

Sağlık Çalışanlarının İş Serbest Zaman Çatışması ve Boş Zaman Yoluyla Stresle Baş Etme İnancının İncelenmesi¹

Serkan KURTİPEK^{ID}, Ferhat KILIÇARSLAN^{ID}, Tebessüm AYYILDIZ DURHAN^{ID}

DOI: <https://doi.org/10.38021asbid.1262116>

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Gazi Üniversitesi, Spor
Bilimleri Fakültesi
Ankara/Türkiye

Öz

Bu araştırma sağlık çalışanlarının iş serbest zaman çatışması ve boş zaman yoluyla stresle baş etme inancının belirlenmesi ve belirli değişkenlerin ilgili düzeyleri ne doğrultuda farklılaştırdığının incelenmesini amaçlamaktadır. Çalışmaya Ankara’da görev yapan 302 sağlık çalışanı dahil olmuş, veriler demografik formun yanı sıra, “İş Serbest Zaman Çatışması Ölçeği (İSZÇ)” ve “Boş Zaman Yoluyla Stresle Baş Etme İnancı Ölçeği (BZYSBEİÖ)” ile toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem T testi ve tek yönlü varyans analizi ANOVA, post hoc testleri kullanılmıştır. Katılımcıların orta düzeyde iş serbest zaman çatışması ortaya koyduğu (4,35±1,63), ortalama değerlerin üzerinde BZYSBEİ (5,09±1,00) düzeyi sergiledikleri belirlenmiştir. Katılımcıların İSZÇ ve BZYSBEİ düzeylerinin cinsiyet, yaş, çalışılan kurum, gelir, günlük boş zaman süresi ve çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar ortaya koyduğu, hizmet yılına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular sağlık çalışanlarının boş zaman yoluyla stresle baş etme inancının ortalamasının üzerinde olduğu, iş serbest zaman çatışmasının nispeten daha düşük olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda çeşitli değişkenlerin sağlık çalışanlarının İSZÇ ve BZYSBEİ oldukça farklılaştırdığını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak sağlık çalışanlarının boş zamanlarına yönelik çeşitli programlar vasıtasıyla iş serbest zaman çatışmasını ortadan kaldırmaları ve bu faaliyetler doğrultusunda stresle baş etme inançlarını artırması gerektiği söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Sağlık çalışanları, iş, çatışma, boş zaman, stres.

Sorumlu Yazar:
Ferhat KILIÇARSLAN
ferhat.kilicarslan@gazi.edu.tr

Examining of Work-Leisure Conflict of Healthcare Professionals and Belief in Coping with Stress through Leisure

Abstract

The aim of this research is to question the relationships between the work-leisure conflict of health workers and their beliefs about coping with stress through leisure time, and to examine how certain variables differentiate the relevant levels. 302 health workers working in Ankara were included in the study, and the data were collected with the "Work to Leisure Conflict Scale (WLCS)" and "Leisure Stress Coping Beliefs Scale (LSCBS)", as well as the demographic form. Descriptive statistics, independent sample T test and one-way analysis of variance ANOVA, post hoc tests were used in the analysis of the data. It was determined that the participants exhibited a middle level of work-leisure time conflict (4.35±1.63), and LSCBS (5.09±1.00) levels above the average values. It was determined that the WLCS and LSCBS levels of the participants showed significant differences according to gender, age, institution, income, daily leisure time and working time, but did not differ significantly according to the years of service. The findings show that healthcare professionals' belief in coping with stress through leisure time is above the average, and work-leisure time conflict is relatively low. At the same time, it reveals that various variables differentiate WLCS and LSCBS among health professionals. It can be said that healthcare professionals should eliminate work-leisure time conflict through various programs for their leisure time and increase their belief in coping with stress in line with these activities.

Keywords: Health workers, work, conflict, leisure, stress.

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi:
08.03.2023

Kabul Tarihi:
31.07.2023

Online Yayın Tarihi:
29.10.2023

¹Bu araştırma daha önce 20. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Giriş

Hemen hemen tüm modern toplumlarda iş, insan yaşamında temel ve merkezi bir role sahiptir. Çalışma ya da iş kavramı her ne kadar modern insanın temelinde ve merkezinde yer alsada net ve herkesçe kabul edilebilir bir tanımının olmadığından bahsetmek mümkündür. Bazı bireyler için iş, bir kendini ifade etme aracı, kimliklerini oluşturma ve sosyal statü kazanma yolu, diğerleri için, materyal bir araç ve temel bir varoluşsal ihtiyaçtır. İş, sadece bir gelir elde etmek fonksiyonu taşımaz aynı zamanda insanlar, sosyal yönden işle tatmini amaçlarlar (Karaküçük, 2014). Çalışmak, hayatımızı sürdürmek ve başarı duygumuzu zorlayacak fırsatlarla meşgul olmak insanlar için bir gelir kaynağıdır (Tsaur vd., 2012).

Genel olarak, iş, sosyal normların gerektirdiği ve benliğin ve ailenin bakımı için gerekli olan ücretli olarak emek harcamak şeklinde anlaşılır. Serbest zamanlar ise kendi içindeki zorunlulukları ile birlikte (uyumak, kişisel bakım, işe gidiş geliş gibi.) bu emek harcama sürecinin tam tersidir. Serbest zaman ise "iş dışı"dır. Başka bir deyişle, serbest zaman ücretli değildir, sosyal beklentiler tarafından gerekli değildir ve statü veya hayatta kalmak için gerekli değildir (Kelly, 1972). Serbest zaman, günlük iş ve kişisel bakım faaliyetlerini yürüttükten sonra insanların kendi özgür iradelerince kullanabilecekleri kalan zaman ve sosyal yaşama katılım ve boş zaman etkinliklerine katılım için fırsatlar sağlayan önemli bir refah kaynağıdır (Chatzitheochari ve Arber, 2012). Serbest zaman insan hayatının özel bir alanıdır (Aksoy, 2020) ve bu alan bireylerin özgürce tercihlerine göre dinlenme, eğlenme ve kişisel gelişim gibi farklı yönler ortaya çıkarır (Lobo, 2006). Bununla beraber tüm çalışma dışı işler serbest zaman olarak kabul edilmez (Kelly, 1972). Serbest zamanlarında eğlence amaçlı uçan veya model uçaklar yapan havayolu pilotları, stok arabaları yapan ve yarışan mekanikçiler ve serbest zamanları için sosyal aktiviteleri seçen sosyal hizmet uzmanları gibi iş ve serbest zamanlarını birleştiren bireyler de vardır (Chick ve Hood, 1996). Serbest zaman aynı zamanda çalışmanın antitezi olarak düşünülmektedir. Çalışma hayatındaki değişiklikler serbest zamanı, serbest zamandaki değişiklikler ise çalışma hayatını etkiler (Yıldız, 2021).

Geçmiş çalışmalarda, serbest zamanın öznel iyi oluşu artırdığına dair popüler görüşler, artan bilimsel destek kazanmıştır. Birçok çalışma, öznel iyi oluşun, aile ve arkadaşları ziyaret etme ve spor veya oyun oynama gibi serbest zamanın farklı yönleriyle pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir (Kuykendall vd., 2015; Newman vd., 2014; Sato vd., 2014; Walker ve Ito, 2017; Cho, 2020; Chang vd., 2019; An vd., 2021; Kim, 2010). Serbest zaman etkinliklerine katılmanın faydaları sınırsızdır. Aktivitelere katılım ile bireyler psikolojik, fizyolojik, eğitsel, sosyal ve rahatlama açısından fayda ve gelişim sağlarlar (Eskiler vd., 2019).

Akademik veya uygulamacı bir bakış açısıyla, iş ve iş dışı (serbest zaman) yaşam arasındaki ilişki hakkındaki tartışmalar genellikle zaman ayırmanın önemini içerir (Thompson ve Bunderson, 2001). Çağımızın vazgeçilmez teknolojik araçları, insanlar için yüzlerce kat daha hızlı, muhtemelen hatasız, kısa sürede ve daha az çabayla iş yapabilme kapasiteleri ile birlikte (Altın, 2018) iş yükünü daha da arttırarak iş görenlerin daha fazla çalışmasına neden olmaktadır (İskender ve Yaylı, 2017). İş ve serbest zaman rollerinin dengelenmesi gerekliliğini gösteren iş yükündeki bu artışla (Tsaur vd., 2018) birlikte dengede olması gerektiği gibi birbirini tamamlaması da gerekmektedir. Bununla birlikte bu denge, ülkenin gelişmişlik düzeyine, iş ve serbest zaman taleplerinin ciddiyetine göre esneklik kazanmalıdır (Karakuş, 2014; 15, 24). Serbest zamana değer vermeyen toplumlarda, insanlar iş ve aileyi uzlaştıramazlar, hobiler geliştirmek için çok az zamanları olur ve demokratik bir toplumu besleyecek sivil faaliyetlere katılmakta zorlanırlar (Zijlstra ve Sonnentag, 2006).

