



Turizm Akademik Dergisi

Tourism Academic Journal

www.turizmakademik.com



Akademisyenlerin Boş Zaman Aktivitelerine Katılımı, İş Tatmini ve İş Verimliliği: Kırklareli Üniversitesi'nde Bir Araştırma

İlke BAŞARANGİL^{a*}

^a Kırklareli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, KIRKLARELİ

Öz

Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin (a) sıklıkla katılım sağladıkları boş zaman aktivitelerinin ortaya çıkarılması ve (b) akademisyenlerin boş zaman aktivitelerine katılımının iş tatminine ve iş verimliliği üzerine etkilerini incelemektir. Araştırmaya Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapan 236 akademisyen katılmıştır. Araştırmada kavramsal bir model önerilmiştir. Ayrıca araştırma modeli, Kısmi En Küçük Kareler Yöntemi PLS ile analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin sıklıkla yaptıkları boş zaman aktiviteleri; arkadaşlarla sohbet etmek, kitap/gazete/dergi okumak, aile/çocuklarla ilgilenmektir. Akademisyenlerin boş zaman aktivitelerine katılımın iş tatmini üzerinde etkisi bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra akademisyenlerin iş verimliliklerindeki % 79 oranındaki değişimin ise iş tatmininden kaynaklandığı görülmektedir. Araştırma sonuçları doğrultusunda turizm ve boş zaman endüstrisi yöneticilerine ve seyahat acentelerine yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Boş zaman aktiviteleri, iş tatmini, iş verimliliği, turizm ve boş zaman endüstrisi.

Abstract

The purpose of this study is to examine the effects of academics (a) on leisure activities that they frequently attend, and (b) the participation of academicians in leisure activities on job satisfaction and work productivity. 236 academicians from Kırklareli University participated in the research. A conceptual model was proposed in the research and analysis was done through the Partial Least Squares Method PLS. According to the results of the research, academicians frequently used leisure activities; chatting with friends, reading books / newspapers / magazines, taking care of family / children. It has emerged that the participation of academicians in leisure activities has no effect on job satisfaction. In addition, 79% of the academicians' work productivity is due to job satisfaction. In line with the research results, proposals have been developed for tourism and leisure industry managers and travel agencies.

Keywords: Leisure activities, job satisfaction, work productivity, tourism and leisure industry.

JEL CODE: L83

Makalenin Geçmişi:

Gönderim Tarihi : 11.02.2018

Düzeltilme : 29.03.2018

Kabul : 18.07.2018

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Başarangil, İ. (2018). Akademisyenlerin Boş Zaman Aktivitelerine Katılımı, İş Tatmini ve İş Verimliliği: Kırklareli Üniversitesi'nde Bir Araştırma, Turizm Akademik Dergisi, 5 (2), 155-170.

* Sorumlu yazar e-posta: ilkekaya33@hotmail.com

GİRİŞ

Sanayileşmiş ülkelerde son yıllarda yaşanan değişimler boş zaman etkinliklerini de doğrudan ve dolaylı biçimde etkilemiştir (Kılbaş, 2010: 66). Boş zaman, 19. yüzyılda, yeni endüstriyel işçi sınıfının yüksek üretkenlik ve çalışma saatlerini kısaltan yeni endüstriyel sisteme entegre etmeye başlamıştır. Boş zaman, 21. yüzyılın başında ise, kültürlerarası perspektiflerin geliştirilmesine, küresel gelişim eğilimi olarak toplum gelişimini desteklemeye başlamıştır (Nahrstedt, 2000: 66). İşletme çalışanlarının boş zamanlarında gerçekleştirdikleri rekreasyon aktiviteleri içeren endüstriyel ve işyeri rekreasyonu kavramları Amerika'ya girdikten sonra dünyanın diğer bölgelerine yayılmıştır. 1990'lı yılların ortalarında başlayan bu eğilimde iç ve dış mekân oyunları, yarışmalar, sosyal aktiviteler gibi etkinlikler ve çalışanların ilgisini çekmenin yanı sıra stresin azaltılması, iş tatmininin ve verimliliğin artırılması amacıyla sosyal aktivite uygulamalarıyla birlikte yavaş yavaş yaygın hale gelmiştir (Clark ve ark., 1988; Roberts ve ark., 1989; Fletcher, 1993; Karaküçük, 1997: 84; Gökdeniz, 2003: 60; Shujat ve ark., 2011: 13). Çalışanların memnuniyetini sağlamak için tatmin edici bir çalışma programıyla birlikte geniş rekreasyon ve eğlence aktiviteleri sağlanması hem işletmelerin hem de çalışanların yararına (Shujat ve ark., 2011: 18). Başarılı işletmeler, işgören tatmininin, performansının ve katılımının önemli olduğunu bilmektedirler (Shmailan, 2016: 1). Günümüzde pek çok işletme rekabet üstünlüğünü yakalamak için sürekli gelişmeyi, iyileşmeyi ve verimliliği artırmayı hedeflemektedir. Küresel rekabette işletmelerin avantajlı hale gelmeleri emek faktörünün etkin ve verimli çalışması ile gerçekleşmektedir (Tor, 2011: 123). Boş zaman aktivitelerinin uygulanması işgörenderin ve şirketlerin kariyer gelişimini güçlendirmek, çalışanların tatminini sağlamak ve kalıcılığını arttırmak için daha geniş bir kaynak sunmaktadır (Loughead, 1989: 162). Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin boş zamanlarında sıklıkla katılım sağladıkları aktivitelerin ortaya çıkarılması ve bunun yanı sıra akademisyenlerin boş zaman aktivitelerine katılımının iş tatminine ve iş tatmininin ise iş verimliliği üzerine olan etkilerini incelemektir. Böylelikle araştırma sonuçları doğrultusunda akademisyenlerin boş zamanlarında gerçekleştirdikleri aktivitelerin ortaya çıkarılması ile akademisyenlere kampüs içi veya dışında daha programlı rekreasyonel aktivitelerin planlanması ve akademisyenlerin iş verimliliği üzerinde etki eden unsurların ortaya çıkarılarak daha etkin ve verimli olabilecekleri aktivitelerle yönlendirilmelerinin sağlanması bakımından önemlidir. Akademisyenlerin boş zamanlarını daha etkin bir şekilde değerlendirmeleri gelecekte yetiştirecekleri insanlar ve akademik çalışmalarında etkinlikleri açısından çok önemlidir. Çalışmanın ilk bölümünde boş zaman aktiviteleri, iş tatmini ve iş verimliliği hakkın-

da literatür, ikinci bölümünde araştırma metodolojisi, üçüncü bölümde analiz ve bulgular ile sonuç ve önerilere yer verilmiştir. Araştırma sonuçlarının boş zaman ve turizm endüstrisi yöneticilerine yararlı olacağı öne sürülebilir.

BOŞ ZAMAN AKTİVİTELERİNE KATILIM, İŞ TATMİNİ VE İŞ VERİMLİLİĞİ KAPSAMINDA LİTERATÜR

Boş zaman terimi, İngilizce sözlük anlamında "işten veya görevden serbest kalınan zaman" anlamına gelmektedir (Hazar, 2014: 9). Boş zaman faaliyetleri bireylerin kendi özgür iradelerine dayanmalıdır (Huang ve ark., 2014). Boş zaman bir 'zaman' kavramı olarak nitelendirilirken rekreasyon bir etkinlik olarak nitelendirilmektedir. Yapılan etkinliğin rekreasyon sayılması için o etkinliğin boş zaman süresinde yapılması gerekmektedir. Örneğin; bireyin hafta sonları doğa yürüyüşüne katılması rekreasyon aktivitesidir. Ancak boş zaman süresinde yapılan her aktivite rekreasyon faaliyeti değildir. Örneğin; kişinin iş çıkışında eve gidip uyuması boş zaman süresinde olsa dahi rekreasyonel faaliyet değildir (Kocaekşi, 2012). Rekreasyon kavramı ise, Latince 're-tekrar' ve 'create-yaratma' sözcüklerinden türemiş olup bir şeyin yeniden yaratılması ya da kazanılması anlamına gelmektedir. (Akten, 2003: 116). Rekreasyonun yenilenme, yeniden yaratılma veya yeniden yapılanma anlamına gelen Latince 'recreate' sözcüğünden geldiği belirtilmektedir (Hacıoğlu ve ark., 2003: 29). Genel bir ifadeyle rekreasyon, insanların boş zamanlarında gönüllü olarak katıldıkları ve doyum sağladıkları etkinlikleri olarak açıklanmaktadır (Hazar, 2009: 29; Hazar, 2014: 35). Boş zamana yönelik aktiviteler (sanat, müzik, gezi, spor vb.) iyi değerlendirildiğinde bedensel, zihinsel ve ruhsal güç kazandırmaktadır (Hazar, 2014: 12). İnsanların gelir ve eğitim seviyelerindeki artış, ulaşım sistemlerinin gelişimi gibi faktörlerle boş zamanın artması, boş zamanı değerlendirme isteğini de arttırmıştır. Bu değişim boş zaman, rekreasyon ve turizmin gelişimine zemin hazırlamıştır. Boş zamanı değerlendirmenin hem turizme hem de rekreasyon endüstrisine olumlu katkıları bulunmaktadır (Hazar, 2014: 22).

