

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECELİĞİ ANABİLİM DALI
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

İŞ YAŞAMI İLE BOŞ ZAMAN VE TATİL TERCİHLERİ
İLİŞKİSİ

Selim KIROVA

Danışman
Prof. Dr. Burcu Selin YILMAZ

İZMİR - 2022

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “İş Yaşamı ile Boş Zaman ve Tatil Tercihleri İlişkisi” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

15/12/2022

Selim KIROVA



ÖZET
Doktora Tezi
İş Yaşamı ile Boş Zaman ve Tatil Tercihleri İlişkisi
Selim KIROVA

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı
Turizm İşletmeciliği Programı

Bu çalışmada, iş yaşamı-boş zaman ilişkisini sınamak için geliştirilen kuramların başında gelen Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının kuramların yapısına uygun bir yöntemle ölçülmesi amaçlanmıştır. Bunu yaparken boş zaman motivasyonu ile turizm motivasyonu arasındaki yakın kuramsal bağ da dikkate alınarak, iş yaşamının bir boş zaman faaliyeti olarak turistik tercihlere de etki edebileceği görüşü sınanmak istenmiş ve çalışmanın kuramsal ve metodolojik çerçevesi bu şekilde düzenlenmiştir.

Bu kapsamda, belirli iş özelliği ve memnuniyet düzeylerine sahip olduğu varsayılan meslek gruplarına İş Özellikleri Ölçeği, İş Özelliklerinden Memnuniyet Ölçeği ve Boş Zaman Motivasyon Ölçeği uygulanmıştır. Testlerin sonucunda; Olumsuz Taşma Kuramının varsayımları reddedilirken Tepkisel Telafi Kuramının varsayımları desteklenmiş ve Tepkisel Telafi Kuramının Olumsuz Taşma Kuramına karşı baskın bir yapıya sahip olduğu kanıtlanmıştır. Ayrıca, yalnızca Olumlu Taşma Kuramını sınavan testlerde kuramın varsayımını destekleyen herhangi bir kanıta ulaşılamazken, yalnızca Tamamlayıcı Telafi Kuramını sınavan testlerde kuramın varsayımlarını destekleyen kuvvetli sonuçlara ulaşılmıştır. Diğer taraftan, Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarını karşılaştıran testlerde Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı desteklenirken, ilgili varsayımın Olumlu Taşma Kuramının varsayımına baskın bir yapıda ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Taşma ve Telafi Kuramları, Boş Zaman, İş Yaşamı, Boş Zaman Motivasyonu, İş Özellikleri, Turistik Tercihler, Kişilik Kuramı.



ABSTRACT
Master's Thesis
Relationship Between Work Life, Leisure and Holiday Preferences
Selim KIROVA

Dokuz Eylul University
Graduate School of Social Sciences
Department of Tourism Management
Tourism Management Program

Purpose of this study is to measure the four assumptions of the Spillover and Compensation Theories, the primary theories developed in order to test the work life-leisure correlation, adopting a method suitable to the structures of the theories. While doing so, the goal has been to test the opinion that work life can affect touristic preferences as a leisure, taking into account the theoretical correlation between leisure motivation and tourism motivation, and hence, the theoretical and methodological framework of this study has been shaped accordingly.

Within this scope, Job Characteristics Scale, Job Characteristics Satisfaction Scale and Leisure Motivation Scale have been implemented on occupational groups that are assumed to involve certain job characteristics and satisfaction levels. As a result of the tests; while assumptions of the Negative Spillover Theory have been rejected, assumptions of the Reactive Compensation Theory have been supported, and it has been proved that the Reactive Compensation Theory has a dominant structure over the Negative Spillover Theory. Furthermore, while no supportive evidence has been attained in testing the Positive Spillover Theory, strong supportive results have only been achieved in the tests towards the Supplemental Compensation Theory. On the other hand, in the tests comparing the Positive Spillover and Supplemental Compensation Theories, assumption of the Supplemental Compensation Theory has been supported, and it has been concluded that the assumption of such theory has had a dominance over that of the Positive Spillover Theory.

Keywords: Spillover and Compensation Theories, Leisure, Work Life, Leisure Motivation, Job Characteristics, Touristic Preferences, Personality Theory.



İŞ YAŞAMI İLE BOŞ ZAMAN VE TATİL TERCİHLERİ İLİŞKİSİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EKLER LİSTESİ	xvi

GİRİŞ	1
-------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

BOŞ ZAMAN

1.1. BOŞ ZAMAN KAVRAMI	6
1.2. BOŞ ZAMANA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR	10
1.2.1. Antik Yunan’da Boş Zaman	10
1.2.2. Endüstri Devrimi-Boş Zaman İlişkisi	12
1.2.3. Teknoloji, Kültür Endüstrisi, Tüketim Toplumu ve Boş Zaman	17
1.3. BOŞ ZAMAN ETKİNLİKLERİNİN SINIFLANDIRILMASI	20
1.4. BOŞ ZAMAN MOTİVASYONU	26
1.4.1. Turizm Motivasyonu	37
1.4.2. Boş Zaman Motivasyonu – Turizm Motivasyonu İlişkisi	46

İKİNCİ BÖLÜM

BOŞ ZAMAN – İŞ YAŞAMI

2.1. BOŞ ZAMAN – İŞ YAŞAMI İLİŞKİSİ	51
2.1.1. İş Özellikleri Kuramı	53

2.1.2. İş-Yaşam Dengesi	55
2.1.2.1. İş – Yaşam Dengesi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar	57
2.1.2.1.1. Rol Kuramı	57
2.1.2.1.2. Çatışma Kuramı	59
2.1.2.1.3. Sınır Kuramı	61
2.1.2.1.4. Genişleme (Zenginleştirme) Kuramı	62
2.1.2.1.5. Kolaylaştırma Kuramı	63
2.1.2.1.6. Uygunluk Kuramı	64
2.1.2.1.7. Araçsallık Kuramı	65
2.1.3. Boş Zaman – İş Yaşamı Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar	66
2.1.3.1. Holland’ın Kişilik Kuramı	66
2.1.3.2. Bölünme (Ayrılma) Kuramı	72
2.1.3.3. Taşma ve Telif Kuramları	78
2.1.3.3.1. Taşma ve Telif Kuramları ve Turizm İlişkisi	101

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YAŞAMI – BOŞ ZAMAN İLİŞKİSİ: TAŞMA VE TELAFİ KURAMLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	106
3.2. METODOLOJİK ÇERÇEVENİN OLUŞTURULMASI	106
3.3. ARAŞTIRMADA YARARLANILAN KURAM VE ÖLÇEKLER	109
3.3.1. Kişilik Kuramı ve Mesleki Tercih Envanteri	109
3.3.2. İş Özellikleri (Tanısı) Ölçeği	111
3.3.3. İş Özelliklerinden Memnuniyet Ölçeği	112
3.3.4. Boş Zaman Motivasyon Ölçeği (BZMÖ)	113
3.4. ÖLÇEKLERİN UYARLANMASI VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ	114
3.5. HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI	117
3.5.1. Hipotez Grupları	121
3.5.1.1. Meslek Gruplarının Karşılaştırmasına Dayalı Hipotezler	121
3.5.1.2. İş Özelliği – Memnuniyet Düzeyine Göre Sınıflanmış Grupların Karşılaştırılmasına Dayalı Hipotezler	130

3.6. ANALİZ VE BULGULAR	142
3.6.1. Boş Zaman Motivasyon Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenirliği	142
3.6.2. Hemşire, Mühendis ve Öğrenci İşleri Çalışanlarına Uygulanan Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri	150
3.6.3. Hipotez Testleri	160
3.6.3.1. Meslek Gruplarının Karşılaştırmasına Dayalı Hipotez Testleri	160
3.6.3.2. İş Özelliği – Memnuniyet Düzeyine Göre Sınıflanmış Grupların Karşılaştırılmasına Dayalı Hipotezler	176
SONUÇ VE TARTIŞMA	214
KAYNAKÇA	236
EKLER	

KISALTMALAR

BZMÖ	Boş Zaman Motivasyon Ölçeği
İÖÖ	İş Özellikleri Ölçeği
İÖMÖ	İş Özelliklerinden Memnuniyet Ölçeği
RIASEC	Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
CR	Bileşik Güvenirlik
AVE	Average Variance Extracted
GFI	Goodness-of-Fit Index
NFI	Normed Fit Index
CFI	Comparative Fit Index
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Boş Zaman Motivasyon Kategorileri ve İfadeler	s. 29
Tablo 2: Turizm Motivasyonu Üzerine Gerçekleştirilen Bazı Teorik Yaklaşımlar	s. 45
Tablo 3: Boş Zaman ve Turizm Güdülleri	s. 47
Tablo 4: BZMÖ Kullanılarak Gerçekleştirilen Bazı Çalışmalar	s. 48
Tablo 5: Kişilik Tipi – Kişilik Özellikler – Boş Zaman Etkinlikleri – Olası Meslekler İlişkisi	s. 70
Tablo 6: Holland'ın Kişilik Kuramı Üzerine Gerçekleştirilen Bazı Çalışmalar	s. 71
Tablo 7: Bölünme (Ayrılma) ve Bölünme – Bütünleşme Sürekliliği Kuramları Üzerine Gerçekleştirilen Bazı Çalışmalar	s. 76
Tablo 8: Taşma ve Telafi Kuramları Üzerine Gerçekleştirilen Bazı Çalışmalar	s. 97
Tablo 9: Taşma ve Telafi Kuramlarının Talep Ettiği İş Özelliği-Memnuniyet Düzeyi İlişkisi	s. 107
Tablo 10: Taşma ve Telafi Kuramlarının, İş Özelliği – Memnuniyet – Boş Zaman Motivasyonu İlişkisi	s. 108
Tablo 11: İş Özelliği-Boş Zaman Motivasyonu İlişkisi	s. 118
Tablo 12: Meslek Gruplarının İş Özelliği-Memnuniyet Düzeyi İlişkisi	s. 121
Tablo 13: Taşma ve Telafi Kuramlarının Meslek Grupları Üzerinden Sınanması İçin Geliştirilen Model	s. 125
Tablo 14: Taşma ve Telafi Kuramlarının, İş Özelliği-Memnuniyet Düzeyine Göre Sınıflanmış Grupların Karşılaştırılmasına Dayalı Sınanması İçin Geliştirilen Model	s. 131
Tablo 15: İş Özelliği ve Memnuniyet Düzeyi Açısından Gerçekleştirilen Sınıflandırmaya Dair Örnek	s. 132
Tablo 16: Boş Zaman Motivasyon Ölçeği Dilsel Eşdeğerlik Puanları	s. 143
Tablo 17: Turistik Tercihler Üzerinden değerlendirilen BZMÖ Kısa Formunun Faktör yapısı ve Açıklanan Varyans Oranları	s. 143
Tablo 18: Turistik Tercihler Üzerinden değerlendirilen BZMÖ Kısa Formunun Faktörler Arası Korelasyon Değerleri	s. 143

Tablo 19: Turistik Tercihler Üzerinden değerlendirilen BZMÖ Kısa Formunun Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	s. 143
Tablo 20: Turistik Tercihler Üzerinden değerlendirilen BZMÖ Kısa Formunun Test-Tekrar Test Sonuçları	s. 149
Tablo 21: Türkçe Geçerlik ve Güvenirliği Kanıtlanmış BZMÖ Kısa Formu	s. 149
Tablo 22: Meslek Gruplarına Dair Demografik ve Sayısal Bilgiler	s. 151
Tablo 23: Örneklem Uygunluk ve Küresellik Testleri	s. 152
Tablo 24: BZMÖ Kısa Formunun Faktör yapısı ve Açıklanan Varyans Oranları	s. 153
Tablo 25: İÖÖ'nün Özellik Boyutlarının Faktör yapısı ve Açıklanan Varyans Oranları	s. 155
Tablo 26: İş Özelliklerinden Memnuniyet Ölçeğinin Faktör yapısı ve Açıklanan Varyans Oranları	s. 158
Tablo 27: İÖÖ ve İÖMÖ	s. 159
Tablo 28: Meslek Gruplarının İş Özellikleri ve Memnuniyetlerine İlişkin İstatistiksel Veriler	s. 160
Tablo 29: Meslek Gruplarının Beceri Çeşitliliği İş Özelliği ve Memnuniyeti ile Görev Anlamlılığı İş Özelliği ve Memnuniyetine İlişkin Anova Testi Sonuçları	s. 164
Tablo 30: Meslek Gruplarının Beceri Çeşitliliği İş Özelliği ve Memnuniyeti ile Görev Anlamlılığı İş Özelliği ve Memnuniyetine İlişkin Post Hoc Testi Sonuçları	s. 166
Tablo 31: Hemşire ve Mühendislerin Özerklik İş Özelliği ve Memnuniyetine İlişkin T-Testi Sonuçları	s. 167
Tablo 32: Hemşire ve Öğrenci İşleri Çalışanlarının Başkalarıyla Başa Çıkma İş Özelliği ve Memnuniyetine İlişkin T-Testi Sonuçları	s. 168
Tablo 33: Meslek Gruplarının Boş Zaman Motivasyon Boyutlarına İlişkin İstatistiksel Veriler	s. 170
Tablo 34: Meslek Gruplarının Yeterlik-Ustalık ve Uyarın-Çekme Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları	s. 172
Tablo 35: Meslek Gruplarının Yeterlik Ustalık ve Uyarın Çekme Boyutlarına İlişkin Post Hoc Testi Sonuçları	s. 173

Tablo 36: Hemşire ve Mühendislerin Entelektüel Boyutuna İlişkin T-Testi	
Sonuçları	s. 175
Tablo 37: İş Özelliği – Memnuniyet Düzeyine Göre Sınıflanmış Gruplara İlişkin	
İstatistiksel Veriler	s.176
Tablo 38: Grupların İş Özelliği ve Memnuniyet Boyutlarına İlişkin Anova Testi	
Sonuçları	s. 179
Tablo 39: Grupların İş Özelliği ve Memnuniyet Boyutlarına İlişkin Post Hoc	
Testi Sonuçları	s. 180
Tablo 40: Grupların Boş Zaman Motivasyon Boyutlarına İlişkin İstatistiksel	
Veriler	s. 186
Tablo 41: 1., 2., 3. ve 4. Grupların Boş Zaman Motivasyon Boyutlarına İlişkin	
Anova Testi Sonuçları	s. 190
Tablo 42: 1., 2., 3. ve 4. Grupların Entelektüel Boyutuna İlişkin Post Hoc Testi	
Sonuçları	s. 192
Tablo 43: 7., 8., 9. ve 10. Grupların Boş Zaman Motivasyon Boyutlarına İlişkin	
Anova Testi Sonuçları	s. 193
Tablo 44: 7., 8., 9. ve 10. Grupların Boş Zaman Motivasyon Boyutlarına İlişkin	
Post Hoc Testi Sonuçları	s. 194
Tablo 45: 5. ve 6. Grupların Boş Zaman Motivasyon Boyutlarına İlişkin	
T-Testi Sonuçları	s. 197
Tablo 46: 1., 5. ve 7. Grupların Boş Zaman Motivasyon Boyutlarına İlişkin	
Anova Testi Sonuçları	s. 200
Tablo 47: 1., 5. ve 7. Grupların Uyarın Çekme Boyutuna İlişkin Post Hoc	
Testi Sonuçları	s. 201
Tablo 48: 2. ve 8. Grupların Sosyal-Statü Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları	s. 203
Tablo 49: 3. ve 9. Grupların Entelektüel Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları	s. 204
Tablo 50: 4., 6. ve 10. Grupların Boş Zaman Motivasyonu Boyutlarına İlişkin	
Anova Testi Sonuçları	s. 206
Tablo 51: 4., 6. ve 10. Grupların Boş Zaman Motivasyonu Boyutlarına İlişkin	
Post Hoc Testi Sonuçları	s. 207
Tablo 52: Araştırmada Gerçekleştirilen hipotez Testleri ve Sonuçları	s. 208

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Turizm Motivasyonunun Sosyo-Psikolojik Modeli

s. 44

Şekil 2: Holland'ın Altıgen Modeli

s. 69



EKLER LİSTESİ

EK 1: Çalışma Anket Örneği

ek s.1

EK 2: Etik Kurul Onayı

ek s.3



GİRİŞ

Modern insan, hayatta kalabilmek için çalışmakta, çalışarak elde ettikleriyle ihtiyaçlarını karşılamakta ve çalışma dışında arta kalan boş zamanını da çeşitli faaliyetlerle değerlendirmektedir. Bu boş zaman faaliyetlerinin bazıları yalnızca vakit öldürmek üzerineyken bazıları ise stres atma, rutinden ve günlük yaşamın hengamesinden uzaklaşma ve hatta bir yaşam tarzı oluşturma gibi güdülerle tetiklenmektedir (Stebbins, 2008: 336). İş yaşamının insanların hayatında kapladığı yer ve insanlar üzerindeki etkileri (stres, yorgunluk, başarıma ve başaramama hissi, özerklik veya emir altında olma hissi, diğer çalışanlarla ve müşterilerle uğraşmak, statü ve prestij güdüsü, diğer insanların değerlendirmeleri gibi) düşünüldüğünde, boş zaman faaliyetleri ile mutlak bir etkileşim ve ilişkiden söz etmek yanlış olmayacaktır. İş yaşamı – boş zaman literatürü, bu ilişkiyi incelemek ve etkilerini ortaya koymak çabasıyla şekillenmiştir.

İş yaşamı – boş zaman ilişkisi üzerine yapılan ilk çalışmalar, tarım ve endüstride kadınların işgücüne katılımı ve erkeğin iş özelliklerinin ailesiyle geçirdiği vakit ve aile yaşantısına etkisi çerçevesinde ele alınmıştır. Bu yapıda, boş zaman olarak ele alınan kesit, aile ilişkileri ve yaşantısı olmuştur (Parker, Brown, Child ve Smith, 2005: 43-44). Boş zaman kavramı, bugünkü tanımlamalara uygun şekilde; eğlence, dinlence, gezi ve seyahatler, spor etkinlikleri ve oyunlar, dış ve iç mekân etkinlikleri gibi faaliyetleri de içine alarak genişletilmiş olsa da konuya ilişkin kuramsal çerçevenin oturması zaman almıştır. İş yaşamı – boş zaman ilişkisi üzerine geliştirilen ilk kuramlar, ulusal literatürde “Taşma” ve “Telafi” kuramları olarak adlandırılan, bu çalışmanın da konusu olan ve Wilenski (1964: 173-197) tarafından ortaya konulan “Spillover and Compensation Theory” olmuştur.

Kuramlar, kuramsal çerçeve kısmında kapsamlı şekilde ele alınacaktır. Ancak kısaca değinmek gerekirse, kuramların temel varsayımı, bireylerin iş yaşamı özelliklerinin (yoğun insan etkileşimi gerektirmesi, özerk veya bağımlı yapı, stresli ve yorucu olması, beceri – marifet gerektirme veya gerektirmeme gibi) boş zaman davranışlarına etki ettiği görüşüyle şekillenmiştir. Taşma kuramına göre; “bireylerin işlerinde karşılaştıkları özellikler boş zaman faaliyetlerinin seçiminde de gözlenir” ve bu etki iki şekilde gerçekleşmektedir. Bunlardan ilki, “bireylerin işlerinde memnun

oldukları özelliklerin boş zaman tercihlerinde de gözleneceği varsayımını savunmakta” ve Olumlu Taşma (Positive Spillover) olarak adlandırılmaktadır. İkincisi ise, “bireylerin işlerinde memnun olmadığı özelliklerin boş zaman tercihlerinde de gözleneceğini varsaymaktadır” ve Olumsuz Taşma (Negative Spillover) olarak adlandırılmaktadır. Telafi Kuramı ise; “kişinin yaptığı işte yoksun kaldığı veya arzu edilmeyen ve maruz kalınan deneyimleri, boş zaman faaliyetlerinde telafi etmesi” görüşüne dayanmaktadır. Bu etki de tıpkı Taşma Kuramında olduğu gibi iki şekilde gerçekleşmektedir. İlki; “yapılan işte, kişinin arzu ettiği deneyim, davranış ve psikolojik gereksinimlerin (iş özelliği açısından) yokluğu durumunda bu gereksinimlerin etkin bir şekilde boş zaman faaliyetlerinde izlenmesi şeklindedir” ve “Tamamlayıcı Telafi” olarak adlandırılmaktadır. İkincisi ise; “arzu edilmeyen ve maruz kalınan iş deneyimlerinin boş zaman tercihleriyle telafi edilmesi (örneğin; yorucu bir işten sonra vücudu veya beyni dinlendiren faaliyetler)” temeline dayanmaktadır ve “Tepkisel Telafi” olarak adlandırılmıştır (Wilensky’den aktaran, Banner, 1985: 14).

Kuramların yapısı incelendiğinde; iş yaşamında gözlenen iş özellikleri ve boş zaman davranışını içeren boş zaman motivasyonu alanlarını bir arada ele alma gerekliliği fark edilmektedir. Bu çok disiplinli yapı, kuramları sınamaya yönelik çabaların önünde önemli bir engel teşkil etmiştir. Zira, kuramların ayrıntılı bir incelemesi, sadece ilgili iş özelliklerini ve boş zaman motivasyonunu ölçmenin yeterli olmayacağını, aynı zamanda iş özellikleri ile boş zaman motivasyonu boyutlarının birbiriyle uyumlu olması gerekliliğini de göstermektedir. Kuramları sınamaya yönelik ilk dönem çalışmalarında, henüz bir boş zaman motivasyon ölçeğinin olmaması ilk temel engel olmuştur. Diğer taraftan iş özelliklerinin hangileri olduğu, nasıl ele alınacağı ve bu özelliklere yönelik memnuniyetin ölçülmesi de bir başka zorluk olarak öne çıkmıştır. İlerleyen dönemlerdeyse, kuramları ele alan çalışmaların çok önemli bir kısmı, iş yaşamı-boş zaman ilişkisinden iş yaşamı-aile yaşamı ilişkisine odaklanmış ve özellikle Olumlu Taşma Kuramının varsayımı üzerinden yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Dolayısıyla, Wilensky’nin (1964: 173-197) öne sürdüğü Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımını, doğru bir metodolojik yaklaşımla ve eksiksiz bir şekilde ölçen bir çalışma gerçekleştirilmemiştir. Bu anlamda, bu çalışmanın temel amacı, Taşma ve Telafi Kuramlarını, tüm varsayımlarıyla ele alarak ölçebilecek bir

yapı geliştirmek ve kuramların günümüz iş yaşamı-boş zaman ilişkisini açıklamada ne derece etkin olabileceğini ortaya koymaktır.

Bunu gerçekleştirebilmek adına ilk gereklilik, kuramın yapısına uygun olan iş özelliklerini ve bireylerin bu özelliklerden memnun olup olmadığını ölçebilen bir araç geliştirmek veya var olan bir aracı uygun şekilde kullanabilmektir. Bunun için, Hackman ve Oldham'ın (1975) geliştirdiği ve alanda genel kabul gören “İş  zellikleri  l eğinin (İ  )” kullanılmasına karar verilmiştir. Bu  l ek, bireylerin çalıştığı işlerde ne kadar bağımsız olduğu, yaptıkları işin anlamlılığı, diğer insanlarla (diğer çalışanlar, müşteriler ve amirler gibi) ne derece uğraşmayı gerektirdiği ve beceri gerektiren özelliklere (makine ve alet kullanımı, çözümlleme gerektiren karmaşık işler gibi) sahip olup olmadığını gibi iş özelliklerini ve çalışanların bu özelliklerden (varlığı veya yokluğu fark etmeksizin) memnun olup olmadıklarını ölçmeyi amaçlamaktadır.

Kuramları ölçebilmek için bir diğer gereklilik, bireylerin boş zaman tercihlerini hangi motivasyonlarla gerçekleştirdiklerini ortaya koyacak ve aynı zamanda İ  'n n boyutlarıyla uyumlu bir boş zaman motivasyon  l eğidir. Bunun için de Beard ve Ragheb'in (1983: 219-228) geliştirdiği ve alanda en çok kullanılan  l me araçlarından biri olan Boş Zaman Motivasyon  l eğinin (BZM ) kullanılmasına karar verilmiştir.

BZM 'ye uygulanan Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması sonrası, İ  'de yer alan iş özelliklerinden biri olan özerklik (bağımsızlık) boyutuna karşılık olarak; bireylerin öğrenme, keşfetme ve özgürce hareket etme g d leri üzerine odaklanan entelektüel boyutunun, görev anlamlılığı iş özelliğine karşılık olarak; bireylerin diğer insanların saygısı ve taktirini gözeterek motive olduklarını gösteren sosyal statü boyutunun, başkalarıyla başa çıkma iş özelliğine karşılık olarak; bireylerin diğer insanlarla yakınlık kurma motivasyonunu içeren sosyal arkadaşlık boyutu ile insanlardan ve rutin çevreden kaçışı içeren uyaran itme boyutunun ve son olarak beceri çeşitliliği iş özelliğine karşılık olarak, bireylerin becerilerini sınamak ve geliştirmek üzerine motive olduklarını gösteren yeterlik ustalık boyutu ile rahatlama ve dinlenme güdüsünü içeren uyaran çekme boyutunun uyumlu bir şekilde eşleştiği g r lm ştir. Bahsi geçen iki ölçeğin yanı sıra, kuramların talep ettiği iş özelliklerinden memnuniyeti ölçebilmek adına, İ  'de yer alan memnuniyet ifadeleri, her bir iş özelliğinden memnuniyeti ölçecek şekilde düzenlenmiş ve İş  zelliklerinden Memnuniyet  l eği (İ M ) oluşturulmuştur. Tüm bu ölçekler kullanılarak, Taşma

ve Telafi Kuramlarının dört varsayımında ele alınan savların eksiksiz bir şekilde ölçülebileceği düşünülmektedir.

Konuyla ilgili değinilmesi gereken bir diğer önemli husus, Taşma ve Telafi kuramlarının turistik tercihler üzerinden de değerlendirilebileceğidir. Doğan (2004: 64), kuramların, turistik tercihlerin seçiminde de etkili olabileceğini belirtmiş ve jenerik bir tabir olarak kuramlardan “Ödünsel Tatil Kuramı ve Taşma Kuramı” olarak bahsetmiştir. Kuramların turizmle ilişkisi üzerine ilk tespitlerden biri Pearce’a (1982: 20) aittir. Yazar, insanların tatil sırasında gerçekleştirecekleri etkinliklerde ve tatillerinin temel belirleyicilerinde (turist güdüsü), iş yaşamı özelliklerinin etkisi olabileceğini belirtmiş ve Taşma ve Telafi Kuramlarından bahsetmiştir. Buna göre; Taşma Kuramı için iş özellikleri ve tatil ortamında aranan davranışlar benzerdir. Telafi Kuramına göre ise; insanların, tatilleri sırasında, iş özelliklerinin karşıtı olan veya iş özelliklerinde erişemedikleri etkinlikleri aradıkları varsayılmaktadır.

Bu bağlamda, çalışmanın bir diğer amacı, kuramların turistik boş zaman etkinlikleri tercihlerine ilişkin motivasyonlarda da geçerli olup olmadığını açığa çıkarmaktır. Bunu yaparken, BZMÖ’nün yapısını ve ölçme gücünü bozmadan uygun bir uyarlamaya ihtiyaç duyulacağı bilinciyle hareket edilmiştir. Konuyla ilgili olarak, BZMÖ’nün boyut ve ifade yapısının, turistik tercihler üzerinden uygulayabilme açısından son derece müsait olduğuna dair görüşler mevcuttur (Lounsbury ve Franz, 1990: 700). Bunu sınamak için, bir ön çalışma ile ölçeğin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışması yapılmış ve turistik tercihler üzerinden de kullanılabileceğine dair kuvvetli sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışmanın örneklem seçiminden de kısaca bahsetmek yerinde olacaktır. Örneklemi teşkil edecek meslek gruplarının seçimi, kuramın doğru şekilde sınanabilmesi açısından son derece önemlidir. Zira, İÖÖ’de daha önce bahsi geçen iş özelliklerinin farklı farklı boyutlarda ve farklı derecelerde görülüyor olması ve bu özelliklerden memnuniyetin de yeterli çeşitlilikte izlenebiliyor olması gerekmektedir. Bu noktada, birbirinden farklı ve tipik özelliklere sahip meslek gruplarından oluşmuş bir örneklem belirlenmesi gerekmektedir. Bunu yaparken, Holland’ın “Kişilik Kuramı (1973) ve Mesleki Tercih Envanterinden (1985)” yararlanılmıştır. Holland’ın tipolojisi, bireylerin kişilik özellikleri ile mesleki tercihlerinin kesişeceği ön kabulüyle oluşturulmuş ve altı kişilik tipi, bunlara dair özellikler ve olası meslekleri

eşleştirilmiştir. Holland'ın tipolojisi ve Taşma ve Telafi Kuramlarının genel yapısı dikkate alınarak oluşturulan örnekleme; hemşireler, mühendisler ve üniversite öğrenci işleri çalışanları teşkil etmektedir. Konuyla ilişkili ayrıntılar yöntem kısmında ele alınmıştır.

Yukarıda belirtilen amaç ve kapsamda, giriş kısmı sonrası literatür bölümünde; boş zaman, boş zamana ilişkin yaklaşımlar, boş zamanın sınıflandırılması, boş zaman motivasyonu, turizm motivasyonu, boş zaman motivasyonu ile turizm motivasyonunun ilişkisi, boş zaman-iş yaşamı ilişkisi, iş-yaşam dengesi ve kuramsal yaklaşımlar, boş zaman-iş yaşamı ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlar ve Taşma ve Telafi Kuramları ve turizm ilişkisi ele alınacaktır. Yöntem kısmında, kuramların ölçümü için oluşturulan metodolojik çerçeve aktarılıp çalışmanın evren ve örnekleme, veri toplama yöntemleri, kullanılan ölçekler, çalışmanın hipotezleri ve analiz seçimlerinden bahsedilecektir. Bulgular kısmında, Taşma ve Telafi Kuramlarının savları veriler ışığında analiz edilerek ulaşılan bulgular sistematik bir şekilde paylaşılacaktır. Sonuç ve tartışma kısmında ise; elde edilen bulgular alana ait literatürle tartışılacak, çıkarım ve öneriler sunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

BOŞ ZAMAN

1.1. BOŞ ZAMAN KAVRAMI

İnsan yaşamının alışlagelen ve makineleşmiş düzeni, boş zamanın kavramsallaştırılması üzerine gerçekleştirilen yaklaşımları doğrudan etkilemiştir. Alışlagelen ve makineleşmiş düzenden kasıt, hayatını idame ettirebilmek için belirli bir bedel karşılığı çalışma, bundan arta kalan zaman ve o zaman dilimine sığdırılan etkinliklerdir. İnsanlar işe gitmekte, işleri bittiğinde evlerine dönmekte ve yeni bir iş gününe kadar kalan vakitlerini çeşitli etkinliklerle geçirmektedir. Dolayısıyla, boş zaman kavramının ele alınışı ve tanımlama çabalarında sıklıkla gözlenen şey, bu kavramı iş yaşamıyla ilişkilendirmek olmuştur (Stebbins, 2017: 7). Örneğin; Macquarie Dictionary (2022) boş zamanı; “zamanın iş veya görev taleplerinden bağımsız olması durumu” şeklinde tanımlarken Merriam Webster Dictionary (2022) ise; “kazançlı iş için kullanılmayan zaman içinde yer alan” şeklinde tanımlamıştır. Her iki tanımlamada da iş yaşamına atıf dikkat çekmektedir.

Konu üzerine yapılan akademik kavramsallaştırma ve tanımlamaların bir kısmında da aynı yapıyı gözlemek mümkündür. Örneğin Lundberg, Komarovsky ve McInnery (1934: 2) boş zamanı; “ücretli bir işin veya başka bir zorunluluğun bize yüklediği resmi görevlerden özgür olduğumuz zaman” şeklinde tanımlarlarken Gist ve Fava (1964: 411) ise, “boş zaman, bir bireyin işten veya diğer görevlerden uzak olduğu ve rahatlama, oyalanma, sosyal başarı veya kişisel gelişim amacıyla kullanılabilecek zamandır” şeklinde ifade etmişlerdir. Her iki tanımlamada da boş zamanın işten arta kalan zamanla ifade edildiği görülmektedir. Diğer taraftan iki tanımlamada da diğer görevler ve zorunluluklarla ilgili bir bahis söz konusudur. Bununla ilgili olarak Kelly (1972: 50),

Boş zaman iş dışıdır. Diğer bir deyişle, boş zaman ücretli değildir, sosyal beklentiler tarafından gerekli değildir ve statü veya hayatta kalmak için gerekli değildir. Ancak, tüm çalışma dışı işler boş zaman olarak kabul edilmez. Teorisyenler, ne kadar iş dışı çalışmanın boş zaman olarak tanımlanması gerektiği konusunda hemfikir değiller

demektedir. Bu noktada boş zamanın yalnızca iş dışı zaman olarak ayrılmasının yeterli olmayacağı ve iş dışı olmasına karşın boş zaman olmayan birtakım zorunluluklar olduğu sonucu ortaya konmaktadır.

İş olarak görülmeyen ancak boş zaman olarak değerlendirmenin de yerinde olmadığı kimi zorunlu görevler daha sonra literatürde iş dışı yükümlülükler (non-work obligation) olarak adlandırılmıştır (Stebbins, 2017: 8). Bu noktada, boş zaman kavramıyla sıklıkla karıştırılan bir diğer kavram olan serbest zamana ve iki kavram arasındaki farka değinmek de yerinde olacaktır. Serbest zaman; iş dışında kalan tüm zamanı ifade etmektedir. Bununla ilgili olarak Mieczkowski (1990: 9) serbest zamanı, iş dışında kalan ve herhangi bir etkinlikle geçirilmeyen zaman; boş zamanı ise, birey için anlam ifade eden etkinliklere katılım sağlanan zaman şeklinde belirterek iki kavram arasındaki ayrımı göstermeye çalışmıştır.

Serbest zaman ve iş dışında kalan ancak boş zaman olarak değerlendirilemeyecek görevlerin ve etkinliklerin (ev işleri, saç kestirmek, dışçıye gitmek gibi) varlığının yanı sıra boş zamanın neden bir başka kavramla (iş yaşamı) ilişkilendirilerek tanımlandığı da tartışmaya açılmıştır. Bununla ilgili olarak Stebbins (2017: 7), boş zaman kavramının iş yaşamından bağımsız bir tanımlamaya ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir. İş yaşamı ile ilişkilendirilen yapının boş zamanın ne olmadığı üzerinden ele alınışı ifade ettiğini belirten yazar, asıl perspektifin, boş zamanın ne olduğunu anlamak olması gerektiğini ve bunun diğer yaklaşımdan daha zorlu bir yol olduğunu belirtmektedir.

Boş zamanı, iş yaşamından ayrı bir bağlamda kavramsallaştırma çalışmaları karşılığını bulmuş ve birbirinden farklı ve benzer pek çok tanımlama ortaya konmuştur. Bu çabalarda dikkat çeken hususlardan ilki, boş zamanın, insan doğasının psikolojik ve sosyo-ekonomik tezahürlerine eğilerek açıklanmak istenmesidir. Örneğin Gray (1971: 22), boş zamanı; “Hakikat arayışını ve kendini anlamayı içeren bir faaliyettir. Estetik, psikolojik, dini ve felsefi bir tefekkür eylemidir” şeklinde tarif etmiştir. Godbey ise (1985: 9); “Kişinin kendi kültürünün ve fiziksel çevresinin dışsal zorlayıcı güçlerinden göreceli olarak özgürce yaşaması, böylece içsel olarak zorlayıcı bir sevgiyle kişisel olarak hoş giden, sezgisel olarak değerli olan ve inanç için bir temel oluşturan şekillerde hareket edebilmesidir” şeklinde tanımlamıştır. Kavrama

ilişkin bu tür tanımlamaların önemli faydalarından biri, alanın kendine has felsefi temellerini çizmeye yardımcı olmasıdır.

Kavramı tanımlama çabalarında dikkat çeken bir diğer konu ise, kavramın kendine has temel özellikleri üzerinden hareket etmek olmuştur. Bununla ilgili olarak Kaplan (1975: 26), boş zamanı;

Kişinin ekonomik olarak boş zaman rollerine giren, katılımcılar tarafından boş zaman olarak görülen, beklenti ve hatırlamada psikolojik olarak hoş olan, potansiyel olarak tüm bağlılık ve yoğunluk aralığını kapsayan, göreceli olarak kendi belirlediği etkinlik-deneyiminden oluşur. Karakteristik normlar ile yenilenme, kişisel gelişim ve başkalarına hizmet için fırsatlar sağlar.

şeklinde tanımlamıştır. Burada boş zaman kavramının özelliklerine ilişkin atıflar dikkat çekmektedir. Boş zamanın katılımcılarla gerçekleştirilen etkinliklerle ilişkili olduğuna, gönüllü bir katılımın olduğuna (zorlayıcı olmadığına) ve bireylerin hoşça vakit geçirme ve kendini gerçekleştirme gibi güdülerle hareket ettiğine dair değerlendirmeler vurgulanmıştır.

Konuyla ilgili son görüş ise kavramın kapsamı ve herhangi bir kavramı tanımlamada izlenmesi gereken genel prensiplerle ilgilidir. Boş zaman gibi karmaşık bir doğaya sahip olan olguların birkaç satırlık tanımlamalar ya da birkaç sayfada net bir açıklamayla sınırlanmasının mümkün olmadığını vurgulayan Stebbins (2017: 11), bu tür kavramların uygun şekilde tanımlanması için çok daha sistemli bir yaklaşıma ihtiyaç olduğunun altını çizmektedir. Bununla ilgili olarak yazar, herhangi bir kavrama ait bir tanımlamanın nasıl olması gerektiğine dair bazı noktaların altını çizmiştir. Buna göre (Borsadi, 1967: 32-33; Aktaran Stebbins, 2017: 11); kavramla ilgili referans kelime, diğer tüm referans kelimelerden ayırt edilebilir olmalıdır. Buna ihtiyacı karşılama denmektedir. Bir tanıma ait göndermeler, başka bir şeyle karıştırılmasına izin vermeyecek şekilde belirgin niteliklere sahip olmalıdır. Ayrıca bir tanımlama tarafsız olmalıdır. Daha hoş olacağını düşünerek referans kelimenin niteliklerine aykırı özellikler eklenmemelidir. Son olarak bir tanımlama, tanımlamaya muhatap olacak kitlenin referans kelimeyi (boş zaman) kesin şekilde tanımasını sağlayacak kadar yeterli eksiksizliğe sahip olmalıdır.

Bahsi geçen prensipleri göz önünde bulunduran Stebbins (2017: 12), boş zamanın geniş bir perspektifle tanımlanması için çalışarak kavramla ilgili açıklayıcı bir metin kaleme almıştır. Boş zamanı; “İnsanların yeteneklerini ve kaynaklarını kullanarak serbest zamanda ve belirli iş türlerinde tatmin veya doygunluk hissi

sağlayacak şekilde fiilen gerçekleştirdiği, zorunlu olmayan ve bir bağlam içerisinde sınırları belirlenmiş faaliyetlerdir” şeklinde tanımlayan yazar bu tanımlama üzerinden boş zamanın, bazı tanımlamalarda belirtilen kimi özelliklerini tartışmaya açmıştır. Yazara göre; serbest zamanda insanların sıkılması zorlamayla gerçekleşen bir durum olmamakla birlikte kaçındığı bir şeydir. Dolayısıyla, serbest zaman boş zaman değildir. Olumlu bir tecrübe olmak zorunda da değildir. Örneğin, kişi berbere-kuaföre gidip saçını kestirmek eyleminden hoşnut değilse ve yine de bunu yapmak zorunda hissediyorsa bu etkinliğin boş zaman içinde değerlendirilmesi söz konusu olamaz. Diğer taraftan yazar, tanımlamasında belirli iş türlerinden bahsetmiştir. Boş zamanın iş dışı olarak nitelendiği pek çok tanımlama sonrası bu ifade dikkate değerdir. Yazara göre; bazı zanaat işlerinde çalışanlar, maaş alsa bile bazı yardım kuruluşu çalışanları ve bazı küçük işletme girişimcilerinin yaptığı işler adanmış mesleklerdir ve kişinin büyük keyifle yaptığı bu tür işler de (hobiler gibi) boş zaman tanımıyla örtüşmektedir (Stebbins, 2017: 11-12).

Yazarın, boş zamanın tanımlanmasıyla ilgili değindiği bir diğer nokta, pek çok boş zaman tanımının merkezinde yer alan seçim ve özgürce seçilmiş etkinlik ifadelerinden kaçınmasıyla ilgilidir. Bununla ilgili olarak, bireylerin boş zaman etkinliklerine katılım tercihlerindeki kısıtlardan bahseden yazar, bireyin gelir seviyesi, bulunduğu toplumun yapısı ve sahip olduğu boş zamanın mahiyetinin boş zamanın özgürce seçimini etkilediğini belirtmektedir. Yani birey, belki de bilardo sporuna tutkuyla bakmakta ama ekonomik veya sosyal imkânlardaki kısıtlar sebebiyle bu seçimi özgürce gerçekleştirememektedir. Bireyin, bu ve benzeri durumlarla ilgili bir farkındalığının olmaması da mümkündür ancak bu durum dahi boş zaman etkinlik tercihinde, her durumda özgürce seçme özelliğinin bulunmadığının bir göstergesidir. Dolayısıyla yazar, özgürce yapılan seçimdense zorlama olmaması prensibini öne çıkarmaktadır. Yazarın tanımlamasında merkezi bir noktada yer alan zorlama olmaması durumu, özgürce seçim göndermesiyle eşleşen insan unsurunu (bireyin boş zaman etkinliğine katılımda söz hakkı) karşılamaktadır. Diğer taraftan, bireyin boş zamanda özellikle gerçekleştirmek istediği etkinliklere katılamaması (özgürce seçim yapamaması) zorlama olmaması prensibini bozmamaktadır (Stebbins, 2017: 11-13).

Boş zaman kavramına ilişkin yukarıda bahsi geçen tüm bu tanımlamalar, bir alan veya kavrama ilişkin tek bir çerçeve çizilmesinin ne kadar zor olduğunu

göstermektedir. Buna rağmen, alana ilişkin kavramsallaştırma çabalarında önemli bir yol kat edildiği yadsınmaz. Diğer taraftan, özellikle sosyal bilimler gibi konusu doğrudan insan olan alan veya kavramlarda, çevresel koşullar, kültür ve yaşam tarzındaki gelişmeler ve farklılaşmalardan etkilenmeden değişmez doğrular oluşturulması son derece güçtür. Bu yaklaşımdan yola çıkarak, bahsi geçen tüm tanımlamaları; boş zaman kavramına ilişkin tanımlama çabalarının bitmeyeceği ve alanın her daim yeni tanımlamalara açık olduğu kabulüyle değerlendirmek yerinde olacaktır.

1.2. BOŞ ZAMANA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

Arkeolojik ve antropolojik bulgular, insanların çeşitli etkinliklerle zamanlarını değerlendirme çabalarının, insanlık tarihine koşut geliştiğini ortaya koymuştur (McClean ve Hurd, 2015: 24). Ancak boş zaman kavramına yönelik felsefi ve düşünsel yaklaşımlar, araştırmacılar için daha yakın ve incelenebilir dönemlerle sınırlıdır. Boş zamana ilişkin pek çok yaklaşım ortaya konulmuşsa da özellikle endüstri devrimi sonrası çok daha kapsamlı yaklaşımların oluşturulduğu görülmektedir. Bununla birlikte, bu dönem sonrası kaleme alınan boş zaman yaklaşımlarının tamamını aktarmak bu çalışmanın kapsamı açısından uygun görülmemiş; alana özel etki eden ve en çok tartışılan yaklaşımlara değinilmesine karar verilmiştir. Diğer taraftan, yazını zenginleştirmek açısından faydalı olacağı gerekçesiyle ilgili boş zaman yaklaşımları, dönemseldir. Belirli bir kronolojik düzen izlese de birbiriyle eşleşen ve çelişen yönleriyle ele alınmaya çalışılmış ve sundukları argümanlar üzerinden karşılaştırılmıştır.

1.2.1. Antik Yunan'da Boş Zaman

Boş zamana ilişkin ilk felsefi bakış açısı genellikle Antik Yunan üzerinden ele alınmaktadır. Antik Yunanda boş zamanın, öylesine harcanan ve hiçbir şey yapılmayan bir zaman dilimindenense mutluluk, bilgiyi arama ve sanatsal faaliyetleri içinde barındıran, estetik zevklerin kovalandığı bir kendini gerçekleştirme alanı olarak değerlendirilmesi gerektiği kabul görmektedir. Hatta metinler, klasik dönemde (M.Ö.

IV. ve V. yüzyıllar) boş zamanın “*bir Yunan için uygun olabilecek tek yaşam tarzı*” olarak görüldüğünü aktarmaktadır (de Grazia, 1962: 20). Ancak, dönemin metinlerini aktaran çalışmalar, bu yaklaşımın sahiplenilmiş bir üstünler zevkini yansıttığını belirtmektedir. Bir başka deyişle, boş zamana ilişkin yüklenen ve yukarıda bahsi geçen anlam, bir kast sistemini temsil edecek şekilde yalnızca seçkinler sınıfına ait bir değerler bütünü olarak ele alınmaktadır (Juniu, 2000: 69; Sylvester, 1999: 3). Bu noktada değinilmesi gereken önemli bir husus ise, seçkinler sınıfının boş zaman ile işi ayıran bir anlayışa sahip olduğudur. Başta Aristoteles olmak üzere dönemin seçkinler sınıfı, boş zamanı seçkinlere yönelik bir ayrıcalık olarak görürken, çalışmayı (zanaatkâr ve işçilerin yaptığı işler) alt sınıfa ait alçaltıcı bir çaba olarak yorumlamaktadır. Öyle ki; dönemin devlet yapısı incelendiğinde, çalışan sınıfın şehir devletine üyeliği ve dolayısıyla vatandaşlığının bulunmadığı ve pek çok insani ve yasal haklardan faydalanamadığı görülmektedir. Çalışma ve emek, Antik Yunan vatandaşlarınca bir lanet olarak düşünülmektedir (Sessoms, 1984: 35).

Antik Yunanda boş zaman ve çalışmaya yönelik yukarıda resmedilen anlayış genel kabul görse de bu görüşleri tartışan argümanlar da mevcuttur. Konuyu etraflıca ele alan Sylvester (1999), dönemin (M.Ö. IV. ve V. yüzyıl) aristokrat ve zanaatkâr-işçi sınıfına ait kaynaklarını incelemiş ve bir çerçeve ortaya koymuştur. Yazara göre; aristokratların ve küçük bir entelektüel grubun ortaya koyduğu yukarıda bahsi geçen boş zaman teorileri, “Antik Yunandaki sıradan vatandaşları (küçük toprak sahipler, zanaatkârlar ve köle olmayan işçiler gibi) şehir devletine üyelikten dışlamak için politize edilmiş” bir ideadır (Sylvester, 1999: 3). Bir başka deyişle, aristokratlar boş zamana ilişkin yaklaşımları ve emeği hor görmeyi, kast oluşturmak için bir silah olarak kullanmış ve alt olarak gördükleri çalışan sıradan vatandaşların yönetim kademesinde etkili olma ihtimaline set çekmişlerdir. Ancak yazar, Antik Yunanda boş zaman ve çalışmaya ilişkin yaklaşımın bundan ibaret olmadığını ve aslında aristokrat sınıftan çok daha kalabalık bir kitlenin kendi boş zaman ve çalışma perspektifine sahip olduğunu savunmaktadır. Buna göre; Antik Yunanda zanaatın yaygınlaşması ve ticaret ağının genişlemesiyle özellikle küçük çiftçi, tüccar ve zanaatkârlarca emeğe verilen önem artmış ve klasik metinlerde belirtildiği gibi aşağılayıcı bir faaliyet olmaktan çıkmış, tersine son derece değerli bir çaba olarak görülmeye başlanmıştır. Bu bakış boş zaman faaliyetlerinin yapısına da sirayet etmiş ve hem Yunan oyunlarında

(bugünkü olimpiyatlar) hem de koro gibi etkinliklerde, icra edilen zanaat ve işe atıflar artmıştır. Ancak zanaatkârlar, küçük toprak sahipleri ve işçiler, hayatlarının temel merkezini çalışma üzerine kurmamış, boş zaman onlar için de öncelikli bir idea olmuştur. Bu dönem Atina'sında, tiyatro, müzik, dans ve atletizme dayalı oyunlar gibi boş zaman etkinlikleri hayatın temelinde yer almış ve hemen tüm sakinlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir (Sylvester, 1999: 11-14).

Bu iki yapıyı değerlendirmek gerekirse; Antik Yunan'da, entelektüel tarihin okuması yapıldığında, çalışmayı aşağılayan ve boş zamanı bir yaşam felsefesi olarak gören bir anlayışın olduğu görülmektedir. Daha az incelenen “sıradan vatandaşların” metinlerinde ise, çalışma ve emeğin yüceltildiği ancak yaşamın temelinde yine boş zamanın olduğu ve çalışmanın kaliteli boş zaman edinimi için bir araç olarak da görüldüğü ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda; Antik Yunanda, sıradan vatandaşların boş zaman ve çalışmaya yaklaşımının, boş zaman-iş yaşamı ilişkisine (boş zaman etkinliklerinde zanaat ve çalışmaya yönelik atıflar ve boş zaman için çalışma anlayışı) ilk atıf olarak gösterilebileceği düşünülmektedir.

1.2.2. Endüstri Devrimi-Boş Zaman İlişkisi

Antik Yunan sonrası boş zaman üzerine yaklaşımlar genellikle Endüstri Devrimi ile ele alınmaktadır. Orta çağ ile Endüstri Devrimi arasındaki dönem genel olarak incelendiğinde, boş zaman algısının seçkinler sınıfının yaşam tarzına göre şekillendiği ve lüks ve şatafatlı etkinlikleri içeren bir gösterişçi yapıyı temsil ettiği görülmektedir. Bu dönemde, Antik Yunandaki gibi bir aşağılama olmasa da çalışmaya karşı bakış zorunluluklar üzerinden gelişmiş ve aylaklık yüceltilmiştir (Juniu, 2000: 70). Bu durum Endüstri Devrimi ile değişmiş ve iş yaşamında yaşanan değişimler boş zamana ilişkin yaklaşımları derinden etkilemiştir.

Endüstri Devrimi, o güne kadar küçük işliklerde ve sınırlı sayılarda gerçekleşen üretimde muazzam bir artışa sebep olurken, işçilerden de makine performansı beklenmiş ve son derece ağır çalışma şartları ortaya çıkmıştır (Mohajan, 2019: 379-380). Bu yapı, o güne kadar moda olan ve seçkinlere atfedilen tembellik ve düzenli çalışmayı reddeden anlayışı tamamen dışarıda bırakmış ve çalışmamak bir hastalık olarak görülmeye başlanmıştır (Aytaç, 2002: 237). Endüstri Devrimi ve kapitalist

düzen, iş-yaşam dengesini tam tersine çevirmiş ve çalışma, yaşamın amacı ve temel odağı haline gelmiştir. Fakat insanlardan beklenen makine performansının mümkün olamayacağı da anlaşılmaya başlanmış, 16 saati bulan günlük çalışma süreleri ve sert koşullar (Mohajan, 2019: 377) işçi hareketlerini başlatmıştır. İşçi hareketleri ilk sonuçlarını çalışma sürelerinin kısılmasıyla almış ve yeniden bir boş zaman algısı oluşmaya başlamıştır. Bu düzende “iş ve işten arta kalan zaman” olmak üzere ikili bir yapı ortaya çıkmıştır (Aytaç, 2002: 237). Hızla büyüyen ve kabul gören kapitalist düzen, işten arta kalan zamanı, yeniden üretim ve çalışmaya hazırlanma alanı olarak görmüştür. Dolayısıyla, kapitalist düşüncede boş zaman, tekrar çalışmak için kurgulanan bir alan olarak ele alınmıştır. İş için boş zaman anlayışı, boş zamanın daha iyi çalışabilmek için bir ödül ya da teşvik ögesi olarak görüldüğü bir dönemi işaret etmektedir. Bu yaklaşım, boş zamanı ve yapılan etkinlikleri bir yaşam tarzı ve kültürü olmaktan çıkarıp materyalist öğelerin hâkim olduğu bir gösteriş yapma alanına çevirmiştir (Veblen, 2005: 40).

Endüstri Devrimi ile boş zamana ilişkin ilk sistematik yaklaşım, Thorstein Veblen’in (2005) 19. yüzyılın sonunda kaleme aldığı “Aylak Sınıfın Teorisi (The Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions)” adlı eseriyle ortaya koyduğu kuram olmuştur. Veblen’in (2005), Amerika Birleşik Devletlerindeki sosyo-ekonomik yapıyı incelediği çalışmasının odağında aristokrat sınıf ve gösterişçi tüketim yer almaktadır. Veblen’e (2005: 19-77) göre, boş zaman ve bu zamanda gerçekleştirilen etkinliklerin; mutluluk, yaşam için kendini yenileme, özsaygı ve öz denetime yardım eden eylemleri içermesi gerekmektedir. Ancak durumun böyle olmadığını belirten yazar, aristokratların (kendi deyimiyle aylak sınıfın) boş zamanı, ait oldukları sınıfa kendilerini göstermek ve benliklerini bu yolla tanımlamak için bir sunum alanı olarak gördüklerini savunmaktadır. Aristokrat sınıfın boş zamanda gerçekleştirilen etkinlikleri birer tüketim malı olarak gördüğünü vurgulayan yazar, boş zamanın alınıp satılabilen bir ürün olarak görülmesini aristokrat sınıfın etik anlayışıyla ilişkilendirmiştir. Buna göre; aristokratlar, sahip oldukları zenginliği çalışarak elde etmemiştir. Burada vurgulanan, hazıra konmak değil hile ve zorbalıkla edinilen servettir. Dolayısıyla yazar, aristokrat sınıfı ahlaki açıdan çökmüş bir topluluk olarak görmektedir. Bu durum, topluluğun siyasi ve ekonomik gücü elinde bulundurmasıyla birleşince boş zaman alanının yozlaşmasının kaçınılmaz olduğunu vurgulamaktadır.

Ahlaki açıdan çökmüş, siyasi ve ekonomik gücü elinde bulunduran, çalışma ve emeği hor gören bir topluluğun, mutluluk ve huzur odaklı olması gereken boş zaman etkinliklerini bile gösteriş yapabilecekleri bir sahne olarak kullanmasının doğal olduğunu belirten yazar; bu egemen gücün sahip olduğu gösterişçi tüketim anlayışını sıradan insanlara dayattığını savunmaktadır. Bu anlamda, İngiliz aristokrat sınıfının etkisinden bahseden yazar, yaşadığı toplumun (Amerika Birleşik Devletleri) sosyo-kültürel yapısının buna asla uygun olmadığını ve bu yozlaşmanın çalışan sınıfı diğerlerinin (aristokrat sınıf) mutluluğu için birer makineye çevirdiğini belirtmektedir (Veblen, 2005: 19-77). Konu üzerine çok belirgin öneriler sunmamakla birlikte bu çarpık düzenden kurtulmak için mühendislik gibi beceri gerektiren işlerde çalışan sınıfa önemli bir rol biçen Veblen, bu tür işlerde çalışanların, bilginin gücü ile ekonominin ve iş sahalarının yönetimini ele alması gerektiğini belirtmektedir (Harris, 1953: 12).

Başlığı düşünüldüğünde Veblen'in (2005) kuramına tümünden karşı bir görüş olarak düşünülebilecek olan Bertrand Russell'in (1999) 20. yüzyılın ikinci çeyreğinde yayınlanan "Aylaklığa Övgü" (In Praise of Idleness and Other Essays) adlı yayında birleştirilmiş bir dizi makaleden biridir) isimli çalışmasında ise; boş zaman, egemen kapitalist anlayışın çalışma koşullarında yarattığı tahribat ve bunun sosyal çıktıları üzerinden ele alınmaktadır. Russell çalışmasında, Endüstri Devriminin çalışma koşullarında yarattığı olağanüstü zor şartların (16 saatlik çalışma süreleri) boş zamanı tamamen ortadan kaldırdığını ve bu durumun da kültürel bir erimeyle sonuçlanacağını belirtmektedir. Yazara göre, çalışmak insan hayatının belirleyici unsuru olarak görülmemelidir. İnsanca, çağdaş ve mutlu bir hayatın ancak boş zaman faaliyetleriyle elde edilebileceğini savunan Russell, çalışma sürelerinin düşürülmesi gerektiğini belirtmektedir. Boş zaman için çalışmak ilkesini öne süren Russell, bunu elde edebilmenin yolunun makinelerin daha etkin kullanımından geçtiğini belirtmektedir. Makinelerin etkin şekilde kullanımıyla elde edilecek boş zamanın bir insanlık hakkı olduğunu belirten Russell, aylaklığın hiç de bahsedildiği gibi kötü bir şey olmadığını ve kapitalist düzene karşı aylaklığı savunmaktadır (Russell, 1999: 12-51).

Kapitalist düzenin insanlık dışı çalışma koşullarına karşı kaleme alınan bir diğer boş zaman yaklaşımı, Fransız düşünür Lafargue'e aittir. Tembellik Hakkı (Le Droit à la Paresse) (1883) olarak Türkçeye çevrilen çalışmasında Lafargue (1999),

insanların sadece daha iyi ve kaliteli bir boş zaman geçirebilmek için çalışması gerektiğini savunurken burjuvazinin dayattığı çalışma hakkına karşılık tembellik hakkı argümanı ile bir manifesto ortaya koymuştur. Lafargue, tıpkı Russell gibi çalışmaya tamamen karşı olmamakla birlikte günlük üç saat çalışmanın yeterli olması gerektiğini ve kalan zamanın sanat, müzik ve edebiyat gibi toplumu geliştirecek etkinliklere harcanması gerektiğini savunmaktadır. Bu düşüncenin, makinelerin daha çok ve etkin kullanımıyla hayata geçirilebileceğini savunan yazar, burjuvazi ve kapitalizmi ağır şekilde eleştirmiş ve boş zamanın kendine ait bir alan olarak yeniden ele alınması gerektiğini savunmuştur (Lafargue, 1999, 1-24).

Bu üç yaklaşımı, savundukları ve karşı durdukları düşünceler üzerinden değerlendirmek gerekirse; Veblen'in yerdiği aylaklık ile Russell ve Lafargue'nun savunduğu aylaklık ve tembelliğin aynı şeyler olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Veblen, aristokrat sınıfın yüzyıllardır oturmuş olan, çalışmadan ve emek harcamadan kazandıkları hiyerarşik güce ve bu güçle domine ettikleri gösterişçi boş zaman anlayışına karşı dururken Russell ve Lafargue ise; işçi sınıfının hakkını savunan ve onları ağır çalışma şartlarından kurtarmayı amaçlayan bir aylaklıktan bahsetmektedir. Buna karşın, Veblen'in çalışmaya bakışı, çalışan sınıfın, aristokrat sınıf tarafından birer makine ya da köle gibi kullanıldığı, sanat, edebiyat ve bilgidan uzaklaştırılarak yozlaştırıldığı ve boş zamanlarında da gösterişçi öğeler üzerinden hareket ettikleri yönündedir. Böyle düşünüldüğünde, Russell ve Lafargue'nun karşı durduğu kapitalist düzen ile Veblen'in bahsettiği aristokrat sınıf aynı yapıyı işaret etmektedir. Ancak Veblen, eşit ve dürüst çalışmaya ve bu noktada değişim yaratabilecek olan mühendislik gibi yaratıcı işler ve çalışanlara önem atfederken, Russell ve Lafargue ise yalnızca kaliteli ve mutlu bir boş zaman için olabilecek en az çalışmayı desteklemektedir. Russell ve Lafargue'nun çalışma ve boş zaman ile ilgili önerileri, Antik Yunanda daha önce bahsi geçen sıradan halkın bakış açısıyla oldukça yakındır. Ancak iki düşünürün çalışma üzerine bakışı, dönemin çetin şartları düşünüldüğünde gerçekçi olmaktan uzak görünmektedir.

İş yaşamı ve boş zaman üzerine bir başka değerlendirme ise, 19. yüzyılın en ünlü düşünürlerinden biri olan Karl Marx'a aittir. Esas olarak, ömrünü kapitalist sistemin tahakkümcü yapısına karşı işçi sınıfının haklarını savunmaya adanmış olan Marx, boş zamanı kendi başına ele alan bir esere sahip değildir. Ancak yazarın dev

külliyyatını araştıran çalışmalar, onun boş zaman üzerine neler önerdiğini ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Kapitalist sistem ve Endüstri Devrimi'nin etkilerinden bahsederken çalışanın emeğini, hayatta kalabilmek için iş verene sattığını belirten ve bu sistemde bireyin çalışmak için hayatını feda ettiğini öne süren Marx, konuya bakış açısını; “Zaman, insan gelişiminin alanıdır. Boş zamanı olmayan kişi, tüm yaşamı uyku, yemek ve benzeri şeylerin getirdiği fiziksel kesintiler dışında kapitalist için çalışmakla geçen kişi, yük hayvanından bile aşağıdır. Kendi dışına yönelik zenginlik üreten bir makinedir yalnızca...” şeklinde ifade etmiştir (Marx, 1997: 27). Marx'ın çözüm olarak sunduğu argüman ise, komünal yaşam ve üretim teknikleridir. Marx'a göre, komünal üretimde, zamanın bölümlendirilmesi ve nasıl kullanılacağı hususu komünal toplumun kendisine bırakılmaktadır. Dolayısıyla toplum, işe ayıracağı zamanı organize ederek gerçekten yaşamının anlamı olan ve sanat, edebiyat ve düşünsel unsurları barındıran bir boş zamanı da yapılandırabilecektir. Komünal yaşamın, topluluğu tek bir birey söz konusuymuş gibi koruyacağını iddia eden Marx, bu yapıda gelişecek ekonomik modelin bir zaman ekonomisine dönüşebileceğini belirtmektedir. Dönemin ekonomik yapısını ve sermayeyi; emek-zamanın gereksiz kısmını (çalışma saatleri) arttırmak, gerekli kısmını (boş zamanı) azaltmakla eleştiren Marx, çalışmaya ayrılan zamanın boş zamanın bir koşulu haline getirildiğini savunmaktadır. Komünal ekonomik sistemin emek zamanını azaltmakla değil en aza indirmekle ilgileneceğini belirten yazar, çalışmadan sağlanan bu büyük tasarruf ile yaratıcı eğlencenin artacağına değinmektedir. İnsani değerlerle bağdaşan özgürlük alanının çalışmanın bittiği yerde başladığını belirten Marx, arttırılmış boş zamanın, eğlencenin yanı sıra özgür bilim ve sanat ile ileri bir toplumsal kavrayış ve anlayış geliştireceğini, bunu sağlamanın yolunun da birleşmiş bir üretim gücüyle (komünal yaşam) işe harcanan zamanın en aza indirilmesi olduğunu ve toplumun asıl ilerlemesinin bununla mümkün olacağını savunmaktadır (Marx, 1997: 23-28).

Marx'ın boş zamanı ele alışı genel olarak değerlendirilecek olursa; temel görüşün komünal yaşam üzerinden şekillendiği görülmektedir. Marx da tıpkı Russell ve Lafargue gibi, kapitalist sistemi ve onun vahşi çalışma doğasını eleştirmektedir. Ancak, onlardan farklı olarak konuya çözüm üretme açısından çok daha sistematiktir. Marx'ın komünal yaşam ve sosyo-ekonomik düzendeki uygulaması üzerine sunduğu öğretiler, boş zamanın nasıl konumlandırılması gerektiği üzerine de fikirler

sunmaktadır. Ne Lafargue ne de Russell, çalışma saatlerinin nasıl asgari düzeye indirilebileceği ve indirildiğinde nasıl bir boş zaman çerçevesi oluşturulabileceği hususuna, makinelerin daha fazla kullanımı dışında açıklık getirmektedir. Diğer taraftan, Veblen'in aylak sınıf eleştirileri de Marx'ın komünal yaşamında karşılığını bulmakta ve sınıf ayrımı tamamen ortadan kalkmakta, eşit iş ile eşit ve kolektif bir yaşam koşulu çerçevelendirilmektedir. Ancak, Marx'ın fikirleriyle hareket eden uygulamaların (Bkz. Ekim Devrimi ve sonrası Rusya) boş zaman ve iş yaşamı şartları açısından ne kadar başarılı olduğu tartışmaya son derece açıktır.

1.2.3. Teknoloji, Kültür Endüstrisi, Tüketim Toplumu ve Boş Zaman

20. yüzyılın ilk çeyreğine kadar, boş zamanın ele alınışı, doğrudan Endüstri Devrimi'nin çalışma koşullarında yarattığı değişim üzerinden olmuştur. Bu değişimde temel faktör, uzun (16 saat) ve zorlu çalışma koşullarıdır. Uzun çalışma saatlerinin, işçiler üzerinde yarattığı olumsuz etkiler sonucu ortaya çıkan üretimde verimsizlik sorunları ve işçi sömürülerine tepki olarak ortaya çıkan işçi hareketleri yeni bir düzen için sistemi ilk uyarıcı değişkenler olmuştur. Gerek işçi hareketlerini sonlandırmak gerekse üretimde makinelerin çok daha etkin bir şekilde kullanılmaya başlaması ve üretilen şeylerin üreticilere geri satılabilmesi için gerekli zaman ve alanın açılabilmesi amacıyla çalışma saatleri kısaltmaya ve dolayısıyla boş zaman artmaya başlamıştır (Aytaç, 2002: 237). Ancak, özellikle batı medeniyetlerinin benimsediği ve zamanla dünya geneline hâkim olacak olan kapitalist düzen, bireylerin boş zaman etkinliklerini de düzenin uygulamasını devam ettirecek şekilde uyarlamaya başlamıştır. Bu uyarlamadan kasıt, emek karşılığı kazanılan gelir ve elde kalan boş zamanın, kapitalist düzenin daha çok üretip satabilmesi için manipüle edilmesidir. Bu uyarlamada kullanılan araçlar, gelişen teknolojiyle birlikte insanların hayatına sirayet eden, özellikle 20. yüzyılın ikinci çeyreği ile insanların kullanımına sunulan sinema, radyo ve televizyon gibi yenilik ve icatlar olmuştur. Bu araçlar aracılığıyla özendirilen aşırı tüketim ve boş zaman etkinliklerindeki yalnızlaşma, bireylerin icra ettiği işe ve topluma yabancılaşması sonucunu doğurmuştur.

Kapitalist düzenin etkisiyle oluşan yeni toplumsal yapıyla ortaya çıkan boş zaman anlayışı üzerine önemli yaklaşımlardan birine Theodor W. Adorno ve Max

Horkheimer'in (2010) Aydınlanmanın Diyalektiği (Dialektik der Aufklärung, Philosophische Fragmente) adlı çalışmasında rastlanmaktadır. Yazarlara göre, kapitalist düzenin temel amacı, üretim düzeninin devamını sağlayacak bir tüketim toplumu oluşturmaktır. Bunu sağlayabilmek için iş yeri ile iş dışını (boş zamanı) bir bütün haline getirmek ilk hedeftir. İş yeri ile iş dışının (boş zamanın) bir bütün haline getirilmesinden kasıt, boş zamanda yapılan etkinliklerin de tıpkı işte yapılanlar gibi standartlaştırılması, tek tipleştirilmesi ve pompalanan ürün ve hizmetlerin daha çok tüketilmesi üzerinedir. Yazarlar, kapitalist düzenin bunu yaparken özellikle faydalandığı araçları ve anlayışı; "kültür endüstrisi" olarak tanımlamıştır. Buna göre; yeni teknolojiler olarak ortaya çıkan sinema, televizyon ve radyo gibi iletişim araçları hem kapitalist düzenin tüketim anlayışını pompalayarak hem de bu araçlara maruz kalarak geçirilen uzun süreler ile boş zamanı manipüle etmektedir. Kültür endüstrisinin sunduğu içerikler; yalnızca tüketim toplumu oluşturmaya değil, aynı zamanda toplumun bilinç düzeyini etkileyerek (bozarak ve bastırarak) girilen kısır döngüye karşı bir direnç oluşturulmasının önüne geçmeye de yaramaktadır. Dolayısıyla toplum, zorlayıcı ve yorucu bir tüketim ve boş zaman faaliyeti döngüsüne kısıp kalmaktadır (Adorno ve Horkheimer, 2010: 167-185).

Konuyu tüketim toplumu üzerinden ele alan bir başka düşünür Jean Baudrillard olmuştur. Baudrillard'ın (2010), Türkçeye "Tüketim Toplumu" olarak çevrilen "La Soci  t   de Consommation" adlı çalışmasında, d  nemin toplum yapısı eleştirel bir dille kaleme alınmış ve boş zaman kavramı, tüketim toplumu ve metalaşma üzerinden tartışılmıştır. Baudrillard, yaşadığı çağın toplumunu, sevgi, arkadaşlık ve mutluluk gibi soyut kavramları ve duyguları bile metalaştırarak değ  r bi  en, t  ketmek i  in yaşıyan bir toplum olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla boş zamanın bir meta olarak ele alındığını ve kapitalist d  zeninin de buna değ  r bi  tiğini savunmaktadır. Boş zamanın değ  rini belirleyen şeyin prestij unsurları olduğunu belirten yazar, toplumun boş zaman etkinliklerini bir kimlik oluşturup stat   kazanma aracı olarak g  rd  ğ  n   ve buna g  re değ  r bi  tiğini belirtmektedir. Yazar, Pasifik Okyanusu yerlilerinin, zenginliklerini sergilemek ve stat   i  in eşya değiştikleri ve sonunda kalan mal ve eşyalarını yakarak yok ettikleri, kimi durumlarda bireyi iflasa kadar s  r  kleyebilen Potla   (Potlatch) geleneğine (Kitap  ı, 2020: 606-608) g  nderme yaparak, modern insanın boş vakti tıpkı bir potla   gibi ele aldığını ve g  steriş i  in anlamı değiş tokuş

ettiğini öne sürmektedir. Yazar, toplumun boş vakte ve yapılan etkinliklere bu şekilde yaklaşırken aslında acı çektiğini, gerçekleştirmek ve katılmaktan mutlu olmadığı pek çok şeyi zorlayıcı bir görev olarak yerine getirdiğini iddia etmektedir (Baudrillard, 2010: 193-204).

Konuyla ilgili ele alınacak son yaklaşım, David Riesman (2016) tarafından kaleme alınan; “Yalnız Kalabalık: Amerikan Toplumsal Karakterinin Değişimi Üzerine Bir İnceleme (The Lonely Crowd: A Study of the Changing American Character)” eserinde işlenmektedir. Riesman’ın (2016) boş zamanı ele alışı, metalaşma, yabancılaşma ve yalnızlık kavramları üzerinden olmuştur. Modern toplumun, kapitalist düzenin oluşturduğu yapay ortamlarda (kentler) doğal olan insani bağları hızla kaybettiğini, bireylerin yalnızca başkalarına değil kendi benliklerine de yabancılaştığını ve bu bağlamda gelişen tüm insani ilişkilerin de gerçek dışı bir hal aldığını belirten Riesman (2016), bu ortamda her şeyin bir alınıp satılma bedeli olduğundan bahsetmektedir. Boş zamanı da bu bağlamda ele alan yazar, kapitalist düzenin organize ettiği araçlarla (televizyon, sinema, dergi ve gazeteler gibi) toplumu manipüle ettiğini ve bireylerin boş zamanı; diğer insanlarla bir yakınlık sağlamak (yapay da olsa) ve diğer insanlara özenme etkisiyle değerlendirdiğini iddia etmektedir. Dolayısıyla boş zaman, dostluklar satın almak için bir meta olarak görülmektedir (Riesman, 2016: 23-82).

Bu bölümde bahsi geçen yaklaşımları genel olarak değerlendirmek gerekirse; boş zamanın çalışmayla (iş yaşamıyla) ilişkilendirilmesinin, Endüstri Devrimi etkisiyle kaleme alınan yaklaşımlara göre daha üstü kapalı olduğunu belirtmek gerekmektedir. Bunun temel sebebinin, Endüstri Devrimi ile ortaya çıkan sert çalışma koşullarının yerini; çalışma saatlerinin ve şartlarının nispeten iyileştiği, boş zamanın arttığı, ancak kentleşme, yalnızlaşma ve yeni popüler kültürle çizgileri çok daha belirgin bir kapitalist düzene bırakması olduğu düşünülmektedir. Kapitalist düzenin de maksimum üretim ve bunun satılmasını sağlamak üzerine kurulu olduğu düşünüldüğünde aslında altta yatan ilişkinin yine boş zaman-iş yaşamı ilişkisi olduğunu ancak bunun çok daha bütünsel bir yapıya dönüştüğünü belirtmek yerinde olacaktır.

