

Kamu Çalışanlarında Kurumsal Serbest Zaman Desteği ile Bireysel İş Performans İlişkisinin İncelenmesi

İrfan KIZILPINAR¹, Osman ŞENGÜL², Ramazan ARSLANBOĞA³

DOI: <https://doi.org/10.38021/asbid.1644593>

ORIGINAL ARTICLE

¹Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Sakarya, Türkiye.

²İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye

³Bingöl Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Bingöl, Türkiye

Öz

Bu çalışmada, kamu çalışanlarında serbest zaman desteği ile iş performans düzeylerinin çeşitli değişkenlerle karşılaştırılması ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modelindeki çalışmanın örneklem grubu kamusal alanda iş faaliyetlerini sürdüren 135 kadın ve 186 erkek olmak üzere toplam 321 kamu çalışanından oluşmaktadır. Çalışmada “Algılanan kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği (AKSZDÖ)” ve “Bireysel İş Performans Ölçeği (BİPÖ)” ni kullanılmıştır. Verilerin analizi için, T-Test, ANOVA ve Pearson korelasyon testleri kullanılmıştır. Analiz sonuçları, AKSZD ölçeğinde, cinsiyet değişkenine göre “toplum temelli” alt boyutunda, serbest zaman etkinliğine katılım durumunda zamana dayalı alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanırken; BİP ölçeğinde ise, cinsiyet değişkenine göre bağlamsal performans alt boyutunda, idari görev değişkeninde bireysel iş performans genel puanlarında, serbest zaman aktivitelerine katılım sıklığı değişkenine göre görev performansı ve bağlamsal performans alt boyutlarında ve bireysel iş performans genel puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanılmıştır. “ASZSDÖ” ile “BİPÖ” tüm alt boyutları dikkate alındığında üretkenlik ve görev performans alt boyutları ile üretkenlik ve araçsal alt boyutları hariç tüm alt boyutlarda ve genel puanlarda istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Serbest Zaman, Kamu, Bireysel İş Performansı.

Sorumlu Yazar:
İrfan KIZILPINAR
irfan.kizilpinar@gmail.com

Investigating the Relationship between Organizational Leisure Time Support and Individual Job Performance in Public Employees

Abstract

In this study, it was aimed to compare the levels of leisure time support and job performance of public employees with various variables and to examine the relationship between these two variables. The sample group of the study in the relational survey model consists of a total of 321 public employees, 135 women and 186 men, who continue their business activities in the public sphere. In the study, ‘Perceived organisational Leisure Time Support Scale (PSLSS)’ and ‘Individual Job Performance Scale (IBPS)’ were used. T-Test, ANOVA and Pearson correlation tests were used to analyse the data. The results of the analyses showed that there was a statistically significant difference between the groups in the “community-based” sub-dimension and in the “time-based” sub-dimension in the case of participation in leisure time activities; In the bip scale, statistically significant differences were found between the groups in the contextual performance sub-dimension according to the gender variable, in the individual job performance general scores in the administrative position variable, in the task performance and contextual performance sub-dimensions and in the individual job performance general scores according to the frequency of participation in leisure time activities variable. When all sub-dimensions of “ASZSDS” and “BIPS” are taken into consideration, it is seen that there is a statistically significant positive relationship in all sub-dimensions and general scores except for productivity and task performance sub-dimensions and productivity and instrumental sub-dimensions.

Keywords: Free Time, Public, Individual Job Performance.

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi:

21.02.2025

Kabul Tarihi:

27.03.2025

Online Yayın Tarihi:

28.03.2025

Giriş

Dünya var olduğundan beri sanayileşme ve teknolojinin de etkisiyle toplumda insanların hayatları değişerek bağımsız alanlar oluşarak, serbest zaman kavramı ortaya çıkmıştır (Aşkın, 2015). Günümüz toplumunda ise, iş hayatı ve yoğun çalışma sonrası zaman kavramı kendine bir yer edinerek, serbest zaman ve çalışma zamanı olarak ayrılmışlardır (Selçuk ve Akdağ, 2020). İkincil işler, fazla mesai, hayatını devam ettirmek ve kazanç için çalışılan işlerde geçen zamana çalışma zamanı ya da iş zamanı denilmektedir (Gedik, 2018).

Seri üretim ve refah seviyesinin yükselmesi, insanların çalışma zamanı sürelerini azaltmıştır. Ayrıca serbest zamana olan ilgi arttıkça, etkinliklerin ve planlamaların sürelerinde artışlar meydana getirmiştir (Batur, 2019). Broadhurst, (2001)'a göre serbest zaman, bireyin çalışma, uyku ve ev işlerinden sonra kendisine kalan özgürce kullanabileceği zaman dilimi olarak tanımlamıştır. Kraus, (1971) ise serbest zamanı para kazanma sorumluluğunun dışında kalan zaman olarak belirtmektedir. (Mieczkowski, 1990) ise serbest zamanı herhangi bir zorunluluk olmadan, eğlenme ve mutluluk duygusu barındıran, bireysel olarak deneyimler kazandıran zaman dilimi olarak açıklamaktadır.

Dünyada hükümetler, içinde yaşayan insanlarına, serbest zaman içerisinde fiziksel aktivitelere ve özellikle spora teşvik etmişlerdir. Bu sebeple sportif faaliyetlere katılımlarda serbest zamanların artışı ile birlikte yükselmiştir (Coalter, 2005). Devletler bu konuyla ilgili politikalar belirlemiş insanların serbest zamanlarını yasalar ile garanti altına almıştır. Nitekim evrensel insan hakları bildirgesinin 24. Maddesinde; herkesin dinlenmeye, serbest zamana ve belli dönemlerde ücretli tatile ihtiyacı vardır diye belirtilmektedir. Ülkemizde ise 1982 Anayasasının 17. Maddesinde herkesin yaşama, maddi manevi varlığını koruma hakkına sahiptir. Ayrıca 50. Madde uyarınca çalışma şartları ve dinlenme hakkını garanti altına almaktadır (Ağaoğlu vd., 2005).