Bugün işyerlerinde, rekreasyonel programların önemli bir kısmı kurumsal görev gücüne ek avantajlardan biri olarak organize edilmektedir. Rekreasyonel programlar, organizasyonlar tarafından mükemmel görev gücü yaratma sürecinde, yürütülen çabalara yönelik bir uyarıcı görevi görmektedir. Ek olarak eğlence programları, moral düzeyini arttırmak, motivasyonu arttırmak ve iş tatmini arttırmak veya sürdürmek için bilinçli olarak tasarlanmıştır. Beşeri sermayenin kalitesi artan bir şekilde rekabetçiliğin üst sınırı haline gelmektedir. Bu sebeplerden dolayı, birçok işletme, iş

tatminini çeşitli bakış açısıyla keşfetmektedir (Akmal ve ark.,2012: 172). İş tatmini kavramsal olarak çalışanların fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının aynı zamanda da duygularının bir belirtisidir (Aşık, 2010: 34).

Boş zaman aktivitelerine katılımın iş tatminini etkilediğine yönelik çeşitli araştırmalara alan yazında rastlanmaktadır. Kuo(2011); Shujat ve ark. (2011); Nawijn & Veenhoven (2011); Tsai (2013: 428); Phan & Vinh (2016); Naude ve ark. (2016) gibi çeşitli araştırmacılar, boş zaman aktivitelerine katılımın iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya çıkarmıştır. Saksiriruthai (2013)'e göre boş zaman aktiviteleriyle birlikte, iş için ayrılan zamana ilişkin deneyimler, bireysel becerileri ve iş verimliliğini geliştirmekte, dolayısıyla kişinin ücretini artırmaktadır. Peter Drucker, verimliliği kısaca en az çaba ile en çok çıktıyı verebilecek tüm üretim kaynaklarının arasındaki denge olarak tanımlamaktadır (Köseoğlu & Sağoğulları, 2015: 11). Akmal ve ark. (2012)'nin araştırma sonuçları rekreasyon ve iş tatmini ile eğlence ve boş zaman tatmini arasındaki pozitif ilişki ortaya çıkmıştır. Jain & Kaur (2014)'e göre herhangi bir organizasyon için etkili sonuçların ve üretkenliğin olması, çalışanların memnuniyet seviyesine bağlı olmakla beraber çalışma ortamı, çalışanların memnuniyet ve motivasyon düzeylerini etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Tel (2014:2109-2110), akademisyenlerin boş zamanlarında "sıklıkla" katıldığı etkinliklerin "internet üzerinden (sohbet, oyun, hobi) TV, video ve VCD izlemek suretiyle müzik dinlemek veya müzik aletlerini çalmak" olduğunu tespit etmiştir. Öztürk & Şahbudak (2015) ise, akademisyenlerin iş tatmin düzeyinin medeni durum ve cinsiyet değişkenlerine göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Boş zaman, iş tatmini ve iş verimliliği üzerine alan yazında yapılan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Ücretli işgücünde kadınlar, erkeklerden daha az boş zamana sahiptir. Çünkü kadınlar ücretsiz, eve ait iş yükünü ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları taşımaktadır. Kadınların işgücüne katılımının artan düzeyi, kişi başına düşen toplam ortalama boş zamanı azaltmaktadır (Bitman, 2000; Gershuny, 2000). Fishner (1993); Moore ve Buttner (1997)'in çalışmalarına göre; kadınlar, finansal ve sosyal imkânlarla erişmek için erkeklere göre daha az fırsata sahip olduklarından kadınlar erkeklere oranla işte daha az verimli olmaktadır. Günlük yaşamdaki zaman dilimleri, çalışma süresine göre belirlenmektedir. Böylece iş, vardiya, boş zaman, hafta sonu ve tatil gibi olgular endüstri yaşamının birer parçası olmuştur (Erkan, 2000: 135-136). Çalışanların işyerinde rutinleşmiş hayatları dışında, boş zamanlarda yapacakları rekreatif etkinlikler sayesinde verimliliklerinin artması da sağlanabilmektedir. Verimlilik artışı beraberinde işletmelerin ekonomik güçlerinin iyileştirilmesini sağlayacak, dolayısıyla çalıştırdığı kişilere daha iyi ücret ödeyecek,

böylece refah düzeyi yükselecektir (Boyacı, 1991: 70-71). İşyerindeki esnek çalışma saatleri uygulamasının işe devamsızlığı ve gecikmeleri önlediği, verimliliği arttırdığı, iş tatmini ve motivasyonunu artırıcı yönde sorumluluk ve özerklik duygusunu geliştirdiği gözlemlenmiştir (Oral, 1997: 154).Esnek çalışma veya yarı zamanlı çalışmayı tercih edenler genellikle kendilerine aile ya da diğer yükümlülükler için daha fazla zaman tanımaktadır. Bir eşin günlük ev işleri yapmak için "fazladan" zamanı varsa, aile genellikle diğer etkinlikler için daha fazla vakit geçirmekte ve daha pek çok açık hava aktivitelerine katılım fırsatı sunmaktadır (Nickerson & Black: 2000: 35). İşin yarattığı sosyo-psikolojik baskı, çalışan bireyin iş dışında kendisine ve ailesine ayırdığı boş zaman miktarı ve niteliğinde, iş yerindeki verimliliği üzerinde büyük ölçüde belirleyici olmuştur (Erkan, 2000: 135-136). Fiziksel aktivite eksikliği, düşük işyeri verimliliği ile ilişkilendirilmiştir (Hafner ve ark.,2015: 14).

İngiltere'de yapılan bir araştırmanın sonucunda haftalık çalışma süresinin 40 saatin altında veya üzerinde olması halinde kişisel verimin azaldığı görülmektedir. ABD'de Çalışma Bakanlığı'nca birçok işletme üzerinde yapılan bir araştırmada, haftalık çalışma saatlerinin 48'den 40'a indirilmesi sırasında %14'lük bir verimlilik artışı olduğu saptanmıştır (Boyacı, 1991: 70-71). 1998'de bir haftada 48 saatten fazla çalışan 291 kişiden alınan bir örneklem üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre çok uzun çalışan işgörenlerin iş-yaşam dengesinin bozulduğu ortaya çıkmıştır (Gratton & Taylor, 2004: 93).Boş zamanın bireylerin yaşam kalitesi üzerinde olumlu olarak etkili ve belirgin şekilde etkileyen etken olduğu (Lloyd & Auld 2002), bunun yanı sıra iş-yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir (Fisher & Layte, 2002). Adam (1995), yaşamın çeşitli sürelerinin koordinasyonunda çok önemli bir etken olarak boş zamanı tanımlamıştır. İş-yaşam dengesinin sağlanmasındaki yararlar; (1) verimliliğin artırılması, (2) işgörenlerin işlerinde kalması, (3) düşük oranda işe gelmeme durumları, (4) daha az genel giderler, (5) artan müşteri deneyimi, (6) daha fazla motive ve tatmin olmuş işgücüdür (McIntosh, 2005: 6). ABD'de gelir düzeyinin 1960-2000 yılları arasında artması, çalışma saatlerinin 32 saate düşmesi gibi nedenlerin etkisiyle, dış mekan rekreasyon etkinliklerine katılanların yaklaşık % 35 oranında arttığı ortaya çıkmıştır (Mansuroğlu, 2002: 54). EIM Business and Policy Research araştırma enstitüsünde 1256 Alman iş sahibi/yöneticileri üzerine yaptıkları araştırmada kazanca karşı boş zaman için öncelik vermelerinin bir dizi faktöre bağlı olduğu ortaya çıkmıştır;

- Bir başka gelire sahip olma,
- İkincil aktiviteler (bir ücretli iş ve eğitim sahibi olma)

- Firmanın büyüklüğü (çalışan işgören miktarı) dür (Verheul ve ark.,2005: 4).

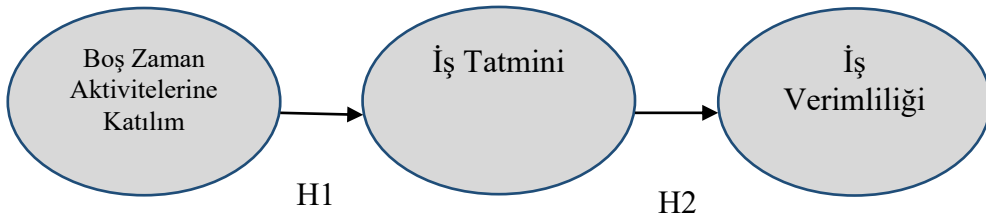
Yumuşak (2008: 250), işgören verimliliğini etkileyen en önemli faktörün ücret olduğu, diğer önemli olan faktörün ise sağlıklı iletişim olduğu ortaya çıkmıştır. Verimliliği etkileyen diğer bir faktör ise işyerinin fiziki koşullarının etkili olduğu görülmektedir. Aşık (2010) ise iş tatminsizliğinin, daha gizli biçimlerde düşük verimlilik, iş yavaşlatma, disiplin sorunları vb. sorunları beraberinde getirdiğini ifade etmiştir. Ayrıca, işletmelerin bağımsızlık sistemini zayıflatmaktadır. İş tatmini ve verimlilik ilişkisini incelemiş ve işgörenlerin tatmin düzeylerinin demografik değişkenler açısından farklılıklar gösterdiğini ortaya çıkarmıştır (Tor, 2011: 123-124). İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olması işe gelememe ve işten ayrılmaları azaltmakta, örgütsel bağlılığı arttırmakta ve çalışanların performanslarına olumlu etkilemektedir. Sonuçta örgütün genel olarak verimliliği de artmaktadır (Çarıkçı, 2000: 166).

