan yabancılaşmayı önler. Utangaç çalışanlar, aynı ilgileri olan ekip faaliyetlerine dahil olduklarında, iletişim ve özgüven becerileri artmaktadır (Aydoğan ve Gündoğduvd, 2006, Yılmaz 2017: 33-34).

Serbest zaman faaliyetlerinin yararlarını genel olarak; fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak üç ana başlıkta toplayabiliriz.

2.1.1.5.1. Fiziksel Faydaları

Serbest zaman faaliyetlerinden; spor, oyunlar, dans çeşitleri, her türlü alan eğlenceleri çalışanların fiziksel yapılarında düzelme sağlamaktadır. İnsan hareket eden ve sürekli hareket halinde olan bir varlıktır. Doğum anıyla birlikte vücut uzuvları ve sinir sistemleri gelişerek büyümeye başlar. Hayatın devamlılığı için harekete her zaman gereksinim vardır; yemek yemek, koşmak, farklı faaliyetlerde bulunmak gibi. Sağlıklı büyüme, hayatı devam ettirmek için sağlam bir fiziki yapı ve fiziksel faaliyetlerle sağlanmaktadır (Pala, 2012: 22).

2.1.1.5.2. Sosyal Faydaları

Çalışanlar karşılıklı iletişimlerinde sadece genel fizyolojik gereksinimlerini gidermezler. Gruba dahil olma, sahiplenme, yakın hissetme gibi diğer toplumsal gereksinimlerini de karşılarlar. Sosyalleşme uzun bir zaman diliminde gerçekleşir. Serbest zaman faaliyetleri de sosyalleşme sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanın kendini tanıması ve kişiliğini tanımasına fazlasıyla katkıda bulunmaktadır. Çalışan serbest zaman faaliyetlerine katılarak kişisel başarısı için başka bir kimlik yaratma dönemine de girebilir. Birçok çalışan için serbest zaman faaliyetlerine katılmak onların var olan statülerini yükseltmektedir (Pala, 2012: 23).

Ekip olarak gerçekleşen serbest zaman faaliyetleri, katılımcılar tarafından birlik ve beraberlik sağlamaktadır. Çalışanlar birbirini tanımakta, birbiriyle iletişim

kurumdadırlar. Serbest zaman faaliyetleri yaşamın niteliğini geliştirmekte olup, hayatın daha huzurlu, mutlu ve verimli bir hale gelmesine yardımcı olmaktadır (Tezcan, 1982).

2.1.1.5.3. Psikolojik Faydaları

Psikolojik fayda hali, çalışanın psikolojik sağlığı hakkında bilgi vermektedir. Çalışanın psikolojik sağlığı "Bireyin kendisiyle ve çevresiyle süreli bir denge ve uyum içinde olmasdır." Psikolojik yönden sağlıklı bir çalışanda olması gereken özellikler, yetişmiş bir bireyde aranan özelliklerdir. Psikolojik açıdan keyifli, bilgili çalışan, davranışları tutarlı, sevilen, sayılan, özgüvenli, bağımsız, realist, ekibiyle uyum içinde ilişkileri olan, toplulukta bir misyonu olduğunun farkında olan bireylerdir. Beceri ve donanımlarını belirli bir hedefe çevirerek, yararlı olarak değerlendirir. Kendisine inanır, ümitsizliğe kapılmaz ve tolerans sahibidirler (Yrkoğlu, 1997).

Serbest zaman faaliyetleri sadece bedensel hastalıkların tedavi edilmesi için değil psikolojik hastalıkların tedavi edilmesi içinde bir yöntemdir. Menninger; "Rekreasyonu tedavide kullanmak psikiyatrist için bir ayrıcalıktır. Sadece psikolojik hastalıkların tedavisi için değil, psikolojik açıdan sağlıklı kalabilmek için önemlidir. Psikiyatristler rekreasyonun psikolojik ve duygusal hastalıkları önlediğine de inanırlar" şeklinde açıklama yapmıştır (Kraus, 1977, Pala 2012: 24).

2.1.1.6. Serbest Zaman Doyumunun Tanımı

Serbest zaman doymu, bireylerin serbest zaman faaliyetlerine katılımlarıyla; ilgi, istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Kalfa, 2017: 13).

Serbest zaman, bireyin günlük hayattaki mutluluğunda çok önemli olup, bireysel olarak seçilen faaliyetlerde memnuniyet için olanak sunmakta olup, doym duygusu yüksek bir hayatı beraberinde getirmektedir (Broughton ve Beggs, 2006). Serbest zaman faaliyetlerine katılmanın ve doymun, toplumlar üzerinde yaşam verimlilikleri açısından pozitif faydaları olduğunu göstermektedir.

Serbest zaman doymunun "Pozitif algıların serbest zaman faaliyetleri ve tercihlerinin bir sonucu" kazanıldığı belirtilmektedir. Bu kazanımda, çalışanın serbest zaman tecrübelerinden elde ettiği doym düzeyidir (Kalfa, 2017: 14).

Beard ve Ragheb (1980), “Çalışanların serbest zaman faaliyetlerine katılımları sonucunda elde ettikleri, kazandıkları, ulaştıkları ve algıladıkları olumlu duygular” şeklinde açıklamışlardır.

Misra ve McKean (2000) araştırmalarında; serbest zaman doyumunu, çalışanların serbest zaman faaliyetleriyle ihtiyaçlarını karşılaması sonucunda ulaştıkları pozitif algılar ve hisler olarak tanımlamışlardır.

Başka bir açıklamaya göre serbest zaman doyumunu, mecburi zorunluluklardan bağımsız olarak, bireyin yeni yetenekler sağlamak, sağlık, sanatsal yönden istekli olarak, maddi gelir beklentisi olmadan, zevk, mutluluk duygusu sağlamak için dahil olduğu faaliyetlerden, ihtiyaçlarını karşılama seviyesidir (Ardahan ve Yerlisu Lapa, 2010: 131, Yılmaz, 2017: 36).

Serbest zaman doyumunu, çalışanın serbest zamanlarındaki faaliyetlerini anlamlandırmaları sonucunda oluşmuştur (Du Cap 2002).

Franken ve Raaij (1981) serbest zaman doyumunun, öznel bir kavram olarak ve belirli yöntemler içinde değerlendirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Alışılmış yöntemler, daha öncesinde denenmiş faaliyetlerden çıkarılan ihtiyaçları ve kazanımları kapsamalıdır. Karşılanılmayan ihtiyaçlar doyumsuzluğa neden olacaktır.

Serbest zaman doyumunu, bireyin serbest zaman sonuçlarından ne kadar mutlu olduğunu açıklar. Bireysel ihtiyaçların giderilmesiyle olumlu hislerin yaşanması sonucu doyum gerçekleşecektir (Du Cap 2002: 139, Gökçe, 2008: 21).

2.1.1.7. Serbest Zaman Doyumunu Etkileyen Faktörler

Sosyo - ekonomik faktörlerin yanında farklı psikolojik faktörlerin de serbest zaman doyumunu belirlediği görülmüştür. Hayata pozitif bakma (Franken ve Van Raaij 1981), tükenmişlik hissinin düşük olması, (Iso - Ahola ve Weissinger, 1990), algılanan bağımsızlık seviyesi (Ellis ve Witt 1994), toplumda ki toplumsal yeterlilik yetisi (Sneegas, 1986) önemli olan etkenlerdir (Wang ve ark. 2008: 169, Gökçe, 2008: 22).

Bazı araştırmacılar (Brown ve Frankel 1993; Hawkins, Foose ve Binkley 2004; Iso- Ahola ve Weissinger 1987; Mak, Parker ve Boley 2003; Russell 1987,

1990); bireyin mevcut yaşının, cinsiyetinin, gelir düzeyinin, medeni durumunun, eğitiminin vb. gibi çeşitli iktisadi dinamiklerinin ve sağlığın serbest zaman doyumunu olumlu etkilediğini ifade etmişlerdir (Peason, 1998).

Serbest zaman doyumunu hazırlayıcı, sağlayıcı ve güçlendirici olarak sınıflandırılmaktadır.

- Hazırlayıcı etkenler (cinsiyet, yaş, serbest zaman fırsatlarının bilinmesi ve serbest zaman kriterleri) bireysel motivasyonla ilgilidir (Kalfa, 2017: 14).
- Sağlayıcı etkenlerde gelir kaynaklarıyla ilgilidir.
- Güçlendirici etkenlerde doyum düzeyinin artmasını belirlemektedir.

Yapılan çalışmada (Mannell, 1989) serbest zaman doyumunun, serbest zaman katılımı ve serbest zaman doyumunu ile olumlu ilişkisinin olduğunu açıklamaktadır (Lysyk ve ark., 2002, Kalfa, 2017: 14).

2.1.1.8. Serbest Zaman Doyumunun Etken Olduğu Alanlar

Serbest zaman doyumunu; yaşam doyumunu, iş doyumunu ve motivasyon konuları ile bağlantılı olan bir kavramdır.

Yaşam Doyumu

Yaşam doyumunu; çalışanın yaşama dair ihtiyaçları ve ihtiyaçların giderilme oranı ile sonuçlanan tatmin halidir. Çalışanın kaliteli bir yaşamının olduğu ile ilgili olup, bireysel olarak inandığı değerlerle, aile, çevre, okul ortamı, arkadaş grubu gibi topluluklardaki niteliğinin tamamını birlikte değerlendirmesiyle ortaya çıkmaktadır. Yaşam doyumunu, mutluluk, sevinç, motivasyon ve moral algısı ile birebir ilişki içindedir (Vara, 1999, Kalfa, 2017: 15).

İş Doyumu

İş doyumunu; çalışanın çalıştığı ortama uyum sağlamasıyla ortaya çıkmakta olup ve iş hakkında ki tüm pozitif duygular olarak açıklanabilir (Karcıoğlu, 2009).

İş doyumunu bir tutumdur ve bu tutum pozitif veya negatif olabilirken, ruh hali de bunlara göre şekillenmektedir. Çalışanın mesleği ile ilgili pozitif tutumunda iş doyumunu, negatif tutumunda da iş doyumusuzluğu yaşanmaktadır (Erdoğan, 1999).

Motivasyon

Motivasyon; ihtiyaçları, arzuları, gereksinimleri ve ilgileri içeren bir terim olduğundan çalışanları belirli zamanlarda belirli davranışa itekleyen etkenlerin tümüdür. Motivasyon alışanların amaçlarına ulaşmak için başarılı olmalarına, yaşam doyumuna ulaşmaları için yardımcı olmaktadır (Kalfa, 2017: 16).

2.1.1.9. Serbest Zaman Doyumunun Alt Boyutları

Beard ve Ragheb (1980) alışmalarında psikolojik, eğitim, sosyal, rahatlama, fizyolojik ve estetik şeklinde altı nitelikten oluşan Leisure Satisfaciton Scale'i (Serbest Zaman Doyum leğini) kaynaklara kazandırmışlardır (Sönmezoğlu vd., 2014: 220).

Serbest Zaman Doyum leğinin amacı, çalışanın serbest zamanlarında karşıladığı ihtiyaçlarının ölçüsünü algılama düzeylerini belirlemektedir (Gökçe, 2008: 28). leektteki boyutlar; çalışanların serbest zaman ihtiyaçları ve tutumları sonucunda oluşan boyutları ortaya koymaktadır (Yılmaz, 2017: 37).

2.1.1.9.1. Psikolojik Boyut

Kazanma duygusu oluşturan, motivasyona sahip, çalışanın kendini ifade etmesini sağlayan serbest zaman faaliyetleri sonucunda oluşan doyumların tümüne denir (Kensinger, 2004: 40). Psikolojik alt nitelik; keyifli vakit geçirme, cesaret hissi ve başarma duygusuyla ilişkilidir (Cheng vd., 2010: 398, Yılmaz, 2017:37).

2.1.1.9.2. Eğitim Boyutu

Çalışanın merakını ortaya koyan, çalışana yeni tecrübeler kazandıran, serbest zaman faaliyetleri sonucunda duyulan doyumlar eğitsel boyut şeklinde ifade edilmektedir (Kensinger, 2004: 39). Eğitim boyutu; bireysel uyarılma, çalışanın yeni şeyler öğrenmesi, beceri, yetenek, yaratıcı seviyesini geliştirmesi gibi faydaların doyum gücünü sağlamaktadır (Sönmezoğlu vd. 2014: 220).

2.1.1.9.3. Sosyal Boyut

Bağımsız olarak tercih edilmiş toplumsal bağların iyileştirilmesini ve sürekliliğini sağlayan serbest zaman faaliyetleri sonucunda oluşan doyumlar şeklinde tanımlanmaktadır (Kensinger, 2004: 40). Sosyal boyut, çalışanın bir gruba dahil olma, farklı bireylerle tanışma, yeni çevre edinme ve çalışanın kendisini kabullendirme gibi sosyalleşmeye yönelik olan doyumunu belirleme amacı hedefler (Sönmezoğlu vd., 2014: 220). Sosyal boyut farklı bireylerle olan yararlı davranışlarla ilişkilidir (Cheng vd., 2010: 398, Yılmaz, 2017: 38).

2.1.1.9.4. Rahatlama Boyutu

Dinlenme ve stresi azaltması için fayda sağlayan serbest zaman faaliyetlerinden tecrübe edilen doyumlar dinlenme doyumunu olarak tanımlanmaktadır (Kensinger, 2004: 40). Rahatlama boyutu, çalışanların kendilerini mutlu algılamalarına yönelik duyguların seviyesini öğrenmeyi amaçlar (Sönmezoğlu vd. 2014: 220). Rahatlama boyutu çalışanın stresten kurtulmaya ve duygusal olarak pozitif oluşuna denktir (Cheng vd. 2010: 398, Yılmaz, 2017: 38).

2.1.1.9.5. Fizyolojik Boyut

Fiziksel yönden yenilenmeye olanak sağlayan, fiziksel ve sağlıklı bir gelişim oluşturan serbest zaman faaliyetleri sonucunda ki hazlar fizyolojik doyum şeklinde nitelendirilmektedir (Kensinger, 2004: 40). Çalışanların katıldıkları faaliyetler sonunda dinç kalma, kilo kontrolü ve çeşitli fizyolojik yarar kaynaklı doyum duygularından oluşmaktadır (Sönmezoğlu vd, 2014: 220). Çalışanın sağlıklı olması ile bedeninin de iyi olma halidir (Cheng vd. 2010: 398).

2.1.1.9.6. Estetik Boyutu

Fiziksel ortamın mutluluk duygusu yaratan, serbest zaman tecrübeleriyle kazanılmış olan duygular estetik doyum olarak tanımlanmaktadır (Kensinger, 2004: 40). Estetik boyut, çalışanların serbest zaman faaliyetlerini gerçekleştirmek için katıldıkları mekanların mimari dizayn, ilginçlik, beğenilme yönünden oluşan doyumla ilgilenmektedir (Sönmezoğlu vd. 2014: 220, Yılmaz, 2017: 38).

2.1.2. İş Doyumu Kavramı

İş hayatı; yaşamın en önemli yönlerinden birini oluşturmakta ve insanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü bir iş yaparak geçirmektedirler. Bu durum en az 20-25 yıl sürüyorsa, çalışanın yaşamından memnun olabilmesi için yaptığı işten de doyum sağlaması gerekmektedir. İşletmeler, yüksek başarıyı ancak çalışanlarının amaçları ile işletmenin amaçlarının uyduğu noktada elde edebilecektir. Bu da motivasyonun ve iş doyumunun önemini daha da arttırmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, Yılmaz, 2017: 5).

İş doyumunu kavramı başlığı altında, iş doyumunu tanımı ve iş doyumunun önemi hakkında bilgi verilmiş olup, ardından iş doyumunu etkileyen faktörlere değinilmiştir.

2.1.2.1. İş Doyumu Tanımı

Literatürde iş doyumunun birden fazla tanımı bulunmaktadır.

İş doyumunu, çalışanın çalıştığı ortama uyum sağlaması sonucunda gerçekleşen memnuniyet durumu ve iş sonucunda oluşan pozitif duyguların tümü olarak tanımlanmaktadır (Karcıoğlu, vd, 2009).

İş doyumunu bir olgudur. Pozitif veya negatif olarak oluşan bu duygu durumu doyumlarına göre belirlenmektedir. Çalışanın mesleği ile ilgili pozitif duygu durumunda iş doyumunu yaşanırken, negatif duygu durumunda iş doyumunsuzluğu yaşanmaktadır (Erdoğan, 1999, Kalfa, 2017: 16).

İş doyumunu, genel anlamıyla çalışanın iş yaşamından duyduğu haz ve mutluluk olarak tanımlanır (Keser, 2006).

Çalışanın tüm çalışma ortamından; yöneticilerinden ve iş arkadaşlarından almak istediği iyi hissedici ve iç rahatlatıcı bir duygu halidir. İş doyumunu, çalışanların yaptıkları işten sağladıkları mutluluk veya mutsuzluk düzeyine göre değişmektedir (Ertürk & Keçelioğlu, 2012, Kanbur, 2018: 126).

İş doyumunu, çalışanın işi ile ilgili ne derece memnun olduğunun belirleyicisidir (Vieira, 2005: 39).

İş doyumu, çalışanın iş yaşamında aldığı keyif ve mutluluğu belirtmektedir (Keser, 2005: 54).

İş doyumu, işin belirleyicileri ile (iş çeşitliliği, iş açıklaması, geri bildirim, çalışma ortamları) çalışanların ihtiyaçlarının uyum içinde olduğunda oluşmaktadır (Ghiselli ve dğr., 2001: 29). Çalışanın iş ortamında iş doyumu sağlaması, çalışanın işinden memnun olduğu ve işine değer verdiğini göstermektedir (Akçadağ ve Özdemir, 2005: 172, Koroğlu, 2011: 20).

İ.B. Von Haller Gilmer iş doyumunu; “Çalışanın işine karşı doyumunu olarak” olarak açıklamaktadır.

J.Tiffin ve E. Mc. Cormick’e göre iş doyumu; çalışanların sağlamış oldukları değerler ve kendi işlerinden aldıkları hoşnutluk ile alakalıdır.

Vroom ise iş doyumunu, kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden, olumlu duygusal durum olarak tanımlamaktadır (Pala, 2012: 28).

İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanmıştır (Budak, 2006: 4; Üngören, Cengiz ve Algür, 2009: 41).

İş doyumu, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları ile ilgili önemli bir olgudur. İş doyumu, çalışanların işlerinde fayda sağlamak için önemli olan ihtiyaçlarının ne derece karşılandığıyla ilişkili olan doyumlarının sonucudur (Yılmaz, 2017: 5).

İş doyumu, çalışanların iş ortamları hakkındaki duygularını, davranışlarını ve amaçlarını göstermektedir (Chen, 2008: 106).

Gürbüz ve Yüksel iş doyumunu, çalışanların iş ortamındaki davranışları ve sergiledikleri olumlu ya da olumsuz duygularının oluşturduğunu ifade etmişlerdir (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 179, Yılmaz, 2017: 5).

İş doyumu, çalışanın işine, iş yaşamına yönelik memnunluğu, iş ortamı için hissettiği duygu ve düşüncelerin tümü olarak açıklanmıştır. İş doyumu tanımını Miner (1992) de, çalışanın ihtiyaçlarıyla ilgili olarak işi için oluşturduğu davranış

olarak anlatmaktadır (Aktaş ve Şimşek, 2015: 210).

İş doyumu, çalışanların fiziki ve psikolojik sağlıklarının bir belgesidir. İş doyumu dendiğinde, bitirilen işten elde edilen kazanç beklentileri ile çalışanın iş arkadaşları ve iş sonucunda aldığı mutluluk olarak açıklanmaktadır. İş doyumu çalışanın, iş yaşamından beklenti içinde olduğu rahatlatıcı bir duygudur. İş doyumu, yapılan işin boyutu ve iş yaşamına ilişkin çalışanların, pozitif davranışlarının bütünü şeklinde açıklanmaktadır (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005: 379).

İş doyumu; çalışanın işinden ne istediğine, bireysel değerlerine ve ekonomik, psikolojik, sosyal beklentilerine dayanmaktadır. Genel anlamda yapılan işten alınan mutluluğun belirleyicisi olarak ifade edilmektedir.

Blum ve Naylor (1968) da iş doyumunu, çalışanın işiyle alakalı ücret, kontrol, işletme koşulları, yükselme imkanları, yeteneklerin bilinmesi, sosyal ilişkiler vb. faktörlere, bireysel farklılıklara ve iş yaşamı dışındaki sosyal faaliyetleri ile ilgili davranışlar sonucu ortaya çıkan bir tutum olarak tanımlanmaktadır.

İş doyumunu Başaran (2008), çalışanların işlerinden sağladıkları doyumun, mutluluğun ve ulaştıkları hazzın ölçüsü olarak açıklamaktadır.