İş ve iş dışı zamanlar arasındaki zamanlara ayrılan bu süreler dengesiz olduğunda ortaya rol dengesizliği çıkar. Rol dengesizliğinin birincil nedeni aşırı roldür. Yani bireylerin işlerine ya da iş dışı hayatlarına verdiklerin rolün bir diğerinden büyük olmasıdır. Duxbury ve Higgins'e (2003) göre, aşırı rol, belirli bir süre içinde çok fazla şey yapmaktır. İşin gerektirdikleri ve iş üzerindeki kontrol değişkenleri ve serbest zamanların süresi arasındaki denge kurulamaması durumunda bireylerin iş-serbest zaman dengeleri bozulacak ve bu durum iş-serbest zaman çatışmasına yol açacaktır. İş görenlerin rollerindeki dengesizlik çatışmaya yol açarak iş görenleri karmaşa veya belirsizlikler ile mücadele etmeye zorlar (Kurtipek vd., 2021).

Bireylerin iş dışı zamanlarda kendilerine ayırabildikleri zaman, enerjilerinin doğru ve uygun kullanılması ve serbest zaman aktivitelerine katılmaları iş-serbest zaman çatışmasının ortaya çıkıp çıkmayacağı ile doğru orantılı bir ilgiye sahiptir (Sop, 2014). Bu nedenle, iş çatışması, birden fazla rolün öngörülen faaliyetleriyle ilişkili zaman ve enerji üzerindeki toplam talep, rolleri yeterli veya rahat bir şekilde yerine getirmek için çok büyük olduğunda ortaya çıkar. Sonuç olarak, işten aileye ve iş dışı zamana müdahale, iş talepleri ve sorumlulukları bir çalışanın iş dışı rollerini ve sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırdığında ortaya çıkar (Lobo, 2006). Literatür incelendiğinde birçok çalışmada iş-serbest zaman çatışmasının nedeni olarak iş ve iş dışı (serbest zaman) ihtiyaçlarının gerektiğince karşılanmadığı ve iş ve serbest zaman sürelerinin uyumsuzluğundan ortaya çıktığını göstermektedir (Karatepe ve Uludağ, 2008; Thompson ve Bunderson, 2001; Sop, 2014). İş hayatı ve iş dışı hayat, sosyal, ekonomik ve kültürel değişkenlerden etkilenir; kişilik değişkenleri, işin çeşitli yönlerinin önemini etkileyerek işin anlamını da etkiler (Kando ve Summers, 1971). Bu durum iş ve serbest zamanın birbiri ile ilişkili olmasından gelmektedir. Birçok çalışma, işteki yorucu bir günün genellikle dinlendirici bir akşama yol açtığını veya işteki sıkıcı bir günün, iş görenlerin boş zamanlarında heyecan arayışına yol açabileceğini

göstermektedir (Chick ve Hood, 1996). Bununla birlikte eğer birisi tüm iş dışı sorumluluklarını ve görevlerini ortadan kaldırmışsa veya tersine, tüm iş sorumlulukları ve görevlerinden bağımsızsa (örneğin bir işe bağımsız olarak hayatlarını sürdürebilecek kadar varlıklı olanlar, kronik olarak işsizler vb.) ayrıca, bireyin iş ve iş dışı yaşamları arasında bir ayırım yapılamayacak şekilde (örneğin, bir aile çiftçisi veya bir aile şirketi çalışanı) bir bütünlük içeriyor yani iş ve iş dışı hayatı tamamen iç içeyse, iş-iş dışı çatışması anlamlı değildir (Thompson ve Bunderson, 2001).

Literatür incelendiğinde, iş-boş zaman ilişkisi ilk kez Wilensky (1960) tarafından tanımlanan ve o dönemden itibaren diğer araştırmacılar tarafından büyük ölçüde bağlı kalınan iş-boş zaman teorileri özellikle 70'lerde yaygınlaşıp üzerine çalışmalar yapılmaya başlanmıştır ve bu çalışmalar temelde tek yönlü ve eş zamanlıdır; yani, işin boş zamanı, boş zamanın işi etkilediği varsayılır (Chick ve Hood, 1996). İş yeri hayatı ile boş zamanların arasındaki ilişkilerin beş ana modelde kuramsallaştırıldığı görülmektedir (Champoux, 1978; Evans ve Bartolome, 1984; Kando ve Summers, 1971; Rice, Near ve Hunt, 1980; Staines, 1980; Kanungo ve Misra, 1984; Zedeck, 1990; Zedeck ve Mosier, 1990; Guest, 2002; Wong ve Lin, 2007). Tüm bu teorilerin odak noktası genel olarak bireylerdir (Zedeck ve Mosier, 1990). İş ve boş zaman değerlendirmeleri, iş ve iş dışı yaşam teorilerinden kaynaklanmaktadır. Araştırmacılar tarafından ortaya konulan beş teori şu şekildedir; iş ve iş dışı alanlar arasında hiçbir ilişki olmadığını ifade eden bölünme (Segmentasyon) modeli (Wong ve Lin, 2007), bireysel iş deneyimlerinin iş dışı alanlara taşınacağını ve tutum ve davranışları etkileyeceğini varsayan yayılma (spill over) modeli (Zedeck ve Mosier, 1990), işte yoksunluk hisseden çalışanların iş dışı faaliyetleri tercih ettiklerinde telafi edeceklerini öneren bedel (compensation) modeli, ayrıca bedel modeli, boş zamanın monoton, stresli veya tatmin edici olmayan iş için bir tepki veya telafi sunduğunu öne sürerek, iş ve boş zaman tutumları arasındaki negatif korelasyonlarını öngörür (Kirkcaldy ve Cooper, 1993). Belirli alanlardaki bazı faaliyetler yoluyla diğer yaşam alanlarında başarıyı kolaylaştırdığı anlamına gelen enstrümantal (instrumental) modeli (Wong ve Lin, 2007) ve yaşamın her alanında yüksek talep seviyeleri ile bireysel çatışmalar ve aşırı yük meydana geldiğinde zor seçimlerin yapılması gerektiğini öne süren çatışma (conflict) modeli (Wong ve Lin, 2007).

İnsanlar hayatlarının her alanında stresli olayların bombardımanı altındadır (Iwasaki ve Mannel, 2000). Sachs'a göre stres, doğrudan veya dolaylı olarak koroner kalp hastalığına, kansere, akciğer hastalığına ve kaza sonucu yaralanmalara ve intihara kadar bireylerin hayatlarının sonlanmasına neden olacak hastalıklara ve psikolojik sorunlara yol açmaktadır (Sachs, 1991). Psikososyal faktörlerin ve yaşam tarzlarının strese tepkiyi ve bunun sonucunda ortaya çıkan hastalık, uzun ömür ve sağlığı etkilemede önemli bir rol oynadığı da geniş çapta gösterilmiştir (Iwasaki ve Mannel, 2000). Yaşam sorunları ortaya çıktığında insanlar genellikle kaçınma, tehdidin değerini

düşürme, destek alma ve krizi çözme gibi başa çıkma stratejilerini kullanarak stresi hafifletmeye çalışırlar (Coleman ve Iso-Ahola, 1993).

İş görenler stresten kurtulmaya çalışılırken öncelikle stresin farkında olmak ve durumun insanları nasıl etkilediğini anlamak gerekir (Dumanlı ve Köroğlu, 2018). Çünkü çalışanın iş yerinde yaşayacağı yoğun stres, çalışanın performansını düşüreceği gibi efektif çalışmasını da engelleyecektir (Nagar, 2012). Örgütlerin temel amaçlarından biri optimum üretkenliğe sahip olmakken (Cho, 2020), artan stres ve tükenmişlik seviyeleri, azalan iş tatmini ve azalan örgütsel bağlılık gibi örgütsel performans üzerinde önemli etkilere sahip olabileceğinden, kuruluşlar stresi en aza indirerek verimliliği en üst düzeye çıkarmak isterler (Nagar, 2012). Özellikle hizmet sektöründe çalışanlar çoğunlukla müşterilerle yüz yüze çalışırlar. Bunun sonucunda müşterilerin yol açtığı psikolojik, sosyal ve fiziksel sorunlar nedeniyle öfke, kaygı ve depresyon yaşarlar (Kılıç, 2020). Mert (2018) tarafından hemşire ve stajyer hemşireler üzerinden yapılan çalışmanın sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarında strese yol açan 8 faktör vardır. Bunlar; şiddet, yanlış tedavi veya uygulama, acil tıbbi müdahaleler, ölüm haberi vermek, adli vakaya tanıklık, invaziv girişim, çalışma arkadaşları ve bulaşıcı hastalık riskidir.