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Akademisyenliğin ders verme, danışmalık yapma ve bilimsel etkinliklere katılma vb. çaba gerektiren zorlu ve stresli bir meslek grubu olduğu söylenebilir. Ayrıca sürekli çalışmayı ve ilerlemeyi gerektiren bir meslektir. Bu da akademisyenleri monotonluğa ve strese sokmaktadır. Tüm bu stres ve monotonluk gibi olumsuz etkenlerden kurtulmanın en kolay yolu boş zaman etkinliklerine katılımdır. Bu araştırma için akademisyenlerin seçilme nedeni boş zaman aktivitelerine katılım için gelir ve eğitim seviyelerinin yüksek olmasıdır. Ayrıca akademisyenlerin iş verimlilikleri kapsamında yok denecek kadar az araştırma bulunması ve araştırmada akademisyenlerin boş zaman aktivitelerine katılımı, iş tatmini ve iş verimliliği boyutlarının birlikte incelenmesi bu araştırmaya özgünlük kazandırmaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli ve Hipotezler



Hipotez 1: Boş zaman aktivitelerine katılım, iş tatminini etkiler

Hipotez 2: İş tatmini, iş verimliliğini etkiler

Bilgiç (1998)'in araştırma sonuçları ise, öğrenim düzeyi görece yüksek olan çalışanların verimlilik ile daha yakından ilgili olduğunu ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirdiklerini ortaya çıkarmıştır (Sun, 2002: 41). Beşeri sermaye teoristlerine göre bilgi ile bireylerin bilinç kabiliyeti artmakta ve bu da etkin davranış ve verimlilikle sonuçlanmaktadır (Pennings, 1998: 4). Akademisyenlerin de bilgi düzeyleri yüksek kişiler olarak verimlilikle daha ilgili bir grubu oluşturdukları öne sürülebilir. Orhan & Komşu (2016: 13), akademisyenlerin iş tatmini üzerine yaptıkları araştırmalarında evli akademisyenlerin bekarlara göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu, 40 yaş üstü akademisyenlerin daha küçük yaş gruplarına göre iş tatmini değerlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Erdem (2005), akademik ve idari çalışanların iş tatmini faktörlerine göre iş tatmin düzeyleri arasında bir fark olmadığını, "orta düzey" iş tatminine sahip olduklarını ortaya koymuştur. Eker ve ark. (2007) ise, akademisyenlerin iş tatmini üzerindeki belirleyicilerinin iş çevresi ve akademik iş yükü olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Akademisyenlerin boş zamanlarını etkin bir şekilde kullanmaları üretecekleri eserler, verecekleri dersler ve yetiştirecekleri insanlar açısından çok önemlidir. Bu gerekçelerden hareketle bu araştırmada akademisyenlerin boş zaman aktivitelerine katılımının iş tatminleri ve iş tatminlerinin de iş verimlilikleri üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmada akademisyenlerin Boş Zaman Aktivitelerine Katılımı, İş Tatmini ve İş Verimliliği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapısal modeldeki katsayıların anlamlılığının test edilmesinde bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. Ölçüm modeli 3 adet ikincil düzey gizil değişken ve toplamda 57 göstergeden oluşmaktadır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırma akademisyenlerin boş zaman aktivitelerine katılımının iş tatmini ve iş tatmininin ise iş verimliliği üzerine etkilerini incelemek için gerçekleştiril-

miştir. Çalışma evreni Kırklareli Üniversitesi'nin tüm birimlerinde görev yapan 337 (KLU, 2016 Faaliyet Raporuna Göre, <http://sgdb.klu.edu.tr/>) akademisyenden oluşmaktadır. Bazı akademisyenlerin araştırmaya vakit ayıramamalarından dolayı dağıtılan 337 anketten geriye 236 anket formu dönmüştür. Araştırma için veriler, 2017 yılı 10 Mayıs- 15 Ekim tarihleri ile kısıtlıdır. Kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan akademisyenlere anketler yüz yüze uygulanmıştır. Kolayda örnekleme, örneğe seçilmesi planlanan kişilerin sadece ulaşılabilir olanların örneğe dâhil edilmesidir (Gegez, 2007: 249). Araştırma yalnızca bir üniversitede yapılması ve olasılıklı olmayan bir örnekleme yöntemi kullanılmasından kaynaklı sonuçların tüm üniversitelerdeki akademisyenlere genellenmesi olası değildir ve bu durum araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Veriler, anket formu ile akademisyenlerden yüz yüze toplanması yoluyla elde edilmiştir. Anket, katılımcıların daha önceden belirlenmiş bir sıralamada ve yapıda oluşturulan sorulara karşılık vermesiyle veri elde etme yöntemine denmektedir (Coşkun ve ark., 2015). Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde boş zaman aktivitelerine katılımı ölçen ifadeler, ikinci bölümde iş tatmini, üçüncü bölümde ise iş verimliliğini ölçen ifadeler yer alırken ve son olarak demografik değişkenlere yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölççekler şunlardır;

- Boş zaman aktiviteleri ölçeği (17 madde); Bu ölçek, Tel (2014) tarafından kullanılmıştır.
- Memnuniyet Ölçeği (15 madde); Bu ölçek, Lu ve ark. (2007) tarafından kullanılmıştır.
- İş Verimliliği Ölçeği (25 madde); Bu ölçek, Endicott & Nee (1997) tarafından üretilmiştir. Uğuz ve ark. (2004) ise bu ölçeğin ülkemizde geçerlilik ve güvenilirliğini test etmiştir.

Demografik sorular haricinde tüm ifadeler 5'li Likert tipi ölçekle ölçülmüştür. Çalışmalardan elde edilen ölçek maddeleri, 3 öğretim üyesi tarafından gözden geçirilerek daha anlaşılır ve algılanması hızlı hale getirilmiştir. Böylelikle ölçeğin içerik geçerliliği sağlanmıştır (Ural & Kılıç, 2013: 67). Araştırma için veriler, 2017 yılı 10 Mayıs- 15 Ekim tarihlerinde Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerinden toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın yöntem kısmı; evren ve örnekleminin belirlenmesi, veri toplama yöntem ve tekniğinin geçerlilik ve güvenilirliğinin test edilmesi, tanımlayıcı istatistikler, Faktör Analizi, Smart PLS3 ile yol analiz-

lerini içermektedir. Nicel araştırma yöntemi ile elde edilen verilerin frekans, güvenilirlik analizleri ile Faktör analizi SPSS (22.0) paket programı ile yapılmıştır. Öncelikle anket formunda yer alan ölççekler için kayıp veri analizi yapılmıştır. Kayıp değerler ortalama ile doldurulmuştur. Bunun yanı sıra uç değer kontrolleri yapılmıştır. Faktörlerin parametrik analizlere uygulanmasının değerlendirilmesi için maddelerin normal dağılım sergileyip sergilemediği incelenmiştir. Her maddenin çarpıklık ve basıklık değerleri, sırasıyla 2.0 ve 7.0 (Curran ve ark., 1996) ile istenilen sınırlar arasında olduğundan normal dağılım sergilediğine karar verilmiştir.

Araştırma modelinin değerlendirilmesi ise SmartPLS3 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Kısmi en küçük kareler, neden-sonuç ilişkilerinin tahmin edilmesinde kullanılan varyans temelli bir yapısal eşitlik modellemesi yöntemidir (Henseler ve ark., 2009'dan akt. Altunel & Yaşar, 2017: 828). PLS, daha küçük örneklem büyüklüklerinde daha başarılı sonuçlar verdiğinden tercih edilmiştir (Bontis, 1998: 66). PLS bunun yanı sıra çok boyutlu yapıları düzenlemek ve yeni tahmin yöntemleri geliştirmesi bakımından üretilmiştir (Vinzi ve ark., 2010: 47). Yapısal eşitlik modelinin düzgün çalışabilmesi için örneklemin büyük olması beklenmektedir ($n < 250$), oysaki küçük örneklemde ise kısmi en küçük kareler yönteminin (PLS) tercih edilmesi ile de yapısal model elde etmek olasıdır (Kandemir, 2016: 311). Bu gerekçelere istinaden örneklem yeterliliğinin sağlandığı öne sürülebilir.