Bireylerin istenilen olgunluğa erişmesine yardımcı olan, toplumsal etkileşimin sağlanmasında çeşitli platformlar etkin rol oynamaktadır. Bunlardan bazıları sosyo-kültürel etkinliklerin yanında serbest zaman aktiviteleri ve sportif faaliyetlerdir (Beltekin ve ark. 2019). Kim vd. (2018) serbest zamanlara katılımların insanları stresten uzak tutarak, fiziksel ve zihinsel sağlığın korunmasına yardımcı olduğunu belirtmektedir. Bu sebeple insanlar serbest zamanlarını değerlendirirken etkinliklere katılımları, söz konusu etkinliklerin içeriğine, faaliyet alanlarına ve özellikle kişinin ruh hali, fiziksel yapısı, eğitimi ve cinsiyetine göre değişim göstermektedir (Köybaşı, 2006). İnsanlar daha çok çalıştıkları işler sonrası açık ve kapalı alanlarda, aktif ve pasif olarak, doğal yaşam alanlarında veya kent içerisinde serbest zamanlarını değerlendirme eğilimindedirler (Karaküçük, 2005). Serbest zaman etkinlikleri ve etkinliklere katılım, bir gruba ait olma, kendi benliğini ortaya çıkarma, sosyalleşme ve sosyal çevre edinme, iş ve iş stresinden kurtulma ihtiyaçlarına göre değişebilmektedir (Ardahan ve Lapa, 2010).

Serbest zaman, insanların her alanda olduğu gibi kamuda da ihtiyaç olarak karşılımlarına çıkmaktadır. Kamuda serbest zamanın kullanımı memur, işçi ve çalışanlar açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar kamuda serbest zaman kullanımının sosyal, ekonomik, demografik özellikler bakımından farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır (Demir ve Demir, 2014). Dünyada birçok ülke kamuda serbest zamanın değerlendirilmesi açısından kişisel gelişim ve spor hizmetleri alanında çeşitli teoriler ve planlamalar üzerine çalışmalar yapmışlardır (Henderson, 1994).

Kamuda serbest zaman ile ilgili alanyazını incelediğimizde Ağılönü ve Mengütay, (2009) yaptıkları araştırmada kamuda serbest zaman ve rekreasyon hizmetlerinin çalışanlara uygun olmadığını, etkinlik ve faaliyetlerin yetersiz olduğunu, ilgili birim ve personelin olmadığını belirtmişlerdir. Lapa vd. (2012) belediyelerin rekreasyon ve serbest zaman hizmetlerine yönelik araştırmalarında, hizmetleri gerçekleştirecek tesislerin yetersiz olduğu ve var olan tesislerin ise toplumun her kesimine yönelik olmadığını belirtmişlerdir. Tez vd. (2016) yerel yönetimlerin serbest zaman ve rekreasyon hizmetlerine yönelik araştırmalarında ise, katılımcıların serbest zamanlarını pasif etkinlikler ile (sinema, kitap okuma, müzik dinlemek) geçirdiklerini belirtmişlerdir. Serbest zaman etkinliklerine katılım nedenlerini ise stres ve sıkıntıdan kurtulma, sosyalleşme, ilgi alanı, sağlık olarak belirtmişlerdir.

Gerek kamu gerek özel sektörde faaliyetlerini sürdüren işletmeler, organizasyonlar, kurum ve kuruluşların ortak amaçları, sürekli değişen ve gelişen pazarda ekonomik ve rekabet edilebilirlik açısından en iyi duruma gelmek ve bu pazarda varlığını sürekli kılmaktır (Beltekin, 2019). Bu açıdan kurum ve işletmelerde çalışan bireylerin performansları ciddi önem arz etmektedir. Performans, çalışanların işle ilgili gösterdikleri gayretleri, tecrübeleri, ekip çalışmasına ve disiplinine uygun davranışları ve aynı zamanda yaptıkları işlerin ölçülebilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Güney, 2015). İş ortamında insanlar, kendilerine verilen görevleri yerine getirerek işin rolüne uygun davranırlar. Bu davranışları ve rolleri yerine getirirken iş performansları kişiden kişiye değişiklik gösterebilir (Yelboğa, 2006). Örgütlerin kurumsal hedeflerine ulaşabilmeleri ve sektördeki rekabeti devam ettirebilmeleri için yüksek performanslı çalışanlara ihtiyaçları vardır. Çalışanların, görevleri yerine getirerek başarı elde etmesi, bireysel iş performanslarını artırarak daha iyi bir kariyere ve sosyal itibarlarını yukarı çekmelerine sebep olacaktır (Sonntag ve Frese, 2002). İnsanlar işyerlerinde farklı ortam ve durumlarla karşılaşmaktadır. Bireylerin sahip olduğu kişisel özellikler, iş yerlerindeki talepleri, yöneticiler, iş arkadaşları ve beklentileri çalışan kişilerin davranışlarını etkilemektedir (Robertson vd., 1999). Koopmans vd. (2011) bireysel iş performansının sadece girdi/çıktı ölçütü olarak değerlendirildiği üretkenlik yaklaşımlarından ayrı tutulması gerektiğini savunmaktadır. Birçok araştırmacı ise bireysel iş performansının ölçümünü sayısal olarak değil, davranışsal olarak incelenmesi gerektiğini belirtmektedirler (Biçer, 2021). Özellikle hizmet

sektöründe çalışan kişilerin iş performansları, verdikleri hizmetin hem somut hem de hizmeti gerçekleştirirken duygu ve davranışları soyut olarak karşımıza çıkabilmektedir (Beğenirbaş ve Turgut, 2014). Bir bireyin iş yerindeki performansı, mesleki açıdan yapılan çalışmaların önemli çalışmalarından biri olmasına rağmen, yapılan son araştırmalar bireysel iş performansının tanımı ve ölçümü konusunda fikir birliği olmadığını göstermektedir (Escorpizo, 2008; Shultz vd., 2009; Cacelliere vd., 2011).

İşyerlerinde performans artışı her zaman gündemde olan bir konudur. İşletmeler bireylerin performansını artırmak için çalışanlarına tatiller, hediyeler ve primler gibi olanaklar sağlayabilmektedir (İrge ve Şen, 2020). Performans ölçümleri yapılırken yalnızca performans çıktılarını incelemek doğru değildir. Ortaya çıkan performansın sonucunu birim birim ayırarak, kimlerin hangi oranda katkı sağladığını incelemek gerekmektedir (Balçık vd., 2016).

Bireysel iş performansı ile ilgili alanyazını incelediğimizde, Borman ve Motowidlo, (1997) yaptıkları araştırmada bireysel iş performansını görev ve bağlamsal olarak iki alt boyutta tanımlamışlardır. Performansın sadece görevle değil, kişilik ve motivasyon gibi bağlamsal faktörler yardımı ile oluştuğunu belirtmektedirler. Campbell, (1993) araştırmalarında iş performansının birçok boyutunun olduğunu belirterek; görev, liderlik, idare, personel, iletişim gibi konuların performansa etkilerini sekiz boyutta ele almışlardır. Waldman ve Spangler, (1989) ise iş yerinde profesyonellik, kaynakların kullanımı, engeller ve çaba konularında çalışma odaklı bir iş performans modeli geliştirmişlerdir. Şehirli ve Taşkent, (2017) bireysel mutluluğun bireysel iş performansına etkisini araştırdıkları çalışmada, bireysel mutluluk ile performans arasında ilişkinin olduğu ancak bilimsel açıdan kesinlik arz eden düzeyde olmadığı sonucuna varmışlardır. Çin'de imalat endüstrisinde serbest zamanın bireysel iş performansına etkisini inceleyen çalışmada, iş ve serbest zaman arasında dengeyi sağlamak, en iyi performansı elde etmenin anahtarı olduğunu ortaya çıkarmıştır (Wang vd., 2022).