İnsanlar stresle başa çıkmak ve yönetmek için birçok yöntem denemişlerdir. Başa çıkma, kişisel stresi azaltmaya yönelik bilişsel yeniden yapılandırma ve kişisel öğrenme yoluyla inşa edilir (Yurtsever, 2009). Gevşeme teknikleri, bedensel egzersizler, doğru beslenme ile bedensel olarak başa çıkma yolunu; olumsuz durumlardan uzak kalma, zihinsel düzenleme ve dönüşüm teknikleri ile zihinsel başa çıkma yolunu; davranış biçimini değiştirerek davranışla başa çıkma yolunu bulmuşlardır (Göksel ve Tomruk, 2016). Stres ile başa çıkma anlamında çeşitli başa çıkma kaynakları ve stratejileri arasında boş zaman araştırmacıları, boş zamanın insanların stresle başa çıkmalarına ve sağlıklarını korumalarına veya iyileştirmelerine yardımcı olmanın önemli bir yolu olabileceğini öne sürmüşlerdir (Iwasaki ve Mannel, 2000). Stresin fiziksel ve zihinsel sağlık üzerindeki olumsuz etkilerine karşı boş zamanların bir ilaç olarak kullanılabilmesi mümkündür. Boş zamanlarda sosyalleşme yoluyla gündelik hayatın stresinden uzaklaşmak mümkündür. Ayrıca boş zaman aktiviteleri, zor bir günün sonunda (örneğin rahatlatıcı müzik dinlemek gibi) insanların zihinlerini rahatlatacak ve stresten uzaklaştıracak aktivitelere dönüşebilir (Çevik, 2020).

Boş zamanlarda dahil olunan etkinlikler stresli durumlara tepki olarak iyileşme, koruma ve/veya dayanıklılık fırsatları sunarlar (Joudrey ve Wallace, 2009; Fritz ve Sonnentag, 2006; Zijlstra ve Sonnentag, 2006). Boş zaman yoluyla stres restorasyonu, olumsuz ruh hallerini olumlu ruh hallerine dönüştürecek, fizyolojik durumları iyileştirecek ve konsantrasyonu arttırarak iyileştirecektir. Boş zamanın fiziksel ve zihinsel rahatlama sağlama ve böylece işin stresini ve kaygısını onarma ve telafi etme (Hull IV ve Michael, 1995) veya bireylerin normal günlük

aktivitelerine dönerken kendilerini yenilenmiş hissettirme yeteneği vardır. Bu “mola” sayesinde, daha iyi bir perspektif duygusu kazanarak veya yenilenmiş hissederek, bireyler strese yanıt vermede daha esnek olabilir ve yaşamlarındaki olumsuz olaylarla daha iyi başa çıkabilirler (Joudrey ve Wallace, 2009). Bu bağlamda boş zaman yoluyla stresle başa çıkma inanışları, insanların boş zamanlarının stres ile baş edebilmeleri için onlara yardımcı olduğuna dair genelleşmiş inanışlar olarak ifade edilebilir. Bu inanışlar zaman içinde dereceli olarak gelişir ve sosyal süreçler vasıtasıyla sürdürülür. Boş zaman inanışları stresin seviyeleri yüksek olduğu zaman sağlığa fayda sağladığı varsayımı üzerinedir (Bedir vd., 2016). Stres ve boş zaman arasındaki ilişkinin incelenmesi önemli bir araştırma gündemidir, çünkü stresle başa çıkma ve sağlığı korumanın bir aracı olarak boş zaman fikrinin hem teorik hem de pratik olarak önemli etkileri vardır (Iwasaki, 2003). Stres ile başa çıkmada stresi azaltmaya yönelik olan genel başa çıkma yöntemlerine (kişisel özelliklerin değiştirilmesi, solunum egzersizi, meditasyon, biyolojik dönüt, gevşeme, beslenme, toplumsal destek, masaj, dua ve ibadet, zaman yönetimi (Ömeroğlu, 2015)) göre boş zaman etkinlikleri ile stresle başa çıkma yöntemleri bir sorunu çözmek için doğrudan eylemlerde bulunmak gibi sorun odaklı başa çıkma olması yönüyle genel başa çıkma yöntemlerinden ayrılmaktadır (Iwasaki, 2003).

Boş zaman etkinlikleri iş görenlerin iş-serbest zaman çatışmalarını ortadan kaldırma konusunda olumlu katkıda bulunmaktadır. Boş zaman sürelerinin arttırılması ve boş zaman etkinliklerine katılım özellikle yoğun iş gücü ve strese neden olan mesleklerin daha da üzerinde önemle durması gereken bir durumdur. Milyonlarca bireyin sağlığından sorumlu sağlık çalışanları, yüksek stresli çalışma ortamları nedeniyle sürekli tehdit altındadır (Mert, 2018). Sağlık çalışanlarının sahip oldukları boş zaman süreleri ve bunların iş performans ve iş-serbest zaman çatışması ortaya çıkarması üzerine etkilerinin araştırılması oldukça önemlidir. Bu doğrultuda bu çalışmada sağlık çalışanlarının iş serbest zaman çatışması ve boş zaman yoluyla stresle baş etme inançlarını belirleme ve belirli değişkenlerin ilgili düzeyleri ne doğrultuda farklılaştırdığının incelenmesini amaçlamaktadır.

Gereç ve Yöntem

Biçimlendirmeyi bozmadan bu kısmı silip yerine kendi metninizi yazabilirsiniz. Bu bölümde, araştırmanızın yönteminden bahsediniz. Yöntemi ihtiyaç halinde kaynak kullanarak tanımlayınız. Tanım çerçevesinde izlediğiniz süreci adım adım yazınız. Metni iki yana yazlı, Times New Roman, önce 0nk, sonra 8nk, 1,5 satır aralığı ayarlarında yazınız. “Paragraftan Sonra Boşluk Ekle” özelliğini açık hale getiriniz. Biçimlendirmeyi bozmadan bu kısmı silip yerine kendi metninizi yazabilirsiniz.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının iş serbest zaman çatışması ve boş zaman yoluyla stresle baş etme inançları arasındaki ilişkilerin sorgulanmasıdır. Bu amaçla ölçme araçlarının birbirini yordayıp yordamadığı, ölçüm araçlarının çeşitli değişkenler ile değişip değişmediği araştırılmıştır. Bu amaçla bu çalışmada genel tarama modellerinden ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 2005).

Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu

Araştırmaya Ankara ilinde görev yapan 302 sağlık çalışanı dahil olmuştur. Kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen örneklem grubu ile veriler yüz yüze toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak demografik sorulardan, iş serbest zaman çatışması ölçeği ile boş zaman yoluyla stresle baş etme inancı ölçeklerinden yararlanılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada verilerin toplanması amacıyla demografik sorulardan, İş Serbest Zaman Çatışması Ölçeği (İSZÇ) ve Boş Zaman Yoluyla Stresle Baş Etme İnancı Ölçeği (BZYSBEİÖ) kullanılmıştır.

İş Serbest Zaman Çatışması Ölçeği (İSZÇ)

İş serbest zaman çatışması ölçeği Wong ve Lin (2007) tarafından geliştirilmiş Sop (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmış 5 maddelik tek alt boyuttan oluşan 7'li likert tipi bir ölçüm aracıdır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 5 iken en yüksek puan 35'tir. Mevcut araştırma için iç tutarlılık katsayısının .93 olduğu saptanmıştır.

Boş Zaman Yoluyla Stresle Baş Etme İnancı Ölçeği (BZYSBEİÖ)

Bu çalışmada boş zaman aracılığıyla stresle baş etmeye yönelik hiyerarşik bir yaklaşım temel alınarak geliştirilen (Iwasaki ve Mannell, 2000), Boş Zaman Yoluyla Stresle Baş Etme İnancı Ölçeği'nin (BZSBİÖ) Çevik, Özcan ve Munusturlar (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmış formu kullanılmıştır. 25 madde 6 alt boyuttan oluşan ölçüm aracı 7'li Likert tipindedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 25 en yüksek puan ise 175'tir. Mevcut çalışmada iç tutarlılık katsayısı .95 olarak saptanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin homojen dağılıp dağılmadığının belirlenmesi üzere basıklık çarpıklık değerleri test edilmiş olup, verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendiğinden parametrik testler uygulanacaktır.

Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem T testi ve tek yönlü varyans analizi ANOVA ve post hoc testleri kullanılmıştır.

Araştırmanın Etiği

Araştırma için Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'na başvuru yapılmıştır. Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 13.09.2022 tarih ve 15 sayılı toplantısında görüşülmüş olup, E-77082166-302.08.01-474870 sayılı karar ile onaylanmıştır. Mevcut araştırma süresince “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” çerçevesinde hareket edilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde araştırma grubundan elde edilen verilerin analiz edilmesi ile elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

Tablo 1

Katılımcılara İlişkin Demografik Değişkenlerin Sıklık ve Yüzdeler Dağılımları.

	N= (302)	
	f	%
Yaş		
30 Yaş Altı	124	41,1
30 Yaş Üzeri	178	58,9
Cinsiyet		
Erkek	176	58,3
Kadın	126	41,7
Hizmet Yılı		
5 Yıl Altı	210	70,0
5-15 Yıl Arası	71	23,7
15 Yıl Üzeri	19	6,3
Çalıştığı Kurum		
Özel Sektör	135	44,7
Kamu Sektörü	167	55,3
Günlük Boş Zaman Süresi		
3 Saatten Az	100	33,1
3- 6 Saat Arası	121	40,1
6 Saat Üzeri	81	26,8
Çalışma Süresi		
8 Saat Altı	111	36,8
8 Saat Üzeri	191	63,2
Verimli Boş Zaman		
Evet	153	50,7
Hayır	149	49,3

Tablo 1’de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik bilgilerine dair sonuçlar verilmiştir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının 178’si (%58,9) 30 yaş üzeri ve 124’ü (%41,1) 30 yaş altıdır. Katılımcıların 176’sını (%58,3) erkekler, 126’ü (%41,7) kadınlar oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının büyük bir çoğunluğu 5 yıl ve altı (%70) hizmet süresine sahipken, 167’si (%5,3) kamu sektöründe istihdam edilirken 135’i (%44,7) özel sektörde istihdam edilmiştir. Katılımcıların 121’i (%40,1) günlük boş zaman süresinin 3-6 saat arası olduğunu, 100’ü (%33,1) 3 saatten az olduğunu ve 81’i (%26,8) 6 saat üzeri olduğunu belirtmiştir.

Günlük çalışmak süresini göre katılımcıların 191'i (%63,2) 8 saat ve üzeri, 111'i (%36,8) 8 saat altı olduğunu beyan etmiştir. 153 katılımcı (%50,7) boş zamanlarını verimli değerlendirdiğini düşünürken 149'u (%49,3) boş zamanları verimli değerlendirdiğini düşünmemektedir.

Tablo 2

Ölçüm Araçlarına Yönelik Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Normallik Dağılımları.

	Min.	Max.	\bar{x}	Ss	Skewness	Kurtosis
İş Serbest Zaman Çatışması	1,00	7,00	4,35	1,63	-,359	-,680
Boş Zaman Yoluyla Stresle Baş Etme İnancı	1,44	7,00	5,09	1,00	-,137	,103
Öz Belirleme	1,75	7,00	4,86	1,23	-,171	-,516
Yetki	1,67	7,00	5,01	1,14	-,266	-,168
Duygusal Destek	1,00	7,00	5,20	1,26	-,294	-,621
İtibar	1,00	7,00	5,21	1,27	-,450	-,016
Somut Destek	1,00	7,00	5,16	1,29	-,406	-,082
Bilgi Desteği	1,00	7,00	5,15	1,39	-,460	-,368

Katılımcıların orta düzeyde iş serbest zaman çatışması ortaya koyduğu ($4,35 \pm 1,63$), ortalama değerlerin üzerinde BZYSBEİ ($5,09 \pm 1,00$) düzeyi sergiledikleri belirlenmiştir. BZYSBEİ incelendiğinde en düşük alt boyut puanını öz belirleme alt boyutunda ($4,86 \pm 1,23$) elde eden katılımcıların en yüksek alt boyut puanını ise bilgi desteği alt boyutunda ($5,15 \pm 1,39$) elde ettiği gözlemlenmektedir. Verilerin basıklık çarpıklık değerlerinin normal dağıldığını gösterdiği belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 3

Ölçüm Araçları Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	p
İş Serbest Zaman Çatışması	Erkek	176	4,31	1,62	-0,405	0,686
	Kadın	126	4,39	1,66		
Boş Zaman Yoluyla Stresle Baş Etme İnancı	Erkek	176	5,20	0,97	2,407	0,017*
	Kadın	126	4,92	1,02		
Öz Belirleme	Erkek	176	4,97	1,20	1,908	0,057
	Kadın	126	4,70	1,26		
Yetki	Erkek	176	5,09	1,13	1,424	0,156
	Kadın	126	4,90	1,17		
Duygusal Destek	Erkek	176	5,30	1,19	1,637	0,103
	Kadın	126	5,06	1,34		
İtibar	Erkek	176	5,34	1,15	2,214	0,028*
	Kadın	126	5,02	1,39		
Somut Destek	Erkek	176	5,31	1,17	2,491	0,013*
	Kadın	126	4,94	1,41		
Bilgi Desteği	Erkek	176	5,28	1,27	1,887	0,060

Kadın 126 4,97 1,53

*p<0.05

İş serbest zaman çatışması ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Boş zaman yoluyla stresle baş etme inancı toplam puanları ile itibar ve somut destek alt boyutlarıyla cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortaya çıkan tüm anlamlı farklılıkların erkek katılımcıların kadınlara oranla daha yüksek BZYSBEİ düzeyi sergilediği yönündedir.

Tablo 4

Ölçüm Araçları Yaş Değişkeni Arasındaki Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.

	Yaş	n	\bar{X}	Ss	t	p
İş Serbest Zaman Çatışması	30<	124	4,64	1,53	2,653	0,008*
	30>	178	4,14	1,67		
Boş Zaman Yoluyla Stresle Baş Etme İnancı	30<	124	5,21	0,92	1,752	0,081
	30>	178	5,00	1,04		
Öz Belirleme	30<	124	4,92	1,23	0,789	0,431
	30>	178	4,81	1,24		
Yetki	30<	124	5,03	1,19	0,207	0,836
	30>	178	5,00	1,12		
Duygusal Destek	30<	124	5,39	1,20	2,217	0,027*
	30>	178	5,06	1,28		
İtibar	30<	124	5,39	1,14	2,056	0,041*
	30>	178	5,08	1,34		
Somut Destek	30<	124	5,30	1,20	1,587	0,114
	30>	178	5,06	1,34		
Bilgi Desteği	30<	124	5,35	1,34	2,066	0,040*
	30>	178	5,01	1,42		

*p<0.05

İş serbest zaman çatışmasının yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği, 30 yaş altı grubun daha yüksek iş serbest zaman çatışması yaşadığı belirlenmiştir. BZYSBEİ ve yaş arasındaki anlamlı farklılığın duygusal destek, itibar ve bilgi desteği alt boyutlarında yer aldığı, tüm anlamlı farklılıkların 30 yaş altı grubun lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 5

Ölçüm Araçları İle Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Değişkeni Arasındaki Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.

	Çalıştığı kurum	n	\bar{X}	Ss	t	p
İş Serbest Zaman Çatışması	Özel Sektör	135	4,59	1,60	2,358	0,019*
	Kamu Sektörü	167	4,15	1,64		
Boş Zaman Yoluyla Stresle Baş Etme İnancı	Özel Sektör	135	5,12	0,99	0,595	0,552
	Kamu Sektörü	167	5,06	1,00		

Öz Belirleme	Özel Sektör	135	4,87	1,22	0,200	0,842
	Kamu Sektörü	167	4,84	1,24		
Yetki	Özel Sektör	135	4,93	1,19	-	0,276
	Kamu Sektörü	167	5,08	1,11		
Duygusal Destek	Özel Sektör	135	5,35	1,25	1,893	0,059
	Kamu Sektörü	167	5,07	1,25		
İtibar	Özel Sektör	135	5,27	1,26	0,741	0,459
	Kamu Sektörü	167	5,16	1,27		
Somut Destek	Özel Sektör	135	5,24	1,30	1,049	0,295
	Kamu Sektörü	167	5,09	1,28		
Bilgi Desteği	Özel Sektör	135	5,23	1,41	0,919	0,359
	Kamu Sektörü	167	5,08	1,38		

*p<0.05

İş serbest zaman çatışması ölçeğinin çalışılan kurum değişkenine göre farklılıklarının gösterildiği tablo 4 bulguları incelendiğinde, özel sektörde çalışanların daha yüksek iş serbest zaman çatışması yaşadığı belirlenmiştir. BZYSBEİ ile çalışılan kurum arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

Tablo 6

Ölçüm Araçları Gelir Durumu Değişkeni Arasındaki Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.

