

Serbest Zaman İlgileniminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İdari Personeller
Üzerine Bir Araştırma

Fatih YAŞARTÜRK¹, Mehmet CEYLAN², Buğra AKAY²

DOI: <https://doi.org/10.38021asbid.1311046>

ORİJİNAL ARAŞTIRMA

¹Bartın Üniversitesi,
Spor Bilimleri Fakültesi,
Bartın/Türkiye

²Kırıkkale Üniversitesi,
Spor Bilimleri Fakültesi,
Kırıkkale/Türkiye.

Öz

Bu çalışma, idari personellerde serbest zaman ilgileniminin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya Kırıkkale Üniversitesi'nde çalışmakta olan 205 (137 erkek ve 68 kadın) idari personel katılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak katılımcılara kişisel bilgi formu (cinsiyet, medeni durum, yaş ve gelir), "Serbest Zaman İlgilenim Ölçeği (SZİÖ)" ve "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" uygulanmıştır. Verilerin analiz sürecinde; katılımcıların demografik özelliklerine göre, serbest zaman ilgilenim ve iş tatmin düzeyleri arasındaki farklılıkları incelemek için t-Testi; değişkenler arası ilişkinin incelenmesi için Pearson korelasyon analizi ve son olarak basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın bulgularında, cinsiyet değişkenine göre SZİÖ ve sosyal ilişki alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre SZİÖ önem verme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Katılımcıların yaş değişkeni ile SZİÖ ve iş tatmin ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Katılımcıların aile gelir değişkeni ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda; idari personellerde serbest zaman ilgileniminin iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir ($R=0.47$, $R^2=0.22$). Dolayısıyla, serbest zaman ilgilenim düzeyi, iş tatminindeki değişimin (varyansın) %22'sini açıklamaktadır. Araştırmanın sonucunda, idari personelin serbest zaman ilgilenim düzeyinin gelişmesini sağlayacak etkinliklerin planlanması iş hayatlarına da olumlu etkisi olacaktır.

Anahtar kelimeler: Serbest Zaman İlgilenim, İş tatmini, İdari personel

Sorumlu Yazar:
Fatih YAŞARTÜRK
fatihyasarturk@gmail.com

**The Effect of Leisure Involvement on Work Satisfaction: A
Study on The Administrative Personnel**

Abstract

This study aimed to reveal the effect of leisure involvement on work satisfaction among the administrative personnel. A total of 205 administrative personnel (137 male and 68 female) working at Kırıkkale University participated in the study. Personal information form (gender, marital status, age and income), "Leisure Involvement Scale (LIS)" and "Minnesota Work Satisfaction Scale" were applied to the participants as data collection tools. The analysis process included a t-test to examine the differences between the leisure involvement and work satisfaction levels based on the demographic characteristics of the participants; Pearson correlation analysis and finally simple linear regression analysis were performed to examine the relationships between the variables. A significant difference was found in the LIS and the sub-dimension of social bonding to gender in the findings of the study. According to the marital status of the participants, a significant difference was found in the centrality sub-dimension of the LIS. There was a significant positive correlation between participants' ages and scores on the LIS and the work satisfaction scale. A positive significant correlation was found between the participants' family income and the work satisfaction. As a result of simple linear regression analysis, the leisure involvement positively affected the work satisfaction in the administrative personnel ($R = 0.47$, $R^2 = 0.22$). The leisure involvement explains 22% of the variance in the work satisfaction. The study results suggest that planning activities that will improve the level of leisure involvement of administrative personnel will have a positive impact on their working lives.

Keywords: Leisure Involvement, Work Satisfaction, Administrative Personnel

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi:
07.05.2023

Kabul Tarihi:
17.08.2023

Online Yayın Tarihi:
29.10.2023

Giriş

Günümüzde pek çok insan işlerinden tatmin olmamaktadır (Eroğlu vd., 2014; Hee vd., 2020; Yean vd., 2022). Bu durumun birçok nedeni olabilir. Örneğin, işlerin büyük bir kısmının monotonluğu ve tekrarlayan yapısı insanların zaman zaman yaptıkları işte sıkıntı duymasına neden olurken, yapılan işin yeterince ödüllendirilmemesi de insanların iş tatminini düşürebilmektedir (Häusser vd., 2014; Wihler vd., 2022). Bazı durumlarda ise kaynak eksikliği, işyerindeki toksik çalışma ortamı veya patronların çalışanlarına yeterince değer vermemesi de iş tatminsizliğine neden olabilir (Priesemuth, 2020; Rasool vd., 2021). Diğer yandan teknolojinin ilerlemesi ile, otomasyon ve diğer teknolojik yeniliklerin işlerin özelliklerini ve işletmelerin işgücü ihtiyaçlarını değiştirmesi, özellikle teknolojiye ve yeniliklere karşı ayak uyduramayan kişilerde daha çok iş tatminsizliğine neden olabilir (Schwabe ve Castellacci, 2020). Tüm bu durumlar iş tatmini, dolayısıyla iş performansı üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır.

İş performansı, işin yerine getirilme etkinliğinin ölçüsüdür ve iş başarısı için önemlidir (Bayram, 2006). İş performansını artırmak için yapılan işi sevmek ve ondan tatmin olmak büyük bir öneme sahiptir (Bakotić, 2016). Çalışanların işlerini sevmeleri ve tatmin olmaları, onların daha mutlu, motivasyonları daha yüksek, daha başarılı ve daha verimli olmalarına sağlar (Bellet vd., 2019; Kun ve Gadanez, 2022). İşin monotonluğu ve rutinleşmesi nedeniyle çalışanların iş performansları düşebilir (Häusser vd., 2014). Ancak, iş tatmini yüksek olan çalışanların, işleri sıkıcı hale gelse bile daha az şikâyet ederek işlerini yoluna koyabildiği ve işlerini daha etkili bir şekilde yerine getirdiği görülmüştür. Öyle ki, işini severek yapan ve iş tatmini yüksek olan çalışanların üretkenlikleri %13 daha fazla olduğu gözlemlenmiştir (Bellet vd., 2019). Yani insanların işlerini sevmesi, iş performansını artırmada büyük bir etkiye sahiptir. Böylece, çalışanlarda iş tatmini yaratarak çalışanların motivasyonunu ve iş performansını artırır. Aksine, çalışanların iş tatmini düşük ise devamsızlık, çatışmalar, yabancılaşma ve stres gibi bazı olumsuz sonuçlar ortaya çıkacaktır (Eroğlu vd., 2014). Dolayısıyla işverenlerin, yöneticilerin ya da devlet politikasının çalışanların iş tatmini düzeylerini artıracak stratejiler geliştirmesi ve uygulaması hem çalışanlar hem de kurumlar için faydalı olacaktır.