İş ve yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmalarda ve serbest zaman ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkiyi açıklamak için beş farklı model önerilmiştir: segmentasyon, taşıma, tazminat etkisi, fayda ve çatışmadır (De Bloom vd., 2018; Guest, 2002; Snir ve Harpaz, 2002). Ağır işlerde çalışan işçilerin katıldıkları rekreatif ve serbest zaman etkinliklerinden sonra morallerinin yükseldiği ve iş performanslarının arttığı bilinmektedir (Karaküçük, 2001). Sevin ve Küçük, (2016) yaptıkları araştırmada, iş görenlerin iş dışında gerçekleştirdikleri rekreatif aktiviteler, iş performanslarını anlamlı bir şekilde artırdığını ortaya çıkarmıştır. Ergüven ve vd. (2023) çalışmalarında, bazı Avrupa ülkelerinde 4 günlük çalışma sistemine geçilmesiyle birlikte çalışanların serbest zamanlarının arttığını ve bunun sonucunda spor aktivitelerine katılım, aile ile vakit geçirme, sosyalleşme gibi alanlarda olumlu değişimler yaşandığını ortaya koymuştur. Bu doğrultuda,

rekreasyon alanları ve spor merkezlerinin artırılması, sağlıklı yaşam konusunda farkındalık oluşturmak amacıyla sempozyumlar düzenlenmesi ve teşvik edici reklamlarla bireylerin bu alanlara yönlendirilmesi, katılımı artırmada etkili bir strateji olabilir (Arslanboğa, 2024).

Bu kapsamda araştırma sonucunda, kamu çalışanlarının kurumsal serbest zaman desteği ile bireysel iş performansı arasında pozitif ilişki olacağı düşünülmektedir. Kamuda verilen serbest zaman desteği ile iş performansının artacağı öngörülmektedir. Ayrıca araştırma ile kamuda serbest zaman etkinliklerini desteklemeyen ve bunun sonucunda iş performanslarında düşüş yaşayan çalışanlarında ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

Gereç ve Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel tarama modeli kullanarak hazırlanmıştır. Bu araştırma modelinde genel olarak işi ya da ikiden fazla değişkenin aralarındaki değişimi ve bu değişimin seviyesini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Yapılan çalışma tarama modeli yaklaşımıyla gerçekleştirilmiştir. Tarama modelleri, geçmişte veya hâlihazırda var olan bir durumu olduğu gibi tasvir etmeyi amaçlar. Araştırmada ele alınan olay, birey veya nesne, kendi koşulları çerçevesinde ve olduğu haliyle tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2005).

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, kamu çalışanlarının serbest zaman desteği algısı ile bireysel iş performansı düzeylerinin, belirlenen çeşitli değişkenler çerçevesinde karşılaştırılmasının yanı sıra, bu iki değişken arasındaki ilişkinin detaylı olarak incelenmesidir.

Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturmak için, amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, sınırlı olan kaynakların etkin şekilde kullanımı için bilgi açısından zengin vakaların tespit edilmesi ve seçilebilmesi için genellikle nitel çalışmalarda kullanılan bir teknik olarak bilinmektedir. Bu yöntem, araştırılan konu hakkında bilgi ve tecrübe sahibi bireylerin veya grupların seçilmesini kapsar (Palinkas vd., 2015). Araştırmanın örneklem grubu, kamuda Öğretmenlik, Polislik, Antrenörlük ve Doktorluk gibi farklı meslek gruplarında görev yapan 321 (135 kadın, 186 erkek) kamu çalışanından oluşmaktadır. Verilerin toplanması sürecinde, çalışma grubunu oluşturan katılımcılara online anket uygulanmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın katılımcıları, yapılan araştırmaya gönüllülük ilkesini esas alarak katılım sağlamışlardır. Tüm katılımcılardan aydınlatılmış onam formunu imzalamaları talep edilmiştir. Araştırma çerçevesinde katılımcılar ilk olarak, oluşturulan demografik bilgi formunu cevaplamışlar ve daha sonrasında Lien ve Cheng, (2022) tarafından geliştirilen, Koç ve Pekel, (2023) tarafından

Türkçeye uyarlanan ‘‘Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği’’ ile Kaba ve Öztürk, (2021) tarafından geliştirilen ‘‘Bireysel İş Performans Ölçeğinde yer alan sorulara cevap vermişlerdir. *Algılanan kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği*

Lien ve Cheng, (2022) tarafından geliştirilmiş olan ‘‘Algılanan kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği’’ kamu kurumlarında çalışanların algıladıkları örgütsel boş zaman desteğini belirlemek üzere oluşturulmuştur. Türkçeye çevirisi ve Türk kültürüne uyarlanması Koç ve Pekel, (2023) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin uygulama formu ‘‘Araçsal Serbest Zaman Desteği’’, ‘‘Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği’’, ‘‘Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği’’, ‘‘Toplum temelli Serbest Zaman Desteği’’ olmak kaydıyla dört alt boyut ve 14 maddeden oluşmaktadır. 7’li likert tipi olarak hazırlanan ölçeğin maddelerine verilen cevaplar ‘‘1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Genellikle Katılmıyorum, 3= Katılmıyorum, 4= Kararsızım, 5= Katılıyorum, 6= Genellikle Katılıyorum, 7= Kesinlikle katılıyorum’’ şeklinde derecelendirilmiştir. Katılımcılar ölçek maddelerinden en az 14 en fazla 98 puan alabilmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasında dört boyut için iç tutarlılık katsayıları 77, 74, 75, 76 olarak belirlenmiştir. Çalışma çerçevesinde ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları sırayla 89, 87, 87, 89 olarak hesaplanmıştır.