	Gelir durumu	n	\bar{X}	Ss	t	p
İş Serbest Zaman Çatışması	Düşük ¹	86	4,69	1,68	6,405	0,002*
	Orta ²	178	4,35	1,56		
	Yüksek ³	38	3,56	1,66		
	Toplam	302	4,35	1,63		
Boş Zaman Yoluyla Stresle Baş Etme İnancı	Düşük	86	5,20	0,97	0,896	0,409
	Orta	178	5,05	0,98		
	Yüksek	38	4,97	1,11		
	Toplam	302	5,09	1,00		
Öz Belirleme	Düşük	86	4,83	1,30	0,031	0,969
	Orta	178	4,87	1,19		
	Yüksek	38	4,84	1,30		
	Toplam	302	4,86	1,23		
Yetki	Düşük	86	4,97	1,25	0,559	0,572
	Orta	178	5,00	1,10		
	Yüksek	38	5,20	1,13		
	Toplam	302	5,01	1,14		
Duygusal Destek	Düşük	86	5,43	1,36	2,479	0,086
	Orta	178	5,14	1,22		
	Yüksek	38	4,92	1,11		
	Toplam	302	5,20	1,26		
İtibar	Düşük	86	5,34	1,39	1,882	0,154

	Orta	178	5,22	1,17		
	Yüksek	38	4,86	1,38		
	Toplam	302	5,21	1,27		
Somut Destek	Düşük ¹	86	5,45	1,36	3,092	0,047*
	Orta ²	178	5,05	1,24		
	Yüksek	38	4,99	1,24		
	Toplam	302	5,16	1,29		
Bilgi Desteği	Düşük	86	5,36	1,43	1,731	0,179
	Orta	178	5,10	1,39		
	Yüksek	38	4,90	1,31		
	Toplam	302	5,15	1,39		

*p<0.05

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların iş serbest zaman çatışmasının gelir düzeyine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Gelir düzeyi düştükçe iş serbest zaman çatışmasının artış gösterdiği gözlemlenmiştir. BZYSBEİ alt boyutlarından somut destek alt boyutu ile gelir düzeyi arasında ortaya çıkan anlamlı ilişkinin düşük ve orta gelir düzeyinde olan katılımcılar arasında grup içi farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Düşük gelir grubunun daha yüksek somut destek düzeyi sergilediği gözlemlenmiştir.

Tablo 7

Ölçüm Araçları İle Günlük Boş Zaman Süresi Değişkeni Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları.

	Günlük boş zaman süresi	n	\bar{X}	Ss	t	p
İş Serbest Zaman Çatışması	3 saatten az ¹	100	5,17	1,27	35,062	0,000*
	3- 6 saat arası ²	121	4,35	1,56		
	6 saat üzeri ³	81	3,32	1,58		
	Toplam	302	4,35	1,63		
Boş Zaman Yoluyla Stresle Baş Etme İnancı	3 saatten az	100	5,18	0,96	2,054	0,130
	3- 6 saat arası	121	5,14	0,88		
	6 saat üzeri	81	4,90	1,18		
	Toplam	302	5,09	1,00		
Öz Belirleme	3 saatten az ¹	100	5,13	1,11	4,309	0,014*
	3- 6 saat arası	121	4,80	1,13		
	6 saat üzeri ²	81	4,60	1,45		
	Toplam	302	4,86	1,23		
Yetki	3 saatten az ¹	100	5,26	1,13	3,508	0,031*
	3- 6 saat arası ²	121	4,92	1,11		
	6 saat üzeri ³	81	4,86	1,18		
	Toplam	302	5,01	1,14		
Duygusal Destek	3 saatten az	100	5,17	1,28	1,349	0,261
	3- 6 saat arası	121	5,33	1,21		
	6 saat üzeri	81	5,04	1,29		
	Toplam	302	5,20	1,26		

İtibar	3 saatten az	100	5,14	1,37	1,129	0,325
	3- 6 saat arası	121	5,34	1,16		
	6 saat üzeri	81	5,10	1,28		
	Toplam	302	5,21	1,27		
Somut Destek	3 saatten az	100	5,23	1,26	1,228	0,294
	3- 6 saat arası	121	5,22	1,26		
	6 saat üzeri	81	4,96	1,36		
	Toplam	302	5,16	1,29		
Bilgi Desteği	3 saatten az	100	5,12	1,43	3,014	0,051
	3- 6 saat arası	121	5,36	1,31		
	6 saat üzeri	81	4,87	1,43		
	Toplam	302	5,15	1,39		

*p<0.05

Tablo 7 incelendiğinde iş serbest zaman çatışmasının günlük boş zaman süresine göre farklılık gösterdiği, yapılan post hoc testlerinde ortaya çıkan grup içi farklılıkların tüm gruplar arasında olduğu ve en yüksek iş serbest zaman çatışmasını 3 saatten az günlük boş zamana sahip bireylerin ortaya koyduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular günlük boş zaman süresindeki azalışın iş serbest zaman çatışmasını artırdığını göstermektedir.

BZYSBEİ alt boyutlarından öz belirleme ve yetki alt boyutları ile günlük boş zaman süresi arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farklılıkta benzer şekilde günlük boş zaman süresi düştükçe boş zaman yoluyla stresle baş etme inancı öz belirleme ve yetki açısından düşüş göstermektedir sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tablo 8

Ölçüm Araçları Günlük Çalışma Süresi Değişkeni Arasındaki Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.

	Günlük çalışma süresi	n	\bar{X}	Ss	t	p
İş Serbest Zaman Çatışması	8 saat altı	111	3,73	1,46	-5,179	0,000*
	8 saat üzeri	191	4,70	1,62		
Boş Zaman Yoluyla Stresle Baş Etme İnancı	8 saat altı	111	4,84	1,05	-3,260	0,001*
	8 saat üzeri	191	5,23	0,94		
Öz Belirleme	8 saat altı	111	4,62	1,27	-2,530	0,012*
	8 saat üzeri	191	4,99	1,19		
Yetki	8 saat altı	111	4,86	1,16	-1,740	0,083
	8 saat üzeri	191	5,10	1,13		
Duygusal Destek	8 saat altı	111	4,96	1,32	-2,542	0,012*
	8 saat üzeri	191	5,34	1,20		
İtibar	8 saat altı	111	4,89	1,36	-3,320	0,001*
	8 saat üzeri	191	5,39	1,17		
Somut Destek	8 saat altı	111	4,86	1,41	-3,084	0,002*
	8 saat üzeri	191	5,33	1,18		

Bilgi Desteği	8 saat altı	111	4,88	1,48	-2,558	0,011*
	8 saat üzeri	191	5,31	1,32		

*p<0.05

Günlük çalışma süresinin hem iş serbest zaman çatışmasını hem BZYSBEİ düzeyini tümüyle farklılaştırdığı bağımsız örneklem t testi bulguları, iş serbest zaman çatışmasının 8 saat üzeri çalışan katılımcılar lehine artış gösterdiği yönündedir ve ayrıca BZYSBEİ alt boyutlarından yetki alt boyutu dışında tüm alt boyutlardaki anlamlı farklılığın 8 saat üzeri çalışma saatine sahip katılımcılar lehine olduğu gözlemlenmektedir.