ANALİZ VE BULGULAR

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %35,6 (84)'si kadın, % 62,7 (148)'si erkek olup %1,7 (4)'si kayıp veridir. Akademisyenlerin yaş grupları arasından % 23,3 (55)'i 30 veya daha az, %57,2 (135)'si 31-40 arası, %14,4 (34)'ü 41-50 arasında, %3,8 (9)'ü 51 ve üzeri olup, %1,3 (3)'ü kayıp veridir. Akademisyenlerin % 9,3 (22)'ü 4000tl veya daha az gelir düzeyine sahipken, %71,6 (169)'ü 4001-5000 tl arası gelire, %13,1 (31)'i 5001-6000 tl gelire, % 4,2(10)'si %1,7 (4)'si 6001-7000 tl gelir veya daha fazlasına sahiptir. Akademisyenlerin meslekte buldukları yıllara göre dağılımları ise % 8.5(20)'si 1 yıldan az, %39 (92)'ü 1-5 yıl arası, %34,7 (82)'si 6-10 yıl arasında, %10,6 (25)'si 11-15 yıl arası, %5,9 (14)'ü 16 ve daha fazla yıldır görev yapmakta olduğu görülmekte olup, %1,3(3)'ü ise kayıp veri olduğu ortaya çıkmıştır. Akademik unvana göre akademisyenlerin dağılımları ise %2,5 (6)'i okutman, %1,7(4)'ü uzman, %39.4 (93)'ü öğretim görevlisi, %27.1(64)'i araştırma görevlisi, %24.6(58)'si yardımcı doçent doktor, %3 (7)'si doçent doktor ve son olarak %1.3(3)'ü ise profesör olarak görev yapmakta %0.4 (1)'ü ise kayıp veri olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 1: Boş Zaman Aktivitelerine Katılım, İş Tatmini ve İş Verimliliği Boyutlarına Yönelik Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Açıklanan varyans	Ort.	Cronbach. Alpha
Boş Zaman Aktivitelerine Katılım1*		28,756	2,8368	0,626
B12 - Bir kafeye giderim	0,676			
B11- Arkadaşlarımla sohbet ederim	0,614			
B13- Eğlence yerlerine giderim	0,596			
B15- İnternet kullanımım (sohbet, oyunlar, hobiler için)	0,568			
B1- Bir şey yapmam, sadece dinlenirim	0,487			
Boş Zaman Aktivitelerine Katılım2*		10,734	3,0709	0,613
B2- Kitap/gazete/dergi okurum	0,671			
B3- Müzik dinlerim	0,601			
B6- Markete/çarşıya/alışverişe giderim	0,544			
B16-Araç kullanır/seyahat ederim	0,524			
B5- Sinema, tiyatro, konser vb. yerlere giderim	0,501			
Boş Zaman Aktivitelerine Katılım3*		8,629	2,9043	0,619
B8- Spor yaparım	0,772			
B14- Hobilerimle ilgilenirim	0,702			
B9-Sosyo-kültürel aktivitelere katılırım	0,550			
İş tatmini 1 **		47,790	3,6766	0,887
M5- Yakın yöneticimden	0,809			
M11- Bulduğum bölümün idare edilme şeklinden	0,736			
M9- Yönetim ve çalışanlar arasındaki ilişkilerden	0,706			
M12- Tavsiyelerimi dikkate almalarından	0,705			
M3- İş arkadaşlarımdan	0,678			
M4- Yaptığım iyi bir iş için takdir görmekten	0,626			
M6- Bana verilen sorumluluk miktarından	0,586			
İş tatmini 2**		8,204	3,7399	0,827
M13- Çalışma saatlerimden	0,752			
M1- Çalıştığım fiziksel koşullardan	0,734			
M2- Kendi çalışma yöntemlerimi seçme özgürlüğümden	0,646			
M15- İş güvenliğimden	0,637			
M14- İşimdeki değişiklik miktarından	0,619			
İş tatmini 3**		6,759	3,4125	0,731
M7- Akademisyenler için ücret miktarından	0,755			
M8- Yeteneklerimi kullanmak için verilen fırsatlardan	0,707			
M10- Gelecekteki terfi fırsatlarından	0,580			
Verimlilik 1***		37,171	1,0725	0,887
V14-hangi sıklıkla elinizdeki işe dikkatinizi vermekte zorlandınız	0,711			
V16-hangi sıklıkla çalışırken kendinizi huzursuz hissettiniz	0,708			
V25-hangi sıklıkla kendinizi, işinizi yapamayacak kadar bitkin hissettiniz	0,707			
V17-hangi sıklıkla işinizi daha düşük verimle yaptığınızı fark ettiniz	0,692			
V19- hangi sıklıkla işe ilginizi kaybettiniz ya da işinizden sıkıldınız	0,663			
V20-hangi sıklıkla yavaş çalıştınız ya da elinizdeki iş bitirmeniz gerekenden uzun sürdü	0,622			
V24- hangi sıklıkla yapmanız gereken işleri bitiremediniz	0,622			
V18- hangi sıklıkla işinizi daha düşük kalitede yaptığınızı fark ettiniz	0,606			

Tablo 1: (Devamı)

Faktörler	Faktör Yükleri	Açıklanan varyans	Ort.	Cronbach. Alpha
V15- hangi sıklıkla çalışırken beklenmedik şekilde uyuyakaldınız yada çok uykunuz geldi	0,436			
Verimlilik 2***		8,026	1,0092	0,812
V6- hangi sıklıkla yanlış yere koyduğunuz eşyaları, malzemeleri, kâğıtları, telefon numaralarını vb. aramakla zaman kaybettiniz	0,773			
V7- hangi sıklıkla birini telefonla aramayı unuttuğunuzu fark ettiniz	0,722			
V8- hangi sıklıkla sizden istenenleri yapmayı unuttuğunuzu fark ettiniz	0,703			
V21- hangi sıklıkla iş yerindeki çalışanlar size yapmanız gereken işleri hatırlattı	0,661			
V22- hangi sıklıkla telefonlarına cevap vermek istemediniz ya da geri aramayı ertelediniz	0,589			
Verimlilik 3***		7,011	0,8704	0,784
V10- hangi sıklıkla işinin sırasında başkalarına karşı tahammülsüz davrandınız	0,829			
V9- hangi sıklıkla iş yerindekilere kızıp sinirlendiniz	0,779			
V12- hangi sıklıkla iş yerindeki kişilerle görüşmekten kaçındınız	0,715			
V11- hangi sıklıkla toplantılara katılmaktan kaçındınız	0,527			
Verimlilik 4***		5,707	1,0831	0,705
V3- hangi sıklıkla çalışmanız gereken saatlerde çalışmadınız	0,740			
V4- hangi sıklıkla çalışmanız gereken saatlerde hayal kurduğunuzu, endişe duyduğunuzu ya da dalıp gittiğinizi farkettiler	0,704			
V2- hangi sıklıkla öğle yemeğinizi ya da çay-kahve molanız normalden daha uzun sürdü	0,679			
V5- hangi sıklıkla hata yaptığınız ya da yeni baştan yapmanız söylendiği için bir işi, sil baştan yaptınız	0,444			

*(Boş zaman aktiviteleri ölçeğinde; Varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi. Açıklanan toplam varyans: % 48,120; KMO Örneklem Yeterliliği;0,792; Bartlett Küresellik Testi: X^2 :612,971, df:78, $p<0,05$).

** (İş tatmini ölçeğinde; Varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi. Açıklanan toplam varyans: % 62,752; KMO Örneklem Yeterliliği; 0,922; Bartlett Küresellik Testi: X^2 :1788,384, df:105, $p<0,05$).

*** (Verimlilik ölçeğinde; Varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi. Açıklanan toplam varyans: % 57,914 ; KMO Örneklem Yeterliliği; 0,915 ; Bartlett Küresellik Testi: X^2 :2287,102, df:231, $p<0,05$).

Akademisyenlerin boş zaman aktivitelerine katılımında 26 kişi (%11.0) ile sık sık bir şey yapmam sadece dinlenirim; 106 kişi (%44,9) sık sık Kitap/gazete/dergi okurum, 78 kişi (%33,1) ile sık sık müzik dinlerim, 70 kişi (%29,7) sık sık TV, video, vcd film izlerim, 30 kişi (%12,7) sık sık Sinema, tiyatro, konser vb. yerlere giderim, 47 kişi (%19,9) sık sık Markete/çarşıya/alışverişe giderim, 46 kişi (%19,5) sık sık Fuarlar, parklar, piknik alanları vb. yerleri ziyaret ederim, 37 kişi (%15,7) sık sık spor yaparım, 52 kişi (%22) sık sık Sosyo-kültürel aktivitelere katılırım, 100 kişi sık sık (%42.4) Ailemle/çocuklarımla ilgilenirim, 107 kişi (%45,3) sık sık Arkadaşlarımla sohbet ederim, 36 kişi (%15,3) sık sık Bir kafeye giderim, 21 kişi (% 8,9) sık sık Eğlence yerlerine giderim, 63 kişi (%26,7) sık sık Hobilerimle ilgilenirim, 76 kişi (%32,2) sık sık İnternet kullanırım (sohbet, oyunlar, hobiler için), 48 kişi (%20,3) sık sık Seyahat ederim, 9 kişi (%3,8) sık sık Avlanmaya giderim (karada, suda avcılık) olarak cevap vermişlerdir.

Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırma için Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapan 236 akademisyenden toplanan veriler, SPSS for Windows 22 istatistiksel paket programı yardımı ile değerlendirilmiştir. Boş zaman aktivitelerine katılım, İş Tatmini ve İş Verimliliği ölçeklerine ait faktör

yapılarını ortaya çıkarılmasında Temel Bileşenler Analizi, döndürme yöntemi olarak da Varimax seçilmiştir. Boş zaman aktivitelerine katılımı içeren maddelere uygulanan Faktör Analizi sonucunda 17 maddeden 0,40'ın altında olan maddeler, binişik maddeler ve yük değeri vermeyen maddeler (b,7, b17, b10, b4) analiz dışı tutulmuştur ve geriye 3 faktör boyutunu içeren 13 madde kalmıştır (Çokluk ve ark., 2010: 194; Alpar, 2011: 815). İş tatminini içeren maddelere uygulanan Faktör Analizi sonucunda 15 maddeden 0,40'ın altında olan maddeler, binişik maddeler ve yük değeri vermeyen maddeler analiz dışı tutulmuştur, ancak hiçbir madde kesim noktalarını karşılamadığından madde çıkarımına gidilmemiştir, sonuç olarak 3 faktör boyutu oluşmuştur. Son olarak İş Verimliliğini içeren maddelere uygulanan Faktör Analizi sonucunda 25 maddeden 0,40'ın altında olan maddeler, binişik maddeler ve yük değeri vermeyen maddeler (v1, v13, v23) analiz dışı tutulmuştur ve geriye 4 faktör boyutunu içeren 22 madde kalmıştır.