Bireysel İş Performans Ölçeği

Koopmans vd., (2011) tarafından geliştirilmiş olan ‘‘Bireysel İş Performans Ölçeği’’ çalışanların bireysel iş performanslarını belirlemek için oluşturulmuştur. Türkçeye uyarlanması Kaba ve Öztürk, (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin uygulama formu ‘‘Görev Performansı’’, ‘‘Bağlamsal Performans’’ ve ‘‘Üretkenlik Karşısı İş davranışı’’ olmak kaydıyla üç alt boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert tipi olarak hazırlanan ölçeğin maddelerine verilen cevaplar ‘‘1= Nadiren, 2= Bazen, 3= Düzenli, 4= Sıklıkla, 5= Sürekli’’ şeklinde derecelendirilmiştir. Katılımcılar ölçek maddelerinden en az 18 en fazla 90 puan alabilmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasında üç boyut için sırasıyla için iç tutarlılık katsayıları 86, 78, 72 olarak belirlenmiştir. Çalışma çerçevesinde ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları sırayla 90, 83, 76 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analiz sürecinde istatistiksel analiz programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin öncelikle basıklık-çarpıklık değerleri incelenmiş ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Sonrasında, Değişkenlerin arasında var olan farklılıkları incelemek için bağımsız örneklem analizi (T-Test) ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır. Yapılan T-test analizi sonucunda elde edilen farklılığının kaynağının belirlenebilmesi için Box’s M yöntemi kullanılmıştır. ANOVA analiz sonuçlarında farklılıkları tespit etmek için ise, Post Hoc Tests Tukey HSD analiz yöntemi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi kontrol etmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi tercih edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır.

Bulgular

Aşağıdaki bölümde analiz sonucunda elde edilen tablolar ve açıklamalar yer almaktadır.

Tablo 1

Demografik Verilerin Frekans Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	135	42.1
Erkek	186	57.9
İdari Görev	Frekans	Yüzde (%)
Evet	132	41.1
Hayır	189	58.9
Serbest Zaman Etkinliğine Katılım Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Katılmıyorum	88	27.4
Düzensiz Olarak katılıyorum	191	59.5
Düzenli olarak Katılıyorum	42	13.1
Serbest Zaman Etkinliğine Katılım Şekli	Frekans	Yüzde (%)
Bireysel	191	59.5
Grup	130	40.5
Toplam	321	100

Tablo 1’de katılımcıların demografik değişkenler dikkate alındığında sıklık ve yüzdelik dağılımları gösterilmiştir. Çalışmaya katılım sağlayan toplam 321 katılımcının (135 kadın ve 186 erkek) çoğunluğunun (%58.9) bir idari görevinin bulunduğu, 191 katılımcının (%59.5) serbest zaman etkinliklerine düzensiz olarak katıldığı belirlenmiştir. Ayrıca, katılımcıların büyük bir bölümünün bireysel olarak (% 49.2) serbest zaman aktivitelerine katılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 2

ASZSDÖ ve BİPÖ Ölçek Puanlarının ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

	n	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık	C. Alfa
Araçsal	321	2.38	1.60	1.212	.638	.89
Zamana Dayalı	321	2.53	1.76	.899	-.343	.87
Teşvik Edici	321	2.06	1.62	1.627	1.624	.87
Toplum Temelli	321	2.27	1.71	1.278	.552	.89
AKSZDÖ Genel Puan	321	2.32	1.51	1.354	1.006	.95
Görev Performansı	321	3.59	1.10	-.665	-.243	.90
Bağlamsal Performans	321	2.29	1.58	1.257	-.663	.83
Üretkenlik	321	1.83	.95	1.308	1.312	.76
BİPÖ Genel Puan	321	3.37	.69	-.432	.151	.84

Tablo 2’deki puan dağılımları dikkate alındığında, “AKSZDÖ”nde ortaya çıkan ortalama puanların normal dağıldığı görülmektedir. “AKSZDÖ”de ortaya çıkan ortalama puanların dağılımında en yüksek puanın “zamana dayalı” (Ort.= 2.53) alt boyutu, en düşük puanın ise “teşvik edici” (Ort.= 2.67) alt boyutunda olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre normal dağılım gösterdiği tespit edilen “BİPÖ”nde ortaya çıkan ortalama puanların dağılımına bakıldığında en yüksek puanın “görev performansı” (Ort.= 3.59) alt boyutu, en düşük puanın ise “üretkenlik” (Ort.= 1.83) alt boyutunda bulunduğu görülmüştür.

Tablo 3

ASZSDÖ ve BİPÖ Alt Boyut Puanlarına İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre T-testi Sonuçları

		Cinsiyet	n	Ort.	Ss	t	p
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	Araçsal	Kadın	135	2.25	1.58	-1.222	.223
		Erkek	186	2.47	1.62		
	Zamana Dayalı	Kadın	135	2.31	1.68	-1.908	.057
		Erkek	186	2.69	1.80		
	Teşvik Edici	Kadın	135	1.85	1.56	-1.940	.053
		Erkek	186	2.21	1.64		
Toplum Temelli	Kadın	135	2.01	1.66	-2.296	.022*	
	Erkek	186	2.46	1.74			
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği Genel Toplam Puan		Kadın	135	2.13	1.47	1.940	.052
		Erkek	186	2.46	1.53		
Bireysel İş Performans Ölçeği	Görev Performansı	Kadın	135	3.67	1.11	1.119	.264
		Erkek	186	3.53	1.09		
	Bağlamsal Performans	Kadın	135	2.08	1.51	-2.055	.041*
		Erkek	186	2.45	1.61		
	Üretkenlik	Kadın	135	1.79	.82	-.730	.466
		Erkek	186	1.86	1.04		
Bireysel İş Performans Ölçeği Genel Toplam Puan		Kadın	135	3.39	.64	.414	.679
		Erkek	186	3.35	.73		
Toplam			321				

p<0.05)

Tablo 3'te katılımcıların AKSZDÖ ve BİPÖ alt boyutlarından aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları sunulmuştur. Analizler, cinsiyet değişkenine göre "AKSZDÖ"nin "toplum temelli" (t=-2.296, p<0.05) alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu bulguya göre kadın katılımcıların aldıkları puanlar erkeklerin puanlarından daha yüksektir. BİPÖ puanları incelendiğinde ise "bağlamsal performans" alt boyut puanlarının (t=2.055, p<.005) anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu bulguya göre kadınların ortalama puanları, erkeklerin puanlarından daha yüksektir.