Boş zamana ilişkin daha pek çok felsefi yaklaşım kaleme alınmakla birlikte çalışmanın temel amacından uzaklaşmamak adına yukarıda bahsi geçen yaklaşımların

incelenmesinin yeterli olacağına karar verilmiştir. Nitekim pek çok yazarca kaleme alınan onlarca yaklaşımın temelinde Endüstri Devrimi, kapitalist düzen ve bunlar sonucu değişen toplumsal yapı yer almaktadır. Diğer taraftan, bu yaklaşımların ortaya koyduğu temellerden faydalanarak gerçekleştirilen çalışmalar, boş zaman faaliyetlerini sınıflandırma ve bireyleri boş zaman etkinliklerine yönelten temel etkenleri ortaya çıkarmaya odaklanmıştır.

1.3. BOŞ ZAMAN ETKİNLİKLERİNİN SINIFLANDIRILMASI

Boş zaman araştırmacıları, boş zaman faaliyetleri ve bu faaliyetlere katılımı tetikleyen unsurlara ilişkin teorik bir çerçeve çizmek adına pek çok sınıflandırma yapmışlardır. Birbirinden farklı bakış açılarıyla ortaya konan sınıflandırmalardan bazıları katılımın sosyo-kültürel temeliyle ilgilenirken bazıları ise faaliyetlerin fiziksel özelliklerine odaklanmıştır. Boş zamanı kuramsal açıdan bir çerçeve çizecek şekilde sınıflandıran çalışmaların yanı sıra ampirik çabalarla gerçekleştirilen sınıflandırmalar da mevcuttur. Farklı bakış açılarıyla ortaya çıkan bu sınıflandırmalar, alanla ilgili çalışmaların çeşitlenmesi ve tartışmalarla gelişim sağlaması açısından değerli görülmektedir.

Konuyla ilgili başat çalışmalardan biri, Sebastian de Grazia'nın boş zamanı kapsamlı bir şekilde ele aldığı ve alanda tartışmalar yaratan "of Time, Work and Leisure (Zaman, İş ve Boş Zamana Dair)" adlı kitabıdır (de Grazia, 1962). de Grazia, boş zamanı modern ve klasik boş zaman olmak üzere ikiye ayırarak kavramsal açıdan var olduğunu iddia ettiği farkı ortaya koymaya çalışmıştır. Yazar, klasik ve modern boş zaman kavramlarını, iki farklı dünyada yaşanan bambaşka içerikler olarak tarif etmiştir. Buna göre; modern boş zaman, iş, dinlenme, kişisel bakım ve ev işleri gibi zorunluluklardan arta kalan, zamansal alan olarak hobiler, eğlence ve sağlıklı kalmayı içeren etkinlikleri ifade eden bir kavramdır. Diğer taraftan klasik boş zaman; "meşgul edilme zorunluluğundan kurtulma" ifadesinden ibarettir. de Grazia, modern boş zaman kavramına oldukça benzer görünmesine karşın meşguliyet ve işin zorunluluğundan kurtulmanın yalnızca boş zaman için bir ön koşul olduğunu belirtmektedir. Bu koşulun ötesinde boş zamanın asıl manası için Antik Yunanı işaret eden de Grazia, modern boş zamanın yaşamın gerçek manasını ifade eden idealler ve mümkün olabilecek en iyi

yaşamın sağlayıcısı olduğunu savunmaktadır (de Grazia'dan aktaran, Sylvester, 2013: 254-255).

de Grazia, boş zamanı klasik ve modern olarak konumlandırmanın yanı sıra boş zaman faaliyetlerini de sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmaları yaparken ikili zıt kutuplar belirleyen yazar, etkinliğin yapıldığı alan, bireylerin katılım durumu ve sosyo-psikolojik etkenleri dikkate almıştır. Her bir sınıflandırmanın altında yatan güdüler, sonraki dönemlerde gerçekleştirilen boş zaman motivasyonu çalışmalarında yol gösterici olmuştur.

Bu sınıflandırmalardan ilki, “yalnız ve sosyal” olarak adlandırılmıştır. Buna göre, bireylerin arkadaşları ve ailesiyle birlikte vakit geçirmesini içeren her türlü toplumsal etkinlik ve ziyaretler (yerel festivallere katılım, pazar ayini gibi kilise ziyaretleri, aile ve dostlarla yemekli toplantılar vb.) sosyal boş zaman faaliyetidir (Reyes-Garciaa ve diğerleri, 2009: 3). Bireylerin, duygusal olarak yakın oldukları insanlarla bir araya gelerek kimi etkinliklere katılması, insan doğasının sosyalleşme ve ait olma güdüsüyle ilişkilendirilmiştir. Yalnız gerçekleştirilen boş zaman etkinlikleri ise; adından da anlaşılacağı gibi bireylerin tek başına gerçekleştirmeyi tercih ettiği ve genellikle zihinsel olarak rahatlamayı içeren etkinliklerdir (kamp ve doğa gezisi gibi). Tek başına gerçekleştirilen boş zaman etkinliklerinin, savaş, ekonomik kriz, doğal afet gibi travma yaratan ve zorlayıcı koşullar oluşturan dönem ve olaylardan sonra arttığı tespit edilmiştir (Putnam, 2000: 271).

Bir diğer sınıflandırma “aktif-pasif” olarak adlandırılmıştır. Etkinliğin kendisinden çok katılımcının rolü üzerine odaklanan sınıflandırmaya göre, bir etkinliğe katılan kişi, etkinliği deneyimleyerek bireysel bir katkı ya da bir üretim çıktısı sunuyorsa aktif (sportif aktiviteleri doğrudan gerçekleştirmek, koroda şarkı söylemek gibi); sergilenen bir ürün veya performansı izlemekle yetiniyorsa (bale, tiyatro gibi oyunları izlemek) pasif boş zaman faaliyetini gerçekleştirmiş sayılmaktadır. Aktif katılımlı boş zaman etkinliklerinin, bir ürün ortaya koymak, performans sergilemek ve takdir görmek gibi sonuçlar doğurması sebebiyle diğerlerinin saygı ve beğenisini kazanmaya odaklanan güdülerden etkilendiği belirtilmektedir. Pasif katılım içeren boş zaman etkinliğinde katılımcının rolü oldukça sınırlı olmaktadır (Haywood ve diğerleri, 2019: 147-148).

Yapılan bir diğ er sınıflama, etkinliğin gerçekleştirildiği alan veya mek anla ilişkilendirilmesine dayanmaktadır. Bireylerin kapalı mek anlarda gerçekleştirdiği etkinlikler (televizyon izlemek, internette gezinmek, kafede oturmak gibi) i  mek an, açık alanlarda gerçekleştirdiği etkinlikler (yürüyüş, piknik, doğa sporlarına katılım gibi) ise dış mek an boş zaman etkinlikleri şeklinde sınıflandırılmıştır. Dış mek an etkinliklerinin bireylerin yenilenme ve psikolojik olarak rahatlamalarına katkı sağladığına dair çalışmalar mevcutken (Duvall, 2011: 34), günümüz toplumunda i  mek an etkinliklerine ayrılan zamanın arttığı, özellikle z kuşağının sosyal medya ve iletişim mecralarında geçirdiği uzun s relerin stres ve anksiyeteyi arttırdığına dair sonuçlar mevcuttur (Velezmoro, Lacefield ve Roberti, 2010: 1529).

Boş zaman alanına büyük katkılar sunan bir diğ er araştırmacı Robert A. Stebbins olmuştur. Alanda uzun yıllar uğraş veren, kavramı kapsamlı bir şekilde tanımlayan ve konumlandırıan çalışmalar yapan yazar, boş zamanı, birey için ifade ettiği anlam üzerinden ele almış ve sosyolojik çıkarımlarla yorumlamıştır. Yazarın alana en büyük katkılarından biri, çok tanınan ve genel kabul gören “ciddi boş zaman” (serious leisure) ve “kayıtsız boş zaman” (casual leisure) sınıflandırması olmuştur. İlgili sınıflandırma, daha önce bahsi geçen sınıflandırmaları reddetmeyen ve bunları da içine alacak şekilde kapsayıcı bir yapıya sahiptir. Stebbins’e (2017: 10) göre; boş zaman etkinliklerine katılımı, alanın insan yaşamını fazlasıyla etkileyen doğası ve insan psikolojisinin karmaşık yapısı nedeniyle yalnızca etkinlik türlerine ayırarak ele almak yapılacak çıkarımları sınırlayıcı olacağı için doğru değildir. Yazar, etkinliğin t r ndense, bireyin hayatında kapladığı yer, ifade ettiği anlam ve etkinliğe verilen önem üzerinden ele alarak sınıflamanın daha doğru olduğu görüşündedir. Bu bağlamda Stebbins (1992: 3), “ zel bilgi, beceri ve deneyim gerektiren; son derece önemli, ilginç ve tatmin edici olan, amatör, hobi ve gönüllü faaliyetlerle ilgili kariyer elde etmek amacıyla seçilen etkinliğin yöntemli bir şekilde katılarak izlenmesidir” şeklinde tanımladığı boş zaman etkinliği sınıflamasını ciddi boş zaman (serious leisure) olarak adlandırmıştır. Sınıflamanın diğ er öğesi olan kayıtsız boş zamanı ise; “anında ve içsel açıdan ödüllendirici olan, etkinlikten keyif almak için özel bir çalışma gerektirmeyen ya da çok az gerektiren ve nispeten daha kısa süreli hoşnutluk sağlayan aktivitelere dahil olunarak geçirilen zaman dilimi” şeklinde ifade etmiştir (Stebbins, 1997: 18).

Yazar, ciddi boş zamanın; boş zamanla ilişkili kariyer yapma, gerçekleştirilen etkinlik üzerine sabırla eğilme, elle tutulur ve ölçülebilir faydalar elde etme, kişisel ve belirgin bir çaba harcama, etkinlik ile kuvvetli bir bağ oluşturma ve etkinlik üzerinden norm, inanç ve değerler sistemine dayanan bir topluluk oluşturup o guruba ait olma gibi kendine has özelliklerle kayıtsız boş zamandan ayrıldığını belirtmektedir (Stebbins, 1982: 256-258). Yazar, ciddi boş zamanın kendi içinde de bir sınıflamasını yapmış ve katılımcıların özellikleri açısından amatörler, hobiciler ve gönüllüler olmak üzere üç gruba ayırmıştır.

Buna göre; spor takımlarında amatör oyunculuk yapan ve çeşitli sanat dallarında para kazanmadan yeni eserler ortaya koyan kişiler amatörler grubunu temsil etmektedir. Bu gruba dahil olanlar, katıldıkları etkinliğe sıkı sıkıya bağlıdır ve ilgili etkinliği planlı bir şekilde sürdürme eğilimindedir. Yazar, amatörleri, hobiciler ve gönüllülerden halk ve profesyonellerle olan ilişkileri üzerinden ayırmaktadır. Yazara göre, amatörler, katıldıkları etkinlik dalında gerçekleştirdikleri faaliyetler boyunca halka hizmet sunarken, her daim bir profesyonel olma adayı olarak da profesyonellerle yakın ilişki içindedirler. Bu durum, profesyonel-amatör-halk sistemi olarak tanımlanmaktadır (Stebbins, 1992, 8-10).

Stebbins'in (1992: 11) ciddi boş zamanı katılımcıların özellikleri açısından sınıflamasında bir diğer grup olan hobiciler, dahil oldukları etkinlikte diğerlerine göre ciddi emek harcayan ve uzmanlaşmaya giden kişiler olarak ayrılmaktadır. Yazar hobicileri; koleksiyoncular, imalatçılar ve tamirciler, aktivite katılımcıları ve spor ve oyun katılımcıları olmak üzere dört kategoriye ayırmıştır. Koleksiyoncular, adından da anlaşılacağı üzere çeşitli materyalleri toplayan, sınıflandıran ve ilgilendikleri koleksiyon ürünü hakkında hem teknik hem de tarihi veriler açısından bilgi sahibi olan kişilerdir. Bu gruba dahil olan kişiler, koleksiyon ürününden para kazanmaktan çok sağladığı sosyal ve bireysel tatminle ilgilenmektedir (Stebbins, 1992: 12). Hobicilerin bir diğer alt grubu olan imalatçılar ve tamirciler ise, elle yapılan işlerde maharet sahibi olan kişilerden oluşmaktadır. Bunlar; marangozluk, araba tamiri, el işleri gibi hobi amaçlı işlerle ilgilenirken ortaya çıkan ürün veya hizmetten para kazanma amacı gütmemekte ve uğraşlarını uzun süreli ve ciddi emek harcayarak gerçekleştirmektedir. Hobicilerin üçüncü alt grubu olan aktivite katılımcıları, genellikle fiziksel açıdan mücadele gerektiren, uzun süreli uğraşa dayanan ancak

içinde rekabet barındırmayan çeşitli aktiviteleri hobi edinmiş kişilerden oluşmaktadır. Yelkencilik, vücut geliştirme gibi spor dallarını icra edenler (para kazanmadan) ile kuş gözlemi ve balık tutma gibi etkinlikleri sürdürenler bu gruba örnek olarak gösterilmektedir. Hobicilerin son alt grubu, aktivite katılımcılarından rekabet ögesiyle ayrılan spor ve oyun katılımcılarıdır. Bu gruba dahil olanlar, voleybol, dart, kano yarışı gibi oyun ve spor ağırlıklı etkinliklere katılarak diğer katılımcılarla yarış içinde olan kişilerdir ve ilgili etkinlikleri uzun süreli devam ettirmektedirler (Stebbins, 1992: 12-15).

Ciddi boş zamanın sınıflandırılmasında üçüncü ve son grup gönüllülerdir. Yazar, hür iradeyle ve genellikle yardım amaçlı etkinliklere katılanları, ciddi boş zaman faaliyetlerinde ayrı bir grup olarak ele almıştır. Diğer insanların menfaatlerini düşünmeye odaklanan gönüllü grubu, görev bilinciyle hareket etmekte ve her türlü yardım faaliyetlerini (yaşlı ve bakıma muhtaçları ziyaret ve yardım, çeşitli vakıf ve yardım kuruluşlarında para karşılığı olmayan ve gönüllülük esasıyla yürütülen mesailer gibi) süreklilik esasıyla yerine getirmektedir (Stebbins, 1992: 15-17).

Yazarın boş zamanı sınıflandırmasında bir diğer ana sınıf, kayıtsız boş zaman olarak adlandırılmıştır. Ciddi boş zaman ile kayıtsız boş zaman arasındaki ayrım, etkinliğin kendisinden çok etkinliğe bakış, yüklenen anlam ve etkinlik içindeki çeşitli rollerle ilişkilidir. Buna göre, ciddi boş zaman sınıflamasında yer alan pek çok etkinlik türü kayıtsız boş zaman için de geçerli olmakla birlikte, ilgili etkinliklere katılanların etkinliği kısa süreli gerçekleştirdiği, ilgili etkinlikte sohbet ve izleme gibi daha basit katılımlarla yer aldığı ve genellikle temel amacın hoşça vakit geçirmek olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, ciddi boş zamanın temel çerçevesi içine girmeyen hemen her türlü boş zaman faaliyetine katılım, kayıtsız boş zaman olarak geçmektedir (Stebbins, 1997: 18-24).

Boş zamanın sınıflandırılmasına yönelik çabalar yalnızca kuramsal yaklaşımlarla sınırlı kalmamış ve alana inen araştırmacılar farklı etkinlik türleri, farklı gruplar ve farklı yöntemsel yaklaşımlarla pek çok sınıflandırma çalışması gerçekleştirmiştir. Konuyla ilişkili öncül araştırmalardan birini gerçekleştiren Proctor (1962), 4000 kişinin üzerinde katılımcıyla gerçekleştirdiği çalışmada, 15 farklı boş zaman etkinlik türünü kültürel bağlam açısından ele alarak sınıflamıştır. Çalışmada ortaya çıkan ilk faktör; kampçılık, balıkçılık, avlanma, doğa yürüyüşü, tırmanma,

dağcılık ve kano yapma gibi etkinlikleri kapsayan ve “kişilerarası ilişkilerin formalitelerinden kaçış ve iş yaşamının günlük kural ve yaptırımlarından uzaklaşmayı” içeren, Türkçeye taşra ya da ormanlık olarak çevrilebilecek “backwoods” terimiyle adlandırılmıştır. İkinci faktör; başlangıçta, hız, şov odaklı gösteriler ve risk almayı içeren etkinlikleri ifade eden hareketlilik kültürü olarak adlandırılmışsa da bu faktör altında katılım sağlanan etkinliklerin teknecilik ve su kayağı olduğu görülmüş ve son tahlilde faktöre tekne kültürü (Boat Culture) adı verilmiştir. Çalışmada ulaşılan üçüncü faktör, net kuralları, gelenekleri ve katılımcıları tarafından üzerinde anlaşmaya varılmış mükemmellik standartlarını barındıran ve “Country Club’tan piknik alanı kompleksine” (Country Club to Picnic Ground Complex) şeklinde adlandırılan faktördür. Bu faktör altında; yatçılık, yüzme, bisiklet, binicilik, dış mekân oyun ve sporları ile piknik etkinliklerinin yer aldığı belirtilmiştir. Ortaya çıkan son faktör ise; keyif için araba sürme, yürüyüş, etrafı gezip görme ve konser gibi etkinliklere katılımı içerirken “pasif arayışlar” (Passive Pursuits) olarak adlandırılmıştır (Proctor, 1962: 81).

İlerleyen dönemlerde konuyla ilişkili olarak gerçekleştirilen ampirik çalışmaların sayısı ve yöntem çeşitliliği artmış ve alana katkı sunan pek çok araştırma yapılmıştır. Etkinliğin kendisi yerine katılımcıların yapısı üzerinden kümelemeye odaklanan Breit (1969), Amerika’daki yetişkinler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, eylem odaklı (nispeten eğitim düzeyi yüksek ve ağırlıklı olarak erkek olan), sosyal-entelektüel odaklı (düşük eğitilmiş ve genellikle kadın olan) ve sosyal-eğlence odaklı (orta seviye eğitilmiş kadın ve erkekler ağırlığı yaklaşık olarak aynı olan) olmak üzere üç tipten oluşan bir faktör yapısı elde etmiştir. Bir diğer çalışmada Bishop (1970: 167), dört farklı topluluktan oluşan katılımcılara 25 boş zaman etkinliği üzerinden geliştirdiği ölçeği uygulamış, faktör analizi sonucunda prestij ve statü arayışı (entelektüel uyaranları da içeren), fiziksel hareketlilik ve etkinlik arayışı ve yalnızlık arayışı (kaçış isteğiyle birlikte) olmak üzere üç boyutlu bir yapı elde etmiştir. Yazar, 25 boş zaman etkinliğini bu üç boyut altında toplandığı bulgusuna erişmiştir. Bir diğer önemli çalışma, Burdge ve Field (1972: 63) tarafından, dış mekân boş zaman etkinliklerinin sınıflandırılmasında yöntemsel bir perspektif belirlenmesi gerektiği görüşüyle kaleme alınmıştır. Yazarlar; sosyal yığınlaşma, sosyal psikoloji, sosyal organizasyon tipleri, aktivite özellikleri, halk düzeyi ve sosyo-ekolojik olmak üzere

altı farklı yaklaşım düzeyi ortaya koymuşlar ve boş zaman araştırmacılarına bu altı yaklaşıma uygun birçok araştırma yöntemi önermişlerdir.

Bahsi geçen dönem ve sonrasında birbirine yakın ve birbirinden farklı sonuçlar elde eden pek çok boş zaman etkinliği sınıflandırma çalışması yapılmışsa da temel yapı ve çerçeve yukarıda bahsedildiği şekilde oluşmuştur. Bu yapı genel olarak değerlendirilecek olursa; dahil olunan etkinliğin yapısal özellikleri dikkate alınarak yapılan sınıflamalar mevcutsa da çalışmaların büyük çoğunluğunun, bireylerin etkinliği tercih etmesinde altta yatan ve sosyal psikolojinin alanına giren çeşitli güdülere odaklandığı görülmektedir. de Grazia'nın (1962) "yalnız-sosyal" (bireylerin kaçış ve sosyal bağ kurma güdülerine) ve "aktif-pasif" sınıflaması (diğer insanların saygı ve takdirine odaklanan kabul görme-onaylanma ya da prestij-statü güdüsüne), Stebbins'in (2017) "ciddi boş zaman" sınıflaması (kendini gerçekleştirme, bir gruba ait olma ve sosyal kimlik edinme güdüsüne), Proctor'un (1962) "backwood" (kaçış güdüsüne) ve "tekne kültürü" sınıflaması (beceri-üstünlük ve benlik tatmini güdüsüne), Bishop'un (1970) "prestij ve statü arayışı" (statü ve kimlik edinme güdüsü), fiziksel hareketlilik ve etkinlik arayışı (beceri üstünlük ve benlik tatmini güdüsüne) ve yalnızlık arayışı (kaçış güdüsü) sınıflaması güdülere odaklanan bulgulardan bazılarıdır. Bu noktada, boş zaman etkinliğinin kendisi önemini yitirmemekle birlikte faaliyetlere katılımın altında yatan güdülerini anlamaya çalışmak alan için önemli bir konu olmuştur. Boş zaman motivasyonu çalışmaları, bu güdülere ve altında yatan etkenlere odaklanmaktadır.

1.4. BOŞ ZAMAN MOTİVASYONU

Psikoloji ve sosyoloji gibi insanı inceleyen bilim dallarının tarih boyunca özellikle ilgilendiği konu insan doğasını anlamak olmuştur. Boş zaman motivasyonu da dahil tüm motivasyon çalışmalarının çıkış noktasını oluşturan bu merak, ilk çıktılarını insan ihtiyaçları üzerine vermiştir. Konuyla ilgili ilk sınıflama Sigmund Freud'a aittir. Freud (Freud'tan aktaran, Gollwitzer ve Oettingen, 2001: 936), insanların ihtiyaçlarının, yaşam ve ölüm olmak üzere iki temel içgüdüden geliştiğini savunmuştur. Temel insan ihtiyaçlarını çok daha kapsamlı bir şekilde ele alan McDougall (1932: 44-56) ise; 1932 yılında ilk baskısını yapan kitabında, ilk içgüdüsel

motivasyon teorisini ortaya koymuştur. İçgüdüsel davranışların; algı, davranış ve duygu olmak üzere üç temel öğeden meydana geldiğini savunan yazar ayrıca merak, boyun eğme, seks, kahkaha, annelik ve yiyecek arama gibi unsurları barındıran 18 içgüdüsel ihtiyaç ne sürmüştür. Alan için nemlialışmalardan biri olan Henry Murray'ın Kişilikte Keşifler (Explorations in Personality) (1938: 262-294) adlı kitabında; hırs ihtiyaçları (rneğın; engellerin üstesinden gelmeyi içeren başarma ihtiyaı), materyalisttik ihtiyaçlar (rneğın; bir şeye sahip olmayı içeren elde etme ihtiyaı), g ihtiyaı (rneğın; diğerklerini kontrol etme ve lider olmayı içeren baskınlık ihtiyaı), ilgi ihtiyaı (rneğın; arkadaşlık ve bağ kurmayı içeren yakınlık ihtiyaı ve diğerklerini kabul etmemeyi veya yok saymayı içeren reddetme ihtiyaı) ve bilgi ihtiyaı (rneğın; sorular sorarak bilgi arayışını içeren idrak ihtiyaı) olmak üzere beş kategoriden oluşan 20 psikojenik (psikoloji veya heyecana bağlı olarak oluşan) ihtiyaç orta koyulmuştur. Abraham H. Maslow ise, Motivasyon ve Kişilik (Motivation and Personality) (1981: 19-59) adlı eserindeok bilinen ve alan için belirleyici teorilerden biri olan ihtiyaçlar teorisini ortaya koymuştur. İhtiyaçların hiyerarşik bir yapıya sahip olduğunu ve hiyerarşik olarak daha öncelikli olan ihtiyaçlar karşılanmadan diğerk ihtiyaçlara geçilemeyeceğini savunan Maslow, sırasıyla; fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevilme, saygınlık ve kendini gerçekleştirme olmak üzere beş temel ihtiyaç belirlemiştir.

Boş zaman motivasyonu üzerine gerçekleştirilen ilk dnemalışmalarına, yukarıda bahsi geçen temel motivasyonalışmalarından sonra rastlanmaktadır. Donald ve Havighurst'un (1959: 355-357), Yeni Zelanda ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşayan ve toplam 1252 kişiden oluşan katılımcıyla gerekleştirdiğialışma bunlardan biridir. Yazarlar, bireylerin boş zaman etkinliklerine katılımda algıladıkları anlamları, bu anlamların belirli etkinliklerle ilişkili olup olmadığını ve yaş, cinsiyet, sosyal sınıf ve kişilikle ne derece ve nasıl ilişkili olduğunu tespit etmek amacıyla, katılımcılara en sevdikleri boş zaman etkinliklerinin neler olduğunu ve bu etkinliklerden ne gibi tatminler elde ettiklerini sormuşlardır. Bulgular sonucunda; 11 temel boş zaman etkinliği (sosyal kulüp ve kilise topluluğu gibi grup etkinlikleri, kart oyunu ve komşu buluşmaları gibi grup etkinlikleri, keyif için gerçekleştirilen seyahatler, spor etkinliklerine katılım, spor etkinliklerini yerinde izleme, televizyon izleme ve radyo dinleme, balık tutma ve avcılık, bahçe işleri, el sanatları, kitap okuma ve müzik

dinleme, dost ve akraba ziyaretleri) ile 12 farklı anlama (motivasyon ögesine) (keyif almak, işten farklı bir şey yapmak, yeni tecrübeler edinmek, arkadaşlarla görüşmek, bir şeyler başarmak, zaman geçirmek, yaratıcı olmak, topluma fayda sağlamak, ekonomik fayda sağlamak, öz saygısını arttırmak, birbirlerini desteklemek, popüler olmak) ulaşılmıştır. Aynı dönem gerçekleştirilen bir başka çalışmada, lise öğrencilerinin müfredat dışı boş zaman etkinliklerinden hangi nedenlerle keyif aldığını araştıran Gump ve Frieson (1962), 176 öğrenciyle yüz yüze görüşmeler yapmış ve 39 temel katılım nedeni (beceri-yetkinlik gelişimi, sosyal etkileşim ve yenilik gibi) raporlamışlardır. Bir başka çalışmada Olds (1964), lise öğrencilerinin katıldıkları boş zaman etkinlikleri hangi nedenlerle sevdiğini araştırmış ve insanlardan kaçış, karşı cinsle ilişki kurmak, fiziksel olarak etkin olabilmek ve aklını meşgul edebilmek gibi 21 farklı nedene ulaşmıştır.

Alanla ilgili ilk dönem çalışmaları incelendiğinde dikkat çeken hususlardan ilki, katılım sağlanan boş zaman etkinlik türlerinin belirlenme yöntemidir. Bahsi geçen üç çalışmada da araştırmacılar, ilgili topluluğun kendi sosyal yapısı sonucu katılım sağladığı etkinlikleri sınıflamıştır. Bu durum, elde edilen sonuçlara yansımış ve bazı benzer güdüler elde edilmekle birlikte birbirinden son derece farklı yapı ve dürtülerle gelişen güdülere de ulaşılmıştır. Örneğin, Donald ve Havighurst (1959), kırsalda yaşayan ve her yaştan yetişkin katılımcıdan oluşan araştırmalarında topluma fayda sağlamak ve özsaygısını artırmak gibi güdülere ulaşırken; Olds'un (1964) erkek lise öğrencilerinden oluşan katılımcılarla gerçekleştirdiği araştırmada karşı cinsle ilişki kurmak gibi son derece farklı bir güdü ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan, elde edilen güdülerin kümelenmesi üzerine bir yöntem bütünlüğü de geliştirilememiştir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, alanla ilgili ilk dönem çalışmalarının boş zaman motivasyonu ile ilgili genel bir çerçeve çizmekten uzak olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu durumun temel sebebi, boş zaman motivasyonunun henüz kendine ait bir terminolojisinin olmaması ve kuramsal açıdan sınırları çizilmiş bir alan olarak görülmemesidir (Crandall, 1980: 48). Crandall (1980: 48) bu durumu, alanda yapılan çalışmaların birbirinden habersiz veya birbirini görmezden gelen bir bakış açısıyla gerçekleştirilmiş olmasına bağlamaktadır.

Boş zaman motivasyonu ile ilgili bahsi geçen sorunların üstesinden gelmek, alanı bütünleştirmek ve tanımlamaya yönelik ilk çabaları ortaya koymak adına, alanın

önde gelen araştırmacılarını bir araya toplayan bir konferans dizisi düzenlenmesine karar verilmiş ve 1977 yılında, Amerika Birleşik Devletleri'nin Illinois Eyaletinde gerçekleştirilen toplantı, bu anlamda gerçekleştirilen iki toplantıdan ilki olmuştur. Bu toplantıda, üç farklı çalışmanın verileri ortaya konularak, alanda gelecekte yapılacak çalışmalarda da kullanılması amacıyla 17 boyuttan (kategoriden) ve pek çok ifadeden oluşan bir boş zaman motivasyon listesi hazırlanmıştır. Tablo 1, 17 boyut ve örnek ifadeleri göstermektedir (Crandall, 1980: 49).

Tablo 1: Boş Zaman Motivasyon Kategorileri ve İfadeler

Doğanın tadını çıkarma, medeniyetten kaçış	Bir süreliğine medeniyetten uzaklaşmak Doğaya yakın olmak
Rutinden ve sorumluluklardan kaçış	Günlük rutinimi değiştirmek Günlük yaşamımın sorumluluklarından uzaklaşmak
Fiziksel egzersiz	Egzersiz yapmak için Formda kalmama yardımcı olması için
Yaratıcılık	Yaratıcı olmak için
Rahatlama	Fiziksel olarak rahatlamak Böylece zihnim bir süre yavaşlayabilir
Sosyal bağ	Böylece arkadaşlarımla bir şeyler yapabilirim Diğer insanlardan uzaklaşmak için
Yeni insanlarla tanışmak	Yeni ve farklı insanlarla konuşmak için Yeni insanlarla arkadaşlık kurmak için
Karşı cinsle iletişim	Karşı cinsiyetten insanlarla birlikte olmak için Karşı cinsiyetten insanlarla tanışmak için
Aile bağları	Bir süreliğine ailemden uzak olmak için Ailemi daha çok bir araya getirmeye yardımcı olmak için
Fedakârlık	Başkalarına yardım etmek
Tanınma, statü	Başkalarına başarabileceğimi göstermek için Böylece bunu yaptığım için diğerleri beni çok düşündür
Sosyal güç	Başkaları üzerinde kontrol sağlamak için Otorite pozisyonunda olmak için
Uyaran arama	Heyecan için İçerdiği risk nedeniyle
Başarı, mücadele, rekabet	Becerilerimi ve yeteneklerimi geliştirmek için Rekabet etmek için Neler yapabileceğimi görmek için
Kendini gerçekleştirme (geri bildirim, kendini geliştirme, yetenek kullanımı)	Çabalarının sonuçlarını görme Farklı beceri ve yetenekler kullanma
Zaman öldürme, sıkıntıdan kurtulma	Meşgul olmak için Sıkıntıdan kurtulmak için
Entelektüel estetizm	Aklımlı kullanmak için Kişisel değerlerim hakkında düşünmek için

Kaynak: Crandall, 1980: 49.

Crandall (1980: 48); oluşturulan liste için motivasyon öğelerinin özel olanlardan (yeni insanlarla tanışmak gibi) son derece genel olana kadar (kendini gerçekleştirme gibi) değiştiğini belirterek; bu farklı kategorilerin birbiriyle karşılaştırılabilir olmadığının altını çizmiştir. Yazar, bazı kategori veya ifadelerin birbirine benzediğini, bazılarının ise tamamen farklı olduğunu, motivasyon öğelerinin nedenleri, duyguları ve tatminleri ölçmek için yeniden tasarlanabileceğini, ilgili 17 kategorinin genişletilebileceğini veya daraltılabileceğini belirtmiştir. Dolayısıyla bu çalışma, gelecekte yapılacak olan boş zaman motivasyonu araştırmaları için öncü bir yapı olarak sunulmuştur.

Birinci toplantının sonunda mutlaka ikinci bir toplantı yapılması kararlaştırılmış ve çeşitli devlet kurumlarının da katkısıyla yine Illinois Eyaletinde, “Boş Zaman Nedenleri” adı verilen toplantıda (1978) tekrar bir araya gelinmiştir. Crandall (1980: 50), bu toplantının son derece önemli olan ilk sonucunun boş zaman motivasyonunun bir alan olarak tanınması olduğunu belirtmektedir. Toplantıdan çıkan ikinci önemli sonuç, alana ne ad verileceğiyle ilgili tartışmalarla ilgili olmuş ve ilk etapta, “ihtiyaçlar”, “nedenler”, “motivasyonlar” ve “tatminler” olmak üzere tüm bu ifadelerin uygun olabileceği düşünülmüştür. İlgili terimler üzerine yapılan tartışmalarda, ihtiyaçlar, nedenler ve motivasyonların boş zamanın aranmasını sağlayabilecek terimler olabileceği, tatminin ise; ihtiyaç tatmini ve psikolojik sonuçlar olmak üzere boş zamandan kaynaklanabilecek (boş zamanın çıktısı) bir terim olarak düşünülebileceği sonucuna ulaşmakla birlikte daha tanımlayıcı çalışmalar yapılana kadar alan için bu terimlerin tamamının kullanılabileceği sonucuna varılmıştır. Ayrıca, boş zaman motivasyonunun son derece karmaşık bir yapıda olduğu kabul edilmiştir. Öyle ki; “farklı etkinlikler, farklı zamanlarda, farklı insanlar için farklı ihtiyaçları karşılayabilirken, aynı insanlar tarafından, farklı zamanlarda, farklı nedenlerle farklı etkinlikler yapılabilmektedir” (Crandall, 1980: 50-51). Bu karmaşık yapının; araştırmacıların faaliyetleri tasarlamasına, faaliyetleri ikame eden başka faaliyetler bulmasına ve pek çok kişi için ortak olan motivasyon kategorilerinin oluşturulmasına engel olmadığı toplantının sonuçlarından bir diğeridir. Toplantıda öne sürülen bir diğer fikir, boş zaman motivasyonunun, boş zaman etkinliklerinin seçilmesinde bir karar süreci olarak görülebileceği ve etkinliklerin seçiminde karar sürecindeki varyansı açıklayabileceği olmuştur.

Toplantı sonucu alanla ilgili ortaya konan diğer öneriler ve sonuçlar ise şu şekilde sıralanmaktadır (Crandall, 1980: 51-52):

1. Alanın araştırılmasında, etkinliğin kendisi veya yapıldığı ortam, katılımcılar ve nedenler ile ihtiyaçların ortaya çıkarılması gibi yaklaşımlarla çalışılabilir.

Etkinlik yaklaşımında; etkinliklerin veya ortamın özellikleri analiz edilebilir veya belirli faaliyetleri kolaylaştırmak için tasarım veya yönetim değişiklikleri araştırılabilir. Katılımcı yaklaşımında, bireylerin boş zaman motivasyonları veya tatminleri ile ilişkili olan kişilikleri, yaşam döngüsü farklılıkları, ruh halleri veya demografik özellikleri araştırılabilir. Nedenler veya ihtiyaçlar yaklaşımında, boş zamana ilişkin motivasyonlar, ihtiyaçlar ve memnuniyet düzeyleri incelenebilir.

2. Tek bir motivasyon ögesi ele alınıp incelenebilir.

3. Tek bir etkinlik derinlemesine incelenebilir.

4. Oluşturulacak bir ihtiyaç profiliyle memnuniyet tahmin edilebilir. Bu, boş zamanın ihtiyaçları karşıladığı varsayımının temelini oluşturan bariz ancak denenmemiş bir alandır.

5. Mevcut kaynakları kullanarak ilgili boş zaman etkinliğini ikame edebilecek etkinlikler tespit edilebilir.

6. Üç katmanlı faktör analizi kullanılabilir (nedenler, katılımcılar ve etkinlikleri birlikte ele alan).

7. Alanda temsili olan bir genel örnek ele alınabilir.

8. Benzerliklerini veya farklı yönlerini görebilmek için çalışma ve boş zaman nedenleri karşılaştırılabilir.

9. Farklı özelliklere sahip bireyler veya gruplar (kadın, engelli, hasta gibi) incelenebilir.

10. Bireylerin etkinliklere katılmama nedenleri (gelir ve zaman bariyeri gibi) araştırılabilir.

11. Motivasyon alanı, tüm boş zaman karar verme süreçleri ele alınarak incelenebilir (erişilebilirlik, maliyet, akran baskısı, keşfetme isteği ve fiziksel çevre gibi).

Boş zaman motivasyonunun kuramsal çerçevesinin çizilmesine yönelik en önemli adımlardan biri olarak gösterilebilecek bu iki konferansla birlikte boş zaman motivasyonunun bir alan olarak tanınmaya başlandığı ve alanla ilgili temel öğelerin

belirginleştigi görülmektedir. Aslında; alanı tanımlamaya yönelik ilk adımın, Amerika Birleşik Devletleri Ulusal Bilimler Akademisi'nin (National Academy of Sciences) 1969 yılında gerçekleştirdiği toplantıda atıldığı ve boş zaman motivasyonu ile ilgili olarak;

Rekreasyonu (boş zamanı) daha iyi anlamak için... şunu fark etmeliyiz: Boş zamanı yönlendiren güçler, onunla meşgul olan insanların davranış kalıplarından, tatmin etmeye çalıştıkları sosyal ve psikolojik ihtiyaçlardan ve yerleşik ve teşvik edilmiş tüketim biçimlerinden kaynaklanır

şeklinde bir tarif yapıldığı görülmektedir (National Academy of Sciences, 1969: 1).

Ancak burada, henüz bir kavramsallaştırmadan bahsetmek uygun olmayacaktır. Bu anlamda, boş zaman motivasyonu ile ilgili ilk tanımlamanın, yine Illinois toplantılarının notlarından çıkarımla “bir boş zaman etkinliğine katılımı teşvik eden bir ihtiyaç, sebep veya tatmin” şeklinde ifade edildiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Crandall, 1980: 50). Bir başka tanımlama da Ragheb ve Tate (1993: 62) tarafından yapılmış ve boş zaman motivasyonu “*boş zaman etkinliklerine katılım için psikolojik veya sosyal nedenler*” şeklinde açıklanmıştır. Diğer taraftan, alanla ilgili kuramsal açıdan birbirini destekleyen ve birbirinden farklı bakış açılarına sahip teorik yapılar ve modeller de ortaya konmuştur. Bunlar içinde çok bilinen ve genel kabul görmüş çalışmalardan biri, Deci ve Ryan (1985: 11-39) tarafından ileri sürülen ve temeli insan motivasyonunun sosyo-psikolojik yapısını açıklamaya dayanan “Kendi Kaderini Tayin Teorisi”dir (Self – Determination Theory). Yazarlar; boş zaman motivasyonunu, bireylerin kendi kaderlerini tayin sürecine göre sınıflamış ve sürecin içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve motivasyonsuzluk olarak üç aşamadan oluştuğunu öne sürmüşlerdir. Bireyler; kendi kaderini tayin sürecinde, herhangi bir ödül veya teşvik gereksizsin yalnızca şahsi zevk ve tatmini için bir boş zaman etkinliğine katılıyorlarsa bu durum içsel motivasyon olarak açıklanmaktadır. Diğer taraftan, etkinliğe katılım kararında, bireyi ödüllendirmeye ve teşvik etmeye yönelik dışsal etkiler öne çıkmışsa süreçte etkin olan dışsal motivasyondur. Dışsal motivasyon öğeleriyle gelişen boş zaman etkinliğine katılımlarda genellikle gözlenen şey, katılımda isteksizlik oluşması ve sürecin motivasyonsuzlukla sonuçlanmasıdır. Boş zaman etkinliklerine katılımda, bireylerin genellikle içsel motivasyon öğeleriyle hareket ettiği gözlenmiştir. Boş zaman motivasyonuna yönelik bir başka sınıflama, Kyle ve Mowen’a (2004: 329-334) aittir. Yazarlar, boş zaman etkinliklerine katılımda; duygusal, bilişsel ve çağrışımsal olmak üzere üç farklı sürecin etkili olduğunu öne

sürmüşlerdir. Buna göre; birey, herhangi bir boş zaman etkinliğine karşı duygusal olarak bir bağ hissettiği için katılım sağlıyorsa “duygusal”, ilgili etkinliğe dair önceden edinilmiş inanış ve bilgiler neticesinde katılım sağlanıyorsa “bilişsel” ve etkinliğe davranışsal niyet ve bağlılık güdüleriyle katılıyorsa “çağrışımsal” süreçler izlenmektedir.

Özellikle Illinois Eyaleti’nde gerçekleştirilen konferanslarla birlikte alandaki metodolojik yaklaşım şekillenmeye başlamış ve boş zaman motivasyonuna yönelik çalışmaların sayısı artmıştır. Bu anlamda, alan için değerli çalışmalardan biri; London, Crandall ve Fitzgibbons (1977: 252) tarafından kaleme alınan araştırma olmuştur. Yazarlar; 83 üniversite öğrencisinden oluşan katılımcı grubu ile gerçekleştirdikleri çalışmada, algılanan ihtiyaçlar ve etkinlikten elde edilen tatmindeki bireysel farklılıkları dikkate alarak boş zaman etkinliklerini kümelemişlerdir. Bu yapı çalışmayı, boş zaman etkinliklerini yalnızca katılım oranlarına göre kümeleyen geçmişteki araştırmalardan ayırmaktadır. Yazarlar, katılım sağlanan boş zaman etkinliği, ilgili etkinliklerin tatmin ettiği ihtiyaçlar ve çalışmaya katılan bireyler üzerinden üç ayrı faktör analizi yapmışlar, daha sonra bireylerin farklı alt gruplarının tatmin ettikleri ihtiyaçlar açısından boş zaman etkinliklerini nasıl değerlendirdiklerini görmek için üç katmanlı bir faktör analizine entegre etmişlerdir. Analizler sonucu; 30 farklı boş zaman etkinliği (arkadaşları ziyaret etmek, futbol oynamak, sinemaya gitmek, tekneçilik, alışveriş ve yüzme gibi) üzerinden beğenme, olumlu kişiler arası katılım ve geri bildirim olmak üzere üç faktörlü bir yapı elde eden araştırmacılar bu yapı altında 15 farklı boş zaman motivasyon ögesine (çabalarının sonucunu görmek, başkalarının takdirine ihtiyaç duymadan ne kadar iyi olduğunu bilmek, başkalarının ne kadar iyi olduğunu söylemesi, bir önceki yıl ne kadar etkinlik gerçekleştirdiğini bilmek, iyi olma baskısı, çeşitli beceri ve yetenekler kullanarak pek çok farklı şey yapmak, tatmin duygusu hissetmek, etkinliğe katılım yasaklansaydı ne kadar istekli olunacağı, başkalarının yaşamlarını ve refahını önemli ölçüde etkileme, başkalarıyla işbirliği yapma, yakın arkadaşlıklar kurma, güvende olduğunu hissetme, önemli ve özel olma hissi, tam potansiyelini kullanarak kişisel gelişim hissi, alınan kararlardan duyulan sorumluluk hissi) ulaşmışlardır (London, Crandall ve Fitzgibbons, 1977: 255-260).

Boş zaman motivasyonu alanının gelişimi için oldukça önemli olan bir diğer adım, Tinsley, Barrett ve Kass (1977) ve Tinsley ve Kass (1978 ve 1979) tarafından kaleme alınan bir çalışma dizisi olmuştur. Tinsley, Barrett ve Kass (1977: 111-117), boş zamana ilişkin bazı motivasyonların yalnızca belirli boş zaman etkinliklerine özgü olduğu, bazılarının ise genel boş zaman etkinliği ihtiyacı olarak sınıflandığı savıyla ele aldıkları ve 352 lisans öğrencisine uyguladıkları çalışmada, belirlenen beş temel boş zaman etkinliği (televizyon izleme; oyun, konser ve konferanslara katılma; kitap ve dergi okuma; bisiklete binme; içip sosyalleşme) altında toplam 45 motivasyon ögesine (başarma, otorite, başkalarıyla iyi geçinmek, sosyal statü, saldırganlık, baskınlık, ahlaki değerler, rahatlama, öz-saygı gibi) ulaşmışlardır. Yazarlar, bu 45 motivasyon ögesi içinde 42'sinin beş etkinlik altında ihtiyacın karşılanması açısından ayrıştığını, en çok ayrışanların ise; cinsellik, arınma, bağımsızlık, idrak, başkalarıyla iyi geçinmek ve yakınlık kurmak ihtiyaçları olduğunu tespit etmiştir. Örneğin; cinsellik ihtiyacı özellikle içip sosyalleşme etkinliğiyle karşılanırken, arınma ihtiyacı daha çok bisiklete binme etkinliğiyle karşılanmaktadır. Tinsley ve Kass (1978: 193-199), bu çalışmanın daha geniş bir boş zaman etkinlikleri örneklemeyle tekrarlanıp tekrarlanamayacağını ve boş zaman etkinliklerinin daha önce belirlenen ihtiyaç-tatmin boyutlarında cinsiyet açısından bir fark olup olmadığını araştırdıkları çalışmada, etkinlik sayısını 10'a çıkarmış (ilk çalışmadaki beş etkinliğe ek olarak; koşu, kâğıt oyunları, tenis, basketbol izleme, tüplü dalış ve dağcılık) ve ilk çalışmanın geçerlik ve güvenirliğini kanıtlayan sonuçlara ulaşmışlardır. Son olarak; tespit edilen 45 motivasyon ögesinin, kimi açılardan birbirine çok yakın olan bazı öğeleri içerdiğini (örneğin; başkalarıyla iyi geçinme ihtiyacı ile yakınlık kurma ihtiyacı) tespit eden yazarlar, bu motivasyon öğelerinin kümelenmesi gerektiği savıyla yeni bir araştırmaya girişmişlerdir (Tinsley ve Kass, 1979: 280-288). Yapılan analizler; genel motivasyon öğelerini içeren 45 maddenin 10 faktör (kendini gerçekleştirme, entelektüel estetizm, güç, telafi, güvenlik, arkadaşlık, egzersiz, topluma hizmet, özsaygı ve özdenetim) altında toplandığı, ayrıca 27 motivasyon ögesinin, daha özel ihtiyaçları içerdiği ve bunların da sekiz faktör altında (kendini gerçekleştirme, arkadaşlık, güç, telafi, güvenlik, topluma hizmet, entelektüel estetizm ve özdenetim) toplandığı sonucunu ortaya koymuştur.

Yukarıda bahsi geçen çalışmalar, boş zaman motivasyonunu yöntemli bir şekilde ölçmek üzerine yapılacak çalışmaların önünü açmıştır. Günümüzde, geçerlik

ve güvenilirliği kanıtlanmış ve genel kabul gören boş zaman motivasyonu ölçekleri şunlardır: Beard ve Ragheb'in (1983) geliştirdiği ve bu çalışmada da kullanılan BZMÖ (Boş Zaman Motivasyon ölçeği / Leisure Motivation Scale), Pelletier, Vallerand, Blais ve Briere'nin (1989) geliştirdiği Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği (Leisure Motivation Scale – 28) ve Weisseinger ve Bandalos'un (1995) geliştirdiği İçsel Boş Zaman Motivasyon Ölçeğidir (Intrinsic Motivation Scale). Bu çalışmanın yapısal bütünlüğünü korumak adına, önce Pellettier Vallerand, Blais ve Briere'nin (1991) geliştirdiği Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği, sonrasında Weisseinger ve Bandalos'un (1995) geliştirdiği İçsel Boş Zaman Motivasyon Ölçeği anlatılacak olup Beard ve Ragheb'in (1983) geliştirdiği BZMÖ'ye bu bölümün sonunda yer verilecektir.

Pelettier, Vallerand, Blais ve Briere'nin (1989: 146), Deci ve Ryan'ın (1985), “Kendi Kaderini Tayin Teorisindeki” motivasyon modelinden yola çıkarak oluşturduğu Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği”, yedi boyut altında 28 ifadeden oluşan bir yapıya sahiptir. Yazarlar, bu yedi boyutlu yapıyı içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve motivasyonsuzluk olmak üzere üç kategoriye ayırarak sınıflamışlardır. Buna göre; bilmek, başarmak ve uyaran deneyimlemek olarak adlandırılan boyutlar içsel motivasyonu, tanımlanmış, ie yansıtılmış ve i düzenleyici olarak adlandırılan boyutlar dışsal motivasyonu oluştururken bir de altında dört ifadenin yer aldığı motivasyonsuzluk kategorisi bulunmaktadır.

Deci ve Ryan'ın (1985) yaklaşımından yararlanarak oluşturulmuş bir diğer ölçek, Weisseinger ve Bandalos'un (1995: 383-386) geliştirdiği İçsel Boş Zaman Motivasyon Ölçeğidir. İlk etapta 44 ifadeden oluşan bir havuzla yola çıkan yazarlar, yapılan analizler ve elemeler sonrası dört boyut altında 24 ifadeli bir ölçek elde etmişlerdir. Ortaya çıkan boyutlar; “kendi kaderini tayin” (örneğin; boş zamanım sırasında hayatımın kontrolünü kendi elimde hissediyorum), “yeterlilik” (örneğin; boş zamanlarımda yeteneklerimi kullanırken kendimi iyi hissettiğimi fark ediyorum), “bağlılık” (örneğin; benim boş zaman etkinliklerim hayatımın merkezinde yer alır) ve “meydan okuma” (örneğin; boş zaman en iyi olduğum şeydir) şeklinde adlandırılmıştır.

Beard ve Ragheb (1983), boş zaman motivasyonu üzerine alanda gerçekleştirilen çalışmaları titizlikle ele almış ve boş zaman motivasyonunu

olabildiğince az sayıda boyut altında kümeleyecek ve kapsamlı şekilde ölçme kabiliyeti olan bir ölçek geliştirmeyi amaçlamışlardır. Yazarlar, ölçek geliştirme aşamasında madde havuzunu oluşturmak için, Tinsley, Barrett ve Kass (1977), Tinsley ve Kass (1978 ve 1979), London, Crandall ve Fitzgibbons (1977), Crandall (1980) ve Beard ve Ragheb'in (1980) çalışmalarından yararlanırken aynı zamanda Ellis'in (1973) uyarıcı arama ve uyarıcıdan kaçınma, Patrick'in (1916) rahatlama ve gevşeme ve White'in (1959) beceri-ustalık motivasyonu üzerine gerçekleştirdiği çalışmalardan da faydalanmışlardır. Yazarlar, görev yaptıkları okuldaki toplam 239 öğrenci üzerinde uyguladıkları çalışmaya 150 maddelik bir havuzla başlamışlar ve analizler sonucu her bir boyut altında 12 ifade olmak üzere 48 ifadenin; “entelektüel”, “yeterlik ustalık”, “sosyal” ve “uyarıcı kaçınma” şeklinde adlandırılan dört boyut altında toplandığı, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmişlerdir (Beard ve Ragheb, 1983: 221-225). Entelektüel güdü; “bireylerin öğrenme, keşfetme, yaratıcılık ve hayal etme gibi zihinsel faaliyetleri içeren boş zaman etkinliklerine katılmaya ne ölçüde motive olduklarını” ifade etmektedir. Boyut altında; “yeni fikirler keşfetmektir” ve “bilgi birikimini artırmaktır” gibi keşfetme ve merakla ilişkili güdüler ortaya çıkarmaya çalışan ifadeler yer verilmiştir. Çalışmada ortaya çıkan ikinci boyut olan yeterlik ustalık güdüsü; “bireylerin boş zaman etkinliklerine, başarmak, ustalaşmak, meydan okumak, beceriler geliştirmek ve rekabet etmek gibi güdülerle katıldığını” ifade etmektedir. Bu güdülerle gerçekleştirilen etkinliklerin genellikle fiziksel hareketlilik içeren sportif faaliyetler olduğu belirtilmiştir. Yeterlik ustalık güdüsü; “fiziksel beceri ve kabiliyetler geliştirmektir” ve “neler becerebildiğimi görmektir” gibi ifadelerle ölçülmek istenmiştir. Yazarların belirlediği bir diğer boyut sosyal güdüdür. Bireylerin, boş zaman faaliyetine katılımda, “arkadaş edinme, yeni kişilerle tanışma ve diğer insanların beğenisini ve takdirini kazanma gibi” ihtiyaçlarına karşılık gelen sosyal güdü altında; “yeni ve farklı insanlarla tanışmak” ve “çevremden takdir göreceğimi düşünmemdir” gibi ifadeler yer almaktadır. Çalışmada ortaya çıkan son kategori, uyarıcı-kaçınma olarak adlandırılmıştır. “Dinlenme, sakin ve farklı bir ortam arama, rutin hayatlarında ve yaşadıkları ortamda oluşan stresli durumlar ve konulardan uzaklaşma” gibi itme ve çekme faktörlerini içeren uyarıcı kaçınma boyutu altında, “günlük yaşamımdaki koşuşturma ve hengâmeden uzaklaşmaktır” ve “bazen yalnız kalmayı sevmemdir” gibi ifadeler yer verilmiştir.

Boş zaman motivasyonu ile ilgili kuramsal çerçeve genel olarak değerlendirilecek olursa, katılım sağlanan etkinliğin özelliklerinin bir noktaya kadar önemli olduğu, asıl çerçevenin ise insan doğasının sosyo-psikolojik kökenleriyle ilişkilendirildiği görülmektedir. Zira, genel kabul gören boş zaman güdeleri incelendiğinde, kaçış, rahatlama, sosyal bağ kurma, statü, rekabet ve mücadele, uyarıcı arama, kendini gerçekleştirme ve öğrenme gibi insan psikolojisinin köklerinde yatan güdülerle karşılaşılmaktadır. Bu noktada, bu çalışmada, BZMÖ'nün turizm tercihleri üzerinden uyarlanmasına gerekçe niteliği taşıyan boş zaman motivasyonu – turizm motivasyonu ilişkisini ele almak faydalı olacaktır. Zira, boş zaman güdeleri ile insanları turistik harekete yönelten güdüler arasında önemli benzerlikler olduğu düşünülmektedir. Bu ilişkiyi ortaya koyabilmek için önce turizm motivasyonunun kuramsal çerçevesinin aktarılmasının uygun olacağı düşünülmüştür.

1.4.1. Turizm Motivasyonu

Boş zaman motivasyonu – turizm motivasyonu ilişkisini yansıtabilmek için öncelikle turistlerin güdülerinin ya da turizm motivasyonunun ne olduğuna odaklanmak gerekmektedir. Turizm motivasyonuna ilişkin literatür incelendiğinde, boş zaman motivasyonuna benzer şekilde, kuramsal çerçeveyi oturtmakta yaşanan sıkıntılarla karşılaşılmaktadır (Huang, 2010: 154). Alana özel kavram ve terimlerin oluşturularak kullanılmaya başlaması zaman almış, pek çok araştırmada birbirinden oldukça farklı turistik motivasyonlar ortaya çıkmıştır. Turizm motivasyonunu açıklamaya yönelik faydalanan ilk çalışmalardan biri, tıpkı boş zaman motivasyonunda olduğu gibi Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi olmuştur (Kozak, 2008: 216). Buna göre, insanlar öncelikli olarak hayatta kalma güdüsüyle hareket ederlerken barınma, beslenme ve güvende olma gibi kendilerini hayatta tutacak ihtiyaçları karşılamakla ilgilidirler. Yaşamdan zevk alma, farklı şeyler arama ve bilgiyi arttırma gibi turistik güdüler ise, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde tepede yer alan, kendini gerçekleştirme ve saygınlık kategorilerinin içinde değerlendirilmektedir. Bu çerçeveden yaklaşıldığında, turist güdeleri, hiyerarşik olarak en son karşılanacak güdülerdendir (Kozak, 2008: 217). Bu ilk bakış açısı, daha sonra gerçekleştirilen alan araştırmalarıyla kendine ait bir yapıya doğru evrilmiştir.

Alanda turist güdülerine ilişkin ilk tespitlerden biri, çok sistemli görülmese de bir sınıflama çalışması olarak değerlendirilebilecek olan ve Thomas (1964: 64-65) tarafından ortaya konulan çalışmadır. Yazar, bireylerin seyahat etme isteğini; “ğrenme ve kültürel”, “rahatlama ve zevk”, “etnik” ve “diğerleri” olmak üzere dört temel güdü kategorisine ayırmıştır. Buna göre; özel yerler görmek ve hayatta neler olduğunu kavrayabilmek gibi güdülerin öğrenme ve kültür edinme güdüsüyle, günlük hayattan uzaklaşma ve cinsel ya da romantik hazlar yaşama gibi isteklerin rahatlama ve zevk güdüsüyle, aile, arkadaş ve akrabalarının ziyaret ettiği yerlere gitme isteğinin etnik güdüyle ilişkili olduğunu belirten yazar, üstünlük taslama, spor yapma ve sağlık amaçlı bazı gdleri de diğer güdüler kategorisi altında göstermiştir.

Turizm motivasyonunu anlama çabaları içinde son derece değerli çalışmalardan biri, Erik Cohen’in (1972) uluslararası ve kitlesel turizm hareketinin henüz başladığı bir dönemde gerçekleştirdiği çalışmadır. Yazar turizm işletmeleri ve destinasyonlarla ilişkileri açısından bir turist tipolojisi ortaya koyarak uluslararası turizm olgusuna genel bir teorik yaklaşıma sunmayı amaçlamıştır. Buna göre; turistlerin seyahat davranışlarının altında çeşitli sosyo-psikolojik etkenlere dayanan belirgin davranış ve güdüler yatmaktadır. Yazar turistleri, bu davranışlar açısından sınıflamış ve “organize kitle”, “bireysel kitle”, “kâşif” ve “serseri (başıboş)” olmak üzere dört farklı tipolojiye ayırmıştır. Cohen’e göre (1972: 167), organize kitle turisti; “en az maceracı olandır ve seyahati boyunca büyük ölçüde ‘evre balonu’ ile sınırlı kalır”. evre balonu kavramı; yabancı bir ülkeye gerçekleştirilen seyahatin barındıracağı varsayılan, kimliğe veya kültüre yönelik saldırılara karşı bir tür sosyal koruma kalkanı olarak tarif edilmektedir. Bu grup, rehberli turlarla seyahat eder, rahat ulaşım araçları ve konaklama seçeneklerini kullanır, yerel halk ve kültürle teması son derece sınırlıdır. Yeni ve farklı ortamların getirebileceği tehlikelerden çekinen organize kitle turisti, dil bariyerinden mustarıptır ve konfora düşkündür. Bireysel kitle turistinin organize kitle turistinden farkı ise, rehberli turlar yerine acentenin ayarladığı ancak kendi başlarına ve bir gruba bağlı olmadan gerçekleştirdikleri seyahatlere katılıyor olmalarıdır. Bu tip turistlerin de bir evre balonu vardır; o balondan ancak yanlışlıkla veya koşulları özenle ayarlanmış bölgelerde çıkabilmektedirler. Organize kitle turistine göre yeniliğe daha açık olmakla birlikte genellikle rutin etkinliklerle yetinmektedirler. Kâşif ya da araştırmacı olarak adlandırılan bir diğer turist tipi ise, seyahatini tamamen kendisi

planlamakla birlikte konforundan kesinlikle vazgeçmeyen turistleri ifade etmektedir. Yerel halkla ve diğer turistlerle iletişim kurabilen bu grup diğer iki tipe göre çevre balonunu terk etmiş olsa da seyahati boyunca temkinli bir şekilde hareket etmektedir. Diğer iki tipe göre yeni şeylerle sıkça karşılaşan kâşifler, tamamen olmasa da yerel hayatı çok daha fazla deneyimlemektedirler. Cohen'in tipolojisindeki son grup olan serseri (başboş) turistler, seyahatleri boyunca, kendi ülkelerindeki alışkanlıkları tamamen terk etmektedirler. Seyahatleri için çizilmiş belirgin bir planları olmayan serseri turistler, yerel halkla iç içe yaşamakta, yemeklerini, kültürlerini ve yaşam tarzlarını paylaşmaktadırlar. Mümkünse yerel halkın evlerinde veya yerel halkla olabildiğince içi içe olan ünitelerde konaklayan serseri turistler için yenilik en üst seviyedeyken tanıdık şeyler neredeyse tamamen terk edilmiştir (Cohen, 1972: 167-168). Cohen'in bu sınıflaması, gelecekte turist tipolojisi ve motivasyonu üzerine gerçekleştirilen çalışmalar için öncü bir nitelikte olmuştur.

Turistlerin güdüsüyle doğrudan ilgilenen ilk araştırmalardan biri ise, Dann'ın (1977) gerçekleştirdiği ve etraflıca ele alınması gereken seyahat motivasyonu çalışması olmuştur. Dann (1977: 185), çalışmanın amacını, "bir turistin, belirli bir destinasyonda nasıl hareket ettiğine dair çeşitli bakış açıları mevcuttur, ancak çok az araştırma 'turistler neden seyahat eder' sorusuna cevap aramıştır" ifadesiyle özetlemektedir. Yazar, turistik güduları iki temel yapıyla açıklamıştır. Bunlardan ilki, sosyolojik bir olgu olan "anomidir". Aslen, toplumsal etkileşimi yöneten normların bütünleştirici gücünü yitirdiği, kanunsuzluğun ve anlamsızlığın hüküm sürdüğü bir toplumu ifade eden anomi, bu tür bir topluluğa ve karmaşaya maruz kalan bireyin durumunu da ifade etmektedir. Birey, savaşın, toplumsal düzensizliğin ve şiddetin içinde kaldığında, iş yerinde acımasız bir rekabete ve baskıya maruz kaldığında, intiharların ve psikolojik rahatsızlıkların arttığı bir toplumda ya da ekonomik krizin yozlaştırdığı bir düzenle mücadele ettiğinde anomi durumunu yaşamaktadır. Bu çalışmada anomi, işte bu anlamıyla ele alınmış ve potansiyel bir turistin anomik bir toplumda yaşadığı ve bu durumun (iş yaşamındaki zorbalıklar ve rekabet, yaşadığı toplumda maruz kaldığı yoğun stres gibi) boş zaman ve turistik tercihlerine mutlaka etki etmesi gerektiği savı ortaya atılmıştır. Bir başka deyişle, anomi yaklaşımının temel savı; turistin basitçe "her şeyden uzaklaşma" isteği ve "günlük yaşamda maruz kalınan tecrit duygusunu aşma arzusu" yaşadığıdır. Yazar, modern toplumun yapısının, gerçek

dostluklar kurmak için uygun olmadığını ve bireyin kapitalist düzenin sert çalışma şartları sebebiyle ailesiyle bile yeterince yakınlaşmadığını vurgulayarak, anomik bir turistin bu duyguları seyahatleriyle telafi etmeye çalışacağını iddia etmektedir.

Çalışmada ele alınan ikinci temel güdü “ego geliştirme” olmuştur. Sosyolojide statü tabiriyle birlikte anılan ego geliştirme savı, bireyin tıpkı sosyal etkileşime ve rutinden kaçmaya ihtiyaç duyduğu gibi tanınmaya da ihtiyaç duyduğu görüşüyle desteklenmektedir. Yazara göre turist, çevresi ve akranlarınca bastırılan, hızla yükselmesinin zor olduğu bir ortamda yaşamaktadır. Ancak insan egosu ilerlemeyi arzu etmektedir. Normal hayatında bu ihtiyacı tatmin etmede önüne pek çok engel çıkan birey için seyahat iyi bir çözüm olarak değerlendirilmektedir. Buna göre; turist, sosyal statüsünün bilinmediği ve kendini olduğundan farklı (üstün) gösterebileceği bir yere seyahat edebilir, bu üstünlüğü destekleyecek kimi davranışlar sergileyebilir. Kendi ülkesinden ve konumundan daha aşağıda olan ülkelere seyahat ederek oradaki insanlar üzerinde tahakküm sağlama yoluyla ya da çok prestijli bir tesis veya bölgeye giderek egosunu tatmin edebilir. Ayrıca seyahat dönüşü yaptıklarını başkalarına anlatarak egosunu daha da güçlendirebilir.

Bu iki savı sınamak için yola çıkan Dann, Barbados’taki 422 turistle görüşmeler gerçekleştirmiştir. Anomi olgusuyla ilgili ele alınan ilk boyut, turistin işe ara verme ihtiyacıyla ilgili olmuştur. Sonuçlar, bireyin yaptığı işte yabancılaşmaya maruz kaldığını ve bu yabancılaşmanın tek başına anomiyeye yol açtığını, çalışmanın getirdiği tekdüzelik ile gerçek sosyal etkileşimden uzak kalma durumunun seyahat ve yapılan etkinliklerle telafi edilmeye çalışıldığını göstermiştir. Anomi boyutuyla ilgili bir diğer sonuç, katılımcıların seyahatlerinde ortaya çıkan öncelikli güdünün rahatlatma olduğudur. Ayrıca, anomiyeye etkisiyle hareket eden turistlerin, ev ortamında sosyalleşme ihtiyacı karşılanmadığı için bunu tatil ortamında gidermeye çalıştıkları, mümkünse farklı ırktan ve farklı sosyal yapılardan insanlarla daha çok etkileşime geçtikleri, etkileşime geçtiği insanlarla kendi hayatlarındansa onların hayatıyla ilgili sohbetleri tercih ettikleri, yani kendi hayatlarından kaçma isteklerini etkileşimin yapısına da yansıttıkları gözlenmiştir. Anomi boyutuyla ilgili bir diğer bulgu fanteziyle olan ilişkisi olmuştur. Fanteziden kasıt, kendi yaşadıkları ortamın betonlaşmış kent yapısı yerine eski ve güzel binalar, materyalist ve sahte insanlar yerine saf ve güzel komşuluk ilişkileri ve tüm gün stres içinde koşuşturma yerine ev sahibi toplumun yavaşlığı gibi

karşılaştırmalarla ilgilidir. Katılımcılar, kendileri için asla gerçek olamayacak olan destinasyonla ilgili bu yapıyla bir rüyalarını gerçekleştirmiş gibi hissetmektedirler. Anomi boyutuyla ilgili bahsedilecek son nokta evlilikle ilişkisidir. Anomik turistlerin verileri incelendiğinde, en temel yordayıcının evlilik olduğu, yani turistlerin diğer tüm özelliklerinin ötesinde evli olmalarının anomik olmakla en yüksek ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Çalışmadaki ikinci boyut olan ego geliştirmeye ilgili sonuçlar incelendiğinde, göze çarpan ilk bulgu, tatilden alınan keyfin aslen tatilin kendisi sırasında değil öncesinde yaşandığıdır. Yani turistler, yola çıkmadan önce diğer insanlara tatillerinden bahsetmekten tatilin kendisinden daha çok keyif almaktadır. Tatilin prestij yönünün tatilin kendisinden daha fazla keyif vermesi, tamamen ego tatminiyle ilişkilidir. Ayrıca, katılımcılara “tatilinizden neden ...’ya bahsettiniz? sorusuna verilen yanıtlar kümelendiğinde; ego geliştirmenin bireyde yarattığı tatmin edici hissiyat, diğer insanları kıskandırmak ve statü savaşına girmek gibi güdüleyiciler ana kategori olarak tespit edilmiştir. Bu durumu yaşadıkları insanların ise; iş arkadaşları, arkadaşlar, komşular ve akrabalar olduğu tespit edilmiştir. Ego geliştirmeye ilgili dikkat çeken son bulgu, bu tür güdülerle hareket edenlerin sosyo-demografik özellikleriyle ilgili olmuştur. Sonuçlar; ego geliştirmeye yönelik güdüler en yüksek olanların, düşük ücretli mesleklerde çalışan, daha çok kadın ve ileri yaştaki turistlerden oluştuğunu göstermiştir (Dann, 1977: 185-193).

Turist motivasyonu üzerine gerçekleştirilen bir diğer önemli çalışma Crompton’a (1979) aittir. Turistlerin destinasyon seçimini yönlendiren güdüler bütünsel bir kavramsal çerçeveye sunmayı amaçlayan Crompton (1979), 39 katılımcıyla derinlemesine mülakatlar gerçekleştirmiş ve bulgularını paylaşmıştır. Yazarın ilk girişimi, seyahat olayının nasıl ve hangi güdülerle gerçekleştiğini modelleyen bir yapı oluşturmak olmuştur. Buna göre, seyahat süreci, bireyin hayatıyla ilgili bir dengesizlik durumu hissetmesiyle başlar. Bu durumda ilk gözlenen şey bireyin rutin olandan kopma isteğidir. Bu kopma isteği evde kalmak, keyifli bir tatile çıkmak ve arkadaş veya akraba ziyareti gibi gezileri kapsayan üç ihtimalle sonuçlanmaktadır. Bireyin bu üç ihtimalden keyifli bir tatile çıkma seçeneğine yöneldiği durum için model devam etmekte ve sosyo-psikolojik ve kültürel bağlamlar altında değerlendirilen seyahat güdüler devreye girmektedir. Katılımcılarla yapılan

görüşmelerde, bireylerin temel seyahat motivasyonunun kesinlikle tatil destinasyonu ve onun özellikleri olmadığı, asıl itkilerin sosyo-psikolojik köklerde yattığı sonucuna ulaşılmıştır. Yazar, sosyo-psikolojik bağlam altında; algılanan sıradan ortamdan kaçış, kendini keşfetme ve değerlendirme, rahatlama, prestij, geri çekilme, akrabalık ilişkilerini geliştirme ve sosyal etkileşimi kolaylaştırma olmak üzere yedi farklı seyahat güdüsü belirlemiştir.

Çalışma, “algılanan sıradan ortamdan kaçışın”, bireyin yaşadığı yerle ilgili olabildiği gibi çalıştığı iş veya ev ortamıyla da ilişkili olabileceğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla, kaçılan ortam için belirgin bir sınıflama yoktur. Önemli olan, gidilecek ortamın hem fiziksel hem sosyal olarak kaçılan ortamdan farklı olması gerekliliğidir. Katılımcıların, tatillerini kendileri hakkında daha çok şey keşfetmek ve kendi imajlarını değiştirmek için bir yol olarak gördüğüne dair görüşler “kendini keşfetme ve değerlendirme” güdüsü altında yer almıştır. Sosyo-psikolojik bağlam altında ortaya çıkan bir diğer güdü kategorisi olan “rahatlama” ise; fiziksel bağlamdan çok zihinsel bağlamla ilişkilendirilmiştir. Katılımcıların önemli bir kısmı, tatil dönüşü fiziksel olarak yorgun olduğunu belirtmelerine karşın zihnen rahatlamış olduklarından bahsetmişlerdir. Zihnen rahatlamayı sağlayan öğelerin, tatil esnasında takip edilen etkinlikler olduğu, bireylerin normal hayatlarında zaman, mekân ve ekonomik kısıtlarla katılamadıkları etkinlikleri tatilde gerçekleştirdikleri ve bu durumun da turistleri zihnen rahatlattığı sonucuna ulaşılmıştır. Crompton (1979) “prestij” güdüsünün, maruz kalma sıklığıyla ilişkili olduğunu belirtmiş ve seyahatin sıklığı arttıkça prestij güdüsünün azaldığından bahsetmiştir. Çalışmada ulaşılan bir diğer turist motivasyonu “geri çekilme” olarak adlandırılmıştır. Crompton (1979), turistlerin, olağan yaşam tarzlarında hiç düşünmedikleri bazı davranış ve tavırları tatilde aradığını ya da sergilediğini tespit etmiştir. Çocukça, mantıksız ve bir olgun yetişkindense bir ergene daha çok uyan davranışlar sergileme isteği bu güdünün baskın çıktısı olmuştur. Aynı güdü altında değerlendirilen bir diğer olgu, nostalji arayışı olmuştur. Teknolojik olarak daha az gelişmiş, daha az karmaşık ve değişmemiş bir ortama dönüş arzusu güdü altında çıkan belirleyicilerdendir. Sosyo-psikolojik bağlam altında ele alınan bir diğer turist güdüsü olan “akrabalık ilişkilerini geliştirme”, turistlerin, aile ve yakınlarıyla çıkılan tatilleri birbirine yakınlaşmak için bir aracı olarak değerlendirdiği görüşüne dayanmaktadır. Özellikle uzun araba yolculuklarının

bu açıdan önemli bir zemin oluşturduğu belirtilmiştir. Sosyo-psikolojik bağlam altındaki son güdü “sosyal etkileşimi kolaylaştırma” olarak adlandırılmıştır. Buna göre; turistler için seyahatleri boyunca yeni insanlarla tanışıp arkadaş olmak son derece önemli bir güdüdür. Hatta çıkılan seyahatlerin, mekân odaklı olmaktan çok insan odaklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu güdü altında, tanıdıkların dışında birileriyle konuşmuş olmanın yeterli görüldüğü durumlardan uzun süreli yeni bir çevre edinmeye kadar farklı boyutlarda arzular yer almaktadır.