Boş zaman aktivitelerinde oluşturan 3 faktörün varyansa yaptığı katkı % 48,120 olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0.792 ile örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğu (Alpar, 2011: 286) ve Bartlett Sphericity testi sonucunda $x^2= 612,971$, $df=$

Tablo 2: Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar

Yapı ve Göstergeler	Faktör Yükleri	T değeri	Cronbach Alpha	Birleşik Güvenilirlik	Çıkarılan Ort. Varyans(AVE)
BİRİNCİL DÜZEY					
Boş Zaman Aktivitelerine Katılım1*			0.787	0.876	0.749
Boş zamanlarımla arkadaşlarımla sohbet ederim	0.880	2.815			
Boş zamanlarımda bir kafeye giderim	0.741	4.549			
Boş zamanlarımda eğlence yerlerine giderim	0.888	4.733			
Boş Zaman Aktivitelerine Katılım2			0.470	0.791	0.654
Boş zamanlarımda kitap, gazete, dergi vb. okurum.	0.816	1.784			
Boş zamanlarımda sinema, tiyatro, konser vb. yerlere giderim	0.801	3.116			
İştatmini1			0.659	0.854	0.746
Bana verilen sorumluluk miktarından	0.862	5.206			
Tavsiyelerimi dikkate almalarından	0.865	2.054			
İştatmini3			0.871	0.939	0.885
Yeteneklerimi kullanmak için verilen fırsatlardan	0.935	2.980			
Gelecekteki terfi fırsatlarından	0.947	3.411			
Verimlilik1			0.655	0.853	0.743
Hangi sıklıkta elinizdeki işe dikkatinizi vermekte zorlandınız	0.862	4.366			
Hangi sıklıkta yavaş çalıştınız ya da elinizdeki iş bitirmeniz gerekenden uzun sürdü	0.862	2.655			
Verimlilik2			0.927	0.965	0.932
Hangi sıklıkta yanlış yere koyduğunuz eşyaları, malzemeleri, kâğıtları, telefon numaralarını vb. aramakla zaman kaybettiniz	0.963	6.866			
Hangi sıklıkta telefonlara cevap vermek istemediniz ya da geri aramayı ertelediniz	0.967	7.953			

Tablo 3: Dış Model İstatistikleri

İKİNCİL DÜZEY	R ²	Cronbach Alpha	Birleşik Güvenilirlik	Çıkarılan Ort. Varyans (AVE)
BOŞZAMAN AKTİVİTELERİNE KATILIM		0.773	0.848	0.532
İŞTATMİNİ	0.011	0.828	0.887	0.663
VERİMLİLİK	0.792	0.886	0.922	0.749

78 verilerin normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir (Şencan, 2005: 384). İş tatmini oluşturan 3 faktörün varyansa yaptığı katkı % 62,752 olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0,922 ile örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğu (Alpar, 2011: 286) ve Bartlett Sphericity testi sonucunda $\chi^2= 1788,384$, $df= 105$ verilerin normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir (Şencan, 2005: 384). İş verimliliğini oluşturan 4 faktörün varyansa yaptığı katkı % 57,914 olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0,915 ile örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğu (Alpar, 2011: 286)

ve Bartlett Sphericity testi sonucunda $\chi^2= 2287,102$, $df= 231$ verilerin normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir (Şencan, 2005: 384). Güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0 ile 1 arasında bir değer alır ve bu değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artar (Ural ve Kılıç, 2013: 280; Coşkun ve ark.,2015). Aşağıdaki tabloda faktörlerin Güvenilirlik değerleri ise 0,613-0,887 arasındadır. Alpar (2011: 815), Güvenilirlik katsayısının 0,80-1,00 arası yüksek, 0,60-0,79 arası oldukça güvenilir, 0,40-0,59 arası düşük ve 0,00-0,39 arası ise güvenilir olmadığını ifade etmiştir. Faktör yük değerleri 0,60 ve üstü yük de-

ğerlerin yüksek; 0,30-0,59 arası yük değeri orta düzeyde büyüklükler olarak tanımlanabilir (Büyükoztürk, 2002: 474). Tablo 1 incelendiğinde Faktör yük değerlerinin 0,436-0,829 arasında olduğu görülmektedir.

Alpha değeri güvenilirliği düşük olarak kabul edilmiş (Alpar, 2011: 813) fakat eşik değerin az aşığıında kaldığı için ve analizlerde ikincil düzeyde *Boş Zaman Aktivitelerine Katılım* gizil değişkeni açısından kritik

Tablo 4: Diskriminant Geçerliliğinin Sağlanmasında Fornell-Larcker Kriteri ile İç İlişki Katsayıları

İKİNCİL DÜZEY	BOŞZAMAN	İŞTATMİNİ	VERİMLİLİK
BOŞZAMAN	0.729		
İŞTATMİNİ	0.107	0.890	
VERİMLİLİK	0.112	0.671	0.814

Faktör analizi sonucuna göre Boş zaman aktivitelere katılım kapsamında en yüksek varyansı açıklayan % 28,756 ile *Boş Zaman Aktivitelerine Katılım1* (Boş zaman aktivitelerine katılım) boyutu olup, 5 maddenin bir araya gelmesi ile oluşmuştur. İş tatmini kapsamında en yüksek varyansı açıklayan % 47,790 ile *İş tatmini1* boyutu olup, 7 maddenin bir araya gelmesi ile oluşmuştur. İş verimliliği kapsamında en yüksek varyansı açıklayan % 37,171 ile *Verimlilik 1* boyutu olup,

önemi olduğundan analize bu değişkenle devam edilmiştir. Aşağıdaki tabloya göre içsel tutarlılığın hemen hemen tüm değişkenler için sağlandığı görülmektedir.

Ölçüm modelinin geçerliliği, yakınsak ve ayırt edici geçerlilik kriterlerini sağlamasına bağlıdır. Bunun için standardize faktör yükleri, t değerleri, bu değerlerin anlamlılıkları ile çıkarılan varyans değerleri yakınsak geçerlilik değerlendirmelerinde kullanılmaktadır

Tablo 5: Yol Katsayıları ve Hipotez Sonuçları

	Yol Katsayıları	T-değeri	P değeri	Sonuç
Boş Zaman Ak. Katılım-İş Tatmini	0.107	0.873	0.383	H1: Desteklenmedi
İş Tatmini- Verimlilik	0.890	5.101	0.000	H2: Desteklendi

*Not:5000 Bootstrap örnekleme alınmıştır.

9 maddenin bir araya gelmesi ile oluşmuştur. Sonuç olarak, katılımcıların Boş Zaman Aktivitelerine Katılım kapsamında *Boş Zaman Aktivitelerine Katılım2* boyutuna yönelik tutumları ($X=3,0709$) diğer boş zaman aktivite boyutlarından daha yüksektir. Katılımcıların İş tatmini kapsamında, *İş tatmini2* boyutuna yönelik tutumları ($X=3,7399$) diğer iş tatmini boyutlarından daha yüksektir. Katılımcıların Verimlilik kapsamında, *Verimlilik4* boyutuna yönelik tutumları ($X=1,0831$) diğer verimlilik boyutlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi

Ölçüm modelinin uygun olup olmadığının değerlendirilebilmesi için içsel tutarlılık değerlendirilmiştir. Bunun için Cronbach Alpha ve birleşik güvenilirlik katsayılarından faydalanılmıştır (Fornell & Larcker, 1981). Tüm yapıların 0.6'dan büyük Cronbach Alpha değerine (Nunnally & Bernstein, 1994'den akt. Afthanorhan, 2013: 199) ve 0.8'den büyük birleşik güvenilirlik değerine sahip olduğu tespit edilmiştir (Werts ve ark.,1974'den akt. Altunel & Yaşar, 2017: 829).Yapıların bir tanesi olan Boş zaman2'nin 0.470 olan Cronbach

(Fornel & Larcker, 1981). Kline (2005)'a göre modelde iki ya da daha fazla faktör varsa, faktör başına iki göstergenin olması kuralı sağlanmıştır (Çokluk ve ark.,2010: 266; Sipahi ve ark.,2010: 84).Tablo 2'de her bir maddeye ait standardize faktör yükleri ve t değerleri gösterilmektedir. *Boş Zaman Aktivitelerine Katılım2*'nin t değeri haricinde tüm t değerleri $\alpha= 0,001$ düzeyinde anlamlıdır. *Boş Zaman Aktivitelerine Katılım2*'nin t değeri de eşik değerin çok az aşığıında olduğu için analize bu haliyle devam edilmiştir. *Boş Zaman Aktivitelerine Katılım2* değişkeni ikincil düzey *Boş Zaman Aktivitelerine Katılım* gizil değişkeni için kritik öneme sahip olduğundan araştırmaya bu değişkenle devam edilmek durumunda kalınmıştır. Bu sonuçlar sayesinde yakınsak geçerliliğin sağlandığı öne sürülebilir.