İş tatmini, iş yerinde çalışanların yaşları, deneyimleri, statüleri (Karaman, 2018; Gündüz Çekmecelioğlu vd., 2020) gibi demografik değişkenlerin yanı sıra yapılan işin doğası, meslektaşlar, üstlerden alınan destek düzeyi, çalışma koşulları ve işyerinin adil ve adaletli olması gibi faktörlerden de etkilenebilmektedir (Üçüncü, 2016; Şimşir ve Seyran, 2020). Fakat çalışanların iş tatmininde özellikle kişisel farklılıkların daha fazla etki yaratabileceği ifade edilmektedir (Şimşir ve Seyran, 2020). Örneğin serbest zaman aktivitelerine katılım, çalışanların iş tatminini etkileyen

değişkenlerden birisidir (Clark vd., 2020; Serdar, 2021; Wang vd., 2022). Çünkü serbest zaman ilgilenimi kişisel bir tercihtir ve kişiden kişiye farklılaşabilmektedir.

Serbest zaman aktivitelerine katılım, insanların çalışma hayatının dışında keyifli, ilginç ve öğretici şeyler yapmalarına olanak tanır (Yaşartürk, 2013; Wei vd., 2015; Ludvík vd., 2020). Serbest zaman aktiviteleri çalışma verimliliği ve akademik çalışma gibi oldukça geniş bir yelpazeye sahip olması ve herkesin ilgi alanına göre çeşitlilik gösterir. Bunlar arasında spor yapmak, müzik dinlemek, seyahat etmek, kitap okumak, yemek ve el işi yapmak gibi birçok aktivite bulunur. Bu aktiviteler, insanların hayatlarından daha fazla keyif almasına (Wei vd., 2015; Güldür ve Yaşartürk, 2020), hayatın günlük monotonluğundan kurtulmasına (Serdar vd., 2021) ve daha sağlıklı ve mutlu bir insan olmalarına olanak sağlar (Büküşoğlu ve Bayturan, 2005). Tüm bunların yanı sıra, serbest zaman aktivitelerine katılımın sayısız faydası bulunmaktadır. Örneğin, serbest zamanın kimlik gelişimi (Freire, 2013), artan başa çıkma becerileri (Iwasaki, 2003), stres azaltma (Qian vd., 2014), artan fiziksel aktivite ve sportif performans (Yaşartürk ve Bilgin, 2018; Guan ve Tena, 2022), sosyalleşme (Murad ve Versey, 2021), iyi oluş ve sağlık (Büküşoğlu ve Bayturan, 2005) üzerinde olumlu etkileri olduğu bilinmektedir. Kısaca, serbest zaman aktivitelerine katılım hem kişisel gelişim hem de yaşam kalitesi açısından son derece önemlidir.

Serbest zaman aktivitelerine katılımın faydalarından biriside, çalışanların iş tatminlerine olan etkisidir (Clark vd., 2020; Serdar, 2021; Wang vd., 2022). İş hayatının yarattığı stres ve sıkıntılardan uzaklaşarak hobilerine ve ilgi alanlarına zaman ayırması, keyifli ve zevkli vakit geçirmesi çalışanlar için serbest zaman ilgilenimini güçlü bir araç haline getirir. Bu da onların iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir (Blair vd., 1980). Ayrıca, serbest zaman aktivitelerinin azalan stres ve artan iyi oluş hallerine katkısı dolayısıyla (Büküşoğlu ve Bayturan, 2005; Qian vd., 2014), çalışanların iş ortamını daha olumlu hale getirmesine ve işyerindeki motivasyonlarını artırmalarına yardımcı olabilir. Yani, çalışanların serbest zaman aktivitelerine katılımı, iş tatmini açısından önemli faydalar sağlayabilir.

Bugünün modern iş dünyası ve çalışanların iş gereksinimleri sürekli değişmektedir. Serbest zaman etkinlikleri ise giderek önem kazanıyor. İşletmelerin bu gerçeği kabul ederek çalışanlarına serbest zaman imkânı tanınması, çalışanların iş tatminini ve bağlılığını artırmada önemli bir rol oynayabilir. Bu nedenle, bu araştırma serbest zaman ilgileniminin iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırmada mevcut durumu ortaya koymak için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma iki veya daha fazla değişkenin birlikte değişimlerinin varlığını veya derecesini müdahale edilmeden inceleyen genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüştür (Büyüköztürk vd., 2018; Karasar, 2020).

Çalışma Grubu

Araştırmanın ulaşılabilir evreni 2022-2023 yıllarında Kırıkkale Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 825 idari personelden oluşturmaktadır. Araştırmamızın çalışma grubunu ise evrenden seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi ile seçilen 205 Kırıkkale Üniversitesi idari personelinden oluşmaktadır. Uygun örnekleme yönteminde araştırmacı, yakın ve kolayca ulaşabileceği örneklemden verileri toplar (Büyüköztürk vd., 2018). Bu yöntem araştırmaya hız ve pratiklik sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

Veri Toplama Araçları

Araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda cinsiyet, medeni hal, yaş ve gelir değişkenlerinin yer aldığı sorular bulunmaktadır.

Serbest Zaman İlgilenim Ölçeği (SZİÖ)

Serbest zaman faaliyetlerine katılan bireylerin ilgilenim düzeylerini ölçmek amacıyla Kyle vd. (2007) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlama çalışmasını Gürbüz, Çimen, ve Aydın (2018)'nin yaptığı "Serbest Zaman İlgilenim Ölçeği (SZİÖ)" kullanılmıştır. Ölçekte 5'li derecelendirmelerin yer aldığı 15 madde yer almaktadır. Ölçekte 3'er maddeden oluşan toplam 5 alt faktör yer almaktadır. Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlık katsayıları 0.58 ile 0.80 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Çalışmamızda ise SZİÖ iç tutarlık değeri 0.86 olarak hesaplanmıştır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Çalışanların iş tatmin düzeyini ölçmek amacıyla Weiss vd., (1967) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlama çalışması Baycan (1985) tarafından yapılan "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekteki maddeler 5'li derecelendirme kullanılarak oluşturulmuştur. Ters madde bulunmamaktadır. Ölçek içsel (12 madde), dışsal (8 madde) ve genel tatmin düzeylerini belirlemeye yönelik 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan içsel, dışsal ve genel tatmin puanlarının fazla

olması iş tatmininin yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışmamızda İş tatmin ölçeğinin iç tutarlık değeri 0.92 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışmanın analizi için kullanılacak testleri belirlemek için verilerin Kolmogorov Smirnov testi yapılmış ve çarpıklık-basıklık değerleri incelenmiştir. George ve Mallery (2019) normallik varsayımı için ± 2 aralığını kabul edilir sınırlar içerisinde görmektedir. Çalışmamızdaki basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde, bu sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir (Tablo 1). Ayrıca değişkenlerin normallik ve doğrusallık varsayımları değerlendirilerek regresyon analizine uygunlukları incelenmiştir. Analizlerde yüzde, frekans, t-testi, Pearson korelasyon ve regresyon analizleri IBM SPSS 26 programı kullanılarak yapılmıştır. Yapılan analizlerde anlamlılık değerleri “ $p < 0.01$ ” ve “ $p < 0.05$ ” olarak kabul edilmiştir.