Smith ile arkadaşları (1969) iş doyumunu, çalışanın işine yönelik duygularının tümü olarak tanımlamışlardır.

Pool (1997) iş doyumunu, çalışanların işletmede çalıştıkları zaman diliminde edindikleri tecrübeler sonucunda oluşan pozitif duygular, iş yaşamlarına ve iş ortamlarına yönelik olumlu tutum olarak tanımlamaktadır.

Schultz ve Schultz (1990) iş doyumunu, çalışanın işi ile ilgili duygularını ve göstermiş olduğu davranışını kapsamakta olan duygusal eğilim şeklinde açıklamaktadırlar.

Schermerhorn ve arkadaşları (1994), çalışanların fiziki ve sosyal imkanlarıyla birlikte işlerine olan algıları olarak açıklamaktadırlar (Tutcu, 2018: 89-92).

2.1.2.2. İş Doyumu Önemi

Çalışanlar monoton yaşamlarının büyük bölümünü evlerinden uzak, iş yaşamında iş ortamıyla beraber geçirmektedirler. İş hayatı, özel hayatı en çok etkileyen önemli bir unsurdur (Nacar, 2012: 40). Çalışanların iş doyumlarının sağlanması, ilk olarak çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerine olumlu etki edeceğinden, yaşam doyumu ve sosyal ferah sağlanması açısından da büyük önem taşımaktadır (Varol, 2010: 31).

Çalışanın hem gelir açısından hemde psikolojik açıdan, işinden beklentilerini karşılaması çalışanı daha mutlu edecektir. Bu nedenle iş doyumu çalışan yaşamında ekonomik yönden ve psikolojik yönden önemli bir yer edinmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 6). Mevcut işinden doyum sağlayan çalışan pozitif hal ve hareketler sergileyip, bu tutumlarını iş ortamında da ev ortamında da devam ettirir (Özkalp ve Kırel, 2011: 123).

İş doyumu sadece çalışanın iş yaşamını etkilemez, aynı zamanda çalışanların genel yaşamlarının büyük bir bölümünü kapsamaktadır (Yılmaz, 2017: 6).

İş doyumu olmayan çalışan, iş yaşamında ve sosyal yaşamda sorunlarla karşı karşıyadır. Çalışanın iş doyumu olmadığına bireysel sorunlarını ev yaşamına aktararak ailesinde kötü hissetmesine, huzursuz bir ev ortamı oluşmasına sebep olabilir (Akgündüz, 2006: 78).

Sosyal ortamlarda ki farklı olumsuz tutumlar, hatta başkaldırıları çalışanların doyuma ulaşmayan arzu ve ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır (Sönmez, 2014: 8).

Çalışanın amaçları ile işletme amaçlarının belli bir oranda kesişmesi gerekmektedir. İşletme amaçlarının, iş doyum düzeyini karşılaması çalışan için elzem bir durumdur. Bu nedenle iş doyumu işletmeler ve çalışanlar tarafından büyük önem taşımaktadır (Tor ve Esengün, 2011: 55). Tecrübeli çalışanlar çalıştıkları işletmeden daha çok kendi yaptıkları işe bağlıdırlar. İşletmede çalışma sürekliliği için çalışanın ihtiyaçlarının karşılanması ve işlerinden doyum duymaları gerekmektedir (Kırel, 1999: 116, Yılmaz, 2017: 7).

İş doyumu yüksek olan çalışanlar işinde daha iyi performans sergileyeceği için iş kaza oranlarında da azalma gözlemlenmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3).

İş doyumu kavramının değeri günümüzde giderek artmaktadır. Kavramın giderek önemsenmesinin iki sebebi ; çalışanın fiziksel, psikolojik sağlık düzeyini doğrudan etkileyen yaşam doyumu ve üretkenlik kavramıdır (Aşık, 2010: 32, Tutcu, 2018: 91).

2.1.2.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu, sabit bir olgu olmamakla birlikte başka değişkenlerden de etkilenecek olumlu ya da olumsuz ortaya çıkabilmektedir (Köroğlu, 2011: 27).

İş doyumu, çalışandan çalışana farklılık göstermekte olup, öznel bir durumdur. Bir çalışan için doyum sağlamayan bir iş, başka bir çalışan için doyum sağlayabilir (İmamoğlu ve dğr., 2004: 169).

Her çalışanın çalıştığı işten beklentileri, ihtiyaçları kendisine özgü olarak farklılıklar göstermektedir. İş doyumu, çalışanın kendisi için önemli olan beklentilerini işinin ne derece karşıladığı ile ilgili olmaktadır. Çalışanlar işlerinin genelinde mutluluk hissedebilmektedirler. Fakat işletmenin fiziki ortamı, alınan ücret, kariyer ve kontrol şekli gibi genel bir beklentiden memnuniyet duymayabilirler (Köroğlu, 2011: 27-28).

Locke (1976: 1308), iş doyumunun belirlenmesinde, doyumu etkileyen boyutları şu şekilde açıklamıştır; işin tanımı, yükselme imkanları, ücret, çalışma şartları, işten kazanılan fayda, arkadaş ortamı, çalışanın değer ve yargılarıyla çalışanın yöneticileri ile olan ilişkileri ve çalışanın tüm bağlarıdır. Araştırmalar sonucunda da iş doyumuna etki eden değişkenler: alınan ücret, güvenlik, terfi imkanları, liderlik, yönetim şekli, iş olanakları, iş ortamı, iş yaşamında ki arkadaş grupları, beğenilme sıklığı ve işin yapısı, ödüller, sosyal hakları, iletişim kaynakları gibi etkenlerin iş doyumuna büyük etkileri olduğu belirlenmiştir (Köroğlu, 2011: 29).

İş doyumunu etkileyen faktörleri açıklayabilmek için çalışanların yaptığı işe karşı oluşan duygu ve düşüncelerini ölçmek gerekir (Yılmaz, 2017: 8).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş doyumunu etkileyen faktörlerin bireysel

faktörler ve örgütsel faktörler şeklinde sınıflandığı görülmektedir. Aşağıda bu faktörlerden bahsedilecektir.

2.1.2.3.1. Bireysel Faktörler

Çalışanların işlerinden beklentileri ilk olarak kişisel özellikleri ile yakından ilgilidir. Temel kişisel özellikleri, çalışanın çalışma ortamında ki ihtiyaçlarının yeterlilik yönünden tanımlayıcısı görevinde rol oynamaktadır (Alkış, 2008: 67).

Her çalışan farklı kişilik yapısına sahip olduğundan, tüm çalışanlar aynı ihtiyaç ve isteklere sahip değillerdir. İş doyumunu insandan insana değişiklik göstermektedir (Aydın, 2006: 49).

Çalışanların iş doyumuna etki eden bireysel faktörleri; demografik özellikleri (doğdukları zaman, doğdukları yer ve büyüdükleri ortamın sosyal yapısıyla ilişkili şekilde sahip oldukları bakış açısı, yaş, eğitim durumu, cinsiyet, medeni hali, iş deneyimi) ve bireyin psiko-sosyal özellikleri (karakter, sosyal kişilik, beklentiler, inançlar, değer yargıları) şeklinde sınıflandırılmıştır (Yılmaz, 2017: 8).

Bireyin Demografik özellikleri;

Yaş: Yaş faktörü çalışanın iş doyumunu ölçmede diğer etkenlerden önemli oranda daha fazla etkilidir (Örücü ve Esenkal, 2005: 147).

Genel olarak yapılan araştırmalarda iş doyumunu ile yaş arasında anlamlı bir bağ olduğu görülmüştür (Koroğlu, 2011:30). Çalışanların yaşları arttıkça, deneyime bağlı olarak işe uyumun artmasıyla yapılan işlerden daha çok doyum aldıkları varsayılmaktadır (Aksu, 1995: 81).

Cinsiyet: Cinsiyette, iş doyumuna etki eden önemli faktörlerden biridir (Yılmaz, 2017: 9). Yapılan farklı araştırmalarda kadınların erkeklerden daha az iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Kadın çalışanların iş doyum düzeylerinin düşmesinde cinsiyetçi kariyer sorunlarının etkisinin olduğu öngörülmektedir (Somuncuoğlu, 2013: 70).

Medeni Durum: Çalışanların medeni durumları kendilerine iş yaşamı dışında farklı ortamlarda da sorumluluklarını artırmaktadır.

Evli çalışanların, aile sorumlulukları nedeniyle devamsızlık ve işi bırakma tercihleri, bekar olan çalışanlara göre daha düşük düzeyde olmaktadır. Evli çalışanların iş doyum düzeyleri bundan dolayı olumlu olarak daha çok etkilenmektedir (Vural Özkan, 2011: 150).

Eğitim Düzeyi: Çalışanın iş doyum düzeyi eğitim düzeyi arttıkça düşmektedir. Daha iyi bir eğitim almış çalışanların ihtiyaçlarının fazla olması ve bu beklentilerin iş yaşamında karşılanamamasından kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Çalışanların eğitim düzeyleri ve aldıkları ücret arttıkça iş doyum düzeyleride artmaktadır.

İş Tecrübesi: İş yaşamına yeni başlayan çalışanlar, yaptıkları işten doyum duymaya eğilimlidirler. Yeni iş çalışana çok çekici gelebilir. Erken görünen bu doyum, çalışanın terfi alması ve yükselmesinin devam etmemesi halinde düşmektedir. Çalışanın işletmedeki birkaç yıl sonrasında işletmeye güveni azalmaktadır (Yılmaz, 2017: 11).

Zekâ ve Yetenek: İşletmeler, personel işe alım sürecinde çok zeki çalışanları seçmekten ziyade işletme içi iş ortamlarına dahil olabilecek düzeyde ki çalışanları seçmeli ve zekâ testleri sonucunda onları uygun pozisyonlara yerleştirmelidirler (Çapkın, 2011: 44, Yılmaz, 2017: 12).

Bireyin Psiko-Sosyal Özellikleri

Çalışanın Kişilik Yapısı: Bireyin olumlu ya da olumsuz bakış açısı, içe dönük ya da dışa dönük kişilik yapısı yaşama bakışını değiştirmekte olup, bu da iş yaşamına yansımaktadır. İncelenen araştırma sonuçlarında çalışanın kişilik özellikleri iş doyumunu etkilediği görülmüştür (Sun, 2002: 34).

Çalışanın İhtiyaç ve Beklentileri: Çalışanların ihtiyaç ve beklentileri iş doyumuna direkt etki etmektedir. İş doyumunu, çalışanların işten beklentilerini işten elde ettikleriyle kıyaslamaları sonucu ortaya çıkmaktadır. Beklentilerinden daha fazlasına sahip olmaları halinde çalışanlarda iş doyumunu gerçekleştirilmektedir. Karşılanmayan ihtiyaç ve beklenti durumlarında çalışanın iş doyumunsuzluğu söz konusu olmaktadır (Koroğlu, 2011: 42-43).

Başarı Güdüsü: Başarma güdüsüne sahip çalışanların, kişisel ve profesyonel amaçlara daha çok istekli ve azimli, sorunlarla baş edebilme gücünün daha yüksek olduğu belirtilebilir. Çalışanların başarı ihtiyacı da kendi başarılarıyla birleşerek, iş yaşamlarındaki başarılarının daha çok artmasına neden olacaktır (Kaya ve Selçuk, 2007: 177).

Takdir Edilme Duygusu: İşletme çalışanlarının performansının değerine uygun şekilde takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, kendisine sunulan yükselme imkanlarından doyum sağlaması, iş doyumunu olumlu etkilemektedir. Araştırmalarda önemsenme, ödüllendirme ile çalışanın iş doyumunu arasında pozitif bir bağlantı olduğu saptanmıştır (Erdil ve ark., 2004; 21).

İnançlar, Değerler ve Tutumlar: İnanç çalışanın düşünce oluşumudur. İş doyumunun, motivasyonun temelini değerler oluşturmaktadır. İşe karşı olan tutumlar olumluysa doyum görülmekte olup, olumsuzsa doyumsuzluk görülmektedir (Koroğlu,2011: 47, Özkalp, 2001: 68).

2.1.2.3.2. İşin Niteliğine İlişkin Faktörler

İşletmenin çalışanda bıraktığı doyum, işletmede ki işin yetisine ve bu yetinin çalışan tarafından nasıl hissedilip, ne şekilde kabul edildiğiyle alakalıdır. Araştırma sonuçlarında işin niteliği ile ilişkili değişken faktörlerin iş doyumunu değiştirdiği gözlenmektedir (İncir, 1990: 36).

İşin Anlamlılığı Çalışanın yaptığı işi benimsemesi, sevmesi, görevini değerli bulmasıyla ilişkilidir. Çalışanın yaptığı işin mutluluk verici olması, değerli olduğunu düşünmesi ve kendi yaşamında işinin önemli bir yeri doldurması, işiyle birleşmesini sağlayıp, çalışanın iş doyumunu olumlu etkilemektedir (Koroğlu, 2011: 49).

İşin Kendisi, Yapısı ve Zorluk Derecesi: İşin temel görünümü iş doyumunun önemli bir kaynağıdır. Araştırmalar incelendiğinde işin kendisinin iş doyumunu etkilediği ortaya çıkmıştır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3).

İşin yapısal özellikleri de iş doyumunu etkileyen etkenlerdendir. Araştırmalarda çalışanın iş yapısının iş doyumunu etkilediği ortaya çıkmış olup, iş çalışana ne derece değişik ve yenilikçi gelirse o derece yüksek doyum sağlanabilmektedir.

Fiziki olarak zor gelen bir iş çalışan tarafından bitirilebiliyorsa ve iş ortamı bu başarının farkındaysa çalışan yüksek düzeyde doyum sağlamaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 58).

İşin Sorumluluğu: İşletmedeki işin sorumluluk düzeyi, bağımsızlık ve geri dönüş sağlama imkanı olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2001: 97). Araştırmalarda özerkliğin iş doyumunu önemli ölçüde etkilediği ortaya çıkmıştır (Köroğlu, 2011: 53, Solmuş, 2004: 189).

İşin Özellikleri: İş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden diğeri de işin özellikleridir. İş ne derece basit olursa iş farklılığı da o derece düşmektedir. Çalışanın sürekli aynı işi yapıyor olması çalışanda bıkkınlık ve monotonluğa neden olmaktadır (Köroğlu, 2011: 54).

2.1.2.3.3. Örgütsel Faktörler

İş doyum düzeyini etkileyen bireysel faktörlerle beraber çeşitli örgütsel faktörler mevcuttur. Çalışanlar günlerinin büyük bir bölümünü çalıştıkları işletmede geçirdiklerinden, çalışanların iş doyum düzeylerini işin yapısı, yönetim şekli ve kontrol yöntemi, işletme içi haberleşme, terfi imkanları, rekabet koşulları, işletme olanakları, güvenlik sistemleri, iş ortamı gibi çeşitli nedenler etkileyebilmektedir (Tengilimoğlu, 2005: 27). İşin yapısı ve işin özellikleri çalışan doyumunu etkileyen en önemli faktörlerdendir (Dilsiz, 2006: 42).

İşletmenin çalışanlara sağlamış olduğu doyum, işin niteliği ve çalışanların işi nasıl algıladıklarıyla ilişkilidir (Yılmaz, 2017: 13). Çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasında ve iş doyumunun oluşmasında işletmenin çalışana sağladığı işletme koşulları büyük öneme sahiptir (Varol, 2010: 45, Yılmaz, 2017: 13).

İşletme fırsatlarından, çalışan her faktör için farklı derecede doyum sağlamaktadır. Örnek verirse; çalışan aldığı ücret için doyumsuzluk duymasına rağmen işletmenin başka imkanları için doyum hissedebilmektedir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 41).

Çalışan kendi davranışlarının, işinde bir farklılık ve yenilik oluşturabileceğine inandığında iş doyum seviyesi yükselmektedir (Ergeneli ve Arı, 2005: 130).

İş karşılığında çalışanların gelir kaynağı olarak aldıkları ücret, çalışanların istek, arzu ve ihtiyaçlarının sağlanması konusunda önemli araçlardan birisidir. Çalışanın aldığı ücretin, çalışan tarafından beklenen ücrete denk olması önemli bir husustur. Çünkü çalışan iş sonunda talep ettiği ücreti kazandığı zaman doyum sağlamaktadır. İşletme yönetimi tarafından belirlenen ücret ile çalışanın gösterdiği başarı sonucu aklında belirlediği rakamın birbirine yakın olması çalışanın iş doyumuna ulaşmasını sağlamaktadır. İşletmeler açısından gider olan ücret, çalışan için önemli bir doyum faktörüdür (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 5, Yılmaz, 2017: 14). İşletmedeki çalışma ortamı ve çalışma şartları üretkenliği etkilemektedir. İş ortamının iyi olması çalışanların mutluluklarını artırıp, iş doyum düzeylerini de artıracaktır (Güler, 2014: 37). İşletmelerin yönetim şekli ve liderlerin vasfı, çalışanların işlerinden doyum sağlayıp sağlayamamasına büyük etki ettiği kanıtlanmıştır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4-10). İşletmedeki fiziksel koşulların uyumluluğu çalışanların motivelerini arttırarak, iş doyumlarını yüksek oranda sağlamakta olup, çalışanın örgütsel performansını da yükseltmektedir (Ödemiş, 2008: 12, Tutcu, 2018: 95).

Çalışanın, iş sonunda başarılı olacağını ve işletmedeki pozisyonunun yükseleceğini farkında olması iş doyumunu yükseltecektir (Yılmaz, 2017: 15).

Çalışanların işletmede alınan kararlara katılmaları için uygun ortam sağlanması motivasyonu olumlu ölçüde değiştirecektir (Pekel, 2001: 43).

İşletmelerde, işletme içi iletişimin sağlanmaması iş doyumsuzluğuna neden olup, olumlu bir iletişim sağlanmasında çalışanın iş doyumunu yükselttiği görülmektedir (Tutcu, 2018: 95). Çalışanın işletme iletişimde önemli bir nokta olması, çalışanın iş doyumunu pozitif yönde etkilemektedir (Yılmaz, 2017: 27).

Etkin bir örgütsel iletişimin oluşturulabilmesi çalışanların iş arkadaşlarına ve yöneticilerine duygularını, düşüncelerini açıklayabilmeleri, farklı önerilerde bulunabilmeleri ve sorunlar olduğunda tartışabilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır (Akbulut, 2015: 51).

Başaran (2000: 220); işletmedeki ilişkiler, genelde karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel ilişkilerdir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. İlişkilerin iyi olması çalışana doyum sağlar, şeklinde

açıklama yapmıştır.

Çalışanlar diğer çalışanlarla birlikte olacakları ortamdaki rahatlık, mutluluk ve cesaret duygularını ilerleterek işlerini daha istekli yapar, bu istekte doyumunu olumlu şekilde etkileyecektir (Özcan, 2006: 15, Yılmaz, 2017: 17-18). Çalışanların işletme içinde yer alan resmi ve gayri resmî grupların içinde yer alarak başarılı olduğu görülmektedir. Çalışanın kendi hayat bakışı ile benzer olan diğer çalışanlarla ortak çalışması, çalışanın iş doyumunu yükseltici bir etki sağlamaktadır.

Örgütün iklimi de çalışanların iş doyumlarını belirlemekte olan önemli bir örgütsel etken olmaktadır (Akbulut, 2015: 48-49).

Örgüt ortamına ait fiziksel imkanlar da ayrıca iş doyumunu etkilemektedir. Örgüt içindeki gelişim ve yükselme imkanları iş doyumuna etkisi olan örgütsel faktörlerdendir. Tüm çalışanlar işletme içinde başarılı olup, yükselmeyi istemektedir. Çalışanların yükselmeleri, ücretlerinde ve sosyal statülerinde de yükselme sağlayacağından yükselmenin iş doyumunu olumlu etkilediği söylenebilmektedir. İşletme içinde yükselme imkanlarının ve dengeli ödül sisteminin olması çalışanların iş doyumlarının yükselmesini sağlamaktadır (Başaran, 2008: 203, Tutcu, 2018: 96).

2.1.2.3.4. Çevresel Faktörler

İş doyumunu belirleyen faktörlerden çevresel faktörler etkenlerinin ilk sırasında alternatif iş imkanları yer almaktadır. Çevreyle ilgili doyum etkenlerinden biri de toplumsal dayanaktır. İş yaşamında toplumsal desteğin tanımı; çalışanların saygı, özgüven, ait olma duygusu, güvende hissetme ve kabul edilme gibi temel sosyal ihtiyaçların diğer çalışanlarla ilişkisi sonucunda olumlu olmasıdır. Toplumsal destek, işletmede astlardan, yöneticilerden, çalışma ortamlarından; işletme dışında aile, dostlar ve arkadaş ortamlarından oluşabilmektedir (Sığırı ve Basım, 2006: 137, Köroğlu, 2011: 63).