Tablo3 incelendiğinde AVE değerlerinin 0.50 olan eşik değeri geçtiği için kurulan modelin yakınsama geçerliliği olduğu öne sürülebilir. İçsel tutarlılığı sağlamak için birleşik güvenilirlik test sonuçlarına göre 0.80 ve daha üzerinde bir değer alması beklendiğinden ve yapılan analizin de birleşik güvenilirlik değerleri eşik

değeri geçtiğinden içsel tutarlılık sağlanmıştır. Ölçüm modellerinin güvenilirliğini de gösteren Cronbach Alpha değerleri 0.60'ın üzerinde çıktığından her bir faktörü ölçmekte olan değişkenlerin sadece tek bir faktörü ölçtüğü görülmektedir.

Tablo 3'e bakarak R² değerleri için iş tatmini üzerindeki değişimin %0.11'inin boş zaman aktivitelerine katılım tarafından, verimlilikteki %79 oranındaki değişimin ise iş tatmininden kaynaklandığı öne sürülebilir. Kurulan modelde diskriminant geçerlilik değerleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4'teki koyu ifadeler AVE değerlerinin kareköklerini göstermektedir. Açık renkli ifadeler, ilişki katsayılarıdır. Diskriminant geçerliliğinin gerçekleşmesi adına AVE değerlerinin kareköklerinin diğer değerlerden, bir başka ifade ile gizil değişkenler arasındaki diğer iç ilişki değerlerinden büyük olması beklenmektedir. İş tatminine ait çıkan değer (0.890) kendi sütunundaki iş tatmini-verimlilik arasındaki iç ilişki değerinden (0.671) büyük çıkmıştır. Bu değer iş tatmini için büyük olduğundan diskriminant geçerliliğin sağlandığı ifade edilebilir.

Tablo 5 incelendiğinde boş zaman aktivitelerine katılım, iş tatminini açıklayıcı (yordayıcı) bir etkiye sahip değildir. H₁: Boş zaman aktivitelerine katılım, iş tatminini etkiler hipotezi için yukarıdaki istatistiki değerleri incelendiğinde t değerleri $\alpha = 0,001$ düzeyinde anlamlı değildir. Aksine iş tatmininin iş verimliliğini açıklayıcı bir etkisi vardır. H₂: İş tatmini, iş verimliliğini etkiler hipotezi için yukarıdaki istatistiki değerler incelendiğinde t değerleri $\alpha = 0,001$ düzeyinde anlamlıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Boş zaman değerlendirmelerindeki gelişmeler sonucunda turizm, insanların boş kalan zamanı iyi değerlendirerek, artan sorunlarından biraz da olsa kurtulmalarını sağlamaktadır (Hacıoğlu ve ark.,2015: 54). Boş zaman aktivitelerine katılımı iş yaşamı, okul ve aile yaşamı gibi rutinleşen veya monotonlaşan bir yaşamın sıkıcılığından kurtulmak veya etkisini azaltabilmek için insanlar boş zaman aktivitelerine katılarak, çevreden kaçış ile uzaklaşma ihtiyacı bulunmaktadır (Özdemir ve ark.,2016: 375). Akademisyenler hem eğitim hem de gelir düzeyi yüksek kişiler olarak, boş zaman aktivitelerine katılım sağlamada imkânları yeterli bir pazar bölümünü oluşturmaktadır. Akademisyenlerin boş zaman aktivitelerine katılımları fiziksel ve ruhsal sağlıklarının yanı sıra verimlilikleri açısından önemlidir. Bu nedenle bu çalışmada akademisyenlerin boş zamanlarında sıklıkla katılım sağladıkları aktivitelerin ortaya çıkarılması ve bunun yanı sıra akademisyenlerin boş zaman aktivitelerine katılımının iş tatminine

ve iş tatmininin ise iş verimliliği üzerine olan etkileri incelenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda hem turizm ve boş zaman endüstrisi yöneticileri hem de seyahat acenteleri aşağıda yer alan öneriler doğrultusunda turizm ve boş zaman aktivitelerine yönelik faaliyetler düzenleyebilir.

Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin boş zaman aktivitelerine katılımında sıklıkla yaptıkları aktiviteler arasında sırasıyla *Arkadaşlarımla sohbet ederim, Kitap/gazete/dergi okurum, Ailemle/ çocuklarımla ilgilenirim, müzik dinlerim, İnternet kullanırım (sohbet, oyunlar, hobiler için), TV, video, vcd film izlerim, Hobicilerimle ilgilenirim, Seyahat ederim, yalnızca 9 kişi sık sık Avlanmaya giderim (karada, suda avcılık)* olarak yanıtlamışlardır. Bu sonuç Tel (2014: 2109-2110)'in araştırma sonuçları ile benzer niteliktedir. Bu sonuçlar ayrıca akademisyenlerin boş zamanlarında sıklıkla kapalı alan aktivitelerine katıldıkları ve hissettikleri zaman baskısı ile sürekli iş yetiştirme kaygılarından dolayı açık alan aktivitelerine katılamadıkları görülmektedir.

Akademisyenlerin iş tatmini, en yüksek ortalama ile iş tatmini2 boyutuna aittir. Akademisyenlerin bu boyut ile "çalışma saatlerinden", çalıştığı "fiziksel koşullardan", "kendi çalışma yöntemlerini seçme özgürlüğünden", "iş güvenliği" ve "işteki değişim miktarı"ndan memnun oldukları görülmektedir. Bu araştırma sonucu, Akman ve ark.(2006: 19)'daki araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Model yol katsayıları ve hipotez sonuçlarına göre boş zaman aktivitelerine katılımın iş tatmini üzerinde etkisi bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Akademisyenler, derslerdeki iş yükü, akademik çalışmalar, danışmanlık, bazı fakülte ve bölümlerde akşam derslerine katılmak gibi zorunlu nedenlerle bu etkinliklere yeterince katılamamaktadırlar (Tel, 2014: 2109-2110). Bunun yanı sıra verimlilikteki %79 oranındaki değişimin ise iş tatmininden kaynaklandığı görülmektedir. Bu sonuç genel anlamda akademisyenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyine bağlı olarak verimliliklerinin de arttığı yönündedir. İş gücünün verimliliğinin artırılması için yapılacak bir takım değişikliklerle (fiziksel çalışma koşullarının düzenlenmesi, işgücünün boş zaman aktivitelerine katılımın artırılması, kampüs içi rekreasyonel aktivitelerin artırılması vb.) verimliliği arttırırken aynı zamanda insan faktörünü de korumuş ve kurum olarak sağlıklı bir toplumun oluşmasına da katkıda bulunmuş olacaktır (Boyacı, 1991: 70-71). Rekreasyon ve eğlence aktivitelerini birleştirmenin faydaları arasında motivasyon, sağlık ve ilişkilerin geliştirilmesi yer almaktadır. Rekreasyon ve eğlence ile ilgili diğer bir konu firmalara rekabetçi bir personel avantajı sağlamasıdır (Shujat ve ark.,2011: 18).

Turizm ve boş zaman endüstrisi yöneticilerine ve seyahat acentelerine öneriler;

- Hem eğitim hem de gelir düzeyi bakımından yüksek bir grubu temsil eden akademisyenler, hafta sonları Kırklareli İli'ne yakın olan Tekirdağ, Edirne, İstanbul gibi yurt içi destinasyonlara, Bulgaristan, Makedonya, Yunanistan vb. gibi yurtdışı destinasyonlara yönelim sağlayabilirler.
- Kırklareli iline özgü çeşitli turizm ve seyahat acenteleri, yeşil pasaporta sahip akademisyenleri Bulgaristan, Makedonya, Yunanistan vb. destinasyonlara hafta sonları, 2 ya da 3 günlük millî bayramlarda, kadınlar gününde, özel günlerde konaklamalı seyahatler düzenleyebilirler.
- Yaz sezonunda Kıyıköy'de ya da Saroz Körfez tarafındaki otellerle anlaşarak, hafta sonu konaklamalı gezi ve yüzme grupları oluşturulabilir.
- İğneada destinasyonunda trekking grupları, Edirne'de Danişment Orman Kampı ve Gökçetepe Tabiat Parkları vb. gibi orman alanlarında kampçılık grupları ve bunların yanı sıra olta balıkçılığı grupları, sağlıklı yaşam etkinliği grupları vb. gruplar ya da kulüpler akademisyenler arasında kurulabilir.
- Boş zaman aktiviteleri, akademisyenlerin ekip çalışmasını teşvik etmeye, dayanışma yaratmaya ve yaratıcı grup faaliyetlerini teşvik etmeye öncü olmalıdır.