Çalışmada, sosyo-psikolojik bağlamın yanı sıra kültürel bağlam altında değerlendirilen güdüler ise, daha çok gidilecek destinasyonun yapısıyla ilişkilendirilmiştir. Bu bağlamda, “yenilik” ve “eğitim (öğrenme)” olarak adlandırılan iki temel güdü ortaya çıkmıştır. Merak, macera ya da farklı şeyler aramayı ifade eden “yenilik” güdüsünün, deneyimin yeni olmasını içermesi gerekliken yeni bir bilgi barındırması zorunlu değildir. Kültürel bağlam altında değerlendirilen bir diğer güdü olan “eğitim (öğrenme)” ise birkaç farklı olguyla birlikte ele alınmıştır. Bunlardan biri; çocuklu ailelerin, çocuklarının gelişimi için keyifli bir tatilin öğreticiliği üzerinden okunmaktadır. Bir diğeri; ayırt edici özelliklere sahip bir yerin görülmesi gerekliliğidir. Bu durum, neredeyse ahlaki bir zorunluluk duygusuyla açıklanırken çok bilinen bir kültürel yerin ziyareti turist için bir baskı unsuru haline bile gelebilmektedir (Crompton, 1979: 413-421).

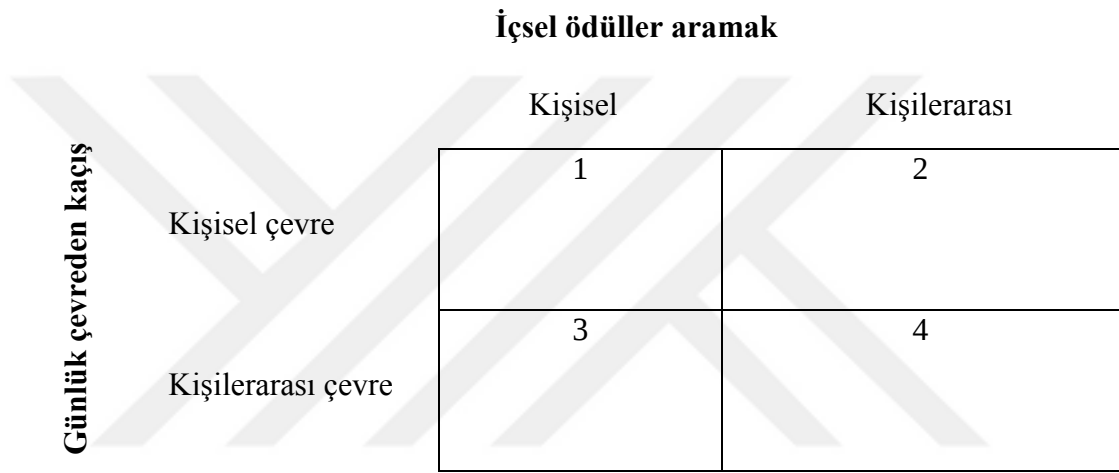
Turist motivasyonu üzerine son derece önemli olan kuramsal çalışmalardan bir diğeri ise Iso-ahola’ya (1982) aittir. Yazar, turizm motivasyonunu temel boş zaman motivasyonu boyutları üzerinden ele almıştır. Buna göre; bireyler, boş zaman etkinliklerine katılımı iki ana nedenden dolayı bir tatmin kaynağı olarak algırlar. Bunlar, yaklaşma (arayış) ve kaçınma (kaçış) olarak adlandırılmıştır. Yaklaşma (arayış), beceri-ustalık hissi gibi belirgin içsel ödüller sağlayan bir güdü iken kaçınma (kaçış) ise, rutin çevreyi geride bırakmayla ilgilidir. Yazar, turizm davranışı da dahil herhangi bir boş zaman etkinliğinin bu iki temel bileşene sahip olduğunu ve bir birey veya grup için bu iki güdüden hangisinin baskın olacağının ampirik bir soru olduğunu belirtmektedir. Bu durumu;

benzersiz özelliklerinden dolayı turizmin çoğu insan için çoğu koşulda yaklaşma odaklı olmaktan çok kaçış odaklı bir aktiviteyi temsil ettiğini teorize etmek mümkündür. İlk bileşenin ikincisinden daha fazla ağırlık alması, ikincisinin önemsiz olduğu anlamına gelmez. Yeterli değilse, ikincisi bireyin doyum elde

edebilmesi için gerekli bir koşul olabilir veya bir eşik faktörü olarak hizmet edebilir

şeklinde açıklayan İso-ahola (1982: 258), hem yaklaşma (arayış) hem de kaçınma (kaçış) bileşenlerinin genel olarak boş zaman motivasyonunda, özel olarak da turizm motivasyonunda bulunduğunu iddia etmektedir. Bu savla yola çıkan yazar, “Turizm Motivasyonunun Sosyo-psikolojik Modeli” adını verdiği bir kuramsal model ortaya koymuştur. Şekil 1, bu modeli göstermektedir.

Şekil 1: Turizm Motivasyonunun Sosyo-Psikolojik Modeli



Kaynak: Iso-ahola, 1982: 259.

Modele göre; bir turistin, seyahate çıkması durumunda elde edeceğini algıladığı potansiyel memnuniyet öğeleri vardır. Potansiyel memnuniyetin farkındalığı bir kez geliştiğinde, iki temel motivasyonel güç, turizm davranışının ana belirleyicisi haline gelmekte ve turisti aynı anda etkilemektedir. Bu güçler; “günlük çevreyi geride bırakma arzusu (kaçınma)” ve farklı bir ortama seyahat ederek “psikolojik (içsel) ödüller elde etme arzusudur (yaklaşma)”. Turist, kaçınma ya da yaklaşma güdülerinin herhangi birini seçtiğinde (ya da ikisini birlikte de seçebilir), hedefe ulaşmak için tüm davranışlarını buna göre şekillendirmektedir. Turist, iki gücün göreceli önemine karar verirken kişisel veya kişilerarası boyutlar devreye girmektedir. Burada birey, kişisel dünyasından (kişisel sıkıntılar, zorluklar ve başarısızlıklar gibi) veya kişilerarası dünyasından (iş arkadaşları, ailesi gibi) kaçabilir ve kişisel ödüller (ustalık hissi, diğer kültürler hakkında bir şeyler öğrenme, dinlenme ve rahatlama, yenilenme, ego

geliştirme ve statü gibi) ve/veya kişilerarası ödüller (sosyal etkileşimini geliştirme, yeni insanlarla tanışma, eski arkadaşlarıyla yeni ortamlarda bulunma ya da yeni arkadaşlarıyla eski ortamlarında bulunma gibi) arayabilir. Teorik olarak turist, belirli bir zamanda ve belirli koşullarda Şekil 1'deki dört hücreden birine yerleştirilebilmektedir. Örneğin; bir turist, ağırlıklı olarak kişisel çevresinden uzaklaşmak ve kişisel ödüller aramak için seyahat ediyorsa bir numaralı hücrede yer almaktadır. Ancak, tüm seyahati boyunca dört hücreden de geçen bir turistin varlığı da mümkündür. Son tahlilde yazar; turizm motivasyonunda güdülerin tatminlere, tatminlerin de güdülere dönüşebildiğini belirterek turizm motivasyonunun diyalektik bir karakteri olduğunu vurgulamıştır. Bu nedenle, güdülerini tatminlerden tatminleri de güdülerden ayırmaya çalışmanın boşuna olduğunu belirtmektedir (Iso-Ahola, 1982: 256-261).

Turizm motivasyonunun kuramsal çerçevesi üzerine yukarıda bahsi geçen çalışmalar dışında diğer bazı teorik çalışmalar Tablo 2'de gösterilmiştir

Tablo 2: Turizm Motivasyonu Üzerine Gerçekleştirilen Bazı Teorik Yaklaşımlar

Turizm Motivasyonu Üzerine Gerçekleştirilen Bazı Teorik Yaklaşımlar	
Yazar	Çerçeve
Pearce, (2012)	“Ben merkezli ihtiyaçlar” ile “başkalarına yönelik ihtiyaçlar” olmak üzere iki ana motivasyon kategorisi altında; “uyaran”, “arkadaşlık”, “özsayı”, “rahatlama” ve “gelişim” olmak üzere beş seyahat güdüsü ortaya konmuştur.
McIntosh ve Goeldner, (1990)	Seyahat güdülerini; “Fiziksel”, “kültürel”, “kişilerarası” ve statü ve prestij” olmak üzere dört ana kategori altında göstermişlerdir.
Yuan ve McDonald, (1990)	Seyahat güdülerini “itme” ve “çekme” faktörleri olarak iki temel kategori altında göstermişlerdir. İtme faktörü; prestij, yenilik, kaçış, rahatlama ve sosyal ilişkiler geliştirme güdülerinden meydana gelirken çekme faktörü; kültür, tarih, doğal çevre, bütçe, seyahat kolaylığı ve avcılık imkanları gibi güdülerden oluşmuştur.
Fodness, (1994)	Dinlenme, rahatlama, kaçış, rekreasyon etkinlikleri, eğitim, kültür ve tarihi miras olmak üzere yedi temel seyahat güdüsü belirtmiştir.
Pearce ve Lee, (2005)	Turist güdülerini; içsel, dışsal, en önemli ve daha az önemli olmak üzere dört kategori altında göstermiştir. İçsel güdüler; kendini gerçekleştirme, kendini geliştirme, romantizm, aidiyet ve özerklik, dışsal güdüler; kişisel gelişim ve doğa, en önemliler; kaçış, yenilik arama ve akraba ilişkileri, daha az önemliler; nostalji, uyaran arama, izolasyon ve statü şeklinde gösterilmiştir.

Kaynak: Yazar tarafından alanyazın taraması sonucunda oluşturulmuştur.

Boş zaman motivasyonu ve turizm motivasyonu bölümlerinde aktarılan çalışmalar incelendiğinde, turizm motivasyonu üzerine gerçekleştirilen kuramsal yaklaşımların boş zaman motivasyonu alanındaki kuramsal yaklaşımlarla pek çok yönden benzer öğeleri içerdiği görülmektedir. Bu yapı aşağıda tartışılmıştır.

1.4.2. Boş Zaman Motivasyonu – Turizm Motivasyonu İlişkisi

Boş zaman motivasyonu ile turizm motivasyonu ilişkisinde dikkat çeken ilk nokta, iki alan araştırmacılarının, alanlar arasında bir bağ kurmak veya iki alan arasındaki benzerliği ortaya koymakla pek ilgilenmemesine karşın oluşturdukları çerçevelerde benzer güdülere ve modellere yöneldikleridir. Fedler (1987: 311-312); boş zaman ve turizm ilişkisini ele alma ihtiyacının her iki alan araştırmacıları için birbirlerinin potansiyel değerini içerdiğini belirtmiştir. Bu potansiyel değer, kavram ve tanımlamaların geliştirilmesinde ve iki alanın birbirinin kuramlarından yararlanmasında kritik bir öneme sahiptir. Konuyla ilişkili olarak Carr (2002: 973); “Turizm ve boş zaman arasındaki herhangi bir ilişkinin doğasını belirlemeye yönelik girişimlerin çoğu, ikisinin birbiriyle ilişkili olduğunu ve bir alanda geliştirilen kavramların diğerinde kullanılabileceğini göstermiştir” derken, Shaw ve Williams (1994: 6) ise; “Birinin diğerine atıf vermeden yeterince anlaşılmasının mümkün olmayacağı” görüşüyle iki alan arasında var olan ilişkiyi vurgulamışlardır.

Boş zaman ve turizm güdülerinin ilişkilendirilmesinde; özellikle keyif için çıkılan seyahatlere ilişkin güdüler ile boş zaman etkinliklerine içsel motivasyonla katılımda gözlenen güdüler arasında pek çok ortak özellik bulunduğu görüşü öne çıkmıştır. Smith ve Godbey (1991: 95) bununla ilgili olarak;

içsel motivasyon, algılanan özgürlük veya ototelik (kendi kendine yeten, tek ödülün etkinliğin kendisini gerçekleştirmek olduğu davranış) davranış gibi boş zaman davranışı ve tercihlerini şekillendiren güdülere ilişkin kavramsal ve ampirik araştırmaların çoğu, keyif için çıkılan seyahat güdüleriyle ilgilenen turizm araştırmacıları için de faydalıdır

şeklinde bir tespitte bulunmuşlardır. Diğer taraftan, turizm motivasyonunun, boş zaman motivasyonunun altında ve onunla özdeş bir yapıda olduğunu değerlendiren araştırmacılar da mevcuttur. Örneğin İso-Ahola (1982: 257) konuyla ilgili görüşünü; “Unutulmamalıdır ki, turizm motivasyonu, boş zaman motivasyonunun bir parçası veya bir şeklidir. Başka bir deyişle, turizm motivasyonu, boş zaman motivasyonunu

açıklayan mekanizmaların anlaşılmasından ölçülemez bir şekilde faydalanabilir” diye belirtmiştir.

Boş zaman güdülleri ile turizm güdülleri arasındaki benzerlik ve bağı daha iyi gösterebilmek adına iki alanda gerçekleştirilen çalışmalarda yapılan sınıflandırmalara bakmak faydalı olacaktır. Tablo 3, bu benzerlikleri ortaya koyabilmek için hazırlanmıştır.

Tablo 3: Boş Zaman ve Turizm Güdülleri

Boş Zaman ve Turizm Güdülleri	
Boş Zaman Güdülleri	Turizm Güdülleri
Donald ve Havighurst (1959); “işten farklı bir şeyler yapmak”, “popüler olmak”; Olds (1962); “insanlardan kaçış” Crandall (1980); “rutinden ve sorumluluklardan kaçış”, “medeniyetten kaçış”, “tanınma-statü”; Beard ve Ragheb (1983); “uyaran-kaçınma”, “sosyal”.	Dann (1977); anomi (her şeyden uzaklaşma), ego geliştirme; Crompton (1979); algılanan sıradan ortamdaki kaçış, prestij; Iso-Ahola (1982); “kaçınma”, ego geliştirme ve statü; Yuan ve McDonald (1990); “kaçış”, “prestij”; Pearce ve Lee (2005); “kaçış”, “statü”.
Donald ve Havighurst (1959); “arkadaşlarla görüşmek”, “yaratıcı olmak”, Gump ve Frieson (1962); “sosyal etkileşim”, “beceri-yetkinlik gelişim”; Crandall (1980); “yeni insanlarla tanışmak”, “aile bağları”, “yaratıcılık”, “başarı, mücadele, rekabet”; Tinsley ve Kass (1978-1979); “arkadaşlık”, “egzersiz”; Beard ve Ragheb (1983); “sosyal”, “yeterlik-ustalık”.	Dann (1977); “anomi (yeni insanlarla tanışıp sosyalleşme)”; Crompton (1979); “sosyal etkileşimi kolaylaştırma”, “yenilik”; Iso-ahola (1982); “yaklaşma”; Pearce, (1988); “arkadaşlık”, “gelişim”; Yuan ve McDonald (1990); “sosyal ilişki”, “yenilik”.
Crandall (1980); “rahatlama”, “entelektüel estetizm”; Tinsley ve Kass (1978-1979); “rahatlama”, “entelektüel estetizm”; Beard ve Ragheb (1983); “uyaran-kaçınma”, “entelektüel”.	Thomas (1964); “rahatlama ve zevk”, “öğrenme ve kültürel”; Dann (1977), “anomi (rahatlama)”; Crompton (1979); “rahatlama”, “yenilik”; Iso-ahola (1982); “yaklaşma (dinlenme ve rahatlama; diğer kültürler hakkında bir şeyler öğrenme)”; Pearce, (1988); “rahatlama”, “gelişim”; McIntosh ve Goeldner, (1990); “fiziksel”, “kültürel”; Fodness, (1994); “rahatlama”, “eğitim”.

Kaynak: Yazar tarafından alanyazın taraması sonucunda oluşturulmuştur.

Tablo 3 incelendiğinde; boş zaman motivasyonu ve turizm motivasyonu çalışmalarında, güdülerin temalara ayrılması ve boyutlandırılmasında, bazen birebir bazen farklı adlandırmalarla aynı veya son derece benzer güdü kategorileri oluşturulduğu açık bir şekilde görülmektedir. Bu noktada, bu çalışmada, turistik güdülerin ölçülmesinde kullanılmak üzere uyarlanan BZMÖ’ye tekrar değinmek yerinde olacaktır. Beard ve Ragheb’in (1983) geliştirdiği BZMÖ’nün, alanda genel kabul gören ve hatta en çok kullanılan boş zaman motivasyon ölçeği olduğuna dair görüşler mevcutken (Chen ve Pang, 2012: 1076) turizm motivasyonu çalışmalarıyla

arasındaki bağ dikkat çekicidir. Tablo 4'te BZMÖ kullanılarak gerçekleştirilen bazı çalışmalar listelenmiştir.

Tablo 4: BZMÖ Kullanılarak Gerçekleştirilen Bazı Çalışmalar

BZMÖ Kullanılarak Gerçekleştirilen Bazı Çalışmalar	
Yazarlar	Konu
Loundsbury ve Franz, (1990)	BZMÖ'nün tatil öncesi beklentiler ve tatil sonrası memnuniyeti ölçmek için turizm motivasyonuna uyarlanması .
Ryan ve Glendon, (1998)	BZMÖ'nün turist motivasyonu üzerine uyarlanması ve bir turist tipolojisi oluşturma.
Hsieh, (1998)	Boş zaman tutum, motivasyon, katılım ve memnuniyetini açıklayan bir model.
Murray ve Nakajima, (1999)	BZMÖ'nün Japonca geçerlik ve güvenilirliğine dair bir çalışma.
Wickham, Hanson, Shechtman ve Ashton, (2000)	BZMÖ'nün, omurilik yaralanması yaşayan bireylerin boş zaman motivasyonu üzerine bir uyarlaması.
Starzyk, Reddon ve Friel, (2000)	Genç suçlular ve lise öğrencileri arasında boş zaman motivasyonu ve psiko-sosyal uyumun araştırılması.
Beggs, Stitt ve Elkins, (2004)	Üniversitede düzenlenen spor faaliyetlerine düzenli olarak katılan öğrenciler ile katılmayan öğrenciler arasındaki motivasyon farklılıklarının ölçülmesi.
Kleiven, (2005)	BZMÖ'nün Norveçli turistlerin motivasyonunu ölçmek üzere bir uyarlaması .
Mohsin ve Ryan, (2007)	BZMÖ'nün turistlerin tatil tutumlarını ölçmeye yönelik bir uyarlaması .
Lloyd, King, McCarthy ve Scanlan, (2007)	İyileşme ile boş zaman motivasyonu arasındaki ilişkiyi ölçmek.
Faulks, Ritchie ve Dodd, (2008)	BZMÖ'nün bisiklet turizmine katılanların yenilenme motivasyonlarını ölçmek üzerine bir uyarlaması.
Yusof ve Shah, (2008)	BZMÖ'nün belirli bir destinasyonu ziyaret eden spor turistlerinin güdülerini belirlemek amacıyla bir uyarlaması.
Beggs ve Elkins, (2010)	Üniversite öğrencilerinin boş zaman motivasyonu ile boş zaman tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi.
Chen, Li ve Chen, (2011)	Boş zaman motivasyonu, boş zaman katılımı ve boş zaman tatmini arasındaki ilişkilerin araştırıldığı bir yapısal eşitlik modeli geliştirilmesi.
Beggs, Kleparski, Elkins ve Hurd, (2014)	İleri yaştaki yetişkinlerin fiziksel aktivitelere katılım motivasyonunun ölçülmesi.
Sharma, Abraham ve Masih, (2014)	Tac Mahal'i ziyaret eden Hintli ve yabancı turistler arasındaki boş zaman motivasyonu, stres ve kaygı seviyesinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi.
Huang, Tsai ve Lee, (2014)	Tayvan'da eğitim alan üniversite öğrencilerinin egzersiz ve boş zaman motivasyonlarının boş zaman faydaları üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla boş zaman katılımının moderatör olarak kullanıldığı bir araştırma.
Choi, (2015)	Çok kültürlülük bağlamında boş zaman motivasyon ve tatmin boyutlarının incelenmesi.
Yurcu, (2017)	BZMÖ'nün, turistlerin kişilerarası ilişki tarzlarının boş zaman motivasyonu ve tatmin algıları üzerine etkisini ölçmek için uyarlanması.
Yıldız ve Dinçer, (2017)	BZMÖ'nün, öğrencilerin bazı demografik özelliklerine göre boş zaman motivasyon düzeylerine yönelik muhtemel anlamlı farklılıkların belirlenmesi üzerine uyarlanması.
Chen, Xue ve Shi, (2018)	Çin'de yaşayanların boş zaman etkinlikleri ile boş zaman motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemek.
Albayrak ve Caber, (2018)	BZMÖ'nün, turistlerin boş zaman motivasyonunun araştırılması ve boş zaman faaliyetine katılım açısından bir tatil turisti tipolojisinin ortaya konulması için uyarlanması.
Vujičić, Kennell, Morrison, Filimonau, Štajner Papuga, Stankov ve Vasiljević, (2020)	BZMÖ'nün kentsel destinasyonlarda farklı yaştaki tüketicilerin içsel motivasyonlarını analiz etmek için fuzzy modelde kullanılması.

Kaynak: Yazar tarafından alanyazın taraması sonucunda oluşturulmuştur.

Tablo 4’te de görüleceği üzere, BZMÖ pek çok turizm çalışmasında, farklı yapı ve amaçlarla ve çeşitli uyarlamalarla kullanılmıştır. Bu anlamda, BZMÖ kullanarak yapılan bazı çalışmalarda ortaya çıkan sonuçlara daha yakından bakmak, ölçeğin farklı kültür ve uygulamalarda nasıl çalıştığını aktarabilmek açısından faydalı olacaktır.

Ele alınacak çalışmalardan ilki, Lounsbury ve Franz’ın (1990) turistlerin ziyaret öncesi ve sonrası beklenti ve tatminlerini ölçmek için BZMÖ (Beard ve Ragheb, 1983) kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmadır. Yazarlar, orijinal ölçekten farklı olarak entelektüel faktör için 15 ifadeli, sosyal faktör için 11 ifadeli, yeterlik ustalık faktörü için dokuz ifadeli ve uyarandan kaçınma faktörü için dokuz ifadeli sonuçlar ortaya koyarken; kendi araştırmaları için gerekli olduğunu düşündükleri ve iş avantajları ile heyecan arayışı olarak adlandırdıkları iki faktör daha ekleyerek altı faktörlü bir yapı önermişlerdir (Lounsbury ve Franz, 1990: 701-702). Bir diğer çalışmada Kleiven (2005), BZMÖ’nün Norveç kültüründe ve turizm alanında bir uyarlamasına girişmiş ve dokuz faktörlü bir yapı önermiştir. Yazar, BZMÖ’deki yeterlik ustalık dışındaki faktörleri arkadaşlık, kültür ve huzur olarak farklı bir adlandırmayla vermiş, ayrıca “güneş ve sıcaklık, aile, doğa, sağlıklı yaşam ve hoşgörü” şeklinde isimlendirdiği beş faktör daha eklemiştir (Kleiven, 2005: 111). Turizm alanında ortaya konulan bir diğer uyarlama, Faulks, Ritchie ve Dodd’un (2008) gerçekleştirdikleri araştırma olmuştur. Yazarların BZMÖ uyarlaması sonucunda, 32 ifade ve beş faktörden oluşan bir yapı önerilmiştir. Entelektüel, yeterlik ustalık ve uyaran kaçınma faktörleri orijinal ölçekle aynı sonucu verirken sosyal güdü; arkadaşlık ve statü (başkalarının saygısı) şeklinde iki farklı faktör olarak ayrılmıştır (Faulks, Ritchie ve Dodd, 2008: 24-27). BZMÖ uyarlamalarıyla ilgili ele alınacak son çalışma, Albayrak ve Caber’in (2018) turistlerin boş zaman motivasyonunu ölçerek bir tipoloji önerdikleri araştırmalarıdır. Yazarların BZMÖ’ye yönelik uyguladıkları geçerlik ve güvenirlik testleri sonucu; dört faktör ve 29 ifadeden oluşan bir yapı önerilmiştir (Albayrak ve Caber, 2018: 68-69).

Yukarıda bahsi geçen araştırmaların sunduğu bulgular, BZMÖ’nün, birbirinden farklı boyut, ifade ve yapısal özelliklerle turizm alanı için uyarlanmaya son derece müsait bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Bununla ilgili olarak, “BZMÖ’nün turizm çalışmalarına kolayca uygulanabildiği” (Lounsbury ve Franz, 1990: 700), BZMÖ’de kullanılan boyutlar (entelektüel, sosyal, yeterlik ustalık ve

uyaran kaçınma) ile turizm güdöleri arasında ciddi benzerlikler olduğu (Ryan ve Glendon, 1998: 173) ve BZMÖ’de kullanılan güdü boyutları ile turizm güdöleri arasında bağlantının açıkça kurulabildiğine (Faulks, Ritchie ve Dodd, 2008: 6) dair görüşler mevcuttur. Tüm bu veriler ışığında, BZMÖ’nün, Taşma ve Telafi Kuramlarının turistik tercihler üzerinden değerlendirilmesinde son derece uygun bir ölçme aracı olduğu kanaati oluşmuştur.

Boş zaman alanının, bu çalışmanın bağlamı üzerinden genel değerlendirmesi birinci bölümde aktarılmıştır. İkinci bölümde, boş zaman alanı ile iş yaşamı ilişkisi; bu ilişkiyi daha iyi anlayabilmek için iş-yaşam dengesi alanı ve geliştirilen kuramlar ile boş zaman alanındaki modeller aktararak kurulacak ve doğrudan iki alanı birlikte ele alan yaklaşımlar üzerinden aktarılacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

BOŞ ZAMAN – İŞ YAŞAMI

2.1. BOŞ ZAMAN – İŞ YAŞAMI İLİŞKİSİ

Boş zaman – iş yaşamı ilişkisinin ilk işaretlerine, boş zamanla ilişkili felsefi yaklaşımlarda rastlanmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde de aktarıldığı üzere; Antik Yunanda sıradan vatandaşların “çalışmayı, kaliteli bir boş zaman edinimi için bir araç olarak değerlendirmesi” (Sylvester, 1999: 14) bilinen ilk boş zaman – iş yaşamı ilişkilendirmesi olarak görülmektedir. Diğer taraftan, Endüstri Devrimi ile çalışmanın yaşamın merkezi haline gelmesi, bu ilişkiyi çok daha belirgin bir hale getirmiştir. Endüstri Devrimi ile oluşan sert çalışma koşulları, kapitalist düzenin boş zamanı işe yeniden hazırlanma süreci olarak görmesi ve “iş ve işten arta kalan zaman” olmak üzere ikili bir yapı oluşması (Aytaç, 2002: 237), toplumsal düzeni yeniden şekillendirmiş ve pek çok düşünürün bu iki alanla ilişkiyi yansıtan yaklaşımlar geliştirmesine sebep olmuştur. Konuyla ilişkili olarak Veblen (2005: 40), bu ikili yapının, boş zamanı bir kültür ve yaşam tarzı olmaktan çıkarıp materyalist öğelerin hâkim olduğu bir gösteriş yapma alanına çevirdiğinden bahsetmektedir. Bu noktada yazar, ortaya çıkan iş yaşamı ve özelliklerinin, boş zamanı doğrudan ve olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır. Bir başka kuramcı olan Russell (Russell, 1999: 21); Endüstri Devrimi’nin çalışma koşullarında yol açtığı olağanüstü zor şartların (günde 16 saatlik çalışma süreleri) boş zamanı tamamen ortadan kaldırdığını ve bu durumun da kültürel bir erimeyle sonuçlanacağını belirtirken, Lafargue (1999) ise; burjuvazinin dayattığı çalışma hakkına karşılık tembellik hakkı argümanı ile bir manifesto ortaya koymuştur. İki alanın ilişkisine değinen bir başka düşünür, Karl Marx olmuştur. Marx da çağdaşları gibi boş zamanı, kapitalist düzen ve ortaya çıkan çalışma koşullarıyla ilişkilendirmeye gitmiş ve boş zamanda arzu edilen düzeyin sağlanmasını yeni bir çalışma ve toplum düzeni önerisiyle (komünal yaşam) ilişkilendirmiştir (Marx, 1997: 23-28).

Endüstri Devrimi sonrası oluşan sert çalışma koşullarına işçi sınıfının başkaldırması ve boş zamanın arttırılmasının yeniden üretim için daha faydalı olacağının anlaşılması, çalışma koşullarının nispeten iyileşmesiyle sonuçlanmış ve bu

gelişmeler de boş zaman – iş yaşamı ilişkisine dair yeni görüşleri ortaya çıkarmıştır. Örneğin Adorno ve Horkheimer (2010, 167-185), kapitalist düzenin, üretim düzeninin devamını sağlamak için iş yeri ile iş dışını (boş zamanı) bir bütün haline getirmek istediğini, bunu sağlamak için de kültür endüstrisi olarak tanımladığı sinema, televizyon, radyo ve dergi gibi araçları kullandığını ve boş zamanı bu yolla manipüle ettiğini iddia etmişlerdir.

Boş zamanla ilgili felsefi yaklaşımların yanı sıra boş zamana yönelik pek çok tanımlama ve kavramsallaştırma çabalarında da boş zaman – iş yaşamı ilişkisine vurgu yapılmıştır. Örneğin Lundberg, Komarovsky ve McInnery (1934: 2) boş zamanı; “ücretli bir işin veya başka bir zorunluluğun bize yüklediği resmi görevlerden özgür olduğumuz zaman” şeklinde tanımlarlarken; Gist ve Fava (1964: 411) ise; “boş zaman, bir bireyin işten veya diğer görevlerden uzak olduğu ve rahatlama, oyalanma, sosyal başarı veya kişisel gelişim amacıyla kullanılabilecek zamandır” şeklinde ifade etmişlerdir. Her iki tanımlamada da boş zamanın işten arta kalan zamanla ifade edildiği görülmektedir. Boş zamanı kapsamlı bir şekilde ele aldığı “of Time, Work and Leisure” adlı eserinde, bir boş zaman sınıflandırmasına giden de Grazia (1962) ise; boş zaman için işin zorunluluğundan kurtulmaya atıf yapmıştır.

Boş zamanın sınıflandırılmasına yönelik ampirik çalışmalarda ve boş zaman motivasyonu ile turizm motivasyonu üzerine gerçekleştirilen pek çok sınıflandırmada da işle ilişkilendirilen güdülerin yoğun şekilde kullanıldığı görülmektedir. Proctor’un (1962: 82) “kişilerarası ilişkilerin formalitelerinden kaçış ve iş yaşamının günlük kural ve yaptırımlarından uzaklaşmayı” içeren “backwoods” sınıflaması, Havighurst’un (1959: 355-357), işten farklı bir şey yapmak güdüsü, Crandall’ın (1980: 49) rutinden ve sorumluluklardan kaçış güdüsü, Beard ve Ragheb’in (1983: 221) uyaran-kaçınma boyutu, Dann’ın (1977: 185-193) anomi olarak adlandırdığı ve iş yerindeki baskı ve rekabetten kaçışı da içeren her şeyden uzaklaşma arzusu ile etrafı ve çağdaşlarınca bastırılması sonucu oluşan ego geliştirme güdüsü, Crompton’un (1979: 415) rutin olandan kopma güdüsü ve Iso-Ahola’nın (1982: 258) kaçınma güdüsü, iş yaşamı – boş zaman arasındaki ilişkilendirmeye ilgili bazı örnekler olarak ortaya çıkmıştır.

Yukarıdaki örneklerden de anlaşılacağı üzere, boş zaman ile iş yaşamı arasında net bir ilişki söz konusudur. Bu ilişkiyi daha iyi açıklayabilmek için, önce iş yaşamı alanını ilgilendiren ve bu tez çalışmasında, iş özelliklerini ve bu özelliklerden

memnuniyeti ölçmek için faydalanan İş Özellikleri Kuramı (Hackman ve Oldham, 1975), daha sonra iş-yaşam dengesi alanında gerçekleştirilen teorik yaklaşımlar ele alınacak olup son tahlilde ise iş yaşamı – boş zaman üzerine gerçekleştirilen kuramsal yaklaşımlar ayrıntılı olarak incelenecektir.

2.1.1. İş Özellikleri Kuramı

İş Özellikleri Kuramı, Hackman ve Oldham'ın (1975) geliştirdiği; bireylerin yaptıkları işin temel özelliklerini belirleyerek, bu özelliklerin işe yönelik motivasyonlarını ve işten duydukları tatmini nasıl etkilediğini bir model üzerinden açıklamaya çalışan ve alanda en çok kabul gören kuramlardan biridir. Kuram yukarıda bahsedilen belirlemeleri yaparak, iş genişletme ve zenginleştirme çalışmalarında faydalanılmak üzere, işlerin yeniden düzenlenmesine katkı sağlamak amacıyla ortaya konulmuştur (Bilgiç, 2008: 67). Kuram kapsamında önce beş temel iş özelliği belirlenmiş (“beceri çeşitliliği”, “görev kimliği”, “görev anlamlılığı”, “özerklik”, “işin kendisinden geribildirim”), daha sonra buna iki iş özelliği (“başkalarıyla başa çıkma” ve “diğerlerinden geri bildirim”) daha eklenerek yedi boyutlu bir iş özelliği yapısı oluşturulmuştur (Hackman ve Oldham, 1975: 161-162).

Kuramda ortaya konulan iş özelliklerinden ilki “beceri çeşitliliği” olarak adlandırılmıştır. Beceri çeşitliliği; “işin yürütülmesinde, çalışanın bir dizi farklı beceri ve yeteneklerinin kullanılmasını içeren çeşitli ve farklı faaliyetler gerektirme derecesi” şeklinde ifade edilmiştir (Hackman ve Oldham, 1975: 161). Bu iş özelliği boyutuyla, bireylerin yürüttüğü işlerin, çeşitli mekanik aletleri kullanmayı gerektirip gerektirmediği ile el becerisi ve fiziksel beceriler gerektirip gerektirmediği incelenmektedir.

Kuramda ele alınan bir diğer iş özelliği “görev kimliği” olarak adlandırılmıştır. Görev kimliği; “bütün ve tanımlanabilir bir işin tamamlanmasını gerektirme derecesini” ifade etmektedir (Hackman ve Oldham, 1975: 161). Bir başka deyişle, bireylerin yaptıkları işin, başından sonuna kadar sürecini takip edebilme ve sonuçlarını (çıktılarını) görebilme derecesini belirtmektedir.

Kuramda ele alınan üçüncü iş özelliği olan görev anlamlılığı ise, “işin, ister işin kendi içinde ve organizasyonunda ister dış çevrede olsun, diğer insanların yaşamları veya çalışmaları üzerinde önemli bir etkiye sahip olma derecesini” ifade etmektedir

(Hackman ve Oldham, 1975: 161). Yani, çalışanların yaptıkları işleri, diğer insanlar için ne kadar önemli gördüğü, bu boyutun eğildiği esas noktadır.

Kuramda ortaya konulan dördüncü iş özelliği, “özerklik” olarak adlandırılmıştır. Özerklik; “işin planlanmasında ve işin yürütülmesinde kullanılacak prosedürlerin belirlenmesinde özgürlük, bağımsızlık ve takdir hakkı sağlama derecesini” ifade etmektedir (Hackman ve Oldham, 1975: 162). Çalışanların işlerinde ne kadar özgürce karar alabildiklerinin ve hareket edebildiklerinin anlaşılmasını ele alan bu boyut, bireysel takdir yetkisiyle ilgilenmektedir.

Beşinci iş özelliği “işin kendisinden geri bildirim” şeklinde adlandırılmıştır. Bu özellik, “çalışanın kendi performansının etkinliği hakkında doğrudan ve net bilgi edinmesiyle sonuçlanan işin gerektirdiği iş etkinliklerini gerçekleştirme derecesini” ifade etmektedir (Hackman ve Oldham, 1975: 162).

Kuramda ortaya konulan altıncı iş özelliği olan “başkalarıyla başa çıkma”; “işin, çalışanın iş faaliyetlerini yerine getirirken diğer insanlarla yakın çalışmasını gerektirme derecesini (diğer organizasyon üyeleri ve harici organizasyonel müşterilerle ilişkiler dahil)” ifade etmektedir (Hackman ve Oldham, 1975: 162).

Kuramda ele alınan yedinci ve son iş özelliği ise, “diğerlerinden geri bildirim” şeklinde adlandırılmıştır. Diğerlerinden geri bildirim; “çalışanın performansı hakkında amirlerinden veya iş arkadaşlarından net bilgi alma derecesini” ifade etmektedir (Hackman ve Oldham, 1975: 162).

Kurama göre, yukarıda bahsi geçen iş özelliklerinin varlığı; çalışanların yaptıkları işi anlamlı bulması ve kendini sorumlu hissetmesi gibi olumlu psikolojik çıktılara yol açmakta ve bunlar da yüksek iş motivasyonu, yüksek iş doyumu, yüksek iş performansı ve işe devam gibi çıktılarla sonuçlanmaktadır. Yazarlar, ilgili iş özelliklerinin yoğun ve belirgin olduğu iş yapılarının zenginleştirilmiş işler olduğunu ve bu tür işlerin ve dolayısıyla bu özelliklerin varlığının olumlu çıktılarla sonuçlanma olasılığının yüksek olduğunu belirtmiştir (Hackman ve Oldham, 1975: 162). Bu yapıda önemli bir değişken de gelişme gücü ihtiyacıdır (büyüme gücü ihtiyacı). Gelişme gücü ihtiyacı (büyüme gücü ihtiyacı); çalışanların işlerinden elde edecekleri içsel beklenti ve arzularını göstermektedir. Buna göre; gelişme gücü ihtiyacı yüksek olan çalışanlar, kişisel gelişime ve öğrenmeye değer verme eğilimindedirler ve bu nedenle daha teşvik edici ve zorlu işlerden zevk almaktadırlar (Bottger ve Chew, 1986). Kuramda gelişme

gücü ihtiyacı aracı değişken olarak ele alınmış ve gelişme gücü ihtiyacı yüksek olan çalışanların; yüksek iş özelliklerinin varlığı durumunda iş tatmini ve performansının yüksek olacağı; yüksek iş tatmini ve performansına sahip çalışanlarınsa gelişme gücü ihtiyacının yüksek olacağı ve yüksek iş özelliği beklentisi içinde olacağı varsayılmıştır (Hackman ve Oldham, 1975: 162-163).

Kuramın genel yapısına ilişkin yukarıda tarifi yapılan yapı için bazı istisnalar da mevcuttur. Buna göre; bazı bireyler zenginleştirilmiş işleri arzu etmemekte ya da bu tip işlere ihtiyaç duymamaktadırlar (Hackman, Oldham, Janson ve Purdy, 1975: 62). Ayrıca, gelişme gücü ihtiyacı düşük olan bireyler için iş özelliklerinin olumlu karşılanacağına dair bir kesinlik yoktur. Son olarak, bir birey zenginleştirilmiş işleri arzu etse ve gelişme ihtiyacı gücü yüksek olsa bile, diğer çalışanlarla ve amirlerle yaşanan ve bireyleri olumsuz etkileyen ilişkiler ile ödenen ücretlerden oluşan tatminsizlikler bireylerin iş özelliklerini olumlu değerlendirmesine engel olabilmektedir (Hackman, Oldham, Janson ve Purdy, 1975: 62).

Yazarlar, tüm bu yapıyı sınamak için, İş Özellikleri (Tanısı) Ölçeği adını verdikleri bir ölçme aracı da geliştirmişlerdir (Hackman ve Oldham, 1975). İlgili ölçek bu tez çalışmasında da kullanıldığı için bu kısımda aktarılmayacak olup, yöntem kısmında ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

2.1.2. İş-Yaşam Dengesi

Boş zaman – iş yaşamı arasındaki ilişkinin temel çerçevesini ve köklerini anlayabilmek için iş-yaşam dengesi alanına değinmek gerekmektedir. Zira ilgili alan, bireylerin yaptıkları iş ile iş dışı yaşamları arasındaki ilişkiye eğilmektedir ve boş zaman da bu ilişkinin temel öğelerinden biridir.

İş – yaşam dengesi alanı, özellikle 19. yüzyıl başında, işçi hareketleri sonrası kazanılan bazı haklarla şekillenmeye başlamıştır. 1856 yılında şantiyelerini terk eden Avustralyalı işçilerin “Sekiz saat çalışmak, sekiz saat oynamak, sekiz saat uyumak, günde sekiz bob (bugünkü para birimiyle 40 peniye denk gelen bir şilinin argodaki karşılığı), adil bir günün işi, adil bir günün ücreti için” şeklinde attıkları bu sloganla elde ettiği kazanımlar, bu konudaki ilk örnek olarak ifade edilmektedir (Brough, Timms, Chan, Hawkes ve Rasmussen, 2020: 473). 19. yüzyılın üçüncü ve dördüncü

çeyreği boyunca devam eden yasal ve sendikal mücadeleler sonrası haftalık çalışma sürelerinin 60-70 saatlerden 40 saate çekilmesiyle iş – yaşam dengesine ilişkin ilk temel kazanım sağlanmış ve alana ilişkin düşünsel çabalar artmıştır (Brough, Timms, Chan, Hawkes ve Rasmussen, 2020: 473-475).

İlk tahlilde, iş – yaşam dengesi, tamamen yukarıda bahsi geçen çalışma saatleriyle ilişkilendirilmiştir. Bu bakış açısı da iş ve aile için ayrılan zamanı ve bu alanların birbirinden tamamen ayrı görüldüğü bir anlayışı işaret etmektedir. Bu zaman ve mekânsal ayırım, ilk etapta yalnızca iş – aile çatışması açısından ele alınmış ve bireyin bu iki düzlemde farklı rollere bürünerek denge kurmayı sağladığı iddia edilmiştir (Lewis ve Beayregard, 2018: 720-721). Ancak alanla ilgili kavramsallaştırma çalışmaları arttıkça, pek çok tanım ve yaklaşım ortaya çıkmış ve konuyu sosyo-psikolojik ölçekte değerlendirmeye yönelik çabalar artmıştır. Bu çabalarla birlikte, tanımlamaların da içeriği ve kapsamı genişlemiş ve iş – yaşam dengesi, yalnızca iş – aile ilişkisini değil, iş – aile, iş dışı zorunluluklar ve boş zaman etkinlikleri gibi çoklu bir ilişkiyi ifade etmeye başlamıştır (Haworth ve Lewis, 2005: 68).

İş – yaşam dengesi üzerine en temel tanımlamalardan biri, “yaşamdaki genel uyum duygusunun korunması veya sürdürülmesi” şeklindedir (Clarke, Koch ve Hill, 2004: 122). Bu temel tanımlamada dikkat çeken husus, iş ve iş dışı ayırımına herhangi bir vurgu yapılmamasıdır. Kirchmeyer (2000: 80) ise; “enerji, zaman ve bağlılık gibi çeşitli kaynaklar gerektiren ve bu kaynakların tüm alanlara yayıldığı yaşamın farklı yönlerindeki deneyimlerin yerine getirilmesi” şeklindeki tanımlamayla kaynak vurgusunu ön plana çıkarmıştır.

İş – yaşam dengesine ilişkin bir başka tanımlamada Bailyn, Drago ve Kochan (2001: 2) tarafından yapılmış ve “iş ve iş dışının uyumlu ve bütüncül bir şekilde kaynaşması, böylece kadın ve erkeklerin yaşam rollerini oynadıkları alanlarda potansiyellerine ulaşmaları” şeklinde ifade edilmiştir. Burada yaşam kısmı, iş dışı şeklinde genelleştirilmiştir. İş – yaşam dengesini boş zaman etkinliklerine de değinerek ele alan Byrne (2005: 54-58) ise; iş yerinin stres yaratıcı yapısının üstesinden gelmenin bir yolu olarak iş – yaşam dengesi kavramını vurgulamış ve iş, ekonomi, maneviyat, sosyal bağlar, hobiler, öz kişilik, aile ve sağlık olmak üzere hayatın sekiz önemli bölümünü bir tekerleğin sekiz kolu olarak değerlendirmiştir.

İş – yaşam dengesi alanında çalışmalar yürüten araştırmacılar, alanın birçok kavram ve öğeyi bir arada değerlendirmeyi gerektiren karmaşık doğasını açıklayabilmek adına çeşitli kuramlar ortaya koymuştur. Bu kuramlar bir sonraki bölümde değerlendirilmiştir.

2.1.2.1. İş – Yaşam Dengesi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar

İş – yaşam dengesi, bireyin iş ile iş dışı hayatında ruhsal bir denge sağlamasını içerdiği için psikoloji alanının, aile hayatına çeşitli olumsuz etkileri barındırdığı için aile terapistlerinin, iş yerinde izlenen çeşitli verimlilik ve uyum değerlendirmeleri açısından örgütsel çalışmaların ve iş dışı yaşamda katılım sağlanan boş zaman faaliyetlerine etkisi açısından rekreasyon ve boş zaman araştırmacılarının ilgi alanı haline gelmiştir. Bu çok çeşitlilik, alanın son derece zengin bir literatüre kavuşmasına yol açmıştır. Dolayısıyla, İş – yaşam dengesi alanını farklı bakış açıları ve kapsamlarla ele alan pek çok kuramsal yaklaşım bulunmaktadır. Bu noktada, çalışmanın temel amacından da uzaklaşmamak adına, belli başlı bazı kuramlara değinmenin yerinde olduğuna karar verilmiştir. Alanda öne çıkan ve aktarılabilecek kuramlar; taşma ve telafi kuramları, bölünme (ayrılma) kuramı, rol kuramı, çatışma kuramı, sınır kuramı, genişleme kuramı, kolaylaştırma kuramı, uygunluk kuramı ve araçsallık kuramıdır. Ancak, bu çalışmanın da temel konusunu oluşturan Tasma ve Telafi Kuramları ile bu iki kuramla ilişkili olan Bölünme (Ayrılma) Kuramı, doğrudan boş zaman – iş yaşamı ilişkisini de açıkladığı için çalışmanın sonunda, “boş zaman – iş yaşamı üzerine kuramsal yaklaşımlar” kısmında aktarılabilecektir.

2.1.2.1.1. Rol Kuramı

Kökleri sistem kuramlarına dayanan rol kuramı, bireylerin yaşam boyu edindikleri veya edinmek istedikleri sosyal kimliklerle ilişkilendirilmektedir. Buna göre; birey, uyum sağlamak, kabul görmek, beğenilmek ve sosyalleşmek için yaşadığı çevrede bir kimlik edinme niyetindedir. Kimlik edinme sürecinde, o kimliğe tanımlı çeşitli rolleri üstlenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla birey davranışlarını yaşadığı çevrenin taleplerini karşılayan role uygun hareket etmek için düzenlemektedir. Ancak

bireyin yaşadığı çevre tek bir hücreden oluşmamaktadır (Biddle, 1986: 68-71). Modern yaşamda birey, yaşamını idame ettirebilmek için bir işte çalışmakta ve iş çevresi edinmekte, aile ve arkadaş çevresiyle vakit geçirmekte ve çeşitli güdülerle katıldığı boş zaman etkinliklerinde bambaşka bir çevreyle diyaloga girmektedir. Yani, modern dünyada yaşamını sürdüren bireylerin büyük bir kısmının, dahil olduğu çevrenin taleplerini karşılayacak pek çok rol üstlenmesi gerekmektedir. Ancak bu durum, gerek pek çok bireyin bu kadar farklı rolü üstlenecek psikolojik ve fiziksel yetiye sahip olmaması gerekse ilgili rollerin diğer rollerin talepleriyle çelişecek bambaşka gereklilikleri barındırması sebebiyle bir çatışmaya yol açmaktadır (Turner, 2001: 235-239).

Rol teorisi, yukarıda bahsi geçen durum sonucu oluşan çatışmayı konu almaktadır. Teoriye göre, bireyin dahil olduğu çevreler ve bu çevrelerin gerektirdiği roller arasında çatışma yaşanması kaçınılmazdır. Bu çatışma, bireyin ruh sağlığını koruyabilmesi ve rollerini başarıyla sürdürebilmesini açısından yönetilmesi gereken bir süreçtir. Bu süreç, alanlar arası rollerin taleplerini bir denge içinde yönetmeyi gerektirmektedir. Ancak pek çok birey gerek yeterli zamanın olmaması gerekse taleplerin çeşitliliği sebebiyle bu dengeyi sağlamakta zorlanmaktadır. Süreç; alanlar arası uyumsuzluk, bireyin rolünün gereklerini yerine getirememesinden kaynaklanan içsel huzursuzluk ve rolün gereği yerine getirilmesi gereken görevlerle ilgili ortaya çıkan kaosla sonuçlanabilmektedir.

Katz ve Kahn (1977), yukarıda tanımlanan yapıyı, örgütsel süreçler için bir modelle açıklamaya çalışmıştır. Model, “rol göndericiler” ve “odak kişi” olmak üzere iki temel alana sahiptir. “Rol göndericiler” alanı, “beklentiler” ve “gönderilen rol” olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Rol göndericiler, örgütsel yapıda karar mercii veya üst pozisyonda bulunan kişilerden veya örgüt oluşumundan meydana gelmektedir. Bunlar, örgütte yer alan bireyleri (odak kişi) değerlendirerek ne tür davranış kalıplarına sahip olduklarını, neleri yapabileceklerini veya yapamayacaklarını belirlemektedir. Bu kısım, modelde “beklentiler” bölümünü ifade etmektedir. Rol göndericilerin odak kişiyi değerlendirmeleri sonucu oluşan beklentilere uygun olarak odak kişiye yönelik bir rol belirlenmektedir. Bu rol, odak kişinin örgütte nasıl davranması ve neleri yapıp neleri yapmaması gerektiği üzerine bilgileri ve bunları yerine getirmesini sağlayacak yöntemleri (güdüleyiciler, cezalar

gibi) içermektedir ve modelde “gönderilen rol” kısmını temsil etmektedir. Modelde “odak kişi” alanında ise, örgütün biçtiği rolleri yerine getirecek birey bulunmaktadır. Bu alan da tıpkı rol göndericiler alanı gibi iki kısımdan oluşmaktadır. Bunlar “alınan rol” ve “rol davranışı” olarak adlandırılmıştır. Alınan rol kısmı; bireyin, örgütün taleplerini ve bu talepleri iletme yöntemlerini nasıl algıladığını içermektedir. Buna göre, birey kendisine iletilen rolü yanlış anlayabileceği gibi iletilen rolün yöntemini de (motive etme, korkutma, içselleştirme) yanlış anlayabilir, beğenmeyebilir veya kabullenmeyebilir (veya tam tersi). Bireyin algıladığı roller, odak kişi alanındaki ikinci kısım olan “rol davranışı” alanında harekete dönüşmektedir. Buna göre, birey kendisine iletilen rolü veya iletilme yöntemini algılama durumuna göre bir davranış geliştirmektedir. Bu davranışlar, uyma, direnme veya reddetme olarak gözlenirken hangi davranış sergilense sergilensin bireyde veya örgütsel yapıda çeşitli yan etkiler meydana gelebileceği öne sürülmektedir (Katz ve Kahn, 1977: 52-60).

Kuram üzerine gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde, örgüt içi çatışmalar (Jackson ve Schuler, 1992; Rizzo, House ve Lirtzman, 1970; Vandenberghe, Bentein ve Panaccio, 2017) ve iş-aile ilişkisindeki roller arası çatışmalar (Bakar ve Salleh, 2015; Barnett ve Gareis, 2006; Kossek, Noe ve DeMarr, 1999) üzerine eğilen pek çok çalışma gerçekleştirildiği görülmektedir. İş – boş zaman arasındaki rol çatışmaları ise, bir sonraki bölümde aktarılacak olan çatışma kuramı üzerinden incelenmiştir.

2.1.2.1.2. Çatışma Kuramı

İş – yaşam dengesi alanında önemli kuramlardan bir olan Çatışma Kuramı, rol kuramının devamı niteliğinde olup iş – iş dışı alanından çok iş – aile arası ilişkileri açıklamaya odaklanmıştır. Buna göre, bireylerin bu iki alandan birinde gerçekleştirdikleri herhangi bir başarı için diğerinde bazı şeyleri feda etmeleri gerekmektedir. Bu sav, iş ile aile yaşamının temel olarak birbirinden son derece farklı etik ve ahlaki değerlere, normlara ve özelliklere sahip olduğu ve çatışmanın bu büyük uyumsuzluğun bir sonucu olduğu şeklinde gerekçelendirilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76-77). Diğer taraftan, ilgili rolleri çatışma olmadan (diğerinden fedakârlık etmeden) üstlenmenin zorluğu, yalnızca iki alan arasındaki rollerin

birbirinden farklı olmasından kaynaklanmamaktadır. En önemli sorun, her bir rol için ayrılması gereken zaman ve enerjidir. Burada atıf, Kıtlık Kuramına (bireyin çeşitli görevler için zaman, enerji ve para gibi kaynaklarının sınırlı olduğu ve bir görevde veya durumda harcanan kaynak sebebiyle diğerinde kısıtlamalara gitmek zorunda kaldığı savına) dayanmaktadır. Çoğunlukla, işteki bir rol için harcanan enerji veya zaman evdeki bir rolde fedakârlığa gidilmesine sebep olurken (çünkü genellikle iş yaşamı, barınma ve beslenme gibi hayatta kalmak için asgari zorunluluklar üzerine kuruluyken aile yaşamı sevgi ve sosyal bağlar ile kültürel değerlerle ilişkilidir) tersi de mümkündür (Powell ve Greenhaus, 2010: 514-520).

İki alan arasında ortaya çıkan çatışmanın üç farklı durumda gerçekleştiğini belirten Greenhaus ve Beutell (1985), bunları; “zamana dayalı çatışma”, “strese dayalı çatışma” ve “davranışa dayalı çatışma” olarak adlandırmışlardır. Zamana dayalı çatışma; bireylerin iki alandaki görev veya roller için kısıtlı zamanları olması ve bu sebeple birindeki rol veya görevden fedakârlık etmek zorunda kalması sonucu oluşan çatışmayı ifade etmektedir. Zaman kısıtı, genellikle bireyin kendi seçimiyle alakalı olmamakta, yaptığı işin yoğun çalışma koşullarıyla ilişkilendirilmektedir. Bu konu, yalnızca uzun çalışma saatlerini değil aynı zamanda düzensiz çalışma koşullarını da içerebilmektedir (Örneğin; vardiyalı çalışan bir önbüro elamanı, işteki rolünü yerine getirirken bir hafta boyunca çocuğunu görememekte ve yeterince ilgilenememekte, bu durum evdeki babalık rolünde zorunlu bir fedakârlığa sebep olmakta ve çatışma kaynağı haline gelmektedir). Çatışmanın bir başka türü olan strese dayalı çatışma, iki alandan birinde yaşanan memnuniyetsizlik, üzüntü ve stres yaratan durumların diğer alandaki rolü karşılamada sorunlar yarattığı ve çatışma kaynağı haline geldiği savıyla açıklanmaktadır (Örneğin; bir bireyin, amatör bir takım sporu etkinliğinde kendi hatası sonucu kaybedilen bir müsabaka sonucu yaşadığı üzüntünün, işteki kritik bir görevde odaklanmasını engellemesi ve bunun sonucunda ortaya çıkan çatışma). Çatışmanın son türü olan davranışa dayalı çatışma ise, iki alan arasındaki rollerde birinden diğerine geçişte yaşanmakta ve bireyin bir alandaki rolü gereği sergilemesi gereken davranış sebebiyle diğer alandaki rolüne odaklanmakta sorun yaşadığı durumları ifade etmektedir (Örneğin; yüksek rütbeli bir askerin işi gereği büründüğü tahakkümcü tavrı aile bireylerine de sergilemesinin yaratacağı çatışma). Bu üç yaklaşımda, verilen örneklerden de izlenebileceği üzere yaşanan çatışmanın her iki alana yönelik etkilerle

gerçekleşebileceği ve nihayetinde sonucun olumsuz olacağı görülmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78-86).

Alanla ilgili gerçekleştirilen ampirik çalışmalar incelendiğinde, büyük bir kısmının iş – aile çatışmasına yönelik olduğu görülmektedir (Buonocore ve Russo, 2013; Madsen ve Hammond, 2005; Namasivayam ve Mount, 2004; Yavas, Babakus ve Karatepe, 2008). Çatışma kuramının iş – boş zaman ilişkisi üzerinden ele alındığı çalışmalar incelendiğindeyse, iş – aile ve boş zaman etkinliklerine katılım ilişkisinde çatışmanın boyutu üzerine bir inceleme (Willmott, 1971), iş – boş zaman çatışmasının iyi oluşa etkisi (Cho, 2020; Haworth ve Lewis, 2005), bir boş zaman etkinliği olarak mesai saatleri sonrası bilgisayar teknolojileri kullanımının iş – yaşam çatışmasına etkisi (Boswell ve Olson-Buchanan, 2007), iş – boş zaman çatışmasının iş stresi üzerine etkisi ve bilgisayar teknolojisi uzmanlarının işten ayrılmalarını önlemedeki aracılık rolü (Zhao ve Rashid, 2010), akıllı telefonların iş amaçlı kullanımının iş – boş zaman çatışması ve yaşam tatminindeki rolünün incelenmesi (Son ve Chen, 2018), iş – boş zaman çatışmasında jenerasyon farkının etkisi (Tsaur ve Yen, 2018) ve iş – boş zaman çatışmasında tükenmişlik sendromunun azaltılmasında boş zaman faaliyetlerine katılımın rolü (Elbaz, Salem, Elsetouhi ve Abdelhamied, 2020) gibi çalışmalara rastlanmaktadır.

2.1.2.1.3. Sınır Kuramı

İş – yaşam dengesi alanında son yıllarda ortaya konan bir başka yaklaşım olan Sınır Kuramı, diğer yaklaşımlardan farklı olarak, iki alan arasındaki ilişkiyi elle tutulabilecek kadar somut bir kavramsallaştırmaya taşımıştır. Clark (2000: 751) tarafından önerilen teori, şu örnekle aktarılmıştır:

Endüstri Devrimi'nin iş yeri ile evi birbirinden ayırmasından sonra ev genellikle farklı bir kültür ve amaca sahip olmuştur. Amaçlar ve kültürdeki zıtlıklar göz önüne alındığında, iş yeri ve ev; dili, lehçesi, kabul edilebilir davranış kalıpları ve işlerin yürütülüşü birbirinden farklı olan iki ayrı ülkeye benzetilebilir. Bu iki yapı arasındaki geçiş, bazı bireyler için; birbiriyle aynı dili, parayı ve geleneği paylaşan iki komşu ülkeden birbirine geçiş gibi yumuşak olabilir. Ancak bazıları içinse iş yeri ve ev arasındaki zıtlıklar çok daha büyüktür ve geçiş şiddetli olabilmektedir. İnsanlar, bu iki yapı arasında geçiş izni olan yolcular gibidir ve gün boyu odaklarını, amaçlarını ve kişisel tarzlarını her bir yapının eşsiz taleplerine uyacak şekilde düzenlerler.

Yazar, iş ve aile arasındaki çatışma ve ortaya çıkan tatminsizlikleri görerek bu yeni teoriyi kaleme almak istemiş ve uzun alan araştırmaları ve oluşturduğu odak grupla yaptığı görüşmeler sonrası çerçevesini çizmiştir. Ortaya çıkan modelde “işyeri”, “ev” ve ikisi arasında yer alan ve “sınır bölgesi” olarak adlandırılan üç temel alan vardır. İş yerinde, bireyin aile yaşamına dair bir alan bulunurken evde de iş yaşamına ait bir alan vardır. Bu alanlara sızma adı veren yazar, iş yerinde; aile resimleri, ailenin görüşleri ve aileden gelen telefonları örnek olarak gösterirken, evdeki sızma içine müşterilerden gelen telefonlar, iş yerinden görüşler ve eve getirilen işleri göstermiştir. Modelde, yine iş yeri ve evde bulunan ve sınır koruyucuları (etki alanı üyeleri) adı verilen gruplar yer almaktadır. Bunlar, iş yerinde amirler ve akranlar iken evde aile üyeleridir. Sınır koruyucuları, diğer alandan bahsi geçen sızmaları engellemeye çalışırlar. Ayrıca her iki alandaki sınır koruyucuları kendi bölgelerini genişletmeye ve diğerini daraltmaya çalışabilmektedir. Yazar, sınır koruyucularını iş – yaşam çatışmasının en büyük kaynağı olarak tanımlamıştır. Bunun sebebini, bazı talep ve davranışların hiçbir kalıpla açıklanamayan pek çok kişisel özelliği içermesi olarak belirtmiştir (bir amirin bir çalışana, hastalık sebebiyle ortaya çıkan ciddi bir aile krizi için izin vermezken, diğer bir çalışana hayatını kaybeden kedisini için iki gün izin vermesinin amirin de kedi sahibi olmasıyla açıklanması gibi). Sınır bölgesinin geçirgen sınır çitleriyle çevrili olduğunu belirten yazar, bireyin iş ve ev arasında geçişler yaparak yeni ortam ve duruma uyum sağlamak için beceriler geliştirdiğini belirtmiştir (Clark, 2000: 751-763).

2.1.2.1.4. Genişleme (Zenginleştirme) Kuramı

İş – yaşam dengesi üzerine geliştirilen kuramsal yaklaşımların genel yapısı, iki alan arasındaki çatışmaya eğilmek üzerineyken genişleme kuramı, iş ve aileyi birbirine bağlayan zenginleştirme süreçlerine eğilmektedir (Khateeb, 2021: 31). Bireylerin, iş veya iş dışı alanda üstlendikleri rollerden herhangi birinde elde ettikleri deneyim ve tatminin diğer alandaki rollerde oluşturduğu olumlu etki, genişleme kuramının özünü oluşturmaktadır. Teoriye göre, birey bir alanda karşı karşıya kaldığı zorluklardan önemli deneyimler elde eder. Bu deneyimler, kaynaklar olarak adlandırılmıştır. Bu kaynaklar, bireyin diğer alan ve rollerdeki başarı ve performansının artırılması için

kullanılmaktadır. Yani, bir alanda yaşanan zorluklar diğer alandaki rolleri güçlendirmek için kaynak niteliğindedir. Diğer alandaki rollerin güçlendirilmesinde temel odak bireysel yaşam kalitesidir (Powell ve Greenhouse, 2006: 651-652).

Teorinin işleyebilmesi için en önemli ön koşul yeterli zamandır. Genişleme teorisi, bireylerin çoklu görev ve rollerde kendilerini geliştirirken diğer rollerde başarı ve yaşam kalitelerini artırma konusunda zamanın kısıtının zedeleyici rolünü atlamamıştır. Eğer bireyin üstlendiği görevlerde yeterli zamanı yok ise, modelde belirtilen genişleme gerçekleşmemektedir.

Genişlemenin gerçekleşmesinde duygusal ve araçsal olmak üzere iki farklı yol olduğunu belirten Powell ve Greenhaus (2006: 652-657), duygusal genişlemeyi; bireylerin bir alandan diğerine (iş – yaşam arası) olumlu davranış ve duygular aktarılması olarak tarif ederlerken, araçsal genişlemeyi ise, bir alandan diğerine aktarılan olumlu deneyimin diğer alandaki rolde oluşturacağı performans ve başarıyı arttırması olarak tanımlamışlardır. Bu ilişkinin iki yönlü olduğu, yani aile ve iş dışı yaşamdaki deneyimlerin iş yaşamındaki rolleri, iş yaşamındaki deneyimlerin aile ve iş dışı yaşamdaki rolleri geliştireceği belirtilmektedir.

Alanda gerçekleştirilen çalışmaların önemli bir kısmı tıpkı diğer iş – yaşam dengesi kuramlarında olduğu gibi iş ve aile arasındaki ilişkiye eğilmiştir. Boş zaman alanını da ele alarak gerçekleştirilen bir çalışmada ise, aile yaşamındaki deneyimlerin iş yaşamını zenginleştirmesinde, yazarların toplum kaynakları olarak tanımladığı; eğlence, spor, manevi gruplarla oluşturulan etkinlikler ve arkadaş, komşu ve akrabalarla geliştirilen sağlıklı ilişkiler gibi boş zaman faaliyetlerinin kolaylaştırıcı etkisi ölçülmeye çalışılmıştır (Mishra, 2015: 47). Sonuçlar; katılımcıların dahil olduğu boş zaman etkinliklerinin aileden işe genişlemeye (zenginleştirme) önemli ölçüde destek olduğunu, katılım sağlanan etkinliklerin, kuramın kaynak sağlama olarak gösterdiği olumlu deneyimlerin önemli bir destekçisi olduğunu göstermiştir.

2.1.2.1.5. Kolaylaştırma Kuramı

Tıpkı Genişleme Kuramında olduğu gibi Çatışma Kuramına karşı bir yaklaşım olarak değerlendirilen Kolaylaştırma Kuramı, bir alanda üstlenilen rolle ilişkili kaynakların, diğer alandaki rollere katılmayı kolaylaştıracak şekilde kullanılabildiği

bir etkileşimi ifade etmektedir. Genişleme teorisinde, bir alanda kazanılan deneyimlerin (kaynakların) diğer alandaki rollerde performans ve başarıyı arttırması söz konusuysen Kolaylaştırma Teorisinde ise ilgili kaynaklar diğer alandaki role katılımı kolaylaştırmaktadır (Rincy ve Panchanatham, 2014: 5).

Kolaylaştırmanın yönü, işten aileye aileden işe olmak üzere iki yönlü olarak tanımlanmıştır. İki alan arasında gerçekleşen kolaylaştırmanın üç bileşeni olduğunu belirten Wayne, Grzywacz, Carlson ve Kacmar (2007: 64), bunları; katılım, kazanımlar ve gelişmiş işlevsellik olarak adlandırmıştır. Buna göre; bireyin bir alandaki deneyimi bir role katılımını kolaylaştırmaktadır. Katılım, bireyin diğer alandaki rolle yatırım yapmasını da içermektedir. Bireyin, bir rolde, beceri, bilgi, olumlu ruhsal ve davranışsal değişiklikler ile maddi ve sosyal anlamda elde ettiği kazanımlar diğer alandaki rollere katılımı kolaylaştırmaktadır. Bir alandaki rolde performans için temel sağlayan gelişimlerin diğer bir rolden sağlanan kaynaklarla kolaylaştırılması ise gelişmiş işlevsellik olarak gösterilmiştir.

Kuramı, doğrudan boş zamanla ilişkilendiren sınırlı sayıda çalışmalardan biri, Voydanoff'un (2004: 284); iş – yaşam çatışması ve kolaylaştırmasında iş ve toplum talepleri ile toplum kaynaklarının etkisini araştırdığı çalışmadır. Yazar, toplum kaynaklarının işten aileye kolaylaştırmada olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

2.1.2.1.6. Uygunluk Kuramı

İş ve aile yaşamı arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan bir diğer yaklaşım uygunluk kuramıdır. Uygunluk kuramı; iş ve iş dışı alanlar arasında bir benzerlik ve uyum olduğu varsayımıyla yola çıkmakta ve bu uygunluk durumuna üçüncü faktörlerin aracılık etkisinden söz etmektedir. Buna göre, bireylerin; kişilikleri, genle aktarılmış özellikleri, sosyo-kültürel çevrelerinden kaynaklı güçler ve bilişsel davranış kalıplarında olumlu özelliklerin varlığı, iş yaşamı ile iş dışı alandaki rollerini olumlu şekilde etkileyerek iki alanın birbirine uyumunu sağlayabilmektedir. Bu bağlamda, teorinin ana değişkeni iş veya iş dışı alandaki rollerin kendisi değil, bireye ait bahsi geçen özelliklerdir. Bir bireyin, ağırbaşlı ve sakin olmasını sağlayan, kişiliğine ya da genetik faktörlere bağlı özellikleri, iş yerinde yaşanan kriz durumlarında soğukkanlı kalmasını sağlayarak sorunların çözümünü kolaylaştırırken aynı birey bu

özelliklerinden ötürü iş dışı alanda yaşanan gerginlikleri de kolaylıkla çözümlemekte ve iki alan bireyin özellikleri sayesinde uyumlu hale gelmektedir. Ancak teori, iki alan arasında olumsuz durumlar için de bir uygunluktan bahsetmektedir. Buna göre, bireye ait olumsuz bir kişilik, genetik veya sosyo-kültürel özellik, yine her iki alandaki rol ve duruma etki edecek ve iki alanda olumsuz bir uygunluk durumu oluşturacaktır (Örneğin; savurgan ve dağınık bir kişilik özelliğine sahip bir bireyin hem iş hem de iş dışı alanda olumsuz rol durumlarının gözlenmesi gibi) (Khateeb, 2021: 33).

2.1.2.1.7. Araçsallık Kuramı

İş – yaşam dengesi alanına ilişkin bir başka yaklaşım olan araçsallık kuramı, bireyin iş ve iş dışı alanlardan herhangi birine daha fazla değer verdiği durumlarda, değer verdiği alanda memnuniyetini ve konforunu arttırmak için diğer alanı bir araç olarak kullanacağı savını öne sürmektedir (Guest, 2002: 258-259). Buna göre; birey, bir boş zaman etkinliği olarak dünyayı gezmeyi kendisine amaç edinmişse yaptığı işi bunu sağlamanın bir aracı olarak görecektir ve gerekirse fazladan çalışıp ekstra sorumluluklar alarak seyahatleri için gerekli kazancı sağlama yolunu seçecektir. Kuramın iki yönlü işleyebileceği belirtilmektedir. Bireyin, yaşam alanları içinde işe önem verdiği bir örnekte, diğer yaşam alanları ve buradaki roller araç konumuna gelmektedir. Kuram, iki alana eşit önem verildiği durumlarda araçsallığın ortadan kalktığını savunmaktadır.

Araçsallık kuramı, genel olarak materyalist bir bakış açısını yansıttığı için eleştirilmekle birlikte gerçekçi çıktılarının olduğu da göz ardı edilmemektedir. Özellikle gösterişçi tüketimin hâkim olduğu iş dışı yaşam alanının ihtiyaçlarını karşılamak için iş alanının bir araç olarak kullanımı yaygındır. İyi bir arabaya binmek, daha rahat bir evde oturmak ve hatta daha kaliteli bir telefon kullanmak için bile bu tür tavizler verildiği sosyoloji çalışmalarında açıkça ortaya konulmuştur (Guest, 2002: 259).

2.1.3. Boş Zaman – İş Yaşamı Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar

İş – yaşam dengesi üzerine yaklaşımlar incelendiğinde, yukarda bahsi geçen kuramların büyük kısmı, her ne kadar iş ve iş dışı yaşam ilişkisini açıklamaya yönelik bir çerçevede gösterilmişse de öncelikli olarak iş – aile ilişkisiyle ilgilenmiş ve örgüt çalışmalarında sıkça ele alınmıştır. Bu bölümde; “Holland’ın Kişilik Kuramı” ile “Bölünme (Ayrılma) Kuramı” şeklinde adlandırılan ve boş zaman – iş yaşamı ilişkisini doğrudan ele alan iki kuram ile; bu çalışmanın temel araştırma konusunu oluşturan “Telafi” ve “Taşma” Kuramları incelenecektir.

2.1.3.1. Holland’ın Kişilik Kuramı

Amerika Birleşik Devletleri’nde tanınmış bir psikolog ve meslek danışmanı olarak çalışan ve sosyoloji alanında fahri profesörlüğü olan John Lewis Holland’ın, kökleri “bireylerin farklı özelliklere sahip olduğu ve bunların ölçülebildiği, bu özelliklerin mesleklerin gerektirdiği farklı niteliklerle eşleştirilebileceği” varsayımını savunan (Yeşilyaprak, 2013: 3) Özellik – Faktör Kuramına dayanan “Kişilik Kuramı”, temel olarak bir mesleki davranış teorisidir. Konuya ilişkin ilk çalışmasını 1973 yılında ortaya koyan yazar, daha sonra çeşitli geliştirmelerle kuramına son şeklini vermiştir (Holland, 1973; Holland, 1985).

Holland’ın (1973: 11) Kişilik Kuramı; hemen tüm bireylerin kişiliklerinin, belirli özellikleri barındırma açısından altı farklı kişilik tipinden birine girdiğini iddia etmektedir. Bunlar, “gerçekçi (realistik)”, “araştırmacı”, “sanatsal”, “sosyal”, “girişimci” ve “geleneksel” olarak adlandırılmıştır. Yazar, bu kişilik tiplerinden her birinin, kendine has çeşitli tutum ve yetenekleri barındırdığını belirtmektedir.