Tablo 4

AKSZDÖ ve BİPÖ Alt Boyut Puanlarına İlişkin İdari Görev Değişkenine Göre T-testi Sonuçları

		İdari Görev	n	Ort.	Ss	t	p
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	Araçsal	Evet	132	2.49	1.62	1.017	.310
		Hayır	189	2.31	1.59		
	Zamana Dayalı	Evet	132	2.63	1.74	.898	.370
		Hayır	189	2.45	1.77		
	Teşvik Edici	Evet	132	2.26	1.71	1.838	.067
		Hayır	189	1.92	1.54		
Toplum Temelli	Evet	132	2.27	1.75	-.034	.973	
	Hayır	189	2.27	1.70			
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği Genel Toplam Puan		Evet	132	2.42	1.51	1.020	.309
		Hayır	189	2.25	1.51		
Bireysel İş Performans Ölçeği	Görev Performansı	Evet	132	3.73	.98	1.930	.054
		Hayır	189	3.49	1.17		
	Bağlamsal Performans	Evet	132	2.44	1.62	1.427	.151
		Hayır	189	2.19	1.55		
	Üretkenlik	Evet	132	1.85	1.01	.275	.783
		Hayır	189	1.82	.91		
		Evet	132	3.50	.59	3.019	.004**

Bireysel İş Performans Ölçeği Genel Toplam Puan	Hayır	189	3.27	.74
Toplam		321		

p<0.05)

Tablo 4’de katılımcıların idari görev değişkenine göre “AKSZDÖ” ile “BİPÖ”nden aldıkları puanlara yer verilmiştir. “AKSZDÖ” puanları incelendiğinde tüm alt boyut puanlarının “araçsal” (t=1.017, p>0.05), “zamana dayalı” (t=.898, p>.05), “teşvik edici” (t=1.838, p>0.05) ve “toplum temelli” (t=-.034, p>.05) anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. “BİPÖ” puanlarına bakıldığında bireysel iş performans genel toplam puanında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanılırken (t=3.019, p<.01); diğer tüm alt boyutlarda “görev performansı” (t=1.930, p>0.05), “bağlamsal performans” (t=1.427, p>0.05) ve “üretkenlik” (t=.275, p>0.05) grupların ortalama puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı saptanmıştır.

Tablo 5

ASZSDÖ ve BİPÖ Alt Boyut Puanlarına İlişkin Katılım Şekli Değişkenine Göre T-testi Sonuçları

		Katılım Şekli	n	Ort.	Ss	t	p
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	Araçsal	Bireysel	191	2.42	1.65	.567	.571
		Grup	130	2.32	1.53		
	Zamana Dayalı	Bireysel	191	2.42	1.74	-1.292	.197
		Grup	130	2.68	1.78		
	Teşvik Edici	Bireysel	191	2.01	1.69	-.605	.546
		Grup	130	2.13	1.51		
	Toplum Temelli	Bireysel	191	2.16	1.69	-1.393	.165
		Grup	130	2.43	1.74		
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği Genel Toplam Puan		Bireysel	191	2.28	1.54	-.583	.560
		Grup	130	2.38	1.46		
Bireysel İş Performans Ölçeği	Görev Performansı	Bireysel	191	3.50	1.10	-1.808	.072
		Grup	130	3.72	1.09		
	Bağlamsal Performans	Bireysel	191	2.22	1.61	-1.028	.305
		Grup	130	2.40	1.54		
	Üretkenlik	Bireysel	191	1.86	1.01	.554	.580
		Grup	130	1.80	.86		
Bireysel İş Performans Ölçeği Genel Toplam Puan		Bireysel	191	3.31	.72	-1.710	.095
		Grup	130	3.45	.65		
Toplam			321				

p<0.05)

Tablo 5’te serbest zaman aktivitelerine katılım şekli değişkenine göre katılımcıların “AKSZDÖ” ile “BİPÖ”nden aldıkları puanlar yer almaktadır. “AKSZDÖ” puanları incelendiğinde tüm alt boyut puanlarının “araçsal” (t=.567, p>.05), “zamana dayalı” (t=-1.292, p>0.05), “teşvik edici” (t=-.605, p>0.05) ve “toplum temelli” (t=-1.393, p>.05) anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Bununla birlikte “BİPÖ” puanlarına bakıldığında ise tüm alt boyutlarda “görev performansı” (t=-1.808, p>0.05), “bağlamsal performans” (t=-1.028, p>0.05) ve “üretkenlik” (t=.554, p>0.05) grupların ortalama puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı saptanmıştır.

Tablo 6

Serbest Zaman Aktivitelerine Katılım Sıklığı Değişkenine Göre ASZSDÖ ve BİPÖ Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

		Katılım Durumu	n	Ort.	Ss	f	n	Anlamlı Fark
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	Araçsal	Hiç ^a	88	2.34	1.75	.867	.421	a-c
		Düzensiz ^b	191	2.33	1.51			
		Düzenli ^c	42	2.69	1.65			
	Zamana Dayalı	Hiç ^a	88	2.42	1.87	5.909	.003	
		Düzensiz ^b	191	2.39	1.67			
		Düzenli ^c	42	3.38	1.72			
	Teşvik Edici	Hiç ^a	88	1.99	1.66	1.691	.186	
		Düzensiz ^b	191	2.00	1.56			
		Düzenli ^c	42	2.49	1.74			
	Toplum Temelli	Hiç ^a	88	2.06	1.68	2.631	.074	
		Düzensiz ^b	191	2.02	1.66			
		Düzenli ^c	42	2.28	1.97			
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği Genel Toplam Puan	Hiç ^a	88	2.21	1.65	2.563	.079		
	Düzensiz ^b	191	2.26	1.42				
	Düzenli ^c	42	2.81	1.58				
Bireysel İş Performans Ölçeği	Görev Performansı	Hiç ^a	88	3.39	1.03	6.662	.001*	a-c
		Düzensiz ^b	191	3.56	1.14			
		Düzenli ^c	42	4.12	.88			
	Bağlamsal Performans	Hiç ^a	88	2.20	1.69	4.052	.018*	
		Düzensiz ^b	191	2.19	1.50			
		Düzenli ^c	42	2.94	1.58			
Üretkenlik	Hiç ^a	88	1.79	.94	1.570	.210		
	Düzensiz ^b	191	1.80	.90				
	Düzenli ^c	42	2.07	1.17				
Bireysel İş Performans Ölçeği Genel Toplam Puan	Hiç ^a	88	3.22	.69	7.225	.001**	a-c b-c	
	Düzensiz ^b	191	3.36	.69				
	Düzenli ^c	42	3.71	.62				
Toplam			321					

p<0.01 p<0.05)