2.1.2.3.5. Toplumsal Faktörler

Toplum içinde çalışma hakkındaki görüş, o topluluğun bir bireyi olarak çalışanın çalışma hayatına bağlı inanç ve tutumları üzerine etki edebilmektedir. Toplumun baskısı iki cinsiyete de yüklenen görevlerde ayrı ayrı gözlenmektedir. Yaşanılan toplulukta, kadının ailesi ve eviyle daha fazla zaman geçirmesi gerektiği

ve erkeğinde para kazanıp ailesini geçindirmek zorunda olduğu algısı, çalışanların iş yaşamındaki davranışlarını değiştiren faktörlerden biri olmaktadır. Erkek çalıştığı işte doyum yaşamak için uygun bir ortama sahipken, kadının doyum sağlaması daha zor olmaktadır. Topluluğun kültürü, ekonomik kalkınma seviyesi, hem işletmeler hem de çalışanlar tarafından, çalışanın işine ilişkin doyumunun sağlanmasında ciddi bir etkidir (Çakır, 2001: 160, Köroğlu, 2011: 77).

İş doyumunu, toplumun imkanlarının etkisi altındadır. Olumsuz olan imkanlar iş doyumunu düşüreceği gibi, olumlu imkanların iş doyumunu yükselteceği görülmektedir. Çalışanlar iş imkanlarını toplum imkanları ile karşılaştırmaktadırlar. İş doyumunun, toplumun kalkınma seviyesi ve gelişmişlik düzeyiyle yakından ilişki içinde olduğu gözlenmektedir. Sosyo-ekonomik kalkınması tamamlanmamış toplumlarda ya da işsizlik rakamlarının yüksek oranda olduğu bir toplumda iş sahibi olmak çalışan için doyum sağlamasına yardımcı olacaktır. Ekonomik yönden gelişmiş olan toplumlar da, bir işte çalışıyor olmak çalışanın memnuniyetini sağlamayabilir. Çalışanın iş doyumunun sağlanması için çeşitli faktörler ön plana çıkmaktadır. Çalışanlar iş imkanlarını başka toplumlardaki iş imkanları ile kıyaslamaktadırlar. Örnek vermek gerekirse; ekonomik açıdan gelişmiş olan toplumlarda çalışma imkanları daha iyi olmakla birlikte ve çalışanlar promosyonlar, primler ve ödüllendirmelerden daha çok yükselme imkanlarına önem vermektedirler. Gelişmemiş toplumlarda ise çalışanlar yükselme imkanlarındansa ek ödemeleri tercih etmektedirler (Köroğlu, 2011: 78).

2.1.2.3.6. Ekonomik Faktörler

Araştırmalar ekonomik faktörleri, çalışanın iş doyumunun sağlanmasında önemli bir faktör olarak ele almıştır. Çalışanların sahip oldukları ekonomik imkanlar, iş ve iş yaşamına ilişkin duygu ve düşüncelerini etkileyen tutumlardandır. Ekonomik koşulların kötü olduğu, kriz zamanlarında yaşanan iktisadi sorunlar nedeniyle, çalışanlar işlerine daha çok bağlanmakta, daha çok çalışabilmektedirler. Ekonomik koşulların kötü olduğu zamanlarda çalışanların mevcut işi değiştirme ya da işi bırakma istekleri, ekonomik koşulları iyi olan zamanlardakinden daha düşük olduğu görülmektedir. Enflasyon rakamlarının yükselmiş olduğu zamanlarda çalışanların ücretlerindeki gecikmeler, çalışanlarda tatminsizliğine, bu tatminsizlikte olumsuz davranışlar göstermeye neden olmaktadır (Çakır, 2001: 160-161, Köroğlu, 2011: 78).

2.1. 3. Yaşam Doyumu Kavramı

Yaşam doyumu kavramı başlığı altında, öncelikle yaşam doyumunun tanımı yapılmış olup, yaşam doyumunun önemi, yaşam doyumuna etki eden faktörler hakkında bilgi verilmiştir. Ardından yaşam doyumunu etkileyen değişkenler konusuna değinilmiştir.

2.1.3.1. Yaşam Doyumunun Tanımı

Yaşam doyumunun anlamı ilk olarak Neugarten ve ark. (1961) aracılığıyla açıklanmıştır. İlk olarak “doyum” teriminin tanımlanması gerekmektedir. Doyum, ihtiyaçların, gereksinim ve isteklerin karşılanması durumudur. “Yaşam doyumu” tanımı da, çalışanın ihtiyaçlarıyla (neyi istediği), sahip olduklarının karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan durumdur. Çalışanın isteklerinin, sahip olduğu imkanlarla kıyaslanması sonucu oluşan durumu anlatmaktadır (Özer, Karabulut ve Özsoy, 2003: 73).

Mutluluğun tanımı, bireylerin ne şekilde mutlu oldukları en eski çağlardan beri araştırılmış, tartışılmış ve açıklanmaya çalışılmıştır. Mutluluk, Antik Yunan zamanlarından beri felsefenin alanına girmekte olup, o dönemlerden bu zamana kadar bilim adamlarının ilgisini çeken ve özellikle araştırdıkları bir konudur. Son 20 - 30 yılda yapılan mutluluk hakkındaki bilimsel araştırmalarda bazı farklılıklar görülmektedir. Mutluluk konusu tüm zamanlarda bilim adamları ve ilahiyatçıların uzman oldukları alanken yeni düşünce sistemi artık psikologların da mutluluk konusunu araştırmasına neden olmuştur (Günaçtı, 2014: 17).

Yaşam doyumu çalışanın duygusal sağlığını ve sosyal birlikteliklerini en çok etkileyen önemli bir etkidir. Çalışanın tüm yaşamını ve yaşamın tüm bölümlerini içermektedir. Belli bir olaya bağlı bir duygu olmayıp, bütün yaşamın doyumu olarak anlaşılmaktadır. İş yaşamı ile yaşam doyumunun konu edindiği bir araştırmada iş yaşamının yaşam doyumunu etkilediği görülmüştür (Keser, 2005).

Yaşam doyumu olgusu, çalışanın çalışma zamanı ve serbest zamanın dışında ki diğer zaman dilimlerinde yaşamında duyduğu duygusal karşılıktır (Köker, 1991).

Yaşam doyumu çalışanların iş yaşamı dışında kalan yaşamına duygusal

tepkisidir. Yaşamına karşı olan genel tutumdur (Günaçtı, 2014:17).

Yaşam doyumu kavramı, çalışanın kriterlerine uyumlu olarak yaşamını olumlu değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanların ihtiyaçlarıyla içinde buldukları durumlarını karşılaştırması sonucu ortaya çıkan duygu durumu olarak tanımlanmaktadır. Rutin yaşam içinde pozitif duygunun negatif duyguya egemen olma durumudur.

Yaşam doyumu; çalışanın bireysel özellikleri olan yaş, cinsiyet, ırk, iş imkanları, eğitim düzeyi, din, maddi koşullar, ırk, medeni durum, aile hayatı, toplumsal yaşam, karakter özellikleri ve biyolojik değişkenleri ile ilişkilidir. İş doyumunun sağlanması çalışanın yaşam doyumunun artmasını sağlamaktadır.

Çalışanın yaşam doyumuna olumlu veya olumsuz etkisi olan faktörleri bularak daha yüksek doyum, daha az tükenmişlik yaşanması için gereken yenilemelere gidilebilir. Yaşam doyumu başka bir tanımda; çalışanın belirlemiş olduğu amaçlarını gerçekleştirme derecesi olarak da belirtilmiştir (Günaçtı, 2014: 18).

Yaşam doyumu, bireyin çalışma hayatında ve iş hayatının dışında ki bölümü kapsamaktadır. Yaşam doyumu bireyin yaşamdan ne beklediği ve bu beklentilerini elindekilerle karşılaştırmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu durum, kişinin güzel bir hayatın nasıl olduğu ile sahip olduğu değerlerle, hayatının ev, eğitim, arkadaş gibi ortamlarındaki niteliğini hep birlikte değerlendirmesi ile ortaya çıkan olgudur. Memnuniyet, mutluluk, huzur ve pozitif ruh hali ile birebir alakalıdır (Vara, 1999, Kalfa, 2017: 15).

Diener ve arkadaşları (1985) yaşam doyumunu, çalışanın amaçlarına uygun olarak yaşamının tümünü olumlu değerlendirmesi ve mutluluk duyması olarak açıklamıştır. Çalışanların iş yaşamlarında ve sosyal yaşamlarında yaşadıkları olumlu ya da olumsuz durumlar kendi yaşamından almış olduğu doyumu belirlemektedir. Yaşam doyumu çalışma ve çalışma dışı hayatın bir sentezidir.

Diener ve Lucas (1999) yaşam doyumunu, çalışanın geçmişi, bugünü ve geleceği ile ilişki içinde olduğunu belirtmişlerdir. Çalışanın dünde yaşadıkları, şuan ki zamanda yaşıyor oldukları ve yarın yaşayacaklarını düşünüp, yaşamdan aldığı tüm haz ve doyum hisleri olarak açıklamışlardır (Aktaş, 2015: 124, Kanbur, 2018: 128).

Karatepe ve Baddar (2006) yaşam doyumu tanımını; çalışanın standart yaşamını değerlendirmesi sonucunda oluşan duygusal durum olarak yapmışlardır.

Son yıllarda da fazlaca kullanılan yaşam doyumu ölçeğini geliştirmiş olan Emmons ve arkadaşları (1985) yaşam doyumunu, çalışanın kendi belirlediği amaçlar doğrultusunda yaşamı genel olarak olumlu değerlendirmesi olarak açıklamışlardır.

Dündar (1993) yaşam doyumunu, çalışanın sahip olduğu yaşam koşulları ve tecrübelerinin etkileşiminden ortaya çıkan sonuçlar, yaşadıkları arasında hissettiği fark olarak tanımlamışlardır.

Eryılmaz ve Ercan (2011) yaşam doyumunu, çalışanın yaşamından keyif alması olarak tanımlarken, kişisel gelişim olgusunun olumlu bir parçası olduğundan bahsetmektedirler.

Aşan ve Erenlerde (2008) yaşam doyumunu, tam olarak açıklanmanın zor olduğuna değinmişlerdir. Çalışanın yaşamını değerlendirdiğinde yaşam kalitesini olumlu görmesi, yaşamından ne derece hoşlandığı şeklinde ifade etmektedirler.

Zhao ve arkadaşları da yaşam doyumunu, çalışanın bütün yaşamı için pozitif olma halinin ölçüm değerlendirme sonucu olduğunu belirtmişlerdir.

Pavot ve Diener de yaşam doyumu kavramını, çalışanın şahsi yaşamı konusunda değer ölçmesi olarak tanımlamaktadırlar.

Dikmen (1995) yaşam doyumunu, çalışanın yaşamındaki olaylara bağlı kalmak şartıyla, yaşam kalitesi konusunda ulaştığı değerlendirmeler olarak açıklamaktadır.

Charu (2012) yaşam doyumunu, çalışanın mutluluk ve refah düzeyinin öznel değerlendirmesi olarak ifade etmektedir (Tutcu, 2018: 98-99).

Bir çalışanın ömrünün ortalama 40 sene veya daha fazla zamanı, bir günün ortalama 8 saati, bir senenin 50 haftası, bir haftanın 5 günü herhangi bir işte kazanç sağlayarak tükenmektedir. İş, çalışan yaşamının merkezi hayat faaliyeti durumuna gelmiştir. Çalışanlar yaşamlarının büyük bölümünü çalışarak geçirmekte olup, sürekli olarak işlerini düşünmek durumundadırlar (Koroğlu, 2011:83).

Çalışanın işinden elde ettiği doyum, yaşamını büyük ölçüde etkilemekte olup, işinden aldığı doyum ve bu doyumun yaşamındaki pozitif etkisi kademeli olarak, kendi duygusal sağlığıyla birlikte, fiziksel sağlığına da olumlu etkileri olmaktadır. Çalışanın aile yaşamında mutlu olması çalıştığı işletmede verimliliğin artmasını sağlamaktadır (Örücü ve diğerleri, 2006: 39).

Başka bir tanıma göre yaşam doyumu, çalışanın iş yaşamı dışındaki yaşamı için verdiği ruhsal tepkisine denir. Yaşam doyumu, bireyin yaşamı hakkındaki sergilediği bir tutumdur (Deniz, 2005: 323).

Rude (2004) yaşam doyumunu, çalışanın yaşamı anlama biçimiyle ilgili olduğunu göstermekte ve yaşam doyumunu çalışanların iş ortamı, aile hayatı, sağlığı, arkadaş çevresi gibi yaşamın bir çok alanı için sağladığı doyumun bir sonucu olduğu şeklinde tanımlamaktadır (Köroğlu, 2011: 84).

2.1.3.2. Yaşam Doyumunun Önemi

Yaşam doyumunun insan yaşamında çok önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu nedenle bilimsel olarak en çok araştırılması gereken konulardandır. Yaşam doyumu, iyi hissetme ve mutluluğun sonuçlarıyla birlikte bu kavramların gerekliliğide gün geçtikçe artmaktadır (Koç Çakan, 2013).

Frish (2006) iyi hissetmeyi, çalışanın kendisini mükafatlandırması olarak görmekte olup, yüksek yaşam doyumunun yaşamın hemen hemen her alanında güzel duygular hissettirdiğini düşünmektedir. Başarının daha çok başarıyı getirmesi gibi, yüksek bir mutluluk ve yaşam doyumu da; kendine olan güveni, iyimser bakış açısını, öz yeterliliği, sevmeyi, sosyalliği, etkinleşmeyi, olumlu enerjiyi, fiziksel olarak iyi hissetmeyi, stresle baş etmeyi, esnekliği ve hedefe odaklı davranışı geliştirmektedir. Yaşam doyumu ya da mutluluk, çalışanın yaşamındaki amaçların ilk sıralarında yer almaktadır (Günaçtı, 2014: 19).

Yaşam doyumunun sağlanabilmesi için iş ve yaşam dengesinin bir araya getirilmesi gerekmektedir. İş ve yaşam dengesinin oluşturulmasıyla; çalışanların daha enerjik, yaşanan olaylara daha net bakmasını ve daha motivasyonlu tutum sergilemelerini sağlamaktadır (Morgenstern, 2004: 28-32, Tutcu, 2018: 5).

2.1.3.3. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler

Çalışanların yaşam doyumunu etkileyen birçok etkenden bahsedilebilir.

Bunlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır:

- Gündelik yaşamdan memnuniyet duymak,
- Yaşamı anlamlı kılmak,
- Amaçlara ulaşma konusunda düzen,
- Olumlu kişisel kimlik,
- Fiziki olarak çalışanın kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomik rahatlık,
- Sosyal ilişkiler (Baykoçak, 2002).

Bu etkenlerin dışında; bireysel güven, aile ile ilişkiler, bir çocuk sahibi olma, başka bireylere yardım etme ve diğer bireyleri gözetme, sosyal kuruluş faaliyetlerine katılma, kendini tanımlayabilme, bir işe sahip olma, sosyalleşme, sanat etkinliklerine katılma, eğlenceli faaliyetlere katılma gibi etkenlerinde yaşam doyumuna etki ettiği açıklanmıştır (Şahin, 2008).

Yaşam doyumunu cinsiyet, yaş, inanç, iş yaşamı, eğitim, evlilik gibi demografik özelliklerden de etkilenmektedir. Gelir seviyesi, yaşam imkanları, sosyal faaliyetler de yaşam doyumunu etkilemektedir (Günaçtı, 2014: 19).

Dockery (2003)'ın sonuçlarını açıklamış olduğu yaşam doyumunu konusunda 32 ülkede yapılmış olan 245 araştırmadan çıkan sonuçlara göre yaşam doyumunu etkileyen temel etkenler aşağıda sıralanmaktadır;

- Bağımsızlık ve demokrasinin olduğu, ekonomik açıdan zengin ülkede yaşıyor olmak,
- Siyasi istikrarlık,
- Azınlığın değil çoğunluğun önemli bir kesimi olmak,
- Topluluktaki sosyal statünün üst grubu arasında olmak,
- Medeni durumun bekar olmaması, çevresiyle olumlu bağlar içinde olmak,
- Bedensel ve duygusal açıdan sağlıklı hissetmek,
- İleri görüşlü ve etkin durumda olmak,

- Kişisel yaşamının kontrolünü kendi elinde tuttuğunu bilmek,
- Kazanç sağlama ve siyasi açıdan tutumlu kalmak yerine, toplumsal inançlar için istekli olmak (Tutcu, 2018: 100-101).

Bilgi ve yeteneklerinin geliştirilmesi için eğitimin ilerlemesi, haberleşme, stresle baş edebilme aynı zamanda stresi idare edebilme açısından kişisel gelişim sağlanması, düzenli spor yapma gibi faaliyetlere ortam oluşturulması çalışanın mutlu olmasına yardımcı olacaktır. Bu sayede çalışanın yaşam doyumu oldukça yükselecektir.

2.1.3.4. Yaşam Doyumunu Etkileyen Bazı Değişkenler

Yaş: Bu konuda yapılan ilk araştırmalar incelendiğinde, genç çalışanların yaşlı çalışanlardan daha çok mutlu olduğu sonucunu göstermesine rağmen günümüzde yapılan araştırmalar olumlu ruh hali ile yaş arasında bir bağlantının olmadığı sonucunu göstermektedir. Sermaye analiz araştırmasında, çalışanın yaşı ile yaşam doyumu ilişkisinin sıfır noktasına yaklaştığına ulaşılmıştır.

Cinsiyet: Erkeklerle kadınlar kıyaslandığında, kadınlar daha çok olumsuz duygulara sahip olsada kendi yaşamlarından daha çok doyum alırlar. Araştırma sonuçları cinsiyetler arasında doyum açısından az miktarda fark çıktığı görülmüştür. Doyum düzeyiyle cinsiyetler arasındaki ilişki oldukça düşük seviyededir.

Eğitim: Campbell de ABD'de 1957–1978 yıllarında yapmış olduğu çalışmalar neticesinde eğitim düzeyinin yaşam doyumunu etkilediğini belirtmektedir. Fakat bu etki çok olmayıp, ücret gibi farklı etkileyen etkenlerle ilişki içinde olduğu gözlenmektedir. Araştırmalarda farklı değişkenlerin etkileri ölçüldüğünde, eğitim seviyesinin yaşam doyumuna önemli bir etkisinin olmadığı görülürken, başka araştırmalarda kadın çalışanlarda yaşam doyumlarını eğitimin daha çok etkilediği görülmektedir. Eğitim değişkeninin çalışanın hedeflerini yükselttiği sonucuna varılmıştır.

Çalışma Hayatı: Campbell ve arkadaşları insanların maddi durum farklılıklarının etkisi denetlense dahi iş sahibi olmayan grubun en negatif grup olduğunu bulmuşlardır.

Evlilik ve Aile: Önceden yapılan araştırmalarda evli olan çalışanın, medeni durumunun yaşam doyum düzeyleri üzerine anlamlı bir etkisinin olmadığını bulmuşlardır (Kalfa, 2017: 21).

2.2. İlgili Araştırmalar

Çalışmanın ilgili araştırmalar bölümünde; serbest zaman doyumunu, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalar ve bu araştırmaların sonuçları yer almaktadır.

* Literatürde serbest zaman doyumunu konu edinen çalışmaların sonuçları kronolojik sıraya göre aşağıda yer almaktadır:

Ardahan ve Yerlisu Lapa (2010), “niversite ğrencilerinin Serbest Zaman Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete ve Gelire Göre İncelenmesi” adlı araştırmalarında niversite ğrencilerinin serbest zaman doyum düzeylerini, cinsiyet ve maddi gelirine göre kıyaslamışlardır. Bu araştırma sonucunda da serbest zaman doyumunu alt boyutlarının cinsiyete göre değişmediği fakat gelire göre değiştiği, gelir düzeyi yükseldikçe serbest zaman doyum düzeyinin aynı şekilde yükseldiği tespit edilmiştir.

Ergun zler ve ark. (2016), “Beş Faktör Kişilik Envanterine Göre Boş Zaman Tatminlerinin Belirlenmesi: Mavi ve Beyaz Yakalı alışan Farkı” konulu araştırmalarında mavi ve beyaz çalışanların serbest zaman doyumlarının, beş faktör kişilik özelliklerinden etkilenip, serbest zaman doyum düzeylerini tespit etmeye çalışmışlardır. Bu araştırma sonucunda dışa dönüklük kişilik envanterinin serbest zaman doyumunu boyutlarından herhangi birine etki etmediği ortaya çıkmıştır.