“Gerçekçi tip”; adından da anlaşılacağı üzere akıl ve mantığın hükümlerine göre hareket eden, el becerisi gerektiren mekanik ve teknik aletlerin kullanımında yetenekli olan, insanlarla bir arada bulunmayı ve derin sosyal bağlar kurmayı sevmeyen veya bunu beceremeyen kişilerden oluşmaktadır. Aynı zamanda atletik yeteneklerinin gelişmiş olduğu varsayılan bu tip, problemlerin çözülmesinde de yeteneklidir. Holland’ın ikinci tiplemesi olan “araştırmacı tip”, doğaya ait olan pek çok şeye ilgi duyan, doğaya ait olguları her yönüyle araştırmayı seven, bilimsel ve

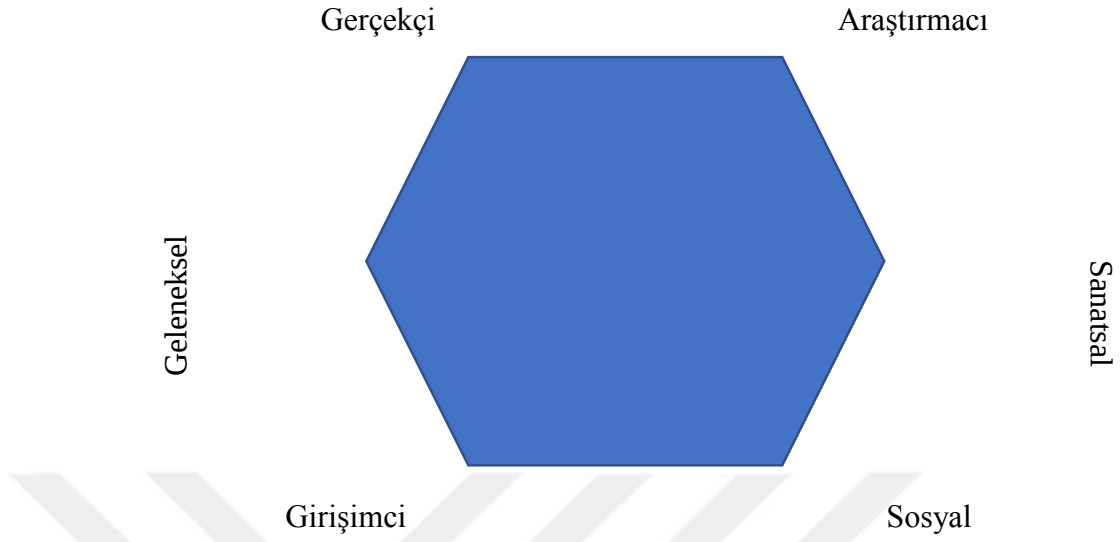
matematiksel olay ve problemlerin çözümünde son derece yetenekli olan tiplerdir. Tıpkı gerçekçi tip gibi sosyal becerileri sınırlı olan araştırmacı tipler, gözlem yapma ve problemlerin çözümlenmesinde beceriklidir. Kendilerini entelektüel olarak tanımlayan bu tipler, insanlarla diyaloglarında ikna kabiliyetinden yoksundurlar. “Sanatsal tip” olarak adlandırılan üçüncü tip, özgün ve kendini iyi ifade edebilen bireyleri kastetmektedir. Özgürlüğüne düşkün olan bu tipler, her türlü sanatsal ürünün yaratımında beceri sahibidir. Diğer taraftan, bilgiyi edinme ve problemleri çözmeyi gerektiren becerilerden yoksundurlar. Hayal gücü gelişmiş olan artistik tipler yeni şeyler keşfetmekte oldukça becerilidirler. Holland’ın dördüncü kişilik tipi olan “sosyal tip”, diğer insanları bilgilendirmek ve eğitmeyi çok seven ve insan ilişkileri son derece gelişmiş olan tiplerdir. İş birliği ve sorumluluk gerektiren işlerin üstesinden gelebilen sosyal tipler, el becerisi gerektiren mekanik işlerden hoşlanmamaktadırlar. Beşinci kişilik tipi olan “girişimci tip” ise, özellikle örgütsel beceriler konusunda gelişmiştir. Maddi kazanç sağlayan işlerde hem işin organize edilmesi hem de diğer insanların örgütlenmesi konusunda yetenekli olan girişimci tiplerin liderlik vasıfları barındırdığı belirtilmektedir. Bilimsel beceri ve bilgiden yoksun olduğu belirtilen bu tipler, kariyer yapma konusunda hırslı olarak tanımlanmıştır. Holland’ın tipolojisindeki son sınıflama olan “geleneksel tip”, düzenli ve sistemli olmayı seven, duygularının sesine kulak veren, vicdanlı, dini etkinliklerde becerili bireylerden oluşmaktadır. Kayıt tutma ve dosyalama gibi materyallerin sistemli düzenlemelerinde beceri sahibi olan geleneksel tipler, sanatsal becerilerden yoksundurlar ve bilimsel araştırma gerektiren alanlarda isteksizdirler. Ayrıca, kurallarla tanımlanmış rutin işleri tercih eden geleneksel tipler, emir ve talimatlarla gerçekleştirilen görevleri tercih ederler (Holland, 1973: 11-26). Bahsi geçen kişilik tiplerinin genel bir değerlendirmesini yapan yazar, bireylerin, mutlaka bu kişilik tiplerinin yalnızca birine girmesi gerekmediğini ve bazı bireylerin birden çok kişilik tipine uygun olabileceğini belirtmiştir.

Kuramını geliştirmeye devam eden yazar, insanların çalıştığı veya yaşadığı tüm ortamların da belirlediği altı kişilik tipi altında, benzerlik dereceleri belirlenerek sınıflandırılabilirliğini iddia etmiştir. Holland (1973: 27-31), iş ortamlarını sınıflandırmak için bu benzerlik derecelerini belirlerken her bir iş ortamı için, bireylerin kişilik özelliklerini içeren bir Holland kodu (RIASEC kodu olarak da bilinmektedir ve Gerçekçi-Realistic (R)”, Araştırmacı-Investigative (I), Sanatsal-

Artistic (A), Sosyal-Social (S), Girişimci-Enterprising (E), Geleneksel-Conventional (C) harflerinin bir araya getirilmesiyle oluşturulmuştur) oluşturmayı amaçlamıştır. Buna göre, her bir iş ortamı üç harfli Holland Kodu ile belirlenen özellikler altında kategorize edilebilmektedir. Örneğin, mühendisliğin baskın iş özelliği mekanik alet ve cihazları kullanma becerisiyken, ikinci özelliği bilimsel verileri analiz etmek, üçüncü özelliği ise hayal gücünü kullanarak sanatsal bir ürün ortaya çıkarmak (bir endüstri çizimi veya yaratıcı bir mekanizma gibi) olabilmektedir. Bu durumda, ilgili mesleğin Holland Kodu RIA olmaktadır (Gerçekçi (R) baskın tip, Araştırmacı (I) ikinci tip ve Sanatsal (A) üçüncü özellik tipi).

Kuramda ele alınan bir diğer boyut, kuramın boş zamanla ilişkilendirilmesinde ilk ayak olan kişilik-çevre ilişkisidir. Holland (1985: 76-92), kişilik tiplerinin, tıpkı meslek özellikleriyle olduğu gibi kişinin girdiği çevrelerle de ilişkili olduğunu iddia etmektedir. Buna göre bireyler, kişilik tiplerinin baskın özelliklerine uygun olan ortamlarda vakit geçirmektedir. Örneğin, insan ilişkileri çok iyi olan sosyal tipler, buna uygun özellikleri taşıyan boş zaman etkinliklerine katılmakta, o çevreyi aramakta veya o çevreyi oluşturmaktadır. Dolayısıyla; çevreler, birbirine benzeyen bireyler tarafından oluşturulmaktadır. Ayrıca bireyler, kişilik tipine uygun becerilerini kullanabilecekleri ortamları tercih etmektedirler. Örneğin, doğayı veya ona dair fenomenleri çözümleme konusunda becerikli olan araştırmacı bir tip, doğayla içi içe olan bir çevre edinmeye yönelecektir. Bu yaklaşımda; bahsi geçen altı kişilik tipine uygun altı ortam bulunduğu öne sürülmektedir. Kuram, bu ortamların tamamen bir kişilik tipinden oluşması gerekmediğini ancak her bir ortamda baskın olan bir kişilik tip olacağını ve ikincil ve üçüncül tiplerinde birbirine yakın özellikleri taşıyan tipleri içereceğini öne sürmektedir. Dolayısıyla bir ortam, baskın olan kişilik tipi üzerinden tanımlanmaktadır. Yazar, bu ilişkiyi görselleştirebilmek adına altıgen bir model ortaya koymuştur. Şekil 2, bu modeli göstermektedir.

Şekil 2: Holland'ın Altıgen Modeli



Kaynak: Pike, 2006: 805.

Şekil 2’de gösterilen modele göre (eşkenar altıgendir ve her bir kenarın uzunluğu birbirine eşittir); kişilik tipleri saat yönünde sıralanmaktadır. Kişilik tipleri arasındaki mesafeler, aralarında önerilen ilişkiler ile ters orantılıdır. Yani; modelde yer alan tipler arasındaki mesafe arttıkça uyum azalmakta, mesafe azaldıkça uyum artmaktadır. Dolayısıyla, en az uyumlu ikili, birbirine mesafesi en uzun olan gerçekçi tip ile geleneksel tiptir. Kişi-ortam uyumunda da ilişki bu şekilde ele alınmakta ve bir kişilik tipi ile bir ortam tipi arasındaki mesafe ne kadar azsa uyum da o kadar fazla olmaktadır. Örnek vermek gerekirse; sosyal kişilik tipine sahip olan bir birey, girişimci bir ortamda geleneksel ortama göre daha rahat etmekte ve daha uyumlu olmakta, sanatsal ortamda benzer bir uyum sergilemekte gerçekçi bir ortama ise en az uyum sağlamaktadır. Bir başka örnekte, sanatsal özelliklere sahip kişilik tipinin en uzak olduğu ortam, geleneksel olandır. İkili bir karşılaştırma yapmak gerektiğinde ise, araştırmacı bir kişilik tipi gerçekçi bir ortama girdiğinde sosyal bir kişiden daha rahat etmektedir. Örnekleri bu şekilde çoğaltmak mümkündür.

Kuramın son savı ise, boş zaman – iş yaşamı ilişkisinin de kurulduğu kısımdır. Buna göre; bir bireyin kişilik tipi ve ortam (çevre) özellikleri arasındaki ilişki, davranışsal sonuçları belirlemektedir. Böylelikle, bireyin kişilik tipi ve çevre özellikleri arasındaki ilişki, meslek seçim davranışının belirleyicisidir. Dolayısıyla, yazar, bireyin boş zaman etkinlikleri özelliğinin mesleğiyle doğrudan ilişkili olduğunu

söylemektedir. Holland’a göre (1985: 94-96); bireyin meslek seçimi, kişilik özellikleri ve ilgi alanlarının bir ifadesidir. Diğer taraftan, bireyin ilgi alanlarının ortaya konması aynı zamanda kişiliğinin de ortaya çıkarılması demektir. Bireylerin meslekleri, kişiliklerinin de bir yansımasıdır ve bir bireyin mesleğine bakarak kişiliği ve ilgi alanları hakkında son derece isabetli fikirler edinilebilmektedir. Dolayısıyla, aynı meslek grubunda çalışan bireyler, birbirleriyle benzer kişiliklere sahiptirler. Birbirine benzeyen aynı meslek grubunun üyeleri, birbirine benzeyen ya da aynı özelliklere sahip ortamlarda bulunacak ve ortak ilgi alanları geliştireceklerdir. Tablo 5, kuramın oluşturduğu çerçeveyi daha iyi gösterebilmek adına hazırlanmıştır.

Tablo 5: Kişilik Tipi – Kişilik Özellikleri – Boş Zaman Etkinlikleri – Olası Meslekler İlişkisi

Kişilik Tipi	Kişilik Özellikleri	Boş Zaman Etkinliği Özellikleri	Olası Meslekler
Gerçekçi	Mantıkla hareket eden, maddeci, sosyal ilişkileri çok iyi olmayan, doğal, macerayı seven bireylerdir.	Kas gücüne dayalı etkinlikler, açık havada gerçekleştirilen etkinlikler, çeşitli mekanik aletler ve hayvanlarla ilgili boş zaman etkinlikleri.	Mühendislik, Otomobil Tamirciliği, Elektrikçi, Ziraat ile İlgili Meslekler, Denizcilik, Beden Eğitimi Öğretmenliği.
Araştırmacı	Entelektüel birikim ve analitik düşünce yapısına sahip, eleştirel, meraklı, bağımsız, çekingen, popüler olmaktan hoşlanmayan, sosyal becerileri sınırlı bireylerdir.	Doğayla iç içe olan boş zaman etkinlikleri, kültürel etkinliklere katılma, gözlem ağırlıklı etkinlikler.	Biyolog, Genetikçi, Matematikçi, Kimyager, Fizikçi, Astronot, Antropolog, Tıp Teknisyeni.
Sanatsal	Fazla heyecan ve coşku sahibi, hayalci, fevri, karmaşık, sezgileri güçlü, özgürlükçü bireylerdir.	Estetik öğeleri içeren boş zaman etkinlikleri, özgürlük hissi yaratan etkinlikler, her türlü sanatsal etkinlik.	Yazar, Ressam, Aktör/Aktrist, Tiyatro Sanatçısı, Müzisyen, Kompozitör, Mimar.
Sosyal	Yardımsaver, sorumluluk sahibi, sosyal bağ ve ilişkileri kuvvetli, iş birliğine yatkın, empati kurabilen, arkadaş canlısı, mekanik becerileri sınırlı bireylerdir.	İnsanlarla iç içe olmalarını sağlayan boş zaman etkinlikleri, başkalarını eğitmek ve geliştirmek üzerine etkinlikler.	Sosyal Hizmet Uzmanları, Hemşireler, Rehabilitasyon Danışmanları, Psikolog, Psikolojik Danışman, Üniversite Hocaları.
Girişimci	Enerjik, kendine güvenli, ikna yeteneği yüksek, sabırsız, meraklı, maceracı, sosyal ve konuşkan bireylerdir.	Başkalarını kontrol ve ikna etmek üzerine etkinlikler, eğlence odaklı etkinlikler, organizasyon gerektiren etkinlikler.	Satıcı, Pazarlamacı, Komisyoncu, Menajer, Politikacı, Avukat.
Geleneksel	Dikkatli, titiz, itaatkâr, tutarlı, esnek olmayan, düzenli, sabırlı, vicdanlı, hayal gücünden yoksun bireylerdir.	Kurallara bağlı kalınan boş zaman etkinlikleri, nesnelerle ilgili sistematik çalışma gerektiren etkinlikler.	Banka Veznedarı, Kütüphaneci, Daktilograf, Postacı, Muhasebeci, Kitapçı, Büro Çalışanı, Sekreter.

Kaynak: Yeşilyaprak, 2013: 20.

Tablo 5 incelendiğinde, her bir kişilik tipi için kişilik özellikleri, boş zaman etkinliği özellikleri (ilgi envanteri) ve olası mesleklerin tanımlı olduğu görülmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, bir bireyin birden çok kişilik tipine ve buna uygun kişilik özelliklerine sahip olabileceği, dolayısıyla farklı boş zaman etkinliği ve olası meslek tercihlerine de eğilebileceği bilinmektedir. Ancak kuram, her kişiliğin baskın tipleri olduğunu ve altıgen modelde birbirine uzak olan kişilik tiplerinin boş zaman etkinlikleri ve meslek tercihlerinin de birbiriyle daha az ilişkili olacağını iddia etmektedir.

Literatür incelendiğinde, Holland'ın Kişilik Kuramı üzerine pek çok çalışma gerçekleştirildiği görülmektedir. Bunlardan bazıları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6: Holland'ın Kişilik Kuramı Üzerine Gerçekleştirilen Bazı Çalışmalar

Holland'ın Kişilik Kuramı Üzerine Gerçekleştirilen Bazı Çalışmalar	
Yazar	Konu
Mount ve Muchinsky, 1978	Holland'ın RIASEC kategorisine göre kişi-iş uyumu ve çalışan iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmek amaçlanmıştır.
Thomas ve Robbins, 1979	Kariyer değiştiren çalışanların kişilik tipleriyle uyumlu kariyerler seçip seçmediği araştırılmıştır.
Taylor, Kelso, Cox, Alloway ve Matthews, 1979	Holland'ın RIASEC kategorisinin her birini temsil etmeye yönelik 36 boş zaman faaliyetinden oluşan bir "Boş Zaman Kontrol Listesi" geliştirerek Holland'ın çevresel tipolojisini boş zaman etkinliklerine uygulamak amaçlanmıştır.
Hener ve Meir, 1981	Boş zaman – iş uyumu ve kişilik tutarlılığını kullanarak hemşirelerin iş tatminini ölçmek amaçlanmıştır.
Melamed ve Meir, 1981	Katılımcıların en çok dahil olduğu boş zaman aktivitelerine Holland kodu verilerek kişilik – iş ve kişilik – boş zaman uyumunu ölçmek ve kişilik – iş uyumu ile mesleki tatmin arasında ve kişilik – boş zaman uyumu ile iş ve boş zaman etkinlikleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amaçlanmıştır.
Varca ve Shaffer, 1982	Holland'ın kişilik tiplerinin (en yüksek RIASEC kodu) sekiz boş zaman etkinliğine (örneğin; kiliseye gitmek, dergi okumak) katılımını değerlendiren bir test uygulanarak ilk testten dokuz yıl sonra, deneklere beş boş zaman etkinliğine katılımlarıyla ilgili olarak tekrar test uygulanıp kişilik – boş zaman uyumunu ölçmek amaçlanmıştır.
Wiggins, Lederer, Salkowe ve Rys, 1983	Holland'ın altı ortamından beşini temsil eden bir öğretmen örneği için kişi – iş uyumunu ve kişilik farklılaşma derecesini ölçmek amaçlanmıştır.
Spokane, 1985	Kişilik – çevre uyumu üzerine yayımlanmış 40 araştırmanın sonuçlarını derleyerek, kişilik – iş uyumu ile iş tatmini ve iş seçimi arasındaki ilişkiyi göstermek amaçlanmıştır.

Ouellet, 1985	Holland'ın teorisinde tanımlanan kişilik tipleri ile boş zaman etkinlikleri ve davranışlarını ölçmek için 59 tür boş zaman etkinliğini, 11 kategoride gruplandırmak amaçlanmıştır.
Parker, 1990	Çalışan ve emekli olmuş öğretmenlerden oluşan iki grup arasındaki kişilik – boş zaman uyumu ile mesleki faaliyetlerle ilgili iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmak amaçlanmıştır.
Miller, 1991	Holland'ın teorisini kullanarak, kişilik tipinin boş zaman etkinlikleriyle nasıl ilişkili olduğunu göstermenin bir yöntemi olarak yeni bir boş zaman aracının (Boş Zaman Aktiviteleri Bulucu) geçerliliğini kanıtlamak amaçlanmıştır.
Tinsley, 1995	Holland'ın teorisini kullanarak geçerli bir boş zaman etkinlikleri sınıflandırması geliştirmek amaçlanmıştır.
Melamed, Meir ve Samson, 1995	Mühendis, teknisyen, doktor ve avukatlık mesleğini yapanların boş zaman uyumunun iyi oluşları üzerindeki yararlı etkilerini araştırmak amaçlanmıştır.
Vondracek ve Skorikov, 1997	Ergenlerin mesleki kimlik unsurları, birbirleriyle olan ilişkileri ve boş zaman, okul ve iş etkinlikleri arasındaki tercihleri ile bu etkinliklere katılım ve kimlik durumu ilişkilerini incelemek amaçlanmıştır.
Frew ve Shaw, 2000	Holland'ın Kişilik Tipleri Teorisi'ni inceleyerek bunun boş zaman tipi ve turizm davranışına uygulanmasını ele almak amaçlanmıştır. Bunun için, belirli türdeki turistik yerler ziyaret edilerek muhtemel kişilik tipleri ve ziyaretten elde edilmesi muhtemel memnuniyet seviyesine yönelik önermeler ileri sürülmüştür.
Hansen, Dik ve Zhou, 2008	Üniversite öğrencileri, çalışan yetişkinler ve emeklilerin boş zaman ilgilerinin (a) mesleki ilgilerin yapısına benzer mi farklı mı olduğu (b) üç grupta farklılık gösteren faktörlerin ve mekânsal yapılarının kapsamı araştırılmıştır.
Bullock, Andrews, Braud ve Reardon, 2009	Holland'ın RIASEC Modeli'nin yapısının uygulanabilirliği ile ilgili literatürü ve orijinal olarak amaçlanmadıkları küresel kültürler ve bağlamlarda Holland temelli değerlendirmeleri gözden geçirmek amaçlanmıştır.
Pike, Smart ve Ethington, 2012	Holland'ın Kişi – Çevre ile Mesleki ve Eğitimsel Davranış Teorisi bağlamında öğrencilerin akademik bölümleri, katılım düzeyleri ve öğrenme çıktıları arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmıştır.
Ohler ve Levinson, 2012	Holland'ın Mesleki Kişilikler ve Çalışma Ortamları Teorisi'nin temel ilkelerini sunarak, istihdam danışmanları tarafından hizmet mesleklerinde kullanımını tartışmak amaçlanmıştır.
Foutch, McHugh, Bertoch ve Reardon, 2014	Holland'ın RIASEC Kariyer Teorisinin kariyer gelişimi ve mesleki psikoloji alanında en önemli ve etkili teorilerden biri olarak kabul edilmesi gözlemini doğrulayabilecek verileri ortaya koymak amaçlanmıştır.

Kaynak: Yazar tarafından alanyazın taraması sonucunda oluşturulmuştur.

2.1.3.2. Bölünme (Ayrılma) Kuramı

Boş zaman – iş yaşamı ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlardan bir diğeri olan Bölünme (Ayrılma) Kuramı, alanda ortaya konulan ilk yaklaşımlardan biridir.

Literatür incelendiğinde, kuramın ilk kim tarafından önerildiği konusu tartışmalı bir husus olmuştur. Kuramın ilk çıkışı için Dubin'in (1958) "The World of Work: Industrial Society and Human Relations (İş Dünyası: Endüstri Toplumu ve İnsan İlişkileri)" adlı çalışmasına (Snir ve Harpaz, 2002: 180) ve Parker'ın (1971) "The Future of Work and Leisure (İş ve Boş Zamanın Geleceği)" adlı çalışmasına (Greaf, 1986: 3) atıflar mevcuttur. Ancak ayrıntılı bir tarama, kuramla ilgili ilk çerçevenin, Dubin'in (1956) sanayi işçilerinin yaşam ilgileri üzerine gerçekleştirdiği "Industrial Workers Worlds: A Study in the Central Life Interests of Industrial Workers (Endüstri İşçilerinin Dünyası: Endüstri İşçilerinin Merkezi Yaşam İlgileri Üzerine Bir Araştırma)" adlı çalışmasında çizildiğini göstermektedir.

Dubin (1956), sanayi işçilerinin sosyal deneyim alanlarını (iş – ev – boş zaman etkinlikleri gibi) tanımlamak için yola çıktığı çalışmada, ilgili deneyim alanlarının işçiler için hangi yaşam ilgilerini temsil ettiğini tespit etmeye çalışmıştır. Çalışmanın temel sorularından biri, işçilerin yaşamlarının merkezine hayatlarının hangi alanını koydukları olmuştur. Yazar, çalışma hayatının, özellikle Batı dünyasında kapitalist etkiyle yaşamın merkezi haline geldiği ve bu düşüncenin pek çok toplumda ahlaki ve dini gerekçelere dayandırılarak desteklendiğinden bahsetmiştir. Ancak bu durumun kırılmaya başladığını iddia eden yazar, kentlerde yaşayan insanların toplumsal dünyasının etkinlik ve ilgi alanlarına bölündüğünü ve bu durumda yapılan işin kendisinin ikincil öneme sahip bir bölüme yerleştirilmiş olabileceğini belirtmiştir. Bu temel varsayımla yola çıkan yazar; (a) sosyal deneyimin kaçınılmaz olarak bölümlere ayrıldığı aksiyomu; (b) bir bireyin sosyal katılımının, sosyal deneyiminin bir veya daha fazla bölümünde gerekli olabileceği, ancak onun için önemli olmayabileceği varsayımı; (eğer bu iki varsayım doğruysa) (c) bireyin sosyal katılımı için zorunlu olan ancak kendisi için önemli olmayan sosyal deneyim bölümlerinde, yeterli sosyal davranışın ortaya çıkacağına dair mantıklı sonuç; (d) gerekli ancak önemsiz toplumsal katılım durumlarında, durumun en doğrudan ve bariz özelliklerinin, bireyin bu duruma bağlılığının temeli haline geldiğine dair ikinci sonuç; ve (e) birincil sosyal ilişkilerin yalnızca sosyal deneyime birey tarafından değer verildiği durumlarda gerçekleştiğine dair üçüncü sonuç şeklinde açıkladığı teorisini test etmiştir (Dubin, 1956: 131-132).

Yukarıda çerçevesi çizilen kuramda, "sosyal deneyimin kaçınılmaz olarak bölümlere ayrıldığı aksiyomu"; bireylerin deneyimlerinin parçalı karakteri, farklı bir

etkinliğin diğeri izlediği günlük etkinlikler döngüsünde ortaya çıkmasıyla ilişkilendirilmiştir. Buna göre; birbirini takip eden günlerde, özellikle boş zaman etkinliğinin ücretli çalışmanın yerini aldığı hafta sonlarında, ikamet yeri ve iş yeri gibi önemli yerlerin fiziksel olarak ayrılmasında ve insanların hayatında özel ve bazen çok içsel çıkarlara hizmet eden sayısız özerk etkinlikte bu bölümleme kendini açıkça göstermektedir. Yani bireyin, zorunlu olarak katılım sağladığı bir iş yaşamı ile zevk alarak ve seçim yaparak katılım sağladığı, birden çok alternatife sahip olan bir iş dışı yaşamı vardır (Dubin, 1956: 132).

Yazar; bir bireyin sosyal katılımının, sosyal deneyiminin bir veya daha fazla bölümünde gerekli olabileceği, ancak onun için önemli olmayabileceği varsayımını;

“bireyler için bir doğa yürüyüşü grubunda yer alıp birlikte etkinliklere katılmak, bir gruba ait olmak ve etkinliğin kendi çekiciliği sebebiyle önemli olabilirken bir iş yemeği etkinliği yalnızca işteki pozisyonu için gerekli olup bireyin içsel tatmini açısından önemsiz olabilmektedir”

şeklinde bir örnekle açıklamıştır (Dubin, 1956: 132). Bu savı iş yaşamıyla ilişkilendirilen yazar, bireyin zorunlu bir görev olan işe ve onunla ilintili etkinliklere, önem ve değer atfetmemekle birlikte gereklilik çerçevesinden yaklaşarak katılım sağlayabileceğini belirtmiştir. Yazar bireylerin, gereklilik çerçevesinden katılım sağlasalar bile ilgili deneyime dair yeterli sosyal davranış sergileyeceklerini vurgulamıştır. Yani birey, istemediği ancak gerekli olduğu için dahil olduğu ücretli işte, örgütsel ve toplumsal açıdan beklenen davranış kalıplarına uyumlu bir davranış şekli sergileyecektir. Bir başka deyişle birey, zihninde yaşamıyla ilgili deneyim alanlarını bölümlendirerek birinin diğerini etkilemesine izin vermeden gerekli tutum ve davranış sergileyebilmektedir. Yine bireyin ilgili deneyime değer vermediği durumda, “ortaya çıkan bağlılık, yalnızca ilgili etkinliğin fiziksel ve belirgin özellikleri ile ilişkili” olacaktır. Yani bireyin işe yönelik bağlılığı, iş yerindeki teknolojik ve fiziksel varlıklardan hoşlanma ve işin yerine getirilmesinin gerekliliği üzerinden olmaktadır. Bu sahte bir bağlılık değildir. Yalnızca, bireyin iş ile iş dışını bölümlere ayırdığının bir başka kanıtıdır. Son olarak, “birincil sosyal ilişkilerin yalnızca sosyal deneyime birey tarafından değer verildiği durumlarda gerçekleştiğine” dair varsayımda kastedilen birincil sosyal ilişkiler; uzun süreli, samimi, bireyin ilgisini çeken çok çeşitli konu ve içeriklere sahip ortam ve çevrelerde gelişen bir sosyal bağdır. Birey, iş yerindeki konumu ve işin ona sunduğu yapı ne olursa olsun, birincil sosyal ilişkilerini iş dışı ortamda geliştirecektir (Dubin, 1956: 132-133).

Yazar, ortaya koyduğu kuramda yer alan tüm aksiyom ve varsayımların doğruluğuna dair kuvvetli kanıtları işaret eden sonuçlara ulaşıldığını belirtmiştir (Dubin, 1956: 140-141). Yazar tarafından “Bölünme Kuramı” şeklinde bir adlandırma yapılmamışsa da çalışmada ortaya konan savlar ve çizilen çerçeve, kuramın temelinin bu çalışmaya ait olduğunu göstermektedir.

İlerleyen dönemlerde, Bölünme (Ayrılma) Kuramını kavramsal açıdan tartışan pek çok çalışma kaleme alınmış ve kuramı sınamaya yönelik pek çok ampirik çalışma gerçekleştirilmiştir. Bunlardan bazıları kuramın yapısını ve ortaya koyduğu varsayımı desteklerken bazıları farklı sonuçlara ulaşmıştır. Örneğin; Kabanoff (1982: 233), 210 Avustralyalı işçiyle gerçekleştirdiği çalışmada, Bölünme (Ayrılma) Kuramını destekleyen sonuçlara ulaşmış, ancak aynı zamanda iş ile boş zaman arasında bazı bağlantıların izlerinin görüldüğünü de belirtmiştir. Diğer taraftan Meissner (1971: 260), 206 sanayi işçisiyle gerçekleştirdiği çalışmada, iş ile boş zaman etkinliklerinin, Bölünme Kuramında belirtildiği gibi fiziksel, duygusal ve işlevsel olarak birbirini etkilemeyen ayrı alanlar olup olmadığını test etmiş ve iş olgusunun her alana sıçrayan etkisine dair sonuçlara ulaşmıştır. Yazar,

“Bir insanın iş için bir kaynak olarak kullanılması, ağır veya hafif olsun, değirmen kapılarında bırakılıp gelinebilen alelade bir yük değildir... İş yalnızca haftanın üçte birinden fazlasına gelen 40 saatlik bölümü kaplamakla kalmaz; aynı zamanda insanın, beğense de beğenmese de yaşamak için yapmak zorunda olduğu bir eylem olarak önemlidir”

şeklinde ortaya koyduğu edebi ifadeyle, iş ile boş zamanın ilgisizliğini ve dolayısıyla Bölünme (Ayrılma) Kuramını reddetmiştir.

İlerleyen yıllarda, kuramın iş – boş zaman ilişkisini tek başına açıklamakta sınırlı kaldığına yönelik eleştiriler artmış ve Bölünme (Ayrılma) Kuramını karşıtıyla birlikte ele alarak açıklamaya yönelik olarak Bölünme – Bütünleşme Sürekliliği Kuramı ortaya konmuştur. Bu kurama göre; bireyler, daha sağlıklı ve dengeli bir yaşam için iş ve iş dışında yüksek rol bütünleştirmesi ve bölümlendirmesi yapmaktadır. İşin iş dışıyla ilişkisinde, yüksek rol bütünleştirmesi; neyin iş dışına, neyin işe ait olduğu konusunda bir ayrımın olmadığı bir durumu ifade ederken yüksek rol bölümlendirmesi ise; iki alan ayrı olarak düşünüldüğünde ve ele alındığında ortaya çıkmaktadır. Bu iki alan arasında esnek sınırların varlığı kabul edilir. Aile hayatı, iş hayatı ve topluluk hayatı alanlarını kolaylaştıran daha bütünsel bir yaklaşım olarak öne çıkan Bölünme – Bütünleşme Sürekliliği Kuramı, Bölünme (Ayrılma) Kuramını

reddetmemekle birlikte bütünleşme ayağı olmadan iki alan arasındaki ilişkiyi açıklayamadığını belirtmektedir (Nippert-Eng, 1996: 567-579).

Bölünme (Ayrılma) ve Bölünme-Bütünleşme Sürekliliği Kuramları üzerine gerçekleştirilen bazı çalışmalar Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7: Bölünme (Ayrılma) ve Bölünme – Bütünleşme Sürekliliği Kuramları Üzerine Gerçekleştirilen Bazı Çalışmalar

Bölünme (Ayrılma) ve Bölünme – Bütünleşme Sürekliliği Kuramları Üzerine Gerçekleştirilen Bazı Çalışmalar	
Yazar	Konu
Rothbard, Phillips ve Dumas, 2005	Çalışma, bireylerin iş ve iş dışı yaşamlarını ne ölçüde bütünleştirmek veya bölümlere ayırmak istediklerini incelemiştir. Sonuçlar, daha fazla bölümlenme arzusunun; kişinin erişebildiği kurumsal politikalar ile bireylerin memnuniyeti ve bağlılığı arasındaki ilişkiyi yumuşattığını göstermiştir.
Olson-Buchanan ve Boswell, 2006	Çalışma, rol bölümlenme ve bütünleştirme, rol tanımlama, işten kaynaklı kesintilere verilen tepkiler ve iş-yaşam çatışması arasındaki karşılıklı ilişkileri açıklamayı amaçlamıştır. Sonuçlar, yüksek düzeyde tanımlanmış rollerin diğer alanlara entegre edildiğini, yüksek rol bütünleştirmenin kesintilere karşı daha az olumsuz tepkilerle ilişkili olduğunu ve işi, iş dışı ile bütünleştiren çalışanların, çalışma dışı zamanlarda iletişim teknolojilerini kullanmak için daha az sınır koyduğunu göstermiştir.
Michel ve Hargis, 2008	Çalışma, iş-aile çatışması bağlantılarının dolaylı etkilerini ve bölümlenme bağlantılarının iş ve aile memnuniyeti sonuçları üzerindeki doğrudan etkilerini inceleyerek, iş ve aile etkileşimi hakkında ampirik netlik sağlamayı amaçlamıştır. Sonuçlar, doğrudan etki bölümlendirme modellerinin varyansın %54,10 ve %48,50'sini açıkladığını göstermiştir.
Wu, Uen, Wu ve Chang, 2011	Çalışma, aileyi destekleyici kültür, örgütsel bağlılık ve iş-yaşam bölümlendirmesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar, bireylerin iş-yaşam bölümlendirmesinin, örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir olumsuz etkiye sahip olduğunu ve iş-yaşam bölümlendirmesinin destekleyici aile kültürü ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi yumuşatmadığını göstermiştir.
Mellner, Aronsson ve Kecklund, 2014	Çalışma, iş ve kişisel yaşam alanlarının bölümlere ayrılması veya harmanlanması, kişinin tercih ettiği sınırların kontrolünde olma algısı ve iş hayatı açısından sınır yönetimi tercihlerini araştırmıştır. Psiko-sosyal iş faktörleri, bireysel özellikler, sosyo-demografik faktörler ve iş-yaşam dengesi, sınır yönetimi tercihleri ve algılanan sınır kontrolü ile ilişkili olarak araştırılmıştır. Bölümlemeciler arasında yüksek sınır kontrolü için ele alınan psiko-sosyal çalışma faktörlerinin neredeyse tamamı ilişkili bulunmuştur.
Michel, Bosch ve Rexroth, 2014	Çalışmada, iş-yaşam dengesini teşvik etmek için bilişsel-duygusal bölümlenme stratejisi olarak bir müdahale öğretimi farkındalığı tasarlanmıştır. Üç haftalık çevrimiçi kendi kendine eğitimin etkilerini değerlendirmek için, ön ve son teste katılan 246 ve iki haftalık takibe katılan 191 çalışanla, rastgele bir bekleme listesi kontrol grubu tasarımı kullanılmıştır. Deney grubu katılımcıları, kontrol grubu katılımcılarıyla karşılaştırıldığında, önemli ölçüde daha az gerilime dayalı iş-aile çatışması ve önemli ölçüde daha fazla psikolojik ayrılma ve iş-yaşam dengesinden memnuniyet yaşamışlardır.

Koch ve Binnewies, 2015	Çalışmada, yöneticilerin iş-ev bölümlene davranışının, çalışanları için iş hayatı dostu rol modellemeyi temsil edip etmediği ve iş-yaşam dostu rol modellemenin, çalışanların iş-ev bölümlene davranışıyla olumlu bir ilişkisi olup olmadığı test edilmiştir. Sonuçlar, işi ve evi ayırmak için daha fazla bölümlene davranışı gösteren yöneticilerin, iş-yaşam dostu rol modelleri olarak algılanma olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, iş hayatı dostu rol modellerine sahip çalışanların iş ve ev arasında ayırım yapma olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Florea ve Borza, 2017	Yazarlar, iş-yaşam dengesi mevcut uygulamalarına genel bir bakış oluşturarak şirketlerin bölümlene-bütünleştirme sürekliliğinde kendilerini nerede konumlandıklarını değerlendirmek için bir yöntem önermişlerdir.
Bulger ve Hoffman, 2018	Çalışma, özellikle yapının dünya genelinde nasıl incelendiğini göz önünde bulundurarak, bölümlene ve bütünleştirme üzerine gerçekleştirilen araştırmaların durumunu ortaya koymayı amaçlamıştır.
Foucreault, Ollier-Malaterre ve Ménard, 2018	Çalışmanın ilk amacı, bir kurumsal bütünleşme kültürünün (örneğin, işi eve götürmekle ilgili beklentiler) bireylerin kişisel bölümlene tercihlerine göre hareket etme yeteneklerini etkileyip etkilemediğini belirlemek olmuştur. İkinci amaç, kültür ve kişisel tercihler arasındaki uyumsuzluğun çalışanların duygusal durumunu etkileyip etkilemediğini ve etkiliyorsa ne şekilde etkilediğini ölçmek şeklinde belirtilmiştir. Sonuçlar, örgütsel bütünleşme kültürü algısının, bölümlene tercihinde, çalışanların dinlenme dönemlerinde kendilerini işten ayırma yetenekleri üzerindeki etkisini azalttığını göstermiştir. Ayrıca analizler, ılımlı bir arabuluculuğu vurgulayarak, bölümlendirme tercihinin, yüksek düzeyde psikolojik ayrılmayı teşvik ederek çalışanlarda duygusal tükenmenin azalmasıyla ilişkili olduğunu ve bu azalmanın, kuruluşlarında zayıf bir bütünleşme kültürü algılayanlar arasında daha da güçlü olduğunu göstermiştir.
Dilmaghani, 2019	Çalışma, cinsel yönelime göre iş-yaşam dengesi memnuniyeti ve iş-yaşam bölümlendirme modellerini incelemiştir. Sonuçlar, erkek bir partnerle yaşayan erkeklerin, heteroseksüel emsallerine göre iş-yaşam dengelerinden daha memnun olduklarını göstermiştir. Bir kadın partnerle birlikte yaşayan kadınlar ile heteroseksüel meslektaşları arasında, iş-yaşam dengesi memnuniyetinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. İş-yaşam bölümlenmesi, kişinin işinin koşullarından memnun olmadan yaşam doyumu ölçeğinin en üst seviyelerinde yer alma olasılığı ile işlevselleştirmiştir. Cinsiyetleri ne olursa olsun, aynı cinsiyetten bir partnerle yaşayan çalışan Kanadalıların, heteroseksüel meslektaşlarına göre iş ve yaşam alanlarını bölümlere ayırma olasılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.
Leslie, King ve Clair, 2019	Çalışma, bireylerin, “iş ve yaşamın nasıl ilişkili olduğuna dair inançları” olarak tanımlanan üç iş-yaşam ideolojisine sahip olduğunu önermiştir. Bunlar; sabit pasta ideolojisi, bölümlene (bütünleşmeye karşı) ideolojisi ve iş (yaşama karşı) öncelikli ideolojidir.

Kaynak: Yazar tarafından alanyazın taraması sonucunda oluşturulmuştur.

2.1.3.3. Taşma ve Telafi Kuramları

Boş zaman ve iş yaşamı arasındaki ilişkiyi açıklama çabalarında, en çok kabul gören yaklaşımların başında gelen “Taşma (Spillover Theory) ve Telafi (Compensation Theory)” Kuramları, pek çok farklı kavram altında ele alınmıştır. Taşma Kuramı için; “uzatma (extension)”, “genelleştirme (generalization)”, “aşinalık (familiarity)”, “benzerlik (identity)”, “eşyapılılık (isomorphism)”, “sürdürme (continuation)” ve “uyum (congruence)” gibi kavramlar kullanılırken Telafi Kuramının; zıtlık (contrast), tamamlayıcılık (complementarity), karşıtlık (opposition), rekabet (competition) ve yenileme (regeneration) gibi kavramlarla ele alındığı belirtilmiştir (Staines, 1980: 112-114).

Bu iki kuram; Harold. L. Wilensky (1960) tarafından, Alman filozof Friedrich Engels’in (1892) “The Condition of the Working Class in England in 1844 (1844'te İngiltere’de İşçi Sınıfının Durumu)” adlı eseriyle, Fransız tarihçi ve düşünür Alexis-Charles-Henri Clérel de Tocqueville’nin (2015), “Democracy in America (Amerika’da Demokrasi-1863)” adlı eserine dayandırılarak ortaya konulmuştur (Kabanoff, 1980: 61). Engels’in (1892: 118-119) dönemin işçi sınıfının çalışma ve yaşama koşullarını kaleme aldığı çalışmasında, aşağıda aktardığı görüşler, kuramla ilişkili ilk çıkış noktası olmuştur;

Hiçbir şey, kişinin iradesi dışında sabahtan akşama kadar her gün bir şeyi yapmaya zorlanmasından daha korkunç olamaz. Bir insan kendini ne kadar çok hissederse, işi ona o kadar çok nefret ettirmelidir, çünkü onun kısıtlamasını, amaçsızlığını kendisi için hisseder. Çoğu dalda, işçinin faaliyeti, her yıl değişmeden, dakika dakika tekrarlanan salt mekanik manipülasyona indirgenmiştir... Sarhoş edici likör keyfindeki ölçsüzlüğü yanında, İngiliz işçi adamlarının başlıca kusurlarından biri de cinsel ehliyettir. Ama bu da amansız bir mantıkla ortaya çıkar ki; emekçi insanlar, hayattan bir şeyler elde etmek için, bütün enerjilerini bu iki zevk üzerinde yoğunlaştırırlar, onları aşırıya taşırlar.

Engels’in (1892) yukarıdaki ifadelerle tanımladığı iş – iş dışı ilişkiye ilişkin görüşlerinde, iki temel hipotezin genel düşünce akımını tespit eden Wilensky (1960) bunu, de Tocqueville’nin (2015), refah devletinde boş zamanın önemsizleştirilmesine sebep olarak gördüğü “mücadele eksikliği ve sessiz kölelik” görüşüyle harmanlayarak Taşma ve Telafi Kuramlarının ilk çerçevesini ortaya koymuştur (Kabanoff, 1980: 62). Buna göre; iş yaşamının kimi özelliklerinin boş zaman tercihlerinde de izlenmesi Taşma Kuramının ana düşüncesini temsil ederken, işte yaşanan yoksunlukların boş zaman faaliyetleriyle telafi edilmesi, Telafi Kuramının çerçevesini oluşturmaktadır.

Kuramların daha ayrıntılı bir aktarımı Banner (1985: 14-15) tarafından ortaya konulmuştur. Buna göre; bireyin mesleğinin temel özellikleri (örneğin; el becerisi ya da makine ve alet kullanma becerisi gerektirip gerektirmeme, özerklik – bağımsızlık sağlayıp sağlamama, kişilerarası sosyal ilişki yoğunluğu, işin diğer insanları etkileme gücü, işin statü ve prestij ihtiyacını karşılayıp karşılamadığı gibi), boş zaman davranışında direkt bir etki gücüne sahiptir. Taşma Kuramına göre, boş zaman etkinliklerine katılım tercihinde, bu etki iki şekilde gözlenmektedir. Birincisi, “kişinin yaptığı iş ile ilgili arzu ettiği özelliklerin boş zaman faaliyetlerinin seçiminde de gözlenmesi” şeklinde ifade edilmektedir ve “Olumlu (Pozitif) Taşma” olarak adlandırılmıştır. Bu durumu bir örnekle açıklamak gerekirse, bireyin makine mühendisi olarak çalıştığı bir durumda, çeşitli el becerileri ve alet-makine kullanma becerilerinin baskın bir meslek özelliği olduğu gözlenmektedir. Bireyin mesleğinin bu özelliğinden memnun olduğu, ilgili özelliğin bireyi kişisel olarak tatmin ettiği bir örnekte, boş zaman etkinliğinin seçiminde ağırlıklı güdülerin, becerilerini sınamak, fiziksel olarak aktif olmak ve mücadele etmek olarak ortaya çıkması, Olumlu Taşmanın savını destekleyen bir sonuçtur. Taşma Kuramının ikinci varsayımı “Olumsuz (Negatif) Taşma” olarak adlandırılmıştır. Olumsuz (Negatif) Taşma; “kişinin yaptığı iş ile ilgili arzu etmediği özelliklerin, boş zaman faaliyetlerinin seçiminde de gözlenmesi” şeklinde açıklanmaktadır. Bu durumu da bir örnekle açıklamak yerinde olacaktır. Bir barmenin baskın iş özelliklerinden biri, diğer insanlarla diyalog kurmak, sorunlarını dinlemek ve gerektiğinde arkadaş gibi davranmaktır. Bir barmenin, mesleğinin bu özelliğinden memnun olmadığı ve tatminsizlik yaşadığı bir durumda, boş zaman etkinlik tercihlerinde baskın güdülerin diğer insanlarla yakın olmak ve diyalog kurmak şeklinde ortaya çıkması Olumsuz (Negatif) Taşmaya uygun bir örnektir.

İş yaşamı boş zaman ilişkisinde Taşma Kuramının zıttı olarak da ele alınan Telafi Kuramı ise; “kişinin yaptığı işte yoksun kaldığı deneyimleri, boş zaman faaliyetlerinde telafi etmesi” şeklinde açıklanmaktadır. Tıpkı Taşma Kuramında olduğu gibi Telafi Kuramı da iki farklı varsayımla tezahür etmektedir. Bunlardan ilki; “yapılan işte, kişinin arzu ettiği deneyim, davranış ve psikolojik gereksinimlerin yokluğu durumunda, bu gereksinimlerin etkin bir şekilde boş zaman faaliyetlerinde izlenmesi” şeklinde ifade edilmektedir ve “Tamamlayıcı Telafi” olarak

adlandırılmıştır. Mesleği sekreterlik olan bir bireyin, etkileşime girdiği çevrece statü olarak aşağıda görüldüğünü hissetmesi, bireyde statü ve prestij ihtiyacını karşılama konusunda bir yoksunluk yaratmaktadır. Bireyin bu yoksunluğu gidermek için, boş zaman etkinliklerinin seçiminde statü ve prestij edinme güdüsüyle hareket etmesi Tamamlayıcı Telafi için uygun bir örnektir. Telafi Kuramının ikinci varsayımı ise, “Tepkisel Telafi” olarak adlandırılmıştır. “*Arzu edilmeyen iş deneyimlerinin boş zaman aktiviteleriyle telafi edilmesi*” şeklinde açıklanan Tepkisel Telafi; bireylerin yaptıkları işte mutsuzluk veren bazı özellikleri geride bırakmaya yardımcı olacak güdülerle boş zaman etkinliği tercihlerine yönelmesini ifade etmektedir. Zihnen ve bedenlen yıpratıcı bir iş deneyimi yaşayan bireyin, rahatlama ve dinlenmeye yönelik boş zaman etkinliği tercihi bu duruma örnek olarak gösterilmektedir (Banner, 1985: 14-15).

Kuramların yukarıdaki tariflerini biraz daha açarak teorik çerçeveyi daha anlaşılır hale getirmek yerinde olacaktır. Wilensky’nin (1960) ortaya koyduğu bu çerçevede, dört farklı varsayımı sınavabilmek için bazı temel öğelere dikkat etmek gerekmektedir. Bunlardan ilki, her bir varsayım için, bireyin yaptığı işin özelliklerini ortaya çıkarma gerekliliğidir (Kabanoff ve O’Brien, 1980: 597). Tanımlamalardan anlaşılacağı üzere, kuramların dört temel varsayımında da bireylerin yaptıkları işte davranışsal çıktılara sebep olan çeşitli özellikler bulunduğu ön kabulü vardır. Bir diğer önemli husus, bireyin bu iş özelliklerini arzu edip etmediğinin bilinmesi gerekliliğidir. Bir başka deyişle, bireylerin iş özelliklerinden tatmin derecesi kuramlar için aracı değişken görevi görmektedir. Bu noktada belirtilmelidir ki, bazı iş özellikleri bir birey için olumlu psikolojik çıktılara sebep olurken, başka bir birey için olumsuz çıktılarla sonuçlanabilmektedir. Örneğin, aynı işte ve benzer pozisyonda çalışan iki bireyden biri, işin gerektirdiği, “diğer insanlarla etkileşim” özelliğinden memnunken bir diğeri memnun olmayabilir (Kabanoff, 1980: 63). Dolayısıyla, tüm iş özellikleri, kulağa nasıl gelirse gelsin her bir çalışan için farklı tatmin boyutlarına sahip olabileceğinden kuramların sınavmasında kritik bir öğe olarak hatasız ölçülmesi gerekmektedir. Diğer taraftan, kuramların yapısı, iş tatmininin genel bir perspektifle ölçülmesini kabul etmemektedir. Yani, bir işte ortaya çıkan kaç temel özellik varsa her birinden tatminin ayrı ayrı ölçülebiliyor olması gerekmektedir.

Kuramların sınanmasında bir diğer önemli husus, boş zaman faaliyetlerinin tespitidir. Bu noktada, tıpkı iş özelliklerinde olduğu gibi, herhangi bir boş zaman etkinliğine katılımın bir birey için ifade ettiği anlamın, ön kabulle tespit edilemeyecek kadar eşsiz olabileceği gerçeği öne çıkmaktadır (Kabanoff, 1980: 72). Buna göre; bir birey doğa yürüyüşü etkinliğine katılımda baskın olarak diğer insanlarla etkileşime girme güdüsüyle hareket ederken aynı etkinliğe yönelen bir başka birey doğayla mücadele güdüsüyle, bir başkasıysa zihnini rahatlatma güdüsüyle hareket edebilmektedir. Öyleyse, kuramları doğru şekilde sınayabilmek için, boş zaman etkinliğinin türü yani faaliyetin kendisi değil faaliyete katılımda öne çıkan güdülerin tespiti önemlidir. Boş zaman etkinliğinin genel yapısı göze nasıl görünürse görünsün, katılımdaki temel motivasyonun başka başka güdülerini barındırabileceğini bilerek hareket etmek gerekmektedir. Konuyla ilişkili özellikle değinilmesi gereken ve kuramların doğru ölçülebilmesi için bir diğer kritik nokta ise, bahsi geçen iş özellikleri ile boş zaman güdülerini ölçen ortak boyutlara ihtiyaç duyulduğudur (Kabanoff 1980: 60; Greaf, 1986: 7). Yani, bir bireyin iş özelliklerinde diğer insanlarla etkileşim boyutu ölçülüyorsa, boş zaman etkinliğine katılım güdüsü olarak da ilgili boyutun ölçülebiliyor olması şarttır.

Yukarıda çizilen çerçeve eşliğinde kuramlarla ilgili gerçekleştirilen bazı önemli çalışmaları etraflıca ele almak yerinde olacaktır. Kuramları sınamaya yönelik ilk ciddi girişimlerden biri, Cunningham, Montoye, Metzner ve Keller (1970) tarafından yürütülen çalışma olmuştur. Yazarların, Amerika Birleşik Devletlerinin Michigan Eyaletinde yer alan Tecumseh bölgesinde çalışan 1648 erkek katılımcıyla 1962-1965 yılları arasında anket ve yüz yüze görüşmelerle gerçekleştirdiği çalışmada, “uzman ve tekniker”, “yönetici”, “büro elamanı ve satış çalışanı”, “vasıflı ve yarı vasıflı işçi” ve “hizmet ve emek ağırlıklı çalışanlar” olmak üzere beş meslek grubu ve katılımcıların yoğun olarak dahil olduğu sekiz boş zaman etkinliği arasında bir ilişki olup olmadığını araştırılmıştır. Sonuçlar, aktif boş zaman aktivitelerine katılım ile mesleki gruplama arasında çok az ilişki olduğunu göstermiştir. Golf, bu genellemenin tek istisnası olmuştur. Golf sporuna katılım ile meslek grupları arasında iki yaş grubunda (30-39 ve 40-49) ve tüm yaşların toplamında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. "Beyaz yakalı" çalışanların bu sporda "mavi yakalı" çalışanlara göre daha aktif olma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Diğer beş aktivitede, bazı yaş aralıkları için

ilişkiler bulunsa da tutarlı bir eğilim gözlemlenmemiştir (Cunningham, Montoye, Metzner ve Keller, 1970: 105-107).

Cunningham, Montoye, Metzner ve Keller'in (1970) gerçekleştirdiği çalışmada, kuramları sınamada ciddi sınırlılıklar oluşturabilecek bazı önemli hususlar bulunduğu gözlenmiştir. Bunlardan ilki, meslek gruplarının ve boş zaman etkinliklerinin belirlenme yöntemidir. Yazarlar, beş meslek grubunun hangi kriterlere göre belirlendiğine dair herhangi bir açıklama yapmamışlardır. Meslek gruplarının çeşitliliği yeterli gibi görünse de bu mesleklerin ne tür özelliklere sahip olduğu, hangi güdülerini tatmin edip hangilerinde yoksunluk oluşturduğu gibi konularda tanımlama, sınıflama veya ölçmeye yönelik herhangi bir girişim gerçekleştirilmemiştir. Diğer taraftan, boş zaman etkinliklerinin seçiminde de katılımcıların en çok belirttiği etkinliklerin ele alındığı anlaşılmaktadır. Kuramların sınanmasında, etkinliklerin türünün önemli olduğu düşünülmüş, ilgili etkinliklere yönelik güdüler dikkate alınmamıştır. Ayrıca, çalışmada ele alınan ve katılım sağlanan etkinliklerin neredeyse tamamının sporla ilişkili aktiviteler olduğu görülmektedir. Bu bağlamda dikkat çeken bir diğer husus, tüm katılımcıların erkek çalışanlardan oluşmasıdır. Bahsi geçen sınırlılıklar, kuramların uygun prosedürlerle araştırılabilmesi açısından hayati eksiklikler olarak görülmektedir. Ancak, kuramları sınamaya yönelik ilk girişimlerden biri olması nedeniyle önemli bir çalışma olduğu düşünülmektedir.

Kuramları sınamaya yönelik erken dönem çalışmalarından bir diğeri Meissner'in (1971), "The Long Arm of the Job: A Study of Work and Leisure (İşin Gücü: Bir İş ve Boş Zaman Çalışması)" adlı araştırmasıdır. Son derece kapsamlı bir çalışma kaleme alan yazar; Taşma ve Telafi Kuramlarının yanı sıra Bölünme (Ayrılma) Kuramını da ele almış ve araştırma yöntemini bu üç kuram üzerine geliştirmiştir. Çalışmanın, katılımcıların çalışma koşulları ve katıldıkları boş zaman etkinliklerinin doğası hakkında ayrıntılı veriler sağlamak üzere tasarlandığını iddia eden yazar; "İşçiler, boş zamanlarında işin kısıtlamalarını (veya takdir eksikliğini) ve sosyal izolasyonu telafi eder", "kısıtlama ve tecrit deneyimi, boş zamana taşınır" ve "İşten uzak yaşam, işten etkilenmez" şeklinde üç hipotez belirtmiştir (Meissner, 1971: 241). Bu hipotezlerin sınanabilmesi için hem iş hem de boş zamanın ilgili boyutlarının ne olduğu ve iki alanın her birindeki boyutların nasıl karşılık gelmesi gerektiği sorusuna cevap arayan yazar, her biri hem telafi hem de taşma hipotezi için geçerli

olan üç boyut önermiştir. Bunlar; takdir yetkisi, araçsal – anlatımsal (ifade edici) boyut ve sosyal etkileşim olarak adlandırılmıştır.

Meissner (1971: 242), takdir yetkisi boyutunu;

Hem boş zaman aktiviteleri hem de iş, takdir boyutuna göre düzenlenebilir, böylece işteki takdir, işten uzaktaki takdire tekabül eder. Çok az teknik kısıtlamaya sahip işler, daha fazla takdir yetkisini gerektirir. Alternatif olarak, bir işçi sabit bir iş yeri veya küçük bir alanla sınırlandırıldığında, iş faaliyeti makine veya üretim hattı tarafından hızlandırıldığında eylem seçimi azalır

şeklinde açıklamıştır. Boş zaman etkinliklerinin de isteğe bağlı eylem miktarına göre değişiklik gösterdiğini belirten yazar, gönüllü kuruluş etkinliği veya bir evin inşa edilmesi gibi boş zaman etkinliklerine katılımın, televizyon izlemek ve arabayla dolaşmak gibi etkinliklere katılıma göre daha kapsamlı ve bilinçli karar alma süreçleri gerektirdiğini belirtmiştir. Bu bağlamda, iş ve boş zaman arasında “telafi edici” bir ilişki bekleniyorsa, iş faaliyetleri konusunda çok az seçeneği olan insanların isteğe bağlı boş zaman etkinliklerine daha fazla katılması; işin boş zamana “taşması” bekleniyorsa, iş faaliyetleri üzerinde çok az seçeneği olan insanların isteğe bağlı boş zaman faaliyetlerine daha az katılması, çalışmanın diğer faaliyetler üzerinde hiçbir etkisi beklenmiyorsa, işte seçim özgürlüğünün, isteğe bağlı iş dışı faaliyet oranıyla ilgisiz çıkması beklenir, şeklinde bir ilişki kurulmuştur.

Çalışmada, iş – boş zaman ilişkisini ölçmek üzere ortaya konan ikinci boyut olan araçsal – anlatımsal (ifade edici) boyut, “İşin yapılması için gerekli faaliyetler, mekanize bir üretim organizasyonuna sığdırılmak için (zaman, mekân ve işlev açısından) kısıtlandığında, iş karakter açısından daha araçsaldır. Teknik olarak daha az kısıtlı işler, çalışana, işi kendi iyiliği için yapma konusunda büyük bir fırsat içerir” şeklinde ifade edilmiştir (Meissner, 1971: 242-243). Buna göre, boş zaman etkinlikleri, amaca yönelik bir yapıya sahip olma veya bu yapının bir parçası olma ya da öncelikle kendi iyiliği için gerçekleştirilme derecesine göre aynı boyutta sıralanabilecektir. Dini etkinliklerin ifade edici boş zaman etkinliklerine iyi bir örnek olduğunu, bir şeyler içmek için bir bara oturmanın ise amaca yönelik bir etkinlik olmadığını belirten yazar, etkinlik seçimini bu ön kabullerle belirlemiştir. Buna göre; iş ve boş zaman arasındaki “telafi”, ifade edici boş zaman etkinliklerine daha aktif katılarak işin araçsal kısıtlamalarını telafi etmekten ibaret olacaktır. Bununla birlikte, işin boş zamana “taşması” bekleniyorsa, ifade olanakları az olan işlerde (yani teknik olarak daha kısıtlı işlerde) insanların araçsal bir yapıya sahip faaliyetlere daha fazla

katılmaları beklenecektir. Çalışma ve boş zaman arasında bir ilişki yoksa, ifade edici boş zaman etkinliklerine katılım, işçilerin iş sürecine yalnızca üretim araçları olarak uyma derecesinden etkilenmeyecektir.

İki alan arasındaki ilişkiyi ölçmede son boyut olarak belirlenen sosyal etkileşim boyutu ise bazı işlerin diğer işlere göre insanlarla daha çok iletişim kurma fırsatı sağladığı ön kabulüyle ele alınmış; boş zaman etkinliklerinin de tıpkı işte olduğu gibi, sağladığı sosyal etkileşim miktarına göre değiştiği öne sürülmüştür. Bu durum;

“İşçiler, işteki sosyal izolasyonu iş dışında daha fazla sosyal etkileşimle “telafi” edebilirler. İş başında daha fazla konuşmak, işten daha fazla uzaklaşmaya neden olabilir ve işte ve iş dışında tecrit (taşma) birlikte gider. Çalışma ve boş zaman alanları aslında birbiriyle ilgisiz veya birbirinden yalıtılmışsa, işte sosyal izolasyon serbest zamandaki sosyal katılım için hiçbir fark yaratmaz”

şeklinde varsayımlarla açıklanmıştır (Meissner, 1971: 243).

Yukarıda bahsi geçen yapıyı oluşturmak için, ilk olarak işin teknoloji tabanlı ve mekânsal kısıtlamalarını (makine veya üretim bandının hızı, görev yerini terk edip edememe gibi) ve işteki sosyal etkileşimin boyutunu ölçmek gerektiğini belirten yazar, iş yerindeki kısıtlamalar ile sosyal etkileşimin boyutu arasında bir bağ kurulabileceğini belirtmiştir. Hazırladığı çeşitli sorularla bu iki yapıyı sınavan yazar, düşük ve yüksek izolasyonu ifade eden puanlara ulaşmıştır. Sonuçlar teknik kısıtlamalar arttıkça işteki sosyal izolasyonun da arttığını göstermiştir (Meissner, 1971: 247-248).

Teknik kısıtlamaların, çalışanların zaman, mekân ve işlev bakımından takdir (özerklik) derecesini de doğrudan etkilediğini iddia eden yazar, ilgili kısıtlama dereceleriyle örgütlere katılımı içeren boş zaman faaliyetleri (gönüllü dernekler gibi) arasında ölçüm yapılabileceğini belirtmiştir. Gönüllü derneklere aktif katılımın isteğe bağlı boş zaman etkinliği olduğunu belirten yazar, kiliseler hariç gönüllü derneklere katılımda telafi hipotezini destekleyen sonuçlar için iş yeri kısıtlarıyla bir pozitif ilişki arandığını belirtmiştir. Yani iş kısıtları arttıkça gönüllü derneklere katılımın artması telafi hipotezini destekleyen bir sonuçtur. Diğer taraftan, taşma hipotezi için beklenen sonuç ise, iş kısıtlamaları arttıkça gönüllü derneklere katılımın azalmasıdır. Sonuçlar, çalışma kısıtları ile gönüllü derneklere katılım arasında 16 olası ilişkiden 15'inin olumsuz olduğunu göstermiştir. Yani iş kısıtlamaları arttıkça, gönüllü derneklere katılım azalmıştır. Bu sonuç, taşma hipotezini destekleyen ilk kanıt olarak sunulmuştur (Meissner, 1971: 250).

Çalışmada bir diğer kıstas, işteki sosyal etkileşim düzeyi ile gönüllü kuruluşlara katılım arasındaki ilişki olmuştur. Yazarın iddiası, gönüllü kuruluşlara katılımın bir sosyal etkileşim meselesi olduğudur. 16 örnekten 14'ünde, işyerinde “sosyal etkileşim düzeyi yüksek” kategorisinde olan çalışanların gönüllü derneklere katılım oranlarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, amaca yönelik etkinlik sınıfında yer alan kilise faaliyetlerine katılım ile sosyal etkileşim düzeyi arasında ilişki saptanmamıştır. Bu sonuç, taşma kuramını bir kez daha desteklerken telafi kuramını reddetmektedir (Meissner, 1971: 251).

Yazarın analizler için ele aldığı bir diğer konu, zaman bütçesi olmuştur. Bireylerin boş zaman etkinliklerini, ayırdıkları zaman ve faaliyetin yapısı açısından sınıflayan yazar, bir öğeye ayrılan süre arttıkça diğerinin azalacağı prensibinden yola çıkarak yüksek ve düşük iş kısıtları ve yüksek ve düşük sosyal izolasyon ile etkinliklere ayrılan zamanlar arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Meissner, 1971: 253).

A ve B bölümlerinde günlük yaşamın gereksinimleri için ayrılan etkinlikler (ulaşım, uyku, yemek ve kişisel bakım gibi) bulunmaktadır. C, D ve E bölümlerinde, bu araştırmanın temel odağı olan etkinlikler vardır. C bölümü, bir araya getirilen organize ve amaçlı faaliyetleri içermektedir. Yapısal olarak araçsal olan bu etkinlikler, eylemin seçiminde ve koordinasyonunda isteğe bağlı becerileri talep etmektedir. Aktif sporlara katılım, ev inşası ve çeşitli hobiler bu bölümde yer almaktadır. D bölümü, örgütsel bağlamda yer almayan; ziyaret, sohbet, bir şeyler içme ve aile gezileri gibi sosyal etkileşimi yoğun olan boş zaman etkinliklerini içermektedir. E bölümü ise, televizyon izlemek, arabayla gezmek, balık tutmak, dini etkinliklere katılım ve alışveriş gibi birbiriyle ilgisiz bir dizi faaliyeti içermektedir. E bölümündeki faaliyetler isteğe bağlı olan ve beceri çeşitliliği açısından çok az talepte bulunan etkinliklerdir ve yazar tarafından ifade potansiyeline (araçsal-anlatımsal) sahip etkinlikler olarak gösterilmiştir. F, G ve H bölümlerine ise, ikinci bir işte çalışmak, okumak ve hiçbir şey yapmamak gibi boş zaman faaliyeti olarak değerlendirilmeyen etkinlikler dahil edilmiştir. Yazar, bölümlerde yer alan faaliyetlerin özelliklerinin ya hep ya hiç şeklinde olmadığını ancak belirgin özellikler olarak kabul edilebileceğini not etmiştir (Meissner, 1971: 254-255).

Yazar analizleri, takdir yetkisinin (özerklik) sosyal etkileşimden daha değerli olduğu, sosyal etkileşimin de ifadeden (araçsal-anlatımsal) daha önde olduğu

varsayımında bulunarak ele almıştır. Bu argümandan bir dizi tahmin üretilmiştir. Eğer takdir yetkisine (özerklik) daha çok değer veriliyorsa, işleri isteğe bağlı becerilerin gelişimini teşvik eden işçiler (yani, düşük kısıtlamalı işler) bu becerilerini isteğe bağlı boş zaman etkinliklerine daha fazla katılmaya taşıyacaklardır. Ayrıca, daha az değer verilen etkinlik kategorilerinde, yani sosyal etkileşim ve ifadenin baskın olduğu etkinliklerde daha az zaman harcayacaklardır. Bununla birlikte, takdir yetkisi (özerklik) sınırlı olan işlerde çalışanlar, değer sıralamasında bir üst sırada yer alan faaliyetleri artıracak ve sosyal ve dışavurumcu davranışlarda daha fazla zaman harcayacaktır. Özetle, yüksek iş takdir yetkisi, isteğe bağlı boş zaman faaliyetine dönüşecek ve düşük takdir yetkisi, enformel sosyal ilişkilerin ve ifadenin baskın olduğu daha büyük miktarda faaliyetle dengelenecektir (Meissner, 1971: 256).

Sonuçlar, bireylerin iş özellikleri ile boş zaman faaliyetlerine ayrılan zaman arasında anlamlı pozitif ve negatif ilişkileri göstermiş ve hem Taşma hem de Telafi Kuramına yönelik kanıtlar sunmuştur. Toparlamak gerekirse, çalışmanın sonuçları, Taşma Kuramına yönelik kanıtların daha fazla olduğu, bazı durumlarda Telafi Kuramını destekleyen kanıtlara da ulaşıldığı yönündedir. Diğer taraftan çalışma, Bölünme (Ayrılma) Kuramını reddetmiştir (Meissner, 1971: 256-260).

Meissner'in (1971) çalışması genel olarak değerlendirilecek olursa, Taşma ve Telafi Kuramlarını derli toplu bir sistematikte ölçmek üzere gerçekleştirilen ilk girişim olarak son derece değerli olduğu belirtilmelidir. Yazarın önemli katkılarından biri, işin kendisinden özelliklerine değinmesi olmuştur. Ayrıca yazar, iş özellikleri ile katılım sağlanan boş zaman etkinlikleri arasında ortak boyutlara ihtiyaç olduğunun da farkına varmış ve bu dizaynı oluşturmak üzere yola çıkmıştır. Diğer taraftan, kuramların genel özellikleri düşünüldüğünde bazı temel sınırlılıklar göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki, tıpkı Cunningham ve diğerlerinin (1970) çalışmasında olduğu gibi, katılımcıların yalnızca erkeklerden oluşmasıdır. Katılımcıların tamamının alt kademelerde çalışan fabrika işçisi olması da iş özellikleri açısından gerekli çeşitliğin sağlanması konusunda sınırlılıklar oluşturmaktadır. Taşma ve Telafi Kuramlarının temel varsayımları incelendiğinde, daha önce de değinildiği gibi, yalnızca iş özelliklerinin ortaya konulmasının yeterli olmadığı, aynı zamanda, katılımcıların o iş özelliklerinden tatmininin de belirlenmesi gerektiği görülmektedir. Meissner (1971), belirlediği iş özelliklerinde tatmin boyutunu ele almamış ve bazı ön kabullerde bulunmuştur. Biraz

daha açmak gerekirse, çalışanların takdir yetkisini (özerklik) kısıtlayan durumların çalışanlarca olumsuz karşılanacağını varsaymıştır. Ancak daha önce de belirtildiği üzere durum her zaman bu şekilde işlememektedir (Kabanoff, 1980: 63). Bazı bireyler, yaptıkları işlerin son derece katı bir düzenle tanımlı olması ve talimat dışı müdahaleler gerektirmemesinden oldukça memnun olabilmektedir. Bazı bireylerse, işlerinin sosyal etkileşim gerektirmesinden rahatsız olabilmektedir. Sonuç olarak, Meissner'in (1971) kurduğu bu yapı, iki kuramın dört varsayımının ölçümünde temel yanlışlık hatalarına düşmüştür. Ayrıca yazar, belirlediği boş zaman faaliyetlerine de bazı ön kabullerle özellikler yüklemiştir. Bu durum, boş zaman faaliyetlerine katılımın doğasının önsel (a-priori) olarak tespit edilebileceğini varsaymak anlamına gelmektedir. Ancak yapının böyle işlemediğine önceki tahlillerde değinilmiştir. Boş zaman faaliyetlerinin seçiminde temel odak noktası, boş zaman motivasyonu olmalıdır. Ancak, Meissner'in (1971) çalışması gerçekleştirildiğinde, henüz bir boş zaman motivasyonu alanından bahsedilmemekte ve dolayısıyla herhangi bir boş zaman motivasyon ölçeği de bulunmamaktaydı. Yani yazar, elindeki araçlar ve bilimsel araştırma mantığına uyarak bu modeli kurmuş ve azımsanamayacak sonuçlar da elde etmiştir. Ancak kuramların ölçüm yöntemi henüz keşfedilememiştir.

Kuramları sınamaya yönelik bir diğer önemli çalışma, Rousseau (1978) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yazar, bir elektronik firması ve bir yayın şirketinden toplam 139 çalışanla gerçekleştirdiği çalışmada, İş Özellikleri Ölçeğini (Hackman ve Oldham, 1975) kullanarak “geri bildirim”, “özerklik”, “beceri çeşitliliği”, “görev anlamlılığı”, “görev kimliği” ve “başkalarıyla başa çıkma” özelliklerinin yanı sıra ölçekte bulunmayan ve “fiziksel çeşitlilik” olarak adlandırılan bir ek boyutla birlikte yedi boyutlu bir ölçeğe yöntemi ortaya koymuştur. Buna göre; yazar, orijinal yapıda iş özelliklerini ve bunlardan tatmini ölçmek üzere geliştirilmiş olan İş Özellikleri Ölçeğinin, ilgili boyutlarla hem iş hem de boş zamanı tanımlayan ve aralarındaki ilişkiyi ölçen bir yapı olarak kullanılabileceğini iddia etmiştir (Rousseau, 1978: 514).