Tablo 1

Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Ölçekler	Madde Sayısı	n	\bar{X}	SD	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
SZİÖ	15	205	3.26	0.59	-0.360	-0.350	0.86
MİTÖ	20	205	3.44	0.68	-1.008	1.978	0.92

Tablo 1 incelendiğinde SZİÖ puan ortalamasının 3.26, standart sapma değerinin 0.59; iş tatmin ölçeğinin puan ortalamasının 3.44, standart sapma değerinin ise 0.68 olduğu görülmektedir. SZİÖ çarpıklık (-0.360) ve basıklık (-0.350) değerleri ile iş tatmin ölçeğinin çarpıklık (-1.008) ve basıklık (1.978) değerleri incelendiğinde normallik varsayımını sağladığı görülmektedir. SZİÖ (15 madde) iç tutarlığı 0.86; iş tatmin ölçeğinin (20 madde) iç tutarlığı ise 0.92 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın Etiği

Araştırmacılar, ölçme araçları için izin alma, gönüllü onam formu imzalatma ve gizlilik esaslarına uyma gibi ilkeleri benimsemiştir. Tüm katılımcılar, araştırmanın amacı hakkında bilgilendirilmiştir. Ayrıca, mevcut araştırma süresince “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” çerçevesinde hareket edilmiştir.

Bulgular

Tablo 2

Katılımcıların Kişisel Bilgileri

Değişkenler	n	%	\bar{X}	S
-------------	---	---	-----------	---

Cinsiyet	Erkek	137	66.8		
	Kadın	68	33.2		
Medeni Hal	Evli	133	64.5		
	Bekar	72	35.1		
Yaş		205		35.44	9.05
Aile Gelir		205		13220 TL	3255TL

Araştırmamızın çalışma grubunu oluşturan idari personellerin %66.8'i erkek, %33.2'si kadın; %64.5'i evli, %35.1'i bekarlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalamalarının 35.44; gelir ortalamalarının ise 13220 TL olduğu görülmektedir.

Tablo 3

Cinsiyet Değişkenine Göre SZİÖ ve İş Tatmin Ölçeğine Yönelik t-Testi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Çekicilik	Kadın	68	3,19	,96		-1,969	,050
	Erkek	137	3,45	,85			
Önem verme	Kadın	68	3,19	,83		-1,895	,061
	Erkek	137	3,39	,66			
Sosyal ilişki	Kadın	68	2,97	,84		-3,442	,001*
	Erkek	137	3,37	,77			
Özdeşleşme	Kadın	68	3,03	,82		-1,596	,112
	Erkek	137	3,22	,78			
Kendini ifade	Kadın	68	3,07	,75	205	-1,755	,081
	Erkek	137	3,27	,75			
SZİÖ	Kadın	68	3,09	,65		-2,901	,004*
	Erkek	137	3,34	,54			
İç tatmin	Kadın	68	3,58	,70		,475	,635
	Erkek	137	3,53	,70			
Dış tatmin	Kadın	68	3,37	,70		1,051	,294
	Erkek	137	3,25	,80			
İş tatmin ölçeği	Kadın	68	3,50	,65		,770	,442
	Erkek	137	3,42	,69			

(p<0.05)*

Tablo 3'de katılımcıların cinsiyet değişkeni göre serbest zaman ilgilenim ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-Testi sonuçları yer almaktadır. Yapılan analiz sonucuna göre; cinsiyet değişkeni ile iş tatmin ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmezken, cinsiyet değişkeni ile SZİÖ ($t_{(203)}=-2.901$; $p<0.05$) ve "sosyal ilişki" ($t_{(203)}=-3.442$; $p<0.05$) alt boyutu arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkek idari personelin SZİÖ puan ortalamaları 3.34; kadın idari personelin SZİÖ puan ortalamaları ise 3.09 olduğu görülmektedir. Bu durum erkek idari personelin serbest zaman ilgilenim düzeyinin kadın idari personele göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 4

Medeni Durum Değişkenine Göre SZİÖ ve İş Tatmin Ölçeğine Yönelik T-Testi

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Çekicilik	Evli	133	3,43	,94	205	1,360	,175

Önem verme	Bekar	72	3,25	,79	2,134	,034*
	Evli	133	3,41	,74		
Sosyal ilişki	Bekar	72	3,18	,68	1,469	,143
	Evli	133	3,30	,79		
Özdeşleşme	Bekar	72	3,12	,85	,960	,338
	Evli	133	3,20	,82		
Kendini ifade	Bekar	72	3,17	,77	-,690	,491
	Evli	133	3,25	,72		
SZİÖ	Bekar	72	3,30	,61	1,419	,157
	Evli	133	3,18	,54		
İç tatmin	Bekar	72	3,53	,72	-,530	,597
	Evli	133	3,58	,68		
Dış tatmin	Bekar	72	3,22	,79	-1,889	,060
	Evli	133	3,43	,71		
İş tatmin ölçeği	Bekar	72	3,40	,71	-1,179	,240
	Evli	133	3,52	,62		

(p<0.05)*

Tablo 4’de katılımcıların medeni durum değişkeni göre yapılan t-Testi sonuçlarına göre; medeni durum değişkenine göre iş tatmin düzeyleri anlamlı farklılık göstermezken, cinsiyet değişkenine göre SZİÖ “önem verme” alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($t_{(203)}=-2.134$; $p<0.05$). Evli idari personelin puan ortalamaları ($\bar{X}=3.41$) ile bekar idari personelin puan ortalamaları ($\bar{X}=3.18$) incelendiğinde, anlamlı farklılığın evli katılımcıların lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 5

Aile Gelir Değişkeni ile SZİÖ ve İş Tatmin Ölçeğine Yönelik Korelasyon

	Çekicilik	Önem verme	Sosyal ilişki	Özdeşleşme	Kendini ifade	SZİÖ	İç tatmin	Dış tatmin	İş tatmin ölçeği
Aile Gelir	r	.166*	-.005	.084	.145*	.003	.112	.171*	.132
	p	.017	.944	.230	.038	.964	.109	.014	.058