Bu tür boş zaman aktivitelerine katılım akademisyenlerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları açısından yararlı olup hem de bölgede turizmin canlanmasına katkıda bulunacaktır. Gelecekteki araştırmalar, farklı meslek gruplarının boş zaman aktivitelerine katılımlarını inceleyebilir. Akademisyenlerin yaşam tatminleri gibi farklı değişkenler üzerine yoğunlaşabilir. Ayrıca iş tatmininin aracılık rolü gelecek araştırmalar da gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Adam, B. (1995). *Timewatch. The Social Analysis of Time*, UK: Blackwell.
- Afthanorhan, W.M.A.B.W.A. (2013). A Comparison of PartialLeast Structural Equation Modelling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modelling (CB-SEM)for Confirmatory Factor Analysis, *International Journal Engineering and Science Innovative Technologies (IJESIT)*, 2 (5), 198-205.
- Akmal, F.; Zainol, F. A.; Mansor, M. & Gazali, Z. (2012). Recreational Program and Its Association with Job Satisfaction, *Asian Social Science*, 8 (13), 172-180.
- Akman, Y.; Kelecioğlu, H. ve Bilge, F.(2006). Öğretim Elemanlarının İş Dokumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (2006). 11-20.
- Akten, M. (2003). Isparta İlindeki Bazı Rekreasyon Alanlarının Mevcut Potansiyellerinin Belirlenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, A(2), 115-132.
- Alpar, R. (2011). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*, Ankara: Detay.
- Altunel, M.C. & Yaşar, A.G.(2017). Faydanın Sosyal Medyadaki Deneyim Paylaşımına Etkisi: Sosyal Medyayı Seyrek ve Sık Kullanan Turistik Faaliyetlere Katılmış Bireyler Arasındaki Farkın İncelenmesi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31 (4), 819-841.
- Aşık, N.A.(2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi*, sayı: 467, Haziran 2010, 31-51.
- Bittman, M. (2000). The Land of The Lost Weekned? Trends in Free Time Among Working Age Australians, 1974-1992, *Loisir et Societe*, 21 (2), 353-378.
- Bontis, N. (1998). Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measures And Models, *Management Decision*, 36(2), 63-76.
- Boyacı, C.(1991). Personel Yönetiminde Beşeri Kaynakların Korunması Açısından İş Koşullarının İyileştirilmesi ve İşte Verimliliğe Olan Etkisi Üzerine Bir Uygulama, *Antalya: Akdeniz Üniversitesi Basımevi*, Yayın no: 36,70-71.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Clark P., Hantrais L., Hassard J. and Starkey K. (1988). *The Porous Day And Temps Choisi, An Enquiry Into The Appropriation Of Time. (Working paper 88-4)*, Department of Economics and Management Science, University of Keele, Keele.

- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı (8. Baskı), Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Curran, P. J., West, S. G. & Finch, J. F. (1996). The Robustness of Test Statistics To Nonnormality And Specification Error in Confirmatory Factor Analysis, *Psychological methods*, 1 (1), 16.
- Çarıkcı, İ.H.(2000). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler- Süpermarket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 5 (2), 155-168.
- Çokluk, Ö.; Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları, Ankara: Pegem Akademi.
- Eker, M; Anbar, A. & Kırbıyık, L. (2007). Job Satisfaction of Academicians In Turkey And The Factors Affecting Job Satisfaction, *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations and Human Resources* 9 (4), September 2007,66-90.
- Endicott J. & Nee, J. (1997). Endicott Work Productivity Scale (EWPS): A new measure to assess treatment effects, *Psychopharmacol Bull*, 33 (1): 13-6.
- Erkan, H.(2000). Ekonomi Sosyolojisi (4. Baskı), İzmir: Seçkin.
- Erdem, A.R. (2005). A Survey of Academic and Administrative Staff's Job Satisfaction: The Case of Pamukkale University, Faculty of Education, *Eurasian Journal of Educational Research*, 21, 126-137.
- Fisher, K. & Layte, R. (2002). Measuring Work-Life Balance and Degrees of Sociability: A Focus on the Value of Time Use Data in the Assessment of Quality of Life, EPAG Working Paper, Colchester: University of Essex.
- Fishner, E.M., Reuber & L.S.Dyke. (1993). A Teorical Overview And Extension of Research on Sex, Gender and Entrepreneurship, *Journal of Business Venturing*, 8, 151-168.
- Fletcher C. (1993). The İnterrelationship of Managers Work Time And Personal Time, *Personnel Review*, 22 (2), 56-64.
- Fornell, C. & Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gegez, A. E. (2007). Pazarlama Araştırmaları, İstanbul: Beta Basım.
- Gershunny, J. (2000). Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society, Oxford: Oxford University Press.
- Gökdeniz, A. (2003). Yerel Gündem 21 ve Sürdürülebilir Turizm Politikaları Çerçevesinde Eko Turizm, *Ekonmik ve Teknik Standart*, yıl 42, sayı 496.
- Gratton, C. & Taylor, P.(2004). The Economics of Work and Leisure, In *Work and Leisure* (Ed. John T. Haworth & A. J. Veal), London: Routledge Taylor & Francis Group, p. 93.
- Hacıoğlu N., Gökdeniz, A. & Dinç, Y. (2003). Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi Örnek Animasyon Uygulamaları, Ankara: Detay.
- Hacıoğlu N., Gökdeniz, A. & Dinç, Y. (2015). Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi Örnek Animasyon Uygulamaları, Ankara: Detay.
- Hafner, M.; Stolk, C.V.; Saunders, C; Krapels, J.&Baruch, B. (2015). Health, Wellbeing and Productivity in the Workplace, A Britain's Healthiest Company Summary Report. UK: the RAND Corporation, Santa Monica, Calif., and Cambridge.
- Hazar, A. (2009). Rekreasyon ve Animasyon, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hazar, A. (2014). Rekreasyon ve Animasyon, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Huang, H. C.; Chang, S.S.& Luo, S.J.(2014). Preliminary Investigation on Recreation and Leisure Knowledge Sharing By Line, *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 174 (12), 3072-3080.
- Jain, R. & Kaur, S. (2014). Impact of Work Environment on Job Satisfaction, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1-8.
- Kandemir, H. (2016). Ulusal Kültürün İş Tatminine Etkisinde, Örgüt Kültürünün Aracılık Etkisini Kısmi En Küçük Kareler Yol Analizi İle Ölçülmesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (32), Kasım 2016, 310-326.
- Karaküçük, S. (1997). Rekreasyon, Ankara: Ankara Basımevi.
- Kılbaş, Ş. (2010). Rekreasyon Boş Zamanı Değerlendirme (4. Baskı), Ankara: Gazi.
- Kocaeşi, S. (2012). Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, Eskişehir.
- Köseoğlu, A.M. & Saçoğulları, M. (2015). Karayolu Taşımacılığında Yeşil Lojistik Uygulamalarının Verimlilik Artışına Etkileri, 5. Ulusal Verimlilik Kongresi Bildiriler Kitabı, 6-7 Ekim 2015, Ankara.
- Kuo, C.T. (2011). A Study on Particapation Motivation in Exercise, Leisure Constraints, Life Quality and Job Satisfaction of Joggers – A Case Of Joggers in Chiayi County and City, *Journal of Global Business Management*; Beaverton 7.2 (Aug 2011), 1-10.
- Lloyd, K.M. & Auld, C.J. (2002).The Role of Leisure in Determining Quality of Life: Issues of Content and Measurement, *Social Indicators Research* 57: 43-71.

- Loughead, T. A.(1989) The Use of Leisure in Career Development. *Journal of Career Development*, 15 (3), 154-163.
- Lu, H.; While, A.E. & Barriball, K.L.(2007). Job Satisfaction and Its Related Factors: A Questionnaire Survey of Hospital Nurses in Mainland China, *International Journal of Nursing Studies* 44 (2007), 574-588.
- MacIntosh, S. (2003). Work-life Balance: How Life Coaching Can Help, *Business Information Review*, 20 (4): 181-189.
- Mansuroğlu, S. Akdeniz Üniversitesi Öğrencilerinin Serbest Zaman Özellikleri ve Dış Mekan Rekreasyon Eğilimlerinin Belirlenmesi, *Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 2002, 15 (2), 54, 2002.
- Moore, D.P. & Buttner, E. H. (1997). *Women Entrepreneurs: Moving Beyond the Glass Ceiling*, London/New Delhi: Sage Publications.
- Nahrstedt, W. (2000). Global Edutainment: the New Role of Leisure Education for Community Development (in *Leisure Education, Community Development and Populations with Special Needs*, Ed. Sivan, A. and Ruskin, H.), UK: CABI.
- Naude, R.; Kruger, S.; Beer, L. T. D; Saayman, M. & Jonker, C. (2016). The Relationship Between Personality Types and Leisure Activities Amongst Casino Employees' Workplace Expectations, *SA Journal of Human Resource Management*, 14 (1), 1-11.
- Nawijn, J. & Veenhoven, R. (2011). The Effect of Leisure Activities on Life Satisfaction: The Importance of Holiday. I. Brdar (ed.) *The Human Pursuit of Well-Being: A Cultural Approach*. Springer Science, 2011, pp. 39-53, ISBN 978-94-007-1374-1. DOI 10.1007/978-94-007-1375-8_4.
- Nickerson, N.P. & Black, R.j. (2000). Changes in Family and Work : Impacts on Outdoor Recreation and Tourism in North America (in *Trends in Outdoor Recreation and Leisure and Tourism*, Ed. Gartner, W.C. ve Lime, D.W.), UK: CABI Publishing.
- Oral, S.(1997). *Otel İşletmeciliği ve Otel İşletmelerinde Verimlilik Analizleri*, İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Orhan, U. & Komşu, U.C.(2016). Akademisyenlerde Özyeterlilik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin, Öğrenmeye Yönelik Tutuma ve İş Tatminine Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (3), 1-18.
- Özdemir, A.S.; Göçer, E. & Karaküçük, S. (2016). Rekreasyon ve Turizm (içinde Rekreasyon Bilimi, Ed. Suat Karaküçük), Ankara: Gazi.
- Öztürk, M. & Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte İş Doyumu, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (40), 494-501.
- Pennings, J.M. Lee, K. & Witteloostuijn A.Van.(1998). Human Capital, Social Capital, and Firm Dissolution, *Academy of Management Journal* 41 (4), In Allocation and Productivity of Time in New Ventures of Female and Male Entrepreneurs, *EIM Business & Policy Research*, paper N200411.
- Phan T. & Vinh, N. Q. (2016). Relationship between Leisure Motivation and Job Satisfaction - A Comparison of State-Owned Enterprises, Private Owned Enterprises and Joint Venture Enterprises. *Proceedings of the Annual Vietnam Academic Research Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences (API6Vietnam Conference)*, 7-9 August.
- Roberts, K., Lamb, K. L., Dench, S. and Brodie, D.A. (1989). Leisure Patterns, Health Status And Employment Status, *Leisure Studies*, (8), 229-235.
- Saksiriruthai, S. (2013). Does Leisure Time Use Contribute to a Wage Increase of the Thai People?, *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 7 (5), 1239-1242.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. & Çinko, M. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, İstanbul: Beta.
- Shmailan, A. S. B. (2016). The Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance And Employee Engagement: An Explorative Study, *Issues in Business Management and Economics*, 14 (1), 1-8.
- Shujat, S.; Ameer, F. & Cheema, F-E-A. (2011). Effects of Recreational And Entertainment Activities On Employees Job Satisfaction: A Case Study, *Journal of Management and Social Sciences*, 7(1):12-18.
- Sun, H. Ö. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara, Erişim adresi: <http://tcmbf40.tcmb.gov.tr/kutuphane/TURKCE/tezler/hozlemsun.pdf>.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*(birinci baskı), Ankara: Seçkin.
- Tel, M. (2014). Surveying of The Leisure Time Activities of The Academicians Employed at the School of Physical Education and Sports (Turkey Example), *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4 (S4), 2100-2111.
- Tor, S.S.(2011). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler Ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama, Y.L. Tezi, T.C. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi S.B.E.İşletme A.B.D., Karaman.