Orijinal ölçekte “geribildirim” boyutunun, işin kendisinden sağlanan ve çalışanın kendi performansını değerlendirebilmesine olanak sağlayan “işin kendisinden geri bildirim” ve çalışanın akranlarından ve amirlerinden elde ettiği “temsilcilerden geri bildirim” olmak üzere iki boyutla ele alındığı görülmektedir (Hackman ve Oldham, 1975: 162). Yazar, geri bildirimi tek bir boyut olarak ele almış

ve boş zaman için; “İş dışında yaptığım şeyler için ailemden ve arkadaşlarımdan takdir görüyorum. İnsanlar, iş dışında yaptığım şeyleri ne kadar iyi yaptığımı bilmeme izin verir” şeklinde bir ifadeyle düzenlemiştir (Rousseau, 1978: 514). Orijinal ölçekte “özerklik” boyutu; “İşin çalışmasını zamanlama ve yürütmede kullanılacak prosedürleri belirleme konusunda çalışanlara büyük ölçüde özgürlük, bağımsızlık ve takdir hakkı sağlama derecesi” (Hackman ve Oldham, 1975: 162) olarak tanımlanırken, bu çalışmada, boş zaman için; “Hayatım üzerinde çok fazla kontrole sahip olduğumu hissediyorum. İş dışında yapmayı sevdiğim şeyleri yapmakta özgürüm” şeklinde düzenlenmiştir (Rousseau, 1978: 514). Orijinal ölçekteki bir diğer boyut olan “beceri çeşitliliği”, “işin, farklı yetenek ve beceriler kullanılmasını gerektirme derecesi” (Hackman ve Oldham, 1975: 161) olarak tanımlanırken, yazar bu boyutu boş zaman için; “İş dışında yaptığım şeyler gerçekten yeteneklerimi kullanmamı gerektiriyor. Beceri ve yeteneklerimin çoğunu işten uzakta kullanıyorum” şeklinde oluşturmuştur (Rousseau, 1978: 514). “Görev Anlamlılığı” boyutu, orijinal ölçekte; “İşin, şimdiki kuruluştaki ya da dış ortamda, diğer insanların yaşamları ya da çalışmaları üzerinde önemli bir etkiye sahip olup olmadığının derecesi” (Hackman ve Oldham, 1975: 161) şeklinde tanımlanmış, bu çalışmada ise; “İş dışında yaptığım şeyler başkalarının refahını etkiler. Başkalarının hayatları, işten çıktığımda yaptıklarımdan gerçekten etkilenir” şeklinde düzenlenmiştir (Rousseau, 1978: 514). Orijinal ölçekte “görev kimliği boyutu”; “İşin, bütün ve tanımlanabilir bir iş parçasını temsil etme derecesi” (Hackman ve Oldham, 1975: 161) olarak tanımlanırken, bu çalışmada yazar; “Başladığım projeler genellikle bitiyor. Başladığım aktiviteleri bitirebiliyorum” şeklinde bir düzenlemeye gitmiştir (Rousseau, 1978: 514). Orijinal ölçekte, “başkalarıyla başa çıkma boyutu”; “İşin, çalışanın diğer insanlarla yakın çalışmasını gerektirme derecesi” (Hackman ve Oldham, 1975: 162) şeklinde ifade edilirken, bu çalışmada ise; “İş dışında arkadaş edinmek için çok fırsatım var. İş dışında insanlarla tanışmak veya konuşmak için çok zaman harcıyorum.” şeklinde bir düzenleme yapılmıştır (Rousseau, 1978: 514). Yazar son olarak, orijinal ölçekte yer almayan ve “fiziksel çeşitlilik” olarak adlandırdığı bir boyut eklemiş ve bunu; “İşten çıktığımda birçok farklı şey yapıyorum. İş dışında yaptığım şeylerde çok çeşitliliğe sahibim.” şeklinde düzenlemiştir (Rousseau, 1978: 514).

Yazarın kuramların ölçümü için önerdiği yöntemde kullandığı bir diğer öge, katılımcıların fiziksel ve psikolojik stres seviyeleri olmuştur. Bunun için, Patchen'in (1970) dört maddeden oluşan fiziksel stres ölçeği ile üç maddeden oluşan psikolojik stres ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca, aracı değişken olarak işe devam istatistiklerine de bakılmıştır. Yazar son olarak, katılımcıların iş ve iş dışı yaşamdan duyduğu memnuniyeti belirlemek istemiş ve bunun için de Kunin'in (1955) geliştirdiği "The General Motors Faces Scale" ölçeğini kullanmıştır. Memnuniyet ölçümleri hem iş hem de iş dışı için boyut boyut değil, genel olarak yapılmıştır.

Rousseau (1978: 516), iş ve boş zaman ilişkisini tespit için iki alan arasındaki korelasyonları incelemiş ve İş Özellikleri (Tanısı) Ölçeğinin iki versiyonu arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. Boş zaman puanları, hem fiziksel ve psikolojik stres puanlarıyla hem de devamsızlık sıklığıyla negatif olarak ilişkili bulunmuştur. Bu durum, iş özellikleri puanında da gözlenmiş ancak ilgili ilişki boş zaman ilişkisinden düşük değerlerde saptanmıştır. Diğer taraftan, iş ve boş zaman tatmininin hem iş hem de iş dışı özet puanları ile pozitif olarak ilişkili olduğu saptanmıştır.

Sonuç olarak Rousseau (1978: 517), iş özellikleri ile boş zaman arasında taşıma kuramının her iki varsayımını destekleyen verilere ulaşmıştır. Ancak çalışmada, kuramların sağlıklı bir şekilde ölçülebilmesi için gerekli bazı temel noktalarda sınırlılıklar bulunduğu görülmektedir. Bunlardan ilki, iş özellikleri ile boş zaman faaliyetlerinin aynı ölçekten yararlanılarak ölçülmesidir. İş Özellikleri (Tanısı) Ölçeği (Hackman ve Oldham, 1975) kapsamlı bir prosedür sonucu yalnızca iş özelliği ve bundan duyulan memnuniyeti ölçmek için geliştirilmiş bir araçtır. İlgili aracın boş zaman faaliyetlerinde kullanılmasının ne derece uygun olduğu tartışmaya son derece açıktır. Ayrıca; yazarın kendi ifadesinde de belirttiği gibi, "iş ve boş zaman ölçümlerinin aynı ölçekten türetilmesi ilişkili hata olasılığını" düşündürmektedir (Rousseau, 1978: 517). Diğer taraftan, seçilen mesleklerin iş özelliklerinin yeterli çeşitlilikte olup olmadığı da tartışmaya açıktır. Yazar bununla ilgili olarak; "Bu çalışmanın temel aldığı iş yelpazesinin, telafi edici bir modeli yeterince test etmek için gereken aşırı koşulları içerecek kadar geniş olmaması mümkündür" şeklinde bir açıklama yapmıştır (Rousseau, 1978: 517). Son olarak, ilgili iş ve boş zaman boyutlarının genel bir tatmin ölçeğiyle ele alındığı görülmektedir. Halihazırda İş Özellikleri (Tanısı) Ölçeğinin kendine ait bir tatmin ölçme boyutu varken ve her bir

boyuttan ayrı ayrı tatmin ölçümlerine ihtiyaç olduğu bilinirken, yazarın neden böyle bir yol izlediğiyle ilgili herhangi bir açıklama bulunmamaktadır.

Kuramları sınamaya yönelik farklı bir yöntem öneren bir başka önemli çalışma Kabanoff ve O'Brien (1980) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yazarlar, tıpkı Meissner (1971) gibi Taşma, Telafi ve Bölünme (Ayrılma) kuramlarını bir arada ele almış ve çalışma, 27 araştırmacının desteğiyle 1383 kişiden oluşan geniş bir katılımcı kitlesiyle gerçekleştirilmiştir. Yazarlar, daha önce gerçekleştirilmiş bazı çalışmalardan (O'Brien, 1968; O'Brien, Biglan ve Penna, 1972; Oeser ve O'Brien, 1967) yararlanarak dört temel iş ilişkisi (atama, yetki, tahsis, öncelik) altında "beceri kullanımı", "etki", "çeşitlilik", "baskı" ve "etkileşim" olarak adlandırılan beş temel iş özelliği belirlemişlerdir. İş özelliklerini ölçmek için, etki boyutu 10 ifade ve diğer boyutlar dört ifade olmak üzere 26 ifadeden oluşan bir yapı kullanan yazarlar, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı oluşturduklarını iddia etmişlerdir. Boş zaman özelliklerinin belirlenmesinde ise, göreve dayalı bir boş zaman tanımı benimsendiği belirtilmiştir. Buna göre; boş zaman etkinlikleri, bir aktör tarafından seçilen görevler olarak düşünülmüştür. Bireylerin seçtikleri boş zaman görevlerinin doğasının, gerçekleştirdikleri eylem türlerini ve deneyimleyebilecekleri tatminleri belirlediği varsayılmıştır. Yazarlar; aktör için önemli psikolojik veya davranışsal sonuçları olduğu daha önce gösterilmiş olan görev boyutlarını kullanarak boş zamanı tanımlamanın tercih edilebilir göründüğünü belirterek bunun, belirli bir faaliyetin kapsamlı veya münhasır bir tanımını sağladığını iddia etmemekle birlikte önemli davranışsal boyutlar içeren genel bir faaliyet profili sağlayabileceğini belirtmişlerdir (Kabanoff ve O'Brien, 1980: 599).

Bu yaklaşımla, 93 boş zaman etkinliği seçilmiş ve katılımcılardan bir önceki yıl en az üç kez katıldıkları boş zaman etkinliğini işaretlemeleri istenmiştir. Yazarlar, bağımsız bir araştırmacı grubundan, bu 93 boş zaman etkinliğini daha önce belirledikleri iş özelliklerine göre (etki, çeşitlilik, baskı, beceri kullanımı ve etkileşim) sınıflamalarını istemişlerdir. Daha sonra bu beş niteliğin boş zaman etkinliğine göre tanımlanmasına geçilmiştir. Buna göre, "Etki (Özerklik)" boyutu, "Bir kişinin belirli bir faaliyete dahil olduğunda, çevre (diğer insanlar dahil) üzerinde sahip olduğu kontrol miktarı anlamına gelmektedir. Yani, katılımcının ne ölçüde hedefler koyabileceğini, bu hedeflere en iyi nasıl ulaşılacağına karar verebileceğini, diğer

insanların eylemlerini etkileyebileceğini ve genellikle olayların gidişatını belirleyebileceğini” ifade etmektedir. “Çeşitlilik boyutu” ise, “Herhangi bir faaliyette yer alan etkinliklerin, davranışların veya ilgi alanlarının değişiklik miktarını veya karışımını” ifade etmektedir. Boş zaman için tanımlaması yapılan bir diğer boyut olan “Baskı” ise; “Bir faaliyetin, bir kişinin kapasitesi üzerinde zihinsel veya fiziksel bir miktar stres veya zorlama oluşturma derecesi anlamına gelir; yani, bir amacın başarılı bir şekilde tamamlanması veya başarılması için bir faaliyetin birey tarafından bir miktar çaba gerektirme derecesidir” şeklinde açıklanmıştır. Bir diğer boyut olan “Beceri Kullanımı” ise; “bir faaliyetin bir kişiye becerilerini ve kişisel kapasitesini kullanması için ne kadar fırsat sağladığı veya bireyin özel teknik ve bilgileri öğrenmesini ve geliştirmesini ne ölçüde gerektirdiği” anlamına gelmektedir. Son olarak, boş zaman için tanımlanan beşinci boyut olan “Etkileşim” ise; “herhangi bir faaliyetin diğer insanları ne ölçüde kapsadığı” şeklinde ifade edilmiştir (Kabanoff ve O’Brien, 1980: 600).

Çalışmada elde edilen sonuçlar; yüksek iş çeşitliliği ile yüksek boş zaman çeşitliliği ve yüksek iş beceri kullanımı ile yüksek boş zaman beceri kullanımı arasında pozitif ilişki olduğunu, diğer boyutlar arasında olumlu ya da olumsuz herhangi bir ilişki tespit edilmediğini göstermiştir (Kabanoff ve O’Brien, 1980: 600). Yazarlar, genel sonuçların zayıf bir ilişki gösterdiğini kabul etmiş ancak Taşma ve Telafi kuramlarının dört varsayımını, “hem iş hem de boş zaman özelliğinde düşük olan kişiler (olumsuz taşma)”; “iş özelliği düşük, boş zaman özelliği yüksek kişiler (tamamlayıcı telafi)”; “hem iş hem de boş zaman özelliğinde yüksek olan kişiler (olumlu taşma)” ve “iş özelliği yüksek, boş zaman özelliği düşük kişiler (tepkisel telafi)” şeklinde dört grup oluşturarak diskriminant analiziyle belirlemenin mümkün olup olmayacağını da görmek istemişlerdir. Yapılan analizler, bu dört grubun düzenli ve tatmin edici bir ayırımının yapılamadığını göstermiştir (Kabanoff ve O’Brien, 1980: 601-602).

Diğer taraftan, düşük ilişki düzeyinde olmakla birlikte bazı ayırımların yapılabildiği görülmüştür. Buna göre; etki, çeşitlilik, baskı ve beceri kullanımının dört özelliği için sonuçlar büyük ölçüde benzerken, etkileşim boyutunun modeli diğerlerinden farklı bulunmuştur. Hem işte hem de boş zamanlarında düşük düzeyde etki, çeşitlilik, baskı ve beceri kullanımına sahip kişiler, düşük içsel iş motivasyonuna,

ancak yüksek dışsal motivasyona sahiptir. Bu yüksek dışsal motivasyon, en azından kısmen, düşük bir gelire sahip oldukları için bastırılmış gibi görünmektedir. Bu nedenle, pasif bir taşma modeline sahip kişiler, işe herhangi bir içsel bağlılık göstermemektedirler ve dışsal ihtiyaçları muhtemelen yeterince karşılanmamaktadır. Tepkisel telafi gösterme eğilimde olanlar; kadın, daha yaşlı, içsel ve dışsal iş sonuçlarıyla nispeten ilgisiz olma eğilimindedir. Bu sonuçlar, burada bilinçli bir telafi sürecinin gerçekleşmediğini göstermektedir. Daha ziyade, bu örüntüyü gösteren kişiler, tatmin kaynakları ve benlik kavramları için iş rollerine değil, belki aile üyeleri veya ebeveynler olarak iş dışı rollerine bağımlı görünmektedir. Baskı ve beceri kullanımı boyutları için biraz farklı bir örüntü ortaya çıkmıştır. Düşük dışsal iş yönelimi yine belirgin olsa da tamamlayıcı telafi düzenini gösterenler daha genç, daha kısa çalışma saatlerine sahip ve daha yüksek içsel iş yönelimine dair bazı kanıtlar gösterme eğilimindedirler. Bu kişilerin, işte karşılanmayan içsel ihtiyaçların boş zamanlarında takip edildiğı "gerçek" veya bilinçli bir telafi edici modeli temsil etmesi mümkündür. Bu grubun, çalışma dışı zamanları daha fazladır ve yüksek beceri gerektiren, baskı yaratan faaliyetlere daha çok katılırlar; bu, rekabetçi sporları ve zorlu hobileri simgeleyen bir tanımdır (Kabanoff ve O'Brien, 1980: 602-604).

Son tahlilde sonuçları genel olarak yorumlayan yazarlar, çalışmada yapılan analizlerin, insanların iş özellikleri ile taşma veya telafi edici nitelikteki boş zaman özellikleri arasında güçlü bir ilişkinin varlığını desteklemediğini belirtmiştir. Bununla birlikte, iş ve boş zaman konusunda Bölünme (Ayrılma) Kuramının da mutlak olarak desteklenmediğini belirtmişlerdir. Sonuçların, yalnızca boş zaman etkinliğinin genel, tutarlı bir modelde iş etkinliğinden etkilendiğini varsaymanın mümkün olmadığını gösterdiğini belirten yazarlar, "iş, boş zaman ile genel olarak nedensel bir ilişkiye sahip değildir" çizgisinde ifade edilen muhafazakâr bir Bölünme hipotezinin desteklendiğini, "iş deneyimleri boş zaman deneyimleriyle ilgisizdir" çizgisinde radikal bir Bölünme hipotezinin desteklenmediğini belirtmişlerdir (Kabanoff ve O'Brien, 1980: 606-607).

Kabanoff ve O'Brien'ın (1980) çalışması, genel olarak değerlendirilecek olursa, kuramlar için farklı bir ölçme yöntemi sunmak açısından son derece değerli olduğu düşünülmektedir. Örneklemin demografik açıdan son derece çeşitli olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, anketler geniş ve son derece çeşitli işlerde çalışan bir

katılımcı kitlesine uygulanmıştır. Ancak bu çalışmada da daha önce bahsi geçen bazı temel eksiklikler göze çarpmaktadır. Bunlardan en önemlisi, boş zaman özelliklerine karar verme şeklidir. Yazarlar, tıpkı diğer ilk dönem çalışmalarında (Cunningham, Montoye, Metzner ve Keller, 1970; Meissner, 1971) olduğu gibi, boş zaman faaliyetlerinin kendisinin, katılım sebebine yönelik çıkarım yapmak için yeterli olacağını varsaymıştır. Yani boş zaman motivasyonu, bireylerin onlara yüklediği anlam ile değil, faaliyetin kendisinden çıkarımla belirlenmiştir. Bununla ilgili olarak yazarlar, “güçlü iş/boş zaman ilişkilerinin bulunamamasının, boş zamanın tanımlanma biçiminden kaynaklandığı iddia edilebilir” şeklinde bir belirlemede de bulunmuşlardır (Kabanoff ve O’Brien, 1980: 606). Ortak boyutların oluşturulması hususunda ise, ayrıntılı bilgi verilmemiştir. Yani, bu boyutların hangi kuramsal açıklamalara dayandırılarak ele alındığı ve ortak boyut olarak kullanılabileceklerine ilişkin kuramsal destekten bahsedilmemiştir. Bu iki temel kıstas, kuramların doğru şekilde ölçülebilmesi için kritik önem arz etmektedir.

Kuramların sınanması üzerine yukarıda bahsi geçen temel çalışmalar, birbirinden değerli sonuçlar sunmakla birlikte, kuramları doğru şekilde ele alarak ölçmenin de ne kadar zor olduğunu ortaya koymuştur. Kuramların bu zorlayıcı çerçevesi, iki önemli çalışmada kapsamlı bir şekilde ele alınmış ve çeşitli tespit ve öneriler yapılmıştır. Bunlardan ilki, Kabanoff’un (1980) iş ve boş zaman arasındaki ilişkide ortaya konan model, yöntem ve bulguların gözden geçirilmesini içeren araştırmasıdır. Yazar çalışmasında, Taşma ve Telafi Kuramlarının yanı sıra Bölünme (Ayrılma) Kuramını da ele almış ve bütünsel bir yaklaşımla bazı değerlendirmelerde bulunmuştur. Yazarın ilk eleştirisi, kuramların sınanmasında zaman faktörünün belirleyici olarak kullanılmasına olmuştur. Bu konudaki ilk tahlil, daha kısa çalışma sürelerinin boş zaman üzerinde olumlu etki edeceğine dair varsayımdır. Yazara göre, kısa çalışma saatlerinin boş zaman üzerinde olumlu etkileri kısa bir süre için geçerli olup bir süre sonra fazladan sağlanan zaman daha çok iş dışı zorunluluklara ya da metalara (alışveriş ve manipüle edici medya yayınlarını takip gibi) ayrılmaktadır (Kabanoff, 1980: 61). İkincisi ise; boş zaman ayrılan sürelerin kuramların sınanmasındaki yordayıcı etkisi üzerinedir. Bu konuda yazar, Meissner’in (1971) çalışması üzerinden benzer yöntemi kullanan çalışmalara eleştiride bulunmuş ve yalnızca çeşitli etkinliklere katılım oranları arasındaki ortalama saat farkı veya katılım

sağlanan toplantı veya kulüp sayısındaki farklılıklar açısından boş zaman süresi farklarının, iş – boş zaman arasındaki ilişkinin gücünü ölçmek açısından aciz bir girişim olduğunun altını çizmiştir (Kabanoff, 1980: 63). Yazar, kuramları ortaya atan Wilensky'nin (1960); işleri mesleğe göre sınıflarken işin doğasını (iş özelliklerini) görmezden geldiğini belirtmiş ve tüm alanda yapılan pek çok çalışmayı da aynı hataya düşmekle eleştirmiştir. Bir diğer tespit, daha önce de belirtildiği gibi, bazı çalışmaların iş özelliklerine verilen tepkileri ön kabullerle ele almasıdır. Yazar, kuramların sınanmasında, iş özelliklerinden tatminin kilit bir öneme sahip olduğunun ve bunun ölçümlerle analiz edilmesi gerektiğinin altını çizmiştir. Yazar son olarak, iş özelliklerinin, iki alanın incelenmesinde önemli bir dönüm noktası olduğunu belirterek alan araştırmacılarının bunun üzerine gitmesi gerektiğini belirtmiştir (Kabanoff, 1980: 67-74).

Kuramların teorik çerçevesini analiz eden bir diğer çalışma Banner'a (1985) aittir. Yazar, iş ve boş zaman arasındaki ilişkiyi ölçmekte büyük zorluklar yaşandığından bahsederken bu konuda öne çıkan iki temel noktayı belirtmiştir. İlki; iş ve boş zaman arasındaki ilişkiyi, diğer karıştırıcı değişkenlerin etkilerinden açıkça izole etmede başarısızlık; ikicisi ise, insanların deneyimledikleri anlamlar (iş ve boş zaman) ile biçimler (iş ve boş zaman) arasında ayırım yapma konusunda yaygın bir başarısızlıktır (Banner, 1985: 13). İlki için, özellikle kişilik, gelir düzeyi, mesleki prestij ve sosyal sınıf gibi demografik ve sosyo-psikolojik pek çok değişkenin iki alan arasındaki ilişkide bazı rolleri olabileceğini belirten yazar, çalışmalarda bu etkilerden arındırıcı yöntemler geliştirmede etkisiz kalındığının altını çizmiştir. İkincisi için ise; alanda yapılmış çalışmaların çoğunda, “çalışma ve boş zaman biçimlerini (dış görünüş veya yapı) ve bu biçimlerin katılımcılar için ifade ettiği anlamlardan (formun deneyimlenme ve/veya yorumlanma biçimi) ayırt etmeye yönelik herhangi bir girişim olmadığı için, ampirik iş – boş zaman hakkında herhangi bir hipotez için sunulan desteklerin sorguya açık olduğunu belirtmiştir. Yazar, aynı çalışma veya boş zaman biçiminin farklı insanlar için farklı anlamlar taşıyabileceğini ve bu durumda araştırmacının niyetinin iş/boş zaman ilişkisine dair tahmine dayalı bir teori formüle etmekse ciddi sorunlar yaratacağını eklemiştir (Banner, 1985: 13-14). Yazar; “her ikisi de kendi seçimleri olmayan çıkmaz işlerde olduklarını hissediyorlarsa, bir profesör ve bir montaj hattı çalışanı, genel olarak düşünülenenden daha fazla ortak noktaya sahip

olabilir” şeklinde örneklendirdiği durumun, bireylerin ilgili özellikleri nasıl yorumladığı tespit edilerek çözümlenebileceğinin altını çizmiş ve odaklanılması gereken şeyin bireylerin iş ve boş zaman özelliklerine yönelik tatmin ve motivasyonlarının belirlenmesi olduğunu vurgulamıştır (Banner, 1985: 14-15).

İlerleyen dönemlerde, kuramlarla ilgili pek çok ampirik çalışma kaleme alınmakla birlikte iki kuramı bir arada ve eksiksiz bir yöntemle ölçmek üzere herhangi bir aracın geliştirilmediği görülmektedir. Diğer taraftan, kuramlar üzerine ölçek geliştirme çabalarının iş – yaşam dengesi alanına kaydığı ve özellikle iş – aile ilişkileri üzerine yoğunlaştığı belirtilmelidir. Bu anlamda, Taşma Kuramına ilişkin bazı ölçek geliştirme çalışmalarına rastlanmakla birlikte Telafi Kuramına yönelik herhangi bir ölçeğe rastlanamamıştır. Bu anlamda ele alınacak ilk çalışma, Small ve Riley’in (1990) Taşma Kuramının olumlu ve olumsuz hipotezlerini ölçmek için geliştirdikleri ölçektir. Çalışmanın katılımcıları, evli ve 18 yaşından küçük en az bir çocuğu olan 130 erkek yönetici ve eşlerinden (toplam 260 katılımcı) oluşmuştur. Ölçeğin yapısı incelendiğinde, işte ortaya çıkan ve iş dışı hayatı etkileyen üç süreç tespit edildiği görülmektedir. Bunlar; zaman, enerji ve psikolojik müdahaledir. Yazarlar tüm ölçeği bu üç süreç üzerinden ele alarak oluşturmuşlardır. Bu üç sürecin etkisiyle şekillendiği iddia edilen iş çıktılarının dört öncelikli iş dışı rol bağlamını (ebeveyn – çocuk ilişkisi, evlilik ilişkisi, boş zaman etkinlikleri ve ev yönetimi rolü) Taşma Kuramının olumlu ve olumsuz varsayımlarıyla etkileyip etkilemediğini ölçmek amacıyla geliştirilen araç, yapılan analizlerle geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak gösterilmiştir. İş – boş zaman ilişkisini ölçen boyut incelendiğinde; “İşim, iş dışındaki boş zamanlarımdan zevk almamı zorlaştırıyor (genel)”, “Çalışmak için harcadığım zaman miktarı, ne kadar boş zamanım olduğunu etkiliyor (zaman)”, “İşim hakkında endişelenmek, iş dışında eğlenmemi zorlaştırıyor (psikolojik)”, “İşten sonra sık sık yorgun olduğum için arkadaşlarımı istediğim kadar göremiyorum (enerji)” ve “İşim, iş dışındaki boş zamanlarımdan hoşlanıp hoşlanmadığımı etkilemez (genel)” şeklinde ifadelerle oluşturulduğu görülmektedir (Small ve Riley, 1990: 51-55).

Çalışma ve ölçeğin yapısı genel olarak değerlendirilecek olursa; ilk dikkat çeken nokta, örneklem seçimidir. Yazarların asıl kitlesi, 130 erkek yöneticidir. Neden tüm katılımcıların erkek yöneticilerden oluştuğu sorusu yazarlarca; “Örnekleme erkek yöneticilerle sınırlamamızın nedeni, iş – aile ara yüzünün erkekler ve kadınlar için

farklı şekilde işlediğine inanılmasıdır. Ayrıca, işin evlilik ve ebeveyn rollerine nasıl yayıldığına olan özel ilgimizden dolayı, örnekleme evli ve çocuklu yöneticilerle sınırladık.”, şeklinde yanıtlanmıştır (Small ve Riley, 1990: 52). Bu yaklaşım en azından iş – boş zaman ilişkisi bağlamında, kuramların sınanması için gerekli çeşitliği sağlamak açısından önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir. Diğer taraftan, iş – boş zaman ilişkisi üzerine geliştirilen ifadelerin yapısı incelendiğinde, işin boş zaman üzerine olası etkilerinin doğrudan ve açık bir şekilde sorulduğu görülmektedir. Bu yaklaşım, yönlendirmeye sebep olarak olası yanlışlık hatalarına yol açma açısından oldukça şüpheli yaklaşılması gereken bir yapıdır. Ayrıca ilk dört ifadenin tamamen olumsuz olduğu görülmektedir. Tamamen olumsuz ifadelerden oluşturulmuş bir yapının Olumlu Taşma hipotezini nasıl sınayacağı anlaşılamamıştır. Son ifade ise; Taşma Kuramındansa Bölünme (Ayrılma) Kuramının hipotezini ölçmeye yöneliktir. Son olarak temel çerçeveyi sağlayan süreçlere değinmek yerinde olacaktır. İş – iş dışı yaşamın etkileşiminde, işin özelliklerini yansıttığı varsayılan, son derece genel ve içeriklerinin tam olarak hangi özellikleri ortaya çıkardığı anlaşılmayan süreçler (zaman, enerji, psikolojik) belirlenmiştir. Bunların seçiminde güvenilir ve kapsamlı bir kuramsal dayanak gösterilmemiştir.

Taşma Kuramı üzerine bir diğer ölçek geliştirme çabası, Hanson, Hammer ve Colton (2006) tarafından ortaya konulmuştur. Yazarlar, 30 yılı aşkın çabalara rağmen alanda yapılan çalışmaların henüz yeterli deneysel kanıt sunamadığını belirterek iş – aile arasındaki ilişkide Olumlu Taşma üzerine geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirdiklerini belirtmişlerdir. Çalışmanın örnekleme, pilot uygulama için 61 psikoloji öğrencisinden oluşurken (yarı ve tam zamanlı çalışan ve %33’ü evli), daha sonra ana uygulama, 136 dağıtım şirketi çalışanının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin yapısı incelendiğinde, 18 ifade ve dört boyuttan oluştuğu görülmektedir. İlgili boyutlar; “duygusal”, “beceri temelli”, “davranış temelli” ve “değer temelli” olarak kodlanmıştır. Sonuçlar, davranış temelli araçsal olumlu taşma, değer temelli araçsal olumlu taşma ve duygusal olumlu taşma olmak üzere iş – aile arası çift yönlü Olumlu Taşma varsayımlarını desteklemiştir (Hanson, Hammer ve Colton, 2006: 249-264). Ölçek incelendiğinde, ifadelerin tamamının iş – aile ilişkisine odaklandığı ve tıpkı Small ve Riley’in (1990) çalışmalarında olduğu gibi, ilişkiye yönelik doğrudan vurgulara yer verildiği (Örneğin; “İşimin gerektirdiği davranışlar aile hayatımda bana

yardımcı olan davranışlara yol açar.”) görülmektedir. Diğer taraftan, boyutların yapısı, iş özelliklerinin içeriğine dair bir ipucu vermemektedir. Son olarak ilgili ölçek, iş – boş zaman ilişkisine dair herhangi bir ölçme çabası içinde olmamıştır.

Kuramların genel çerçevesinin oluşmasında ve yapısal sınamalarda etkili olduğu düşünülen bazı çalışmalar yukarıda geniş bir incelemeyle sunulmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan, literatürün ayrıntılı bir incelemesi, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört hipoteziyle ilişkili olarak; iş – boş zaman, iş – iş dışı ve iş – aile arası ilişkileri araştıran ve kuramları farklı değişken ve yapılarla ele alan çok sayıda çalışma gerçekleştirildiğini göstermektedir. Tablo 8, bu çalışmalardan bazılarını, ele aldığı değişkenler ve ulaştığı sonuçlar açısından aktarmak için hazırlanmıştır.

Tablo 8: Taşma ve Telafi Kuramları Üzerine Gerçekleştirilen Bazı Çalışmalar

Yazarlar	Konu
Kando ve Summers, 1971	Çalışmada, Taşma ve Telafi Kuramlarının kavramsal çerçevesi ve ne tür araştırma desenleriyle ölçülebileceği tartışılmıştır.
Winters, 1973	Çalışmada, iş yaşamındaki tatmin ile boş zaman etkinliklerine katılımda ortaya çıkan tatmin arasındaki ilişki incelenmiş ve Olumlu Taşma Kuramını destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır.
Shepard, 1974	Çalışmada, iş yaşamı – boş zaman ilişkisinde ortaya çıkan sosyo-psikolojik sonuçları Taşma ve Telafi Kuramlarının prensipleriyle modellemek amaçlanmıştır. Modelin ilk kısmı; işte kabul görme algısı düşük olan çalışanların işle ilgili yabancılaşma yaşadığını, bunun iş dışında kabul görme girişimlerinde ve öz saygılarında azalmaya sebep olduğunu göstermektedir (Olumsuz Taşma). Modeldeki ikinci kısım, işte kabul görme algısı yüksek olanların, yabancılaşma duygusunun azaldığını ve bu durumun iş dışında kabul görme girişimleri ile öz saygıyı arttırdığını göstermektedir (Olumlu Taşma). Modelin Telafi Kuramına ilişkin kısmına göre; işte kabul görme algısı düşük olanların işe yabancılaşması artarken, iş dışında yüksek kabul görme isteği artmaktadır. Ayrıca, işte yüksek kabul görme ve düşük yabancılaşma algısına sahip kişinin, iş dışı yaşamda kabul görme çabalarının azalacağı, buna karşılık kendine güveninin artacağı varsayılmıştır.
Snyder ve Spreitzer, 1974	Çalışmada, spor etkinliklerine katılım, iş ve boş zaman yönelimleri üzerinden sınanmak istenmiş, sonuç olarak; iş – boş zaman yönelimleri ile spora katılım arasında davranışsal, duygusal ve bilişsel boyutlarda net bir ilişki modeli tespit edilememiştir.
Bacon, 1975	Çalışmada, endüstriyel çalışmanın boş zaman da dahil olmak üzere tüm sosyal yaşam biçimleri üzerinde zayıflatıcı bir etkisi olduğunu öne süren çeşitli teorilerle ilişkili tahminleri gözden geçirmek amaçlanmış (Olumsuz Taşma ve Telafi Kuramı) ve insanların boş zamanlarında yapmayı tercih ettikleri şeylerin, mesleki deneyimlerinin doğasıyla büyük ölçüde ilgisiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Champoux, 1978	Araştırmada, anlamsal açıdan farklı 25 ölçek kümesi kullanılarak çalışanların iş deneyimleri, iş dışı deneyimleri ve benlik kavramları tanımlanmıştır. Aynı kişilerden, iş dışı davranışlarının bazı yönleri hakkında da bilgi alınmıştır. Sonuçlar, her bireyin; Taşma – İş odaklı, Taşma – İş dışı odaklı, Telafi – İş odaklı ve Telafi – İş dışı odaklı olmak üzere dört farklı tanımlamayla sınıflandırılabileceğini göstermiştir. Analizler, her iki türden de Taşma

	sınıflamasına giren bireylerin iş ve iş dışı deneyimlerini olumlu terimlerle tanımladığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, telafi edici bireyler keskin karşıtlıklar göstermiştir. İş odaklı olanların, bu özelliklerden daha azına sahip iş dışı faaliyetleri seçerek işlerindeki çeşitlilik, yaratıcılık ve zorluk seviyesini telafi ettiği; iş dışı odaklı bireylerin ise, iş dışı faaliyetleri tercih ederken işteki yoksunlukları aktif olarak telafi ettikleri gözlenmiştir.
Near, Rice ve Hunt, 1980	Çalışmada, çalışanların işlerinin sosyal yapıları (yani çalışma koşulları) ile hayata karşı davranış ve tutumları arasındaki ilişki ve işyeri dışındaki sosyal yapılar (yani yaşam koşulları) ile işe yönelik davranış ve tutumlar arasındaki ilişki incelenmiştir. Analizler, her iki değişken çifti arasında orta düzeyde korelasyonu ortaya koymuştur.
Rice, Near ve Hunt, 1980	Çalışmada, işten duyulan memnuniyetle yaşamdan duyulan memnuniyet arasında ilişki kuran deneysel araştırmalar gözden geçirilmiştir. İnceleme; örneklem, yöntem ve kullanılan enstrümanlar açısından büyük farklılıklar gösteren 23 çalışmada rapor edilen 350'den fazla iş tatmini / yaşam tatmini ilişkisini kapsamıştır. İncelenen çalışmalarda, örneklerin %90'ından fazlası için bu ilişkinin yönü pozitif bulunmuş ve dağınık negatif ilişkilerin hiçbiri istatistiksel olarak güvenilir görülmemiştir.
Staines, 1980	Çalışmada, Taşma ve Telafi Kuramları üzerine gerçekleştirilen araştırmalar incelenmiştir. İlgili çalışmalardan elde edilen veriler; farklı koşullar altında Taşma ve Telafi Kuramlarının desteklendiğini, ancak genel olarak, Telafiden daha fazla Taşma kanıtı sunulduğunu göstermiştir. Taşma Kuramına yönelik destekleyici bulguların, işte yapılan genel faaliyet türleri ile iş dışında karşılık gelen faaliyet türleri arasındaki pozitif korelasyonlarda yansıtıldığı, ayrıca işe, boş zaman ve aile yaşamına verilen özel tepkiler arasındaki pozitif ilişkilerde de gösterildiği tespit edilmiştir.
Melamed ve Meir, 1981	Araştırma, iki farklı ülkede yürütülen ve farklı derecelerde mesleki uyumu olan insanlar için boş zaman etkinliklerinin işlevini araştırmak üzere tasarlanmış iki bağımsız çalışmanın sonuçlarını ortaya koymuştur. Çalışmaların sonuçları; benzer eğilimler göstermiş ve bu nedenle bulgulara çapraz doğrulama sağlamıştır. Bulgularda, Taşma, Telafi ve her birini ölçen envanterlerle, meslek dışı etkinlik seçimi için nötr işlevler arasında bir ayrım yapılmıştır. Katılımcıların üçte birinden fazlası, boş zaman etkinliklerinin, gevşeme ve gerginlikten kurtulmak için takip edilen tarafsız uğraşlar olduğunu bildirmiştir. Sonuçlar birlikte ele alındığında aşağıdaki eğilimleri göstermiştir: (1) İnsanlar, kişilik kalıplarıyla uyumlu boş zaman etkinliklerini seçme eğilimindedir; (2) Kişilikleriyle uyumlu mesleklerdeki insanlar, mesleki olarak tatmin olmuştur ve tercih ettikleri faaliyetleri işte yaptıkları faaliyetlerin bir uzantısı olarak düşünmektedirler (Olumlu Taşma); (3) Kişilikleri ile uyumsuz meslekler icra eden insanlar mesleki olarak tatminsizdirler. Bunu telafi edici boş zaman etkinliklerini seçerek telafi ederler ve mesleki faaliyetlerine daha fazla önem verme eğilimindedirler.
Anthony ve Rice, 1982	Çalışmada, Taşma veya Telafiyi öngören bireysel ve durumsal özelliklere odaklanmak için Taşma, Telafi ve içsel iş tatmini arasında beklenen ilişkiler için üç hipotez incelenmiştir: (1) İşten duyulan tatmin, iş dışı faaliyetlere katılma eğilimi ile pozitif ilişkilidir; (2) İşten duyulan tatmin, iş faaliyetlerini telafi eden iş dışı faaliyetlere girme eğilimi ile olumsuz ilişkilidir; ve (3) Tek bir işle ilgili olarak hem Taşma hem de Telafi mümkündür. Bulguların analizi, üç hipotezi de desteklemiş ve örneklemde üçte ikisinin boş zamanları ve iş faaliyetleri arasında hem Taşma hem de Telafi yaşadığını göstermiştir. Bulgular, bireylerin telafi etme veya taşma yönündeki genel eğilimlerinin, taşma ve telafi ile ilişkili belirli faaliyetler ve belirli kişisel anlamlar kadar önemli olmadığını göstermiştir.
Miller ve Weiss, 1982	Çalışmada, düşük mesleki statüye sahip bireylerin, yüksek statülü bireylere göre boş zamanlarında ödül kazanmanın önemini vurgulama olasılıklarının daha yüksek olduğunu gösteren kanıtlar sunulmuştur. Düşük statülü ve yüksek statülü bireyler gerçekte ödül

	kazanma yetenekleri bakımından farklılık göstermediğinden, sonuçlar, düşük statüde bireylerin boş zaman başarıları yoluyla mesleki statü eksikliğini telafi etme arzusunun atfedilmiştir.
Schmitt ve Bedeian, 1982	Çalışmada, yaşam ve iş tatmini arasındaki ilişkinin doğasını araştırmak üzere, İş Özellikleri (Tanısı) Ölçeği, Minnesota Memnuniyet Ölçeğinin kısa formu ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği de dahil olmak üzere bir dizi test uygulanmıştır. Sonuçlar, iş ve yaşam alanları arasında karşılıklı bir ilişki olduğunu varsayan (Taşma ve Telafi) modelde tutarlı bulunmuştur.
Kremer ve Harpaz, 1982	Çalışmada, emeklilik sonrası boş zaman davranış kalıpları, geriye dönük olarak emeklilik öncesi dönemdekilerle karşılaştırılmıştır. Veriler, Taşma ve Telafi hipotezleri bağlamında incelenmiş ve emeklilik, çalışma dışı alanı temsil etmiştir. Bulgular hem emeklilikten önce hem de sonra yüksek derecede pasif, yalnız boş zaman davranışı ile karakterize edilen bir taşma etkisi (Olumsuz Taşma) ortaya çıkarmıştır.
Zuzanek ve Mannell, 1983	Çalışmada, Taşma ve Telafi gibi iş – boş zaman arasındaki ilişkiyi açıklayan kuramların bazıları incelenmiş ve daha ileri araştırmalar için bazı yollar önerilmiştir.
Near, Smith, Rice ve Hunt, 1984	Çalışmada, iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki, çok değişkenli bir bağlamda ele alınmıştır. Analizler sonucu, iş tatmini ve çalışma koşullarının, yaşam tatmininde açıklanabilecek varyansa çok az katkıda bulunduğu tespit edilmiştir. İş – yaşam koşullarında, alanlar arası bir taşma etkisi görülmüştür. Ayrıca, çalışma koşullarının iş dışı tatmini önemli ölçüde etkilediği ve yaşam koşullarının iş tatmini ile ilişkili olduğu görülmüştür.
Kabanoff ve O'Brien, 1986	Çalışma, uzman, yönetici, büro çalışanı ve ticaret çalışanı olmak üzere dört meslek grubunun iş stresi ile boş zaman ihtiyaçları ve faaliyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve uzman olarak çalışanlarda kısmen aktif – telafi edici boş zaman modelini destekleyen ilişkiye dair kanıtlara erişilmiştir.
Poole ve Cooney, 1986	Çalışma, Singapur ve Avustralya'daki ergenler için boş zaman tercihleri ile mesleki özlem arasındaki ilişkiyi, Taşma, Telafi ve Bölünme (Ayrılma) Kuramlarının üç varsayımı üzerinden ele almıştır. Avustralya örneğindeki kadınlar dışında, ergenlerin boş zaman tercihlerini ve mesleki özlemlerini, kişisel geleceklerinin iki bağımsız alanı olarak gördükleri tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, Bölünme (Ayrılma) hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.
Adamson ve Westbrook, 1988	Çalışma, bir kısmı öğrenciler bir diğer kısmı ise mezun olup işe başlayanlar olmak üzere fizyoterapist ve iş terapisti iki gruba gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi sonucu, öğrenci olan fizyoterapistlerin aktif katılımlı boş zaman faaliyetlerini tercih ettiği, iş terapistlerinin ise her iki grupta da pasif katılımlı boş zaman faaliyetlerini tercih ettiği saptanmıştır (Taşma Kuramı). Ayrıca, mezun fizyoterapistlerin, daha fazla pasif katılımlı boş zaman faaliyetini tercih ettikleri belirlenmiştir (Telafi Kuramı).
Liou, Sylvia ve Brunk, 1990	Çalışma, Taşma, Telafi ve Bölünme (Ayrılma) kuramlarını test etmek için iş tatmini ile iş dışı tatmin arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgular Taşma Kuramını desteklerken, Telafi ve Bölünme (Ayrılma) Kuramları için herhangi bir kanıt bulunmamıştır.
Barnett, Marshall ve Sayer, 1992	Çalışma, çalışan ve anne olmak üzere iki roldeki öznel deneyimler ile kadınların psikolojik sıkıntıları arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Çalışmanın iki ana sorusu; “Hangi iş ödülleri ebeveyn rolü kalitesi ile psikolojik sıkıntı arasındaki ilişkiyi azaltır?” ve “Hangi ebeveyn kaygıları bu stres azaltıcılar tarafından tamponlanır?” şeklinde oluşturulmuştur. Sonuçlar, ödüllendirici bir işe sahip olmanın otomatik olarak ebeveyn stresini azaltıcı olarak hizmet etmediğini, bazı iş ödülleri ile ilişkili faktörler, düşük sıkıntı raporlarıyla ilişkilendirilse de meydan okumanın, ebeveyn stresini azaltan tek iş ödülü faktörü olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle, işten eve daha önce bildirilen Olumlu Taşma etkisi, zorlu işlerden elde edilen ödüllerin varlığına atfedilmiştir.

Kirchmeyer, 1992	Çalışma, çalışma dışı alanlardan işe taşmanın doğasını ve öngörücülerini incelemiştir. Çeşitli iş ortamlarından oluşan bir örneklem, ebeveynlik, topluluk çalışması ve eğlenmenin işi nasıl etkilediğini göstermiştir. Bulgular, katılımcıların, iş dışından işe Olumlu Taşmaya ilişkin ifadelerle, olumsuz tarafla ilgili olanlardan daha güçlü bir şekilde katıldıklarını göstermiştir. İfadelerdeki uyuşma, çalışma dışı alanın türü, alan nitelikleri ve bireyin cinsiyeti ile ilişkili bulunmuştur.
Kirchmeyer, 1993	Çalışmada, 221 deneyimli yöneticiden oluşan bir örneklemle, ebeveynlik, topluluk çalışması ve eğlenmenin, işi hem olumlu hem de olumsuz yönde nasıl etkilediği ve belirli başa çıkma stratejilerinin ne ölçüde kullanıldığı araştırılmıştır. Yöneticilerin; olumsuz tarafla ilgili olanlardan ziyade, iş dışından işe Olumlu Taşma yönündeki ifadelerle daha güçlü bir şekilde katıldığı tespit edilmiştir.
Kirkcaldy ve Cooper, 1993	Çalışmada, Büyük Britanya ve Batı Almanya'dan 255 yöneticiden, mesleki stres ve boş zaman uğraşları hakkında bilgi toplanmıştır. Diskriminant analizi sonucu, İngiliz yöneticilerin, "Telafi" gösteren Almanların aksine, "iş" ve "iş dışı" alanları arasında olumsuz iş aktarımı (Olumsuz Taşma) sergileme eğiliminde olduklarını ortaya koymuştur.
Fletcher, Higginbotham ve Norris, 1993	Çalışma, Telafi, Taşma ve Bölünme (Ayrılma) Kuramlarını ele almış ve 301 yöneticiden toplanan verilerde Bölünme (Ayrılma) Kuramını destekleyen kanıtlara ulaşılmıştır.
Lobo, 1998	Çalışma, son 30 yıldaki iş – boş zaman araştırmalarının gelişimini incelemiş ve Taşma ve Telafi Kuramlarının geleceğini tartışmıştır.
Crawford, 1999	Çalışma, eşlerin mesleki özellikleri arasındaki ilişkiyi ve üç farklı boş zaman etkinliğine ne ölçüde katıldıklarını Taşma, Telafi ve Bölünme (Ayrılma) kuramlarının prensiplerine göre incelemiştir. Sonuçlar, üç modelden herhangi biri için tutarlı bir destek olmadığını ortaya koymuştur.
Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee, 2001	Çalışma, ihtiyaç tatmini ve Taşma Kuramına dayalı olarak yeni bir İş Yaşam Kalitesi Ölçeği geliştirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Analizler, ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, ölçeğin tahmin gücü, Taşma Kuramından türetilen hipotezler aracılığıyla test edilmiştir. Sonuçlar, hipotezler için destek sağlamıştır.
Snir ve Harpaz, 2002	Çalışmada, iş ve boş zaman arasındaki ilişki, iş özellikleri ve anlamı ele alınarak, boş zaman odaklı ve iş odaklı bireyler üzerinden incelenmiştir. Boş zamandan işe taşma; boş zaman yönelimi ile mutlak iş merkeziliği, kişiler arası ilişkiler, içsel yönelim, yükümlülük normu ve haftalık çalışma saatleri gibi değişkenler arasındaki ilişkiler üzerinden gözlemlenmiştir.
Dong-Gi, 2007	Çalışma, iş – boş zaman yönelimi ile iş merkeziliği, iş etiği, içsel değer, dışsal değer ve iş tatminini incelemiştir. Sonuçlar, iş merkeziliği ve iş etiği için iş – boş zaman ilişkilerinde kimlik / taşma modeli olarak adlandırılan bir örüntü ortaya koymuştur. Hem içsel değer hem de dışsal değer açısından iş odaklı ve boş zaman odaklı katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu, Bölünme (Ayrılma) modelinin iş – boş zaman ilişkilerini içsel ve dışsal değerler için uygun şekilde karakterize ettiğini ima etmiştir. İş – boş zaman ilişkilerinin çok terimli lojistik regresyon analizi, iş tatmininin değeri arttıkça, boş zaman yönelimli olma olasılığının azaldığını ve ilişkilerin uygun bir şekilde karakterize edilmesinin bir "Telafi" modeli olduğunu öne sürmüştür.
Allis ve O'Driscoll, 2008	Çalışma, iş dışından işe taşmanın bireylerin refahına katkıda bulunup bulunmadığını incelemeyi amaçlamıştır. İki "iş dışı" alandan (aile ve kişisel fayda faaliyetleri) işe olumlu ve olumsuz taşma araştırılmıştır. İş dışından işe olumlu taşma orta düzeyde bulunurken, olumsuz taşma önemli ölçüde daha yüksek bulunmuştur. İş dışı alanlardaki psikolojik katılım ile bu alanlardan işe yönelik olumlu taşma seviyeleri arasında anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuş ve iş dışından işe olumlu taşma, daha yüksek gelir seviyesiyle ilişkilendirilmiştir.
Singh ve Selvarajan, 2013	Çalışma, çalışanların kuruluşlarında kalma niyetlerini etkilemede, örgütsel ve topluluk çeşitliliği iklimleri arasındaki ilişkinin önemini, olumlu taşma ve telafi hipotezleri üzerinden

	test etmiştir. Analizler sonucunda, örgütsel ve toplumsal çeşitlilik iklimlerinin, beyaz tenli ırka kıyasla azınlıklar için daha güçlü olma etkisi ile Telafi hipotezini destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır.
Petrou, Bakker ve van den Heuvel, 2017	Çalışma, istenen sonuçları elde etmek için çalışanların farklı yaşam alanlarında gösterebilecekleri iş ve boş zaman stratejisini ele almıştır. Özellikle mesleki rol belirginliği yüksek olduğunda, iş yaratmanın, çalışanın işe katılımı ve anlam oluşturma ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu varsayılmıştır. Ayrıca, iş yaratma fırsatları düşük olduğunda, boş zaman zanaatının anlam oluşturma ile olumlu bir ilişkisi olduğu varsayılmıştır. Sonuçlar, hipotezlerin çoğu için destek bulmuştur. Mesleki rol belirginliği yüksek olduğunda, tüm iş yaratma boyutları işe bağlılıkla pozitif olarak ilişkili bulunmuştur. Ayrıca, mesleki rol belirginliği yüksek olduğunda, artan yapısal kaynaklar anlam oluşturma ile pozitif olarak ilişkili çıkmıştır. Boş zaman zanaatkârlığı, iş yaratma fırsatlarının düşük olduğu zamanlarda anlam oluşturmaya olumlu bir ilişki içinde bulunmuştur.
Kırova ve Yılmaz, 2019	Çalışmada, Taşma ve Telafi Kuramlarının hangi bağlam ve çerçevede değerlendirildiği ve bir boş zaman aktivitesi olarak turistik faaliyetlere katılımı açıklamada kullanılıp kullanılmayacağı tartışılmıştır. Bu amaçla, literatür kronolojik olarak incelenmiş ve kuramların ölçülmesiyle ilgili karşılaşılan sorunlar ortaya konulmuştur.

Kaynak: Yazar tarafından alanyazın taraması sonucunda oluşturulmuştur.

Taşma ve Telafi Kuramlarının genel yapısı, daha önce de bahsedildiği gibi iş özelliklerinin boş zaman faaliyetlerine katılıma etkisi üzerinedir. Bu çalışmanın temel amacı ise, ilgili kuramların, turizm faaliyetlerine katılım motivasyonunda da bir belirleyici olup olmadığını test etmektir. Bu bağlamda, kuramların turizm alanında nasıl ele alındığı incelenmiş ve ilgili literatür aktarılmaya çalışılmıştır.

2.1.3.3.1. Taşma ve Telafi Kuramları ve Turizm İlişkisi

Taşma ve Telafi Kuramlarının sınanmasında boş zaman etkinliklerinin kendisinden o etkinliklere katılımda ortaya çıkan güdülerin (boş zaman motivasyonu) tespiti önemli olduğu hususuna daha önce de değinilmiştir. Yine daha önce bahsedildiği gibi, boş zaman motivasyonu ile turizm motivasyonu arasında sıkı bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, Taşma ve Telafi Kuramlarının, iş yaşamı – turizm ilişkisi için de geçerli olabileceği düşünülmektedir.

Kuramların turizmle ilişkisi üzerine ilk tespitlerden biri Pearce’a (1982: 20) aittir. Yazar, insanların tatil sırasında gerçekleştirecekleri etkinliklerde ve tatillerinin temel belirleyicilerinde (turist güdüsü), iş yaşamı özelliklerinin etkisi olabileceğini belirtmiş ve Taşma ve Telafi Kuramlarından bahsetmiştir. Taşma Kuramına göre; iş

özellikleri ve tatil ortamında aranan etkinlikler benzerdir. Telafi Kuramına göre ise; insanların tatilleri sırasında iş özelliklerinin karşıtı etkinlikleri aradıkları varsayılmaktadır. Doğan (2004: 64), ulusal literatürde kuramların turizmle ilişkisinden bahseden ilk araştırmacı olmuş ve Taşma Kuramını aynı isimle ele alırken Telafi Kuramından ise, jenerik bir adlandırmayla “Ödünsel Tatil Kuramı” olarak bahsetmiştir.

Kuramların turizm alanındaki karşılığını daha iyi aktarabilmek için her bir varsayımını örneklendirmenin yerinde olacağı düşünülmektedir. İnsanlarla yoğun etkileşim gerektiren bir mesleğe sahip bireyin (örneğin, insanlarla hem fiziksel hem de sözlü olarak yakın etkileşim gerektiren hemşirelik gibi bir meslek), bu baskın iş özelliğinden hoşnut olduğu bir durumda, tatil tercihi motivasyonunda baskın güdü olarak insanlarla etkileşim veya arkadaş edinme arzusu tespit edilmesini, Olumlu Taşma Kuramının turizm etkinliklerindeki yansımaya bir örnek olarak göstermek mümkündür. Olumsuz Taşma varsayımının turizmdeki karşılığı için, çeşitli ve yoğun beceri kullanımı gerektiren bir işe sahip olan (örneğin, mühendislik) fakat işinin bu özelliğinden hoşnut olmayan bir bireyin turistik tercihlerinde beceri-üstünlük güdülerine göre hareket etmesi güzel bir örnektir. Tamamlayıcı Telafinin turizmdeki karşılığı için, tapu veya vergi dairesi gibi, genellikle yapılan işin tek düze ve toplum tarafından çok fazla saygı duyulmayan bir yapıya sahip olduğu bir meslek mensubunun, işinde karşılayamadığı statü ihtiyacını statü güdüsüyle çıkılan tatillerle telafi etme isteğiyle örneklendirmek mümkündür. Son olarak, insanlarla yoğun etkileşim gerektiren bir işte çalışan bireyin (örneğin, bir satış elemanı), bu iş özelliğinden memnun olmadığı bir durumda, turizm faaliyetlerinin seçiminde zihinsel olarak dinlenme ve kaçış güdüsüyle seçimler yapması Tepkisel Telafi varsayımıyla uyushmaktadır. Bu örnekleri, farklı bakış açılarıyla çeşitlendirmek mümkündür.

Turizm literatürü araştırıldığında, kuramları sınamaya yönelik çalışmaların şaşırtıcı şekilde sınırlı bir çerçeve ve sayıda olduğu görölmüştür. Bunlardan biri, Thrane’in (2000) günlük yaşam etkinlikleriyle kültürel turizm etkinlikleri arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmadır. İnsanların günlük yaşamlarının tatil sırasındaki yaşam biçimlerini ve özellikle turizm davranışlarını etkilediği fikrinden yola çıkan yazar, İskandinavların, tatilleri sırasında kültür turizmi yapma eğilimlerinin, günlük

yaşamlarının belirli yönlerinden nasıl etkilendiğine Taşma Kuramı çerçevesinden cevap aramıştır. 5000'in üzerinde katılımcıyla gerçekleştirilen çalışmada,

Eğitimin kültür turizmi üzerinde olumlu ve doğrudan bir etkisi vardır.”; “Günlük kültürel boş zaman katılımının kültür turizmi üzerinde olumlu ve doğrudan bir etkisi vardır.”; “Eğitimin kültür turizmi üzerinde yalnızca günlük kültürel boş zaman katılımının aracılık ettiği dolaylı bir etkisi vardır.”; ve “Eğitim, doğrudan bir etkiye ek olarak, günlük kültürel boş zaman katılımının aracılık ettiği kültür turizmi üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir.

şeklinde kurulan hipotezlerle Taşma Kuramının günlük yaşam ve kültür turizmi arasındaki ilişkiyi karakterize edip etmediği sınanmıştır (Thrane, 2000: 221) .

Sonuçlar; iyi eğitilmiş ve sık sık günlük kültürel boş zaman etkinliklerine katılanların, kültür turizmi gezisine katılma olasılıklarının, düşük eğitilmiş ve kültürel boş zaman etkinliklerine daha az katılanlara göre daha fazla olduğunu göstermiştir. Ek olarak, bildirilen etkilerin büyüklüğü orta derecede güçlü olduğundan, ilgili sonuçlar günlük yaşam ve kültür turizmi arasındaki Taşma modeliyle tutarlı bulunmuştur. Ayrıca, basit eğitimsel model ile (H1), basit günlük kültürel boş zaman katılım modelinin (H2) göreceli açıklayıcı gücü kıyaslandığında, ikinci modelin üstün olduğu görülmüştür. Yani, günlük kültürel boş zaman etkinliklerine katılım, kültür turizmine katılımda, eğitimden çok daha güçlü bir yordalayıcı olarak bulunmuştur. Son olarak, günlük kültürel boş zaman katılımının, eğitim ile kültür turizmine katılma eğilimini birbirine bağlayan olası bir mekanizma olduğu fikri de incelenmiş ve eğitimin, kültür turizmi değişkenini, günlük kültürel boş zaman katılımı yoluyla doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği kombine modelin (H4) verileriyle tutarlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bu sonuçların, günlük yaşamdan kültürel turizm davranışına genel bir Taşma modeli iddiasını güçlü bir şekilde desteklediği belirtilmiştir (Thrane, 2000: 228-229).

Turizm alanındaki bir diğer çalışma, Chang ve Gibson (2011) tarafından gerçekleştirilen ve boş zaman faaliyetlerine katılım ile turizm faaliyetlerine katılım arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan araştırmadır. Yazarlar, kürekçilik sporuyla ilgilenen 117 kişiyle gerçekleştirdikleri çalışmada, kürekçilerin tercih ettiği boş zaman ve turizm etkinliklerini belirleyerek bunlar arasında bir bağlantı olup olmadığını tespit etmek ve kürek çekmeye katılım ile ifade edilen bir boş zaman ve turizm etkinliği bağlantısının olup olmadığını ortaya koymak istemişlerdir. Bunun için yazarlar; “fiziksel faaliyetler, spor ve açık hava rekreasyonu ile ilgili boş zaman”, “kültür, sanat ve tarihle ilgili boş zaman”, “eğlence, yemek yeme ve alışverişle ilgili boş zaman”, “ev içi faaliyetlerle ilgili boş zaman (örneğin; yemek pişirme, dikiş, bahçıvanlık),”

“kurumsal faaliyetlerle ilgili boş zaman etkinlikleri (örneğin; sivil toplum faaliyetleri veya politik faaliyetler)” ve “diğer” olmak üzere altı boş zaman kategorisi ile “spor, açık hava rekreasyonu ve fiziksel aktivitelere dayalı seyahat”, “doğal cazibe merkezlerini ziyaret etme (örneğin, milli parklar),” “kültür ve tarihe dayalı seyahat”, “eğlence, yemek yeme ve alışverişe dayalı seyahat”, “plaj temelli seyahat”, “aile, akraba ve arkadaş ziyareti temelli seyahat” ve “diğer” olmak üzere yedi turizm etkinlik kategorisi belirlemişlerdir (Chang ve Gibson, 2011: 167-169).

Verilerin analizi sonucu, temel etkinlik karşılaştırma düzeyinde, katılımcıların çoğu için boş zaman ve turizm bağlamları arasında fiziksel olarak aktif olmayı tercih etme konusunda tutarlılık tespit edilmiştir. Yazarlar katılımcıların, hem eve yakın bir yerde gerçekleşen boş zaman etkinliklerinde hem de evden uzakta gerçekleşen tatil tercihlerinde bir taşma ve aşinalık arzusu gösterdiklerini belirtmişlerdir. Diğer taraftan, kürekçilik sporunu ciddi boş zaman faaliyeti olarak gerçekleştiren katılımcıların boş zaman – turizm bağlantısının daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Chang ve Gibson, 2011: 173-176).

Konuyla ilgili ele alınan son çalışma, Sthapit’in (2018) gerçekleştirdiği ve turistlerin turizm davranışlarında, ev yaşamındaki faaliyetlerin gözlenip gözlenmediğini Taşma Kuramı üzerinden test ettiği araştırmadır. Yazar,

Turistlerin bir turizm destinasyonuna taşıdıkları boş zaman etkinlikleri açısından evden uzağa taşma gerçek midir?” ve “Taşma davranışının potansiyel öncülleri olan boş zaman katılımı, boş zaman alışkanlıkları ve psikolojik bağlılığın, turizm davranışı ile favori boş zaman etkinliği arasındaki ilişkide rolleri nedir?

gibi sorulara cevap aramıştır. Sonuçlar, evde ve turistik destinasyonda gerçekleştirilen faaliyetler baz alındığında, aileyle birlikte tatile çıkanlar arasında benzer bir davranış örüntüsüne işaret etmektedir. Çalışma, evden uzağa faaliyetler açısından taşmanın iki öncülünü, boş zaman katılımı ve boş zaman alışkanlıkları olarak tanımlamıştır. Diğer taraftan, aynı aktivitelerin evde ve turistik destinasyonda yapılmasında kalış süresi ve yol arkadaşı da etkili olmuştur. Kalış süresi uzadıkça evden turizm etkinliklerine yönelik taşmanın arttığı, ev ortamından aşına olunan kişilerle çıkılan tatillerde de olumlu taşma kuramını destekleyen bulgular gözlemlendiği belirtilmiştir (Sthapit, 2018: 56-60).

Kuramların turizm alanında ele alınışına ilişkin genel bir değerlendirme yapıldığında öne çıkan ilk husus, Telafi Kuramına ilişkin bir ampirik girişime rastlanamamış olmasıdır. Yukarıda bahsi geçen çalışmaların tamamı, Taşma Kuramını

sınamaya yöneliktir. Değınilmesi gereken bir diğır konu, Taşma Kuramını ele alan hiçbir turizm çalışmasında, kuramın temel ilgisine giren iş yaşamı öğesinin araştırılmamış olmasıdır. Bahsi geçen çalışmalar, Taşma Kuramını ev yaşamı – turizm ve boş zaman – turizm ilişkisi üzerinden araştırmıştır. Bu durumu, turizm araştırmacılarının iş yaşamı alanına yeterince aşına olmamasıyla ve iş yaşamı – turizm ilişkisini sağlam boyutlarla ele alarak iki kuramın varsayımlarını sııayabilecek bir ölçme aracı geliştirilmemiş olmasıyla ilişkilendirmek mümkündür.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YAŞAMI – BOŞ ZAMAN İLİŞKİSİ: TAŞMA VE TELAFİ KURAMLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, iş yaşamı – boş zaman ilişkisinin Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımıyla açıklanıp açıklanamayacağını ölçmek için geliştirilen yöntemler, bu yöntemlerin nasıl çerçevelendiği ve oluşturulan yöntemler üzerinden gerçekleştirilen analizler ile elde edilen bulgular paylaşılacaktır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı, iş yaşamı özelliklerinin boş zaman tercihlerine etkisi üzerine geliştirilmiş olan Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının, kuramların yapısına uygun bir yöntemle ölçülmesidir. Bunu yaparken, boş zaman motivasyonu ile turizm motivasyonu arasındaki yakın kuramsal bağ da dikkate alınarak, iş yaşamının bir boş zaman faaliyeti olarak turistik tercihlere de etki edebileceği görüşü sınanmak istenmiş ve çalışmanın kuramsal ve metodolojik çerçevesi bu şekilde düzenlenmiştir. Aşağıda, araştırmanın bahsi geçen amaçlarına uygun şekilde gerçekleştirilen işlemler aşama aşama aktarılmaya çalışılmıştır.

3.2. METODOLOJİK ÇERÇEVENİN OLUŞTURULMASI

Araştırmada ele alınan ölçme yöntemlerini daha iyi anlayabilmek için kuramsal çerçevenin temel yapısını ve bu yapıyla ortaya çıkan gereklilikleri tekrar hatırlatmakta fayda bulunmaktadır. Taşma Kuramı, “bireylerin arzu ettiği iş özelliklerinin boş zaman faaliyetlerinde de gözlenmesi” olarak açıklanan Olumlu Taşma ve “bireylerin arzu etmediği iş özelliklerinin boş zaman faaliyetlerinde de gözlenmesi” şeklinde açıklanan Olumsuz Taşma olmak üzere iki temel varsayımı öne sürmektedir. Telafi Kuramı ise; “kişinin arzu ettiği deneyim, davranış ve psikolojik gereksinimlerin yokluğu durumunda, bu gereksinimlerin etkin bir şekilde boş zaman faaliyetlerinde izlenmesi” şeklinde açıklanan Tamamlayıcı Telafi ve “arzu edilmeyen iş

deneyimlerinin boş zaman aktiviteleriyle telafi edilmesi” şeklinde açıklanan Tepkisel Telafi olmak üzere yine iki temel varsayımı öne çıkarmaktadır (Banner, 1985: 14-15).

Bu yapı incelenecek olursa, bireylerin işlerinde ortaya çıkan özellikler, bu özelliklerin derecesi ve bireylerin bu özelliklerin varlığından veya yokluğundan duydukları memnuniyetin derecesi kuramsal yapının ilk ayağını oluşturmaktadır. Tablo 9, kuramların dört varsayımının iş özellikleri açısından yapısal taleplerini daha iyi aktarabilmek adına hazırlanmıştır.

Tablo 9: Taşma ve Telafi Kuramlarının Talep Ettiği İş Özelliği-Memnuniyet Düzeyi İlişkisi

Kuram	İş Özelliği Düzeyi	Memnuniyet Düzeyi
Olumlu Taşma	YÜKSEK	YÜKSEK
Olumsuz Taşma	YÜKSEK	DÜŞÜK
Tamamlayıcı Telafi	DÜŞÜK	DÜŞÜK
Tepkisel Telafi	YÜKSEK	DÜŞÜK

Kaynak: Yazar tarafından alanyazın taraması sonucunda oluşturulmuştur.

Tablo 9 incelendiğinde, Olumlu Taşma Kuramının temel varsayımını sınavabilmek adına, bireylerin belirli iş özelliklerinin yüksek düzeyde olması ve bu iş özelliğinden yüksek memnuniyet duymaları gerektiği görülmektedir. Bu durum Olumsuz Taşma ve Tepkisel Telafi Kuramları için yüksek iş özelliği ancak düşük memnuniyet, Tamamlayıcı Telafi Kuramı içinse, düşük iş özelliği ve düşük memnuniyet şeklindedir. Dolayısıyla, kuramları doğru şekilde sınavabilmek için, belirli iş özelliklerine ve bundan belirli derecede memnuniyet düzeylerine sahip olduğu varsayılan (bazı iş özellikleri yüksek, bundan memnuniyet yüksek; bazı iş özellikleri düşük, bundan memnuniyet düşük; ve bazı iş özellikleri yüksek ancak bundan memnuniyet düşük gibi) yeterli çeşitlilikte bir örneklem grubu (birbirinden farklı baskın iş özelliklerine ve farklı olası memnuniyet düzeylerine sahip meslek grupları) seçmeye olan gereksinim açıkça görülmektedir. Bu kısım, kuramsal yapının ilk ayağını teşkil etmektedir ve bu yapıyı sağlayabilmek için, bireylerin yaptıkları işte ortaya çıkan belirli iş özelliklerini ve bunun derecesini (yüksek – düşük) ölçebilen, aynı zamanda ilgili iş özelliğinden ne derece memnun kaldığını ortaya koyan bir

ölçek ve ilgili iş özelliği ve memnuniyet düzeyi çeşitliliğinin sağlanabilmesi için gerekli meslek gruplarının seçimini yapabilmek adına bir kuramsal dayanağa ihtiyaç duyulmaktadır.

Kuramsal yapının ikinci ayağı, iş özellikleri ve bundan memnuniyet derecesi ölçülen bireylerin, boş zaman etkinlik tercihlerini hangi güdülerle gerçekleştirdiğini tespit etmeyi içermektedir. Bunu sağlayabilmek için, daha önce de belirtilen sebeplerle bir boş zaman motivasyon ölçeğine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada son derece önemli olan ilk husus, kuramların temel yapısında belirtildiği üzere, iş özellikleri ile boş zaman motivasyonu boyutlarının birbirine uyumlu bir yapıda olması, yani; karşılaştırılabilir özellik ve güdüler ele alması gereğidir (Kabanoff 1980: 60; Grea, 1986: 7). Önemli olan bir diğer husus ise, çalışmanın amacına uygun olarak, ele alınacak boş zaman motivasyon ölçeğinin turistik tercihler için de uyarlanmaya uygun olması gereğidir. Bu noktada, Tablo 9’da gösterilen yapıya boş zaman motivasyonu da eklenerek, kuramların ölçülebilmesi için gereken daha geniş yapı Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: Taşma ve Telif Kuramlarının, İş Özelliği – Memnuniyet – Boş Zaman Motivasyonu İlişkisi

Kuram	İş Özelliği Düzeyi	Memnuniyet Düzeyi	Boş Zaman Motivasyonu Çıktısı
Olumlu Taşma	YÜKSEK	YÜKSEK	Arzu edilen iş özelliğine uygun boş zaman motivasyonlarına yönelim
Olumsuz Taşma	YÜKSEK	DÜŞÜK	İş özelliği arzu edilmemesine rağmen iş özelliğine uygun boş zaman motivasyonuna yönelim
Tamamlayıcı Telif	DÜŞÜK	DÜŞÜK	Arzu edilen ama erişilemeyen iş özelliklerinin boş zaman motivasyonuna yansıtılarak telif edilmesi
Tepkisel Telif	YÜKSEK	DÜŞÜK	Arzu edilmeyen iş özelliğinin, iş özelliğine zıt boş zaman motivasyonu ile telif edilmesi

Kaynak: Yazar tarafından alanyazın taraması sonucunda oluşturulmuştur.

Bu noktada belirtilmelidir ki; Tablo 9’da ortaya konan yapı içinde, Taşma ve Telif Kuramlarının ölçümünde talep edilmeyen tek iş özelliği – memnuniyet ilişkisi, iş özelliği düşük – memnuniyet yüksek ilişkisidir. Ayrıca tekrar hatırlatılmalıdır ki; Olumsuz Taşma ve Tepkisel Telif Kuramlarının varsayımları birbirlerine zıt bir yapıdadır ve iki varsayımın aynı grupta ortaya çıkması beklenen bir durum değildir. Kuramsal yapının ölçümüyle ilgili ilk temel çerçeve bu şekilde çizildikten sonra, uygun enstrümanların seçimine geçilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMADA YARARLANILAN KURAM VE ÖLÇEKLER

Yukarıda da bahsedildiği gibi, Taşma ve Telif Kuramlarının ölçülmesinde talep edilen iş özelliği ve bunlardan duyulan memnuniyet çeşitliğini kuramsal bir dayanakla sağlayabilmek adına, Kişilik Kuramı (Holland, 1973) ve Mesleki Tercih Envanterine (Holland, 1985) göre ortaya çıkan kişilik tipi ve özellikleri ile meslek tercihleri eşleştirilmesinden yararlanılmıştır. İş özellikleri ve bundan duyulan memnuniyetin ölçülmesi için, Hackman ve Oldham’ın (1975) İş Özellikleri Ölçeğinden yararlanılmıştır. Son olarak, İş Özellikleri (Tanısı) Ölçeği ile, Taşma ve Telif Kuramının talep ettiği uyumlu yapıyı sağlayan boyutlara sahip ve turistik tercihlere uyarlayabilmek için son derece uygun bir araç olan Beard ve Ragheb’in (1983) geliştirmiş olduğu Boş Zaman Motivasyon Ölçeği (BZMÖ) kullanılmıştır.

3.3.1. Kişilik Kuramı ve Mesleki Tercih Envanteri

Tez çalışmasının İkinci Bölümünde kapsamlı bir şekilde ele alınan kuramın yapısını bir kez daha hatırlatmak gerekirse; Holland (1973: 11), hemen tüm bireylerin kişiliklerinin, belirli özellikleri barındırma açısından altı farklı kişilik tipinden birine girdiğini iddia etmektedir. Bunlar, “gerçekçi”, “araştırmacı”, “sanatsal”, “sosyal”, “girişimci” ve “geleneksel” olarak adlandırılmıştır. Yazar, bu kişilik tiplerinden her birinin, kendine has çeşitli tutum ve yetenekleri barındırdığını belirtmiştir.

Kuramını geliştirmeye devam eden Holland (1973: 27-31), insanların çalıştığı veya yaşadığı tüm ortamların da belirlediği altı kişilik tipi altında, kişiliklerine uygun benzerlik dereceleri belirlenerek kategorize edilebileceğini iddia etmiştir. Yazar, iş

ortamlarını kategorize etmek için bu benzerlik derecelerini belirlerken her bir iş ortamı için, bireylerin kişilik özelliklerini içeren bir Holland kodu (RIASEC kodu olarak da bilinmektedir ve Gerçekçi – Realistic / R”, Araştırmacı – Investigative / I, Sanatsal – Artistic / A, Sosyal – Social / S, Girişimci – Enterprising / E ve Geleneksel – Conventional / C harflerinin bir araya getirilmesiyle oluşturulmuştur) oluşturmuştur.

Kuramda ele alınan bir diğer boyut, kuramın boş zamanla ilişkilendirilmesinde ilk ayak olan kişilik – çevre ilişkisidir. Yazar, kişilik tiplerinin meslek özellikleriyle ilişkilendirmesinde olduğu gibi kişinin girdiği çevrelerle de ilişkili olduğunu iddia etmektedir. Buna göre, bireyler kişilik tiplerinin baskın özelliklerine uygun olan ortamlarda vakit geçirmektedir. Örneğin, insan ilişkileri çok iyi olan sosyal bireyler, buna uygun özellikleri taşıyan boş zaman etkinliklerine katılmakta, o çevreyi aramakta veya o çevreyi oluşturmaktadırlar. Dolayısıyla, çevreler, birbirine benzeyen bireyler tarafından oluşturulmaktadır. Ayrıca bireyler, kişilik tipine uygun becerilerini kullanabilecekleri ortamları tercih etmektedirler. Örneğin, doğayı veya ona dair fenomenleri çözümleme konusunda becerikli olan araştırmacı bir birey, doğayla içi içe olan bir çevre edinmeye yönelecektir. Bu yaklaşımda, bahsi geçen altı kişilik tipine uygun altı ortam bulunduğu öne sürülmektedir (Holland, 1985: 76-92).