* Literatürde iş doyumunu konu edinen çalışmaların sonuçları kronolojik sıraya göre aşağıda yer almaktadır:

Hussain ve diğ. (2003) tarafından, iş performansı, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin araştırılması amacıyla 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışanların katılımıyla gerçekleşmiştir. Çalışma sonucunda; iş performansının çalışanların iş doyumunu üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. İş performansı ve iş doyumunun çalışanların işten ayrılma istekleri üzerine anlamlı ve

olumsuz nedenlerinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Lam ve Zhang (2003) tarafından da, karşılanmayan isteklerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkla ilişkisinin bulunması amacıyla restoranlarda çalışan 203 çalışan üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada, çalışanların işin özelliklerine, örgüt içi eğitime, yükselme imkanlarına, gelire ve çalışanlar arasında eşitliğe yönelik gerçekleşmemiş beklentileri olduğu ve bu etkenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna varılmıştır.

Emir ve Baytok (2004), otellerde ki çalışanların iş doyumunun ve iş doyumuna etki eden faktörlerin araştırılması amacıyla 3 otelde toplam 324 çalışan üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda; yükselme imkanları, fiziksel şartlar, çalışma ve sosyal alternatifler, yönetim şekli, ücret ve iş arkadaşları faktörlerinin iş doyumunu önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir.

Çalışan iş doyum düzeyinin küçük işletmelerde daha yüksek seviyede olduğu görülürken, büyük işletmelerde çalışanların ihtiyaçlarının yönetim tarafından bilinmemesi nedeni ile daha az iş doyumunu yaşadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte büyük işletmelerde iş doyumunun az çıkmasına bağlı olarak, çalışanlar arasında yakınlık ve arkadaşlık ilişkilerinin ilerlememeside bir sonuç olarak gösterilebilir (Solmuş,2004: 189).

Dönmez (2008) araştırmasında, Türkiye genelinde aktivitelerini devam ettiren seyahat acentelerinde ki çalışanların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve bu iki terim arasında ilişkinin olup olmadığını bulmayı amaçlamaktadır. 298 seyahat acentasında çalışan bireyin katılımıyla yapılan anket verilerinin sonucunda, seyahat acentası iş görenlerin iş doyumunu ile tükenmişlik seviyeleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

İş doyumunu üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde; araştırmaların üç temel bakışa uygun olarak geliştirildiği görülmektedir. İlk görüş, fizik ve ekonomik imkanları ifade eden görüştür. Bu görüş, Taylor'la başlayıp, işin yapısı, çalışmanın fiziki şartları ve ödüllendirme üzerinde durmuştur. Çalışanların sosyal yaşamlarını büyük ölçüde ihmal ettiğini, yönetim ilkelerinin uygulanması; örneğin çalışanın maaşının yükseltilmesi iş doyumunun gerçekleşeceği ileri sürülmüştür. Bir sonraki görüş çalışanın bireysel ilişkileri ile ilgilenen görüştür. Bu görüşü savunan bilim

adamları, idare etkinliği, yönetim ve bununla ilgili örgütsel yöntemler üzerinde durmuşlardır. Yöneticinin işletme yönetiminde örgütsel yöntemleri kullandığında çalışanın iş doyumunun gerçekleşeceğini belirtmişlerdir. Son görüş, işin modernleştirilmesi ile ilgilenen görüş olup, daha çok işletmedeki iş yapılış yöntemleri ile ilgilenmiş ve işin yapılış şekillerinin, çalışanların memnuniyetini sağlayacak seviyeye çıkarılması sonucunda iş doyumunun gerçekleşeceğinin üzerinde durmuştur (Köroğlu, 2011: 265).

* Literatürde yaşam doyumunu terimini konu edinen çalışmaların sonuçları kronolojik sıraya göre aşağıda yer almaktadır:

İlhan ve Özbay (2010) tarafından, “Yaşam Amaçlarının ve Psikolojik İhtiyaç Doyumunun Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü” konulu araştırmasında, içsel amaçların (bireysel gelişim, bireylerarası ilişki, beden sağlığı vb.) ve temel psikolojik isteklere cevap verilmesi, iyi olma duygusunu olumlu etkilediği, buna karşılık dışsal amaçların (tanınmış olma, varlıklı olma vb.) olumsuz etkiye neden olduğu saptanmıştır.

Erdoğan, Bauer, Truxillo, Mansfield (2012) tarafından, “Yaşam Doyumunun Gözden Geçirilmesi” konulu çalışmada, yaşam doyumunun çalışanların kariyer yaşamlarında önemli bir rolü olduğunu ve iş yaşamlarında ki tutum ve davranışlara büyük oranda etki ettiğinden bahsetmişlerdir (Baytan, 2019:24).

Şad (2017) araştırmasında otel işletmelerinde ki çalışanların tükenmişlik düzeylerinin yaşam doyumlarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Toplam 418 çalışan katılımıyla gerçekleşen araştırmanın sonucunda, işletmenin konumunun çalışanların tükenmişlik ve yaşam doyumunu seviyelerini değiştirdiğini, sayfiye yerlerinde konumlanmış otel işletmelerinde çalışanların daha çok tükenmişlik ve daha az yaşam doyumunu duydukları tespit edilmiştir.

* Literatürde iş doyumunu ve yaşam doyumunu konu edinen araştırmaların sonuçları kronolojik sıraya göre aşağıda yer almaktadır:

Dikmen (1995) de “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi” konulu çalışması sonucunda iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişkiyi bahsedilmiştir. Yapılan işin özelliklerinin iş ve yaşam doyumunu üzerinde etkin

olduğunu; iş saatlerinin esnek olan işlerin iş ve yaşam doyumunu artırıcı etkisinin olduğuna, serbest zaman faaliyetlerinden alınan doyumun, iş ve yaşam doyumuna olumlu etki ettiği sonucuna değinmişlerdir.

Altıncılıç (2008) tarafından okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve yaşam doyumlarını tespit etmek amacıyla 104 okul öncesi öğretmen üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin en çok “iş güvenliği” konusunda doyum sağlarken, en az “ücret” konusunda doyum duydukları belirlenmiş ve öğretmenlerin yaşam doyumunu en çok etkileyen faktörün “ücret” olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

Turgut (2010) tarafından İstanbul ilindeki devlet üniversite hastanelerinin ameliyathanesinde çalışan hemşirelerin iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi öğrenmek amaçlı 144 hemşirenin katılımıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma verilerine göre, iş ve yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. İş doyumunu düzeyi yükseldikçe yaşam doyum düzeyide yükselmektedir.

Akgündüz (2013) tarafından, konaklama işletmelerinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 233 katılımcıdan oluşan bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların iş doyumunu ile yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide öz yeterliliğin kısmi etkisi olduğu belirlenmiştir.

Farklı araştırma bulgularına göre, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki bağlantıyı ölçmek amacıyla oluşturulan korelasyon analizinde, anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre, “İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki vardır” ifadesine yer verilebilir. Bu iki değişken arasında orta seviyede bir ilişki çıkması, yaşam doyum içerisinde iş doyumunun önemli bir yeri olduğu ortaya çıkmaktadır. Çalışanların yaşam doyum düzeyleri yükseldikçe iş doyum düzeyleri de yükselmektedir (Köroğlu, 2011).

Birçok araştırmalar sonucunda iş doyumunu yükseldikçe çalışanın yaşam doyumunu da yükselmektedir (Keser, 2005).

Yaşam doyumu ve serbest zaman faaliyetlerine katılımı arasında da pozitif anlamlı bir ilişkinin olduğu Huang ve Carleton (2003) tarafından üniversite öğrencileri üzerine yapılan bir araştırma da bulunmuştur. Serbest zaman faaliyetlerine katılım sıklığının yaşam doyumunu etkileyen en önemli etken olduğu da gerçekleşen bu çalışma sonucu ortaya çıkmıştır (Kalfa, 2017: 57).

3. YÖNTEM

Turizm sektörü için önemli bir yere sahip olan seyahat acentası çalışanlarının serbest zaman doyumu, iş doyumu ve yaşam doyum düzeylerinin tespit edilmesi, çalışanların iş doyum ve yaşam doyum düzeylerine etki eden faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin serbest zaman doyumu ile ilişkisinin ortaya konulması bu çalışmanın amacını oluşturmakta ve hem seyahat acentaları hem de turizm sektörü için büyük önem taşımaktadır.

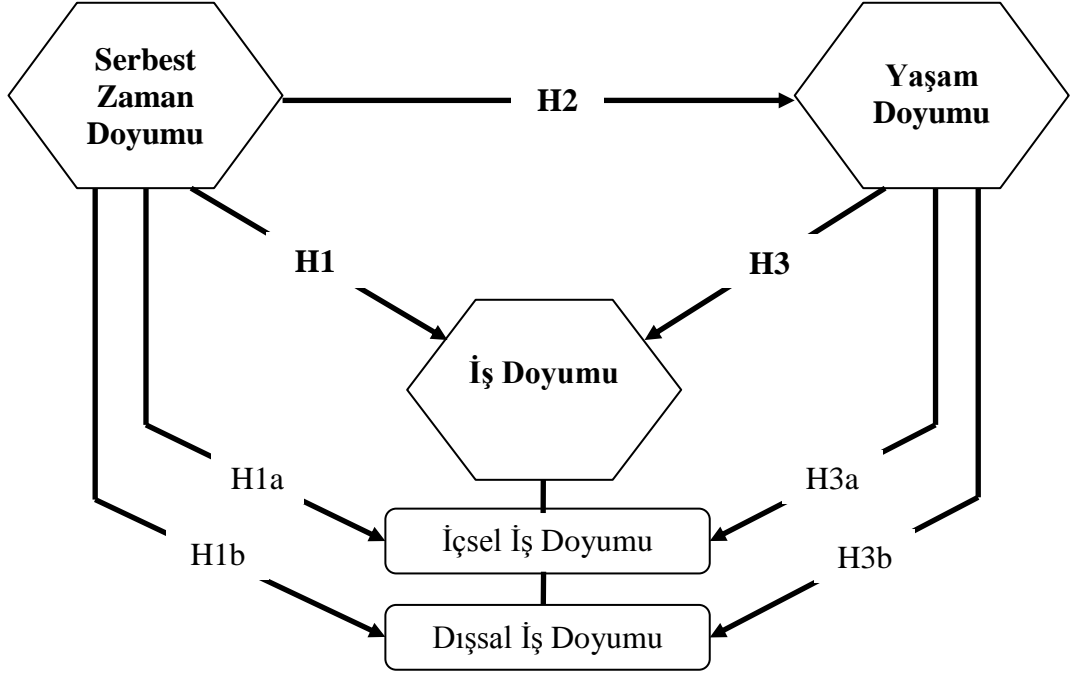
Çalışmanın yöntem bölümünde seyahat acentası çalışanlarının iş doyumu ve yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin serbest zaman doyumu ile etkileşiminin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen anket uygulaması hakkında detaylı bilgilere yer verilmektedir. Öncelikle araştırmanın modeli oluşturulmakta ve hipotezleri ortaya konulmaktadır. Ardından araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araç ve teknikleri ile veri toplama süreci hakkında bilgi verilmektedir. Son olarak da araştırmanın veri analizi ve bulgularına yer verilmektedir.

2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın temel varsayımına göre; seyahat acentası çalışanlarının serbest zaman doyumlarının, iş doyumu ve yaşam doyum düzeyleri üzerine etkileşiminin açıklanmasıdır. Bu temel varsayım çerçevesinde araştırma ile ilgili bir alanyazın taraması yapılmış, araştırma problemi tanımlanmıştır. Ardından uygulama soruları hakkında teorik kısımda açıklamalı olarak incelenen değişkenlere yer verilmiştir. Ardından bu değişkenler arasındaki etkileri kanıtlayacak olan hipotezler belirlenmiş ve araştırmanın modeli oluşturulmuştur.

Araştırmanın amacı ve hipotezleri temel alınarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’ de yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Alanyazından elde edilen veriler göz önünde bulundurularak araştırmayla ilgili hipotezler de şu şekildedir :

H1 = Serbest zaman doyumunun iş doyumunu üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

H1a = Serbest zaman doyumunun içsel iş doyumunu üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

H1b = Serbest zaman doyumunun dışsal iş doyumunu üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

H2 = Serbest zaman doyumunun yaşam doyumunu üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

H3 = Yaşam doyumunun iş doyumunu üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

H3a = Yaşam doyumunun içsel iş doyumu üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

H3b = Yaşam doyumunun dışsal iş doyumu üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

3. 2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki seyahat acentası çalışanları oluşturmaktadır. Türkiye genelindeki seyahat acentalarının illere göre dağılımında İstanbul 3.306 ile ilk sırada yer almaktadır (<http://www.tursab.org.tr/tr/seyahat-acentalari/seyahat-acentasi-arama?search=1> Erişim tarihi: 05.11.2017). Araştırmanın evreninde İstanbul ilindeki seyahat acentalarında çalışanların seçilmesinin sebebi, ülke genelinde en fazla seyahat acentesinin bu ilde olmasıdır.

Araştırma probleminin incelenebilmesi için, bir evrenin var olması ve evrenden seçilen örneklemin evreni temsil etmesi ön şartı bulunmaktadır. Örneklem; belli bir evrenden seçilen araştırma problemini çözecek verilerin elde edilmesini sağlayan, o evreni temsil yeterliği olduğu kabul edilen, belli kurallara göre seçilmiş küçük bir örnek ya da evrenin bir alt parçası olarak tanımlanmaktadır. Evreni temsil gücü yüksek bir örneklem grubundan veri almak edinilen bilgilerin genelleme düzeyini artırmaktadır.

Örneklem büyüklüğünün seçilmesi konusunda bazı formüller geliştirilmiştir. Bu formüller yardımıyla örnek hacminin belirlenmesine çalışılmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 32).

Çizelge 1’de de evren büyüklüğü 3.500 olan bir araştırma için kabul edilebilir örneklem büyüklüğünün 346 olduğu görülmektedir.

Çizelge 1. Belli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örneklem Büyüklükleri

N	S	N	S
1400	302	2800	338
1500	306	3000	341
1600	310	3500	346
1700	313	4000	351
1800	317	4500	354
1900	320	5000	357
2000	322	6000	361
2200	327	7000	364
2400	331	8000	367
2600	335	9000	368

N= Evren, S= Örneklem Büyüklüğü

Kaynak: Altunışık, Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım. (2004), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*, 3. Baskı, İstanbul: Avcı Ofset, s. 125.

Araştırma süreci sonunda toplam 450 anket doldurulmuştur. Bu anketlerin belirli bir kısmı yeterli veriye sahip olmadığı için değerlendirmeye alınmamıştır. 406 anket formu üzerinden araştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanlardan elde edilen bu örneklem büyüklüğünün evreni temsil edebileceği ve sonuçların evrene genellenebilmesi açısından yeterli olduğu düşünülmektedir.

3. 3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada ilk olarak serbest zaman doyumu, iş doyumu ve yaşam doyumu faktörleri hakkında alanyazın taraması yapılmış ve elde edilen kuramsal bilgilerle birincil verilerin toplanması aşamasına geçilmiştir (EK 1). Birincil verilerin elde edilmesi için anket tekniği kullanılmıştır.

Düzenlenen anket formu dört kısım ve toplamda 63 sorudan oluşmaktadır. Birinci kısımda uygulamaya katılan seyahat acentalarındaki çalışanların demografik ve mesleki özelliklerini bulmak amacıyla 14 soru sorulmuştur.

İkinci kısımda çalışanların serbest zaman doyumlarını belirlemek amacıyla serbest zaman oyum ölçeğinden yararlanılmıştır. Serbest Zaman Doyum Ölçeği, 1980 yılında Jacob G. Beard ile Mounir G. Ragheb tarafından geliştirilmiştir. Şuan da kullanılmakta olan kısaltılmış form, 2002 yılında Idyll Arbor, Inc tarafından uzun olan formdan oluşturulmuştur. Toplamda 24 bölümden oluşan ölçek 5’li likert tipi derecelendirme şeklindedir. Ölçek 5’li likert tipinde; 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

Üçüncü bölümde seyahat acentası çalışanlarının iş doyumunu ölçmek için 20 maddeden oluşan Minnesota iş doyum ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde; 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

Son bölümde de seyahat acentası çalışanlarının yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla 5 maddeyi içeren, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen “Yaşam Doyumu Ölçeği”(YDÖ)’nden yararlanılmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde; 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

3. 4. Veri Toplama Süreci

Anketin yapılmasına 2018 yılı Eylül ayında başlanmış ve 2019 yılı Nisan ayında anket sonlandırılmıştır. Anketin uygulanması sırasında öncelikle acenta

Çalışanları tespit edilmeye çalışılmıştır. Seyahat acentası çalışanlarından anket formlarının doldurulması istenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanlara herhangi bir zorlama ya da baskı söz konusu olmamış, anketi yanıtlamak tamamıyla çalışanların gönüllü tercihinine bırakılmıştır. Araştırma yapıldığı sırada seyahat acentası çalışanlarının araştırmaya katılma isteğinin genel olarak düşük olduğu gözlemlenmiştir. Düşük istek halinin nedenleri arasında çalışanların yoğunluk sebebi ile anketi cevaplamak için boş zamanlarının olmaması gösterilebilir. Anket formu katılımcılara dağıtılmış ve soruları yanıtlamaları için zaman verilmiştir. Bu süre içerisinde eğer katılımcılar tarafından anlaşılmayan soru ya da ifadeler varsa cevaplanmaya çalışılmıştır.

Anket formuna katılımcıya güven vermek amacıyla anketin ne amaçla kim tarafından yapıldığı ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Dağıtılan anket formları için başka bir zaman diliminde acentaya tekrar gidilerek anketler toplanmıştır.

3. 5. Verilerin Analizi

Çalışmaya katılan seyahat acentası çalışanlarının vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler bir istatistiksel program ile analiz edilmiştir.

Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri ile mesleki özellikleri ile ilgili olarak frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Her bir faktör için ayrı ayrı faktör analizi uygulanmıştır. Ardından leklerin güvenirlik analizleri (Cronbach Alpha) tamamlanarak, ölçeklerle ilgili ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ulaşılmıştır. Son olarak değişkenler arasında ilişkinin olup olmadığını, bununla beraber bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenleri etkileme ölülerini tespit etmek amacıyla korelasyon analizi ve hipotezlere ilişkin regresyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Araştırma Verilerinin Analizi

Çalışmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen verilerin analizinde farklı istatistikî yöntemler kullanılmıştır. Araştırmada, öncelikle katılımcılara ait bulguların tablo haline getirilmesinde frekans ve yüzde değerler kullanılmıştır. Daha sonra, araştırmada kullanılan anket formuna ilişkin güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

4.1.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, eğitim düzeyleri, medeni durumları, çocuk sayıları, gelir düzeyleri, toplam çalışma süreleri, işletmede çalışma süreleri, haftalık çalışma saatleri ve işletmedeki pozisyonları sorulmuştur. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1 ve Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Seyahat Acentası Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Demografik Değişkenler	n	%
<i>Cinsiyet</i>		
Erkek	217	53,4
Kadın	189	46,6
Toplam	406	100,0
<i>Yaş</i>		
18-25	56	13,8
26-35	125	30,8
36-45	135	33,3
46-55	69	17,0
56+	21	5,2
Toplam	406	100,0
<i>Eğitim Durumu</i>		
İlkokul mezunu	6	1,5
Ortaokul Mezunu	10	2,5

Tablo 1. Devamı

Lise	112	27,6
Önlisans	135	33,3
Lisans	115	28,3
Lisansüstü	28	6,9
Toplam	406	100,0
<i>Medeni Durum</i>		
Evli	217	53,4
Bekar	189	46,6
Toplam	406	100,0
<i>Çocuk Sayısı</i>		
0	209	51,5
1	107	26,4
2	53	13,1
3	29	7,1
4+	8	2,0
Toplam	406	100,0
<i>Gelir Düzeyi</i>		
2001-3000	111	27,3
3001-4000	171	42,1
4001-5000	96	23,6
5001+	28	6,9
Toplam	406	100,0
<i>Toplam Çalışma Süresi</i>		
0-1	20	4,9
2-5	90	22,2
6-9	151	37,2
10+	145	35,7
Toplam	406	100,0
<i>İşletmede Çalışma Süresi</i>		
0-1	87	21,4
2-5	156	38,4
6-9	130	32,0
10+	33	8,1
Toplam	406	100,0
<i>Haftalık Çalışma Saati</i>		
1-20	8	2,0
21-30	26	6,4
31-40	91	22,4
41-50	169	41,6
51+	112	27,6
Toplam	406	100,0

Tablo 1'e göre ankete katılan seyahat acentesi çalışanların %53,4'ünün erkeklerden, %46,6'sının kadınlardan oluşmaktadır. Ankete katılan çalışanların yaş dağılımına bakıldığında; %13,8'inin 18-25 yaş arası, %30,8'inin 26-35 yaş arası, %33,3'ünün 36-45 yaş arası, %17'sinin 46-55 yaş arası ve %5,2'sinin 56 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Ankete katılan çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında; %1,5'i ilkokul, %2,5'i ortaokul, %27,6'sı lise, %33,3'ü ön lisans, %28,3'ü lisans, %6,9'u lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Ankete katılan çalışanların medeni durumlarına bakıldığında; %53,4'ünün evli, %46,6'sının bekar olduğu görülmektedir. Ankete katılan çalışanların mevcut çocuk sayılarına bakıldığında; %51,5'inin hiç çocuk sahibi değilken, %26,4'ünün 1 çocuk, %13,1'inin 2 çocuk, %7,1'inin 3 çocuk, %2'sinin 4 ve üstü çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Ankete katılan çalışanların, gelir düzeylerine bakıldığında; %27,3'ünün 2001-3000 TL arası, %42,1'inin 3001 - 4000 TL arası, %23,6'sının 4001-5000 TL arası, %6,9'unun 5001 TL ve üstü gelir düzeyleri olduğu görülmektedir. Ankete katılan çalışanların toplam çalışma sürelerine bakıldığında; %4,9'unun 0-1 yıl, %22,2'sinin 2-5 yıl, %37,2'sinin 6-9 yıl, %35,7'sinin 10 yıl ve üstü turizm sektöründe çalıştıkları görülmektedir. Ankete katılan çalışanların işletmede çalışma sürelerine bakıldığında; %21,4'ünün 0-1 yıl, %38,4'ünün 2-5 yıl, %32'sinin 6-9 yıl, %8,1'inin 10 ve üstü yıldan fazla süredir aynı işletmede çalıştıkları görülmektedir. Ankete katılan çalışanların haftalık çalışma saatlerine bakıldığında; %2'sinin 1-20, %6,4'ünün 21-30, %22,4'ünün 31-40, %41,6'sının 41-50, %27,6'sının 51 ve üstü saat çalıştıkları görülmektedir.