Tsai, K. C. (2013). Leisure Involvement, Leisure Benefits, Quality of Life and Job Satisfaction, *International Review of Management and Business Research*, 2 (2), 421-428.

Verheul, I.; Carree, M. & Thurik, R.(2005). Allocation and Productivity of Time in New Ventures of Female and Male Entrepreneurs, Erasmus Research Institute of Management (ERIM), ERIM Report Series Research in Management, paper ERS-2005-082-ORG.

Vinzi, V. E.; Trinchera, L.& Amato, S. (2010). PLS Path Modeling: From Foundations To Recent Developments and Open Issues For Model Assessment And Improvement, In *Handbook Of Partial Least Squares* (pp. 47-82). Springer Berlin Heidelberg.

Uğuz, Ş.; İnanç, B.Y.; Yerlikaya, E.E. & Aydın, H.(2004). Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği (EİÜÖ) Türk Toplumunda Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Değerlendirilmesi, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 15 (3), 209-214.

Ural, A. & Kılıç, İ. (2013). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi (4. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.

Yumuşak, S. (2008). İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (3), 241-251.

KLU 2016 Faaliyet Raporu Verileri. Erişim adresi : http://sgdb.klu.edu.tr/dosyalar/birimler/sgdb/dosyalar/dosya_ve_belgeler/2016%20YILI%20FAAL%C4%B0YET%20RAPORU.pdf.

Extensive Summary

Participation in Leisure Activities, Job Satisfaction and Work Productivity of Academicians:

A Research in Kırklareli University

İlke BAŞARANGİL*

INTRODUCTION

As a result of the developments in leisure time evaluation, tourism makes people appreciate empty time and get rid of some of their increasing problems (Hacıoğlu et al., 2015: 54). People participate in leisure activities and participate in leisure activities in order to get rid of the boredom of a routine or monotonous life like work life, school and family life, or to decrease their influence. As academicians with high levels of education and income, they are creating a market segment with sufficient opportunities to participate in leisure activities. Participation of academicians in leisure activities is important for their physical and mental health as well as their productivity. For this reason, the purpose of this study is to examine the effects of academics (1) on leisure activities that they frequently attend, and (2) the participation of academicians in leisure activities on job satisfaction and work productivity. 236 academicians from Kırklareli University participated in the research. A conceptual model was proposed in the research and analysis was done through the PLS of the Structural Equation Modeling Partial Least Squares Method. According to the results of the research, academicians frequently used leisure activities; chatting with friends, reading books / newspapers / magazines, taking care of family / children. It has emerged that the participation of academicians in leisure activities has no effect on job satisfaction.

In addition, 79% of the academicians' work productivity is due to job satisfaction. In line with the research results, proposals have been developed for tourism and leisure industry managers and travel agencies.

In the research, the relationship between academicians' participation in leisure activities, job satisfaction and work efficiency has been examined. The bootstrapping method was used to test the meaning of the coefficients in the structural model. The measurement model consists of 3 secondary level latent variables and 57 non-standard deviations. This research was conducted to examine the effects of

* Corresponding author at: Kırklareli University, Faculty of Tourism, Department of Travel Management and Tourism Guidance, E-Mail Address: ilkekaya33@hotmail.com

academicians' participation in leisure activities on job satisfaction and job satisfaction on work productivity. The study universe consists of 337 (<http://sgdb.klu.edu.tr/>) academicians who work in all units of the University of Kırklareli (2016 Activity Report). Some scholars returned 236 questionnaires from 337 questionnaires scattered due to the lack of time to investigate. The data for the study are limited to the dates 10 May-15 October 2017. Questionnaires were applied face to face to the academicians who were easily reached by sampling method. It is easy to sample, for example, to include only those that are planned to be accessed (Gegez, 2007: 249). It is unlikely that the outcomes resulting from the use of only one university and the use of a non-likely sampling method are likely to be generalized to academics at all universities, and this constitutes a limitation of the research.

The data were obtained through a face-to-face collection of questionnaires and academicians. The questionnaire is called the method of obtaining data by responding to the questions created by the participants in a predetermined order and structure (Coşkun et al., 2015). The questionnaire consists of 3 parts. In the first part of the questionnaire, the expressions measuring participation in leisure activities, in the second part job satisfaction, in the third part the expressions measuring work productivity and finally demographic variables are included. The scales used in the research are;

- Leisure activities scale (17 items); This scale is used by Tel (2014).
- Satisfaction Scale (15 items); This scale, Lu et al. (2007).
- Business Productivity Scale (25 items); This scale was produced by Endicott & Nee (1997). Uğuz et al. (2004) tested the validity and reliability of this scale in our country.

Except for demographic questions, all expressions were measured with a 5-point Likert-type scale. The scale items obtained from the studies have been made more eye-catching and perceived by the 3 faculty members. Thus, the content validity of the scale was ensured (Ural & Kılıç, 2013: 67). The data were collected from academicians who worked in Kırklareli University. Quantitative research methods were used. Method part of the research; determination of the universe and sample, testing validity and reliability of data collection method and technique, descriptive statistics, factor analysis, road analysis with Smart PLS3. The frequency, reliability analysis and factor analysis of the data obtained by the quantitative research method were performed with SPSS (22.0) package program. The research model was evaluated using the SmartPLS3 package program.

According to the results of the research, academicians frequently participate in leisure activities, chat with friends respectively, books / newspapers / magazine reading, family / children, listening to music, internet usage (for chat, games, hobby), TV, video, vcd movie, interest in my hobbies, traveling, only 9 people have often responded to hunting (on land, hunting in the water). This result is similar to the research results of Tel (2014: 2109-2110). These results also show that academics frequently participate in closed-field activities during their free time and are unable to participate in open-field activities due to the pressure of continuous job training when they feel.

Job satisfaction of academicians belongs to the highest average and *job satisfaction*². It is seen that academicians are satisfied with this dimension because of "working hours", "physical conditions", "freedom to choose their own working methods", "work security" and "amount of change". As a result of this research, Akman et al. (2006: 19). According to model path coefficients and hypothesis results, it was found that participation in leisure activities had no effect on job satisfaction. Academicians are not able to participate in these activities for the most part (Tel, 2014: 2109-2110) for reasons such as lectures, academic work, counseling, attendance in evening classes at some faculties and departments. Besides, 79% change in productivity is due to job satisfaction. This result is generally related to the productivity of the academicians, depending on their level of satisfaction with their work. While enhancing productivity by enhancing the productivity of the workforce (improving the physical working conditions, increasing the participation of the worker in leisure activities, increasing recreational activities on campus, etc.), it will also contribute to the protection of the human factor and the formation of a healthy society as an institution (Boyacı, 1991: 70-71). Among the benefits of combining recreational and recreational activities are the development of motivation, health and relationships. Another issue related to recreation and entertainment is the competitive advantage of a firm (Shujat et al., 2011: 18).

Suggestions to tourism and leisure industry managers and travel agencies;

- The academicians who represent a high group in terms of both education and income level can provide domestic destinations such as Tekirdağ, Edirne and Istanbul, which are close to the Kırklareli Province on weekends, and foreign destinations such as Bulgaria, Macedonia and Greece etc.
- Various tourism and travel agencies for Kırklareli provinces can organize overnight

trips to Bulgaria, Macedonia and Greece etc. destinations for academics with green (special) passports on weekends, 2 or 3 days national holidays, women's day, special days.

- In the summer season, touring and swimming groups can be organized on weekends by agreement with the hotels in Kiyıköy or Saroz Gulf.
- Trekking groups in İğneada destination, Danişment Forest Camp in Edirne and Gökçetepe Nature Parks etc. camping groups in forest areas, fishing hunting groups, wellness activity groups and so on. groups or clubs can be established among academicians.
- Leisure activities should be a pioneer in promoting academics' teamwork, creating solidarity and encouraging creative group activities.

Future research may explore the causes of increasing or decreasing the participation of different occupational groups in leisure activities, other than academics. At the same time, it can reveal factors that affect job satisfaction and productivity of different occupational groups.