Kuramın son savı ise, boş zaman-ış yaşamı ilişkisinin de kurulduğu kısımdır. Buna göre; bir bireyin kişilik tipi ve ortam (çevre) özellikleri arasındaki ilişki, davranışsal sonuçları belirlemektedir. Böylelikle, bireyin kişilik tipi ve çevre özellikleri arasındaki ilişki, meslek seçim davranışının belirleyicisidir. Dolayısıyla, yazar, bireyin boş zaman etkinlikleri özelliğinin mesleğiyle doğrudan ilişkili olduğunu söylemektedir. Holland’a göre (1985: 94-96); bireyin meslek seçimi, kişilik özellikleri ve ilgi alanlarının bir ifadesidir. Diğer taraftan, bireyin ilgi alanlarının ortaya konulması aynı zamanda kişiliğinin de ortaya çıkarılması demektir. Bireylerin meslekleri, kişiliklerinin de bir yansımasıdır ve bir bireyin mesleğine bakılarak kişiliği ve ilgi alanları hakkında son derece isabetli fikirler edinilebilmektedir. Dolayısıyla, aynı meslek grubunda çalışan bireyler, birbirleriyle benzer kişiliklere sahiptirler. Birbirine benzeyen aynı meslek grubunun üyeleri, birbirine benzeyen ya da aynı özelliklere sahip ortamlarda bulunacak ve ortak ilgi alanları geliştireceklerdir.

3.3.2. İş Özellikleri (Tanısı) Ölçeği

İş Özellikleri (Tanısı) Ölçeği (Job Diagnostic Survey) Hackman ve Oldham (1975) tarafından ortaya konulmuştur. Yazarlar, işin kendisinin çalışanlar ve örgüt işleyişi açısından önemli çıktılara yol açan özelliklerini tespit ederek bir model ortaya koymayı ve bir ölçek geliştirmeyi amaçlamış, alanda en çok kabul gören ölçeklerin başında gelen İş Özellikleri (Tanısı) Ölçeğini geliştirmişlerdir. Çalışmada sunulan model; “beceri çeşitliliği”, “görev kimliği”, “görev anlamlılığı”, “otonomi (özerklik)”, “başkalarıyla başa çıkma”, “işin kendisinden geribildirim” ve “diğerlerinden geri bildirim” olmak üzere yedi iş özelliğinin (yedi boyutlu yapı) bireylerde çeşitli psikolojik çıktılara yol açtığını ve bu çıktılar sonucu tatmin ve motivasyon öğelerinin geliştiğini belirtmektedir (Hackman ve Oldham, 1975: 161-162).

Ölçekte yer alan iş özelliklerinin neleri ifade ettiği, aşağıda kısaca özetlenmiştir:

- Beceri çeşitliliği iş özelliği; işin yürütülmesinde, çalışanın bir dizi farklı beceri ve yeteneklerinin kullanılmasını içeren çeşitli ve farklı faaliyetler gerektirme derecesini;
- Görev kimliği iş özelliği; işin, bütün ve tanımlanabilir bir iş parçasının tamamlanmasını gerektirme derecesini, yani; bir işi başından sonuna kadar görünür bir sonuçla yapmayı;
- Görev anlamlılığı iş özelliği; işin, ister işin kendi içinde ve organizasyonunda ister dış çevrede olsun, diğer insanların yaşamları veya çalışmaları üzerinde önemli bir etkiye sahip olma derecesini;
- Özerklik iş özelliği; işin, işin planlanmasında ve işin yürütülmesinde kullanılacak prosedürlerin belirlenmesinde çalışana önemli ölçüde özgürlük, bağımsızlık ve takdir hakkı sağlama derecesini;
- Başkalarıyla başa çıkma iş özelliği; işin, çalışanın iş faaliyetlerini yerine getirirken diğer insanlarla yakın çalışmasını gerektirme derecesini (diğer organizasyon üyeleri ve harici organizasyonel "müşterilerle" ilişkiler dahil);
- İşin kendisinden geri bildirim; çalışanın performansının etkinliği hakkında doğrudan ve net bilgi edinmesiyle sonuçlanan işin gerektirdiği iş etkinliklerini gerçekleştirme derecesini;

- Diğerlerinden geri bildirim; çalışanın performansı hakkında amirlerinden veya iş arkadaşlarından net bilgi alma derecesini ifade etmektedir (Hackman ve Oldham, 1975: 161-162).

Ölçek yalnızca işin özelliklerini ortaya koymakla kalmamış aynı zamanda çalışanların bu özelliklerden tatmin olup olmadıklarını da tespit etmeye yönelik bir yapı sunmuştur. Ancak ilgili yapı, bireylerin her bir iş özelliğinden memnuniyetini ölçmek yerine genel memnuniyeti ölçmeye yönelik olarak düzenlenmiştir. Diğer taraftan, özel tatmin şeklinde adlandırılan bir başka memnuniyet ölçümü geliştirilmişse de bu kısımda da iş güvenliği, maaş, sosyal ilişkiler, amirler ve kişisel gelişim fırsatları gibi değişkenlerden memnuniyetle ilgilenilmiştir (Hackman ve Oldham, 1975: 163-164). Dolayısıyla, ölçekte ortaya konulan memnuniyet boyutları, her bir iş özelliğinden tek tek memnuniyeti ölçmek için uygun değildir.

İş özelliğini ölçen yedi boyutlu yapıda, her bir iş özelliği için üç ifade olmak üzere (biri ifade ters) toplam 21 ifade yer almaktadır. Ancak ölçek, iş özelliğinden genel ve özel memnuniyet düzeyleri, motivasyon düzeyi, iş performansı ve işe devamsızlık gibi çeşitli değişkenleri de ölçtüğü için ilgili yedi boyut tek bir kısımda gösterilmek yerine geniş yapıda dağıtılarak oluşturulmuştur. Bu sebeple, ölçeğin puanlanmasını da içeren sekiz kısımlı yapı içinde iş özelliklerini ölçmeyi hedefleyen yedi boyut ve 21 ifadeli yapı dağınık bir şekilde yer almaktadır (Hackman ve Oldham, 1974: 1-87). Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Ünüvar (2006) tarafından gerçekleştirilmiş ve Türk kültür ve dilinde geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada, Taşma ve Telafi Kuramlarının varsayımları ve BZMO'yla olan iş özelliği – boş zaman motivasyonu uyumu dikkate alınarak, “beceri çeşitliliği”, “görev anlamlılığı”, “özerklik” ve “başkalarıyla başa çıkma” olmak üzere dört boyutlu yapı kullanılmıştır.

3.3.3. İş Özelliklerinden Memnuniyet Ölçeği

Yukarıda da bahsedildiği gibi, İÖÖ'nün memnuniyet boyutunun işten genel memnuniyete dair ölçümler yaptığı görülmekle birlikte, Taşma ve Telafi Kuramlarının doğru ölçümü için her bir iş özelliğinden memnuniyete ihtiyaç duyulduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, İÖÖ'nün memnuniyet ifadelerinden yararlanılarak,

İÖÖ’de yer alan her bir iş özelliğinden memnuniyeti ölçmek adına sekiz ifadeden oluşan ve her bir iş özelliğine karşılık olarak dört boyutlu bir yapı oluşturulmuştur.

3.3.4. Boş Zaman Motivasyon Ölçeği (BZMÖ)

Beard ve Ragheb’in (1983) geliştirdiği BZMÖ, bireylerin boş zaman etkinliklerine katılımında, etkinliğin kendisinden etkinliğe katılımı tetikleyen güdüler ele alınarak oluşturulmuştur. Boş zaman motivasyonu alanında öncü bir çalışma olarak gösterilen BZMÖ, alanda en çok tercih edilen ölçeklerden biridir (Chen ve Pang, 2012: 1076). Yazarlar, ölçme aracını en genel ihtiyaçlarla ve olabilecek en az sayıda boyutla oluşturmayı hedeflemiştir (Beard ve Ragheb, 1983: 220). Bu hedefle, ilk analizlerde ortaya çıkan ve “entelektüel”, “uyaran kaçınma”, “arkadaşlık”, başkalarının saygısı”, “sağlık” ve “sağlıklı yaşam” şeklinde adlandırılan altı boyutlu yapı, yazarların yaptıkları birleştirmelerle dört boyuta indirilmiştir (Beard ve Ragheb, 1983: 222). Yazarlar, boyutları birleştirirken bunu hangi istatistiksel ve kuramsal dayanaklarla gerçekleştirdiklerini açıklamamışlardır. Yeni boyut düzenlemesinde, arkadaşlık ve başkalarının saygısı boyutları sosyal güdü olarak birleştirilmiş, sağlık ve sağlıklı yaşam boyutları da yeterlik ustalık boyutu olarak tek bir faktör haline getirilmiştir. Uyaran kaçınma boyutu, yapısal olarak tek bir boyut olarak görünse de bu boyutta hem rahatlama ve dinlenmeye yönelik güdülerini içeren çekme faktörleri hem de insanlardan ve normalde yaşanan çevreden uzaklaşma ve kaçışı içeren itme faktörleri bir arada değerlendirilmiştir. Son tahlilde, “entelektüel”, “uyaran kaçınma”, “sosyal” ve “yeterlik ustalık” olmak üzere dört boyut altında birleşen 48 ifadede bir yapı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, 32 ifade ve yine dört boyuttan oluşmuş bir kısa versiyonun da geçerlik ve güvenirlik kriterlerini sağladığı saptanmıştır (Beard ve Ragheb, 1983: 225).

Ortaya çıkan dört boyutlu yapıyı bir kez daha hatırlatmak gerekirse, entelektüel güdü; “bireylerin öğrenme, keşfetme, yaratıcılık, hayal etme ve özgürce hareket etme gibi zihinsel faaliyetleri içeren boş zaman güdülerini hareket ettirir”; yeterlik-ustalık güdüsü; “bireylerin boş zaman etkinliklerine, başarmak, ustalaşmak, meydan okumak, beceriler geliştirmek ve rekabet etmek gibi güdülerle katıldığını”; sosyal güdü; “bireylerin, boş zaman faaliyetine katılımında, arkadaş edinme, yeni

kişilerle tanışma ve diğer insanların beğenisini ve takdirini kazanma (prestij-statü) gibi ihtiyaçlarına karşılık gelen güdülerini kullandığını”; son olarak uyarın-kaçınma boyutu ise; “dinlenme ve rahatlama (çekme), sakin ve farklı bir ortam arama, diğer insanlardan ve rutin hayatlarında yaşadıkları ortamda oluşan stresli durumlardan uzaklaşmayı (itme)” temsil etmektedir (Beard ve Ragheb, 1983: 225).

Yapılan alanyazın taraması sonucu, BZMÖ’nün Türk kültür ve dilinde geçerli ve güvenilir bir ölçek olup olmadığını kanıtlamaya yönelik, orijinal dildeki ölçeğin bir başka dil ve kültüre uyarlanması uyulması gereken ilkelere uygun şekilde yapılmış bir uyarlamasına rastlanmamıştır.

3.4. ÖLÇEKLERİN UYARLANMASI VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ

Yukarıda da belirtildiği üzere, BZMÖ’nün Türk kültür ve diline, ölçek uyarlama çalışmalarının ilkelerine uygun bir uyarlamasının yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, çalışmada gerçekleştirilen ilk işlem, BZMÖ’nün Türkçe geçerlik ve güvenirliğinin sınanması ve turistik tercihler üzerine uyarlanması olmuştur. Bu bağlamda gerçekleştirilen ilk işlem; ölçeğin dilsel eşdeğerliğini sınamak amacıyla kartopu örneklem yöntemi kullanılarak, İzmir Ekonomi Üniversitesi Mütercim Tercümanlık Bölümünden mezun olmuş 182 katılımcıya 15 gün ara ile ölçeğin orijinali (İngilizce) ve Türkçe çevirisinin uygulanması olmuştur.

Ölçeğin uyarlamasında çalışmaya dahil edilen ikinci katılımcı grubu ise, Türkiye’deki turizm ve rekreasyon alanı öğretim elemanları olmuştur. Toplam 124 üniversiteden 2671 akademisyene online olarak hazırlanan anket e-posta yolu ile gönderilmiş ve toplam 338 katılımcıdan (yaklaşık %12,6) geri dönüş sağlanmıştır. BZMÖ’nün Türkçe uyarlamasında gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) için farklı bir veri seti gerekliliğiyle çalışmaya dahil edilen bir diğer grup, Manisa Celal Bayar Üniversitesi İşletme Fakültesi Ekonomi ve Finans Bölümünde eğitim gören 210 öğrenci olmuştur. BZMÖ’nün Türkçe uyarlamasına dahil edilen son grup ise, test – tekrar test uygulaması için seçilen Manisa Celal Bayar Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümünden 202 öğrenci olmuştur.

BZMÖ’nün Türkçe geçerlik ve güvenirliğinin kanıtlanması ve turistik tercihlere uyarlanmasında, katılımcılardan değerlendirmelerini, “tercih ettikleri turizm

faaliyetlerini ve bu faaliyetlerdeki boş zaman etkinliklerini dikkate alarak” yapmaları istenmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler; “Turizm faaliyetlerine katılma nedenlerimden biri...” şeklinde bir giriş ile verilmiştir. Orijinal formda bu ifade “Boş zaman faaliyetlerine katılma nedenlerimden biri...” şeklindedir. BZMÖ’nün Türkçe geçerlik ve güvenilirliğinin ölçülmesinde; dilsel eşdeğerlik analizi (iki veri setinin meddeler arası korelasyonu), örneklem uygunluk ve küresellik testleri, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), faktörler arası korelasyon analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), iç tutarlık katsayıları, testi yarılama tekniği ve test – tekrar test gibi analiz ve işlemler gerçekleştirilmiş ve bulgular kısmında paylaşılmıştır. Bu noktada belirtilmesi gereken önemli bir husus; BZMÖ’nün farklı kültür ve dillere uyarlamasında, dört boyutlu yapıdansa genellikle beş ve altı boyutlu ve orijinal çalışmanın ilk analiz sonuçlarına benzer yapıların ortaya çıktığıdır (Kleiven, 2005; Faulks, Ritchie ve Dodd, 2008). Bu çalışmada da Türkçe geçerlik ve güvenilirlik işlemleri sonrası oluşan boyut yapısı, Beard ve Ragheb’in (1983) orijinal çalışmalarında boyutları birleştirmeye gitmelerinden önceki yapıya benzer şekilde oluşmuştur. Bu bağlamda, BZMÖ’nün Türkçe geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmış ve turistik tercihlere uyarlanmış versiyonunda ortaya çıkan boyut yapısı; “entelektüel”, “yeterlik ustalık”, sosyal arkadaşlık”, “sosyal statü (başkalarının saygısı)”, “uyaran çekme” ve “uyaran itme” şeklindedir. Bu yapı bulgulara paylaşılmış ve sonuç kısmında kuramsal açıdan tartışılmıştır.

BZMÖ’nün Türkçe geçerlik ve güvenilirliğine yönelik işlemler sonrası Taşma ve Telafi Kuramlarının daha önce tarif edilen varsayımlarının sınanması için gerekli olan örneklemen seçimi ve veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımını ölçebilmek için gerekli olan iş özelliği ve memnuniyet çeşitliliğini sağlayacak meslek gruplarının tespit edilmesinde, kuramsal dayanak olarak Holland’ın Kişilik Kuramı (1973) ve Mesleki Tercih Envanterine (1985) başvurulmuştur. Bu noktada, İÖÖ’de (Hackman ve Oldham, 1975) yer alan “beceri çeşitliliği”, “görev anlamlılığı”, “özerklik” ve “başkalarıyla başa çıkma” iş özellikleri ile BZMÖ’de (Beard ve Ragheb, 1983) yer alan “entelektüel”, “yeterlik ustalık”, “sosyal arkadaşlık” “sosyal statü”, “uyaran çekme” ve “uyaran itme” güdülerinin; daha önce bahsi geçen ve Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımını sınamaya yönelik ön koşullardan biri olan özellik – güdü uyumunu sağladığı belirtilmelidir. Örneklemde

yer alacak meslek gruplarının belirlenmesinde bu uyumun yanı sıra, ilgili iş özellikleri ve bunlardan memnuniyet düzeyleri açısından gerekli çeşitliliğin (yüksek – yüksek, yüksek – düşük ve düşük – düşük) sağlanması ön planda tutulmuştur. Bu çerçevede, Holland’ın Kişilik Kuramı (1973) ve Mesleki Tercih Envanterinde (1985), özellikle beceri gerektiren işleri içeren Gerçekçi Tip kategorisinde yer alan “mühendislik”, başkalarıyla başa çıkma ve görev anlamlılığı iş özelliklerinin baskın olduğu varsayılan ve Sosyal Tipe karşılık gelen mesleklerden olan “hemşirelik” ve son olarak, rutin işlerin baskın olduğu, özerklik iş özelliği ile beceri çeşitliliği iş özelliğinin düşük olduğu varsayılan ve Geleneksel Tip içinde yer alan “üniversite öğrenci işleri çalışanları”, çalışmanın ana kitlesini temsil edecek meslek mensupları olarak seçilmiştir. Çalışmada kullanılan tüm ölçek ve anket uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 29.03.2021 tarihli toplantısında alınan 14 sayılı karar ile etik açıdan onaylanmış ve Ek2 de gösterilmiştir.

Çalışmanın evreni, üç meslek grubunun İzmir ve Manisa illerinde çalışan mensuplarından meydana gelmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığının 2020 istatistiklerine göre, İzmir ve Manisa illerinde yaklaşık 16 bin hemşire istihdam edildiği görülmektedir (Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü, 2020: 224). Covid-19 pandemisinin olumsuz etkisi nedeniyle tüm hastane ve sağlık ocaklarına tek tek ulaşmak mümkün olmamış, bunun yerine kartopu örneklem yöntemiyle toplam 8207 hemşireye çevrimiçi anket gönderilmiş, 226 hemşireden geri dönüş sağlanmış (yaklaşık %2,7), eksik ve güvenilirliği düşük veriler çıkarıldıktan sonra toplam 186 hemşirelik mesleğine mensup katılımcı verisi elde edilmiştir.

Çalışmaya dahil edilen bir diğer meslek grubu olan mühendislerin (makina, elektrik ve bilgisayar mühendisleri), Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin İzmir ve Manisa Şubelerindeki temsilcileriyle yapılan görüşmeler sonucu, iki ildeki toplam üye sayısının (üç mühendislik alanı için) yaklaşık 10 bin olduğu tespit edilmiştir. İlgili şubelerden elde edilen iletişim kanallarının yardımı ve kartopu örneklem yöntemiyle İzmir ve Manisa illerinde istihdam edilen toplam 6994 mühendise online anket gönderilmiş ve 199 geri dönüş (yaklaşık %2,84) sağlanmıştır. Eksik ve güvenilirliği düşük veriler çıkarıldıktan sonra toplam 188 mühendislik mesleğine mensup katılımcı verisi elde edilmiştir.

Çalışmaya dahil edilen son meslek grubu olan üniversite öğrenci işleri çalışanları, İzmir’de hizmet veren dokuz (altı devlet, üç vakıf üniversitesi) ve Manisa’da hizmet veren bir (Manisa Celal Bayar Üniversitesi) üniversite olmak üzere toplam 10 üniversitede istihdam edilmektedir. İlgili üniversitelerin Öğrenci İşleri Daire Başkanlıklarıyla görüşülmüş ve iki ildeki toplam öğrenci işleri çalışanı sayısının yaklaşık 1400 olduğu tespit edilmiştir. E-posta adreslerine ulaşılan toplam 1351 öğrenci işleri çalışanına çevrimiçi anket yoluyla ulaşılmış ve 214 kişiden (yaklaşık %15,8) geri dönüş sağlanmıştır. Eksik ve güvenilirliği düşük veriler çıkarıldıktan sonra toplam 201 öğrenci işleri çalışanı anketi elde edilmiştir.

3.5. HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

Hipotezlerin oluşturulmasında, Taşma ve Telafi Kuramlarının talep ettiği yapı dikkate alınmış ve gerek çalışmada kullanılan ölçeklerin seçimi gerekse kullanımı buna göre şekillenmiştir. Bu bağlamda, İş Özellikleri Ölçeği (Hackman ve Oldham, 1975) ile BZMÖ (Beard ve Ragheb, 1983) birbirlerine uyumlu oldukları ve kuramların taleplerine karşılık veren yapısal düzeni sağladıkları için seçilmiş ve İş Özellikleri Ölçeğinde yer alan yedi iş özelliği boyutundan dördünün kullanılmasının yeterli olduğu görülmüştür. Üç iş özelliğinin kullanılmama sebebi, bu iş özellikleri ile boş zaman motivasyon boyutları arasında kuramsal bir ilişki bulunmamasıdır. Diğer taraftan, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının ölçümünde, bireylerin her bir iş özelliğinden memnuniyet düzeylerinin ayrı ayrı tespitine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir (Kabanoff, 1980: 63). İş Özellikleri (Tanısı) Ölçeğinin memnuniyet ölçümünü, tüm özellikleri genel olarak değerlendirme şeklinde yapması (Hackman ve Oldham, 1974: 1-87) sebebiyle ölçekte bir düzenlemeye gidilmiş ve memnuniyet boyutu, her bir iş özelliği için ayrı ayrı yöneltilecek şekilde dört boyut halinde düzenlenmiştir.

Bu noktada, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının sınanmasında talep edilen iş özelliği – boş zaman motivasyon güdüsü ilişkisini daha iyi aktarabilmek için Tablo 11 hazırlanmıştır.

Tablo 11: İş Özelliği-Boş Zaman Motivasyonu İlişkisi

İş Özelliği	Uyum – Zıtlık	Boş Zaman Motivasyonu
Beceri Çeşitliliği	Uyumlu	Yeterlik Uсталık
	Zıt	Uyaran Çekme
Görev Anlamlılığı	Uyumlu	Sosyal Statü
Özerklik	Uyumlu	Entelektüel
Başkalarıyla Başa Çıkma	Uyumlu	Sosyal Arkadaşlık
	Zıt	Uyaran İtme

Kaynak: Yazar tarafından alanyazın taraması sonucunda oluşturulmuştur.

Tablo 11'i açıklamadan önce, İş Özellikleri Kuramının temel yapısını hatırlatmakta fayda vardır. Buna göre; bahsi geçen temel iş özellikleri, her bir bireyde çeşitli psikolojik çıktılara sebep olmakta ve esas olarak ilgili iş özelliklerinin varlığının bireyleri işe motive edeceği ve gerekli doyumu sağlayacağı düşünülmektedir (Hackman ve Oldham, 1975: 162). Yani, bahsi geçen iş özelliklerinin var olması bireyler için arzu edilen bir durumdur. Ancak bu durumun çeşitli istisnaları vardır. Bazı bireyler zenginleştirilmiş işleri arzu etmemekte ya da bu tip işlere ihtiyaç duymamaktadırlar (Hackman, Oldham, Janson ve Purdy, 1975: 62). Ayrıca, gelişme ihtiyacı gücü düşük olan bireyler için iş özelliklerinin olumlu karşılanacağına dair bir kesinlik yoktur. Son olarak, bir birey zenginleştirilmiş işleri arzu etse ve gelişme ihtiyacı gücü yüksek olsa bile, diğer çalışanlarla ve amirlerle yaşanan ve bireyleri olumsuz etkileyen ilişkiler ile ödenen ücretlerden oluşan tatminsizlikler bireylerin iş özelliklerini olumlu değerlendirmesine engel olabilmektedir (Hackman, Oldham, Janson ve Purdy, 1975: 62).

Yukarıda çizilen çerçeve de dikkate alınarak, Tablo 11'de gösterilen yapı oluşturulmuştur. Buna göre, beceri çeşitliliği iş özelliği; işin ne düzeyde ve çeşitlilikte beceri gerektirdiğiyle ilgilidir (Hackman ve Oldham, 1975: 162). İşinde beceri çeşitliliği yüksek olan ve bundan memnun olan bir çalışan için, Olumlu Taşma Kuramına göre bir boş zaman tercihi süreci gelişecekse, bunun BZMÖ'deki karşılığı, "beceri ve mücadele güdüsüyle yapılan boş zaman etkinlikleriyle" ilişkilendirilen

“yeterlik ustalık” boyutuna yönelim olacağı şeklindedir (Banner 1985: 14-15). Aynı birey, beceri çeşitliliği iş özelliği düşük olduğu ve bu sebeple memnuniyetsizlik yaşadığı durumda (beceri çeşitliliği düşük – memnuniyet düşük), yine “yeterlik ustalık” motivasyonu ile hareket ediyorsa bu durum Tamamlayıcı Telafi varsayımını desteklemektedir. Diğer taraftan, zenginleştirilmiş işleri arzu etmeyen, gelişme ihtiyacı gücü düşük ve belki de iş arkadaşları, amirleri ve aldığı ücretlerle ilgili sorun yaşayan çalışanlar için bu özelliğin yüksek olması memnuniyetsizlikle (beceri çeşitliliği yüksek – memnuniyet düşük) sonuçlanabilmektedir (Hackman, Oldham, Janson ve Purdy, 1975: 62). Ayrıca, yoğun beceri çeşitliliği gerektiren işler zihnen ve belki de fiziken yorucu olabilmekte ve bu durum da memnuniyetsizliğe sebep olabilmektedir. Bu noktada, beceri çeşitliliği iş özelliği yüksek ancak bundan memnuniyeti düşük bireylerin boş zaman motivasyonu tercihine yönelik Olumsuz Taşma ve Tepkisel Telafi Kuramlarının varsayımları işleyebilmektedir (Banner 1985: 14-15). Beceri çeşitliliği yüksek, bu durumdan memnuniyeti düşük bireyler, tıpkı Olumlu Taşma Kuramında olduğu gibi “beceri ve mücadele güdüsüyle yapılan boş zaman etkinlikleriyle” tarif edilen “yeterlik ustalık” güdüsüyle hareket ediyorsa bu durum Olumsuz Taşma varsayımını; eğer, “rahatlama ve dinlenmeye yönelik güdüler” içeren “uyaran çekme” motivasyonu ile hareket ediyorsa bu durum Tepkisel Telafi varsayımını desteklemektedir (Banner 1985: 14-15). Tekrar hatırlatılmalıdır ki, bu örnekte yer alan bireyin, aynı anda hem Olumsuz Taşma hem de Tepkisel Telafi Kuramlarının varsayımına göre hareket etmesi birbirine zıt olan bu yapı için uygun değildir.

Tablo 11’de yer alan görev anlamlılığı iş özelliği; “işin, diğer insanların yaşamları veya çalışmaları üzerinde önemli bir etkiye sahip olma derecesi” olarak ifade edilmektedir (Hackman ve Oldham, 1975: 162). Yani bireyler yaptıkları işe diğer insanların nasıl baktığıyla ilgilenmektedir. Dolayısıyla, görev anlamlılığı iş özelliği yüksek olan ve bu durumdan memnun olan bir birey için (görev anlamlılığı yüksek – memnuniyet yüksek) uyumlu (Olumlu Taşma) olan boş zaman motivasyonu da “diğerlerinin saygısını ve takdirini içeren” sosyal statü güdüsüdür (Banner 1985: 14-15). Diğer taraftan, görev anlamlılığı iş özelliği ve bundan memnuniyeti düşük olan bir bireyin (görev anlamlılığı düşük – memnuniyet düşük) boş zaman motivasyonunun yine sosyal statü güdüsüyle şekillenmesi ise, Tamamlayıcı Telafi sürecini işaret

etmektedir (Banner 1985: 14-15). Görev anlamlılığının zıttı olan bir boş zaman motivasyon güdüsü bulunmamaktadır. Dolayısıyla, görev anlamlılığı iş özelliği üzerinden Olumsuz Taşma ve Tepkisel Telafi varsayımlarını ölçmeye yönelik bir hipotez geliştirilememektedir.

Özerklik iş özelliği ise bireylerin işlerinde ne derece özgür ve bağımsız hareket edebildikleriyle ilgilidir (Hackman ve Oldham, 1975: 162). Özerklik iş özelliğinin ve bundan memnuniyetin yüksek olduğu bir durumla uyumlu (Olumlu Taşma) olan boş zaman motivasyon güdüsü ise; “öğrenme, keşfetme ve özgürce hareket etme güdüsünü içeren” “entelektüel” güdüdür (Banner 1985: 14-15). İşinde yeterince özerk olmayan (bağımsız olmayan) ve bu durum sebebiyle memnuniyetsizlik yaşayan (özerklik düşük – memnuniyeti düşük) bir bireyin yine “entelektüel” güdüyle hareket etmesiye, Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımını desteklemektedir (Banner 1985: 14-15). Tıpkı görev anlamlılığı iş özelliğinde olduğu gibi özerklik iş özelliğinin de zıttı olan bir boş zaman motivasyon güdüsü yoktur ve dolayısıyla bu iş özelliği üzerinden de Olumsuz Taşma ve Tepkisel Telafi varsayımlarını ölçmeye yönelik bir hipotez geliştirilememektedir.

Son olarak, başkalarıyla başa çıkma iş özelliği; işin, çalışanın iş faaliyetlerini yerine getirirken diğer insanlarla yakın çalışmasını gerektirme düzeyiyle ilişkilidir (Hackman ve Oldham, 1975: 162). İşlerinde, bu iş özelliği ve bundan memnuniyeti yüksek olan bir bireyin, buna uyumlu olarak (Olumlu Taşma) geliştireceği boş zaman motivasyonu; “bireylerin, yeni insanlarla tanışmak ve arkadaş edinmek” güdüsüyle hareket ettiğini gösteren “sosyal arkadaşlık” boyutuyken, başkalarıyla başa çıkma iş özelliği ve memnuniyeti düşük bireyler için aynı karşılık (sosyal arkadaşlık güdüsü) Tamamlayıcı Telafi varsayımına işaret etmektedir. Tıpkı beceri çeşitliliği iş özelliğinde olduğu gibi, başkalarıyla başa çıkma iş özelliği için de daha önce bahsedilen sebeplerle düşük memnuniyet ortaya çıkması durumunda (başkalarıyla başa çıkma yüksek – memnuniyet düşük); Olumsuz Taşma varsayımı için yine “sosyal arkadaşlık” boyutunun, Tepkisel Telafi varsayımı içinse; “diğer insanlardan uzaklaşma (kaçış)” güdüsünü barındıran “uyaran itme” boyutunun ön plana çıkması beklenmektedir (Banner 1985: 14-15). Burada da hem Olumsuz Taşma hem Tepkisel Telafi varsayımlarının bir arada ortaya çıkması beklenmemektedir.

3.5.1. Hipotez Grupları

Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının sınanmasında; Tablo 9, Tablo 10 ve Tablo 11’deki yapı dikkate alınarak iki grup hipotez oluşturulmuştur. Birinci grup hipotezler, Taşma ve Telafi kuramlarının dört varsayımının, seçilen meslek gruplarının ortalama puanlarının kıyaslanmasıyla ölçülmesi prensibine göre oluşturulmuştur. Bu hipotezlere, “meslek gruplarının karşılaştırmasına dayalı hipotezler” denilmiştir. İkinci grup hipotezlerse, iş özelliği ve memnuniyet düzeyleri açısından tüm veri setinin, kuramların yapısal taleplerine göre (yüksek iş özelliği – yüksek memnuniyet, düşük iş özelliği – düşük memnuniyet ve yüksek iş özelliği – düşük memnuniyete sahip gruplar) gruplanarak kıyaslanması üzerine kurulmuştur. Bu hipotezlere de “iş özelliği – memnuniyet düzeyine göre sınıflanmış grupların karşılaştırılmasına dayalı hipotezler” denilmiştir.

3.5.1.1. Meslek Gruplarının Karşılaştırmasına Dayalı Hipotezler

Meslek gruplarının karşılaştırmasına dayalı hipotezler, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının seçilen meslek gruplarının kıyaslanmasıyla ölçülmesi prensibine göre oluşturulmuştur. Bu noktada, meslek gruplarının iş özellikleri ve bundan memnuniyet düzeyleri üzerine çeşitli varsayımlar ortaya koyulması gerekmektedir. Bu varsayımlar, Holland’ın Kişilik Kuramı (Holland, 1973) ve Mesleki Tercih Envanteri (Holland, 1985) ile İş Özellikleri Kuramından (Hackman ve Oldham, 1975) yola çıkılarak oluşturulmuş ve Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12: Meslek Gruplarının İş Özelliği-Memnuniyet Düzeyi İlişkisi

Meslek Grubu	İş Özelliği	İş Özelliği Düzeyi	Memnuniyet Düzeyi
Hemşireler	Beceri Çeşitliliği	YÜKSEK	DÜŞÜK
	Görev Anlamlılığı	YÜKSEK	YÜKSEK
	Özerklik	DÜŞÜK	DÜŞÜK
	Başkalarıyla Başa Çıkma	YÜKSEK	YÜKSEK

Mühendisler	Beceri Çeşitliliği	YÜKSEK	YÜKSEK
	Görev Anlamlılığı	YÜKSEK	YÜKSEK
	Özerklik	YÜKSEK	YÜKSEK
	Başkalarıyla Başa Çıkma	DÜŞÜK	YÜKSEK
Öğrenci işleri	Beceri Çeşitliliği	DÜŞÜK	DÜŞÜK
	Görev Anlamlılığı	DÜŞÜK	DÜŞÜK
	Özerklik	DÜŞÜK	YÜKSEK
	Başkalarıyla Başa Çıkma	YÜKSEK	DÜŞÜK

Kaynak: Yazar tarafından alanyazın taraması sonucunda oluşturulmuştur.

Tablo 12 incelendiğinde, iş özelliği ve memnuniyet düzeyleri açısından meslek gruplarının ne tür varsayımlarla ayrıldığı görülmektedir. Tablo 10'dan da izlenebileceği üzere, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının sınanmasında, iş özellikleri ve bunlardan memnuniyet düzeylerine (yüksek veya düşük) yönelik verilerin son derece önemli olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, Holland'ın Kişilik Kuramı (1973) ve Mesleki Tercih Envanteri (1985) ile İş Özellikleri Kuramından (Hackman ve Oldham, 1975) çıkarımla oluşturulan varsayımlara göre; hemşirelerin yaptığı işlerin yüksek beceri çeşitliliği gerektirdiği (serum takmak, iğne enjekte etmek, çeşitli dijital ve elektronik sağlık cihaz ve ekipmanlarının kullanım ve veri okuması gibi) ancak bu mesleğe mensup bireylerin kişilik özellikleri incelendiğinde, beceri gerektiren işlerden hoşlanmadıkları varsayılmaktadır. Yine hemşirelerin temel iş özelliklerinden biri olan görev anlamlılığı, insanlara yardım etmeyi seven bu grup için son derece önemli ve arzu edilen bir özellik olarak varsayılmıştır (Holland, 1973: 11-26). Sağlık sektörü gibi insan yaşamını doğrudan etkileyen bir meslek olan hemşirelikte, katı prosedürler uygulandığı ve talimatlarla hareket edildiği (International Council of Nurses, 2021: 1-27) gerçeğinden yola çıkılarak özerklik iş özelliğinin bu meslek grubunda düşük olacağı varsayılmış, İş Özellikleri Kuramına göre de bu iş özelliğinin düşük olmasının önemli ölçüde memnuniyetsizlikle karşılanacağı varsayımıyla (Hackman ve Oldham, 1975: 162) özerklik iş özelliği düşük olan hemşirelerin bu özellikten memnuniyetinin de düşük olacağı tahmin

edilmiştir. Son olarak, hemşirelik mesleğinin yoğun insan etkileşimi gerektirmesi (Tosunöz, Akbaş ve Öztunç, 2021: 325) sebebiyle başkalarıyla başa çıkma iş özelliğinin yüksek olacağı ve daha önce de bahsedildiği gibi Holland'ın Kişilik Kuramına göre insanlara yardım etmeyi seven hemşirelerin, yüksek başkalarıyla başa çıkma iş özelliğinden memnun olacağı varsayılmıştır (Holland, 1973: 11-26).

Tablo 12'de, mühendisler için gerçekleştirilen varsayımlar incelendiğinde, beceri çeşitliliği iş özelliği ve bundan memnuniyetlerinin yüksek olmasının beklendiği (Holland, 1973: 11-26) görülmektedir. Ayrıca mühendislerin, insanların yaşamını kolaylaştıran yenilik ve teknolojilerin çok önemli bir kısmını geliştirdikleri (Maloney ve Valencia Caicedo, 2017: 1-2) düşünüldüğünde görev anlamlılığının da yüksek olacağı ve bu durumun bir tatmin aracı olarak görüleceği varsayılmıştır. Diğer taraftan, mühendislik mesleğinin yaratıcı, araştırma ve geliştirmeye açık yapısının diğer meslek gruplarına göre nispeten daha özerk bir ortam sağlayacağı ve mühendislerin de bu durumdan memnun olacağı varsayılmıştır (Holland, 1973: 11-26). Son olarak, mesleki özellik açısından başkalarıyla başa çıkmanın mühendisler için düşük olacağı (Holland, 1973: 11-26) ön görülürken Holland'ın Kişilik Kuramına (1973: 11-26) göre, mühendislerin bu durumdan memnun olacağı varsayılmaktadır. Ancak tekrar belirtilmelidir ki; iş özelliğinin düşük ve bundan memnuniyetin yüksek olduğunu varsayan bir önerme, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının ölçülmesinde kullanılabilecek bir model değildir.

Çalışmaya dahil edilen son meslek grubu olan öğrenci işleri çalışanlarının işlerini yönerge ve yönetmeliklerle düzenlenen ve son derece belirgin prosedürlerle oluşturulmuş bir yapıda gerçekleştirdikleri, işlerinde matbu ve önceden hazırlanmış evrak ve yazışmaların çoğunlukta olduğu bilinmektedir (Holland, 1973: 11-26). Diğer taraftan, rutin ofis işlerini barındıran öğrenci işleri memuriyetinin diğer insanların hayatlarına önemli katkılar sağlayan işler sınıfına dahil edilmediği görülmektedir. Bu bağlamda, öğrenci işleri çalışanlarının ilk iki iş özelliğinin ve bundan memnuniyetlerin düşük düzeyde olduğu varsayılmıştır. Diğer taraftan, geleneksel tipe giren öğrenci işleri çalışanlarının işlerini belirgin prosedür, talimat ve emirlerle gerçekleştirmekten hoşlandığı ve belirsizlikten kaçındığı belirtilmektedir (Holland, 1973: 11-26). Bu bağlamda, bu grubun özerklik iş özelliği düşük ancak bundan memnuniyetinin yüksek olduğu varsayılmıştır ve bu durumun, tıpkı mühendislerin başkalarıyla başa çıkma

özelliğinde olduğu gibi Taşma ve Telafi Kuramlarının taleplerine uygun bir yapı oluşturmadığı belirtilmelidir. Son olarak öğrenci işleri birimlerinin, öğrencilerle sürekli temas halinde olduğu ve genellikle pek çok çalışanın toplu şekilde açık ofis düzeninde mesai harcadığı, bu sebeplerle başkalarıyla başa çıkma iş özelliğinin yüksek olduğu, ancak geleneksel tipe giren bu meslekte diğer insanlarla bu tür bir temastan memnun kalınmadığı varsayılmaktadır (Holland, 1973: 11-26).

Konuyla ilgili değinilmesi gereken son ve en önemli noktalardan biri, meslek grupları açısından ilgili iş özelliği ve memnuniyet düzeylerinin kıyaslanmasında alınacak kuramsal pozisyonudur. Kuramsal olarak, ilgili iş özellikleri ve bundan memnuniyetlerin ne düzeyde yüksek veya düşük olduğu ve meslek grupları arasındaki farklılıkların boyutu bilinmemektedir. Bu sebeple; aynı iş özelliği için ilgili meslek gruplarına tanımlanan düzey (Tablo 12'deki gibi yüksek veya düşük) farklı ise anlamlı fark aranacak, aynı ise farksızlık aranacaktır. Bu durumu, beceri çeşitliliği boyutunda oluşan yapı üzerinden örnekleyerek açıklamakta fayda görülmektedir. Tablo 12'de de görüldüğü üzere beceri çeşitliliği iş özelliği ve bundan memnuniyet düzeyleriyle ilgili olarak mühendisler, iş özelliği yüksek – memnuniyeti yüksek, öğrenci işleri çalışanlarıysa iş özelliği düşük – memnuniyeti düşük şeklinde sınıflandırılmıştır. Bu durumda, mühendislerin hem beceri çeşitliliği iş özelliği hem de bundan memnuniyet düzeyinin öğrenci işlerinden yüksek olacağı varsayılmıştır. Dolayısıyla, bu iki meslek grubunun beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark aranacaktır ve farkın yönü mühendisler lehine beklenecektir. Diğer taraftan, aynı iş özelliği için mühendisler (yüksek – yüksek) ile hemşireler (yüksek – düşük) arasındaki ilişkide, mühendislerin yalnızca memnuniyet düzeyinin hemşirelerden yüksek olacağı, iş özelliği düzeyininse benzer olacağı varsayılmıştır. Dolayısıyla, mühendislerle hemşireler arasında, beceri çeşitliliği boyutu için yalnızca memnuniyet üzerinden anlamlı fark aranacak olup iş özelliğindeyse farksızlık beklenecektir. Hemşirelerle öğrenci işleri arasındaki ilişki için ise, iş özelliğinde anlamlı fark olması, memnuniyette ise farksızlık sonucuna ulaşılması beklenecektir. Bu prensiplerle, dört iş özelliği ve bunlara ait memnuniyet boyutları için ilgili farklılara ilişkin sıfır hipotezleri ve bunların reddedilmesi halinde farkların hangi meslek grupları için oluştuğunu saptamak üzere alternatif hipotezler geliştirilecektir. Bu yapı, yalnızca, meslek gruplarının varsayılan iş özelliği ve memnuniyet düzeyi ilişkisi için

hazırlanacak olup, sıfır hipotezlerinin reddedilmesi, alternatif hipotezlerin kabul edilmesi ve meslek grupları açısından farkların yönünün beklendiği gibi oluşması neticesinde ise, Olumlu Taşma, Olumsuz Taşma, Tamamlayıcı Telafi ve Tepkisel Telafi varsayımlarının sınanması için geliştirilecek olan bir başka hipotez grubuna geçilecektir.

Bu noktada, meslek gruplarının karşılaştırmasına dayalı hipotezlerin oluşturulmasında, Tablo 9, Tablo 10, Tablo 11 ve Tablo 12’deki yapılar bir araya getirilerek tüm modelin izlenebilmesi için Tablo 13 hazırlanmıştır.

Tablo 13: Taşma ve Telafi Kuramlarının Meslek Grupları Üzerinden Sınanması İçin Geliştirilen Model

İş Özelliği	Kuram	Meslek Grubu	İş Özelliği Düzeyi	Memnuniyet Düzeyi	Boş Zaman Motivasyonu	Boş Zaman Motivasyonu Düzeyi
Beceri Çeşitliliği	Olumlu Taşma	Mühendis	YÜKSEK	YÜKSEK	Yeterlik Ustalık	YÜKSEK
	Olumsuz Taşma	Hemşire	YÜKSEK	DÜŞÜK	Yeterlik Ustalık	YÜKSEK
	Tepkisel Telafi	Hemşire	YÜKSEK	DÜŞÜK	Uyaran Çekme	YÜKSEK
	Tamamlayıcı Telafi	Öğr. İşl. Çalışanı	DÜŞÜK	DÜŞÜK	Yeterlik Ustalık	YÜKSEK
Görev Anlamlılığı	Olumlu Taşma	Mühendis	YÜKSEK	YÜKSEK	Sosyal Statü	YÜKSEK
	Olumlu Taşma	Hemşire	YÜKSEK	YÜKSEK	Sosyal Statü	YÜKSEK
	Tamamlayıcı Telafi	Öğr. İşl. Çalışanı	DÜŞÜK	DÜŞÜK	Sosyal Statü	YÜKSEK
Özerklik	Olumlu Taşma	Mühendis	YÜKSEK	YÜKSEK	Entelektüel	YÜKSEK
	Tamamlayıcı Telafi	Hemşire	DÜŞÜK	DÜŞÜK	Entelektüel	YÜKSEK
Başkalarıyla Başa Çıkma	Olumlu Taşma	Hemşire	YÜKSEK	YÜKSEK	Sosyal Arkadaşlık	YÜKSEK
	Olumsuz Taşma	Öğr. İşl. Çalışanı	YÜKSEK	DÜŞÜK	Sosyal Arkadaşlık	YÜKSEK
	Tepkisel Telafi	Öğr. İşl. Çalışanı	YÜKSEK	DÜŞÜK	Uyaran İtme	YÜKSEK

Kaynak: Yazar tarafından alanyazın taraması sonucunda oluşturulmuştur.

Meslek gruplarının karşılaştırmasına dayalı hipotezlerde, iş özelliği ve bundan memnuniyet üzerine meslek grupları açısından varsayılan farklılıkların varlığını sınavabilmek için, her bir iş özelliği ve memnuniyet açısından dört grup sıfır (farksızlık) hipotezi oluşturulmuştur. Meslek grupları arasında; birinci (beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyet), ikinci (görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyet) ve üçüncü (özerklik iş özelliği ve memnuniyet) grup hipotezler için hem iş özelliği hem de bundan memnuniyet ortalama puanları için fark aranacak olup, dördüncü (başkalarıyla başa çıkma iş özelliğinden memnuniyet) grup hipotezlerde ise yalnızca ilgili özellikten memnuniyet için anlamlı fark aranacaktır. Tablo 13'ten de gözlenebileceği üzere, başkalarıyla başa çıkma iş özelliği ortalama puanları açısından meslek grupları arasında fark aranmamaktadır. Bu doğrultuda dört gruptan oluşan sıfır hipotezleri ve bunların reddedilmesi halinde ise, hangi meslek grupları arasında anlamlı fark olduğunu sınamak üzere alternatif hipotezler hazırlanmış ve aşağıda gösterilmiştir.

- Birinci Grup Sıfır Hipotezi ve Alternatif Hipotezler (Beceri Çeşitliliği İş Özelliği ve Memnuniyet Farkları İçin)

H0a: Meslek gruplarının beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark yoktur.

Birinci grup sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotezler aşağıda gösterilmiştir:

Ha1: Mühendislerle hemşirelerin beceri çeşitliliği memnuniyeti arasında anlamlı fark vardır.

Ha2: Mühendislerle öğrenci işleri çalışanlarının beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.

Ha3: Hemşirelerle öğrenci işleri çalışanlarının beceri çeşitliliği iş özelliği arasında anlamlı fark vardır.

- İkinci Grup Sıfır Hipotezi ve Alternatif Hipotezler (Görev Anlamlılığı İş Özelliği ve Memnuniyet Farkları İçin)

H0b: Meslek gruplarının görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark yoktur.

İkinci grup sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotezler aşağıda gösterilmiştir:

Ha4: Mühendislerle öğrenci işleri çalışanlarının görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.

Ha5: Hemşirelerle öğrenci işleri çalışanlarının görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.

- Üçüncü Grup Sıfır Hipotezi ve Alternatif Hipotez (Özerklik İş Özelliği ve Memnuniyet Farkları İçin)

H0c: Mühendisler ve hemşirelerin özerklik iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark yoktur.

Üçüncü grup sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

Ha6: Mühendislerle hemşirelerin özerklik iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.

- Dördüncü Grup Sıfır Hipotezi ve Alternatif Hipotez (Başkalarıyla Başa Çıkma İş Özelliği ve Memnuniyet Farkları İçin)

H0d: Hemşireler ve öğrenci işleri çalışanlarının başkalarıyla başa çıkma memnuniyeti arasında anlamlı fark yoktur.

Dördüncü grup sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

Ha7: Hemşirelerle öğrenci işleri çalışanlarının başkalarıyla başa çıkma memnuniyeti arasında anlamlı fark vardır.

Yukarıda gösterilen ve dört iş özelliği üzerinden hazırlanan sıfır hipotezlerinin reddedilmesi halinde alternatif hipotezlere geçilecektir. Daha önce de belirtildiği üzere, oluşturulan alternatif hipotezler, hangi meslek grupları arasında fark olduğunu sınamakla birlikte farkların yönünü belirtmemektedir. Bu sebeple, bu farkların hangi yönde olacağına ve beklenen farklılıklara dair kuramsal beklentilerden bahsetmek de yerinde olacaktır.

- Beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyeti üzerinden geliştirilen alternatif hipotezlerde; Ha1 için mühendislerle hemşireler arasında mühendisler lehine, Ha2 için mühendislerle öğrenci işleri arasında mühendisler lehine ve Ha3 içinse hemşirelerle öğrenci işleri çalışanları arasında hemşireler lehine anlamlı fark beklenmektedir. Ayrıca bu grup için, mühendislerle hemşireler arasında **iş özelliği** ve hemşirelerle öğrenci işleri çalışanları arasında **memnuniyet** üzerinden farklılık beklenmektedir.

- Görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyeti üzerinden geliştirilen alternatif hipotezlerde; Ha4 için mühendislerle öğrenci işleri çalışanları arasında mühendisler lehine ve Ha5 için hemşirelerle öğrenci işleri çalışanları arasında hemşireler lehine anlamlı fark beklenmektedir.

- Özerklik iş özelliği ve memnuniyeti üzerinden geliştirilen alternatif hipotezde; Ha6 için mühendislerle hemşireler arasında mühendisler lehine anlamlı fark beklenmektedir.

- Başkalarıyla başa çıkma **memnuniyeti** üzerinden geliştirilen alternatif hipotezde; Ha7 için hemşirelerle öğrenci işleri çalışanları arasında hemşireler lehine anlamlı fark beklenmektedir. Aynı gruplar arasında **iş özelliği** için farksızlık beklenmektedir.

Sıfır hipotezlerinin reddi ve alternatif hipotezlerin yukarıda bahsedilen koşullarla kabulüne göre sınanabilecek olan ve Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımını ölçmek üzerine oluşturulacak hipotezler için, öncelikle meslek gruplarının boş zaman motivasyon boyutları arasındaki farkların varlığının sınanması gerekmektedir. Bunun için, tıpkı iş özelliği ve memnuniyet ilişkisinde olduğu gibi sıfır (farksızlık) hipotezlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Taşma ve Telafi Kuramlarının sınanmasında iş özelliği – boş zaman motivasyonu ilişkisinde her bir iş özelliğine karşılık gelen boş zaman motivasyon boyutlarına ilişkin sıfır hipotezleri ve sıfır hipotezlerinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotezler dört grup altında gösterilmiştir.

- Beceri Çeşitliliği İş Özelliği ve Bundan Memnuniyetle İlişkili Olan Yeterlik Uсталık ve Uyarıcı Çekme Boyutları İçin Sıfır (Farksızlık) Hipotezleri

H0a1: Meslek gruplarının yeterlik uсталık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

H0a2: Meslek gruplarının uyarıcı çekme boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezlerinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotezler aşağıda gösterilmiştir:

H1: Mühendisler, hemşireler ve öğrenci işleri çalışanlarının yeterlik uсталık boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark mühendisler lehine ise Olumlu Taşma Kuramının, hemşireler lehine ise Olumsuz Taşma Kuramının ve öğrenci işleri çalışanları lehine ise Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

H2: Mühendisler, hemşireler ve öğrenci işleri çalışanlarının uyaran çekme boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark hemşireler lehine ise Tepkisel Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

- Görev Anlamlılığı İş Özelliği ve Bundan Memnuniyetle İlişkili Olan Sosyal Statü Boyutu İçin Sıfır (Farksızlık) Hipotezi

H0b1: Meslek gruplarının sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezlerinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotezler aşağıda gösterilmiştir:

H3: Mühendislerle öğrenci işleri çalışanlarının sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark mühendisler lehine ise Olumlu Taşma Kuramının; öğrenci işleri çalışanları lehine ise Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

H4: Hemşirelerle öğrenci işleri çalışanlarının sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark hemşireler lehine ise Olumlu Taşma Kuramının; öğrenci işleri çalışanları lehine ise Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

- Özerklik İş Özelliği ve Bundan Memnuniyetle İlişkili Olan Entelektüel Boyutu İçin Sıfır (Farksızlık) Hipotezi

H0c1: Mühendislerle hemşirelerin entelektüel boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezlerinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H5: Mühendislerle hemşirelerin entelektüel boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark mühendisler lehine ise Olumlu Taşma Kuramının; hemşireler lehine ise Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

- Başkalarıyla Başa Çıkma İş Özelliği ve Bundan Memnuniyetle İlişkili Olan Sosyal Arkadaşlık ve Uyaran İtme Boyutları İçin Sıfır (Farksızlık) Hipotezleri

H0d1: Hemşire ve öğrenci işleri çalışanlarının sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

H0d2: Hemşire ve öğrenci işleri çalışanlarının uyaran itme boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezlerinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotezler aşağıda gösterilmiştir:

H6: Hemşirelerle öğrenci işleri çalışanlarının sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark hemşireler lehine ise Olumlu Taşma Kuramının; öğrenci işleri çalışanları lehine ise Olumsuz Taşma Kuramının varsayımı kabul edilir.)

H7: Öğrenci işleri çalışanlarıyla hemşirelerin uyaran itme boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark öğrenci işleri çalışanları lehine ise Tepkisel Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

Bu noktada, “meslek gruplarının karşılaştırmasına dayalı hipotezler” tamamlanarak “iş özelliği – memnuniyet düzeyine göre sınıflanmış grupların karşılaştırılmasına dayalı hipotezlere” geçilecektir.

3.5.1.2. İş Özelliği – Memnuniyet Düzeyine Göre Sınıflanmış Grupların Karşılaştırılmasına Dayalı Hipotezler

İkinci grup hipotezler, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının sınanmasında, kuramların talep ettiği iş özelliği ve bundan memnuniyet düzeyi çeşitliliğinin, meslek grupları arasındaki farklılıklar açısından oluşmama ihtimali göz önüne alınarak ve çeşitliliği kesin bir şekilde sağlayabilmek adına oluşturulmuştur. Diğer taraftan, bu tür bir yapı, birinci grup hipotezlere göre daha fazla hipotez geliştirmeye ve daha çok test yapmaya fırsat sunmaktadır. Bu bağlamda, Tablo 13’te gösterilen yapı, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımına uygun şekilde oluşturulmuş gruplar üzerinden yenilenmiş ve oluşan yapı, Tablo 14’te gösterilmiştir.

Tablo 14: Taşma ve Telafi Kuramlarının, İş Özelliği-Memnuniyet Düzeyine Göre Sınıflanmış Grupların Karşılaştırılmasına Dayalı Sınanması İçin Geliştirilen Model

Kuram	Grup	İş özelliği	İş Özelliği Düzeyi	Memnuniyet düzeyi	Boş zaman motivasyonu	Boş Zaman Motivasyonu Düzeyi
Olumlu Taşma	1. Grup	Beceri Çeşitliliği	YÜKSEK	YÜKSEK	Yeterlik Ustalık	YÜKSEK
	2. Grup	Görev Anlamlılığı	YÜKSEK	YÜKSEK	Sosyal Statü	YÜKSEK
	3. Grup	Özerklik	YÜKSEK	YÜKSEK	Entelektüel	YÜKSEK
	4. Grup	Başkalarıyla Başa Çıkma	YÜKSEK	YÜKSEK	Sosyal Arkadaşlık	YÜKSEK
Olumsuz Taşma	5. Grup	Beceri Çeşitliliği	YÜKSEK	DÜŞÜK	Yeterlik Ustalık	YÜKSEK
Tepkisel Telafi					Uyaran Çekme	YÜKSEK
Olumsuz Taşma	6. Grup	Başkalarıyla Başa Çıkma	YÜKSEK	DÜŞÜK	Sosyal Arkadaşlık	YÜKSEK
Tepkisel Telafi			YÜKSEK	DÜŞÜK	Uyaran İtme	YÜKSEK
Tamamlayıcı Telafi	7. Grup	Beceri Çeşitliliği	DÜŞÜK	DÜŞÜK	Yeterlik Ustalık	YÜKSEK
	8. Grup	Görev Anlamlılığı	DÜŞÜK	DÜŞÜK	Sosyal Statü	YÜKSEK
	9. Grup	Özerklik	DÜŞÜK	DÜŞÜK	Entelektüel	YÜKSEK
	10. Grup	Başkalarıyla Başa Çıkma	DÜŞÜK	DÜŞÜK	Sosyal Arkadaşlık	YÜKSEK

Kaynak: Yazar tarafından alanyazın taraması sonucunda oluşturulmuştur.

Tablo 14 incelendiğinde, iş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından sınıflandırılmış 10 grup olduğu görülmektedir. Grupların oluşturulmasında, 575 katılımcının tamamının yanıtları kendi içinde karşılaştırılmış ve belirli puan aralıklarında olan cevaplara ait gruplar oluşturulmuştur. Bu gruplar oluşturulurken,

yüksek – yüksek sınıflandırmasındaki 1., 2., 3. ve 4. gruplar için ilgili iş özelliği ve memnuniyetten 5-7 aralığındaki puanlamalar; yüksek – düşük sınıflandırmasındaki 5. ve 6. gruplar için yüksek iş özelliği için 5-7, düşük memnuniyet için 1-3 aralığındaki puanlamalar ve düşük – düşük sınıflandırmasındaki 7., 8., 9. ve 10. gruplar için hem özellik hem de memnuniyette 1-3 aralığındaki puanlamalar dikkate alınmıştır. Tüm iş özellikleri ve memnuniyet ortalama puanları 3-5 aralığında kalan üç katılımcı sınıflamaya dahil edilmemiştir. Bunu yaparken, bir katılımcının dört iş özelliği ve bundan memnuniyete verdiği ortalama puanları hesaplanarak ilgili özellikler birbiriyle karşılaştırılmış, en yüksek özellik – memnuniyet, en düşük özellik – memnuniyet ve en yüksek özellik – en düşük memnuniyet seçimleri, cevaplanan en uç değere göre yapılmıştır. Bazı katılımcıların cevapları, her üç gruba ya da iki gruba birden eşit ortalama da dağılmış, bu durumda olan beş katılımcı daha grupların dışında kalmıştır. Son tahlilde ikinci grup hipotezlerin analizinde 567 katılımcı verisi kullanılmıştır. Yapılan gruplamaya ait beş katılımcının örneği Tablo 15’te gösterilmiştir.

Tablo 15: İş Özelliği ve Memnuniyet Düzeyi Açısından Gerçekleştirilen Sınıflandırmaya Dair Örnek

Katılım.	Beceri Çeşitliliği İş Özelliği	Beceri Çeşitliliği Memnuniyeti	Görev Anlamlılığı İş Özelliği	Görev Anlamlılığı Memnuniyeti	Özerklik İş Özelliği	Özerklik Memnuniyeti	Başkalarıyla Başa Çıkma İş Özelliği	Başkalarıyla Başa Çıkma Memnuniyeti
1	6	7	6,33	7	5	5	6	5
2	5	5	6	6	6	6	5	5
3	6	6	4	3	1	2	5	6
4	5	6	5	4,5	4	4	7	1
5	4	4	4	4	4	4,5	4,33	4

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 15 incelendiğinde, 1 numaralı katılımcının grubu, görev anlamlılığı iş özelliği ve bundan memnuniyeti yüksek – yüksek olarak sınıflanan ve Tablo 14’te gösterilen ikinci gruptur. Görüleceği üzere, 1 numaralı katılımcının, düşük – düşük ya da yüksek – düşük grubuna girebilecek değerlerde yanıtı bulunmamaktadır ve yüksek – yüksek için de en yüksek puanlamalara sahip gruba atama yapılmıştır. 2 numaralı katılımcı, görev anlamlılığı ve özerklik iş özelliği ve memnuniyet ortalamaları

açısından aynı cevaplamayı yapmış ve ayırt edilemediği için gruplamaya dahil edilmemiştir. 3 numaralı katılımcının özerklik iş özelliği ve memnuniyet puanları, diğer iş özelliği memnuniyet ortalamalarına göre düşük – düşük grubunda en uçta yer almaktadır. Dolayısıyla katılımcının sınıflaması, Tablo 14’te gösterildiği gibi dokuzuncu gruptur. 4 numaralı katılımcının uç değerde yer alan cevabı, başkalarıyla başa çıkma iş özelliği yüksek ancak bu durumdan memnuniyeti düşük puanlamasıdır. Dolayısıyla altıncı grupta sınıflandırılmıştır. Beş numaralı katılımcının tüm iş özelliği ve memnuniyet ortalamaları 3 ile 5 puan aralığında kalmış ve sınıflamaya dahil edilmemiştir.

Yukarıda bahsedilen prensiplere göre yapılan gruplamalar üzerinden oluşturulan ikinci grup hipotezlerde ilk aşama, yüksek – yüksek gruplarının (1., 2., 3. ve 4. gruplar), yani Olumlu Taşma Kuramını sınamak üzere hazırlanan grupların, boş zaman motivasyon ortalamalarının karşılaştırılması olmuştur. Bu karşılaştırma için ilk olarak ilgili grupların iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları arasında anlamlı fark olup olmadığına bakılacaktır. Burada beklenen fark olmamasıdır. İş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından beklenen farksızlığın sağlanması halinde, 1., 2., 3. ve 4. gruplar arasında, ilgili iş özellikleriyle eşleşen boş zaman motivasyonu boyutları olan entelektüel, yeterlik ustalık, sosyal arkadaşlık ve sosyal statü boyutları açısından fark olup olmadığına bakmak için sıfır hipotezleri hazırlanmıştır. Son olarak, sıfır hipotezlerinin reddedilmesi halinde sınanabilecek olan, Olumlu Taşma Kuramının varsayımı için hipotezler geliştirilmiştir. Yukarıdaki prensiplerle hazırlanan ve 1., 2., 3. ve 4. grupların karşılaştırmasına dayanan hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

- 1., 2., 3. ve 4. Grupların Entelektüel Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0a: 1., 2., 3. ve 4. grupların entelektüel boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H1: 3. grup (özerklik yüksek – memnuniyet yüksek) ile diğer grupların (1., 2. ve 4.) entelektüel boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 3. grup lehine ise Olumlu Taşma Kuramının varsayımı kabul edilir.)

- 1., 2., 3. ve 4. Grupların Yeterlik Ustalık Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0b: 1., 2., 3. ve 4. grupların yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H2: 1. grup (beceri çeşitliliği yüksek – memnuniyet yüksek) ile diğer grupların (2., 3. ve 4.) yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 1. grup lehine ise Olumlu Taşma Kuramının varsayımı kabul edilir.)

- 1., 2., 3. ve 4. Grupların Sosyal Arkadaşlık Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0c: 1., 2., 3. ve 4. grupların sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H3: 4. grup (başkalarıyla başa çıkma yüksek – memnuniyet yüksek) ile diğer grupların (1., 2. ve 3.) sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 4. grup lehine ise Olumlu Taşma Kuramının varsayımı kabul edilir.)

- 1., 2., 3. ve 4. Grupların Sosyal Statü Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0d: 1., 2., 3. ve 4. grupların sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H4: 2. grup (görev anlamlılığı yüksek – memnuniyet yüksek) ile diğer grupların (1., 3. ve 4.) sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 2. grup lehine ise Olumlu Taşma Kuramının varsayımı kabul edilir.)

İkinci grup hipotezlerde ikinci aşama, düşük – düşük gruplarının (7., 8., 9. ve 10. gruplar), yani, Tamamlayıcı Telafi Kuramını sınamak üzere hazırlanan grupların, boş zaman motivasyon ortalamalarının karşılaştırılması olmuştur. Bu karşılaştırma için ilk olarak ilgili grupların iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları arasında anlamlı fark olup olmadığına bakılacaktır. Burada beklenen fark olmamasıdır. İş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından beklenen farksızlığın sağlanması halinde, 7., 8., 9. ve 10. gruplar arasında, ilgili iş özellikleriyle eşleşen boş zaman motivasyonu boyutları olan entelektüel, yeterlik ustalık, sosyal arkadaşlık ve sosyal statü boyutları açısından fark olup olmadığına bakmak için sıfır hipotezleri hazırlanmıştır. Son olarak, sıfır hipotezlerinin reddedilmesi halinde sınanabilecek olan Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı için hipotezler geliştirilmiştir. Yukarıdaki prensiplerle

hazırlanan ve 7., 8., 9. ve 10. grupların karşılaştırmasına dayanan hipotezler aşağıda verilmektedir.

- 7., 8., 9. ve 10. Grupların Entelektüel Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0e: 7., 8., 9. ve 10. grupların entelektüel boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H5: 9. grup (özerklik düşük – memnuniyet düşük) ile diğer grupların (7., 8. ve 10.) entelektüel boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 9. grup lehine ise Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

- 7., 8., 9. ve 10. Grupların Yeterlik Ustalık Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0f: 7., 8., 9. ve 10. grupların yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H6: 7. grup (beceri çeşitliliği düşük – memnuniyet düşük) ile diğer grupların (8., 9. ve 10.) yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 7. grup lehine ise Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

- 7., 8., 9. ve 10. Grupların Sosyal Arkadaşlık Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0g: 7., 8., 9. ve 10. grupların sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H7: 10. grup (başkalarıyla başa çıkma düşük – memnuniyet düşük) ile diğer grupların (7., 8. ve 9.) sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 10. grup lehine ise Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

- 7., 8., 9. ve 10. Grupların Sosyal Statü Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0h: 7., 8., 9. ve 10. grupların sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H8: 8. grup (görev anlamlılığı düşük – memnuniyet düşük) ile diğer grupların (7., 9. ve 10.) sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 8. grup lehine ise Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

İkinci grup hipotezlerde üçüncü aşama, yüksek – düşük gruplarının (5. ve 6. gruplar), yani, Olumsuz Taşma ve Tepkisel Telafi Kuramını sınamak üzere hazırlanan grupların boş zaman motivasyon ortalamalarının karşılaştırılması olmuştur. Bu karşılaştırma için ilk olarak ilgili grupların iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları arasında anlamlı fark olup olmadığına bakılacaktır. Burada beklenen fark olmamasıdır. İş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından beklenen farksızlığın sağlanması halinde, 5. ve 6. gruplar arasında, ilgili iş özellikleriyle eşleşen boş zaman motivasyonu boyutları olan yeterlik ustalık, sosyal arkadaşlık, uyaran çekme ve uyaran itme boyutları açısından fark olup olmadığına bakmak için sıfır hipotezleri hazırlanmıştır. Son olarak, sıfır hipotezlerinin reddedilmesi halinde sınanabilecek olan ve Olumsuz Taşma ve Tepkisel Telafi Kuramlarının varsayımları için hipotezler geliştirilmiştir. Yukarıdaki prensiplerle hazırlanan ve 5. ve 6. grupların karşılaştırmasına dayanan hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

- 5. ve 6. Grupların Yeterlik Ustalık Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0i: 5. ve 6. grupların yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H9: 5. grup (beceri çeşitliliği yüksek – memnuniyet düşük) ile 6. grubun yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 5. grup lehine ise Olumsuz Taşma Kuramının varsayımı kabul edilir.)

- 5. ve 6. Grupların Sosyal Arkadaşlık Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0j: 5. ve 6. grupların sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H10: 6. grup (başkalarıyla başa çıkma yüksek – memnuniyet düşük) ile 5. grubun sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 6. grup lehine ise Olumsuz Taşma Kuramının varsayımı kabul edilir.)

- 5. ve 6. Grupların Uyaran Çekme Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0k: 5. ve 6. grupların uyaran çekme boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H11: 5. grup (beceri çeşitliliği yüksek – memnuniyet düşük) ile 6. grubun uyaran çekme boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 5. grup lehine ise Tepkisel Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

- 5. ve 6. Grupların Uyaran İtme Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0m: 5. ve 6. grupların uyaran itme boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H12: 6. grup (başkalarıyla başa çıkma yüksek – memnuniyet düşük) ile 5. grubun uyaran itme boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 6. grup lehine ise Tepkisel Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

Yukarıda, iş özelliği ve bundan memnuniyet düzeyi yüksek, iş özelliği ve bundan memnuniyet düzeyi düşük ve iş özelliği düzeyi yüksek bundan memnuniyet düzeyi düşük grupların boş zaman motivasyonu ortalama puanlarının kendi grupları içinde karşılaştırılması üzerine hipotezler verilmiştir. Bu noktada, kuramlar arasında baskın bir yapı oluşup oluşmadığının anlaşılabilmesi, çoklu sınama imkânı ve daha geniş kuramsal çıkarımlar için, iş özelliğiyle boş zaman motivasyonu eşleşen ilgili grupların birbirleriyle karşılaştırılmasına geçilecektir. Bunun için, beceri çeşitliliği iş özelliği üzerinden oluşturulan gruplar (1., 5. ve 7. gruplar) yeterlik ustalık ve uyaran çekme boyutları ortalama puanları açısından; görev anlamlılığı iş özelliği üzerinden oluşturulan gruplar (2. ve 8. gruplar) sosyal statü boyutu ortalama puanları açısından; özerklik iş özelliği üzerinden oluşturulan gruplar (3. ve 9. gruplar) entelektüel boyutu ortalama puanları açısından; ve başkalarıyla başa çıkma iş özelliği üzerinden oluşturulan gruplar (4., 6. ve 10. gruplar) ise sosyal arkadaşlık ve uyaran itme boyutları ortalama puanları açısından karşılaştırılacaktır.

Yukarıda bahsedilen yapı için ilk karşılaştırma, Olumlu Taşma, Olumsuz Taşma, Tamamlayıcı Telafi ve Tepkisel Telafi Kuramlarının varsayımlarını sınamak üzere, 1., 5. ve 7. grupların boş zaman motivasyon ortalamalarının karşılaştırılması olacaktır. Bu karşılaştırma için ilk olarak ilgili grupların iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları arasında anlamlı fark olup olmadığına bakılacaktır. Burada beklenti;

- 1. grup ile 5. grubun iş özelliği ortalama puanları arasında fark olmaması, memnuniyet ortalama puanları arasında ise 1. grup lehine anlamlı fark olması;
- 1. grup ile 7. grubun iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları arasında 1. grup lehine anlamlı fark olması;
- 5. grup ile 7. grubun iş özelliği ortalama puanları arasında 5. grup lehine anlamlı fark olması, memnuniyet ortalama puanları arasında ise fark olmamasıdır.

İş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından beklenen fark ve farksızlıkların sağlanması halinde, 1., 5. ve 7. gruplar arasında ilgili iş özellikleriyle eşleşen boş zaman motivasyonu boyutları olan yeterlik ustalık ve uyaran çekme boyutları açısından fark olup olmadığına bakmak için sıfır hipotezleri hazırlanmıştır. Son olarak, sıfır hipotezlerinin reddedilmesi halinde sınanabilecek olan ve Olumlu Taşma, Olumsuz Taşma, Tamamlayıcı Telafi ve Tepkisel Telafi Kuramlarının varsayımları için hipotezler geliştirilmiştir. Yukarıdaki prensiplerle hazırlanan ve 1., 5. ve 7. grupların karşılaştırmasına dayanan hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

- 1., 5. ve 7. Grupların İş Özelliği ve Memnuniyetleri İçin Sıfır Hipotezi

H0n: 1., 5. ve 7. grupların iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotezler aşağıda gösterilmiştir:

Ha1: 1. ve 5. gruplarının memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.

Ha2: 1. ve 7. grupların iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.

Ha3: 5. ve 7. grupların iş özelliği arasında anlamlı fark vardır.

- Ha1, Ha2 ve Ha3'ün Kabul Edilmesi Halinde 1., 5. ve 7. Grupların Yeterlik Ustalık Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0o: 1., 5. ve 7. grupların yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan hipotezler aşağıda gösterilmiştir:

H13: 1., 5. ve 7. grupların yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 1. grup lehine ise Olumlu Taşma Kuramının; 5. Grup lehineyse Olumsuz Taşma Kuramının; 7. grup lehineyse Tamamlayıcı Telfi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

- Ha1, Ha2 ve Ha3'ün Kabul Edilmesi Halinde 1., 5. ve 7. Grupların Uyarın Çekme Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0p: 1., 5. ve 7. grupların uyarın çekme boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H14: 1., 5. ve 7. grubun uyarın çekme boyutları arasında anlamlı fark vardır.