Tablo 6’da bireylerin serbest zaman etkinliklerine katılımları değişkeni dikkate alınarak yapılan ANOVA sonuçları, katılım durumu değişkeninin “ASZSDÖ” sadece “zamana dayalı” (F=5.909, p<0.01) alt boyutunda bulunan grupların ortalama puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde katılım durumu değişkenine göre yapılan analiz sonuçları “BİPÖ”nin “görev performansı” (F=6.662, p<0.01) ile “bağlamsal performans” (F=4.052, p<0.05) alt boyutlarında ve bireysel iş performansı genel puanında katılımcıların ortalama puanlarının (F=7.225, p<0.01) anlamlı farklılaştığı saptanmıştır. Her iki ölçek için uygulanan analiz sonuçlarına göre ortaya çıkan bu anlamlılığın serbest zaman aktivitelerine hiç katılmayan bireyler ile aktivitelere düzenli katılım gösteren bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7

ASZSDÖ ve BİPÖ Alt Boyutları Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Araçsal ¹	1								
Zamana Dayalı ²	.716**	1							
Teşvik Edici ³	.814**	.755**	1						
Toplum Temelli ⁴	.747**	.737**	.850**	1					
Görev Performansı ⁵	.250**	.357**	.216**	.273**	1				
Bağlamsal Performans ⁶	.814**	.942**	.931**	.844**	.309**	1			
Üretkenlik ⁷	.143	.209**	.258**	.237**	.266	.248**	1		
ASZSDÖ Toplam Puan ⁸	.925**	.872**	.932**	.904**	.299**	.961**	.223**	1	
BİPÖ Toplam Puan ⁹	.243**	.366**	.239**	.302**	.861**	.326**	.286**	.311**	1

Tablo7’deki pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, “ASZSDÖ” ile “BİPÖ” tüm alt boyutları dikkate alındığında üretkenlik ve görev performans alt boyutları ile üretkenlik ve araçsal alt boyutları hariç tüm alt boyutlarda ve genel puanlarda istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0.01$). Algılanan kurumsal serbest zaman desteği arttıkça sergilenen bireysel iş performansı da artmaktadır.

Tartışma-Sonuç

Çalışmamızda bu bölümde, analiz sonuçlarından elde edilen bulgular ile alanyazında daha önceden yapılmış ilgili çalışmaların sonuçları karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları, cinsiyet değişkenine göre AKSZDÖ “toplum temelli” alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre erkek katılımcıların aldıkları puanlar kadınların puanlarından yüksek çıkmıştır. Bu bulguyu destekleyecek çalışmalar olduğu görülmektedir. İrge ve Şen, (2020) tarafından yapılan çalışmada algılanan kurumsal serbest zaman algısı puanlarının cinsiyet değişkenine göre, erkek katılımcılar lehine anlamlı farklılaştığı tespit edilmiştir. Yelboğa, (2006) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet değişkenine göre algılanan kurumsal serbest zaman puanları incelendiğinde, erkek katılımcıların lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Yine benzer şekilde Balçık vd., (2016) tarafından yapılan çalışmada serbest zamanlarda heyecan arayışı, algılanan özgürlük ve sıkılma algısı ilişkileri incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları, algılanan kurumsal serbest zaman algısının cinsiyet açısından farklılaştığını göstermiştir. Erkek katılımcıların algılanan kurumsal serbest zaman algısı düzeyleri kadın katılımcılara göre daha yüksek düzeydedir. Erkeklerin katıldıkları serbest zaman aktivitelerinden daha yüksek düzeyde doyum hissi elde ettikleri söylenebilir. Uluslararası alanyazında ise çalışmamızın bu bulgusunun tersini destekleyen çalışmalarda yer almaktadır. Henderson, (1994) çalışmasında, toplumsal farklılıkların serbest zaman sıkılma algısı ile yaşam doyumunu üzerindeki sonuçları incelenmiş ve erkeklerin daha fazla serbest zaman etkinliklerine katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre BİPÖ “bağlamsal performans” alt boyutlarının puanlarında anlamlı bir şekilde farklılık görülmüştür. Elde edilen bulguya göre erkek katılımcıların aldıkları puanlar kadınların puanlarından yüksek çıkmıştır. Literatür incelediğinde bu bulguyu destekleyecek çalışmalar olduğu görülmektedir. İrge ve Şen, (2020) tarafından yapılan çalışmada bireysel iş performansı puanlarının cinsiyet değişkenine göre, erkek katılımcılar lehine anlamlı farklılaştığı tespit edilmiştir. Yelboğa, (2006) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet değişkenine göre bireysel iş performansı puanları incelendiğinde, erkek katılımcıların lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Yine benzer şekilde Balçık ve vd., (2016) tarafından yapılan çalışmada serbest zamanlarda heyecan arayışı, algılanan özgürlük ve sıkılma algısı ilişkileri incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları, bireysel iş performansı algısının cinsiyet açısından farklılaştığını göstermiştir. Erkek katılımcıların bireysel iş performansı algısı düzeyleri kadın katılımcılara göre daha yüksek düzeydedir. Erkeklerin katıldıkları serbest zaman aktiviteleri sonucu bağlamsal performansının daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Uluslararası alanyazında ise çalışmamızın bu bulgusunun tersini destekleyen çalışmalarda yer almaktadır. Henderson, (1994) yaptığı çalışmada toplumsal farklılıkların serbest zaman sıkılma algısı ile yaşam doyumu üzerindeki sonuçları incelenmiş ve erkeklerin serbest zaman etkinliklerine daha fazla katıldığı ve iş performansını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan bu çalışmada idari görev değişkeninde bireysel performanslarda idari görevi olanlar lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Alan yazında incelendiğinde, Arslan ve Kuyulu, (2023) yapmış oldukları çalışmada da görev değişkeninde gruplar arasında iş performansının farklılaştığı tespit edilmiştir.

Analiz sonuçları, katılım durumu değişkenine göre AKSZDÖ “zamana dayalı” alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bulgulara göre rekreasyonel etkinliklere düzenli katılan katılımcıların aldıkları puanların diğerlerinden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Literatürü incelediğimizde bu bulguyu destekleyecek çalışmalar olduğu görülmektedir. İrge ve Şen, (2020) tarafından yapılan çalışmada algılanan kurumsal serbest zaman algısı puanlarının katılım durumu değişkenine göre, rekreatif etkinliklere düzenli katılan katılımcılar lehine anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Yelboğa, (2006) tarafından yapılan çalışmada katılım durumu değişkenine göre algılanan kurumsal serbest zaman desteği puanları incelendiğinde, rekreatif etkinliklere düzenli katılan katılımcıların lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Balçık ve vd., (2016) tarafından yapılan çalışmada serbest zamanlarda heyecan arayışı, algılanan özgürlük ve sıkılma algısı ilişkileri incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları, algılanan kurumsal serbest zaman algısının katılım durumu açısından farklılaştığını göstermiştir. Serbest zaman etkinliklerine düzenli katılan katılımcıların algılanan kurumsal serbest zaman algısı düzeylerinin daha az katılanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Serbest zaman etkinliklerine düzenli olarak

katılanların serbest zaman aktivitelerinden daha yüksek düzeyde doyum hissi elde ettikleri söylenebilir.