Tartışma ve Sonuç, Öneriler

Bu araştırma sağlık çalışanlarının iş serbest zaman çatışması ve boş zaman yoluyla stresle baş etme inancının belirlenmesi ve belirli değişkenlerin ilgili düzeyleri ne doğrultuda farklılaştırdığının incelenmesini amacıyla yapılmıştır. Mevcut araştırmanın sonuçlarına göre, araştırmaya katılan katılımcıların orta düzeyde iş serbest zaman çatışması ortaya koyduğu (4,35±1,63), ortalama değerlerin üzerinde BZYSBEİ (5,09±1,00) düzeyi sergiledikleri belirlenmiştir. Belirli değişkenlerin bu değerleri değiştirdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına göre katılımcıların, iş serbest zaman çatışması ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulunmazken, boş zaman yoluyla stresle baş etme inancı toplam puanları itibar ve somut destek alt boyutları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortaya çıkan tüm anlamlı farklılıkların erkek katılımcıların kadınlara oranla daha yüksek LSCBS düzeyi sergilediği yönündedir. Bununla birlikte stres her cinsiyet için farklıdır, çünkü kadınların geleneksel kadın cinsiyet rolü, bağımlılık, bağlılık, duygusal ifade, atılganlık eksikliği olan kadınsı cinsiyet rolü ile özdeşleşme olasılığı ile ve erkeklerin geleneksel erkek rolü, özerklik, özgüven, atılganlık ve hedefe yönelik olma gibi erkeksi cinsiyet rolü ile özdeşleşme olasılığı daha yüksektir (Matud, 2004). Bu durum cinsiyetler arasında stresle başa çıkma yöntemleri ve stresin yaşanma şeklinde farklılara neden olabilir. Erkekler stresle baş etmede kendilerini daha rahat, güvende ve kaygısız hissederken, kadınlar özellikle değişen durumları kontrol altında tuttuklarında kendilerini daha zayıf hissederler. Genel bir eğilim olarak, kadınlar, başa çıkma tutumlarının tamamlayıcı unsurları olarak aile desteği ve dışarıdan yardım alma eğilimindedir. Erkekler enerji ve çabanın kullanımına ve yönetimine değer verirken, kadınlar niteliksel seçimler yapmaya değer verir (Çankıroğlu, 2007). Türkmen ve Yaşartürk (2021) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre kadınlar boş zaman yoluyla stresle başa çıkmada daha yüksek ortalamalara sahip olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Savcı ve Aysan (2014) tarafından yapılan çalışmada cinsiyetin stresle başa çıkmada anlamlı bir değişken olduğunu kadınların erkeklere oranla stresle başa çıkmada daha yüksek ortalamalara sahip olduğunu tespit etmiştir. Literatürde çalışmamızı destekler nitelikte çalışmalara da

rastlamak mümkündür (Karatepe ve Uludağ, 2008; Kurtipek vd., 2021). Ayrıca Matud (2014) tarafından yapılan çalışmaya göre kadınların erkeklere oranla daha fazla günlük stres yaşadığını tespit etmiştir. Bedir (2016) tarafından yapılan çalışmada kadın ve erkek öğrenciler stresten kurtulmak adına eşit oranda boş zaman etkinliklerine katılım gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmada, iş serbest zaman çatışmasının yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği, 30 yaş altı grubun daha yüksek iş serbest zaman çatışması yaşadığı belirlenmiştir. LSCBS ile yaş arasındaki anlamlı farklılığın duygusal destek, itibar ve bilgi desteği alt boyutlarında yer aldığı, tüm anlamlı farklılıkların 30 yaş altı grubun lehine olduğu saptanmıştır. Mevcut çalışmanın aksine Türkmen ve Yaşartürk (2021) tarafından yapılan çalışmada, formasyon eğitimi alan öğrencilerinin yaş değişkeni ile boş zaman yoluyla stresle baş etme stratejileri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Aksoy (2020) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre yaş değişkeninin boş zaman yolu ile stresle baş edebilme stratejilerden birisi olduğunu ve 30-40 yaş arasındaki bireylerin 18-29 yaş arasındaki bireylere göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Çalışmanın bulgularına göre, özel sektörde çalışanların daha yüksek iş serbest zaman çatışması yaşadığı belirlenmiştir. LSCBS ile çalışılan kurum arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Kurtipek ve arkadaşları (2021) Gençlik ve Spor Bakanlığı personeli üzerinde yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre katılımcıların ortalama düzeyde iş serbest zaman çatışması yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Literatürde yer alan bu çalışmalara göre iş görenlerin bulunduğu sektörden bağımsız olarak iş serbest zaman çatışması yaşayabileceği anlaşılmaktadır.

Sağlık çalışanlarının gelir düzeyi düştükçe iş serbest zaman çatışmasının artış gösterdiği mevcut çalışmada gözlemlenmiştir. LSCBS alt boyutlarından somut destek alt boyutu ile gelir düzeyi arasında ortaya çıkan anlamlı ilişkinin düşük ve orta gelir düzeyinde olan katılımcılar arasında grup içi farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Düşük gelir grubunun daha yüksek somut destek düzeyi sergilediği gözlemlenmiştir. Sop'a göre (2014) yıllık gelir düzeyinde artış olduğunda iş-serbest zaman çatışmasında düşüş gelir düzeyi ile iş-serbest zaman çatışması arasında ise negatif ilişki bulunmuştur. Aksoy (2020) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre gelir durumu iyi olanların boş zaman yolu ile stresle baş edebilme stratejilerinin daha iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde algılanan gelir seviyesindeki değişimlerin boş zaman yoluyla stresle baş etme inancı arasında bir ilişki olmadığını gösteren çalışmalarda mevcuttur. Altın (2018) tarafından lise öğrencileri ile yapılan çalışmaya göre boş zaman yoluyla stresle başa çıkma ile algılanan gelir seviyesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Mevcut çalışmada, iş serbest zaman çatışmasının günlük boş zaman süresine göre farklılık gösterdiği ve 3 saatten az günlük boş zamana sahip bireylerin en yüksek iş serbest zaman çatışması

düzeğine sahip oldukları ve ayrıca günlük boş zaman süresindeki azalışın iş serbest zaman çatışmasını artırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Yine aynı şekilde günlük boş zaman süresi düştükçe boş zaman yoluyla stresle baş etme inancı, öz belirleme ve yetki alt boyutlarında düşüş göstermektedir. Dönüşümlü vardiyalarda çalışan iş görenler genel olarak gelecekteki vardiyalarının saat aralıkları tahmin edemeyeceklerinden ötürü iş dışı zamanında yapacakları boş zaman faaliyetleri önceden planlayamaz ya da yapılan planlara katılıp katılamayacakları hakkında net bir fikre sahip olamazlar. Boş zaman miktarlarının ve genel boş zaman etkinliği düzeylerinin azaltılıp azaltılmadığına bakılmaksızın, tüm araştırmalar vardiyalı çalışanların günlük ve haftalık rutinlerinde düzenlilik ve öngörülebilirlik eksikliğinden ve kendi zaman çizelgelerini diğerlerinininkilerle koordine etmedeki sorunlarından şikâyet ettikleri sonuçlarına ulaşan çalışmalar literatürde mevcuttur. Örneğin, hizmet çalışanları genellikle düzensiz programlarla uzun saatler boyunca çalışırlar ve işten sonra boş zamanlarını ayarlamakta zorlanabilirler, bu nedenle boş zaman aktivitelerinden zevk alma yeteneklerini azaltabilirler. Boş zamanın birincil amacı, işle ilgili olmayan bir şey yaparak rahatlama elde etmektir. Ancak bireyler iş stresini ve gergin duygularını boş zaman aktivitelerine taşıdıklarında bunu yapmakta zorlanırlar (Tsaur ve Yen, 2018). Bireyin stresörlerin etkisini azaltmak için kullanabileceği birçok davranışsal başa çıkma kaynağı (problemleri açıklama, profesyonel yardım arama) olmasına rağmen, artan ilgi gören bir başa çıkma kaynağı bireyin boş zaman etkinlikleri aracılığıyla (Caltabino, 1994). Calbatino (1994) tarafından 340 katılımcı ile yapılan çalışmaya göre 83 boş zaman etkinliği arasında (koşma, kamp yapma, arkadaş ziyareti, müzik dinleme gibi) açık havada yapılan aktif sportif etkinlikler, sosyal ve kültürel boş zaman hobileri stresörleri azaltmada en etkili boş zaman etkinlikleridir. Sosyal ve kültürel boş zaman aktiviteleri (arkadaşlarla vakit geçirmek, sosyal bir etkinliğe veya partiye katılmak veya bir dizi başka etkileşimli davranış gibi) her ne kadar ne eforlu ne de fiziksel olmasalar da yaşam kalitesi ve ruh sağlığına ilişkin olumlu algıları geliştirmede önemlidir (Joudrey ve Wallace, 2009). Iwasaki ve arkadaşları (2005) polisler ve acil servis çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmanın sonuçlarına göre, fiziksel aktif boş zaman etkinlikleri, sosyal boş zaman etkinlikleri, dinlenme/rahatlama boş zaman etkinlikleri, açık alan boş zaman etkinlikleri, kültürel boş zaman etkinlikleri, hobiler, boş zaman seyahatleri arasında dinlenme/rahatlama boş zaman etkinliklerinin stresle başa çıkmada en güçlü yordayıcı olduğunu saptamıştır. Literatürde mevcut çalışmayı destekler nitelikte çalışmalar mevcuttur. O'Driscoll ve arkadaşları (1992) tarafından yapılan çalışmaya göre, bireyler işlerine ne kadar çok aman ayırırlarsa o kadar çok müddetle iş dışı zamanlarındaki sorumluluklarını ve ihtiyaçlarını gidermede işin süresinin ve yükünün müdahalesini daha çok hissettikleri ve iş ile ilgili zamansal taleplerin iş dışı yaşamla etkileşimi ve bu taleplerin iş dışı hayatın tatminini azalttığı ve dolayısıyla iş görenlerin psikolojik baskılara ve iş-serbest zaman çatışması yaşayacakları sonuçlarına ulaşmışlardır. McNeely'e (1995) göre hemşirelerin iş yerinde yaşadıkları stresin en büyük 5 kaynağından birisi çok fazla iş ve çok az