4.1.2. Katılımcıların Serbest Zaman Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların serbest zaman kullanım özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu doğrultuda katılımcıların günlük serbest zamanları, serbest zamanlarını geçirdikleri mekanlar, ev içi ve ev dışında ilgilendikleri serbest zaman faaliyetleri ve serbest zaman faaliyetlerinin katılımcılarda bıraktığı etkiler ile ilgili sorulara cevap aranmıştır. Sonuçlar Tablo3, Tablo 4, Tablo 5 ve Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Serbest Zaman Özelliklerine İlişkin Bulgular

<i>Günlük Serbest Zaman</i>		
0-1	52	12,8
2-3	212	52,2
4-5	114	28,1
6+	28	6,9
Toplam	406	100,0
<i>Serbest Zamanın Geçirildiği Mekan</i>		
Ev	245	60,3
Ev dışı	161	39,7
Toplam	406	100,0

Tablo 2’de görüldüğü üzere çalışanların günlük serbest zamanlarına bakıldığında; %12,8’inin 0-1 saat, %52,2’sinin 2-3 saat, %28,1’inin 4-5 saat, %6,9’unun 6 ve üstü saat ortalama günlük serbest zamana sahip oldukları görülmektedir. Ankete katılan çalışanların serbest zaman mekanlarına bakıldığında; %60,3’ünün evde, %39,7’sinin ev dışında zaman geçirdiği görülmektedir.

Tablo 3’de katılımcıların ev içi serbest zaman faaliyetlerinin dağılımı verilmiştir. Katılımcılara evde geçirdikleri serbest zaman faaliyetleri sorulmuş ve birden fazla şıkkı işaretleyebilecekleri belirtilmiştir. Bunun nedeni de katılımcılarla gerçekleşen görüşmeler sonucu elde edilen bilgiye göre; seyahat acentaları çalışanlarının ev içi serbest zaman faaliyetlerinin birden fazla olduğunu belirtmeleridir. Her cevap yine kendi içerisinde değerlendirilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Ev İçi Serbest Zaman Faaliyetlerinin Dağılımı

	EVET		HAYIR	
	n	%	n	%
Televizyon izlerim	233	57,4	173	42,6
Oyun oynarım	104	25,6	302	74,4
İnternete girerim	247	60,8	159	39,2
El işi yaparım	51	12,6	355	87,4
Müzik dinlerim	203	50,0	203	50,0
Resim yaparım	33	8,1	373	91,9
Kitap okurum	148	36,5	258	63,5
Spor yaparım	86	21,2	320	78,8
Şekerleme yaparım	109	26,8	297	73,2
Bulmaca çözerim	30	7,4	376	92,6
Telefonumla meşgul olurum	201	49,5	205	50,5
Ev ile ilgili işler yaparım	192	47,3	214	52,7

Tablo 3'e göre, katılımcıların büyük bir oranı (%60,8) internete girme serbest zaman faaliyetine katıldıklarını belirtmiş olup, %57,4'lük oranda ki katılımcılar da televizyon izlediklerini belirtmişlerdir. Müzik dinleme faaliyetine katılanların oranı %50 iken, telefonuyla meşgul olurum diyen katılımcıların oranı ise %49,5'tir. Yine katılımcıların %47,3'lük oranı ev ile ilgili işler yaparak, %36,5'lik oranı kitap okuyarak serbest zamanlarını değerlendirdiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların şekerleme yaparak faaliyetine katılım oranı %26,8 olup, oyun oynayarak faaliyetine katılım oranları %25,6 iken, spor yapma faaliyetine katılım oranları da %21,2'dir. Katılımcıların %12,6'lık oranı el işi yaparak, %8,1'lik oranı resim yaparak, %7,4'lük küçük bir oranı da bulmaca çözerek serbest zaman faaliyetlerine katılmaktadırlar.

Tablo 4'de katılımcıların ev dışı serbest zaman faaliyetlerinin dağılımı verilmiştir. Katılımcılara ev dışında geçirdikleri serbest zaman faaliyetleri sorulmuş ve birden fazla şıkkı işaretleyebilecekleri belirtilmiştir. Bunun nedeni de katılımcılarla gerçekleşen görüşmeler sonucu elde edilen bilgiye göre; seyahat acentaları çalışanlarının ev dışı serbest zaman faaliyetlerinin birden fazla olduğunu belirtmeleridir. Her cevap yine kendi içerisinde değerlendirilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Ev Dışı Serbest Zaman Faaliyetlerinin Dağılımı

	EVET		HAYIR	
	n	%	n	%
Sportif faaliyetler	184	45,3	222	54,7
Sosyal faaliyetler	316	77,8	90	22,2
Kültürel ve sanatsal faaliyetler	256	63,1	150	36,9
Turistik ve eğlence amaçlı faaliyetler	176	43,3	230	56,7

Tablo 4'e göre, katılımcıların %77,8 gibi oldukça büyük bir oranı sosyal faaliyetlere katıldıklarını, %63,1'lik oranı ise kültürel ve sanatsal faaliyetlere katıldıklarını belirtmişlerdir. Sportif faaliyetlere katılanların oranı %45,3 olup, turistik ve eğlence amaçlı faaliyetlere katılanların oranının da %43,3 olduğu görülmüştür.

Tablo 5'de serbest zaman faaliyetlerinin etkilerinin dağılımı verilmiştir. Katılımcılara serbest zaman faaliyetlerinin etkileri sorulmuş ve birden fazla şıkkı işaretleyebilecekleri belirtilmiştir. Bunun nedeni de katılımcılarla gerçekleşen görüşmeler sonucu elde edilen bilgiye göre; seyahat acentaları çalışanlarının serbest zaman faaliyetlerinin etkilerinin birden fazla olduğunu belirtmeleridir. Her cevap yine kendi içerisinde değerlendirilmiştir.

Tablo 5. Serbest Zaman Faaliyetlerinin Etkilerinin Dağılımı

	EVET		HAYIR	
	n	%	n	%
Dinlendirici	189	46,6	217	53,4
Eğlendirici	242	59,6	164	40,4
Mutluluk verici	228	56,2	178	43,8
Eğitici/Öğretici	143	35,2	263	64,8
Rahatlatıcı	237	58,4	169	41,6
Sağlığıma olumlu etki yapıyor	164	40,4	242	59,6
Sosyal statü sağlıyor	163	40,1	243	59,9
Sosyal çevrem genişliyor	178	43,8	228	56,2

Tablo 5’de görüldüğü gibi katılımcıların %59,6’lık oranı serbest zaman faaliyetlerini eğlendirici bulurken, ikinci sırada %58,4’lik oranla rahatlatıcı bulmaları gelmektedir. Yine katılımcıların %56,2’lik oranı mutluluk verici etkisine katılırken, %46,6’lık oranı dinlendirici etkisine katıldıklarını belirtmişlerdir. Daha sona sırasıyla “sosyal çevrem genişliyor (%43,8)”, “sağlığıma olumlu etki yapıyor (%40,4)”, “sosyal statü sağlıyor (%40,1)” ve “eğitici/öğretici (%35,2)” gelmektedir.

4.1.3. Serbest Zaman Doyum Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde serbest zaman doyum ölçeği ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Öncelikle serbest zaman doyum ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Ardından faktörlere yönelik aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Son olarak ölçek maddelerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile güvenilirlik değerleri belirlenmiştir.

Buradan hareketle serbest zaman doyum ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla KMO ve Bartlett’in küresellik testi değerlerine bakılmıştır. Yapılan test sonucunda KMO değeri $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde 0,918 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Serbest zaman doyum ölçeğine ilişkin faktör analizi sonucu Tablo 6’de görülmektedir.

Yirmi bir ifadeden oluşan serbest zaman ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda, "serbest zaman aktivitelerim bana çok ilginç gelir" şeklinde olan 1. ifade, "serbest zaman aktivitelerim bana başarı hissi verir" şeklinde olan 3. ifade ve

"serbest zaman aktivitelerim kendimi tanımama yardımcı olur" şeklindeki 7. ifadenin faktör yüklerinin 0.40'ın altında olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 6. Serbest Zaman Doyum Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	1	2	3	4	5
	Psikolojik ve Rahatlama	Estetik	Fizyolojik	Sosyal	Eğitici
İfade 15	0,779				
İfade 14	0,729				
İfade 4	0,624				
İfade 13	0,605				
İfade 16	0,601				
İfade 2	0,547				
İfade 24		0,770			
İfade 23		0,737			
İfade 21		0,595			
İfade 22		0,591			
İfade 19			0,780		
İfade 17			0,710		
İfade 20			0,557		
İfade 18			0,537		
İfade 11				0,716	
İfade 9				0,577	
İfade 12				0,542	
İfade 10				0,505	
İfade 6					0,408
İfade 5					0,695
İfade 8					0,661
Faktörlere Ait Özdeğerler	3,581	3,455	3,124	2,881	2,172
Varyans Açıklama Oranı	17,050	16,450	14,874	13,718	10,341
Toplam Açıklanan Varyans Oranı	72,434				
<i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0,918</i>					
<i>Bartlett'in Küresellik Testi = 2220,182; p= 0,000</i>					

Tablo 6'da görüldüğü gibi yapılan faktör analizi sonucunda özdeğeri 1'den büyük 5 alt boyut belirlenmiştir. Belirlenen bu beş boyutun toplam varyansı açıklama oranı %72,4 olarak bulunmuştur. İlk alt boyutun açıklanan varyans yüzdesi 17 düzeyindedir. Bu boyut altında; "serbest zaman aktivitelerim kendime güvenmemi sağlar", "serbest zaman aktivitelerimde birçok farklı beceri ve yeteneğimi kullanırım", "serbest zaman aktivitelerim rahatlamama yardımcı olur", "serbest zaman aktivitelerim stresimi hafifletmeye yardımcı olur", "serbest zaman aktivitelerim duygusal olarak iyi olmama katkıda bulunur" ve "serbest zaman

aktiviteleriyle kolayca meşgul olurum, çünkü onları yapmayı severim" ifadeleri yer almıştır. Bu nedenle bu boyut "Psikolojik ve Rahatlama" olarak adlandırılmıştır.

İkinci alt boyutun açıklanan varyans yüzdesi 16,4'tür. Bu boyut altında; "serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler/alanlar ferah ve temizdir", "serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler/alanlar ilgi çekicidir", "serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler/alanlar güzeldir" ve "serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler/alanlar iyi dizayn edilmiştir" olmak üzere 4 ifade yer almıştır. Bu boyut "Estetik" olarak adlandırılmıştır.

"Fizyolojik" olarak adlandırılan boyutun açıklanan varyans yüzdesi 14,8' dir. Bu boyutta; "serbest zaman aktivitelerim fiziksel olarak zorlayıcıdır", "fiziksel formumu geliştiren serbest zaman aktiviteleri yaparım", "beni fiziksel olarak yenileyen serbest zaman aktiviteleri yaparım" ve "serbest zaman aktivitelerim sağlıklı kalmama yardımcı olur" olarak 4 ifade toplanmıştır.

Daha sonraki alt boyutun açıklanan varyans yüzdesi 13,7 düzeyindedir. "Sosyal" olarak adlandırılan bu boyutta da 4 ifade yer almıştır. Bu ifadeler; "serbest zaman aktivitelerim sayesinde diğer insanlarla sosyal etkileşimde bulunurum", "serbest zaman aktivitelerim diğer insanlarla yakın ilişkiler kurmama yardımcı olur", "serbest zaman aktivitelerim sırasında tanıştığım insanlar arkadaş canlısıdır", "serbest zamanlarda serbest zaman aktiviteleri yapmaktan zevk alan (hoşlanan) insanlarla ilişki kurarım" şeklinde belirlenmiştir.

Son alt boyutun açıklanan varyans yüzdesi 10,3'tür. Bu boyut altında; "serbest zaman aktivitelerim etrafımdakiler hakkında bilgimi arttırır", "serbest zaman aktivitelerim yeni şeyler deneme fırsatı sunar" ve "serbest zaman aktivitelerim diğer insanlar hakkında bir şeyler öğrenmeme yardımcı olur" olmak üzere 3 ifade yer almıştır. Bu boyut, içerdiği ifadeler dikkate alınarak "Eğitici" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 7'de serbest zaman doyum ölçeğinin güvenilirlik değeri ile ölçekte yer alan ifadelerin ve ortaya çıkan beş alt boyutun aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 7. Serbest Zaman Doyum Ölçeği Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Değerleri

İfadeler	A.O.	S.S.
<i>Psikolojik ve Rahatlama</i>	3,61	1,004
Serbest zaman aktivitelerim kendime güvenmemi sağlar.	3,55	1,579
Serbest zaman aktivitelerimde birçok farklı beceri ve yeteneğimi kullanırım.	3,13	1,518
Serbest zaman aktivitelerim rahatlamama yardımcı olur.	3,93	1,378
Serbest zaman aktivitelerim stresimi hafifletmeye yardımcı olur.	3,72	1,536
Serbest zaman aktivitelerim, duygusal olarak iyi olmama katkıda bulunur.	3,69	1,493
Serbest zaman aktiviteleriyle kolayca meşgul olurum, çünkü onları yapmayı severim.	3,61	1,521
<i>Estetik</i>	3,29	1,101
Serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler/alanlar ferah ve temizdir.	3,45	1,605
Serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler/alanlar ilgi çekicidir.	3,02	1,612
Serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler/alanlar güzeldir.	3,25	1,608
Serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler/alanlar iyi dizayn edilmiştir.	3,45	1,479
<i>Fizyolojik</i>	3,04	1,037
Serbest zaman aktivitelerim fiziksel olarak zorlayıcıdır.	2,49	1,327
Fiziksel formumu geliştiren serbest zaman aktiviteleri yaparım.	2,95	1,554
Beni fiziksel olarak yenileyen serbest zaman aktiviteleri yaparım.	3,14	1,602
Serbest zaman aktivitelerim sağlıklı kalmama yardımcı olur.	3,58	1,601
<i>Sosyal</i>	3,20	1,003
Serbest zaman aktivitelerim sayesinde diğer insanlarla sosyal etkileşimde bulunurum.	3,55	1,557
Serbest zaman aktivitelerim diğer insanlarla yakın ilişkiler kurmama yardımcı olur.	3,58	1,507
Serbest zaman aktivitelerim sırasında tanıştığım insanlar arkadaş canlısıdır.	2,76	1,452
Serbest zamanlarda, serbest zaman aktiviteleri yapmaktan zevk alan (hoşlanan) insanlarla ilişki kurarım.	2,89	1,584
<i>Eğitici</i>	3,24	1,168
Serbest zaman aktivitelerim, etrafımdakiler hakkında bilgimi artırır.	3,08	1,631
Serbest zaman aktivitelerim, yeni şeyler deneme fırsatı sunar.	3,40	1,534
Serbest zaman aktivitelerim diğer insanlar hakkında bir şeyler öğrenmemeye yardımcı olur.	3,28	1,522
Genel Serbest Zaman Doyumu	3,31	0,845
<i>Croanbach's Alpha =0,886</i>		

Tablo 7'ye göre 21 ifadeden oluşan serbest zaman doyum ölçeğine güvenilirlik analizi uygulanmış ve analiz sonucunda Croanbach's Alpha katsayısı 0,886 olarak

belirlenmiştir. Bu değer, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu ifade etmektedir.

Serbest zaman doyum ölçeğinde yer alan ifadelere bakıldığında ifadelerin çoğunlukla kararsızım düzeyinde ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. En yüksek aritmetik ortalamalara sahip olan ilk üç ifade; 3,93 ortalama ile “serbest zaman aktivitelerim rahatlamama yardımcı olur”, 3,72 ortalama ile “serbest zaman aktivitelerim stresimi hafifletmeye yardımcı olur” ve 3,69 ortalama ile “serbest zaman aktivitelerim, duygusal olarak iyi olmama katkıda bulunur” ifadeleridir. Buna göre katılımcıların en çok psikolojik nedenlerle serbest zaman faaliyetlerine katıldıkları ifade edilebilir.

En düşük aritmetik ortalamalara sahip olan üç ifade ise sırasıyla; 2,49 ortalama ile “serbest zaman aktivitelerim fiziksel olarak zorlayıcıdır”, 2,76 ortalama ile “serbest zaman aktivitelerim sırasında tanıştığım insanlar arkadaş canlısıdır” ve 2,89 ortalama ile “serbest zamanlarda serbest zaman aktiviteleri yapmaktan zevk alan (hoşlanan) insanlarla ilişki kurarım” şeklinde gerçekleşmiştir.

Serbest zaman doyum ölçeği boyutlar bazında değerlendirildiğinde psikolojik ve rahatlama alt boyutu, katılımcılar tarafından en yüksek düzeyde katılım gösterilen boyut olmuştur. Diğer bir ifade ile katılımcılar serbest zamanlarını daha çok psikolojik ve rahatlama amacıyla değerlendirmektedirler. Estetik isteği ikinci sırada, eğitici üçüncü sırada belirlenmiştir. Sosyal alt boyutu dördüncü sırada, fizyolojik alt boyut ise kararsızım düzeyinde olup, faktörler arasında en düşük aritmetik ortalamaya sahip boyut olmuştur. Diğer bir ifade ile katılımcılar açısından fizyolojik boyut diğer faktörlere göre daha az etkilidir.

4.1.4. İş Doyum Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde iş doyum ölçeği ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Öncelikle iş doyum ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Ardından faktörlere yönelik aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Son olarak ölçek maddelerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile güvenilirlik değerleri belirlenmiştir.

Buradan hareketle iş doyum ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla KMO ve Bartlett'in küresellik testi değerlerine bakılmıştır. Yapılan test sonucunda KMO değeri $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde 0,929 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. İş doyum ölçeğine ilişkin faktör analizi sonucu Tablo 8'de görülmektedir.

Tablo 8. İş Doyum Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	1	2
	Dışsal Doyum	İçsel Doyum
İfade 13	0,772	
İfade 19	0,753	
İfade 5	0,751	
İfade 17	0,718	
İfade 14	0,717	
İfade 6	0,670	
İfade 12	0,668	
İfade 18	0,646	
İfade 15		0,798
İfade 8		0,793
İfade 9		0,753
İfade 16		0,738
İfade 11		0,701
İfade 2		0,684
İfade 7		0,550
İfade 10		0,516
İfade 3		0,511
İfade 20		0,510
İfade 1		0,467
İfade 4		0,468
Faktörlere Ait Özdeğerler	6,686	5,686
Varyans Açıklama Oranı	33,430	28,430
Toplam Açıklanan Varyans Oranı	61,860	
<i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0,929</i>		
<i>Bartlett'in Küresellik Testi = 2216,962; p = 0,000</i>		

Tablo 8'de görüldüğü gibi yapılan faktör analizi sonucunda orijinal ölçekte olduğu gibi özdeğeri 1'den büyük 2 alt boyut belirlenmiştir. Belirlenen bu iki alt boyutun toplam varyansı açıklama oranı %61,8 olarak bulunmuştur. İlk alt boyutun açıklanan varyans yüzdesi 33,4 düzeyindedir. Bu boyut altında; "yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından", "yöneticimin karar verme yeteneği bakımından", "işimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından", "yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından", "terfi imkânının olması bakımından", "çalışma şartları bakımından", "çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle

anlaşmaları bakımından" ve "yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından" olmak üzere 8 ifade yer almıştır. Bu nedenle bu boyut “Dışsal Doyum” olarak belirlenmiştir.