Katılım durumu değişkenine göre BİPÖ “görev performansı” ve “bağlamsal performans” alt boyut puanlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Buna göre rekreasyonel etkinliklere düzenli katılan katılımcıların aldıkları puanların diğerlerinden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Alanyazın incelendiğinde çalışmamızın bu bulgusunu destekleyen çalışmalar literatürde yer almaktadır. İrge ve Şen, (2020) tarafından yapılan çalışmada algılanan kurumsal serbest zaman algısı puanlarının katılım durumu değişkenine göre, serbest zaman aktivitelerine düzenli katılanların lehine anlamlı farklılaştığı tespit edilmiştir. Yelboğa, (2006) tarafından yapılan çalışmada katılım durumu değişkenine göre bireysel iş performans puanları incelendiğinde, serbest zaman etkinliklerine düzenli katılan katılımcıların lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bununla birlikte Hadi vd., (2021) yaptıkları araştırmada serbest zaman doyumunu ve optimal performans düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları, serbest zaman aktivitelerine katılan bireylerin doyum düzeyleri ve optimal performanslarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgular çalışmadan elde ettiğimiz bulguları desteklemektedir.

“AKSZÖ” ile “BİPÖ”nin alt boyutları arasında karşılıklı ilişkinin incelenmesi için gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi (Tablo 7) sonuçlarına göre, “AKSZÖ” ile “BİPÖ”nin üretkenlik alt boyutu dışında, tüm alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu veriler dikkate alındığında katılımcıların algılanan kurumsal serbest zaman desteği arttıkça bireysel iş performansının da arttığı ifade edilebilir. Hadi ve Denктаş, (2023) tarafından serbest zaman etkinliklerinde optimal performans ve serbest zaman doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları serbest zaman aktivitelerine katılan bireylerin psikolojik açıdan performanslarını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu çalışandan elde ettiğimiz sonuçları destekler niteliktedir. Bir diğer çalışmada ise, Wang vd., (2022) serbest zaman etkinlikleri ve iş performansı ilişkisi incelenmiş ve grup şeklinde katılımın olumlu etkisine dikkat çekilmiştir. Benzer şekilde Demir ve Demir, (2014) tarafından yapılan çalışmada serbest zaman etkinliklerine katılımın sosyal yalnızlık ve dışlanmayı azalttığı bulunmuştur. Çalışmanın sonuçları arasında algılanan kurumsal serbest zaman desteği ile bireysel iş performansı pozitif ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu durumda serbest zaman etkinliklerine düzenli katılım arttıkça sosyal yalnızlık ve dışlanma düzeylerinin azaldığı, sosyal dahil olmanın ise arttığı bulunmuştur (De Bloom vd., 2018). Çalışmanın sonuçlarına göre, algılanan kurumsal serbest zaman desteği ile bireysel iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, aynı zamanda serbest zamanlarını fiziksel aktiviteye katılarak olumlu bir şekilde değerlendiren bireylerin de daha yüksek düzeyde iş performansı düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kamu çalışanlarının iş performanslarını arttırmak için evden

çalışma, çalışma saatlerini azaltma, sportif ve rekreatif etkinlik uygulamaları pilot çalışma haline getirilebilir.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirme kurulu: İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu

Etik değerlendirme belgesinin tarihi: 21.11.2024

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: SOSETKK2024-09

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırmanın tamamı, araştırmanın tek yazarı tarafından gerçekleştirilmiştir.

Çatışma Beyanı

Yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Ağaoğlu, Y. S., Taşmektepligil, M. Y., ve Bayrak, M. (2005). Dünya'da ve Türkiye'de serbest zaman kavramının tarihsel gelişimi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1-10. <https://doi.org/10.11616/AbantSbe.138>
- Ağılönü, A., ve Mengütay, S. (2009). Yerel yöneticilerde rekreasyon hizmetleri ve model belirlemesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2).
- Ardahan, F., ve Lapa T.Y. (2010). Üniversite öğrencilerinin serbest zaman tatmin düzeylerinin cinsiyete ve gelire göre incelenmesi. *Spor Bilimleri Dergisi*, 21(4), 129-136.
- Arslan, H., ve Kuyulu, İ. (2023). Spor örgütlerinde yöneticilerin etki taktiklerinin çalışanların bireysel performansı üzerindeki rolü. *Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitimi Dergisi*, 5(2), 197-210. <https://doi.org/10.47778/ejsse.1339435>
- Arslanboğa, R. (2024). Fitness katılımcılarının serbest zaman ilgilenim düzeylerinin incelenmesi. *Herkes için Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 6(3), 237-243. <https://doi.org/10.56639/jsar.1484680>
- Aşkın, C. (2015). Öğretmenlerin serbest zaman eğitimi ve rekreasyon (serbest zamanda yapılan aktiviteler) etkinliklerine katılımlarındaki sosyo, ekonomik, kültürel etkenler- düzce örneği. *Milli Eğitim Dergisi*, 45(209), 160-189.
- Balçık, P.Y., Yenilmez, K., ve Şahin, S.P. (2016). Hacettepe üniversitesi hastaneleri'nde bireysel performans değerlendirme süreci. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(1), 87-99.
- Batur, A. (2019). *Türkiyede atıcılık branşı ile ilgilenen sporcuların serbest zaman algısı ve engelleri*. Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, Batman
- Beğenirbaş, M., ve Turgut, E. (2014). İş performansının sağlanmasında çalışanın duygusal emeğinin ve örgütte güven algısının etkileri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3),131-149.
- Beltekin, E. (2019). *Lider-üye etkileşim algısı ve bireysel performans: İşe yönelik motivasyonun aracılık rolü*. Akademisyen Yayınevi, Ankara.
- Beltekin, E. Ulucan, H. ve Kuyulu, İ. (2019). *Lise öğrencilerinin sportif etkinliklere katılım sürelerinin sosyalleşme düzeylerine ve sosyal medya kullanım sürelerine etkisinin incelenmesi*. Sporda Yeni Akademik Çalışmalar -4. Akademisyen Kitabevi. Ankara: 96.
- Bıçer, M. (2021). Örgütsel sadakat ve lider-üye etkileşiminin çalışanların bireysel iş performansları üzerindeki etkileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1518-1538. <https://doi.org/10.15869/itobiad.857071>