(p<0.05)*, n= 205

Tablo 5’de katılımcıların aile gelir değişkeni ile serbest zaman ilgilenim ve iş tatmin ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Katılımcıların gelir değişkeni ile iş tatmin ölçeği ($r=.166$, $p<0.05$) ve “iç tatmin” ($r=.171$, $p<0.05$) alt boyutları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların aile gelir değişkeni ile SZİÖ arasında anlamlı farklılık tespit edilmezken, “çekicilik” ($r=.166$, $p<0.05$) ve “özdeşleşme” ($r=.145$, $p<0.05$) alt boyutları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6

Yaş Değişkeni ile SZİÖ ve İş Tatmin Ölçeğine Yönelik Korelasyon

	Çekicilik	Önem verme	Sosyal ilişki	Özdeşleşme	Kendini ifade	SZİÖ	İç tatmin	Dış tatmin	İş tatmin ölçeği
--	-----------	------------	---------------	------------	---------------	------	-----------	------------	------------------

Yaş	r	.219**	.378**	.191**	.211**	.139*	.303**	.190**	.035	.138*
	p	.002	.000	.006	.002	.047	.000	.006	.402	.048

(p<0.01)** , (p<0.05)* , n= 205

Tablo 6’da katılımcıların yaş değişkeni ile SZİÖ arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; yaş değişkeni ile SZİÖ (r=.303, p<0.05) ve çekicilik (r=.219, p<0.05), önem verme (r=.378, p<0.05), sosyal ilişki (r=.191, p<0.05), özdeşleşme (r=.211, p<0.05), kendini ifade (r=.139, p<0.05) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş değişkeni ile iş tatmin ölçeği (r=.138, p<0.05) ve iç tatmin (r=.190, p<0.05) alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 7

SZİÖ ile İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon

Alt Boyutlar ve Toplam Puanlar		Çekicilik	Önem verme	Sosyal ilişki	Özdeşleşme	Kendini ifade	Serbest zaman ilgilenim
İç tatmin	r	.529**	.390**	.308**	.579**	.274**	.566**
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Dış tatmin	r	.282*	.164*	.017	.321**	.192**	.266**
	p	.000	.019	.810	.000	.000	.000
İş tatmin	r	.456**	.316**	.199**	.504**	.257**	.471**
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000

(p<0.01)** , n= 205

Tablo 7’de katılımcıların serbest zaman ilgilenim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Katılımcıların serbest zaman ilgilenim ölçeği puan ortalamaları ile iş tatmin ölçeği puan ortalamaları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (r=.471, p<0.05). Katılımcıların serbest zaman ilgilenim düzeyi ile iş tatmin ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkisi incelendiğinde; iç tatmin puan ortalamaları ile pozitif yönde ve orta düzeyde (r=.566, p<0.05), dış tatmin puan ortalamaları ile pozitif yönde ve düşük düzeyde (r=.266, p<0.05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 8

SZİÖ ile İş Tatmin Ölçeği Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	t	R ²	p	ANOVA
Sabit	1.684	.236		7.152		.000	58.016
Serbest zaman ilgilenimi	.541	.071	.471	7.617	.222	.000	

(p<0.01)** Bağımlı Değişken: İş tatmini R=471, n= 205

İdari personellerin serbest zaman ilgilenim düzeyinin iş tatminini ne şekilde yordadığını incelemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda; idari personellerin serbest zaman ilgilenimi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş (R=0.471, R²=.222) ve serbest zaman ilgilenimi, iş tatmininin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür (F₍₁₋₂₀₃₎=55,148, p<0.01). İdari personelin serbest zaman ilgilenim düzeyi, iş tatmin düzeyinin %22’sini

açıklamaktadır. Regresyon denkleminde esas yordayıcı değişkenin katsayısının ($B=0.541$) anlamlılık testi de, serbest zaman ilgileniminin anlamlı bir yordayıcı olduğunu göstermektedir ($p<0.01$). Regresyon analizine göre, iş tatminini yordayan denklem şu şekildedir: İş tatmini= $(0.541 \times$ serbest zaman ilgilenimi) $+1.684$

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma idari personelin serbest zaman ilgilenim düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar alanyazın çerçevesinde tartışılmıştır.

İdari personelin cinsiyet değişkenine göre SZİÖ ve “sosyal ilişki” alt faktöründe erkeklerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlar Demirel (2019), Serdar (2021) ve Gürbüz vd. (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Buna mukabil Aydın (2016) fitness katılımcıları üzerine yaptığı araştırmasında, cinsiyet değişkeninin SZİÖ alt boyutlarında temel etkisinin anlamlı olmadığını bulmuştur. Aydın (2022) kadınların rekreasyonel faaliyetlere yönelik ilgilerinin erkeklere göre daha düşük olduğunu, serbest zaman faaliyeti olarak fiziksel etkinliklerin erkekler tarafından daha fazla tercih edildiğini belirterek serbest zaman ilgileniminin kadın ve erkeklerde yüksek olması için faaliyetlerin “çekici” kılınması olduğu vurgulanmıştır (Aydın ve Yaşartürk, 2016). Shaw (1996) serbest zaman ortamlarına katılım sağlamada ve etkinlik kısıtlamaları yaşamaları konusunda cinsiyet kalıplarının devam ettiğini belirtmiştir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların serbest zaman alışkanlıklarında, tercihlerinde ve katılımlarında etkili olduğu söylenebilir. Bu durumlar kadın idari personelin serbest zaman ilgilenim düzeyinin erkeklere oranla daha düşük olmasının sebebi olarak açıklanabilir.

Araştırmamızda katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Araştırma sonuçlarımız Aşan ve Erenler (2008), Karataş ve Güleç (2010), Bayar ve Öztürk (2017) tarafından yapılan araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Arslan ve Demir (2017) sağlık çalışanlarında cinsiyetin iş tatmini üzerindeki etkisini incelediği çalışmada, erkeklerin iş tatmininin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Fakat literatür incelendiğinde kadınların daha düşük ücret almasına rağmen iş tatminlerinin erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir (Donohue ve Heywood, 2004; Grissom vd., 2012). Çalışmamızda katılımcıların iş tatmin ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları incelendiğinde, anlamlı olmasa da kadın katılımcıların puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Clark (1996) da yaptığı çalışmada kadınların erkeklere oranla daha yüksek iş tatminine sahip olduğunu tespit etmiştir. Bu durumun sebebini kadınların erkeklere

göre işleriyle ilgili beklentilerinin daha az olmasına bağlanmıştır (Özaydın ve Özdemir, 2014; Clark, 1996).