İkinci alt boyutun açıklanan varyans yüzdesi 28,4'tür. Bu boyut altında; "beni her zaman meşgul etmesi bakımından", "bağımsız çalışma imkânının olması bakımından", "ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından", "toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından", "vicdani sorumluluk taşıma şansını vermesi bakımından", "bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından", "başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından", "kişileri yönlendirmem için fırsat vermesi bakımından", "kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından", "kendi kararlarımı rahatça kullanma imkânı vermesi bakımından", "işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi bakımından" ve "yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden" olmak üzere 12 ifade yer almıştır. Bu boyut "İçsel Doyum" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 9'da iş doyum ölçeğinin güvenilirlik değeri ile ölçekte yer alan ifadelerin ve ortaya çıkan iki alt boyutun aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 9. İş Doyum Ölçeği Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Değerleri

İfadeler	A.O.	S.S.
<i>İçsel Doyum</i>	3,00	0,905
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	2,78	1,621
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	2,67	1,599
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	2,58	1,554
Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından	2,84	1,592
Vicdani sorumluluk taşıma şansını vermesi bakımından	3,03	1,631
Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından	2,88	1,591
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	3,09	1,685
Kişileri yönlendirmem için fırsat vermesi bakımından	3,65	1,566
Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	3,38	1,594
Kendi kararlarımı rahatça kullanma imkânı vermesi bakımından	2,82	1,576
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi bakımından	2,75	1,563
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	3,47	1,614
<i>Dışsal Doyum</i>	2,95	0,977

Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	3,05	1,673
Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	3,13	1,680
İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	3,28	1,559
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	2,57	1,521
Terfi imkânının olması bakımından	2,52	1,575
Çalışma şartları bakımından	2,68	1,586
Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından	3,46	1,636
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından	2,95	1,610
Genel İş Doyumu	2,98	0,874
<i>Croanbach's Alpha =0,876</i>		

Tablo 9'a göre 5 ifadeden oluşan yaşam doyum ölçeğine uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda Croanbach's Alpha katsayısı 0,876 olarak tespit edilmiştir. Bu değer, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

İş doyum ölçeğinde yer alan ifadelerle bakıldığında ifadelerin çoğunlukla kararsızım ile katılmıyorum düzeyinde ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. En yüksek aritmetik ortalamalara sahip olan ilk üç ifade; 3,65 ortalama ile “kişileri yönlendirmem için fırsat vermesi bakımından”, 3,47 ortalama ile “yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” ve 3,46 ortalama ile “çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından” ifadeleri olduğu görülmektedir.

En düşük aritmetik ortalamalara sahip olan üç ifade ise sırasıyla; 2,52 ortalama ile “terfi imkânının olması bakımından”, 2,57 ortalama ile “yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” ve 2,58 ortalama ile “ara sıra değişik şeyler yapabileme şansımın olması bakımından” şeklinde gerçekleşmiştir.

İş doyum ölçeği boyutlar bazında değerlendirildiğinde içsel doyum, katılımcılar tarafından en yüksek düzeyde katılım gösterilen boyut olmuştur. Diğer bir ifade ile katılımcılar iş doyumunu daha çok içsel doyumla sağlamaktadırlar. Dışsal doyum alt boyutu ise kararsızım düzeyine yakın olarak katılmıyorum düzeyinde alt boyutlar arasında en düşük aritmetik ortalamaya sahip boyut olmuştur. Diğer bir ifade ile katılımcılar açısından dışsal doyum içsel iş doyum faktörüne göre daha az etkilidir.

Katılımcıların genel iş doyum düzeyleri değerlendirildiğinde ise 2,98 bir ortalama ile kararsızım düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile katılımcıların iş doyum düzeyleri orta seviye bulunmaktadır.

4.1.5. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde yaşam doyumu ölçeği ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Faktörlere yönelik aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Son olarak ölçek maddelerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile güvenilirlik değerleri belirlenmiştir.

Tablo 10'da yaşam doyum ölçeğinin güvenilirlik değeri ile ölçekte yer alan ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 10. Yaşam Doyum Ölçeği Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Değerleri

İfadeler	A.O.	S.S.
Hayatım her yönden ideallerime yakın	2,96	1,524
Hayat şartlarım mükemmel	2,93	1,528
Hayatımdan memnunum	2,73	1,520
Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim	3,00	1,559
Eğer hayata yeniden başlasaydım, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	3,00	1,583
Genel Yaşam Doyumu	2,92	1,232
<i>Croanbach's Alpha =0,862</i>		

Tablo 10'a göre 5 ifadeden oluşan yaşam doyum ölçeğine güvenilirlik analizi uygulanmış ve analiz sonucunda Croanbach's Alpha katsayısı 0,862 olarak belirlenmiştir. Bu değer, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu ifade etmektedir.

Yaşam doyum ölçeğinde yer alan ifadelere bakıldığında ifadelerin çoğunlukla kararsızım ile katılmıyorum düzeyinde ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. En yüksek aritmetik ortalamaya sahip olan ifadelerin; 3,00 ortalama ile “hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim” ve “eğer hayata yeniden başlasaydım, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim” ifadeleri olduğu görülmektedir. En düşük aritmetik ortalamaya sahip olan ifade ise; 2,73 ortalama ile “hayatımdan memnunum” ifadesidir.

Katılımcıların genel yaşam doyum düzeylerine bakıldığında 2,92 düzeyinde bir ortalamaya sahip olduğu, diğer bir ifadeyle orta düzeyde yaşam doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

4.1.6. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde serbest zaman doyum ölçeği ve alt boyutları, genel iş doyum ölçeği ve alt boyutları ile yaşam doyum ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını analiz etmek ve dolayısıyla hipotezleri test etmek amacıyla Pearson korelasyon analizine yer verilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 11'de görülmektedir.

Tablo 11. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Psikolojik ve Rahatlama (1)	1									
Eğitici (2)	0,607**	1								
Sosyal (3)	0,591**	0,528**	1							
Fizyolojik (4)	0,584**	0,518**	0,506**	1						
Estetik (5)	0,575**	0,546**	0,504**	0,548**	1					
Serbest Zaman Doyumu (6)	0,869**	0,773**	0,774**	0,782**	0,788**	1				
İçsel İş Doyumu (7)	0,489**	0,515**	0,496**	0,494**	0,492**	0,617**	1			
Dışsal İş Doyumu (8)	0,428**	0,421**	0,415**	0,400**	0,475**	0,531**	0,747**	1		
İş Doyumu (9)	0,495**	0,508**	0,494**	0,485**	0,518**	0,620**	0,955**	0,911**	1	
Yaşam Doyumu (10)	0,321**	0,269**	0,361**	0,317**	0,336**	0,401**	0,448**	0,470**	0,488**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 11'e göre, serbest zaman doyumunu ile alt boyutları olan psikolojik ve rahatlama ($r=0,869^{**}$), eğitici ($r=0,773^{**}$), sosyal ($r=0,774^{**}$), fizyolojik ($r=0,782^{**}$) ve estetik ($r=0,788^{**}$) boyutları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumunu ile alt boyutları olan içsel iş doyumunu ($r=0,955^{**}$) ve dışsal iş doyumunu ($r=0,911^{**}$) boyutları arasında da çok yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Serbest zaman doyumunu ve alt boyutları ile iş doyumunu ve alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, tüm değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre; serbest zaman doyumunu ile iş doyumunu arasında orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ($r=0,620$) görülmektedir. Serbest zaman doyumunun alt boyutları ile iş doyumunu arasında orta düzeyde bir ilişki (sırasıyla $r=0,495^{**}$, $r=0,508^{**}$, $r=0,494^{**}$, $r=0,485^{**}$, $r=0,518^{**}$) bulunmaktadır. İş doyumunu ile en fazla

ilişkili olan alt boyutlar, estetik boyutu ile psikolojik ve rahatlama boyutudur. Serbest zaman doyumunun alt boyutları ile iş doyumunun alt boyutu olan içsel doyum arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu (sırasıyla 0,489^{**}, r=0,515^{**}, r=0,496^{**}, r=0,494^{**}, r=0,492^{**}) görülmektedir. İçsel iş doyumunu ile en fazla ilişkili olan alt boyut, eğitici boyutudur. Benzer şekilde serbest zaman doyumunun alt boyutları ile iş doyumunun alt boyutu olan dışsal doyum arasında orta düzeyde bir ilişki (sırasıyla 0,428^{**}, r=0,421^{**}, r=0,415^{**}, r=0,400^{**}, r=0,475^{**}) bulunmaktadır. Dışsal iş doyumunu ile en fazla ilişkili olan alt boyut, estetik boyutudur. Serbest zaman doyumunu ile içsel iş doyumunu (r=0,617^{**}) ve dışsal iş doyumunu (r=0,531^{**}) arasında da orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Serbest zaman doyumunu ve alt boyutları ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkilere bakıldığında, serbest zaman doyumunu ile yaşam doyumunu arasında orta düzeyde bir ilişki (r=0,401); serbest zaman doyumunun alt boyutları ile yaşam doyumunu arasında ise zayıf ilişkinin olduğu (sırasıyla r= 0,321^{**}, r=0,269^{**}, r=0,361^{**}, r=0,317^{**}, r=0,336^{**}) görülmektedir.

Son olarak iş doyumunu ve alt boyutları ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiler incelendiğinde, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında (r=0,488^{**}) ve iş doyumunun alt boyutları ile yaşam doyumunu arasında (içsel iş doyumunu r= 0,448^{**}; dışsal iş doyumunu r= 0,470^{**}) orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

4.1.7. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Serbest zaman doyumunun içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu, genel iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerindeki etkileri ile genel iş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla ayrı ayrı doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Serbest zaman doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları Tablo 12'de görülmektedir.

Tablo 12. Serbest Zaman Doyumunun İş Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

* Bağımlı Değişken: İş Doyumu			
Bağımsız Değişken	Standardize Edilmiş Beta Değeri	t	p
Sabit		6,204	0,000
Serbest Zaman Doyumu	0,620	15,901	0,000

($R^2 = 0,385$; Düzeltilmiş $R^2 = 0,383$; $F = 252,845$; $p = 0,000$)

Tablo 12'ye bakıldığında, serbest zaman doyumunun $p < 0,05$ düzeyinde iş doyumunu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Serbest zaman doyumunun genel iş doyumunu üzerindeki değişimi açıklama oranı %38,3 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre, "*serbest zaman doyumunun iş doyumunu üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır*" şeklindeki H1 kabul edilmiştir.

Serbest zaman doyumunun içsel iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları Tablo 13'te görülmektedir.

Tablo 13. Serbest Zaman Doyumunun İçsel İş Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

* Bağımlı Değişken: İçsel İş Doyumu			
Bağımsız Değişken	Standardize Edilmiş Beta Değeri	t	p
Sabit		5,657	0,000
Serbest Zaman Doyumu	0,617	15,749	0,000

($R^2 = 0,380$; Düzeltilmiş $R^2 = 0,379$; $F = 248,027$; $p = 0,000$)

Tablo 13'e göre, serbest zaman doyumunun $p < 0,05$ düzeyinde içsel iş doyumunu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Serbest zaman doyumunun içsel iş doyumunu üzerindeki değişimi açıklama oranı %38 olarak bulunmuştur. Buna göre, "*serbest zaman doyumunun içsel iş doyumunu üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır*" şeklindeki H1a kabul edilmiştir.

Serbest zaman doyumunun dışsal iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları Tablo 14'de görülmektedir.

Tablo 14. Serbest Zaman Doyumunun Dışsal İş Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

* Bağımlı Değişken: Dışsal İş Doyumu			
Bağımsız Değişken	Standardize Edilmiş Beta Değeri	t	p
Sabit		5,546	0,000
Serbest Zaman Doyumu	0,531	12,599	0,000

($R^2 = 0,282$; Düzeltilmiş $R^2 = 0,280$; $F = 158,736$; $p = 0,000$)

Tablo 14'e bakıldığında, serbest zaman doyumunun dışsal iş doyumunu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Serbest zaman doyumunun dışsal iş doyumunu üzerindeki değişimi açıklama oranı %28,2 olarak bulunmuştur. Bu sonuç doğrultusunda, "*serbest zaman doyumunun dışsal iş doyumunu üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır*" şeklindeki H1b kabul edilmiştir.

Serbest zaman doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları Tablo 15'de görülmektedir.

Tablo 15. Serbest Zaman Doyumunun Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

* Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu			
Bağımsız Değişken	Standardize Edilmiş Beta Değeri	t	p
Sabit		4,291	0,000
Serbest Zaman Doyumu	0,401	8,786	0,000

($R^2 = 0,160$; Düzeltilmiş $R^2 = 0,158$; $F = 77,189$; $p = 0,000$)

Tablo 15'e göre, serbest zaman doyumunun yaşam doyumunu üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. Serbest zaman doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki değişimi açıklama oranı %16 olarak bulunmuştur. Buna göre "*serbest zaman doyumunun yaşam doyumunu üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır*" şeklindeki H2 kabul edilmiştir.

Yaşam doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları Tablo 16'da görülmektedir.

Tablo 16. Yaşam Doyumunun İş Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

* Bağımlı Değişken: İş Doyumu			
Bağımsız Değişken	Standardize Edilmiş Beta Değeri	t	p
Sabit		20,289	0,000
Yaşam Doyumu	0,488	11,239	0,000

($R^2 = 0,238$; Düzeltilmiş $R^2 = 0,236$; $F = 126,326$; $p = 0,000$)

Tablo 16'ya göre, yaşam doyumunun $p < 0,05$ düzeyinde iş doyumu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yaşam doyumunun, iş doyumu üzerindeki değişimi açıklama oranı %23,8 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre "yaşam doyumunun iş doyumu üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır" şeklindeki H3 kabul edilmiştir.

Yaşam doyumunun içsel iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları Tablo 17'de görülmektedir.

Tablo 17. Yaşam Doyumunun İçsel İş Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

* Bağımlı Değişken: İçsel İş Doyumu			
Bağımsız Değişken	Standardize Edilmiş Beta Değeri	t	p
Sabit		19,783	0,000
Yaşam Doyumu	0,448	10,069	0,000

($R^2 = 0,201$; Düzeltilmiş $R^2 = 0,199$; $F = 101,385$; $p = 0,000$)

Tablo 17'ye bakıldığında, yaşam doyumunun içsel iş doyumu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yaşam doyumunun, içsel iş doyumu üzerindeki değişimi açıklama oranı %20,1 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre "yaşam doyumunun içsel iş doyumu üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır" şeklindeki H3a kabul edilmiştir.

Yaşam doyumunun dışsal iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları Tablo 18'de görülmektedir.

Tablo 18. Yaşam Doyumunun Dışsal İş Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

* Bağımlı Değişken: Dışsal İş Doyumu			
Bağımsız Değişken	Standardize Edilmiş Beta Değeri	t	p
Sabit		17,038	0,000
Yaşam Doyumu	0,470	10,691	0,000

($R^2 = 0,221$; Düzeltilmiş $R^2 = 0,219$; $F = 114,292$; $p = 0,000$)

Tablo 18'e bakıldığında, yaşam doyumunun $p < 0,05$ düzeyinde dışsal iş doyumunu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yaşam doyumunun, dışsal iş doyumunu üzerindeki değişimi açıklama oranı %22,1 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre "*yaşam doyumunun dışsal iş doyumunu üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır*" şeklindeki H3b kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Seyahat acentası çalışanlarının serbest zaman doyumları ile iş ve yaşam doyumlarının etkileşiminin tespit edilmesini amaçlayan çalışmanın bu bölümünde araştırma sonuçlarına ve önerilere yer verilmektedir.

5.1. Sonuçlar

Serbest zaman doyumunu, iş doyumunu ve yaşam doyum kavramları hakkında günümüze kadar fazla sayıda araştırma yapılmıştır. Buna rağmen literatürde bu üç kavramın birlikte konu edildiğine rastlanmamıştır. Bu araştırma ile serbest zaman doyumunu, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklamak amaç edinilmiş olup, literatüre katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırma için alanyazın araştırılmış, verileri elde etmek amacıyla anket formu hazırlanmış ve seyahat acentası çalışanlarına uygulanmıştır. Sonuçlara göre elde edilen verilerin bu çalışmaya ve ileride yapılacak yeni çalışmalara ışık tutması amaçlanmıştır.

İstanbul seyahat acentalarında çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların genellikle erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Daha önce yapılan pek çok araştırmada da (Batman, 2003; Çeşmeci, 2003; Hacıoğlu ve diğerleri, 2007; Yıldız ve Değirmencioğlu, 2008; Yazıcıoğlu ve diğerleri, 2008) ankete katılanların büyük bir çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Kadın çalışanların anne olma ve ev ile ilgili sorumluluklarının olması, acentacılığın çalışma saatlerinin uzun olması kadın çalışanların ev ve sosyal hayatlarını engellemesi kadın çalışanların bu mesleği tercih etmelerini etkileyebilmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında genellikle evli olup, çoğunluğun çocuk sahibi olmadıkları görülmektedir. Bu sonuç Batman (2003), Yıldız ve Değirmencioğlu (2008) ve Yazıcıoğlu ve diğerleri (2008) tarafından yapılan araştırmalarda ortaya çıkan sonuç ile benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte Batman (2003), Yazıcıoğlu ve diğerleri (2008) tarafından yapılan daha

önceki araştırmalarda turizm sektörünün en olumsuz yanının özel hayatı sınırlaması ve ailevi ilişkileri olumsuz yönde etkilemesi şeklinde bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu sonuç da çalışanların bekâr kalma eğilimlerinin yüksek olmasını ve çoğunluğunun çocuk sahibi olmadığını açıklayabilmektedir. Özellikle kadın çalışanların, iş sorumlulukları ile aile sorumluluklarından (bebek bakımı, anne olma, eş olma) dolayı çatışmalar yaşaması ve sonunda aile sorumluluklarının ağır basması kadın çalışanların evlendiklerinde mesleğe ara vermelerine, mesleği terk etmelerine yol açabilmektedir.

Ankete katılanların büyük çoğunluğunu orta yaş (36-45) ve genç yaş (26-35) yaş çalışanlar oluşturmaktadır. Bu sonuç Batman, (2003); Hacıoğlu ve diğerleri, (2007); Yıldız ve Değirmencioğlu, (2008); Yazıcıoğlu ve diğerleri, (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçlarını da destekler niteliktedir. Acentacılık mesleğinin iş ya da işsizlik risk unsuru yüksek meslek gruplarından birini oluşturması, çalışma saatlerinin uzunluğu ve düzensizliği, mesleğin yorucu olması gibi birçok neden acentacılık mesleğinin daha çok genç ve orta kuşak arasında tercih edilmesine ve olgun yaşlara ulaşan çalışanların başka seçenekler aramasına neden olabilmektedir. Çalışanlar, yaşları ilerledikçe acentacılık mesleğinin dışında daha sabit meslek olma özelliği taşıyan farklı alanlara ve farklı mesleklere yönelebilmektedirler.

Ankete katılanların çoğunluğunu önlisans ve lisans mezunu çalışanlar oluşturmaktadır. Bu sonucun, eşmeci (2003), Hacıoğlu ve diğerleri (2007), Koroğlu ve diğerleri (2007), Yıldız ve Değirmencioğlu (2008), Yazıcıoğlu ve diğerleri (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzer olduğu görölmektedir. Araştırmada çıkan bu sonuç seyahat acentası çalışanlarının eğitim seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların gelir düzeyleri incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun 3001 - 4000TL arasında gelire sahip oldukları görölmüştür. Bu gelir düze yini 2001-3000TL seçeneği takip etmektedir. Bu noktada gelir durumlarında gerekleēecek iyileştirici rakamların çalışanın işletme sadakatini artırıcı, iş verimliliğini yükseltici ve daha istekli çalışmaya teşvik edici olabileceği söylenebilir. Aynı zamanda çalışanın aylık geliri; fizyolojik ihtiyaçlar, sağlık, eğitim vb. faktörler açısından önemlidir. Nitekim aylık geliri düşük olan çalışanların iş doyum ve yaşam doyum düzeylerinin düşük olacağı muhtemeldir. Gerekleēen rezervasyonlar

üzerinden hakkaniyetli prim sistemi ile çalışanların gelir düzeylerinde artış sağlanabilir.