iş dışı zamanlarının olmasındandır. Kurtipek ve arkadaşları (2021) iş-serbest zaman çatışmalarının günlük serbest zaman süresinin yeterli olduğunu düşünen katılımcılar lehine anlamlı olarak farklılaştığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Chan (2007) iş hayat dengesi üzerine yaptığı çalışmada aile/arkadaşlık ve boş zaman rollerinin zenginleştirici etkileri olan iş dışı rol temelli kolaylaştırma, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını geliştirmede önemli olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Bedir (2016) tarafından yapılan çalışmaya göre boş zaman aktivitelerine katılım stresörlerin azalmasını sağlayan yeteneklerin gelişiminde rol oynar. Aşkın (2019) sağlık çalışanlarının serbest zaman süreleri ile algılanan stres ölçeği ortalama puanları arasında negatif yönde yüksek düzeyde ilişki saptamıştır. Serbest zaman süresinin artması sonucunda algılanan stres düzeyinin düştüğü, bununla birlikte psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumunun arttığı sonuçlarına ulaşmıştır.

8 saat üzeri günlük çalışma saatine sahip sağlık çalışanlarının iş serbest zaman çatışması ve LSCBS ölçüm araçlarından 8 saat altı çalışanlara oranla daha yüksek ortalamalara sahip sonuçlarına ulaşılmıştır. Kelly (1972)'e göre özgürleşmiş bir toplumda, özgürlüğün iş ve boş zaman seçimini belirlediği, özgürlük arttıkça tatmin edici bir yaşamın merkezini oluşturacağını savunmaktadır. Ona göre, İş gününün kısaltılmasıyla, işin talepleri azalacak ve işin anlamı yükselecektir. Mevcut çalışmada 8 saat üzeri günlük çalışma saatine sahip sağlık çalışanlarının iş serbest zaman çatışması ve LSCBS ölçüm araçlarında 8 saat altı çalışanlara oranla daha yüksek ortalamalara sahip oldukları tespit edilmiştir. Yani sağlık çalışanlarının iş yerinde geçirdikleri süreler arttıkça iş serbest zaman çatışmaları da aynı doğrultuda artış göstermektedir. Staines ve O'Conner (1980), 1977 İstihdam Kalitesi Anketi'nin sonuçlarından, iş ve boş zaman faaliyetleri arasındaki çatışmayı bildiren işçilerin en yaygın şikayetlerinin aşırı miktarda iş, iş planlaması, enerji tükenmesi veya diğer sorunlar olduğunu keşfettiler. Boş zaman etkinliklerinde arzu edilen zamanı harcamalarını engelleyen zaman çatışmaları. Aileden gelen talep, boş zaman, aile ve iş rolleri arasındaki çatışmayı tetikleyen zaman, enerji ve finansal kaynaklar için boş zaman rolü ile rekabet edebilir. İskender ve Yaylı (2017) tarafından otel çalışanları üzerinde yapılan çalışmanın sonuçlarına göre iş görenin iş yerinde geçirdiği süre arttıkça iş-serbest zaman çatışması da artmaktadır. 8 saatten fazla çalışan iş görenlerin 8 saat ve 8 saatten daha az çalışanlara göre çok daha fazla iş-serbest çatışması yaşamaktadırlar. Sop'a göre (2014) mesai sürelerinde artış olduğunda ise iş-serbest zaman çatışmasında da artış yaşanmaktadır. Ayrıca mesai süresi ile iş-serbest zaman çatışması arasında pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Sonuç olarak sağlık çalışanlarının orta düzeyde iş serbest zaman çatışması ortaya koyduğu ve ortalamasının üzerinde LSCBS düzeyi sergiledikleri belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının iş-serbest zaman çatışması ve boş zaman yoluyla stresle baş etme inançlarının yaş, algılanan gelir düzeyi, günlük boş zaman süresi, günlük çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıkları gösterdiğini sektör değişkeninin iş-serbest zaman çatışması boyutunda anlamlı bir değişken olduğunu ama sektör

değişkeninin ve hizmet yılının LSCBS düzeyini değiştirmeyeceği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlara istinaden boş zaman etkinliklerine katılım ve günlük boş zaman sürelerindeki artış yönündeki değişimler sağlık çalışanların iş-serbest zaman çatışması ve çatışmanın getireceği iş-iş dışı hayatın dengesizliklerinden kurtulmaları ayrıca stresten uzaklaşmaları için oldukça önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Çünkü özellikle verimliliği artırmak için stres seviyelerini ve yoğunluğunu uygun düzeylere ayarlamak oldukça önemlidir (Ömeroğlu, 2015). Bu doğrultuda sağlık çalışanlarının iş sürelerinde düzenlemelerin yapılması gerektiği söylenebilir. Çalışma kapsamında aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

- Yapılacak ilerleyen araştırmalarda çalışma grubunun farklı coğrafyalar ve kültürlerden seçilmesi,
- Aynı zamanda yapılacak ilerleyen çalışmalarda sağlık çalışanlarının meslek içerisindeki bölüm ayrımlarına göre incelenmesi,
- Çalışmanın sonuçlarının da ortaya koyduğu gibi sağlık çalışanları için iş sürelerinde değişimlere gidilmesi gerekliliği ortaya konmuş olup bu doğrultuda çalışma sürelerinde iyileştirmelerin yapılması,
- Ayrıca sağlık çalışanlarının kendi yetenek ve tercihlerine göre seçebilecekleri boş zaman etkinlikleri planlanarak uygulanması önerilmektedir.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirme kurulu: Gazi Üniversitesi Rektörlüğü Etik Komisyonu

Etik değerlendirme belgesinin tarihi: 08.10.2022

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: E-77082166-302.08.01-474870

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırmanın tüm aşamalarında üç yazar da eşit katkıda bulunmuştur.

Çatışma Beyanı

Yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Aksoy, Y. (2020). Fitnes merkezlerine giden insanların boş zaman stratejilerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 22(1), 55-63.
- Altın, M. (2018). Strategies of high school students to cope with stress through leisure time. *International Journal of Higher Education*, 7(4), 195-202. Doi:10.5430/ijhe.v7n4p195
- An, B., Sato, M., ve Harada, M. (2021). Grit, leisure involvement, and life satisfaction: a case of amateur triathletes in Japan. *Leisure Sciences*, 1-17. Doi: 10.1080/01490400.2021.1927269