Çalışmamızda idari personelin medeni durum değişkenine göre SZİÖ “önem verme” alt faktöründe evli katılımcıların lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. SZİÖ ve alt boyutlarında puan ortalamaları incelendiğinde, evli idari personelin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Kocaer ve Yaşartürk (2022) cinsiyet değişkenine göre SZİÖ arasında anlamlı farklılık tespit etmezken, evli öğretmenlerin puan ortalamalarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Aydın (2020) katılımcıların medeni durum değişkenine göre SZİÖ arasında temel etkisinin anlamlı olmadığı bulmuştur. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda evliliğin serbest zaman etkinliklerine ve fiziksel aktiviteyi engelleyen bir durum olmadığı görülmektedir. Sobal ve Hanson (2010) yaptığı çalışmada evli erkek ve kadınların bekar olanlarda daha fazla fiziksel aktiviteye katılım sağladıklarını belirtmiştir. Robinson ve Godbey (1997) evlilik sorumluluklarının ve yükümlülüklerinin bireylerin serbest zamanlarındaki fiziksel aktiviteye katılımı engellemediğini aksine çoklu görevler için zamanı verimli kullanmalarını sağlayacak stratejiler geliştirdiğini ifade etmiştir. Çalışma sonuçlarımızda ilgili alan yazını desteklemektedir.

Çalışmamızda idari personellerin medeni durum değişkenine göre iş tatmin ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Araştırma bulgularımız Bilge vd. (2005) ile Toker (2011) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Dost ve Cenkseven (2008)’in öğretim üyeleri ile yaptıkları çalışmalarda evli katılımcıların iş tatmin düzeyleri anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilirken, Öncel (1998) ve Çetin (2020) tarafından yapılan çalışmalarda bekar katılımcıların iş tatmin düzeyi anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. İlgili literatür incelendiğinde medeni durum açısından iş tatmininde tutarlı olmayan sonuçların olduğu görülmektedir. Evli veya bekar olma iş tatmini üzerinde olumlu ve olumsuz sonuçlar oluşturabilmektedir. Örneğin; bekar personel işine, kişisel ve mesleki gelişimine daha fazla vakit ayırabilirken; evli olan personel de ailesi tarafından sosyal destek görmesi, onları iş tatmini açısından avantajlı duruma getirebilmektedir. Bu açıklamayı destekler şekilde; Tekingündüz vd. (2015) kişinin çevresinden aldığı sosyal desteği, iş tatminini arttıran önemli unsurlardan biri olarak görmektedir.

Katılımcıların aile gelir değişkenine ile SZİÖ puan ortalamaları arasında anlamlı ilişki tespit edilmezken, “çekicilik” ve “özdeşme” alt faktörleri arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Son (2005) çalışmada yüksek gelire sahip ailelerin ev işlerine daha az vakit harcadıkları için serbest zaman katılımlarının ve ilgilenimlerinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Matte vd. (2021) Brezilyalı koşucu ve bisikletçilerle yaptığı çalışmada serbest zaman

ilgileniminin serbest zaman doyumunu etkilediğini; gelir değişkeninin aracı etkisi incelediğinde ise gelir düzeyinin yüksek olması serbest zaman doyumunu önemli derecede arttırdığını bulmuştur ($\beta=0.247$, $\beta=0.462$). Demirel (2019) fitness merkezi üyeleriyle yaptığı çalışmada, katılımcılarının geliri ile serbest zaman katılımları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit etmiştir. Bu şekilde aile gelirin durumunun serbest zaman katılımını engelleyen faktörlerden biri olduğu görülmektedir (Torkildsen, 2005).

Katılımcıların aile gelir değişkenine ile iş tatmin ölçeği ve “iç tatmin” alt faktörü puan ortalamaları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırma bulgularımız Beutell ve Wittig-Berman (1999), Arslan ve Demir (2017), Keklik ve Coşkun Us (2013) ve Özüpek (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Malka ve Chatman (2003) gelir ile iş tatmini arasında pozitif ilişkisinin olduğunu ve dışsal değer yönelimli bireylerde bu ilişkinin daha güçlü olduğunu belirtmiştir. Bu bilgiler sonucunda çalışmamız ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Katılımcıların yaş değişkeni ile SZİÖ ve alt boyutlarının arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Serbest zaman katılımı ve ilgilenimi üzerine yapılan çalışmaların bazılarında yaşla birlikte bireylerin daha fazla kısıtlamaya maruz kaldığı ve serbest zaman ilgilenimlerinin giderek azaldığı görülmüştür (Nimrod ve Shrira, 2016). Bazı çalışmalarda ise insanların yaşlandıkça boş zamanı; sağlıklı kalmanın, bilişsel yetenekleri sürdürmenin ve gençliğini koruyabilmenin bir yolu olarak gördüğünü ve bu zaman diliminin öneminin farkına varılmaya başlandığını öne sürmüştür (Dionigi, 2006; Yarnal, 2006). Yoon vd. (2021) çalışmasında yaşlı bireylerin serbest zaman etkinliklerine katılım sıklığının gençlerden daha fazla olduğu belirtmiştir. Dolayısıyla yaş ile serbest zaman ilgilenimi arasındaki ilişkide çelişkili sonuçların olduğu görülmektedir. Yaşla birlikte bireylerin kendilerine vakit ayırabileceği serbest zamanlarının arttığına yönelik araştırma sonuçları, çalışmamızdaki yaş ile serbest zaman ilgilenimi arasındaki ilişkiyi de açıklamaktadır.

Katılımcıların yaş değişkenine ile iş tatmin ölçeği ve “iç tatmin” alt faktörü puan ortalamaları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar farklı sonuçlar göstermektedir. Bazı araştırmalar, yapılan bu çalışmaya paralel olarak yaş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulurken (Bernal vd., 1998; Güngör ve Çetin, 2018; Weaver, 1980; Aşık, 2010), bazı araştırmalar ise iş tatmininin artan yaşla birlikte düştüğü sonucuna ulaşmışlardır (Griffin vd., 2016; Sulu, 2007; Zaniboni vd., 2016). Çalışmamıza paralel olarak Akçay (2012) 40 yaşından küçük kamu çalışanları ile 40 ve üzeri yaştaki kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyini incelediği çalışmasında, yaş ile iş tatmini arasında pozitif düzeyde anlamlı ilişki tespit etmiştir. İlgili çalışmalar incelendiğinde yaş ile

iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Gürkan (2006) bu durumun sebebinin genç çalışanların yükselme ve diğer işkollarına yönelik fazla beklenti içerisinde olmasına bağlamıştır. Organ ve Lingl (1995) ise yaşla birlikte terfi olanaklarının artması, alınan ödüllerin çeşitlenmesi iş tatminini artmasında etkileyici rol oynadığını belirtmiştir. Alan yazında bu bulguların tersi sonuçlarda mevcuttur (Griffin vd., 2016; Sulu, 2007; Zaniboni vd., 2016). Araştırmaların farklı sonuçlar göstermesi, bu ilişkinin tek bir yönde olmadığını ve birçok değişkenin etkisi altında olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara dayanarak, iş tatmini ile ilgili faktörlerin sadece yaşla değil, aynı zamanda deneyim, motivasyon, kariyer gelişimi, iş ortamı koşulları ve kişisel tercihler gibi birçok değişkene bağlı olduğunu söyleyebiliriz. Buradan her bireyin kendine özgü bir iş tatmini düzeyine sahip olduğu ve yaşla birlikte bu tatminin değişebileceği düşünülebilir.