Katılımcıların haftalık çalışma saatlerine bakıldığında, çoğunlukla 41-50 saat arası çalışanların yoğunlukta olduğu, bu saat dilimini de 51+ saat diliminin takip ettiği görülmektedir. Bu sonuca göre turizm sektöründe uzun ve yorucu çalışma saatlerinin olduğu görülmektedir. Bu yorucu ve fazla çalışma saatleri de çalışanların özel yaşamlarına, ailelerine ve sosyal yaşamlarına az zaman ayırmalarına neden olduğundan çalışanın memnuniyetsizliğine, hatta tükenmişlik sendromunun yaşanmasına yol açabilmektedir. Çalışanın yaşayacağı bu olumsuz duyguların iş ve yaşam doyumsuzluğunu arttırdığı söylenebilir. Bu noktada çalışan sayısını arttırarak, iş bölümü yapılarak hem çalışanın iş yükü azaltılabilir, hem de çalışma saatlerinde iyileştirme yapılması sağlanmış olur. Çalışanların pozisyonlarına göre stabil olarak ofiste dışında, farklı çalışma alanlarında çalışma olanakları sağlanabilir. Gerekli elektronik ürünler tedarik edildiğinde çalışan evde ya da başka bir mekandada çalışabilir. Haftanın belirli bir gününde ya da belirli günlerinde, çalışanlar arasında yapılacak bu uygulamayla çalışan için, aynı ortama bağlı kalmadan monotonluktan uzak, zevkli çalışma ortamının oluşturulması sağlanacaktır.

Acentada çalışılan yıl sayısına bakıldığında, çalışanların çoğunluğunun aynı acentada 2 ile 5 yıldan beri çalıştıkları görülmektedir. Yapılan araştırmalarda çalışanların acentalarla yaşadıkları en önemli sorunlar arasında parasal sorunlar, düşük ücretler, mesleğin acentalar tarafından ciddiye alınmaması, sosyal hakların yetersizliği gibi sorunlar gelmektedir (Batman, 2003; Zengin ve diğerleri, 2004; Köroğlu ve diğerleri, 2007; Yazıcıoğlu ve diğerleri, 2008). Acentalarla yaşanan bu sorunlar çalışanların çalıştığı bir acentayı bırakıp başka acentalara geçmesine neden olabilmekte ve aynı acenta ile çalışılan yıl sayısını kısaltabilmektedir.

Katılımcıların turizm sektöründe toplam çalışma sürelerine bakıldığında da 6 ve 9 ve 10+ yılların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu da çalışanların uzun yıllar aynı sektörde olduklarını göstermektedir. Çalışanların meslekte sahip oldukları deneyim yıllı arttıkça çalışan sayılarında yükseliş yaşandığı görülmektedir. Dolayısıyla meslekte sahip olunan deneyim yılı ile çalışan sayıları arasında doğru bir ilişkinin söz konusu olduğunu söylemek mümkündür.

Demografik özelliklerin dışında çalışmada yararlanılan serbest zaman doyumu, iş doyumu ve yaşam doyumu ölçeklerine geçerlilik ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Analizlerin sonucunda kullanılan üç ayrı ölçeğin de yüksek düzeyde geçerli ve güvenilir olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın amaçlarından birinin çalışanların serbest doyum düzeylerini ölçmek olmasından dolayı serbest zaman faaliyetlerinin etkileri incelendiğinde çalışanların çoğunluğunun bu faaliyetleri eğlendirici, rahatlatıcı ve mutluluk verici bulduğu gözlenmiştir. Buradan da anlaşıldığı üzere serbest zaman doyumu aynı zamanda çalışanın psikolojik olarak ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Çalışanın psikolojik olarak kendisini iyi hissetmesi gerek sosyal gerekse iş yaşamında daha verimli olmasını sağlamaktadır. Bu sonuçta çalışanın iş ve yaşam doyum düzeylerini olumlu etkileyecektir.

Araştırmada ankete katılan katılımcıların serbest zaman doyum düzeylerinin orta seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Bu ölçek altında, psikolojik ve rahatlama, estetik, fizyolojik, sosyal, eğitici olarak 5 faktör elde edilmiştir. Yapılan analiz sonuçları doğrultusunda serbest zaman doyumu ile bu alt boyutlar arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ankete katılanların psikolojik ve rahatlama doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların en çok rahatlama amacı ile serbest zaman aktivitelerine katıldıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanın örgüt içinde yüksek stres düzeylerinde çalışıyor olmaları ve çalışma saatlerinin uzunluğundan kaynaklı ortaya çıkan beden yorgunluklarını atma istekleri iş dışındaki serbest zamanlarında rahatlama olan gereksinimlerini daha da arttırmaktadır. Ankete katılanların fizyolojik doyum düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuç doğrultusunda katılımcıların serbest zaman faaliyetlerinde fizyolojik olarak zorlayıcı aktivitelere katılmadıklarını göstermektedir.

Araştırmada ankete katılan katılımcıların iş doyum düzeylerinin orta seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Bu ölçek altında dışsal doyum ve içsel doyum olarak 2 faktör elde edilmiştir. Yapılan analiz sonuçları doğrultusunda iş doyumu ile alt boyutları olan içsel iş doyumu ve dışsal iş doyumu boyutları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ankete katılanların içsel doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Yine katılımcıların en çok

mesleklerinin vermiş olduğu başarı hissinden, iş ortamında başka insanları yönlendirme fırsatlarının olmasından, kendi kararları ve yetenekleri doğrultusunda çalışma olanaklarının olmasından memnuniyet duydukları görülmektedir. Bu sonuca göre çalışanın iş doyumunun, içsel iş doyumunu üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Çalışan bireylerin örgüt içinde diğer bireyleri yönlendirebilmesi, çalıştığı örgütün buna fırsat vermesi çalışanda iş doyumunu arttıracaktır. Ankete katılanların dışsal doyum düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Çalışanların terfi imkanlarının olmamasından memnuniyetsizlik duydukları ortaya çıkmıştır. Katılımcıların düşük doyuma sahip oldukları maddelerden bir diğeri ise çalışma koşullarıdır. Çalışma saatlerinin uzunluğu ve düzensizliği, yorucu olması, özel günlerde (bayram, yılbaşı vb) çalışma zorunluluğu gibi acentacılık mesleğinin özelliklerinden kaynaklanan pek çok neden çalışanların çalışma koşullarından doyum sağlamamalarına neden olabilmektedir. Batman (2003), Zengin ve diğerleri (2004), Köroğlu ve diğerleri (2007), Yazıcıoğlu ve diğerleri (2008) tarafından yapılan çalışmalarda da çalışma koşullarının çalışanlar açısından önemli sorunlar içerisinde yer aldığı ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç yapılan araştırmaları destekler niteliktedir. Oysa uygun çalışma koşullarının sağlanması iş doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Bu durum pek çok araştırmada da ortaya konmuştur (Diaz ve Park, 1992; Graham ve Messner, 1998; Sarpkaya, 2000; Çarıkçı, 2000; Friday ve Friday, 2003; Erdil ve diğerleri, 2004; Emir ve Baytok, 2004; Davis, 2004; Parsons ve Broadbridge, 2006). Bu araştırmalar dikkate alındığında, çalışma koşullarının istenilen düzeyde olmamasının, iş doyumunu seviyesini düşürdüğu sonucuna varılabilir. Araştırmada ücrete yönelik olarak çalışanların doyum düzeylerinin düşük olduğu gözlemlenmektedir. Batman (2003), Zengin ve diğerleri (2004), Köroğlu ve diğerleri (2007), Yazıcıoğlu ve diğerleri (2008) tarafından yapılan çalışmalarda da çalışanların yaşadıkları sorunların başında ücretin geldiği görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç yapılan araştırmaları destekler niteliktedir. Katılımcıların ücret konusunda sorun yaşamaları iş doyum seviyesini düşürmektedir. Bu sonuç yapılan araştırmaları da (Graham ve Messner, 1998; Groot, 1999; Özkaya, 1999; Sarpkaya, 2000; Lam ve diğerleri, 2001a; Tarlan ve Tütüncü, 2001; Friday ve Friday, 2003; Yılmaz ve Işık, 2004; Emir ve Baytok, 2004; Sevimli ve İşcan, 2005; Dönmez ve Birdir, 2007) destekler niteliktedir.

Araştırmada ankete katılan katılımcıların yaşam doyum düzeylerinin orta seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların, hayatlarında şimdiye kadar istedikleri önemli amaçlarına ulaştıkları ve hayata yeniden başlama şansları olsaydı hiçbir şeyi değiştirmek istemedikleri ifadelerine yüksek oranda katıldıkları, hayatımdan memnunum ifadesine düşük oranda katıldıkları görülmektedir. Acentacılık mesleğinin, yıpratıcı olduğu, garantili bir gelecek olanağı sunmadığı, bağımsız çalışma imkanının olmadığı gibi birçok olumsuz yönlerine rağmen çalışanların yaşamları ile ilgili hedeflerine ulaştıkları görülmektedir. Çalışanların iş doyum düzeylerinin arttırılması ile yaşam doyum düzeyleri de artıp, çalışanların hayatlarından memnun olmaları da söz konusu olacaktır.

Anket sonuçlarına göre serbest zaman doyum faktörlerinin iş ve yaşam doyum düzeylerine ile etkileşimi incelendiğinde, serbest zaman doyumunu ile yaşam doyumunu arasında, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında ve iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamlı ilişkilerle ilgili seyahat acentası yöneticileri ve çalışanlar bilgilendirilmelidir.

Sonuç olarak, çalışma verileri serbest zaman doyum faaliyetleri açısından incelendiğinde katılımcılar, serbest zaman faaliyetleri yapmaktan hoşlandıklarını, serbest zaman faaliyetlerinin kendilerine somut ve soyut motivasyonlar kazandırdığını, bu tür faaliyetlerin kendilerinde farkındalık oluşturduğunu, bunlara ilave olarak da faaliyetlere katılırken zevk alan çalışanlarla bir araya geldiklerini belirtmektedirler. Bu durumun çalışanları pozitif etkilediğinden bahsedilmektedir. Serbest zaman faaliyetlerinin çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını olumlu etkilediğinden, bu etkide gerek iş gerekse yaşam doyum düzeyine pozitif katkı sağlayacaktır.

5. 2.  neriler

Araştırmanın bu bölümünde, seyahat acentası çalışanlarının serbest zaman doyumunu ile iş ve yaşam doyumunu etkileşiminin belirlenmesi amacını güden bu araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda öneriler sunulmaktadır.

Kültür ve Turizm Bakanlığı, TURSAB, seyahat acentaları ve meslek kuruluşlarına öneriler;

Acentacılık mesleğini yürüten çalışanların çoğunluğunun erkeklerden oluşması, kadın rehberlerin bu mesleği yapmak için uygun çalışma ortamının olmamasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla kadın çalışanların mesleklerini yapmaları için gereken uygun şartlar hazırlanmalı, kadın çalışanların bu mesleği icra etmeleri teşviklendirilmeli ve gereken önlemler öncelikle işveren yani acentalar tarafından alınmalıdır.

Acentacıların büyük çoğunluğunun acentalarda çalışma yıllarının düşük olduğu görülmektedir. Bunun nedeni de elbetteki çalışanların acentalarla yaşadığı sorunlardır. Çalışanların devir hızının yüksek olması acentalara yeni çalışan eğitimi, çalışanların işe ve işletmeye alışma süreci vb. konularda dezavantajlar yaratacağı da unutulmamalıdır. Çalışanlarla uzun yıllar çalışmak ve çalışanları elde tutmak amacıyla acentalar tarafından gerekli önlemlerin alınması ve çalışanların yaşadıkları sorunların ortadan kaldırılması gerekmektedir.

İş doyumu ile birlikte çalışanın örgüte sadakatinin artması, örgüte ait olma hissinin oluşması ve devam etmesi, iş ortamındaki tüm bireylerin ortak hareket edebilmeleri sağlanabilir. Çalışanlar iş yaşamı içinde bireysel hareket etmek yerine daha çok bir takımın ferdi olma eğilimindedirler. İşletmelerde ekip ruhunun hissedilmesi için çalışanların serbest zamanlarında onları bir araya getirici sosyal etkinlikler de düzenlenebilir.

Örgüt yöneticileri tarafından iş ortamında hakkaniyetli terfi imkânlarının sağlanması için mevcut sisteme gerekli güncellemeler yapılarak uygulanması gerekmektedir. İşletmeler, çalışanların performanslarına ilişkin onları terfi imkânları ile ödüllendirmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde çalışanların iş verim düşüklüğü kaçınılmazdır. İşletmeler, çalışanların kariyer hedeflerine yön verme konusunda da gerekiyorsa profesyonel eğitim desteği ile yardımcı olmalıdırlar. Personel işe alım esnasında işletmenin çalışana sunmuş olduğu olanakları açık ve net bir şekilde belirtmelidirler. Bu sayede daha sonra yaşanacak problemlerinde önüne geçebilirler.

Özellikle çalışanın serbest zamanını kaliteli değerlendirmesinin bütün yaşamına yansıtacağı ve çalışana iş yaşamında gerekli olan motivasyonu sağlayacağı altı çizilmelidir.

Seyahat acentası çalışanları serbest zaman doyumunu, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve etkileşimi hakkında detaylı olarak bilgi sahibi olmalıdırlar. Gerekğinde alanında uzmanlar tarafından çalışanlar için eğitimler, seminerler, paneller düzenlenmelidir. Özellikle TÜRSAB da desteklediği eğitim programlarında yöneticilere bu konular hakkında bilgiler vermelidir. Çünkü doyuma ulaştırılmış her bir çalışan, işletme için verimliliğin anahtarı konumundadır.

Eğitim kurumlarına öneriler;

Verilen teorik eğitimlerin yanı sıra uygulamalı olarak seyahat acentası hizmetlerinin denenmesi, seyahat acentasında çalışacak aday öğrencilerin meslek hayatına atılmadan önce tecrübe elde etmelerinin sağlanması önem taşımaktadır.

Üniversitelerin müfredatlarına serbest zaman doyumunu, iş doyumunu ve yaşam doyumuna dair derslerin ya da konuların eklenmesi ve bu kavramlar ile ilgili örnek olaylar ile derslerin desteklenmesi gerekmektedir.

Seyahat acentası çalışanlarına öneriler;

Turizm olgusunun en önemli faktörü şüphesiz seyahat acentası çalışanlarıdır. Tur satış esnasında turistlerin ülkede nereleri gezip gördükleri ya da aldıkları hizmetten duydukları memnuniyet düzeyleri turistlerin sürekliliğini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların iş doyum düzeyleri büyük önem taşımaktadır. Çalışanların iş doyum ve yaşam doyum düzeylerini yüksek seviyeye çıkatarak, meslek hayatlarında olumlu bir etki sağlamaları önemlidir. Ayrıca çalışanların hizmet vermiş olduğu kişi ya da kişilerle daha bire bir iletişim sağlayabilmesi için kişisel gelişimine önem verme ve serbest zamanlarını etkin bir şekilde kullanmaları gerekmektedir.

Çalışanların, iş ortamlarına kolay adapte olmak için serbest zamanlarında, grupça yapılan etkinliklere, motivasyon turlarına, bu tür farklı organizasyonlara katılarak hem serbest zaman doyumunu hemde iş doyumunu sağlayabilmeleri önerilebilir.

Mesleki problemlerin tespitini yapabilecek ve etkili çözüm önerileri bulabilecek olanlar yine mesleği icra eden çalışanlardır. Dolayısıyla sektörün sorunlarının konu edildiği ve bunun tüm sektöre iletilmesinin sağlandığı resmi olarak düzenlenen panel, zirve, şura, toplantı, yemek gibi organizasyonlara işletme yöneticileri ve çalışanlar katılım sağlamalı, mevcut sorunlar mümkün olduğunca bu platformlarda dile getirilmelidir.

Seyahat acentası çalışanlarının, doyumsuzluk yaşamamaları için kendilerine daha çok vakit ayırmaları, çalışanların serbest zaman doyumu sağlamaları için iş yaşamıyla kişisel yaşam arasında denge kurmaları ve kişisel ihtiyaç ve istekleri ile iş imkanları arasındaki farklılıkları üstleriyle paylaşmaları gerektiği önerilebilir.

Gelecek çalışmalara öneriler;

Serbest zaman doyumu, iş doyumu ve yaşam doyumu konuları, turizm sektöründe seyahat acentası çalışanlarının haricinde otel çalışanları ya da turist rehberleri üzerinde de uygulanabilir.

Zaman ve alan bakımından kısıtlı bir zaman ve dar bir alan baz alınmıştır. Çalışma daha geniş zaman aralığında ve daha geniş bölgelerde yapılabilir. Geniş bir alanda benzer çalışmanın yapılması bölgeler arası benzerlik ve farklılıkları ortaya çıkarma açısından önem arz etmektedir.

Yapılan çalışmanın sadece bir sektör, bir ilde yapılmış olması araştırmanın kısıtıdır. Bu sebeple, farklı sektörler ve farklı illerde yapılacak araştırma neticelerinden elde edilecek sonuçlar ile kıyaslanarak farklı alan çalışmalarında da geçerlilikleri test edilmiş olacaktır. Böylece, işletmelerin değişimleri yakalayabilmesi ve uyum sağlayabilmesi adına çalışanların güncel çalışma trendlerini sergileyebilme süreçlerinde serbest zaman doyumu ve iş doyumu kavramlarını önemseyerek sürece katkı sunmaları, yöneticiler ve çalışanlarda olumlu etkiler yaratacaktır.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu alanda, bundan sonra çalışma yapacak araştırmacıların veri toplama, yerinde gözlem veya farklı bir veri toplama yöntemini seçerek çalışma yapmasının yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan alışmada EK-1'de belirtilen ölçekler kullanılmıştır. Bu leklerin dışında oluşturulacak olan ölçekler ile veri toplamasının sonuçlarının yeniden değerlendirilmesi açısından yararlı olabileceği önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Abadan, N. (1961). Üniversite Öğrencilerinin Serbest Zaman Faaliyetleri, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları*, Yayın No: 135, Ankara.
- Ağduman, F. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Motivasyon ve Tatminlerinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Akbulut, B. (2015). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Akçadağ, S. ve Ekrem Ö. (2005). İnsan Kaynakları Kapsamında 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde İş Tatmini: İstanbul'da Yapılan Ampirik Bir Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (2), 167-193.
- Akgündüz, S. (2006). Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir.
- Aksu, A. (1995). Otel İşletmelerinde İşgören Devir Hızının Verimlilikle Olan İlişkinin Değerlendirilmesi ve Antalya Yöresi'nde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Aktaş, H., Şimşek, E. (2015). Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11 (24), ss:205-230.
- Alkış, H. (2008). Frederick Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen-Motivasyon) Kuramının İşgörenin İş Tatminine Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altıncılıç, Ş. (2008). *Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Altunışık, Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. 3. Baskı. İstanbul: Avcı Ofset.

- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 180-204.
- Akyürek, G., Kars, S., Buming (2018). Üniversite Öğrencilerinin Serbest Zaman İle İlişkili Tutum. *Yönetim ve Memnuniyetlerinin İncelenmesi Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (2) ss: 1-12.
- Ardahan F., Yerlisu Lapa T. (2010). Üniversite Öğrencilerinin Serbest Zaman Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete Ve Gelire Göre İncelenmesi. *Spor Bilimleri Dergisi*, Hacettepe Üniversitesi, Cilt.21 (4), ss.129-136.
- Arslan, S. (2010). Yetişkin Kent Halkının Belediyelerin Serbest Zaman Eğitimi İle Rekreasyon Etkinliklerinin Sunumuna ve Yaşam Kalitesine Etkisine İlişkin Görüşleri: Ankara Büyükşehir Belediyesi Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Aşık, N.A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467), 31-51.
- Aydın, D. (2006). Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydoğan, İ. ve Gündoğdu, F. B. (2006). Kadın Öğretim Elemanlarının Boş Zamanlarını Değerlendirme Etkinlikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (21), 217-232.
- Ayyıldız, T. (2015). Rekreatif Dans Faaliyetlerine Katılan Bireylerin Serbest Zaman Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (7), ss.1-30.
- Bakır, M. (1990). Rekreasyon ve Turizm İlişkisinin Turizm Politikalarının Oluşturulmasındaki Önemi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm programı, İstanbul.
- Başaran, İ.E. (2008). *Örgütsel Davranış ve İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Siyasal Basım Yayım Dağıtım.
- Baykoçak, C. (2002). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri*. Bursa İli Uygulaması.
- Beard, J. G., Ragheb. M. G. (1980). *Measuring Leisure Satisfaction*. Journal of Leisure Research. 12(1). Pp. 20-33.
- Budak, A. (2006). Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Millî Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal Ve NATO Pol Tesisleri'nde Bir Uygulama.

Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Broughton K, Beggs B. A. (2006). *Leisure satisfaction of older adults*. *Activities, Adaptation & Aging* 31(1): 1 – 18.
- Cheng, E. H. P., Patterson I., Packer J., Pegg S. (2010). *Identifying The Satisfactions Derived from Leisure Gardening by Older Adults*, *Annals Of Leisure Research*, 13(3), ss.395-419.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çapkın, N. (2011). Personelin Kaygı Düzeyinin İş Tatminine Olan Etkisi: Sağlık Sektöründe Yapılan Bir Araştırma. Yüksek Lisans Dönem Projesi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çınar, V. ve Sanioğlu, A. (2000). Farklı Branşlardaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Öğrencilerinin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımlarının Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi BESYO, Erzurum.
- Dağlı, B. (2013). Ç.Ü. Kozan Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme Eğilimlerinin Saptanması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Demir, C. ve Nesrin D. (2006). Bireylerin Boş Zaman Faaliyetlerine Katılmalarını Etkileyen Faktörler ile Cinsiyet Arasındaki ilişki: Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış Ekonomi, işletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F, 6(1): 37.
- Demiray, U. (1987). *Açıköğretim Fakültesi Öğrencilerinin Boş Zaman Değerlendirme Eğilimleri*. Anadolu Ünversitesi Yayınları, 252, Eskişehir.
- Deniz, M. (2005). *Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Tatmini*. Tikici, M (Editör). Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler. Ankara: Nobel Yayın. Ss. 293-337.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. A.Ü. *Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Ankara. Sayı: 3-4 Cilt: 50 ss. 115-140.
- Dilsiz, B. (2006). Konya İlinde ki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Du Cap, M. C. (2002). The Perceived Impact of the Acadia Advantage Program on the Leisure Lifestyle and Leisure Satisfaction of the Students at Acadia University. Master Thesis. Acadia University. Ottawa, Ss. 139.

- Emir, O. ve Baytok, A. (2004). Otel İşletmelerinde İşgören Tatmini ve Afyon'da Yerleşik Yıldızlı Oteller Örneği. I. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi (15-16 Nisan 2004) Bildiriler Kitabı. Balıkesir, 251-267.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletmelerde Hayal Kırıklığı ve İş Tatmini. *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, 4 (12).
- Ergeneli, A., Arı, G.S. (2005). Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60(1), ss.121-148.
- Ergun, Ö., N. D., Dirican, M. Ve Kırmızı, İ. (2016). "Beş Faktör Kişilik Envanterine Göre Boş Zaman Tatminlerinin Belirlenmesi: Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışan Farkı". 24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Kongre Bildiri Kitapçığı, ss. 497-508.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Feskanich, D., Willett, W., Colditz, G. (2002). Walking and Leisure-Time Activity and Risk of Hip Fracture in Postmenopausal Women, *JAM*, Vol. 288, No. 18, pp. 2304.
- Gedik, İ. A. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Serbest Zaman Faaliyet Doyumu İle Okul Bağlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Ghiselli, Richard F., Joseph M. La Lopa and Billy Bai. (2001). Job Satisfaction, Life Satisfaction and Turnover Intent: Among Food Service Managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42 (2), 28-37.
- Güler, Ş. (2001). *Rekreasyon Boş Zamanı Değerlendirme*. Adana: Anaca Yayınları.
- Güler, B. (2014). Akademik Gelişim Süreci ve Akademisyenlerin İş Tatmini Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma: Almanya ve Türkiye Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Günaçtı Atasoy, D. (2014). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ve Serbest Zamana Yönelik Tutumları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

- Gürbüz, S., Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), ss.174-190.
- Gökçe, H. (2008). Serbest Zaman Doyumunun Yaşam Doyumu ve Sosyo-Demoğrafik Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Göral, Ş. (2013). İnternet Ortamında Geçirilen Boş Zamanın Üniversite Öğrencilerinin Mutluluk Ve Yaşam Doyum Değerlerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Spor Yönetim Bilimleri, Ankara.
- Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A. ve Dinç, Y. (2003). *Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi- Örnek Animasyon Uygulamaları*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A., Dinç, Y. (2009). *Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- İlban, O. M. ve Özcan, K. (2003). Demografik Özelliklere Göre Boş Zaman Değerlendirme Tercihlerindeki Farklılaşma Üzerine Bir Araştırma Nevşehir Örneği. *I. Gençlik, Boş Zaman ve Doğa Sporları Sempozyumu*, 21-22 Mayıs, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- İlhan, T. ve Özbay, Y. (2010). Yaşam Amaçlarının ve Psikolojik İhtiyaç Doyumunun Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (34), ss. 109-118.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. ve Erat, S. (2004). Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Celal Bayar Üniversitesi, *İ. İ. B. F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11 (1), 167-176.
- İncir, Gülten. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: MPM Yayınları.
- Kalfa, S. (2017). Spor Bilimleri ve Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Yaşam Doyumu ve Serbest Zaman Doyumunun İncelenmesi (Uşak Üniversitesi Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı İş Yükünün İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi. *İşe Bağlı Gerginliğin Aracı Rolü İş ve İnsan Dergisi*, 5 (2) SS: 125-143.
- Karaküçük, S. (1995). *Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme Kavram Kapsam ve Bir Araştırma*. Seren Matbaacılık, Ankara.
- Karaküçük, S. ve Gürbüz, B. (2007). *Rekreasyon ve Kent (li) leşme*. 1. Basım. Ankara: Gazi Kitabevi, Ankara.

- Karaküçük, S. (2014). *Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme*. Yedinci Baskı, ss: 1-11.
- Karaküçük S. (2005). *Rekreasyon – Boş Zaman Değerlendirme*. 5.Basım. Ankara, Gazi Kitapevi, ss: 59.
- Karcioğlu, F., v.d. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi, Bir Uygulama. *Yönetim Dergisi*, 20 (59-61).
- Kaya, Nihat ve Seçil, Selçuk. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 175-190.
- Kensinger, K. M. (2004). *Leisure Experiences of Young Adults with Developmental Disabilities: A Case Study*. Doctoral Dissertation, University of Florida.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- Keser, Aşkın. (2005a). The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa Turkey. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7 (2), Haziran, 52-63.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), SS.100-119.
- Kırel, A.Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri ve Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), ss.115-136.
- Kleiber, Douglas A., Susan L. Hutchinson and R. Williams. (2002). Leisure As A Resource In Transcending Negative Life Events; Self Protections, Self Restoration And Personel Transformation. *Leisure Science*, Vol. 24, pp. 219- 235.
- Koç Çakan, B. (2013). Konut Sektöründe Beyaz Yaka Çalışanların İş Doyumu ve Duygusal Zekâlarının Yaşam Doyumları Üzerine Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Komisyon. (1980). *Gençliğin Serbest Zaman Faaliyetleri*. 1. Gençlik Şurası. Ankara: MEGSB Yayını.
- Köker, S. (1991). Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Koroğlu, Ö. (2011). İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Kraus, R.G. (1977). *Recreation Today, Program, Planing and Leadership*, Goodyear Publishing Company, inc., Santa Monica, California.
- Lu, C.-C., Cheng, T.-M., Huang, S.-J. (2015). The Impact of the Causality Between Work– Family Conflict, Well-Being, and Leisure Coping Strategies on Tour Professionals, *Journal of Travel & Tourism Marketing*, p. 2.
- Lysyk, M., Brown T. G., Rodriguez E., Mcnally J., Loo K. (2002). Translation of The Leisure Satisfaction Scale into French: A Validation Study. *Occupational Therapy International*, Whurr Publishers Ltd. 9(1), 76–89.
- Margaret, Anne F. (2008). Why Leisure Occupations Are A Necessary, Meaningful And Therapeutic Use of Free Time For Individuals With Complex Neurological Disabilities”, *Researchgate*, 2008, pp. 1-24.
- Misra, R., Mckean, M. (2000). College Students’ Academic Stress And Its Relation To Their Anxiety, Time Management, And Leisure Satisfaction, *American Journal Of Health Studies*, 16(1), pp.41-51.
- Morgenstern, J. (2004). *İkisi Bir Arada: İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin*. T. Akal (Çev.). İstanbul: Optimist Yayınları.
- Nacar, N. (2012). Kütüphanelerde Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ödemiş, H. (2008). İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatminleri İle Evlilik Uyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Yönetim ve Ekonomi, 13(1), ss.39-51.
- Örücü, Edip ve Esenkal, F. (2005). Konaklama İşletmelerinde İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (4), 141-166.
- Özcan, Y. (2006). İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Yöneticileri İçin Algıladıkları Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özcelik, Z. (2017). Çalışanların Mesai İçi ve Dışı Boş Zaman Davranışlarının İş Performansı ve Ruhsal Sağlıkları Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Özdağ, S., Yeniçeri, M., Fişekçioğlu, İ. B., Akçakoyun, F. ve Kürkcü, R. (2009). Devlet Memurlarının Boş Zaman Değerlendirme Eğilimleri, Antropometrik ve Fiziksel Uygunluk Seviyeleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, ss: 307-323.

- Özdemir, A.S. (2006). Zonguldak İli Türkiye Taş Kömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'nde Çalışan Yer Altı İşçilerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıklarının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özer, M. ve Özsoy Karabulut, Ö. (2003). *Yaşlılarda Yaşam Doyumu*. Turkish Journal of Geriatrics, 6 (2), 72-74.
- Özkalp, E. (2001). *Örgütsel Davranış*. 6. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp, E., ve Kırel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ekin Yayıncılık, Bursa, ss: 687.
- Özökeli, N. (1998). Ankara Emniyet Müdürlüğü Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü Birim Elemanlarının Boş Zamanları Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Pala, A. (2012). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Zaman Değerlendirme Alışkanlıklarının ve Mesleki Doyumlarının Tespiti ve İncelenmesi (İstanbul- Pendik Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Pearson, Q. (1998). Job Satisfaction. *Leisure Satisfaction and Psychological Health*. The Career Development Quarterly. 46. Pp: 416-426.
- Pekel, H. N. (2001). İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Hava Limanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Sabbağ, Ç. ve Aksoy, E. (2011). Üniversite Öğrencileri ve çalışanların boş zaman etkinlikleri: Adıyaman Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (4), 10-23.
- Saçcan M. (1986). *Rekreasyon ve Turizm*. İzmir, Cumhuriyet Baskı Evi, Ss.: 5.
- Sevimli, Figen ve İşcan, Ömer Faruk (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. Ege Üniversitesi, *İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), 55-64.
- Sığırı, Ünal ve Basım, Nejat (2006). İşgörenlerin İş doyumunu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (12), 131-154.
- Sivan, A. ve Ruskin, H. (2000). *Leisure Education*. Community Development and Populations with Special Needs, New York, CABI Publishing, pp. 13-18.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler; Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Somuncuoğlu, A. B. (2013). Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini arasındaki ilişki

ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Soyer, F. ve Can, Y. (2003). Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Alışkanlıkları ve Sportif Eğilimlerinin Mesleki Yönelişlerine Göre Karşılaştırılması. *I.Gençlik Boş Zaman ve Doğa Sporları Sempozyumu Bildiriler*, 21-22 Mayıs 2003, Ankara, s.104.
- Sönmezoğlu, U., Polat, E. ve Aycan, A. (2014). Gençlik Merkezi Üyeleri ve Bazı Değişkenlere Göre Serbest Zaman Tatmin Düzeyleri. *International Journal of Science Culture and Sport*, Özel Sayı 1, ss.219-229.
- Sönmez, H. (2014). Değişim Yaşanan Örgütlerde İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sun, H. Özlem (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Şad, B. (2017). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Bireylerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşam Doyumuna Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Şahin, Ş. (2008). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyum Düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Tel, M. ve Köksalan, B. (2008). Öğretim Üyelerinin Spor Etkinliklerinin Sosyolojik Olarak İncelenmesi: Doğu Anadolu Örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), 261-278.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 262s.
- Tengilimoğlu, D., Yiğit, A. (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt:8, Sayı:3 ss: 374-400
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(5), 21-27.
- Tezcan, M. (1982). Sosyolojik Açından Serbest Zamanların Değerlendirilmesi. A.Ü. Yayını, Ankara.
- Tor, S. S. ve Esengün, K. (2011). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(20), ss. 53-63.
- Turgut M. E. (2010). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir

- Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutcu, A. (2018). Duygusal Sermayenin İş Ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisine İlişkinin Duyuşsal İyilik Algısının Aracılık Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Türker, N., Ölçer, H., Aydın, A. (2016). Yerel Halkın Serbest Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları: Safranbolu Örneği. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (1), ss: 49-62.
- Üngören, E., Cengiz, F. ve Algür, S. (2009). İş Tatmini Ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27), ss.36-56.
- Vara, Ş. (1999). Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu Ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Varol, F. (2010). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Vural Özkan, G. (2011). İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Wang, E.S.T., Chen, L.S., Lyin, J.Y.C., Wang, M. C. H. (2008). The Relationship Between Leisure Satisfaction And Life Satisfaction Of Adolescents Concerning Online Games. *Libra Publishers*. S.43. ss 169. San Diego.
- Yazıcıoğlu, Yahşi ve Samiye Erdoğan. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeniçeri, M., Coşkun, B. ve Özkan, H. (2002). Muğla İl Merkezindeki Memurların Boş Zaman Değerlendirme Eğilimlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, Ss:7.
- Yılmaz, Ö. İ. (2017). İş Doyumu, Serbest Zaman Doyumu ve Kişilik Envanteri Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Bir Alan Çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Yörükoğlu, A. (1997). *Değişen Toplumda Aile ve Çocuk*. 5. Basım, Özgür Yayınları, Ankara.
- Zorba, E., Konukma, F., Mollaoğulları, H. ve Ağılönü, A. (2001). Muğla Üniversitesi Öğretim Elemanları ve İdari Personelin Hayat Tarzı, Aktivite Düzeyleri, Antropometrik ve Fiziksel Uygunluk Seviyelerinin Belirlenmesi. 3. Uluslararası Akdeniz Spor Bilimleri Kongresi, Muğla: Muğla Üniversitesi.

EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Anket formu, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Rehberliği Anabilim Dalı'nda "Seyahat Acentası Çalışanlarının Serbest Zaman Doyumları ile İş ve Yaşam Doyumlarının Etkileşimi" isimli yüksek lisans tezi için hazırlanmıştır. Vereceğiniz bilgiler bilimsel amaç dışında kesinlikle kullanılmayacaktır. Kimlik bilgileriniz gerekmemektedir. Bu nedenle anketi gönül rahatlığı ile doldurabilirsiniz.

Katılımınız için teşekkür ederiz.

Kader GÜNEY
Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Doç. Dr. Nuray TETİK DİNÇ
Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi

1. Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

2. Yaşınız?

18-25 yaş arası 26-35 yaş arası 36-45 yaş arası
 46-55 yaş arası 56 yaş ve üzeri

3. Eğitim Düzeyiniz?

İlkokul Ortaokul Lise
 Önlisans Lisans Lisansüstü

4. Medeni Durumunuz?

Evli Bekar

5. Sahip olunan çocuk sayısı?

Çocuğum yok 1 çocuk 2 çocuk
 3 çocuk 4 çocuk ve üzeri

6. Turizm sektöründe çalışma süreniz?

0-1 yıl 2-5 yıl 6-9 yıl 10 yıl ve üzeri

7. Mevcut işletmenizde çalışma süreniz?

0-1 yıl 2-5 yıl 6-9 yıl 10 yıl ve üzeri

8. Aylık Geliriniz?

2000TL ve altı 2001-3000TL arası 3001-4000TL arası
 4001-5000TL arası 5001TL ve üzeri

9. Haftalık çalışma süreniz (işe gidiş-geliş süreleri dahil)?

1-20 saat 21-30 saat 31-40 saat
 41-50 saat 51 saat ve üzeri

10. Bir günde ortalama kaç saat serbest zamanınız olur?

- 1 saat ve daha az 2- 3 saat 4-5 saat 6 saat ve daha fazla

11. Serbest zamanlarınızı daha çok nerede geçirirsiniz?

- Evde Ev dışında

12. Evde değerlendirdiğiniz serbest zamanlarınızda hangi tür faaliyetlerle ilgilenirsiniz? (birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- Televizyon izlerim Oyun oynarım İnternete girerim
 El işi yaparım Müzik dinlerim Resim yaparım
 Kitap okurum Spor yaparım Şekerleme yaparım
 Bulmaca çözerim Telefonumla meşgul olurum
 Ev ile ilgili işler yaparım Diğer (lütfen belirtiniz)

13. Ev dışında değerlendirdiğiniz serbest zamanlarınızda hangi tür faaliyetlerle ilgilenirsiniz? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- Sportif faaliyetler (futbol, fitness, vb.)
 Sosyal faaliyetler (arkadaşlarla buluşma, kafeye gitme, vb.)
 Kültürel ve sanatsal faaliyetler (konser, sinema, dans, vb.)
 Turistik ve eğlence amaçlı faaliyetler (gezi, gece kulübü, vb.)
 Diğer (Lütfen belirtiniz)

14. Genel olarak serbest zaman etkinliklerinin sizde bıraktığı etkiler nelerdir? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- Dinlendirici Eğlendirici Mutluluk verici
 Eğitici/Öğretici Rahatlatıcı Sağlığımı olumlu etki yapıyor
 Sosyal statü sağlıyor Sosyal çevrem genişliyor Diğer (Lütfen belirtiniz)

15. Lütfen aşağıda yer alan serbest zaman doyumunu ile ilgili ifadelerle katılım düzeyinizi derecelendiriniz.

Serbest Zaman Doyum Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Serbest zaman aktivitelerim bana çok ilginç gelir.					
2	Serbest zaman aktivitelerim kendime güvenmemi sağlar.					
3	Serbest zaman aktivitelerim bana başarı hissi verir.					
4	Serbest zaman aktivitelerimde birçok farklı beceri ve yeteneğimi kullanırım.					
5	Serbest zaman aktivitelerim, etrafımdakiler hakkında bilgimi artırır.					
6	Serbest zaman aktivitelerim, yeni şeyler deneme fırsatı sunar.					
7	Serbest zaman aktivitelerim kendimi tanımama yardımcı olur.					
8	Serbest zaman aktivitelerim diğer insanlar hakkında bir şeyler öğrenmeme yardımcı olur.					
9	Serbest zaman aktivitelerim sayesinde diğer insanlarla sosyal etkileşimde bulunurum.					
10	Serbest zaman aktivitelerim diğer insanlarla yakın ilişkiler kurmama yardımcı olur.					

11	Serbest zaman aktivitelerim sırasında tanıştığım insanlar arkadaş canlısıdır.					
12	Serbest zamanlarda, serbest zaman aktiviteleri yapmak tan çok zevk alan (hoşlanan) insanlarla ilişki kurarım.					
13	Serbest zaman aktivitelerim rahatlamama yardımcı olur.					
14	Serbest zaman aktivitelerim stresimi hafifletmeye yardımcı olur.					
15	Serbest zaman aktivitelerim, duygusal olarak iyi olmama katkıda bulunur.					
16	Serbest zaman aktiviteleriyle kolayca meşgul olurum, çünkü onları yapmayı severim.					
17	Serbest zaman aktivitelerim fiziksel olarak zorlayıcıdır.					
18	Fiziksel formumu geliştiren serbest zaman aktiviteleri yaparım.					
19	Beni fiziksel olarak yenileyen serbest zaman aktiviteleri yaparım.					
20	Serbest zaman aktivitelerim sağlıklı kalmama yardımcı olur.					
21	Serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler/alanlar ferah ve temizdir.					
22	Serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler/alanlar ilgi çekicidir.					
23	Serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler/alanlar güzeldir.					
24	Serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler/alanlar iyi dizayn edilmiştir.					

16. Lütfen işinizden aşağıda belirtilen yönlerden ne düzeyde memnun olduğunuzu derecelendiriniz.

Minnesota İş Doyum Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Şimdiki işimden memnunum.						
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından					
5	Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6	Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından					
7	Vicdani sorumluluk taşıma şansını vermesi bakımından					
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından					

9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10	Kişileri yönlendirmem için fırsat vermesi bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	Terfi imkânının olması bakımından					
15	Kendi kararlarımı rahatça kullanma imkânı vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından					
19	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hislerinden					

17. Lütfen aşağıda belirtilen yaşam doyumu ile ilgili ifadelere ne kadar katıldığınızı derecelendiriniz.

Yaşam Doyumu Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Hayatım her yönden ideallerime yakın					
2	Hayat şartlarım mükemmel					
3	Hayatımdan memnunum					
4	Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim					
5	Eğer hayata yeniden başlasaydım, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim					

*****İlginiz için teşekkür ederiz*****