- Aşkın, A. (2019). *Sağlık çalışanlarının (doktor ve hemşireler) serbest zaman faaliyetlerine katılım zamanları ile algılanan stres düzeyleri, psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkinin analizi (SBÜ Dr. Siyami Ersek Göğüs Kalp Damar Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, İstanbul.*
- Bedir, F., Bedir, D., Erhan, S. E., ve Şen, İ. (2016). Boş zaman stres ile başa çıkma inancı ölçeğinin Türkçe geçerlik güvenilirlik çalışması. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(4), 9-16. Doi: 10.1501/Sporm_0000000353
- Caltabiano, M. L. (1994). Measuring The Similarity Among Leisure Activities Based On A Perceived Stress-Reduction Benefit. *Leisure Studies*, 13(1), 17-31. Doi: 10.1080/02614369400390021
- Champoux, J. E. (1978). Perceptions of work and nonwork. *Sociology of Work And Occupations*, 5(4), 402-422. Doi:10.1177/073088847800500402
- Chan, I. S. F. (2007). Work-Life balance: a study on the effect of conflict and facilitation amongst life roles on psychological well-being and quality of life of individuals in hong kong.
- Chang, P. J., Song, R., ve Lin, Y. (2019). Air pollution as a moderator in the association between leisure activities and well-being in urban china. *Journal of Happiness Studies*, 20(8), 2401-2430. Doi: 10.1007/s10902-018-0055-3
- Chatzitheochari, S., ve Arber, S. (2012). Class, gender and time poverty: a time-use analysis of british workers' free time resources. *The British Journal of Sociology*, 63(3), 451-471. Doi: 10.1111/j.1468-4446.2012.01419.x
- Chick, G., ve Hood, R. D. (1996). Working and recreating with machines: outdoor recreation choices among machine-tool workers in western pennsylvania. *Leisure Sciences*, 18(4), 333-354. Doi: 10.1080/01490409609513292
- Cho, H. (2020). Work-Leisure conflict and well-being: the role of leisure nostalgia. *Leisure Sciences*, 1-22. Doi: 10.1080/03069880412331335902
- Coleman, D., ve Iso-Ahola, S. E. (1993). Leisure And Health: The Role Of Social Support And Self-Determination. *Journal Of Leisure Research*, 25(2), 111-128. Doi: 10.1080/00222216.1993.11969913
- Çevik, H. (2020). Investigating the relationship between perceived stress and leisure coping strategies among university students: Eskisehir Technical University case. *International Education Studies*, 13(6), 67-77. Doi: 10.5539/ies.v13n6p67
- Çevik, H., Özcan, Ö., ve Munusturlar, S. (2018). Boş zaman yoluyla stresle baş etme inancı ölçeği ve boş zaman yoluyla stresle baş etme strateji ölçeği'nin faktör yapısının Türkiye örneğine yönelik sınanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Spormetre*, 16(2),36-50. Doi: 10.1501/Sporm_0000000353
- Dumanlı, Ş., ve Köroğlu, Ö. (2018). Turist rehberlerinin stresle başa çıkma tarzları ile mizah tarzları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 13(52), 328-342.
- Duxbury, L., ve Higgins, C. (2003). *Work-Life conflict in Canada in the new millennium*. A Status Report, October.
- Eskiler, E., Yıldız, Y., ve Ayhan, C. (2019). The effect of leisure benefits on leisure satisfaction: extreme sports. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 21(1), 16-20. Doi: 10.15314/tsed.522984
- Fritz, C., ve Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: the role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936. Doi: 10.1037/0021-9010.91.4.936
- Göksel, A., ve Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20(2), 315-343.
- Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. Doi: 10.2307/258214
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. Doi: 10.1177/0539018402041002005
- Hull IV, R. B., ve Michael, S. E. (1995). Nature-based recreation, mood change, and stress restoration. *Leisure Sciences*, 17(1), 1-14. Doi: 10.1080/01490409509513239
- Iskender, A., ve Yaylı, A. (2017). İşgörenlerin iş ve serbest zaman çatışma düzeyleri ile mesleki tükenmişlik ve yaşam tatmini ilişkisi: ankara'daki 4-5 yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 95-112.

- Iso-Ahola, S. E., ve Park, C. J. (1996). Leisure-related social support and self-determination as buffers of stress-illness relationship. *Journal of Leisure Research*, 28(3), 169-187. Doi: 10.1080/00222216.1996.11949769
- Iwasaki, Y. (2003). The impact of leisure coping beliefs and strategies on adaptive outcomes. *Leisure Studies*, 22(2), 93-108.
- Iwasaki Y., ve Mannell R. C. (2000): Hierarchical dimensions of leisure stress coping. *Leisure Sciences: An Interdisciplinary Journal*, 22(3), 163-181. Doi: 10.1080/01490409950121843
- Joudrey, A. D., ve Wallace, J.E. (2009). Leisure as a coping resource: a test of the job demand-control-support model. *Human Relations*, 62(2), 195-217. Doi: 10.1177/0018726708100357
- Jun, J., ve Kyle, G. T. (2011). The effect of identity conflict/facilitation on the experience of constraints to leisure and constraint negotiation. *Journal of Leisure Research*, 43(2), 176-204.
- Kando, T. M., ve Summers, W. C. (1971). The impact of work on leisure: toward a paradigm and research strategy. *Pacific Sociological Review*, 14(3), 310-327.
- Karaküçük, S. (2014). *Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme (Geliştirilmiş Yedinci Baskı)*, 14-15, Gazi Kitabevi.
- Karatepe, O. M., ve Uludag, O. (2008). Role stress, burnout and their effects on frontline hotel employees' job performance: evidence from northern cyprus. *International Journal of Tourism Research*, 10(2), 111-126. Doi: 10.1002/jtr.645
- Kelly, J. R. (2009). Work and leisure: a simplified paradigm. *Journal of Leisure Research*, 41(3), 439-451. Doi: 10.1080/00222216.2009.11950183
- Kim, B. (2010). A conceptual framework for leisure and subjective well-being. *International Journal Of Tourism Sciences*, 10(2), 85-116. Doi: 10.1080/15980634.2010.11434627
- Kurtipek, S., Ayyıldız Durhan, T., ve Güngör, N. (2021). İş serbest zaman çatışmasında algılanan örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 18(4).
- Lobo, F. (2006). The work-leisure paradigm: the stresses and strains of maintaining a balanced lifestyle. *World Leisure Journal*, 48(3), 22-32. Doi: 10.1080/04419057.2006.9674451
- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 37(7), 1401-1415. Doi: 10.1016/j.paid.2004.01.010
- Mcneely, S. (1995). Stress and coping strategies in nurses from palliative, psychiatric and general nursing areas. *Employee Counselling Today*, 7(5), 11-13. Doi: 10.1108/13665629510096038
- Mert, İ. S. (2018). Hemşire ve stajyer hemşirelerde en fazla stres yaratan olayların nitel araştırma yöntemiyle incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67), 1043-1059. Doi: 10.17755/esosder.343043
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60. Doi: 10.1177/0256090920120205
- Newman, D. B., Tay, L., ve Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: a model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 555-578. Doi: 10.1007/s10902-013-9435-x
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., ve Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272. Doi: 10.1037/0021-9010.77.3.272
- Ömeroğlu, M. (2015). *Anaokulu öğretmenlerinin okuldaki stres belirtileri, stres kaynakları, bu stres kaynakları ile başa çıkma yolları ve yaşadıkları örgütsel stresin performanslarına etkisi nedir?*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Antalya.
- Sachs, B.C. (1991). Coping with stress. *Stress Medicine*, 7(1), 61-63. Doi: 10.1002/smi.2460070111
- Sato, M., Jordan, J. S., ve Funk, D. C. (2014). The role of physically active leisure for enhancing quality of life. *Leisure Sciences*, 36(3), 293-313. Doi: 10.1080/01490400.2014.886912
- Savcı, M., ve Aysan, F. (2014). Üniversite öğrencilerinde algılanan stres düzeyi ile stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişki. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2014(3), 44-56.
- Sop, S. A. (2014). İş baskısı, iş-serbest zaman çatışması, meslek memnuniyeti ve yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir inceleme. *Turizm Akademik Dergisi*, 1(1), 1-14

- Thompson, J. A., ve Bunderson, J. S. (2001). Work-Nonwork conflict and the phenomenology of time: beyond the balance metaphor. *Work and Occupations*, 28(1), 17-39. Doi: 10.1177/0730888401028001003
- Tsaur, S. H., ve Yen, C. H. (2018). Work–Leisure conflict and its consequences: do generational differences matter?. *Tourism Management*, 69, 121-131. Doi: 10.1016/j.tourman.2018.05.011
- Tsaur, S. H., Liang, Y. W., ve Hsu, H. J. (2012). A multidimensional measurement of work-leisure conflict. *Leisure Sciences*, 34(5), 395-416.
- Türkmen, İ., ve Yaşartürk, F. (2021). Formasyon eğitimindeki öğrencilerin boş zaman yoluyla stresle baş etme stratejileri ve öğrenme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 459-471. Doi: 10.25307/jssr.972686
- Wong, J. Y., ve Lin, J. H. (2007). The role of job control and job support in adjusting service employee’s work-to-leisure conflict, *Tourism Management*, 28, 726-735. Doi: 10.1016/j.tourman.2006.05.003
- Yıldız, B. (2021). *Turizm çalışanlarının iş-boş zaman çatışmasının iş tatminine, boş zaman tatminine ve psikolojik iyi oluş hallerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Nevşehir.
- Zedeck, S., ve Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240. Doi: 10.1037/0003-066X.45.2.240
- Zijlstra, F. R., ve Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 129-138. Doi: 10.1080/13594320500513855



Bu eser [Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.