İdari personelin serbest zaman ilgilenimi ile iş tatmini arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ($r=0.471$, $p<0.05$); iç tatmin alt faktörü ile arasında pozitif yönde orta düzeyde ($r=0.566$, $p<0.05$); dış tatmin alt faktörü ile arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ($r=0.266$, $p<0.05$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Literatürde serbest zaman ilgilenimi ve iş tatmini arasındaki ilişkiye incelemeye yönelik çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Fakat Pearson (1998) çalışmasında serbest zaman tatmini ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu tespit etmiştir. Deng ve Gao (2017) serbest zaman deneyimi ile iş tatmini arasında pozitif ilişkinin olduğunu, serbest zaman etkinliklerine katılan çalışanların daha düşük düzeyde iş-aile çatışması yaşadıklarını belirtmiştir. Serdar (2021) çalışmasında serbest zaman özgürlüğü ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Bir başka çalışmada ise çalışanların işe gidip gelme süresinde serbest zamanlarını kısıtlayan uzun mesafelerde iş tatmininin daha düşük olduğu bulunmuştur (Clark vd., 2020). Bu bulgular, serbest zaman ilgileniminin idari personelin iş tatminini artırdığını ve çalışanların iç tatmin düzeyleriyle de ilişkili olduğunu göstermektedir.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; idari personelin serbest zaman ilgilenimi, iş tatmininin anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiş ve serbest zaman ilgilenimi düzeyi, iş tatmin düzeyinin %22'sini açıklamaktadır. Doğan vd. (2019) serbest zaman doyumunun iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada, serbest zaman doyumunu ile iş tatmini arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu, akademisyenlerin serbest zaman doyum düzeyleri iş tatmininin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların işten tatmin olmalarını etkileyen birçok değişken olsa da özellikle kişisel farklılıklar bu tatmin üzerinde daha fazla etki göstermektedir (Şimşir ve Seyran, 2020). Kişisel olarak değişiklik gösteren serbest zaman aktiviteleri ise çalışanların iş tatminini etkileyen değişkenlerden birisidir (Clark vd., 2020; Serdar, 2021; Wang vd., 2022). Serbest zaman ilgileniminin etkileri arasında, kimlik gelişimini desteklemesi (Freire, 2013), başa çıkma becerilerinin artması (Iwasaki, 2003), stresin azalması

(Qian vd., 2014), fiziksel aktivite ve sportif performansta artış (Yaşartürk ve Bilgin, 2018; Guan ve Tena, 2022), sosyalleşmeyi teşvik etmesi (Murad ve Versey, 2021), iyi oluş ve sağlığı olumlu yönde etkilemesi (Büküşoğlu ve Bayturan, 2005) gibi bir çok olumlu sonuç yer almaktadır. Yapılan araştırmada serbest zaman ilgileniminin iş tatmini üzerinde etkili bir araç olduğu sonucu söylenebilir.

Sonuç olarak; idari personelin serbest zaman ilgilenimin iş tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca idari personelin serbest zaman ilgilenim düzeyleri yaş ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken, iş tatmin düzeyleri ile gelir ve yaş değişkeni arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir

Öneriler

Bireylerin serbest zaman etkinliklerine katılım sağlanmasında önemli bir faktör olan serbest zaman ilgilenim düzeylerinin gelişmesini sağlayacak etkinliklerin planlanması iş hayatlarına da olumlu etkisi olacaktır. Ayrıca serbest zaman ilgilenimin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeye yönelik farklı meslek gruplarında (öğretmenler, polisler ve işçiler vb.) çalışmalar yapılması önerilmektedir. Ayrıca serbest zaman ilgilenimi ile iş tatmini arasındaki ilişkide farklı değişkenlerin (yaş, tecrübe, motivasyon kariyer olanağı vb.) rolü modelsel araştırmalarla incelenebilir.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirme kurulu: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme belgesinin tarihi: 20/02/2023

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: 2023-02

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırmanın giriş kısmıyla ilgili süreçler birinci yazar, yöntem ve bulgular kısmıyla ilgili süreçler ikinci ve üçüncü yazar, tartışma ve sonuç kısmı ile ilgili süreçler ise tüm yazarlar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Çatışma Beyanı

Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur ve yazarlar tarafsızlık ilkesine bağlıdırlar.

Kaynakça

- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Arslan, E. T., ve Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 371-389. <https://doi.org/10.18657/yonveek.335232>
- Aşan, Ö., ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Aydın, İ., ve Yaşartürk, F. (2016). Rekreasyonel etkinliklere yönelik fitness katılımcılarının ilgilenim düzeyleri: Demografik özelliklere göre durumu. *International Journal of Science Culture and Sport*, 4(Special Issue 3), 704-711. <https://doi.org/10.14486/IntJSCS617>
- Aydın, İ. (2016). *Fitness katılımcılarının rekreasyonel etkinliklere yönelik ilgilenim ve mutluluk düzeylerinin belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.
- Aydın, İ. (2020). *Rekreasyonel fiziksel aktivitelere düzenli katılan bireylerde ilgilenim, algılanan sağlık çıktısı ve yaşam doyumunu ilişkisi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.
- Aydın, İ. (2022). Serbest zaman ilgilenimi ve yaşam doyum ilişkisinde etkinlik doyumunun kısmi aracılık etkisi: rekreasyonel koşucular örneği. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 53-72. <https://doi.org/10.17155/omuspd.911751>
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118-130. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>
- Bayar, H., ve Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 525-546.
- Baycan, F. A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, 62, 47-65.
- Bellet, C., De Neve, J., ve Ward, G. (2019). Does Employee Happiness have an Impact on Productivity? *Said Business School WP*, 13. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3470734>
- Bernal, D., Snyder, D., ve McDaniel, M. (1998). The age and job satisfaction relationship: Does its shape and strength still evade us?. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 53(5), 287-293.
- Beutell, N. J., ve Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports*, 85(3), 893-903. <https://doi.org/10.2466/pr0.1999.85.3.893>
- Bilge, F., Akman, Y., ve Kelecioğlu, H. (2005). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22, 47-60
- Blair, S. N., Blair, A., Howe, H. G., Pate, R., Rosenberg, M., ve Parker, G. M. (1980). Leisure time physical activity and job performance. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 51(4), 718-723. <https://doi.org/10.1080/02701367.1980.10609333>
- Büküşoğlu, N., ve Bayturan, A. F. (2005). Serbest zaman etkinliklerinin gençlerin psiko-sosyal durumlarına ilişkin algısı üzerindeki rolü. *Ege Tıp Dergisi*, 44(3), 173-177.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demiral, F. (2018). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (34. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour Economics*, 4(4), 341-372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)