- Borman, W. C., and Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Broadhurst, R. (2002). *Managing environments for leisure and recreation*. Routledge..
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. *Personnel selection in organizations*, 3570, 35-70.
- Cancelliere, C., Cassidy, J. D., Ammendolia, C., & Côté, P. (2011). Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. *BMC Public Health*, 11, 1-11.
- Coalter, F. (2005). *The social benefits of sport* (Vol. 17). Edinburgh: SportScotland.
- De Bloom, J., Rantanen, J., Tement, S., & Kinnunen, U. (2018). Longitudinal leisure activity profiles and their associations with recovery experiences and job performance. *Leisure Sciences*, 40(3), 151-173.
- Demir, M., ve Şen Demir, Ş. (2014). Kamu kesimindeki serbest zaman yöneticilerin serbest zaman etkinliklerini algılaması ve değerlendirmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 61-76.
- Erguven, A. T., Ekinci, N. E., & Can, K. M. (2023). Daha fazla serbest zaman daha az iş: 4 gün çalışma programı. *Journal of ROL Sport Sciences*, 1098-1123. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10044199>
- Escorpizo, R. (2008). Understanding work productivity and its application to work-related musculoskeletal disorders. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 38(3-4), 291-297. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2007.10.018>
- Gedik, İ. A. (2018). *Üniversite Öğrencilerinin serbest zaman faaliyet doyumu ile okul bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Antalya
- Gök, Y., ve Sunay, H. (2010). Türkiye ve Fransa'da uygulanan spor yönetiminin kamu yönetimi açısından karşılaştırılması. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(1), 7-16. https://doi.org/10.1501/Sporm_0000000170
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/05390184020410020>
- Güney, S. (2015). *İnsan kaynakları yönetimi*. (3. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hadi, G. E., ve Denктаş, M. (2023). Rekreasyon amaçlı yüzen bireylerin optimal performans duygu durumu ve serbest zaman doyum düzeylerinin incelenmesi. *Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 28-36.
- Hadi, G., Erdem, B., & Duman, E. (2021). Sportif rekreatif aktiviteye katılan bireylerin serbest zaman doyum düzeyleri ve optimal performans duygu durumlarının arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Dergisi*, 32(1), 10-19. <https://doi.org/10.17644/sbd.702867>
- Henderson, K., A. (1994). Theory application and development in recreation, park and leisure research. *Journal of Park and Recreation Administration*. 1, 51-64 ref. 57
- İrge, N. T., ve Şen, E. (2020). Çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumlarının ve iç girişimcilik özelliklerinin bireysel iş performanslarına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2556-2579.
- Kaba, N. K., ve Öztürk, H. (2021). Bireysel iş performansı ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), 293-302.
- Karaküçük, S. (2005). *Rekreasyon*. (1. Baskı). Gazi Kitabevi.
- Karaküçük, S. (2014). *Rekreasyon: Boş zamanları değerlendirme*. (7. Baskı). Suat Karaküçük.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (1. Baskı). Nobel Yayıncılık.
- Kim, J., Heo, J., Dvorak, R., Ryu, J., and Han, A. (2018). Benefits of leisure activities for health and life satisfaction among Western migrants. *Annals of Leisure Research*, 21(1), 47-57. <https://doi.org/10.1080/11745398.2017.1379421>
- Koç, M. C., ve Pekel, A. (2023). The perceived organizational leisure support scale (POLSS): A turkish validity and reliability study. *Journal of Physical Education and Sport*, 23(4), 944-949. DOI:10.7752/jpes.2023.04118

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. DOI: [10.1097/JOM.0b013e318226a763](https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763)
- Köybaşı, N. (2006). *Boş zaman sosyolojisi ve boş zamanları değerlendirme aracı olarak dinlenme turizmi ve kültür turizmine katılan yerli turistlerin karşılaştırmalı sosyolojik analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kraus, R. (1971). Recreation and leisure in modern society. *Applcton- Century-Crofts*, 253.
- Lapa, T., Varol, R., Tuncel, E., Ağyar, E., ve Certel, Z. (2012). *Belediye'ye ait park alanlarını sportif amaçlı kullanan bireylerin katılımlarının ve beklentilerinin incelenmesi: Bornova örneği*. I. Rekreasyon Araştırmaları Kongresi Bidiri Kitabı, 12-15 Nisan, 851-865. Antalya, Türkiye.
- Lien, W. H., and Cheng, T. M. (2022). Play at organization: Perceived organizational leisure support scale development and validation. *Leisure Sciences*, 1-25. <https://doi.org/10.1080/01490400.2022.2113939>
- Mieczkowski, Z. (1990). *World trend in tourism and recreation*. Peter Lang Publishing.
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., and Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42, 533-544.
- Robertson, I., Gibbons, P., Baron, H., MacIver, R., and Nyfield, G. (1999). Understanding management performance. *British journal of management*, 10(1), 5-12. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00107>
- Schultz, A. B., Chen, C. Y., and Edington, D. W. (2009). The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers: a review of the literature. *Pharmacoeconomics*, 27, 365-378.
- Selçuk, H. E., and Akdağ, M. (2020). Öğretmenlerin serbest zaman etkinliklerinin incelenmesi. *The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences*, 6(2), 249-265. <https://doi.org/10.34137/jilses.833182>
- Sevin, H., D., ve Küçük S. (2016). İşgörenlerin rekreasyonel etkinliklere katılım düzeyleri ile çalışma performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal Of Recreation and Tourism Research*, 24-31.
- Snir, R., and Harpaz, I. (2002). Work-leisure relations: Leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34(2), 178-203. <https://doi.org/10.1080/00222216.2002.11949968>
- Sonnentag, S., and Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.
- Şehirli, M., and Taşkent, Z. (2016). Bireysel mutluluk ile bireysel iş performansı arasında doğrusal bir ilişki var mıdır?. *Turkish Journal of Marketing*, 1(3), 150-163. <https://doi.org/10.30685/tujom.v1i3.9>
- Tez, Ö., Doğan, Ö., Yavaş, Ö., Erkaya, E., Tavazar, H., ve Güzel, P. (2014). Yerel yönetimlerde serbest zaman ve rekreasyon hizmetleri (İzmir ili örneği). *International Journal of Sport Culture and Science*, 2(Special Issue 1), 511-524. <https://doi.org/10.14486/IJSCS123>
- Waldman, D. A., and Spangler, W. D. (1989). Putting together the pieces: A closer look at the determinants of job performance. *Human Performance*, 2(1), 29-59. https://doi.org/10.1207/s15327043hup0201_2
- Wang, P., Wei, X., Hu, D., and 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), 6594. <https://doi.org/10.3390/su14116594>
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.



This paper by Mediterranean Journal of Sport Science is licensed under [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)