- Clark, B., Chatterjee, K., Martin, A., ve Davis, A. (2020). How commuting affects subjective wellbeing. *Transportation*, 47, 2777-2805. <https://doi.org/10.1007/s11116-019-09983-9>
- Çetin, A. (2020). Spor eğitimcilerinin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri ilişkisi: İstanbul'da bir araştırma. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 18-33.
- Demirel, M. (2019). Leisure involvement and happiness levels of individuals having fitness center membership. *Journal of Education and Learning*, 8(6), 140-149. <https://doi.org/10.5539/jel.v8n6p140>
- Deng, S., ve Gao, J. (2017). The mediating roles of work-family conflict and facilitation in the relations between leisure experience and job/life satisfaction among employees in Shanghai banking industry. *Journal of Happiness Studies*, 18, 1641-1657. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9771-8>
- Dionigi, R. (2006). Competitive sport as leisure in later life: Negotiations, discourse, and aging. *Leisure Sciences*, 28, 181-196. <https://doi.org/10.1080/01490400500484081>
- Doğan, M., Elçi, G., ve Gürbüz, B. (2019). Serbest zaman doyumunu, serbest zamanda sıkılma algısı ve iş tatmini ilişkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 154-164. <https://doi.org/10.33689/spormetre.521555>
- Donohue, S., ve Heywood, J. (2004). Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSY. *International Journal of Manpower*, 25(2), 211-234. <https://doi.org/10.1108/01437720410536007>
- Dost, M. T., ve Cenkseven, F. (2008). Öğretim elemanlarının sosyodemografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumları. *Eğitim ve Bilim*, 33(148), 28-39.
- Eroğlu, Ş. G., Çoban, H., ve İrmiş, A. (2014). A research on job dissatisfaction of the university staff. *European Journal of Research on Education*, 2(Special Issue), 185-192. <http://dx.doi.org/10.15527/ejre.201426574>
- Freire, T. (2013). *Leisure experience and positive identity development in adolescents In: positive leisure science*. Netherlands: Springer.
- George, D., ve Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference* (16th Edition). Routledge.
- Griffin, B., Bayl-Smith, P., ve Hesketh, B. (2016). The longitudinal effects of perceived age discrimination on the job satisfaction and work withdrawal of older employees. *Work, Aging and Retirement*, 2(4), 415-427. <https://doi.org/10.1093/workar/waw014>
- Grissom, J. A., Nicholson-Crotty, J., ve Keiser, L. (2012). Does my boss' gender matter? Explaining job satisfaction and employee turnover in the public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22(4), 649-673. <https://doi.org/10.1093/jopart/mus004>
- Guan, J., ve Tena, J. D. (2022). Physical activity, leisure-time, cognition and academic grades: Connections and causal effects in Chinese students. *Journal of Asian Economics*, 78, 01423. <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2021.101423>
- Güldür, B. B. ve Yaşartürk, F. (2020). Okul öncesi öğretmenlerinin rekreasyon faaliyetlerine katılımındaki fayda ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Journal of Contemporary Educational Studies*, 6(2), 495-506.
- Gündüz Çekmecelioğlu, H., Of, M., ve Mirzayev, M. (2020). Akademik ve idari personelin iş tatmini sonuçlarının karşılaştırılması. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(61), 3097-3108. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2078>
- Güngör, B. ve Çetin, S. (2018). İş tatmini algısının çalışanların demografik özelliklerine göre farklılıkları: Kastamonu ili kamu sektörü ve özel sektör kurumlarında bir araştırma. *Uluslararası Toplumsal Bilimler Dergisi*, 2(1), 50-73.
- Gürbüz, B., Çimen, Z., ve Aydın, İ. (2018). Serbest zaman ilgilenim ölçeği: Türkçe formu geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(4), 256-265. https://doi.org/10.1501/Sporm_0000000408
- Gürbüz, B., Güngörmüş, H. A., Aydın, İ., ve Çimen, Z. (2019 Nisan 11-14). *Serbest zaman ilgilenimi ve mutluluk: Macera rekreasyon katılımcıları örneği*. II. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresi, 153-157. Muğla, Türkiye.

- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
- Häusser, J. A., Schulz-Hardt, S., Schultze, T., Tomaschek, A., ve Mojzisch, A. (2014). Experimental evidence for the effects of task repetitiveness on mental strain and objective work performance. *Journal of Organizational Behavior*, 35(5), 705-721. <https://doi.org/10.1002/job.1920>
- Hee, O. C., Shi, C. H., Kowang, T. O., Fei, G. C., ve Ping, L. L. (2020). Factors influencing job satisfaction among academic staffs. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 285-291. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20509>
- Iwasaki, Y. (2003). Roles of leisure in coping with stress among university students: A repeated-assessment field study. *Anxiety, Stress ve Coping*, 16(1), 31-57. <https://doi.org/10.1080/1061580021000057022>
- Karaman, D. (2018). Demografik özelliklerin iş tatmini üzerindeki etkisi: eğitim sektöründe bir uygulama. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 65-78.
- Karasar, N. (2020), *Bilimsel araştırma yöntemleri* (36.baskı). Nobel Yayıncılık.
- Karataş, S., ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89. <https://doi.org/10.12780/UUSBD73>
- Keklik, B., ve Coşkun Us, N. (2013). Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143-161.
- Kocaer, G., ve Yaşartürk, F. (2022). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutum, serbest zaman ilgilenim ve rekreasyon faaliyetlerine yönelik fayda düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Bartın ili örneği). *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 608-623.
- Kun, A., ve Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers. *A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 41(1), 185-199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Kyle, G. T., Absher, J., Norman, W., Hammit, W., ve Jodice, L. (2007). Modified involvement scale. *Leisure Studies*, 26(4), 398-427. <https://doi.org/10.1080/02614360600896668>
- Ludvík, E., Łukasz, T., Milan, K., Mária, P., ve Gabriela, P. (2020). How do first year university students use ICT in their leisure time and for learning purposes? *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 8(2), 35-52. <https://doi.org/10.5937/IJCRSEE2002035E>
- Malka, A., ve Chatman, J. A. (2003). Intrinsic and extrinsic work orientations as moderators of the effect of annual income on subjective well-being: A longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(6), 737-746. <https://doi.org/10.1177/0146167203029006006>
- Matte, J., Fachinelli, A. C., Toni, D. D., Milan, G. S., ve Olea, P. M. (2021). Relationship between leisure involvement, voluntary simplicity, leisure satisfaction, and experiential consumption. *Leisure Sciences*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/01490400.2021.2001703>
- Murad, S., ve Versey, H. S. (2021). Barriers to leisure-time social participation and community integration among Syrian and Iraqi refugees. *Leisure Studies*, 40(3), 378-391. <https://doi.org/10.1080/02614367.2020.1862281>
- Nimrod, G., ve Shira, A. (2016). The paradox of leisure in later life. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 71(1), 106-111. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbu143>
- Organ, D. W., ve Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350. <https://doi.org/10.1080/00224545.1995.9713963>
- Öncel, T. A. (1998). *Üniversite öğretim elemanlarının meslek doyum düzeylerine ilişkin bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Özaydın, M. M., ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özüpek, A. A. (2019). İnşaat Sektörü Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Sessizlik Algılarının İncelenmesi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 74-86. <https://doi.org/10.18221/bujss.529500>
- Pearson, Q. M. (1998). Job satisfaction, leisure satisfaction, and psychological health. *The Career Development Quarterly*, 46(4), 416-426. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1998.tb00718.x>

- Priesemuth, M. (2020). Time's Up for Toxic Workplaces. <https://hbr.org/2020/06/times-up-for-toxic-workplaces> adresinden 12 Mayıs 2023 tarihinde erişildi.
- Qian, X. L., Yarnal, C. M., ve Almeida, D. M. (2014). Does leisure time moderate or mediate the effect of daily stress on positive affect? An examination using eight-day diary data. *Journal of Leisure Research*, 46(1), 106-124. <https://doi.org/10.1080/00222216.2014.11950315>
- Rad, A. M. M., ve Yarmohammadian, M. H. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19(2), 11-28. <https://doi.org/10.1108/13660750610665008>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., ve Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Robinson, J. P., ve Godbey, G. (1997). *Time for Life: The surprising ways that Americans use their time* (Second Edition). Penn State Press.
- Schwabe, H., ve Castellacci, F. (2020). Automation, workers' skills and job satisfaction. *Plos One*, 15(11), 1-26. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242929>
- Serdar, E. (2021). The relationship between perceived freedom in leisure and job satisfaction: A research on private sector employees. *International Journal of Sport Culture and Science*, 9(1), 127-136. <https://doi.org/10.14486/IntJSCS.2021.632>
- Serdar, E. (2021). Serbest zaman engelleri ile ilgilenim arasındaki ilişki: Fitness merkezi katılımcıları üzerine bir araştırma. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 49-61. <https://doi.org/10.25307/jssr.889333>
- Serdar, E., ve Harmandar Demirel, D. (2021). Üniversite öğrencilerinin serbest zaman tutumları ile serbest zamanda sıkılma algıları arasındaki ilişki. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 10(27), 1-14. <https://doi.org/10.52528/genclikarastirmalari.939150>
- Shaw, S. M. (1996). The gendered nature of leisure: Individual and societal outcomes of leisure practice. *World Leisure and Recreation Association Journal*, 38(4), 4-6. <http://dx.doi.org/10.1080/10261133.1996.9674034>
- Sobal, J., ve Hanson, K. (2010). Marital status and physical activity in US adults. *International Journal of Sociology of the Family*, 36(2), 181-198. <https://doi.org/10.2307/23028828>
- Son, M. G. (2005). An empirical study on unpaid work time of dual-earner couples: Focusing on statistics from lifetime use survey. *Korean Feminism Studies*, 5(2), 239-287.
- Şimşir, İ., ve Seyran, F. (2020). İş tatmininin önemi ve etkileri. *Meyad Akademi*, 1(1), 25-42.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., ve Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.
- Toker, B. (2011). Job satisfaction of academic staff: an empirical study on Turkey. *Quality Assurance in Education*, 19(2), 156-169. <https://doi.org/10.1108/09684881111125050>
- Torkildsen, G. (2005). *Leisure and recreation management* (5th Edition). Routledge.
- Üçüncü, K. (2016). İş tatmini ve motivasyon. aves.ktu.edu.tr 2 Nisan 2018 tarihinde erişilmiştir.
- Wang, P., Wei, X., Hu, D., ve Meng, F. (2022). Does leisure contribute to the improvement of individual job performance? A field tracking study based on the Chinese manufacturing industry. *Sustainability*, 14(11), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su14116594>
- Weaver, Charles N. (1980). Job satisfaction in the United States in the 1970s.. *Journal of Applied Psychology*, 65(3), 364-367. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.3.364>
- Wei, X., Huang, S., Stodolska, M., ve Yu, Y. (2015). Leisure time, leisure activities, and happiness in China: Evidence from a national survey. *Journal of Leisure Research*, 47(5), 556-576. <https://doi.org/10.18666/jlr-2015-v47-i5-6120>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., ve England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.

- Wihler, A., Hülsheger, U. R., Reb, J., ve Menges, J. I. (2022). It's so boring—or is it? Examining the role of mindfulness for work performance and attitudes in monotonous jobs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(1), 131-154. <https://doi.org/10.1111/joop.12370>
- Yarnal, C. M. (2006). The Red Hat Society: Exploring the role of play, liminality, and communitas in older women's lives. *Journal of Women and Aging*, 18, 51-73. https://doi.org/10.1300/J074v18n03_05
- Yaşartürk, F. (2013). *Lise ve üniversite öğrencilerinin rekreatif eğilimlerinin belirlenmesi (Bartın ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Yaşartürk, F., ve Bilgin, B. (2018). Üniversitede öğrenim gören hentbolcuların serbest zaman tatmin ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi (UGEAD)*, 4(2), 50-60.
- Yean, T. F., Johari, J., Yahya, K. K., ve Chin, T. L. (2022). Determinants of job dissatisfaction and its impact on the counterproductive work behavior of university staff. *SAGE Open*, 12(3), 1-11. <https://doi.org/10.1177/21582440221123289>
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yoon, H., Kim, E., ve Kim, C. (2021). Sociodemographic characteristics and leisure participation through the perspective of leisure inequalities in later life. *Sustainability*, 13(16), 8787. <https://doi.org/10.3390/su13168787>
- Zaniboni, S., Truxillo, D. M., Rineer, J. R., Bodner, T. E., Hammer, L. B., ve Krainer, M. (2016). Relating age, decision authority, job satisfaction, and mental health: A study of construction workers. *Work, Aging and Retirement*, 2(4), 428-435. <https://doi.org/10.1093/workar/waw006>



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