(Fark 5. grup lehine ise Tepkisel Telfi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

İş özelliğiyle boş zaman motivasyonu eşleşen ilgili grupların birbirleriyle karşılaştırılmasında bir diğerk test grubu, görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyeti yüksek olan 2. grup ile görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyeti düşük olan 8. grup arasındaki karşılaştırmadır. İki grubun karşılaştırılmasında, iş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından 2. grup lehine anlamlı fark beklenmektedir. İş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından beklenen farkın oluşması halinde 2. ve 8. gruplar arasında ilgili iş özellikleriyle eşleşen boş zaman motivasyonu boyutu olan sosyal statü boyutu açısından fark olup olmadığına bakmak için sıfır hipotezi hazırlanmıştır. Son olarak, sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telfi Kuramlarının varsayımları için oluşturulan hipoteze geçilecektir. Yukarıdaki prensiplerle hazırlanan ve 2. ve 8. grupların karşılaştırılmasına dayanan hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

- 2. ve 8. Grupların İş Özelliği ve Memnuniyetleri İçin Sıfır Hipotezi

H0r: 2. ve 8. grupların iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

Ha4: 2. ve 8. gruplarının iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.

- Ha4'ün Kabul Edilmesi Halinde 2. ve 8. Grupların Sosyal Statü Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0s: 2. ve 8. grupların sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan ve Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarının varsayımlarını sınamak üzere geliştirilen hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H15: 2. ve 8. grubun sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 2. grup lehineyse Olumlu Taşma; 8. grup lehineyse Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

İş özelliğiyle boş zaman motivasyonu eşleşen ilgili grupların birbirleriyle karşılaştırılmasında bir diğer test grubu, özerklik iş özelliği ve memnuniyeti yüksek olan 3. grup ile özerklik iş özelliği ve memnuniyeti düşük olan 9. gruplar arasındaki karşılaştırmadır. İki grubun karşılaştırılmasında iş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından 3. grup lehine anlamlı fark beklenmektedir. İş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından beklenen farkın oluşması halinde 3. ve 9. gruplar arasında ilgili iş özellikleriyle eşleşen boş zaman motivasyonu boyutu olan entelektüel boyut açısından fark olup olmadığına bakmak için sıfır hipotezi hazırlanmıştır. Son olarak, sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarının varsayımlarının sınanması için oluşturulan hipoteze geçilecektir. Yukarıdaki prensiplerle hazırlanan ve 3. ve 9. grupların karşılaştırılmasına dayanan hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

- 3. ve 9. Grupların İş Özelliği ve Memnuniyetleri İçin Sıfır Hipotezi

H0t: 3. ve 9. grupların iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

Ha5: 3. ve 9. gruplarının iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.

- Ha5'in Kabul Edilmesi Halinde 3. ve 9. Grupların Entelektüel Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0u: 3. ve 9. grupların entelektüel boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan ve Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarının varsayımlarını sınamak üzere geliştirilen hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H16: 3. ve 9. grubun entelektüel boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 3. grup lehineyse Olumlu Taşma; 9. grup lehineyse Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

Olumlu Taşma, Olumsuz Taşma, Tamamlayıcı Telafi ve Tepkisel Telafi Kuramlarının varsayımlarını sınamak üzere gerçekleştirilecek son karşılaştırma, 4., 6. ve 10. grupların boş zaman motivasyon ortalamalarının karşılaştırılması olacaktır. Bu karşılaştırma için ilk olarak ilgili grupların iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları arasında anlamlı fark olup olmadığına bakılacaktır. Burada beklenti;

- 4. grup ile 6. grubun iş özelliği ortalamaları arasında fark olmaması, memnuniyet ortalamaları arasında ise 4. grup lehine anlamlı fark olması;
- 4. grup ile 10. grubun iş özelliği ve memnuniyet ortalamaları arasında 4. grup lehine anlamlı fark olması;
- 6. grup ile 10. grubun iş özelliği ortalamaları arasında 6. grup lehine anlamlı fark olması, memnuniyet ortalamaları arasında ise fark olmamasıdır.

İş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından beklenen fark ve farksızlıkların sağlanması halinde 4., 6. ve 10. gruplar arasında ilgili iş özellikleriyle eşleşen boş zaman motivasyonu boyutları olan sosyal arkadaşlık ve uyaran itme boyutları açısından fark olup olmadığına bakmak için sıfır hipotezleri hazırlanmıştır. Son olarak, sıfır hipotezlerinin reddedilmesi halinde sınavabilecek olan ve Olumlu Taşma, Olumsuz Taşma, Tamamlayıcı Telafi ve Tepkisel Telafi Kuramlarının varsayımları için hipotezler geliştirilmiştir. Yukarıdaki prensiplerle hazırlanan ve 4., 6. ve 10. grupların karşılaştırmasına dayanan hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

- 4., 6. ve 10. Grupların İş Özelliği ve Memnuniyetleri İçin Sıfır Hipotezi

H0v: 4., 6. ve 10. grupların iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotezler aşağıda gösterilmiştir:

Ha6: 4. ve 6. gruplarının memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.

Ha7: 4. ve 10. grupların iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.

Ha8: 6. ve 10. grupların iş özelliği arasında anlamlı fark vardır.

- Ha6, Ha7 ve Ha8'in Kabul Edilmesi Halinde 4., 6. ve 10. Grupların Sosyal Arkadaşlık Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0y: 4., 6. ve 10. grupların sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan hipotezler aşağıda gösterilmiştir:

H17: 4., 6. ve 10. grupların sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 4. grup lehine ise Olumlu Taşma Kuramının; 6. grup lehineyse Olumsuz Taşma Kuramının; 10. grup lehineyse Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

- Ha6, Ha7 ve Ha8'in Kabul Edilmesi Halinde 4., 6. ve 10. Grupların Uyarın İtme Boyutu İçin Sıfır Hipotezi

H0z: 4., 6. ve 10. grupların uyarın itme boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi halinde oluşturulan hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H18: 4., 6. ve 10. grubun uyarın itme boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark 6. grup lehine ise Tepkisel Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

3.6. ANALİZ VE BULGULAR

Bu bölümde, çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin aktarılmasından sonra, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımını sınamak üzere hipotez testlerine geçilecektir.

3.6.1. Boş Zaman Motivasyon Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenirliği

Çalışmada gerçekleştirilen analizlerden ilki, BZMÖ'nün, Türk kültürü ve dilinde, geçerlik ve güvenirlik esaslarını karşılayıp karşılamadığının sınanması olmuştur. Bu amaçla gerçekleştirilen ilk işlem, dilsel eşdeğerliği ortaya koymak adına, 48 maddeden oluşan orijinal dildeki (İngilizce) ölçek ile Türkçe çeviri arasındaki madde korelasyonlarına bakmak olmuştur. Tablo 16, ilgili korelasyon puanlarını göstermektedir.

Tablo 16: Boş Zaman Motivasyon Ölçeği Dilsel Eşdeğerlik Puanları

Boyut	Madde No	r	Boyut	Madde No	r	Boyut	Madde No	r	Boyut	Madde No	r
Entelektüel	1	0,96	Sosyal	13	0,95	Yeterlik Ustalık	25	0,94	Uyarıcı Kaçınma	37	0,93
	2	0,94		14	0,93		26	0,92		38	0,96
	3	0,92		15	0,96		27	0,92		39	0,97
	4	0,96		16	0,95		28	0,91		40	0,91
	5	0,92		17	0,91		29	0,91		41	0,97
	6	0,96		18	0,98		30	0,92		42	0,95
	7	0,93		19	0,91		31	0,96		43	0,96
	8	0,97		20	0,91		32	0,98		44	0,98
	9	0,96		21	0,97		33	0,95		45	0,91
	10	0,95		22	0,92		34	0,94		46	0,92
	11	0,94		23	0,93		35	0,95		47	0,94
	12	0,92		24	0,95		36	0,94		48	0,92

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 16 incelendiğinde, orijinal ölçek ile Türkçeye çevrilmiş ölçek arasındaki maddelerin korelasyon puanlarının 0,91 ile 0,98 arasında değerler aldığı görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda, ölçeğin dilsel eşdeğerliği sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Türkçeye ve turizm tercihlerine uyarlanan BZMÖ'nün geçerliğini sınamak amacıyla uygulanan ikinci işlem açımlayıcı faktör analizi olmuştur. Verilerin açımlayıcı faktör analizine uygunluğunu saptamak amacıyla gerçekleştirilen örneklem uygunluk testi sonucunun 0,937 ile Hair, Black, Babin ve Anderson'un (2010: 84) önerdiği 0,60 değerinin üzerinde olduğu ve küresellik testi sonucunun (χ^2 9.118, $p < 0,001$) anlamlı olduğu görülmüştür.

BZMÖ'nün 48 madde ve dört boyuttan meydana gelen orijinal formu, kuramsal açıdan boyutlar birbirleriyle ilişkili olduğu için (Vogt, 1993: 125) eğik döndürme (Promax) yöntemiyle analiz edilmiştir. Faktör analizi sonuçları, toplam varyansın % 62'sini açıklayan sekiz boyutlu bir yapı ortaya koyarken, 11 maddenin 0,30 altında yük değeri aldığını ve pek çok maddenin diğer boyutlara da yük verdiğini göstermiştir. İlgili bulgular, 48 ifade ve dört boyuttan oluşan orijinal ölçeğin Türk kültürü ve dilinde çalışmadığını göstermektedir. Bunun sonucunda, ölçeğin 32 ifadeden oluşan kısa versiyonunun ve pek çok kısa ve farklı versiyonlarının farklı

kültür uyarlamalarında uyumlu sonuçlar verdiği gerçeği dikkate alınarak (Choi, 2015; Faulks, Ritchie ve Dodd, 2008; Kleiven, 2005; Mohsin ve Ryan, 2007; Ryan ve Glendon, 1998; Yıldız ve Dinçer, 2017) düşük ve diğer boyutlara yük veren maddeler elenerek oluşturulan 32 ifadeli kısa versiyona tekrar açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. 32 ifadeden oluşan BZMÖ kısa formunun örneklem uygunluk testi sonucunun (Kaiser Meyer Olkin) 0,904 ve küresellik testi sonucunun (Bartlett's Sphericity) anlamlı olduğu (χ^2 5,694, $p < 0,001$); toplam varyansın %63,06'sını açıklayan altı boyutlu bir yapı meydana geldiği ve diğer boyutlara 0,30 ve üstü yük veren herhangi bir madde bulunmadığı tespit edilmiştir. BZMÖ kısa formunun faktör yapısı ve açıklanan varyans oranları Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17: Turistik Tercihler Üzerinden değerlendirilen BZMÖ Kısa Formunun Faktör yapısı ve Açıklanan Varyans Oranları

Madde No	Entelektüel	Yeterlik ustalık	Sosyal arkadaşlık	Sosyal statü	Uyaran çekme	Uyaran itme
9	0,852					
8	0,834					
6	0,828					
5	0,803					
4	0,671					
10	0,609					
12	0,568					
7	0,502					
36		1,000				
34		0,981				
33		0,709				
35		0,684				
27		0,503				
28		0,439				

26	0,358					
13		0,891				
14		0,888				
15		0,881				
17		0,845				
19			0,940			
21			0,875			
24			0,848			
20			0,695			
41				0,762		
45				0,738		
42				0,695		
44				0,643		
43				0,541		
40					0,787	
37					0,764	
38					0,754	
39					0,738	
% 63,06	% 29,47	% 12,33	% 6,72	% 5,42	% 4,82	% 4,30

BZMÖ kısa formunun turistik tercihler üzerinden değerlendirmesinde ortaya çıkan faktör yapısının orijinal ölçekten farklı olduğu ve sosyal güdü ile uyarıcı kaçınma boyutlarının net bir şekilde ikiye ayrıldığı görülmüştür. İki boyuta ayrılan sosyal güdü; bireylerin, diğer insanlarla yakın ilişkiler kurma güdüsüyle hareket ettiğini gösteren “sosyal arkadaşlık” ve diğer insanların takdir ve beğenisini kazanmak güdüsüyle hareket etmeyi içeren “sosyal statü (başkalarının saygısı)” şeklinde adlandırılmıştır. Uyarıcı kaçınma boyutunda ise; rahatlama ve dinlenme gibi güdülerini kapsayan “çekme” ve insanlardan ve bulunulan ortamdan uzaklaşmayı (kaçış) içeren “itme”

faktörleriyle iki boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Elde edilen altı boyutlu yapı, kuramsal açıdan sonuç kısmında ayrıntılı bir şekilde tartışılacaktır.

BZMÖ kısa formunun geçerliğinin sınanmasında uygulanan bir diğer işlem faktörler arası korelasyon değerlerine bakılması olmuştur. Tablo 18’de bu değerler gösterilmiştir.

Tablo 18: Turistik Tercihler Üzerinden değerlendirilen BZMÖ Kısa Formunun Faktörler Arası Korelasyon Değerleri

Faktör	1	2	3	4	5	6
Entelektüel	-					
Yeterlik Uсталık	0,564*	-				
Sosyal Arkadaşlık	0,456*	0,473*	-			
Sosyal Statü	0,455*	0,521*	0,487*	-		
Uyaran Çekme	-0,279*	-0,297*	-0,286*	-0,269*	-	
Uyaran İtme	0,255*	0,277*	0,249*	0,261*	0,345*	-
* $p < 0,05$						

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 18 incelendiğinde, faktörler arası korelasyon değerlerinin 0,24 ile 0,56 arasında sıralandığı görülmektedir. Yakınsak ve ıraksak geçerlik için ipucu veren bu değerlerin 0,30 ile 0,60 aralığında olması ideal bir durum olarak belirtilmektedir. Ancak literatür incelendiğinde, kimi ölçeklerin kuramsal açıdan kendine has özellikler barındırabileceği ve bu nedenle ilgili değerler konusunda katı bir tutumun uygun olmayacağına dair görüşler mevcuttur. Konuyla ilgili olarak, Strainer, Norman ve Cairney (2015: 164), 0,20 ile 0,70 arasında değerlerin kabul edilebilir sınırlar arasında olduğunu, Kline (2015: 172) ise, alt değer 0,20’ye kadar indirilebileceğini belirtmektedirler.

BZMÖ’nün açımlayıcı faktör analizi, farklı bir boyut yapısıyla sonuçlandırıldığı için yeni yapıyı doğrulamak adına tekrar veri toplanmış ve bu yeni veri setine doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 19, 32 ifade ve altı boyuttan oluşan ve

turistik tercihlere uyarlanan BZMÖ kısa formunun doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına dair verileri göstermektedir.

Tablo 19: Turistik Tercihler Üzerinden değerlendirilen BZMÖ Kısa Formunun Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Madde No.	Standardize edilmiş yükler	t-değeri	Standart sapma
Entelektüel	5	0,737	10,408	0,084
	6	0,801	11,514	0,100
	4	0,654	13,034	0,063
	8	0,766	10,925	0,103
	10	0,849	12,115	0,111
	7	0,728	10,132	0,091
	9	0,839	11,879	0,117
	12	0,733	10,379	0,116
Yeterlik Ustalık	33	0,941	24,218	0,036
	28	0,926	24,786	0,039
	34	0,921	24,764	0,038
	35	0,854	19,374	0,048
	27	0,719	13,288	0,056
	26	0,723	13,522	0,055
	36	0,816	17,155	0,049
Sosyal Arkadaşlık	15	0,959	25,612	0,030
	14	0,940	27,948	0,037
	17	0,855	20,094	0,047
	13	0,823	18,020	0,045
Sosyal Statü	20	0,950	26,986	0,040
	21	0,941	26,802	0,037
	24	0,888	20,886	0,046
	19	0,914	24,565	0,039
Uyaran Çekme	44	0,843	14,319	0,080
	43	0,891	15,559	0,066
	42	0,828	14,024	0,078
	41	0,705	11,332	0,086
	45	0,777	11,234	0,082
Uyaran İtme	38	0,801	13,982	0,074
	39	0,854	16,065	0,062

40	0,823	11,947	0,092
37	0,738	10,795	0,100

Ki-kare ve uyum indeksi değerleri: Ki-kare=1,67 ($X^2=690,655/df=412$), NFI=0,90, CFI=0,95 RMSEA=0,057, IFI=0,96, RFI=0,88.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Literatür incelendiğinde, standardize edilmiş yüklerin 0,50 ve üzeri, t değerlerinin ise 1,96 ve üzeri olmasının önerildiği görülmektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010: 678). Tablo 19 incelendiğinde ilgili şartların sağlandığı gözlemlenmektedir. Ki-kare ve uyum indeksi değerlerinin ise önerilen değer aralıklarında olduğu tespit edilmiştir (Bentler ve Bonett, 1980: 589-604). DFA’da ortaya çıkan bu sonuçlar, BZMÖ’nün kısa versiyonuna uygulanan açımlayıcı faktör analizinde ortaya çıkan altı boyutlu yapıyı doğrulamıştır.

BZMÖ kısa versiyonunun güvenilirliğini ölçmek için, iç tutarlık katsayılarına bakılmış, testi yarılama tekniği ve test – tekrar test uygulamaları gerçekleştirilmiştir. Nunnally (1967) iç tutarlık için 0,70 ve üzeri değerleri önermektedir. Analizler sonucu elde edilen Crombach’s Alpha katsayısı değerleri; ölçeğin tamamı için 0,91; entelektüel boyutu için 0,86; yeterlik ustalık boyutu için 0,89; sosyal arkadaşlık boyutu için 0,92; sosyal statü boyutu için 0,86; uyaran çekme boyutu için 0,76; ve uyaran itme boyutu için 0,78 olarak tespit edilmiştir. İç tutarlık için yapılan bir diğer ölçümde testi yarılama tekniği kullanılmıştır. Callender ve Osburn (1977: 819) 0,80 ve üstü değerlerin iç tutarlık için oldukça iyi değerler olduğunu belirtmektedirler. Analizler sonucunda, ölçeğin iki yarısı (16 – 16) arasında 0,82 değerinde korelasyon olduğu, Guttman split half değerinin 0,86 ve Spearman Brown katsayısının ise 0,87 olduğu tespit edilmiştir. Güvenirlikle ilgili son test olan ve ölçeğin aynı gruba iki kez uygulanmasını içeren test-tekrar test sonuçları ise Tablo 20’de gösterilmektedir.

Tablo 20: Turistik Tercihler Üzerinden değerlendirilen BZMÖ Kısa Formunun Test-Tekrar Test Sonuçları

Faktör	Uygulama	r
Entelektüel	Birinci uygulama	0,873*
	İkinci uygulama	
Yeterlik Uсталık	Birinci uygulama	0,854*
	İkinci uygulama	
Sosyal Arkadaşlık	Birinci uygulama	0,980*
	İkinci uygulama	
Sosyal Statü	Birinci uygulama	0,963*
	İkinci uygulama	
Uyaran Çekme	Birinci uygulama	0,915*
	İkinci uygulama	
Uyaran İtme	Birinci uygulama	0,939*
	İkinci uygulama	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

BZMÖ'nün Türkçe geçerlik ve güvenirlik analizlerine ilişkin sonuçlar burada noktalanacak olup, 32 ifade ve altı boyuttan oluşan, bu tez çalışmasının örneklemine uygulanan ve turistik tercihlere uyarlanan BZMÖ kısa formu, Tablo 21'e yansıtılmış ve çalışma anket örneği Ek1 olarak çalışmanın sonunda gösterilmiştir.

Tablo 21: Türkçe Geçerlik ve Güvenirliği Kanıtlanmış BZMÖ Kısa Formu

Turizm faaliyetlerine katılma nedenlerimden biri....	Kesinlikle Doğru Değil				Kesinlikle doğru
1. Yeni şeyler keşfetmektir.	1	2	3	4	5
2. Bilgi birikimimi artırmaktır.	1	2	3	4	5
3. Yeni fikirler keşfetmektir.	1	2	3	4	5
4. Merakımı gidermektir.	1	2	3	4	5
5. Etrafımda olan bitenler hakkında bilgi edinmektir.	1	2	3	4	5
6. Yaratıcı olmaktır.	1	2	3	4	5
7. Hayal gücümü kullanmaktır.	1	2	3	4	5
8. Kendimi tanımaktır.	1	2	3	4	5

9. Fiziki formumu geliştirmektedir.	1	2	3	4	5
10. Fiziksel formumu korumaktır.	1	2	3	4	5
11. Fiziksel beceri ve kabiliyetler geliştirmektedir.	1	2	3	4	5
12. Fiziksel yeteneklerimi kullanmaktır.	1	2	3	4	5
13. Kabiliyetlerimi sınamaktır.	1	2	3	4	5
14. Herhangi bir şeyde ustalaşmaktan keyif almamdır.	1	2	3	4	5
15. Neler becerebildiğimi gormektir.	1	2	3	4	5
16. Diğer insanlarla vakit geçirmektedir.	1	2	3	4	5
17. Diğer insanlarla arkadaş olmaktır.	1	2	3	4	5
18. Diğer insanlarla etkileşime girmektedir.	1	2	3	4	5
19. Yeni ve farklı insanlarla tanışmaktır.	1	2	3	4	5
20. Çevremden takdir göreceğimi düşünmemdir.	1	2	3	4	5
21. Diğer insanları etkilemektir.	1	2	3	4	5
22. Başkalarının saygısını kazanmaktır.	1	2	3	4	5
23. Duygularımı, düşüncelerimi ve fiziksel becerilerimi diğer insanlara göstermektir.	1	2	3	4	5
24. Fiziksel olarak rahatlamaktır.	1	2	3	4	5
25. Stres ve gerginliğimi atmaktır.	1	2	3	4	5
26. Zihinsel olarak rahatlamaktır.	1	2	3	4	5
27. Dinlenmektir.	1	2	3	4	5
28. Günlük yaşamımdaki koşuşturma ve hengâmeden uzaklaşmaktır.	1	2	3	4	5
29. Bazen yalnız kalmayı sevmemdir.	1	2	3	4	5
30. Sakin bir ortamda bulunmaktır.	1	2	3	4	5
31. Kalabalık yerlerden kaçınmaktır.	1	2	3	4	5
32. Zamanımı yavaş ve sakin geçirmektedir.	1	2	3	4	5

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.6.2. Hemşire, Mühendis ve Öğrenci İşleri Çalışanlarına Uygulanan Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

BZMÖ'nün Türkçe geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonrası, Taşma ve Telafi Kuramlarının sınanmasında kullanılacak olan ana kitleyi oluşturan hemşireler, mühendisler ve öğrenci işleri çalışanlarından toplanan verilerin analizine geçilmiştir. Katılımcılarla ilgili demografik özellikler ile bazı bilgilerin sayısal ve yüzdesel dağılımları Tablo 22'de paylaşılmıştır.

Tablo 22: Meslek Gruplarına Dair Demografik ve Sayısal Bilgiler

Değişken	Değişken Türü	Sıklık	Yüzde
Meslek	Hemşire	186	32,3
	Mühendis	188	32,7
	Öğrenci işleri	201	35
	Yanıtsız	0	0
	Toplam	575	100
Cinsiyet	Kadın	364	63,3
	Erkek	211	36,7
	Yanıtsız	0	0
	Toplam	575	575
Eğitim	İlköğretim	0	0
	Lise	49	8,5
	Önlisans	46	8
	Lisans	374	65
	Lisansüstü	104	18,1
	Yanıtsız	2	0,3
	Toplam	575	100
Medeni durum	Bekâr	224	39
	Evli	347	60,3
	Yanıtsız	4	0,7
	Toplam	575	100
Çocuk sayısı	Yok	258	44,9
	1	150	26,1
	2	138	24
	3	25	4,3
	Yanıtsız	4	0,7
	Toplam	575	100
Bakmakla yükümlü kişi	Yok	396	68,9
	Var	175	30,4
	Yanıtsız	4	0,7
	Toplam	575	100
Evcil hayvan	Yok	382	66,4
	Kedi	120	20,9
	Köpek	26	4,5
	Kuş	43	7,5
	Yanıtsız	4	0,7
	Toplam	575	100
Sağlık durumu	İyi	442	76,9
	Orta	99	17,2
	Kötü	24	4,2
	Yanıtsız	10	1,7
	Toplam	575	100

Tablo 22’de yer alan demografik özelliklerin yanı sıra katılımcıların yaş ortalamasının 37,66; genel mesleki tecrübe ortalamasının 13,59 yıl; ve son çalıştığı işyerinde geçirilen ortalama sürenin ise 8,44 yıl olduğu tespit edilmiştir.

Hemşire, mühendis ve öğrenci işleri çalışanlarından oluşan ana kitleye BZMÖ ve İÖÖ uygulanmıştır. Bu noktada hatırlatılmalıdır ki; Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının sınanabilmesi için ön koşullardan biri de katılımcıların her bir iş özelliğinden memnuniyet düzeylerini tespit etmeye ihtiyaç duyulmasıdır. Orijinal İÖÖ incelendiğinde, ölçeğin genel memnuniyet düzeyini ölçmekle birlikte her bir boyut için özel bir ölçüm yapmadığı görülmüştür. Kuramsal koşulları sağlamak adına, ölçekte yer alan memnuniyet ifadeleri her bir boyut için özel olarak düzenlenmiştir. Bu bağlamda, dört iş özelliği için, her bir özellikten memnuniyeti ölçmek amacıyla dört boyutlu ve sekiz ifadeden oluşan bir yapı ortaya konulmuştur. Bu yapıya İş Özelliklerinden Memnuniyet Ölçeği (İÖMÖ) adı verilmiştir.

Bu bağlamda, ilgili ölçeklerin geçerlik ve güvenirliklerinin sınanmasında gerçekleştirilen ilk işlem, Likert tipi ölçeklerin iç tutarlılığı hakkında fikir veren (Ercan ve Kan, 2004: 213) Cronbach’s Alfa güvenirlik katsayılarına bakmak olmuştur. Cronbach’s Alfa katsayısı için çok sayıda farklı güvenirlik aralığı önerilmekle birlikte bunlardan bazıları; 0,93-0,94 (mükemmel), 0,91-0,93 (güçlü), 0,84-0,90 (güvenilir), 0,71-0,90 (iyi) şeklinde ifade edilmiştir (Taber, 2018: 1278). Gerçekleştirilen testler sonucu BZMÖ’nün Cronbach Alfa katsayısının 0,917; İÖÖ’nün özellik boyutları için 0,748; memnuniyet boyutları için ise 0,832 olduğu tespit edilmiştir.

İç tutarlık testleri sonrası ölçeklerin geçerlik analizlerine geçilmiştir. Geçerlik analizleri öncesi her üç ölçeğin örneklem uygunluk ve küresellik testleri gerçekleştirilmiştir. İlgili testlere ait sonuçlar Tablo 23’te gösterilmiştir.

Tablo 23: Örneklem Uygunluk ve Küresellik Testleri

Ölçek	KMO	Bartlett Küresellik
BZMÖ	0,905	χ^2 1,443, $p < 0,001$
İÖÖ	0,740	χ^2 2,817, $p < 0,001$
İÖMÖ	0,740	χ^2 2,087, $p < 0,001$

Hair, Black, Babin ve Anderson'un (2010: 84), Keiser Meyer Olkin değerlerinin 0,60'ın üzerinde olmasının örneklem uygunluğu için yeterli kanıt sağladığını belirtmektedir. Ölçeklerin örneklem uygunluk ve küresellik testi sonuçları faktör analizi için uygunluğu göstermektedir.

Turistik tercihlere uyarlanan ve 32 ifadeden oluşan BZMÖ'ye, eğik döndürme (promax) işlemi uygulanarak açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, toplam varyansın % 73'ünü açıklayan altı boyutlu bir yapı ortaya koymuştur. 0,30 ve üzeri birbirine yük veren herhangi bir maddeye rastlanmazken maddelerin faktör yükleri 0,481 ile 0,941 arasında sıralanmıştır. Ortaya çıkan boyut yapısı, BZMÖ'nün Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasında ortaya çıkan sonuçlarla uyumludur. Tablo 24, BZMÖ'nün faktör yapısını ve açıklanan varyans oranlarını göstermektedir.

Tablo 24: BZMÖ Kısa Formunun Faktör yapısı ve Açıklanan Varyans Oranları

Madde No	Yeterlik Uсталık	Entelektüel	Uyaran Çekme	Sosyal Arkadaşlık	Uyaran İtme	Sosyal Statü
12	0,915					
10	0,903					
11	0,894					
13	0,881					
9	0,866					
14	0,703					
15	0,621					
2		0,904				
3		0,882				
5		0,817				
6		0,798				
4		0,793				
1		0,735				
7		0,734				

8	0,481					
26		0,927				
25		0,879				
27		0,870				
28		0,814				
24		0,754				
17			0,941			
18			0,939			
16			0,878			
19			0,863			
31				0,900		
32				0,895		
30				0,891		
29				0,749		
22					0,910	
21					0,893	
23					0,809	
20					0,794	
% 73	% 30,51	% 15,68	% 8,8	% 7,58	% 5,84	% 4,57

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Daha önce Ünüvar (2006) tarafından Türkçe geçerlik güvenirliği test edilmiş ve bu çalışmanın amacına uygun olarak dört boyut ve 11 maddeden oluşan İÖÖ'nün özellik boyutları için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 25'te, doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan bazı bulgular gösterilmiştir.

Tablo 25: İÖÖ'nün Özellik Boyutlarının Faktör yapısı ve Açıklanan Varyans Oranları

Faktör		Std. edil. yükler	T değeri	Standart sapma	Ort.	CR (Bileşik güvenirlik)	AVE (Açıklanan ortalama varyans)
Görev anlam.	Gör.2	0,81	11,233	0,061	5,90	0,85	0,65
	Gör.3	0,84	9,956	0,062	6,00		
	Gör.1	0,78	12,273	0,060	6,04		
Başk. başa çıkma	B.b.ç.2	0,70	11,457	0,105	6,02	0,89	0,73
	B.b.ç.3	1,00	-0,206	0,138	5,97		
	B.b.ç.1	0,84	4,679	0,152	5,69		
Özerk.	Özrk.2	0,78	9,523	0,145	4,54	0,79	0,58
	Özrk.3	0,93	3,002	0,132	3,90		
	Özrk.1	0,52	15,877	0,136	4,53		
Beceri	Bec.2	0,77	8,912	0,115	5,21	0,80	0,67
	Bec.1	0,87	4,610	0,115	5,70		
Ki-kare ve uyum indeksi değerleri: Ki-kare=4,26 (X2=157,876/df=37), GFI=0,95 NFI=0,94, CFI=0,96 RMSEA=0,075, IFI=0,96, RFI=0,92.							

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 25 incelendiğinde, standardize edilmiş yük değerlerinin 0,52 ile 1,00 arasında sıralandığı görülmektedir. Hair, Black, Babin ve Anderson (2010) 0,50 ve üzeri değerleri kabul edilebilir olarak nitelemektedirler. İncelenen bir diğer değişken olan t değerlerininse -0,206 ile 15,887 arasında sıralandığı saptanmıştır. İlgili değerlerin 1,96'nın üzerinde olması beklenmektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010: 678). Bu noktada, başkalarıyla başa çıkma boyutunun üçüncü ifadesinin -0,206 değeriyle gerekli şartı sağlamadığı görülmektedir. Konuyla ilgili olarak literatür incelendiğinde, varyans tahmininin standart hata tahminine bölünmesiyle hesaplanan t değerinin eksi ifade almasının matematiksel hesaplamalar açısından imkânsız olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bunun temel sebebi, bir dağılım ölçüsü olan varyansın başka bir değer karesi alınarak hesaplanan bir değer olmasıdır (Anderson, 1965: 75-76). Dolayısıyla, varyansın alabileceği en küçük değer sıfırdır (her bir ifadeye verilen yanıtların tamamının aynı olması durumunda). Matematiksel açıdan imkânsız olan böyle bir sonuçla karşılaşılması (eksi varyans değeri), yansız tahmin

ediciler üzerindeki ısrar; bir başka deyişle tüm olası örnekler üzerindeki bir tahminin ortalamasının gerçek değere eşit olduğu ısrarıdır (Thompson: 1962: 178-182). Tarafsızlık genellikle yararlı bir kriter olarak görülürken bu örnekte olduğu gibi bazen mümkün olmayan tahminlerle de sonuçlanabilmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, boyutlar ve ölçeğin tamamı için diğer geçerlik ve güvenilirlik testlerinde kabul edilir değerlere ulaşılması ve sonucun tarafsız tahminleme hatasından kaynaklanması sebebiyle ilgili maddenin ölçekten çıkarılmamasına karar verilmiştir.

İÖÖ'nün özellik boyutları için doğrulayıcı faktör analizi sonucu geçerlik ve güvenilirlik için daha tutucu değerler olarak ifade edilen (Said, Badru ve Shahid, 2011: 1099) açıklanan ortalama varyans ve bileşik (komposit) güvenilirlik puanları hesaplanmıştır. Bileşik güvenilirlik puanları bir ölçekte gömülü olan yapının (gizil) test edilen değişkenlerce ne derece açıklanabildiğini göstermekte ve 0,70 ve üzeri değerlerin güvenilirliği yansıttığı belirtilmektedir (Bacon, Sauer ve Young, 1995: 395). Tablo 25'te görüldüğü üzere, her bir boyut için hesaplanan bileşik güvenilirlik değerleri 0,79 ile 0,89 arasında sıralanmaktadır. Ölçümde ortaya çıkan hata değerleri göz önüne alınarak hesaplanan "açıklanan ortalama varyans" (average variance extracted AVE) değerleri için beklenen alt sınır ise 0,50 olarak kabul edilmektedir (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2017: 137). Tablo 25 incelendiğinde, her bir boyuttan elde edilen AVE değerlerinin istenen koşulları sağladığı görülmektedir. CR ve AVE değerleri aynı zamanda yakınsak geçerlik için önemli değerlerdir. Buna göre, tüm CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması ve AVE değerlerinin 0,50'nin üzerinde olması yakınsak geçerlik için önemli bir kanıt olarak değerlendirilmektedir (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2017: 137-138).

İÖÖ'nün özellik boyutlarına uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde bakılan son değerler ki kare ile uyum indeksi puanları olmuştur. Ki-kare değeri, tasarlanan model ile örnek modelin kovaryans matrisleri arasındaki farkı ölçen ve öne sürülen modelin yapısal olarak uygunluğunu test etmede kullanılan önemli bir ölçüt olarak gösterilmektedir (Hu ve Bentler, 1999:2). Literatür incelendiğinde, normalleştirilmiş ki-kare değerinin (cmin/df) hangi sınırlar içinde olması gerektiği yönünde farklı görüşlerin mevcut olduğu belirtilmelidir. Buna göre, 2 ve altını öneren görüşler olduğu gibi (Tabachnick ve Fidell, 2007: 285) 5'e kadar oluşan değerlerin kabul edilebileceğini belirten görüşler de mevcuttur (Wheaton Muthen, Alwin ve

Summers,1977: 99). Bunun temel sebebi, ki kare değerinin örneklem büyüklüğüne son derece duyarlı olması ve örneklem sayısı arttıkça değerde de artış gözlenmesidir (Yaşlıoğlu, 2017: 80). İÖÖ'nün özellik boyutları için normalleştirilmiş ki-kare değeri 4,26 ($X^2=157,876/df=37$) olarak bulunmuştur. Çalışmanın örneklem büyüklüğü göz önüne alındığında (N=575), normalleştirilmiş ki-kare değerinin uygun sınırlar içinde olduğu düşünülmektedir. Bu noktada, ki-kare ölçümlerinde örneklem büyüklüğünden kaynaklı ortaya çıkan sorunları, bu büyüklüğe daha az duyarlı olan bir uyum indeksi değeri olan GFI (Goodness-of-Fit Index) değeriyle kontrol etmek uygun bulunmaktadır. Modelin iyi uyum gösterdiğini söyleyebilmek için 0,90 ve üstü değerler önerilmektedir (Fan, Thompson, Wang, 1999: 79). Çalışmada elde edilen GFI değerinin 0,95 olduğu görülmektedir. Ele alınan bir diğer uyum endeksi değeri; önerilen model ile sıfır hipotezini içeren modelin ki kare değerlerinin karşılaştırılması sonucu elde edilen NFI (Normed Fit Index) değeridir ve 0,90 ve üzeri değerlerin iyi uyumu gösterdiği belirtilmektedir (Bentler ve Bonett, 1980: 600). Elde edilen NFI değerinin 0,94 olduğu görülmektedir. NFI ile aynı ölçümü yapan ancak örneklem büyüklüğünden çok az etkilendiği için daha sağlıklı sonuçlar veren (Yaşlıoğlu, 2017: 81) CFI (Comparative Fit Index) değeri ise 0,96 olarak tespit edilmiştir. Bu değeri için önerilen aralık ise 0,95 – 1,00'dir (Hu ve Bentler, 1999:1). Çalışmada ele alınan bir diğer uyum indeksi değeri RMSEA'dır (Root Mean Square Error of Approximation / Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü). Yakın dönemde en güvenilir uyum indeksi değerlerinden biri olarak gösterilen RMSEA'nın kabul edilir aralıkları farklı araştırmacılar tarafından farklı şekilde yorumlanmakla birlikte, 0,01'in altında değerlerin kabul edilebilir olduğu vurgulanmaktadır (MacCallum, Browne ve Sugawara,1996: 146). Çalışmada elde edilen RMSEA değeri 0,075'dir. İÖÖ'nün doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen tüm bu sonuçlar, dört faktörlü ve 11 ifadeden oluşan yapının geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Hipotez testlerine geçilmeden önce gerçekleştirilen son işlem ise; iş özelliklerinden memnuniyeti ölçmek için düzenlenen ve dört boyut ve sekiz ifadeden oluşan İş Özelliklerinden Memnuniyet Ölçeğine uygulanan açımlayıcı faktör analizidir. Tablo 26, memnuniyet boyutlarına ait faktör analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 26: İş Özelliklerinden Memnuniyet Ölçeğinin Faktör yapısı ve Açıklanan Varyans Oranları

Madde No	Başkalarıyla Başa Çıkma Memnuniyeti	Görev Anlamlılığı Memnuniyeti	Beceri Çeşitliliği Memnuniyeti	Özerklik Memnuniyeti
12	0,962			
10	0,868			
2		0,964		
3		0,896		
26			0,940	
25			0,894	
17				0,912
18				0,845
% 84,89	% 47,00	% 16,25	% 11,42	% 10,20

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sekiz ifadeden oluşan ve katılımcıların her bir iş özelliğinden memnuniyetini ölçmek için oluşturulan memnuniyet ölçeğine, eğik döndürme (promax) işlemi uygulanarak açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, toplam varyansın % 84,89'unu açıklayan dört boyutlu bir yapı ortaya koymuştur. 0,30 ve üzeri birbirine yük veren herhangi bir maddeye rastlanmazken maddelerin faktör yükleri 0,845 ile 0,964 arasında sıralanmıştır. Ortaya çıkan boyut yapısı, ölçeğin dört iş özelliğinden memnuniyeti ayrı ayrı ölçmek için geçerli ve güvenilir bir yapı olduğunu işaret etmektedir.

Bu tez çalışmasında, İÖÖ ve İÖMÖ her bir iş özelliğinden memnuniyet düzeyini ölçmek amacıyla bir arada kullanılmıştır. Örneğin, iki özerlik iş özelliği ifadesinden sonra özerklik iş özelliğinden memnuniyet düzeyini ölçen bir ifade eklenmiş ve bu yolla katılımcıların her bir iş özelliğinden memnuniyet düzeylerinin eksiksiz ve doğru bir şekilde ölçülmesi amaçlanmıştır. Tablo 27 iki ölçeğin nasıl uygulandığını göstermek için hazırlanmış ve çalışma anket örneği Ek1 olarak çalışmanın sonunda da gösterilmiştir.

Tablo 27: İÖÖ ve İÖMÖ

AŞAĞIDA İŞİNİZİN BAZI ÖZELLİKLERİ VE BU ÖZELLİKLERDEN MEMNUNİYET DÜZEYİNİZE DAİR İFADELER YER ALMAKTADIR.	Kesinlikle Katılmıyorum			Kararsızım			Kesinlikle Katılıyorum
İşim, çeşitli beceri ve yetenekler kullanarak pek çok farklı şey yapmamı gerektirir.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin beceri ve yetenek çeşitliliği gerektirme düzeyinden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
İşim, bir dizi karmaşık veya üst düzey beceri kullanmamı gerektirir.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin karmaşık veya üst düzey beceri gerektirme derecesinden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin sonuçları, diğer insanların yaşamlarını ve memnuniyetlerini etkiler.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin diğer insanların yaşamlarını ve memnuniyetlerini etkileme düzeyinden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin sonuçlarının diğer insanlar üzerinde önemli etkileri yoktur.	1	2	3	4	5	6	7
Mesleğimde, işin iyi yapılıp yapılmadığı çok sayıda insanı etkiler.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin insanları etkileyebilme gücünden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
İşimi nasıl yapacağıma kendi başıma karar verebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
İşimi nasıl yapacağıma kendi başıma karar verebilme düzeyinden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
Mesleğim, işimi nasıl ve ne zaman yapacağıma dair neredeyse hiç kişisel söz hakkı tanımaz.	1	2	3	4	5	6	7
Mesleğim, işi nasıl yapacağıma yönelik yüksek düzeyde bağımsızlık ve özgürlük tanır.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin bana tanıdığı bağımsızlık ve özgürlük düzeyinden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
İşim, diğer insanlarla (müşterileriniz veya kendi kurumunuzda bağlantılı pozisyonlarda bulunan kişiler) yakın şekilde çalışmamı gerektirir.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin diğer insanlarla yakın çalışmayı gerektirme düzeyinden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
Yaptığım iş insanlarla uğraşmayı gerektirmez.	1	2	3	4	5	6	7
İşim, diğer insanlarla yoğun bir şekilde uyumlu çalışmamı gerektirir.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin diğer insanlarla uyumlu çalışmayı gerektirme düzeyinden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.6.3. Hipotez Testleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin ardından hipotez testlerine geçilmiştir. Taşma ve Telafi Kuramlarının sınamak amacıyla iki grup hipotez oluşturulmuştur.

3.6.3.1. Meslek Gruplarının Karşılaştırmasına Dayalı Hipotez Testleri

Bu grupta yer alan hipotezler, kuramların yapısına ve kuramları sınamak için gerekli meslek gruplarının seçimine dayanarak oluşturulmuştur. Meslek gruplarının (hemşireler, mühendisler ve öğrenci işleri çalışanları) seçimi, metodoloji kısmında da bahsedildiği gibi Holland'ın Kişilik Kuramı (1973) ve Mesleki Tercih Envanterine (1985), İş Özellikleri Kuramında (Hackman ve Oldham, 1975) işe atfedilen özelliklere ve Taşma ve Telafi Kuramlarının yapısına göre gerçekleştirilmiştir. Meslek gruplarının karşılaştırmasına dayalı hipotezlerin test edilmesinden önce, ilgili meslek gruplarının iş özellikleri ve bundan memnuniyetlerine ilişkin bazı istatistiksel bulgular Tablo 28'de gösterilmiştir.

Tablo 28: Meslek Gruplarının İş Özellikleri ve Memnuniyetlerine İlişkin İstatistiksel Veriler

Boyut		Hemşire	Mühendis	Öğrenci İşleri Çalışanları	Toplam
Beceri çeşitliliği iş özelliği	N	186	188	201	575
	Ortalama	5,615	5,968	4,840	5,460
	Std. Sap.	1,457	0,972	1,448	1,396
	Kurtosis	0,856	-0,090	0,004	0,516
	Skewness	-1,229	-0,862	-0,526	-0,968
Beceri çeşitliliği memnuniyeti	N	186	188	201	575
	Ortalama	5,056	5,718	4,783	5,177
	Std. Sap.	1,543	1,178	1,552	1,487
	Kurtosis	0,205	-0,305	-0,356	0,064
	Skewness	-0,767	-0,643	-0,419	-0,696
Görev anlamlılığı iş özelliği	N	186	188	201	575
	Ortalama	6,267	5,893	5,806	5,983
	Std. Sap.	1,201	1,254	1,243	1,247
	Kurtosis	3,279	2,099	1,844	2,775
	Skewness	-2,007	-1,434	-1,359	-1,627
	N	186	188	201	575

Görev anlamlılığı memnuniyeti	Ortalama	5,341	5,696	5,524	5,521
	Std. Sap.	1,610	1,369	1,341	1,447
	Kurtosis	0,290	1,071	0,420	0,668
	Skewness	-1,033	-1,104	-0,928	-1,055
Özerklik iş özelliği	N	186	188	201	575
	Ortalama	3,953	5,177	3,885	4,329
	Std. Sap.	1,494	1,169	1,348	1,466
	Kurtosis	-0,758	1,351	-0,595	-0,666
	Skewness	-0,137	-1,017	0,049	-0,319
Özerklik memnuniyeti	N	186	188	201	575
	Ortalama	4,161	5,175	4,111	4,475
	Std. Sap.	1,545	1,512	1,534	1,604
	Kurtosis	-0,432	0,617	-0,492	-0,525
	Skewness	-0,111	-0,902	-0,056	-0,286
Başkalarıyla baş çıkma iş özelliği	N	186	188	201	575
	Ortalama	6,148	5,684	5,860	5,896
	Std. Sap.	1,278	1,422	1,170	1,303
	Kurtosis	3,551	1,738	0,780	2,787
	Skewness	-2,016	-1,503	-1,148	-1,710
Başkalarıyla baş çıkma memnuniyeti	N	186	188	201	575
	Ortalama	4,755	5,255	5,360	5,130
	Std. Sap.	1,849	1,495	1,374	1,599
	Kurtosis	-0,564	0,274	-0,671	-0,008
	Skewness	-0,662	-0,902	-0,520	-0,809

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Byrne (2016: 122-123), basıklık değerlerinin (kurtosis) -7 ile +7 arasında, çarpıklık değerlerinin (skewness) ise -2 ile +2 arasında olmasının verilerin normal dağıldığının kanıtı olduğunu belirtmiştir. Tablo 28'deki basıklık ve çarpıklık değerleri, verilerin hem genel puanlamada hem de meslek grupları açısından normal dağıldığını göstermektedir. Ölçek boyutlarına ilişkin ortaya çıkan ortalama puanlarla ilgili dikkat çeken hususlardan ilki, üç meslek grubunun tüm iş özellikleri ortalamalarında, genel olarak düşük bir puanlamaya rastlanmadığıdır. İÖÖ'nün yedili Likert tipi yapısında ortaya çıkan iş özelliği ortalamaları incelendiğinde, en düşük ortalamaya sahip iş özelliği puanlarının özerklik iş özelliğinde olduğu görülmekle birlikte, ortalamaların 3,88'in altına inmediği tespit edilmiştir. Bu durum memnuniyet ortalamaları için de benzerdir. Konunun kuramsal açıdan tartışması sonuç kısmında ayrıntılı bir şekilde ele alınacaksa da üç meslek grubu adına elde edilen iş özellikleri ve memnuniyet

ortalamalarının bir kısmının, Holand'ın Kişilik Kuramında (1973) belirttiği kişilik tipi ve mesleki tercihlere uygun olmayan sonuçlarla ortaya çıktığı belirtilmelidir.

İş özelliklerine ilişkin bulgular incelendiğinde, ortalama puanı en yüksek iş özelliğinin görev anlamlılığı (5,98) en düşük iş özelliğinin ise özerklik (4,32) olduğu görülmektedir. Üç meslek grubunun iş özelliklerine ilişkin ortalama puanları incelendiğinde; hemşire grubunda, görev anlamlılığı (6,26) ve başkalarıyla başa çıkma (6,14) iş özelliklerinde oldukça yüksek ortalama puanlar elde edildiği görülmektedir. Bu durum mühendislerde beceri çeşitliliği (5,96) ve görev anlamlılığı (5,89) özelliklerinde ortaya çıkarken; öğrenci işleri çalışanlarında ise başkalarıyla başa çıkma (5,86) ve görev anlamlılığı (5,80) iş özelliklerinde gözlenmiştir. Mühendislerin iş özelliği ortalamalarının 5'in altına inmediği görülürken, genel olarak en düşük iş özelliği ortalamalarının öğrenci işleri çalışanlara ait olduğu görülmektedir (başkalarıyla başa çıkma iş özelliği hariç). İlgili sonuçlara ilişkin kuramsal tartışmalar sonuç kısmında ele alınacaktır.

Üç meslek grubunun sahip olduğu iş özelliklerinden memnuniyet puanları incelendiğinde göze çarpan ilk nokta; tüm meslek gruplarında, özerklik boyutu hariç, memnuniyet ortalamalarının iş özellikleri ortalamalarından düşük olduğudur. Özerklik boyutunun memnuniyet puanları incelendiğinde, hemşire ve öğrenci işleri çalışanlarının memnuniyet puanlarının iş özelliğinden daha yüksek olduğu, mühendis grubunda ise birbirine eşit olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, memnuniyet ortalamaları genel olarak değerlendirildiğinde, tıpkı iş özelliklerinde olduğu gibi düşük bir düzeyin oluşmadığı görülmektedir. En düşük memnuniyet düzeylerinin özerklik iş özelliğinde olduğu görülmekle birlikte 4,11'in altında bir memnuniyet ortalaması oluşmamıştır. Ancak, iş özelliği memnuniyet ilişkisine oransal olarak bakıldığında, başkalarıyla başa çıkma iş özelliğinden memnuniyetin diğer iş özelliklerine göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Üç meslek grubunun iş özelliklerinden memnuniyet puanlarında dikkat çeken bir diğer husus, hemşirelerin iş özelliklerinden memnuniyet ortalamalarının iş özellikleri puanlarına göre oransal farkının diğer gruplardan daha yüksek olduğudur. Bir başka deyişle, iş özellikleri puanlarına göre memnuniyet düzeyi en düşük grup hemşireler olmuştur. Örnek vermek gerekirse, görev anlamlılığı iş özelliği en yüksek olan grup hemşirelerken, bu iş özelliğinden memnuniyeti en düşük grup yine

hemşireler olarak ortaya çıkmıştır. Aynı durum, başkalarıyla başa çıkma iş özelliği ve bundan memnuniyette de gözlenmektedir. Ayrıca, beceri çeşitliliği ve özerklik boyutlarında da oransal olarak memnuniyeti en düşük grup hemşireler olmuştur.

Üç meslek grubunun iş özelliği ve memnuniyet boyutlarına dair verileriyle ilgili incelemeler burada sonlandırılarak hipotez testlerine geçilmiştir. Taşma ve telafi kuramlarının hipotez testleri için gerçekleştirilen ilk işlem, meslek gruplarının (hemşireler, mühendisler ve öğrenci işleri çalışanları) sahip oldukları iş özelliği ve bundan duydukları memnuniyet düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakmak olmuştur. Bunun için geliştirilen sıfır hipotezleri incelendiğinde, H0a ve H0b için, tüm meslek grupları arasında farklar incelenirken, H0c ve H0d için iki meslek grubu arasındaki farklara odaklanıldığı görülecektir. Dolayısıyla, dört sıfır hipotezinin tamamının tek bir testle sınanması mümkün görünmemektedir. Bununla ilgili olarak, üç meslek grubunun kıyaslamalarını içeren H0a ve H0b için tek bir Anova testi ile sonrasında post hoc testi, H0c ve H0d hipotezleri içinse ayrı ayrı t-testleri gerçekleştirilecektir.

Üç meslek grubunun, beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyetlerini kıyaslamak için geliştirilen birinci grup sıfır hipotezi (H0a) ile görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyetlerini kıyaslamak için geliştirilen ikinci grup sıfır hipotezinin (H0b) testi için tek yönlü Anova analizi uygulanmasına karar verilmiştir. İkinden daha fazla sayıdaki grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü Anova testi için normal dağılım, grup içi normal dağılım, varyans eşitliği, eşit aralıklı ölçek özelliği taşıyan bağımlı değişken ve kategorik özellikli bir grup değişkeninin varlığı gibi varsayımlar (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010: 70-76) incelenmiştir. Yapılan inceleme ve analizler, veri setinin varyans eşitliği koşulunu bazı boyutlarda sağladığını bazılarında ise sağlamadığını göstermiştir. Her ne kadar, grupların eleman sayılarının eşit veya birbirine yakın olduğu durumlarda ve örneklem sayısının büyük olduğu hallerde Anova prosedürünün varyans eşitsizliğine dayanıklı olduğu belirtilse de (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010: 70-76) varyans eşitliğinin sağlanamadığı durumlar için daha tutucu istatistik testleri olan Brown–Forsythe F (1974), ve Welch’s F (1951) değerlerine bakılmaktadır. Tablo 29, meslek gruplarının beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyeti ile görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyeti ortalamaları

arasında anlamlı fark olup olmadığı ve varyans eşitliğine dair istatistik verileri içermektedir.

Tablo 29: Meslek Gruplarının Beceri Çeşitliliği İş Özelliği ve Memnuniyeti ile Görev Anlamlılığı İş Özelliği ve Memnuniyetine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Boyut	Varyans Eşitliği	Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin Test Değerleri				
		F	Sig.	Test	F	Df1	Df2	Sig.
Beceri özelliği	çeş. Eşit			Welch	41,025	2	367	0,000
	Eşit değil	15,688	0,000	Brown	37,857	2	522	0,000
Beceri memnuniyet	Eşit			Welch	25,183	2	375	0,000
	Eşit değil	7,778	0,000	Brown	21,605	2	545	0,000
Görev anl. Özelliği	Eşit	2,004	0,136	Welch	7,687	2	380	0,001
	Eşit değil			Brown	7,500	2	570	0,001
Görev memnuniyet	Eşit			Welch	2,655	2	376	0,072
	Eşit değil	3,144	0,044	Brown	2,822	2	547	0,060

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 29’da yer alan Levene Testi sonuçları incelendiğinde; görev anlamlılığı iş özelliği boyutunun varyans eşitliğini sağladığı, ancak diğer boyutların bu şarta uymadığı görülmektedir. Bu sebeple, Brown–Forsythe F (1974) ve Welch’s F (1951) değerleri üzerinden yorumlanan sonuçlar, meslek grupları açısından görev anlamlılığı memnuniyeti dışında tüm boyutların ortalamaları arasında anlamlı fark olduğunu göstermektedir. Görev anlamlılığı memnuniyeti açısından fark olmaması, yani H0b’nin kabul edilmesiyle; bu sıfır hipotezine bağlı olarak sınanabilecek olan Ha4 ve Ha5 alternatif hipotezleri reddedilmiş ve bunların sonuçlarına bağlı olarak sınanabilen, Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarının varsayımlarının ölçülebilmesi için oluşturulan hipotezlerden bir kısmı olan ve sosyal statü boyutu üzerinden ölçümleri kapsayan H0b1 ile H3 ve H4 hipotezlerinin sınanması için gerekli koşullar sağlanamamıştır. Diğer taraftan, beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyeti üzerinden oluşturulan H0a reddedilmiştir. Bu bağlamda, beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyeti açısından oluşan farkların ve beklenen farksızlıkların hangi meslek

grupları arasında ortaya çıktığını test etmek için hazırlanan alternatif hipotezlerin (Ha1, Ha2, Ha3) testine geçilecektir.

Bunun için post hoc çoklu karşılaştırma testine ihtiyaç duyulmaktadır. Post hoc testleri, ikiden fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında, hangi ikililer arasında (veya daha fazla grup arasında) farklılıklar olduğunu görebilmeyi sağlayan ve katı kabul kriterleri bulunan prosedürler içermektedir (Shingala ve Rajyaguru, 2015: 22). Bu bağlamda, çok sayıda post hoc prosedürü bulunmaktadır. Hangi post hoc testinin seçilmesi gerektiğine, araştırmanın yapısı ve varsayımların sağlanıp sağlanamamasına göre karar verilmektedir. Bu çalışmada, Tablo 29’da da gösterildiği üzere, beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyet boyutlarında, grup içi varyans eşitliğinin sağlanamaması söz konusu olduğu için, varyans eşitliğinin sağlanamadığı durumlar için geliştirilen dört testten birinin seçilmesi gerektiğine karar verilmiştir (Shingala ve Rajyaguru, 2015: 23-29). Bunlar; Games Howell prosedürü, Tamhane’nin T2 prosedürü, Dunnett’in T3 prosedürü ve Dunnett’in C prosedürüdür.

Games Howell prosedürü, t-testi ile serbestlik derecelerine yönelik Welch düzeltmelerine dayandığı için varyans eşitsizliği durumunda tercih edilen prosedürlerden biridir. Diğer prosedürlerden ayrılan en önemli özelliği, gruplarda yer alan örnek sayıları düşük olduğunda daha ılımlı sonuçlar verebilmesidir. Games Howell prosedürünün uygulanmasında altı örnekleme kadar düşmenin sorun yaratmadığı ve bu tür durumlarda daha çok tercih edildiği belirtilmelidir (Shingala ve Rajyaguru, 2015: 24-25).

Varyans eşitsizliği durumunda kullanılan bir diğer prosedür olan ve Tamhane tarafından önerilen T2 prosedürü, Welch düzeltmelerini ve Sidak’ın (1967) çarpımsal eşitsizliğini kullanmaktadır. Games Howell prosedürüne göre daha tutucu bir analiz olarak gösterilen Tamhane’nin T2 prosedürü, varyans eşitsizliğinin yanı sıra örneklem büyüklüklerinin farklı olduğu durumlar için de uygun bir prosedür olarak gösterilmekte ve daha büyük örneklem için önerilmektedir (Shingala ve Rajyaguru, 2015: 26).

Dunnett T3 testi, Tamhane T2 testinin modifikasyonuna dayanmaktadır ve en önemli farkı, örneklem sayısı 50’nin altına düştüğünde tercih edilmesidir. Ayrıca, serbestlik derecesinin küçük olduğu durumlarda kullanımı daha güvenilir sonuçlar vermektedir. Dunnett C testinin Dunnett T3’ten farkı ise; örneklemin ve serbestlik

derecelerinin büyük olduğu durumlara daha uygun olmasıdır (Shingala ve Rajyaguru, 2015: 27-28).

Meslek gruplarının ortalamalarının karşılaştırılmasında, veri setinin ve hipotez grubunun yapısına en uygun post hoc testinin Tamhene'nin T2 prosedürü olduğuna karar verilmiştir (eşit ya da yaklaşık grup elemanı sayısı, varyans eşitsizliği, büyük örneklem). Üç meslek grubunun beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyet açısından ortalama farklarını test etmek için Tamhane'nin T2 prosedürüyle gerçekleştirilen analizler Tablo 30'da gösterilmektedir.

Tablo 30: Meslek Gruplarının Beceri Çeşitliliği İş Özelliği ve Memnuniyeti ile Görev Anlamlılığı İş Özelliği ve Memnuniyetine İlişkin Post Hoc Testi Sonuçları

İş özelliği ve memnuniyet	(i) meslek	(j) meslek	Ort. Fark. (i-j)	Std. hata	Sig.	%95 güven aralığında	
						Alt sınır	Üst sınır
Beceri Özelliği	Hemşire	Mühendis	-0,352	0,128	0,059	-0,660	-0,044
		Öğr. İşl.	0,774*	0,147	0,000	0,420	1,129
	Mühendis	Hemşire	0,352	0,128	0,059	0,044	0,660
		Öğr. İşl.	1,127*	0,124	0,000	0,829	1,425
	Öğr. İşl.	Hemşire	-0,774*	0,147	0,000	-1,129	-0,420
		Mühendis	-1,127*	0,124	0,000	-1,425	-0,829
Beceri Memnuniyeti	Hemşire	Mühendis	-0,661*	0,142	0,000	-1,002	-0,320
		Öğr. İşl.	0,272	0,157	0,231	-0,104	0,650
	Mühendis	Hemşire	0,661*	0,142	0,000	0,320	1,002
		Öğr. İşl.	0,934*	0,139	0,000	0,600	1,268
	Öğr. İşl.	Hemşire	-0,272	0,157	0,231	-0,650	0,104
		Mühendis	-0,934*	0,139	0,000	-1,268	-0,600

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyet boyutları üzerinden üç meslek grubu için yapılan karşılaştırmada kuramsal varsayımlar; mühendislerle hemşirelerin beceri çeşitliliği iş özelliği boyutları arasında anlamlı fark olmaması, ancak memnuniyet boyutu için mühendisler lehine anlamlı fark olması (Ha1); mühendislerle öğrenci işleri çalışanları arasında hem iş özelliği hem memnuniyet açısından mühendisler lehine anlamlı fark olması (Ha2); hemşirelerle öğrenci işleri çalışanları arasında beceri çeşitliliği iş özelliği açısından hemşireler lehine fark olması (Ha3), ancak memnuniyet boyutunda anlamlı fark olmaması şeklindedir. Tablo 30 incelendiğinde, tüm kuramsal

beklentilerin karşılandığı görülmektedir. Dolayısıyla, Ha1, Ha2 ve Ha3 kabul edilmiştir. Bu sonuçlar, Holland'ın Kişilik Kuramı (1973) ve Mesleki Tercih Envanterinin (1985) beceri çeşitliliği iş özelliği ve bundan memnuniyet düzeyleri açısından meslek tipleri üzerine ortaya koyduğu varsayımları desteklemektedir. Dolayısıyla, bu iş özelliği üzerinden geliştirilen ve meslek gruplarının boş zaman motivasyonu (yeterlik ustalık ve uyarıcı çekme) ortalama farklarını inceleyen hipotez testlerine (H0a1, H0a2, H1 ve H2) geçilebilecektir. Ancak öncesinde, diğer sıfır hipotezlerinin testi tamamlanacaktır.

Bu testlerden ikincisi; özerklik iş özelliği ve memnuniyet boyutları üzerinden, mühendisler ve hemşirelerin karşılaştırması için geliştirilen H0c ve H0c'nin reddedilmesi halinde alternatif hipotezin (Ha6) sınanmasını içermektedir. Bu bağlamda, mühendis ve hemşirelerden oluşan iki bağımsız örneklem grubunun birbiriyle karşılaştırması için önerilen testin, bağımsız örneklem t-testi olduğu görülmüştür (Heeren ve D'Agostino, 1987: 80-82). Levene Testi sonuçları özerklik memnuniyetinde varyans eşitliğinin sağlandığını, ancak özerklik iş özelliği boyutu için sağlanamadığını göstermiştir. Ancak, veriler normal dağılım gösterdiği ve bağımsız örneklem t-testi için diğer varsayımlar karşılandığı için t-testi uygulamanın yerinde olduğuna karar verilmiştir. Hemşire ve mühendislerin özerklik iş özelliği ve memnuniyet boyutları ortalama farklarını inceleyen bağımsız örneklem t-testi ve varyans eşitliğine dair sonuçlar Tablo 31'de gösterilmektedir.

Tablo 31: Hemşire ve Mühendislerin Özerklik İş Özelliği ve Memnuniyetine İlişkin T-Testi Sonuçları

Boyut	Varyans Eşitliği	Levene Testi					
		F	Sig.	T	Df	Sig.	Ort. Fark
Özerklik	Eşit			-8,825	372	0,000	-1,223
Özellik	Eşit Değil	18,131	0,000	-8,813	349	0,000	-1,223
Özerklik	Eşit	0,239	0,625	-6,413	372	0,000	-1,014
Memnuniyeti	Eşit Değil			-6,413	371	0,000	-1,014

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Özerklik iş özelliği ve memnuniyeti boyutları üzerinden ortaya konan kuramsal varsayım; mühendislerin hemşirelere göre daha özerk ve bu durumdan daha memnun olacağı yönündedir. Tablo 31'e yansıtılan sonuçlar, iki grup arasında, her iki boyutta da mühendisler lehine anlamlı fark olduğunu göstermekte ve bu varsayımı doğrulamaktadır. Dolayısıyla H0c reddedilmiş ve Ha6 hipotezi kabul edilmiştir. Böylelikle, bu iş özelliği üzerinden geliştirilen ve mühendis ve hemşirelerin boş zaman motivasyonu ortalama farklarını inceleyen testlere (H0c1 ve H5'in test edilmesi) geçilebilecektir. Ancak öncesinde, başkalarıyla başa çıkma iş özelliği ve memnuniyeti üzerinden geliştirilen sıfır hipotezi ile alternatif hipotezin testi gerçekleştirilecektir.

Meslek gruplarının iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları açısından son karşılaştırma, başkalarıyla başa çıkma iş özelliği ve memnuniyet boyutları üzerinden, hemşireler ve öğrenci işleri çalışanlarının karşılaştırması için geliştirilen H0d ve H0d'nin reddedilmesi halinde alternatif hipotezin (Ha7) sınanmasını içermektedir. Bu bağlamda, hemşire ve öğrenci işleri çalışanlarından oluşan iki bağımsız örneklem grubunun birbiriyle karşılaştırması için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır (Heeren ve D'Agostino, 1987: 80-82). Levene Testi sonuçları başkalarıyla başa çıkma iş özelliğinde varyans eşitliğinin sağlandığını, ancak memnuniyet boyutu için sağlanamadığını göstermiştir. Ancak, veriler normal dağılım gösterdiği ve bağımsız örneklem t-testi için diğer varsayımlar karşılandığı için t-testi uygulamanın yerinde olduğuna karar verilmiştir. Hemşire ve öğrenci işleri çalışanlarının başkalarıyla başa çıkma iş özelliği ve memnuniyet boyutları ortalama farklarını inceleyen bağımsız örneklem t-testi ve varyans eşitliğine dair sonuçlar, Tablo 32'de gösterilmektedir.

Tablo 32: Hemşire ve Öğrenci İşleri Çalışanlarının Başkalarıyla Başa Çıkma İş Özelliği ve Memnuniyetine İlişkin T-Testi Sonuçları

Boyut			Varyans Eşitliği		Levene Testi			
			F	Sig.	T	Df	Sig.	Ort. Fark
Başka. Çık. Özl.	Başa	Eşit	0,767	0,382	2,314	385	0,051	0,288
		Eşit Değil			2,306	374	0,052	0,288
Başka. Çık. Mem.	Başa	Eşit			-3,671	385	0,000	-0,605
		Eşit Değil	14,287	0,000	-3,630	340	0,000	-0,605

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Başkalarıyla başa çıkma iş özelliği ve memnuniyeti boyutları üzerinden ortaya konan kuramsal varsayım; hemşirelerin başkalarıyla başa çıkma memnuniyetinin öğrenci işleri çalışanlarından yüksek olacağı, iş özelliğininse farksız olacağı yönündedir. Tablo 32'ye yansıtılan sonuçlar, iki grup arasında, memnuniyet boyutunda kuramsal varsayımın tam tersine öğrenci işleri lehine fark olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla H0d'nin reddedilmesi ve Ha7 hipotezinin kabul edilmesine rağmen farkın yönü kuramsal beklentiye uymadığı için, bu iş özelliği üzerinden geliştirilen ve hemşireler ile öğrenci işleri çalışanlarının boş zaman motivasyonu ortalama farkları için varsayımlar (H0d1, H0d2, H6 ve H7'nin test edilmesi) sınanamayacaktır.

Holland'ın Kişilik Kuramı ve Mesleki Tercih Envanterine göre oluşturulan meslek grupları ve bunlara ait iş özelliği ve memnuniyet ilişkisine dair hipotezler test edilmiş ve beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyeti ile özerklik iş özelliği ve memnuniyeti üzerinden sınanan ilişkiler onaylanmış, görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyeti ile başkalarıyla başa çıkma iş özelliği ve memnuniyeti üzerinden oluşturulan ilişkilerse onaylanmamıştır. Bu durumda, Taşma ve Telafi Kuramının dört varsayımını ölçmek üzere oluşturulan ve meslek gruplarının boş zaman motivasyon boyutları ortalama farklarına odaklanan hipotezlerden sınanabilir durumda olanlar aşağıda gösterilmiş ve kuramların testine geçilmiştir.

- Beceri çeşitliliği iş özelliği ve bundan memnuniyetle ilişkili olan yeterlik ustalık ve uyaran çekme boyutları için sıfır (farksızlık) hipotezleri

H0a1: Meslek gruplarının yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

H0a2: Meslek gruplarının uyaran çekme boyutları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezlerinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotezler aşağıda gösterilmiştir:

H1: Mühendisler, hemşireler ve öğrenci işleri çalışanlarının yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark mühendisler lehine ise Olumlu Taşma Kuramının; hemşireler lehine ise Olumsuz Taşma Kuramının; öğrenci işleri çalışanları lehine ise Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

H2: Mühendisler, hemşireler ve öğrenci işleri çalışanlarının uyaran çekme boyutları arasında anlamlı fark vardır. (Fark hemşireler lehine ise Tepkisel Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

• Özerklik iş özelliği ve bundan memnuniyetle ilişkili olan entelektüel boyutu için sıfır (farksızlık) hipotezi

H0c1: Mühendislerle hemşirelerin entelektüel boyutu ortalama puanları arasında anlamlı fark yoktur.

Sıfır hipotezlerinin reddedilmesi halinde oluşturulan alternatif hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H5: Mühendislerle hemşirelerin entelektüel boyutu arasında anlamlı fark vardır. (Fark mühendisler lehine ise Olumlu Taşma Kuramının; hemşireler lehine ise Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilir.)

Yukarıda da gösterildiği gibi, beceri çeşitliliği iş özelliği ve bundan memnuniyet ilişkisine bağlı olarak oluşturulan H0a1 reddedilirse H1 ve H0a2 reddedilirse H2; özerklik iş özelliği ve bundan memnuniyet ilişkisine bağlı olarak oluşturulan H0c1 reddedilirse H5 kabul edilecek ve farkların yönüne göre kuramsal varsayımlar doğrulanacak ya da yanlışlanacaktır.

Meslek gruplarının boş zaman motivasyonu ortalama puanlarının karşılaştırmasına dayalı hipotezlerin test edilmesinden önce, ilgili meslek gruplarının boş zaman motivasyon boyutlarına ilişkin bazı istatistiksel bulguları paylaşmak yerinde olacaktır. Bu noktada hatırlatılmalıdır ki; sınanabilir durumda olan boş zaman motivasyon boyutları, entelektüel, yeterlik ustalık ve uyaran çekmedir. Tablo 33'te tüm boyutlar için sayısal veriler paylaşılmış ve kuramsal açıdan değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 33: Meslek Gruplarının Boş Zaman Motivasyon Boyutlarına İlişkin İstatistiksel Veriler

Boyut		Hemşire	Mühendis	Öğrenci İşleri Çalışanları	Toplam
Entelektüel	N	186	188	201	575
	Ortalama	5,530	5,252	5,032	5,265
	Std. Sap.	1,206	1,271	1,274	1,266
	Kurtosis	0,286	-0,806	-0,628	-0,503
	Skewness	-0,848	-0,407	-0,431	-0,541

Yeterlik ustalık	N	186	188	201	575
	Ortalama	4,385	3,756	3,970	4,034
	Std. Sap.	1,543	1,701	1,385	1,564
	Kurtosis	-0,958	-0,908	-0,597	-0,837
	Skewness	-0,055	0,251	0,023	0,066
Sosyal arkadaşlık	N	186	188	201	575
	Ortalama	5,141	4,933	4,964	5,011
	Std. Sap.	1,661	1,619	1,462	1,580
	Kurtosis	-0,103	-0,617	-0,141	-0,325
	Skewness	-0,834	-0,511	-0,590	-0,639
Sosyal statü	N	186	188	201	575
	Ortalama	2,582	2,296	2,375	2,416
	Std. Sap.	1,402	1,388	1,204	1,334
	Kurtosis	-0,356	1,306	0,732	0,491
	Skewness	0,707	1,209	1,093	0,992
Uyaran çekme	N	186	188	201	575
	Ortalama	5,971	6,299	6,294	6,191
	Std. Sap.	1,477	1,035	0,942	1,177
	Kurtosis	2,818	1,127	7,471	3,584
	Skewness	-1,847	-1,506	-2,470	-2,098
Uyaran itme	N	186	188	201	575
	Ortalama	5,092	5,424	5,520	5,350
	Std. Sap.	1,810	1,403	1,358	1,541
	Kurtosis	-0,462	0,233	1,594	0,402
	Skewness	-0,755	-0,888	-1,289	-1,011

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 33 incelendiğinde, verilerin tüm gruplarda ve genel puanlamada normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların boş zaman motivasyonlarına ilişkin bulgular incelendiğinde, sosyal statü boyutu hariç (2,41) tüm boyutlarda ortalama puanların 4'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Genel puanlarda en yüksek boş zaman motivasyonunun, rahatlama ve dinlenme güdülerıyla ortaya çıkan uyaran çekme boyutu (6,19) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Meslek gruplarının boş zaman motivasyonuna ilişkin dikkat çeken ilk konu, uyaran çekme (rahatlama ve dinlenme) ve uyaran itme (diğer insanlardan ve rutin çevreden kaçış) boyutları hariç diğer dört boyutta, hemşirelerin ortalama puanlarının diğer meslek gruplarından daha yüksek olduğudur. Diğer taraftan, mühendislerin boş

zaman motivasyonuna ait ortalama puanlarının entelektüel ve uyaran çekme boyutları hariç diğer boyutlarda öğrenci işleri çalışanlarından, uyaran çekme ve uyaran itme boyutları hariç diğer boyutlarda ise hemşirelerden daha düşük olduğu görülmektedir. Boş zaman motivasyonlarının meslek grupları açısından değerlendirilmesinde, iki meslek grubu arasındaki en büyük ortalama puan farkı ise, yeterlik ustalık boyutunda hemşireler (4,38) ile mühendisler (3,75) arasında ortaya çıkmıştır. Boş zaman motivasyon boyutlarının genel ortalama puanları ile ilgili boyutun meslek gruplarının ortalama puanları arasındaki en büyük fark da yine yeterlik ustalık boyutunda ortaya çıkmış ve ilgili boyutun genel ortalaması 4,03 iken hemşirelerin ilgili boyuttaki ortalama puanı 4,38 olmuştur. Tablo 33'ün genel değerlendirmesi burada noktalanarak hipotez testlerine geçilecektir. Tablo 33'te ortaya çıkan ve kuramsal açıdan tartışılacak noktalar çalışmanın sonuç kısmında ele alınacaktır.

Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımını ölçülmesinde boş zaman motivasyonu boyutları için hazırlanmış ve sınanabilir durumda olan sıfır hipotezlerinin testinde ilk ele alınacak grup, beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyeti üzerinden geliştirilen H0a1 ve H0a2'nin testidir. Bunun için, daha önce bahsedilen gerekçelerle tek yönlü Anova testi gerçekleştirilmiştir.

Yapılan inceleme ve analizler, yeterlik ustalık ve uyaran çekme boyutlarında varyans eşitliği koşulunun sağlanmadığını göstermiş ve varyans eşitliğinin sağlanmadığı durumlar için, daha önce de bahsedildiği gibi, daha tutucu istatistik testleri olan Brown–Forsythe F (1974) ve Welch's F (1951) değerlerine bakılmasına karar verilmiştir. Tablo 34 meslek gruplarının yeterlik ustalık ve uyaran çekme boyutları ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı ve varyans eşitliğine dair istatistik verileri içermektedir. Bu veriler, H0a1 ve H0a2'nin reddedilip edilmediği sonucunu da göstermektedir.

Tablo 34: Meslek Gruplarının Yeterlik-Ustalık ve Uyaran-Çekme Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Boyut	Varyans	Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin Test Değerleri				
	Eşitliği	F	Sig.	Test	F	Df1	Df2	Sig.
Yeterlik	Eşit			Welch	7,524	2	374	0,001
Ustalık	Eşit değil	5,949	0,003	Brown	7,977	2	548	0,000

Uyaran	Eşit			Welch	3,715	2	365	0,025
Çekme	Eşit değil	15,408	0,000	Brown	4,805	2	474	0,009

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 34’te yer alan Levene Testi sonuçlarından da izlenebileceği gibi her iki boyutta da varyans eşitliğinin sağlanamadığı görülmektedir. Bu sebeple, Brown–Forsythe F (1974) ve Welch’s F (1951) değerleri üzerinden yorumlanan sonuçlar, boş zaman motivasyon ortalamalarında, her iki boyutta da kuramları sınavabilmek için gerekli olan anlamlı farkın ortaya çıktığını göstermektedir. Dolayısıyla, H0a1 ve H0a2 reddedilmiştir. Bu noktada, Taşma ve Telafi Kuramlarının varsayımlarını sınamak için geliştirilen H1 ve H2 için farkların yönü test edilecektir.

Yeterlik ustalık ve uyaran çekme boyutları ortalamaları açısından hangi meslek grupları arasında ve ne yönde fark olduğunu anlamak için sınanabilir durumda olan H1 ve H2’nin testi için, grup içi varyans eşitliğinin sağlanamadığı durumlar söz konusu olduğundan, varyans eşitliğinin sağlanamadığı durumlar için geliştirilen dört testten biri olan Tamhene’nin T2 prosedürü uygulanmıştır. Tablo 35 yeterlik ustalık ve uyaran çekme boyutlarının ortalamaları açısından üç meslek grubu arasındaki farklılıkları göstermektedir.

Tablo 35: Meslek Gruplarının Yeterlik Ustalık ve Uyaran Çekme Boyutlarına İlişkin Post Hoc Testi Sonuçları

Boş Zaman Motivasyonu	(i) meslek	(j) meslek	Ort. farkı (i-j)	Std. hata	Sig.	%95 güven aralığında	
						Alt sınır	Üst sınır
Yeterlik Ustalık	Hemşire	Mühendis	0,629*	0,167	0,001	0,226	1,032
		Öğr. İşl.	0,415*	0,149	0,017	0,057	0,774
	Mühendis	Hemşire	-0,629*	0,167	0,001	-1,032	-0,226
		Öğr. İşl.	-0,214	0,157	0,441	-0,593	0,164
	Öğr. İşl.	Hemşire	-0,415*	0,149	0,017	-0,774	-0,057
		Mühendis	0,214	0,157	0,441	-0,164	0,593
	Hemşire	Mühendis	-0,328*	0,132	0,040	-0,645	-0,011

Uyaran		Öğr. İşl.	-0,323*	0,127	0,034	-0,628	-0,017
Çekme	Mühendis	Hemşire	0,328*	0,132	0,040	0,011	0,645
		Öğr. İşl.	0,005	0,100	1,000	-0,236	0,246
	Öğr. İşl.	Hemşire	0,323*	0,127	0,034	0,017	0,628
		Mühendis	-0,005	0,100	1,000	-0,246	0,236

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 35 incelendiğinde, yeterlik ustalık boyutunda hemşirelerle mühendisler ve öğrenci işleri çalışanları arasında hemşireler lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu sonuç, H1 hipoteziyle geliştirilen Olumsuz Taşma Kuramının varsayımını desteklemekte, Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telafi varsayımlarını reddetmektedir. Yani;

- İşleri çeşitli ve çok sayıda beceri gerektiren ancak bu durumdan memnun olmayan bireylerin, buna rağmen, fiziksel ve zihinsel olarak mücadele ve beceri güdüsünün (yeterlik ustalık boyutu) baskın olduğu boş zaman faaliyetlerine yöneleceğine dair varsayım kabul edilmiş;
- İşleri çeşitli ve çok sayıda beceri gerektiren ve bu durumdan memnun olan bireylerin, boş zaman motivasyonlarında da fiziksel ve zihinsel olarak mücadele ve beceri güdüsüyle hareket edeceğine dair varsayım reddedilmiştir;
- İşleri çeşitli ve çok sayıda beceri gerektirmeyen ve bu durumdan memnun olmayan bireylerin (yoksunluk çeken), bu durumu, fiziksel ve zihinsel olarak mücadele ve beceri güdüsünün baskın olduğu boş zaman faaliyetlerine yönelerek telafi edeceğine dair varsayım reddedilmiştir.

Bu çıktılar, kuramsal açıdan sonuç kısmında tartışılacaktır.

Uyaran çekme boyutuna dair veriler incelendiğinde, mühendis ve öğrenci işleri çalışanlarıyla hemşireler arasında mühendis ve öğrenci işleri çalışanları lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir. H2’de ortaya konulan beklenti ise bunun tam tersidir. Yani; işleri çeşitli ve çok sayıda beceri gerektiren ancak bu durumdan memnun olmayan bireylerin, bu durumu, dinlenme ve rahatlamaya yönelik boş zaman motivasyonu ile telafi edeceğine dair varsayım reddedilmiştir. Bu durum, kuramsal açıdan sonuç kısmında tartışılacaktır.

Taşma ve Telafi Kuramlarının varsayımlarının, meslek grupları açısından sınanmasında son test, özerklik iş özelliği ve memnuniyeti üzerinden geliştirilen hipotezlerin test edilmesidir. Bu boyut üzerinden yapılacak test, hemşire ve mühendislerin entelektüel boyutu ortalamalarının farkına bakılmasıdır. Bunun için iki bağımsız örneklem grubunun birbiriyle karşılaştırmasında kullanılan bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Levene Testi sonuçları, entelektüel boyutu için varyans eşitliğinin sağlandığını göstermiştir. Hemşire ve mühendislerin entelektüel boyutu ortalama farklarını inceleyen bağımsız örneklem t-testi ve varyans eşitliğine dair sonuçlar, Tablo 36’da gösterilmektedir.

Tablo 36: Hemşire ve Mühendislerin Entelektüel Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları

Boyut	Varyans Eşitliği	Levene Test					
		F	Sig.	T	Df	Sig.	Ort. Fark
Entelektüel	Eşit	1,030	0,311	2,165	372	0,031	0,277
	Eşit Değil			2,165	371	0,031	0,277

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 36 incelendiğinde, hemşire ve mühendislerin entelektüel boyut ortalama puanları arasında hemşireler lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, H0c1 reddedilmiş ve H5’te ortaya konan ve Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımını destekleyen yapı onaylanmıştır. Yani;

- İşlerinde yeterince bağımsız ve özgürce hareket edemeyen bireylerin, bu durumu, öğrenme, keşfetme ve özgürce hareket etme güdüsüyle gerçekleştirilen boş zaman faaliyetleriyle telafi edeceğine dair varsayım kabul edilmiş;
- İşlerinde bağımsız ve özgürce hareket eden bireylerin, boş zaman motivasyonunda da bu güdülerle hareket edeceğine dair varsayım reddedilmiştir.

Taşma ve Telafi Kuramlarının, meslek gruplarının iş özelliği ve memnuniyeti – boş zaman motivasyonu ilişkisine dayanarak sınanmasında, sınanabilir durumda olan hipotezlerden Olumsuz Taşma Kuramının varsayımı destekleyen sonuç ile H1 hipotezi ve Tamamlayıcı Telafi Kuramını destekleyen sonuç ile H5 hipotezi

doğrulanmıştır. Meslek gruplarının karşılaştırılmasında, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımını sınamak üzere hazırlanan hipotezlerinin büyük kısmı reddedilmiştir. Ancak, mesleklerin sahip olduğu varsayılan belirgin iş özellikleri ve belirgin memnuniyet düzeyleri çeşitliliği sağlanmadığı için ilgili sonuçlara şüpheyile yaklaşılmalıdır. Bu durum, Holland'ın Kişilik Kuramı (1973) ve Mesleki Tercih Envanterinde (1985) ortaya konulan kuramsal çerçevenin bir kısmının, bu çalışmanın örnekleminde doğrulanmadığını göstermektedir. Bu durumun yaşanabileceği önceden ön görülmüş ve aynı veri setinde, Taşma ve Telafi Kuramlarının varsayımlarını doğru bir şekilde test edebilmek için gerekli olan çeşitliliği ortaya çıkaran bir sınıflama yapılmış ve metodoloji kısmında ayrıntılarıyla aktarılmıştır. Bu noktada, ilgili sınıflama üzerinden gerçekleştirilen hipotez testlerine geçilecektir.

3.6.3.2. İş Özelliği – Memnuniyet Düzeyine Göre Sınıflanmış Grupların Karşılaştırılmasına Dayalı Hipotezler

Bu sınıflama sonucu ortaya çıkan grupların iş özellikleri ve bundan memnuniyetine ilişkin bazı istatistiksel bulgular Tablo 37'de gösterilmiştir.

Tablo 37: İş Özelliği – Memnuniyet Düzeyine Göre Sınıflanmış Gruplara İlişkin İstatistiksel Veriler

Boyut	Değer	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
		Grup	Grup	Grup	Grup	Grup	Grup	Grup	Grup	Grup	Grup
İş Özelliği	N	106	102	38	98	30	34	32	30	66	31
	Ortalama	6,65	6,58	6,44	6,46	6,33	6,46	2,81	2,78	2,67	2,77
	Std. Sap.	0,40	0,41	0,54	0,52	0,53	0,44	0,61	0,95	0,84	0,77
	Kurtosis	0,63	0,75	0,08	0,54	-1,27	-0,33	1,25	-0,65	-0,77	0,20
	Skewness	-1,05	-0,91	-0,89	-0,92	-0,01	-0,43	-1,17	-0,04	-0,11	-0,16
Memnuniyet	N	106	102	38	98	30	34	32	30	66	31
	Ortalama	6,48	6,56	6,51	6,42	2,58	2,48	2,78	2,68	2,59	2,72
	Std. Sap.	0,52	0,44	0,55	0,59	1,09	0,90	0,60	0,92	1,04	0,78
	Kurtosis	0,12	-1,18	0,12	0,10	-1,15	-0,21	1,13	-1,14	-0,66	-0,28
	Skewness	-0,85	-0,44	-0,94	-0,79	-0,03	0,52	-0,67	-0,30	0,13	-0,15

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 37 incelendiğinde, verilerin tüm gruplarda normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Grupların iş özelliği ve memnuniyet ortalamaları incelendiğinde, kendi temel sınıflandırması içinde (yüksek iş özelliği ve memnuniyet için 1., 2., 3. ve 4. grup, yüksek iş özelliği – düşük memnuniyet için 5. ve 6. grup, düşük iş özelliği ve memnuniyet için 7., 8., 9. ve 10. grup) son derece yakın puanlarla ayrıldığı görülmektedir ki bu durum, kuramların sınanabilmesi için ideal bir ortam oluşturmaktadır. Diğer taraftan, yüksek iş özelliği (1., 2., 3., 4., 5. ve 6. gruplar), düşük iş özelliği (7., 8., 9. ve 10. gruplar), yüksek memnuniyet (1., 2., 3. ve 4. gruplar) ve düşük memnuniyete (5., 6., 7., 8., 9. ve 10. gruplar) sahip gruplar da özellik ve memnuniyet açısından beklendiği gibi yakın ortalama puanlarla ayrılmıştır.

İş özelliği – memnuniyet düzeyine göre sınıflanmış grupların karşılaştırılmasına dayalı hipotezlerin sınanmasında ilk olarak; iş özelliği ve memnuniyeti açısından yüksek – yüksek (1., 2., 3. ve 4. gruplar), düşük – düşük (7., 8., 9. ve 10. gruplar) ve yüksek – düşük (5. ve 6. gruplar) olan grupların kendi içinde karşılaştırması yapılacaktır. Bunun temel amacı, benzer iş özelliği ve memnuniyet düzeyine sahip gruplarda kuramların varsayımlarının işleyip işlemediğini test edebilmektir. Daha sonra, iş özelliği ile ilişkili olan boş zaman motivasyonları açısından eşleşen grupların (1., 5. ve 7.; 2. ve 8.; 3. ve 9.; 4., 6. ve 10.) karşılaştırmasına geçilecektir. Bunun temel amacı ise; kuramların birbirleri arasında baskın bir yapı oluşup oluşmadığının anlaşılabilmesi, çoklu sınama imkânı ve daha geniş kuramsal çıkarımlar yapabilmektir. Bu anlamda ilk aşama, ilgili grupların iş özelliği ve memnuniyet düzeyleri açısından kuramsal olarak beklenen ilişkilerin sağlanıp sağlanamadığını test etmektir. Bu yapı, kuramsal beklentiye uymadığı sürece, Taşma ve Telif Kuramlarının dört varsayımının testine geçilememektedir.

Yukarıda çizilen çerçeve üzerinden, ilgili grupların iş özelliği ve memnuniyet ortalamaları açısından karşılaştırılmasında;

- İş özelliği ve memnuniyet düzeyi yüksek olan grupların (1., 2., 3. ve 4. gruplar), iş özelliği ve memnuniyet düzeyi ortalamalarında farksızlık;
- İş özelliği yüksek, memnuniyet düzeyi düşük olan grupların (5. ve 6. gruplar), iş özelliği ve memnuniyet düzeyi ortalamalarında farksızlık;
- İş özelliği ve memnuniyet düzeyi düşük olan grupların (7., 8., 9. ve 10. gruplar), iş özelliği ve memnuniyet düzeyi ortalamalarında farksızlık;

- İş özelliği ile ilişkili olan boş zaman motivasyonları açısından eşleşen 1., 5. ve 7. grupların iş özelliği ve memnuniyet düzeyi ortalamaları açısından; 1. grup ile 5. grubun iş özelliği ortalama puanları arasında farksızlık, memnuniyet ortalama puanları arasında ise 1. grup lehine anlamlı fark olması; 1. grup ile 7. grubun iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları arasında 1. grup lehine anlamlı fark olması; 5. grup ile 7. grubun iş özelliği ortalama puanları arasında 5. grup lehine anlamlı fark olması, memnuniyet ortalama puanları arasında ise farksızlık;

- İş özelliği ile ilişkili olan boş zaman motivasyonları açısından eşleşen 2. ve 8. grupların iş özelliği ve memnuniyet düzeyi ortalamalarında hem iş özelliği hem de memnuniyet boyutları için 2. grup lehine anlamlı fark;

- İş özelliği ile ilişkili olan boş zaman motivasyonları açısından eşleşen 3. ve 9. grupların iş özelliği ve memnuniyet düzeyi ortalamalarında hem iş özelliği hem de memnuniyet boyutları için 3. grup lehine anlamlı fark;

- İş özelliği ile ilişkili olan boş zaman motivasyonları açısından eşleşen 4., 6. ve 10. grupların iş özelliği ve memnuniyet düzeyi ortalamalarında; 4. grup ile 6. grubun iş özelliği ortalama puanları arasında farksızlık, memnuniyet ortalama puanları arasında ise 4. grup lehine anlamlı fark; 4. grup ile 10. grubun iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları arasında 4. grup lehine anlamlı fark; 6. grup ile 10. grubun iş özelliği ortalama puanları arasında 6. grup lehine anlamlı fark, memnuniyet ortalama puanları arasında ise farksızlık beklenmektedir.

Yukarıda bahsedilen prensipler ışığında, iş özelliği – memnuniyet düzeyine göre sınıflanmış grupların karşılaştırılmasına dayalı olarak geliştirilen hipotezlerin testleri için gerçekleştirilen ilk işlem, grupların iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılması olmuştur. Bunun için, tek yönlü Anova testi uygulanmıştır. İki den daha fazla sayıdaki grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında kullanılan tek yönlü Anova testi için, daha önceki testlerde de yapıldığı gibi; normal dağılım, grup içi normal dağılım, varyans eşitliği, eşit aralıklı ölçek özelliği taşıyan bağımlı değişken ve kategorik özellikli bir grup değişkeninin varlığı gibi varsayımlar incelenmiş ve dikkate alınmıştır. Yapılan inceleme ve analizler, veri setinin varyans eşitliği koşulunu iki boyutta da (iş özelliği ve memnuniyet) sağlamadığını göstermiştir. Varyans eşitliğinin sağlanmadığı durumlar için daha tutucu istatistik testleri olan Brown–Forsythe F (1974) ve Welch’s F (1951)

değerlerine bakılmıştır. Tablo 38, gruplarının iş özellikleri ve memnuniyet ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı ve varyans eşitliğine dair istatistik verileri içermektedir.

Tablo 38: Grupların İş Özelliği ve Memnuniyet Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Boyut	Varyans	Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin Test Değerleri				
	Eşitliği	F	Sig.	Test	F	Df1	Df2	Sig.
İş Özelliği	Eşit			Welch	376,23	9	157	0,000
	Eşit değil	12,449	0,000	Brown	463,74	9	243	0,000
Memnuniyet	Eşit			Welch	386,74	9	157	0,000
	Eşit değil	14,120	0,000	Brown	363,22	9	263	0,000

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 38’de yansıtılan Levene Testi sonuçları hem iş özelliği hem de memnuniyet açısından varyans eşitliğinin sağlanamadığını göstermektedir. Brown–Forsythe F (1974) ve Welch’s F (1951) değerlerine bakıldığında ise, gruplar arasında, iş özelliği ve memnuniyet boyutlarının her ikisi için de anlamlı fark olduğu görülmektedir. Tekrar hatırlatılmalıdır ki; Taşma ve Telafi Kuramının dört varsayımının sınanmasında ön koşul olarak, bazı gruplar arasında, iş özelliği ya da memnuniyet ortalama puanlarının anlamlı derecede farklı olması, bazı gruplar arasında ise farksız olması gerekmektedir. Bu bağlamda, iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları açısından hangi gruplar arasında ve ne yönde fark olduğunu veya farksızlık olan durumları saptamak için post hoc çoklu karşılaştırma testine ihtiyaç duyulmaktadır. Oluşturulan grupların yapısı incelendiğinde, eleman sayılarının 30’dan 106’ya kadar değiştiği görülmektedir. Bu tür bir yapı için en uygun post hoc testinin; Tamhane T2 testinin modifikasyonuna dayanan, hem varyans eşitsizliği durumunda hem örneklem sayısının 50’nin altına düştüğü durumlarda hem de örneklem büyüklüklerinin farklı olduğu hallerde tercih edilen Dunnett T3 testi olduğuna karar verilmiştir (Shingala ve Rajyaguru, 2015: 27). Tablo 39, iş özelliği – memnuniyet düzeyine göre sınıflanmış gruplar arasında iş özelliği ve memnuniyet boyutları için ortaya çıkan farkların yönünü ve farksızlıkları göstermektedir.

Tablo 39: Grupların İş Özelliği ve Memnuniyet Boyutlarına İlişkin Post Hoc Testi Sonuçları

Boyut	(i) Grup	(j) Grup	Ort. Fark. (i-j)	Std. hata	Sig.	%95 güven aralığında	
						Alt sınır	Üst sınır
İş Özelliği	1. Grup	2. Grup	0,065	0,056	1,000	-0,120	0,252
		3. Grup	0,203	0,097	0,792	-0,130	0,537
		4. Grup	0,181	0,065	0,241	-0,035	0,398
		5. Grup	0,317	0,104	0,156	-0,047	0,682
		6. Grup	0,190	0,085	0,686	-0,102	0,482
		7. Grup	3,838*	0,116	0,000	3,433	4,243
		8. Grup	3,862*	0,179	0,000	3,227	4,496
		9. Grup	3,974*	0,111	0,000	3,598	4,349
		10. Grup	3,876*	0,144	0,000	3,367	4,386
İş Özelliği	2. Grup	1. Grup	-0,065	0,056	1,000	-0,252	0,120
		3. Grup	0,137	0,097	0,998	-0,198	0,473
		4. Grup	0,115	0,066	0,975	-0,104	0,335
		5. Grup	0,251	0,105	0,549	-0,114	0,617
		6. Grup	0,124	0,086	0,997	-0,170	0,418
		7. Grup	3,772*	0,116	0,000	3,365	4,179
		8. Grup	3,796*	0,179	0,000	3,161	4,431
		9. Grup	3,908*	0,112	0,000	3,531	4,285
		10. Grup	3,810*	0,145	0,000	3,300	4,321
İş Özelliği	3. Grup	1. Grup	-0,203	0,097	0,792	-,537	0,130
		2. Grup	-0,137	0,097	0,998	-,473	0,198
		4. Grup	-0,022	0,103	1,000	-,373	0,329
		5. Grup	0,114	0,131	1,000	-,333	0,561
		6. Grup	-0,013	0,117	1,000	-,409	0,382
		7. Grup	3,634*	0,141	0,000	3,155	4,114
		8. Grup	3,658*	0,196	0,000	2,979	4,337
		9. Grup	3,770*	0,137	0,000	3,311	4,230
		10. Grup	3,673*	0,165	0,000	3,105	4,240
İş Özelliği	4. Grup	1. Grup	-0,181	0,065	0,241	-0,398	0,035
		2. Grup	-0,115	0,066	0,975	-0,335	0,104
		3. Grup	0,022	0,103	1,000	-0,329	0,373
		5. Grup	0,136	0,110	1,000	-0,244	0,516

		6. Grup	0,008	0,092	1,000	-0,304	0,321
		7. Grup	3,656*	0,121	0,000	3,237	4,076
		8. Grup	3,680*	0,182	0,000	3,038	4,323
		9. Grup	3,792*	0,117	0,000	3,400	4,184
		10. Grup	3,695*	0,149	0,000	3,175	4,215
İş Özelliği	5. Grup	1. Grup	-0,317	0,104	0,156	-0,682	0,047
		2. Grup	-0,251	0,105	0,549	-0,617	0,114
		3. Grup	-0,114	0,131	1,000	-0,561	0,333
		4. Grup	-0,136	0,110	1,000	-0,516	0,244
		6. Grup	-0,127	0,123	1,000	-0,547	0,292
		7. Grup	3,520*	0,146	0,000	3,023	4,018
		8. Grup	3,544*	0,199	0,000	2,854	4,234
		9. Grup	3,656*	0,142	0,000	3,177	4,135
		10. Grup	3,559*	0,169	0,000	2,977	4,140
İş Özelliği	6. Grup	1. Grup	-0,190	0,085	0,686	-0,482	0,102
		2. Grup	-0,124	0,086	0,997	-0,418	0,170
		3. Grup	0,013	0,117	1,000	-0,382	0,409
		4. Grup	-0,008	0,092	1,000	-0,321	0,304
		5. Grup	0,127	0,123	1,000	-0,292	0,547
		7. Grup	3,648*	0,133	0,000	3,193	4,103
		8. Grup	3,671*	0,190	0,000	3,008	4,335
		9. Grup	3,784*	0,129	0,000	3,351	4,216
		10. Grup	3,686*	0,158	0,000	3,139	4,234
İş Özelliği	7. Grup	1. Grup	-3,838*	0,116	0,000	-4,243	-3,433
		2. Grup	-3,772*	0,116	0,000	-4,179	-3,365
		3. Grup	-3,634*	0,141	0,000	-4,114	-3,155
		4. Grup	-3,656*	0,121	0,000	-4,076	-3,237
		5. Grup	-3,520*	0,146	0,000	-4,018	-3,023
		6. Grup	-3,648*	0,133	0,000	-4,103	-3,193
		8. Grup	0,023	0,206	1,000	-0,685	0,732
		9. Grup	0,135	0,151	1,000	-0,373	0,645
		10. Grup	0,038	0,177	1,000	-0,566	0,643
İş Özelliği	8. Grup	1. Grup	-3,862*	0,179	0,000	-4,496	-3,227
		2. Grup	-3,796*	0,179	0,000	-4,431	-3,161
		3. Grup	-3,658*	0,196	0,000	-4,337	-2,979
		4. Grup	-3,680*	0,182	0,000	-4,323	-3,038
		5. Grup	-3,544*	0,199	0,000	-4,234	-2,854

		6. Grup	-3,671*	0,190	0,000	-4,335	3,008
		7. Grup	-0,023	0,206	1,000	-0,732	0,685
		9. Grup	0,112	0,203	1,000	-0,587	0,811
		10. Grup	0,014	0,223	1,000	-0,749	0,778
İş Özelliği	9. Grup	1. Grup	-3,974*	0,111	0,000	-4,349	-3,598
		2. Grup	-3,908*	0,112	0,000	-4,285	-3,531
		3. Grup	-3,770*	0,137	0,000	-4,230	-3,311
		4. Grup	-3,792*	0,117	0,000	-4,184	-3,400
		5. Grup	-3,656*	0,142	0,000	-4,135	-3,177
		6. Grup	-3,784*	0,129	0,000	-4,216	-3,351
		7. Grup	-0,135	0,151	1,000	-0,645	0,373
		8. Grup	-0,112	0,203	1,000	-0,811	0,587
		10. Grup	-0,097	0,174	1,000	-0,689	0,494
İş Özelliği	10. Grup	1. Grup	-3,876*	0,144	0,000	-4,386	-3,367
		2. Grup	-3,810*	0,145	0,000	-4,321	-3,300
		3. Grup	-3,673*	0,165	0,000	-4,240	-3,105
		4. Grup	-3,695*	0,149	0,000	-4,215	-3,175
		5. Grup	-3,559*	0,169	0,000	-4,140	-2,977
		6. Grup	-3,686*	0,158	0,000	-4,234	-3,139
		7. Grup	-0,038	0,177	1,000	-0,643	0,566
		8. Grup	-0,014	0,223	1,000	-0,778	0,749
		9. Grup	0,097	0,174	1,000	-0,494	0,689
Memnuniyet	1. Grup	2. Grup	-0,087	0,067	1,000	-0,311	0,136
		3. Grup	-0,032	0,103	1,000	-0,382	0,318
		4. Grup	0,052	0,079	1,000	-0,208	0,314
		5. Grup	3,897*	0,205	0,000	3,170	4,624
		6. Grup	3,995*	0,164	0,000	3,424	4,567
		7. Grup	3,699*	0,119	0,000	3,288	4,111
		8. Grup	3,797*	0,176	0,000	3,177	4,418
		9. Grup	3,890*	0,138	0,000	3,426	4,354
		10. Grup	3,755*	0,149	0,000	3,231	4,278
Memnuniyet	2. Grup	1. Grup	0,087	,067	1,000	-0,136	0,311
		3. Grup	0,055	0,099	1,000	-0,285	0,396
		4. Grup	0,140	0,074	0,933	-0,106	0,386
		5. Grup	3,985*	0,204	0,000	3,262	4,708
		6. Grup	4,083*	0,161	0,000	3,517	4,648
		7. Grup	3,787*	0,116	0,000	3,383	4,190

		8. Grup	3,885*	0,174	0,000	3,269	4,501
		9. Grup	3,977*	0,135	0,000	3,521	4,433
		10. Grup	3,842*	0,147	0,000	3,325	4,360
Memnuniyet	3. Grup	1. Grup	0,032	0,103	1,000	-0,318	0,382
		2. Grup	-0,055	0,099	1,000	-0,396	0,285
		4. Grup	0,084	0,107	1,000	-0,279	0,448
		5. Grup	3,929*	0,218	0,000	3,169	4,689
		6. Grup	4,027*	0,179	0,000	3,412	4,643
		7. Grup	3,731*	0,139	0,000	3,256	4,207
		8. Grup	3,829*	0,190	0,000	3,169	4,489
		9. Grup	3,922*	0,156	0,000	3,399	4,444
		10. Grup	3,787*	0,166	0,000	3,215	4,359
Memnuniyet	4. Grup	1. Grup	-0,052	0,079	1,000	-0,314	0,208
		2. Grup	-0,140	0,074	,933	-0,386	0,106
		3. Grup	-0,084	0,107	1,000	-0,448	0,279
		5. Grup	3,845*	0,208	0,000	3,112	4,578
		6. Grup	3,943*	0,167	0,000	3,364	4,522
		7. Grup	3,647*	0,123	0,000	3,224	4,070
		8. Grup	3,745*	0,179	0,000	3,117	4,372
		9. Grup	3,837*	0,141	0,000	3,363	4,312
		10. Grup	3,702*	0,153	0,000	3,170	4,234
Memnuniyet	5. Grup	1. Grup	-3,897*	0,205	0,000	-4,624	-3,170
		2. Grup	-3,985*	0,204	0,000	-4,708	-3,262
		3. Grup	-3,929*	0,218	0,000	-4,689	-3,169
		4. Grup	-3,845*	0,208	0,000	-4,578	-3,112
		6. Grup	0,098	0,252	1,000	-0,765	0,961
		7. Grup	-0,197	0,226	1,000	-0,980	0,585
		8. Grup	-0,100	0,261	1,000	-0,991	0,791
		9. Grup	-0,007	0,236	1,000	-0,818	0,803
		10. Grup	-0,142	0,243	1,000	-0,978	0,693
Memnuniyet	6. Grup	1. Grup	-3,995*	0,164	0,000	-4,567	-3,424
		2. Grup	-4,083*	0,161	0,000	-4,648	-3,517
		3. Grup	-4,027*	0,179	0,000	-4,643	-3,412
		4. Grup	-3,943*	0,167	0,000	-4,522	-3,364
		5. Grup	-0,098	0,252	1,000	-0,961	0,765
		7. Grup	-0,295	0,189	0,992	-0,941	0,349
		8. Grup	-0,198	0,229	1,000	-0,979	0,583

		9. Grup	-0,105	0,201	1,000	-0,786	0,575
		10. Grup	-0,240	0,209	1,000	-0,954	0,473
Memnuniyet	7. Grup	1. Grup	-3,699*	0,119	0,000	-4,111	-3,288
		2. Grup	-3,787*	0,116	0,000	-4,190	-3,383
		3. Grup	-3,731*	0,139	0,000	-4,207	-3,256
		4. Grup	-3,647*	0,123	0,000	-4,070	-3,224
		5. Grup	0,197	0,226	1,000	-0,585	0,980
		6. Grup	0,295	0,189	0,992	-0,349	0,941
		8. Grup	0,097	0,200	1,000	-0,589	0,785
		9. Grup	0,190	0,167	1,000	-0,370	0,751
		10. Grup	0,055	0,177	1,000	-0,549	0,660
Memnuniyet	8. Grup	1. Grup	-3,797*	0,176	0,000	-4,418	-3,177
		2. Grup	-3,885*	0,174	0,000	-4,501	-3,269
		3. Grup	-3,829*	0,190	0,000	-4,489	-3,169
		4. Grup	-3,745*	0,179	0,000	-4,372	-3,117
		5. Grup	0,100	0,261	1,000	-0,791	0,991
		6. Grup	0,198	0,229	1,000	-0,583	0,979
		7. Grup	-0,097	0,200	1,000	-0,785	0,589
		9. Grup	0,092	0,211	1,000	-0,627	0,812
		10. Grup	-0,042	0,219	1,000	-0,792	0,707
Memnuniyet	9. Grup	1. Grup	-3,890*	0,138	0,000	-4,354	-3,426
		2. Grup	-3,977*	0,135	0,000	-4,433	-3,521
		3. Grup	-3,922*	0,156	0,000	-4,444	-3,399
		4. Grup	-3,837*	0,141	0,000	-4,312	-3,363
		5. Grup	0,007	0,236	1,000	-0,803	0,818
		6. Grup	0,105	0,201	1,000	-0,575	0,786
		7. Grup	-0,190	0,167	1,000	-0,751	0,370
		8. Grup	-0,092	0,211	1,000	-0,812	0,627
		10. Grup	-0,134	0,190	1,000	-0,776	0,507
Memnuniyet	10. Grup	1. Grup	-3,755*	0,149	0,000	-4,278	-3,231
		2. Grup	-3,842*	0,147	0,000	-4,360	-3,325
		3. Grup	-3,787*	0,166	0,000	-4,359	-3,215
		4. Grup	-3,702*	0,153	0,000	-4,234	-3,170
		5. Grup	0,142	0,243	1,000	-0,693	0,978
		6. Grup	0,240	0,209	1,000	-0,473	0,954
		7. Grup	-0,055	0,177	1,000	-0,660	0,549
		8. Grup	0,042	0,219	1,000	-0,707	0,792

9. Grup	0,134	0,190	1,000	-0,507	0,776
---------	-------	-------	-------	--------	-------

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 39 incelendiğinde, iş özelliği ortalama puanları açısından, 1., 2., 3., 4., 5. ve 6. grup (iş özelliği yüksek olan gruplar) ile 7., 8., 9. ve 10. gruplar (iş özelliği düşük gruplar) arasında beklendiği gibi, 1., 2., 3., 4., 5. ve 6. gruplar lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir. Yine kuramsal beklentilere paralel olarak, ilk altı grup ve son dört grubun iş özelliği ortalama puanları açısından birbirleri arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir. Memnuniyet boyutunun ortalama puanları incelendiğinde ise, yine beklendiği gibi ilk dört grup ile diğer gruplar arasında ilk dört grup lehine anlamlı fark tespit edilirken ilk dört grup ve son altı grubun kendi içinde anlamlı fark gözlenmemektedir. Bu bulgular neticesinde; iş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından üç ana sınıflamada yer alan ve kendi sınıflaması içinde, birbirleri arasında bu boyutlar açısından anlamlı fark beklenmeyen grupların (1., 2., 3. ve 4), (5. ve 6), (7., 8., 9. ve 10.) iş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından karşılaştırmasında beklenen farksızlığın sağlandığı görülmektedir. Diğer taraftan, iş özelliği ile ilişkili olan boş zaman motivasyonları açısından eşleşen “1., 5. ve 7.”, “2. ve 8.”, “3. ve 9.”, “4., 6. ve 10.” grupların iş özelliği memnuniyet düzeyi karşılaştırması için beklenen fark ve farksızlıklara ait sonuçlar incelendiğinde;

- 1. ve 5. grubun iş özelliği ortalamaları arasında, kuramsal beklentiye uygun olarak, anlamlı fark olmadığı,
- 1. ve 5. grubun memnuniyet ortalamaları arasında, kuramsal beklentiye uygun olarak, 1. grup lehine anlamlı fark olduğu (Ha1 kabul edilmiştir),
- 1. ve 7. grubun iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları arasında, kuramsal beklentiye uygun olarak, 1. grup lehine anlamlı fark olduğu (Ha2 kabul edilmiştir),
- 5. ve 7. grubun iş özelliği ortalama puanları arasında, kuramsal beklentiye uygun olarak, 5. grup lehine anlamlı fark olduğu (Ha3 kabul edilmiştir),
- 5. ve 7. grubun memnuniyet ortalamaları arasında, kuramsal beklentiye uygun olarak, anlamlı fark olmadığı,

- 2. ve 8. grubun iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları arasında, kuramsal beklentiye uygun olarak, 2. grup lehine anlamlı fark olduğu (Ha4 kabul edilmiştir),
- 3. ve 9. grubun iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları arasında, kuramsal beklentiye uygun olarak, 2. grup lehine anlamlı fark olduğu (Ha5 kabul edilmiştir),
- 4. ve 6. grubun iş özelliği ortalamaları arasında, kuramsal beklentiye uygun olarak, anlamlı fark olmadığı,
- 4. ve 6. grubun memnuniyet ortalamaları arasında, kuramsal beklentiye uygun olarak, 4. grup lehine anlamlı fark olduğu (Ha6 kabul edilmiştir),
- 4. ve 10. grubun iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları arasında, kuramsal beklentiye uygun olarak, 4. grup lehine anlamlı fark olduğu (Ha7 kabul edilmiştir),
- 6. ve 10. grubun iş özelliği ortalama puanları arasında, kuramsal beklentiye uygun olarak, 6. grup lehine anlamlı fark olduğu (Ha8 kabul edilmiştir),
- 6. ve 10. grubun memnuniyet ortalamaları arasında, kuramsal beklentiye uygun olarak, anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Bu sonuçlar, Taşma ve Telafi Kuramlarının, iş özelliği – memnuniyet düzeyine göre sınıflanmış grupların karşılaştırılmasına dayalı olarak sınanması üzerine geliştirilen hipotezlerin tamamının sınanabilir durumda olduğunu göstermektedir.

İlgili hipotezlerin sınanmasına geçilmeden önce, iş özelliği – memnuniyet düzeyine göre sınıflanmış grupların boş zaman motivasyon boyutlarına dair bazı istatistiksel bulgular Tablo 40’te gösterilmiştir.

Tablo 40: Grupların Boş Zaman Motivasyon Boyutlarına İlişkin İstatistiksel Veriler

Boyut	Değer	1. Grup	2. Grup	3. Grup	4. Grup	5. Grup	6. Grup	7. Grup	8. Grup	9. Grup	10. Grup
Entelektüel	N	106	102	38	98	30	34	32	30	66	31
	Ortalama	5,57	5,58	4,74	5,55	5,98	5,17	4,29	4,34	5,45	4,25
	Std. Sap.	1,17	1,20	1,20	1,11	0,67	1,23	0,92	0,72	1,03	1,37
	Kurtosis	-0,41	-0,51	-0,51	-0,30	-1,16	-0,47	2,42	-0,56	-0,26	-0,29
	Skewness	-0,67	-0,69	-0,69	-0,69	-0,34	-0,13	-0,96	-0,09	-0,53	-0,32
Yeterlik	N	106	102	38	98	30	34	32	30	66	31
Uсталık	Ortalama	4,49	4,06	4,25	4,08	4,36	4,25	4,68	3,25	3,71	3,69

	Std. Sap.	1,59	1,52	1,33	1,63	0,95	1,18	1,46	1,49	1,05	1,08
	Kurtosis	-0,89	-0,59	-1,02	-0,89	-0,92	-0,01	-0,37	-1,23	-1,03	0,15
	Skewness	-0,24	0,16	0,14	-0,07	-0,18	0,62	-0,29	0,05	-0,14	-0,58
	N	106	102	38	98	30	34	32	30	66	31
Sosyal Arkadaşlık	Ortalama	5,35	5,32	5,68	5,46	4,73	3,81	4,50	3,31	4,53	5,45
	Std. Sap.	1,37	1,40	1,25	1,39	1,29	1,77	1,14	1,72	1,03	0,98
	Kurtosis	0,51	-0,37	-0,62	0,12	-0,81	-1,01	3,16	-0,83	-0,43	1,37
	Skewness	-0,90	-0,70	-0,76	-0,79	0,03	0,32	-1,25	0,19	-0,36	-0,91
	N	106	102	38	98	30	34	32	30	66	31
Sosyal Statü	Ortalama	2,08	2,33	2,23	2,02	2,98	2,15	3,20	3,27	3,02	3,15
	Std. Sap.	0,95	1,38	0,98	0,79	1,61	1,28	1,16	0,67	1,28	1,17
	Kurtosis	1,42	1,33	-0,49	-0,04	-0,44	0,87	-0,59	0,60	0,14	-1,23
	Skewness	1,09	1,34	0,63	0,74	0,84	1,23	0,67	0,73	0,68	0,19
	N	106	102	38	98	30	34	32	30	66	31
Uyaran Çekme	Ortalama	6,23	6,17	6,21	6,12	6,73	6,01	5,93	5,76	5,99	5,66
	Std. Sap.	0,96	0,74	0,59	0,76	0,29	1,49	1,31	1,45	1,00	1,60
	Kurtosis	3,38	-0,76	0,93	-0,30	-0,18	2,03	2,84	0,18	2,14	1,32
	Skewness	-1,82	-0,68	-1,25	-0,77	-0,88	-1,65	-1,74	-1,30	-1,36	-1,49
	N	106	102	38	98	30	34	32	30	66	31
Uyaran İtme	Ortalama	5,06	5,33	5,46	5,71	5,46	6,37	5,20	4,67	5,28	4,76
	Std. Sap.	1,57	1,48	0,99	1,08	0,90	0,86	1,44	1,64	1,41	1,48
	Kurtosis	-0,07	0,45	-0,59	0,21	-0,73	-0,12	1,40	-0,41	-1,17	0,30
	Skewness	-0,76	-1,01	-0,75	-0,92	-0,54	-1,17	-1,09	-0,56	-0,37	-0,79

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 40 incelendiğinde, verilerin tüm gruplarda normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Gruplar açısından boş zaman motivasyon boyutlarına dair dikkat çeken ilk husus, sosyal statü boyutu dışında hiçbir grubun, hiçbir boş zaman motivasyonu ortalamasının üçün altına düşmediğidir. Genel olarak en yüksek ortalamaların uyaran çekme boyutuna ait olduğu görülmektedir. Özel olarak en yüksek ortalama, 5. grubun (beceri çeşitliliği yüksek – memnuniyet düşük) uyaran çekme boyutuna aitken, en düşük ortalama ise 4. grubun (başkalarıyla başa çıkma yüksek – memnuniyet yüksek) sosyal statü güdüsü ortalaması olmuştur. Gruplar açısından genel bir değerlendirme yapılacak olursa, görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyeti düşük olan 8. grubun ortalamalarının diğer gruplara göre genel anlamda düşük olduğu, ancak önemli bir istisna olarak sosyal statü boyutunda (bu grubun ilişkili olduğu boş zaman motivasyonu) en yüksek ortalamaya sahip olduğu belirtilmelidir.

Entelektüel boyutunun gruplar açısından oluşan ortalamaları incelendiğinde, değinilmesi gereken ilk nokta, bu boyutla doğrudan ilişkili olan 3. ve 9. grupların ortalamalarıdır. İş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından yüksek sınıflamasında yer alan 3. grubun (özerklik iş özelliği ve memnuniyeti yüksek) entelektüel boyut ortalaması kendi sınıflaması içinde en düşüğü iken iş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından düşük grupta yer alan 9. grubun (özerklik iş özelliği ve memnuniyeti düşük) ise kendi sınıflaması içinde en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, ilgili boyutta en yüksek ortalamanın 5. gruba (beceri çeşitliliği iş özelliği yüksek – memnuniyeti düşük), en düşük ortalamanın ise 7. gruba (beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyeti düşük) ait olduğu görülmektedir. Son olarak, üç sınıf grup içinde (yüksek – yüksek, yüksek – düşük ve düşük – düşük) genel olarak en düşük ortalamaların düşük – düşük sınıflamasında yer alan gruplara (7., 8., 9. ve 10. gruplar) ait olduğu belirtilmelidir.

Yeterlik ustalık boyutu için oluşan ortalamalarda dikkat çeken nokta ise; bu boyutla doğrudan ilişkili olan beceri çeşitliliği iş özelliği gruplarının (1., 5. ve 7. gruplar) ortalamalarının kendi sınıflamaları içinde en yüksek ortalamalar olduğudur. Bunlar içinde en yüksek ortalama ise 7. gruba aittir. Genel olarak en düşük ortalamalar ise, tıpkı entelektüel boyutta olduğu gibi, düşük – düşük sınıflamasında yer alan gruplara aittir.

Sosyal arkadaşlık boyutuyla doğrudan ilişkili olan gruplar başkalarıyla başa çıkma iş özelliği üzerinden oluşturulan 4., 6. ve 10. gruplardır. 4. grubun sosyal arkadaşlık boyutu ortalaması kendi sınıflaması içinde ortalama bir konumdayken, 6. grubun ise kendi sınıfındaki 5. gruptan belirgin şekilde düşük olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, 10. grubun sosyal arkadaşlık boyutu ortalaması ise kendi sınıflandırması içinde belirgin şekilde en yüksektir. Bu boyut için genel bir değerlendirme yapılacak olursa, yüksek – yüksek sınıflamasına ait grupların (1., 2., 3. ve 4. gruplar) ortalamalarının diğer sınıflara göre yüksek olduğu görülmektedir.

Sosyal statü boyutu ile doğrudan ilişkili olan gruplar, görev anlamlılığı iş özelliği üzerinden oluşturulan 2. ve 8. gruplardır. İki grubun ortalamalarının da kendi sınıflandırması içinde en yüksek olduğu görülmekle birlikte farkın büyük olmadığı da eklenmelidir. Bu boyut için sınıflamaların karşılaştırmasında, yüksek – yüksek sınıflamasının ortalamalarının diğer sınıflamalardan belirgin bir şekilde düşük olduğu

görülürken, düşük – düşük sınıflamasında yer alan tüm grupların sosyal statü boyutu ortalamaları ise üçün üzerine çıkmıştır. Boyut için genel bir değerlendirme yapıldığında, tüm boş zaman motivasyon boyutlarına göre en düşük ortalamaların olduğu boyut olduğu belirtilmelidir.

Genel ortalamaların diğer boyutlardan belirgin şekilde yüksek olduğu uyaran çekme boyutuyla doğrudan ilişkili olan 5. gruptur. 5. grubun uyaran çekme boyutu ortalaması ise tüm gruplardan belirgin şekilde yüksektir. Ayrıca bu ortalama, tüm boyutlarda ve tüm gruplar için oluşan en yüksek ortalama olmuştur. Bu boyut için düşük – düşük sınıflamasının ortalamaları diğer sınıflamalardan belirgin şekilde düşüktür.

Boş zaman motivasyon boyutlarının sonuncusu olan uyaran itme boyutuyla doğrudan ilişkili olan grup 6. gruptur (başkalarıyla başa çıkma iş özelliği yüksek – memnuniyeti düşük). Tablo 40'ta görüldüğü üzere, 6. grubun uyaran itme boyutu ortalaması diğer tüm gruplardan belirgin şekilde yüksektir.

Tablo 40'ta gösterilen grupların boş zaman motivasyonu ortalamaları, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının sınanması adına bazı fikirler verse de dikkate alınması gereken asıl husus, oluşan farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığıdır. Bu noktada, sınıflamaları yapılmış grupların boş zaman motivasyon boyutlarının karşılaştırmasına geçilecektir. Bunun için izlenecek yol, karşılaştırılacak her bir sınıflama için (1., 2., 3. ve 4. grupların karşılaştırması için tek yönlü Anova ve post hoc; 5. ve 6. grupların karşılaştırması için bağımsız örneklem t-testi; 7., 8., 9. ve 10. grupların karşılaştırması için tek yönlü Anova ve post hoc; 1., 5. ve 7. grupların karşılaştırması için tek yönlü Anova ve post hoc; 2. ve 8. grupların karşılaştırması için bağımsız örneklem t-testi; 3. ve 9. grupların karşılaştırması için bağımsız örneklem t-testi, 4., 6. ve 10. grupların karşılaştırması için tek yönlü Anova ve post hoc) kendi grupları arasında ayrı ayrı testler gerçekleştirmektir. Tek bir Anova ve post hoc testi ile tüm ilişkilere bir arada bakılabilecekken böyle bir yol izlenmesinin sebebi ise, tek bir Anova ve post hoc testiyle hem tip 1 hem de tip 2 hataya düşme olasılığının çok yüksek olmasıdır. Bilindiği üzere tip 1 hata, gruplar arası fark olmadığı halde bunu reddetme, tip 2 hata ise, gruplar arasında fark olduğu halde fark olmadığını kabul etme şeklinde açıklanmaktadır (Kim, 2015: 250). Örneğin, yüksek – yüksek sınıflamasındaki grupların kendi içinde karşılaştırması, tüm grupları katarak bir post

hoc testiyle gerçekleştirilmek istendiğinde, diğer sınıflamalardaki gruplarla olan olası daha yüksek veya düşük ortalama farklar, aslında o sınıflama içindeki gruplar arası anlamlı fark veya farksızlık verecek sonuçları saptırabilmektedir. Bu prensiplerle, aşağıda gösterilen testlere geçilmiştir.

Bunlardan ilki, iş özelliği ve memnuniyet düzeyi yüksek grupların (1., 2., 3. ve 4. gruplar) boş zaman motivasyonu ortalamaları açısından karşılaştırılmasıdır. Bu grupların karşılaştırmasında oluşturulan hipotezlerin tamamı Olumlu Taşma Kuramının varsayımını sınamak üzerinedir. Bu gruplar için, kuramsal talepler açısından karşılaştırılması gereken boş zaman motivasyon boyutları, entelektüel, yeterlik ustalık, sosyal arkadaşlık ve sosyal statüdür. Bunun için, daha önce de belirtilen gerekçelerle tek yönlü Anova analizi uygulanmıştır. Yapılan inceleme ve analizler, entelektüel, yeterlik ustalık ve sosyal arkadaşlık boyutlarında varyans eşitliği koşulunun sağlandığını, ancak sosyal statü boyutunda sağlanmadığını göstermiştir. Varyans eşitliğinin sağlanmadığı durumlar için daha tutucu istatistik testleri olan Brown–Forsythe F (1974) ve Welch’s F (1951) değerlerine bakılmıştır. Tablo 41, 1., 2., 3. ve 4. gruplarının boş zaman motivasyon boyutları ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı ve varyans eşitliğine dair istatistik verileri içermektedir.

Tablo 41: 1., 2., 3. ve 4. Grupların Boş Zaman Motivasyon Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Boyut	Varyans Eşitliği	Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin Test Değerleri				
		F	Sig.	Test	F	Df1	Df2	Sig.
Entelektüel	Eşit	2,026	0,110	Welch	3,662	3	133	0,014
	Eşit değil			Brown	4,823	3	179	0,003
Yeterlik	Eşit	0,961	0,411	Welch	1,562	3	143	0,201
Ustalık	Eşit değil			Brown	1,723	3	294	0,162
Sosyal	Eşit	0,318	0,812	Welch	0,842	3	141	0,473
Arkadaşlık	Eşit değil			Brown	0,782	3	278	0,505
Sosyal Statü	Eşit	7,601	0,000	Welch	1,481	3	136	0,223
	Eşit değil			Brown	1,720	3	246	0,163

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 41’de görüldüğü üzere, Levene Testi sonuçları, sosyal statü boyutu açısından varyans eşitliğinin sağlanamadığını göstermektedir. Bu nedenle, gruplar arası farklar için Brown–Forsythe F (1974) ve Welch’s F (1951) değerlerine bakılmış ve gruplar arasında yalnızca entelektüel boyut açısından anlamlı fark olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, 1., 2., 3. ve 4. grupların boş zaman motivasyon boyutları farklarını sınamak için geliştirilen sıfır hipotezlerinden yalnızca H0a reddedilmiş, H0b, H0c ve H0d kabul edilmiştir. H0b, H0c ve H0d’nin kabul edilmesiyle, Olumlu Taşma Kuramının varsayımlarını sınanan H2, H3 ve H4 reddedilmiştir. H0a’nın reddedilmesiyle, H1 hipotezindeki farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için post hoc testi gerçekleştirilecektir.

1., 2., 3. ve 4. grupların karşılaştırmasında, H1 için gerçekleştirilecek post hoc testi için, yalnızca entelektüel boyut açısından farkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek yeterli olacaktır. Örneklem sayıları açısından 1., 2., 3. ve 4. gruplar arasında, özellikle 3. grup dikkate alındığında, önemli bir fark olduğu görülmektedir (1. grup 106, 2. grup 102, 3. grup 38, 4. grup 98 katılımcı). Bu bağlamda, varyans eşitliğinin sağlanamadığı, örneklem sayıları arasında farkın büyük olduğu ve örneklem sayısının 50’nin altına düştüğü grupların varlığı durumunda, karşılaştırma için en uygun post hoc testi olarak kabul edilen Dunnett T3 prosedürünün kullanılmasına karar verilmiştir (Shingala ve Rajyaguru, 2015: 27). Yüksek – yüksek gruplarının entelektüel boyutu ortalama farklarını inceleyen post hoc testi sonuçları Tablo 42’de gösterilmektedir.

Tablo 42: 1., 2., 3. ve 4. Grupların Entelektüel Boyutuna İlişkin Post Hoc Testi Sonuçları

Boyut	(i) Grup	(j) Grup	Ort. Fark. (i-j)	Std. hata	Sig.	%95 güven aralığında	
						Alt sınır	Üst sınır
Entelektüel	1. Grup	2. Grup	-0,010	0,165	1,000	-0,449	0,428
		3. Grup	0,832*	0,265	0,016	0,108	1,557
		4. Grup	0,024	0,160	1,000	-0,403	0,451
	2. Grup	1. Grup	0,010	0,165	1,000	-0,428	0,449
		3. Grup	0,843*	0,267	0,016	0,114	1,572
		4. Grup	0,034	0,164	1,000	-0,401	0,471
	3. Grup	1. Grup	-0,832*	0,265	0,016	-1,557	-0,108
		2. Grup	-0,843*	0,267	0,016	-1,572	-0,114
		4. Grup	-0,808*	0,265	0,021	-1,531	-0,085
	4. Grup	1. Grup	-0,024	0,160	1,000	-0,451	0,403
		2. Grup	-0,034	0,164	1,000	-0,471	0,401
		3. Grup	0,808*	0,265	0,021	0,085	1,531

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 42 incelendiğinde, iş özelliği ve memnuniyeti yüksek grupların entelektüel boyutu için yapılan karşılaştırmada, 3. grup ile diğer gruplar arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Ancak bu fark Olumlu Taşma Kuramı varsayımının tersine, diğer gruplar lehine gelişmiştir. Dolayısıyla; 1., 2., 3. ve 4. gruplardan oluşan yüksek – yüksek sınıflamasının boş zaman motivasyonu ortalamaları arasında Olumlu Taşma Kuramının varsayımını destekleyen anlamlı farklar oluşmamıştır. Yani; “işlerinde beceri çeşitliliği yüksek olan ve bu durumdan memnun olan bireylerin, turistik tercihlerinde beceri ve mücadele güdüsüyle hareket edeceği”; “işleri diğer insanların hayatları için önemli ve anlamlı olan ve bu durumdan memnun olan bireylerin, turistik tercihlerinde diğer insanların beğenisi ve takdirine önem vererek hareket edeceği”; “işlerinde bağımsızca hareket edebilen ve bu durumdan memnun olan bireylerin, turistik tercihlerinde özgürlük güdüsüyle hareket edeceği”; “işlerinde diğer insanlarla yoğun etkileşimde olan ve bu durumdan memnun olan bireylerin, turistik tercihlerinde diğer insanlarla bir arada olmak ve arkadaş

edinmek güdüsüyle hareket edeceği” yönündeki Olumlu Taşma Kuramının varsayımları, bu grupların karşılaştırması üzerinden reddedilmiştir.

Taşma ve Telafi Kuramlarının, iş özelliği – memnuniyet düzeyine göre sınıflanmış grupların karşılaştırılmasına dayalı hipotezler üzerinden sınanmasında ikinci test, iş özelliği ve memnuniyet düzeyi düşük grupların (7., 8., 9. ve 10. gruplar) boş zaman motivasyonu ortalamaları açısından karşılaştırılmasıdır. Bu grupların karşılaştırmasında oluşturulan hipotezlerin tamamı **Tamamlayıcı Telafi Kuramının** varsayımını sınamak üzerinedir. Bu gruplar için kuramsal talepler açısından karşılaştırılması gereken boş zaman motivasyon boyutları; entelektüel, yeterlik ustalık, sosyal arkadaşlık ve sosyal statüdür. Bunun için, daha önce de belirtilen gerekçelerle tek yönlü Anova analizi uygulanmıştır. Yapılan inceleme ve analizler, varyans eşitliği koşulunun hiçbir boyutta sağlanmadığını göstermiştir. Varyans eşitliğinin sağlanmadığı durumlar için daha tutucu istatistik testleri olan Brown–Forsythe F (1974) ve Welch’s F (1951) değerlerine bakılmıştır. Tablo 43, 7., 8., 9. ve 10. grupların boş zaman motivasyon boyutları ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı ve varyans eşitliğine dair istatistik verileri içermektedir.

Tablo 43: 7., 8., 9. ve 10. Grupların Boş Zaman Motivasyon Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Boyut	Varyans Eşitliği	Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin Test Değerleri				
		F	Sig.	Test	F	Df1	Df2	Sig.
Entelektüel	Eşit			Welch	16,996	3	72	0,000
	Eşit değil	4,633	0,004	Brown	15,971	3	101	0,000
Yeterlik	Eşit			Welch	5,338	3	67	0,000
Ustalık	Eşit değil	3,350	0,021	Brown	6,777	3	107	0,002
Sosyal	Eşit			Welch	13,064	3	68	0,000
Arkadaşlık	Eşit değil	6,107	0,001	Brown	14,404	3	90	0,000
Sosyal Statü	Eşit			Welch	0,505	3	75	0,680
	Eşit değil	5,940	0,001	Brown	0,423	3	126	0,737

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 43'te görüldüğü üzere, Levene Testi sonuçları, varyans eşitliğinin hiçbir boyutta sağlanmadığını göstermektedir. Bu nedenle, gruplar arası farklar için Brown–Forsythe F (1974) ve Welch's F (1951) değerlerine bakılmış ve gruplar arasında entelektüel, yeterlik ustalık ve sosyal arkadaşlık boyutları açısından anlamlı fark olduğu, sosyal statü boyutu açısından ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla, 7., 8., 9. ve 10. grupların boş zaman motivasyon boyutları farklarını sınamak için geliştirilen sıfır hipotezlerinden H0e, H0f ve H0g reddedilmiş, H0h ise kabul edilmiştir. H0h'nin kabul edilmesiyle, Tamamlayıcı Telafi Kuramının sosyal statü boyutu üzerinden geliştirilen varsayımı reddedilmiştir. H0e, H0f ve H0g'nin reddedilmesiyle, oluşan farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için post hoc testi gerçekleştirilecektir.

7., 8., 9. ve 10. grupların karşılaştırmasında, H5, H6 ve H7 için gerçekleştirilecek post hoc testi için entelektüel, yeterlik ustalık ve sosyal arkadaşlık boyutları açısından farkların hangi gruplar arasında olduğu test edilecektir. Örneklem sayıları açısından 7., 8., 9. ve 10. gruplar arasında, özellikle 9. grup dikkate alındığında, önemli bir fark olduğu görülmektedir (7. grup 32, 8. grup 30, 9. grup 66, 10. grup 31 katılımcı). Bu bağlamda, varyans eşitliğinin sağlanmadığı, örneklem sayıları arasında farkın büyük olduğu ve örneklem sayısının 50'nin altına düştüğü grupların varlığı durumunda, karşılaştırma için en uygun post hoc testi olarak kabul edilen Dunnett T3 prosedürünün kullanılmasına karar verilmiştir (Shingala ve Rajyaguru, 2015: 27). Düşük – düşük gruplarının entelektüel, yeterlik ustalık ve sosyal arkadaşlık boyutları ortalama farklarını inceleyen post hoc testi sonuçları Tablo 44'te gösterilmektedir.

Tablo 44: 7., 8., 9. ve 10. Grupların Boş Zaman Motivasyon Boyutlarına İlişkin Post Hoc Testi Sonuçları

Boyut	(i) Grup	(j) Grup	Ort. Fark. (i-j)	Std. hata	Sig.	%95 aralığında	güven
						Alt sınır	Üst sınır
Entelektüel	7. Grup	8. Grup	-0,050	0,210	1,000	-0,623	0,521
		9. Grup	-1,164*	0,207	0,000	-1,726	-0,602

Yeterlik Uсталık	8. Grup	10. Grup	0,038	0,296	1,000	-0,770	0,848
		7. Grup	0,050	0,210	1,000	-0,521	0,623
		9. Grup	-1,113*	0,183	0,000	-1,608	-0,618
	9. Grup	10. Grup	0,089	0,280	1,000	-0,679	0,859
		7. Grup	1,164*	0,207	0,000	0,602	1,726
		8. Grup	1,113*	0,183	0,000	0,618	1,608
	10. Grup	10. Grup	1,203*	0,278	0,000	0,440	1,966
		7. Grup	-0,038	0,296	1,000	-0,848	0,770
		8. Grup	-0,089	0,280	1,000	-0,859	0,679
	7. Grup	9. Grup	-1,203*	0,278	0,000	-1,966	-0,440
		8. Grup	1,433*	0,376	0,002	0,409	2,456
		9. Grup	0,968*	0,290	0,010	0,174	1,763
	8. Grup	10. Grup	0,987*	0,324	0,021	0,104	1,869
		7. Grup	-1,433*	0,376	0,002	-2,456	-0,409
		9. Grup	-0,464	0,302	0,558	-1,296	0,368
	9. Grup	10. Grup	-0,445	0,335	0,705	-1,361	0,469
		7. Grup	-0,968*	0,290	0,010	-1,763	-0,174
		8. Grup	0,464	0,302	0,558	-0,368	1,296
	10. Grup	10. Grup	0,018	0,234	1,000	-0,618	0,655
		7. Grup	-0,987*	0,324	0,021	-1,869	-0,104
		8. Grup	0,445	0,335	0,705	-0,469	1,361
Sosyal Arkadaşlık	7. Grup	9. Grup	-0,018	0,234	1,000	-0,655	0,618
		8. Grup	1,191*	0,375	0,015	0,165	2,217
		9. Grup	-0,030	0,240	1,000	-0,683	0,623
	8. Grup	10. Grup	-0,947*	0,268	0,005	-1,678	-0,217
		7. Grup	-1,191*	0,375	0,015	-2,217	-0,165
		9. Grup	-1,221*	0,340	0,005	-2,162	-0,280
	9. Grup	10. Grup	-2,139*	0,361	0,000	-3,130	-1,145
		7. Grup	0,030	0,240	1,000	-0,623	0,683
		8. Grup	1,221*	0,340	0,005	0,280	2,162
	10. Grup	10. Grup	-0,917*	0,217	0,000	-1,508	-0,326
		7. Grup	0,947*	0,268	0,005	0,217	1,678
		8. Grup	2,139*	0,361	0,000	1,147	3,130
		9. Grup	0,917*	0,217	0,000	0,326	1,508

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 44 incelendiğinde, entelektüel, yeterlik ustalık ve sosyal arkadaşlık boyutlarının ortalamalarında dört grup arasında anlamlı farkların olduğu görülmektedir.

Entelektüel boyutunda, bu boyutla ilişkili olan ve özerklik iş özelliği ile memnuniyeti düşük olan 9. grubun diğer gruplarla karşılaştırılmasında, 9. grup lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir (H5). Yani, işlerinde bağımsız ve özgürce hareket edemeyen ve bu durumdan memnun olmayan bireylerin özgürlük açısından çektikleri bu yoksunluğu, entelektüel güdüyle harekete geçirilen turistik faaliyetlerle telafi etme eğiliminde olacağı yönündeki varsayım kabul edilmiştir. Dolayısıyla, bu boyut ve 9. grup üzerinden geliştirilen Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilmiştir.

Tablo 44'teki yeterlik ustalık boyutuna ilişkin gruplar arası farklar incelendiğinde; bu boyutla ilişkilendirilen ve beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyeti düşük olan 7. grup ile diğer gruplar arasında, 7. grup lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir (H6). Yani, iş yaşamlarında beceri gerektiren işlerin çok az olduğu, tek düze görevlere sahip olan ve bu durumdan memnun olmayan bireylerin bu durumlarını, fiziksel ve zihinsel olarak mücadele ve beceri güdüsünün (yeterlik ustalık boyutu) baskın olduğu turistik faaliyetlere yönelerek telafi etme eğiliminde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bu boyut ve 7. grup üzerinden geliştirilen Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilmiştir.

Tablo 44'te gruplar arası anlamlı farkın olduğu bir diğer boyut sosyal arkadaşlıktır. Bu boyutla kuramsal olarak ilişkilendirilen grup, başkalarıyla başa çıkma iş özelliği ve memnuniyeti düşük olan 10. gruptur. Tablo 42 incelendiğinde, 10. grupta diğer grupların sosyal arkadaşlık boyutu ortalamaları arasında 10. grup lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir (H7). Bir başka deyişle, yaptıkları işte diğer insanlarla çok az ilişki kuran veya hiç ilişki kuramayan ve bu durumdan memnuniyetsizlik duyan bireylerin, insanlarla yakınlık kurmak üzerine oluşan yoksunluklarını turistik güdülerine yansıtarak (sosyal arkadaşlık boyutu) telafi etme eğiliminde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bu boyut ve 10. grup üzerinden geliştirilen Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilmiştir. Sosyal arkadaşlık boyutu puanlarıyla ilgili dikkat çeken bir diğer nokta ise, görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyeti düşük olan 8. grup ile diğer gruplar arasında, diğer gruplar lehine anlamlı fark ortaya çıkmasıdır. Yani, işindeki görevini diğer insanlara fayda açısından yeterince anlamlı

görmeyen ve bu sebeple memnuniyetsizlik yaşayan bireyler, diğer insanlarla yaklaşma odaklı turizm etkinliklerine daha az yönelmektedir. Bu sonucun Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımı açısından net bir karşılığı olmamakla birlikte, tepkisel bir davranış kalıbını içerdiği dile getirilebileceğinden sosyal – psikoloji alanının sınırlarında tartışılması gerekmektedir.

Tablo 44'ten elde edilen veriler, dört boyutun üçünde Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımını destekleyen farkların oluştuğunu göstermektedir. Bu durum, kuramın varsayımının bu çalışmanın örnekleme için oluşturulan ölçme metoduyla doğru bir şekilde ölçülebildiğine dair kuvvetli bir kanıt olarak yorumlanmaktadır.

Taşma ve Telafi Kuramlarının, iş özelliği – memnuniyet düzeyine göre sınıflanmış grupların karşılaştırılmasına dayalı hipotezler üzerinden sınanmasında bir diğer test, iş özelliği düzeyi yüksek ancak memnuniyet düzeyi düşük grupların (5. ve 6. gruplar) boş zaman motivasyonu ortalamaları açısından birbirleriyle kıyaslanması üzerine gerçekleştirilecektir. Bunun için iki bağımsız örneklem grubunun birbiriyle karşılaştırması için uygun olan bağımsız örneklem t-testine başvurulmuştur. Bu karşılaştırma için oluşturulan hipotezler Olumsuz Taşma ve Tepkisel Telafi Kuramının varsayımlarını sınamak üzerinedir. Bu gruplar için kuramsal talepler açısından karşılaştırılması gereken boş zaman motivasyon boyutları; yeterlik ustalık, sosyal arkadaşlık, uyaran çekme ve uyaran itmedir. Dolayısıyla, entelektüel ve sosyal statü boyutları için farklara bakılmamıştır. Yüksek – düşük gruplarının boş zaman motivasyon boyutları ortalama farklarını inceleyen bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 45'te gösterilmektedir.

Tablo 45: 5. ve 6. Grupların Boş Zaman Motivasyon Boyutlarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Boyut	Varyans Eşitliği	Levene Testi					
		F	Sig.	T	Df	Sig.	Ort. Fark
Yeterlik	Eşit			0,381	62	0,704	0,112
Ustalık	Eşit Değil	27,370	0,000	0,399	44	0,692	0,112
Sosyal	Eşit			2,351	62	0,022	0,925
Arkadaşlık	Eşit Değil	4.433	0,039	2,397	60	0,020	0,925

Uyaran	Eşit			2,591	62	0,012	0,718
Çekme	Eşit Değil	30,538	0,000	2,747	35	0,009	0,718
Uyaran	Eşit	0,058	0,811	-4,083	62	0,000	-0,908
İtme	Eşit Değil			-4,071	60	0,000	-0,908

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 45 incelendiğinde, yalnızca uyaran itme boyutu için varyans eşitliğinin sağlandığı görülmektedir. Daha önce de belirtildiği üzere, veriler normal dağılım gösterdiği ve bağımsız örneklem t-testi için diğer varsayımlar karşılandığı için t-testi uygulamanın yerinde olduğuna karar verilmiştir. 5. ve 6. grupların boş zaman motivasyon ortalamalarının karşılaştırmasına dair sonuçlar, iki grup arasında yeterlik ustalık boyutu için anlamlı fark olmadığını, diğer boyutlarda ise anlamlı fark olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, yeterlik ustalık boyutu üzerinden geliştirilen H0i kabul edilmiş ve H9 reddedilmiştir. Yani, işlerinde beceri çeşitliliği yüksek olan ancak bu durumdan memnun olmayan bireylerin, buna rağmen, turistik tercihlerinde beceri ve mücadele güdüsüyle hareket edeceğini öne süren Olumsuz Taşma Kuramının varsayımı reddedilmiştir.

Tablo 45'e yansıtılan sosyal arkadaşlık boyutuna ilişkin gruplar arası farklar incelendiğinde, bu boyutla ilişkilendirilen ve başkalarıyla başa çıkma iş özelliği yüksek ancak memnuniyeti düşük olan 6. grup ile 5. grup arasında, 5. grup lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu boyut için, Olumsuz Taşma Kuramının varsayımı üzerinden beklenen kuramsal çıktı ise tam tersidir. Bir başka deyişle; yaptıkları işte, diğer insanlarla çok fazla bir arada ve ilişki içinde olan ve bu durumdan memnuniyetsizlik duyan bireylerin (yani 6. grubun), buna rağmen, turistik tercihlerinde diğer insanlarla yakın ilişki ve arkadaşlık kurma güdüsüyle hareket edeceğine dair varsayım reddedilmiştir. Dolayısıyla, bu boyut ve 6. grup üzerinden geliştirilen ve Olumsuz Taşma Kuramının varsayımı reddedilmiştir.

İki grup arasındaki karşılaştırmada, 5. gruba ilişkilendirilen uyaran çekme boyutuyla ilgili sonuç incelendiğinde, 5. grup ile 6. grup arasında 5. grup lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir. Yani, işlerinde yoğun ve çeşitli beceri gerektiren görevleri olan ve bu durumdan memnun olmayan bireylerin bu durumu, rahatlama ve dinlenmeye yönelik turistik güdülerle hareket ederek telafi edeceklerine dair varsayım

kabul edilmiştir. Dolayısıyla, bu boyut ve 5. grup üzerinden geliştirilen Tepkisel Telafi Kuramının varsayımı kabul edilmiştir.

5. ve 6. grupların karşılaştırılmasında ele alınacak son boyut uyaran itmedir. Bu boyutla ilgili kuramsal beklenti; diğer insanlarla çok fazla bir arada ve ilişki içinde olan ve bu durumdan memnuniyetsizlik duyan bireylerin (yani 6. grubun), turistik faaliyetlere katılımda diğer insanlardan ve aşına olduğu çevreden kaçış güdüsüyle hareket edeceğidir. Sonuçlar, 6. grup ile 5. grup arasında, 6. grup lehine anlamlı fark olduğunu göstermektedir. Yani, bu boyut ve 6. grup üzerinden geliştirilen Tepkisel Telafi Kuramının varsayımı kabul edilmiştir.

İş özelliği yüksek ancak bu iş özelliğinden memnuniyeti düşük olan 5. ve 6. grupların boş zaman motivasyonlarının karşılaştırılmasında Olumsuz Taşma Kuramı üzerine oluşturulan iki varsayım da reddedilirken, Tepkisel Telafi Kuramını sınamak için oluşturulan ilişkiler kabul edilmiştir. Bu durum, bu örneklem ve ölçme yöntemiyle iki kuramın birbiriyle kıyaslanmasında Tepkisel Telafi Kuramının kuvvetli bir şekilde desteklendiğine dair önemli bir kanıt olarak değerlendirilmektedir.

Şu ana kadar, iş özelliği ve bundan memnuniyet düzeyi yüksek, iş özelliği ve bundan memnuniyet düzeyi düşük ve iş özelliği düzeyi yüksek ve bundan memnuniyet düzeyi düşük grupların boş zaman motivasyonu ortalama puanlarının kendi sınıflamaları içinde karşılaştırılması üstüne geliştirilen hipotezlerin testleri gerçekleştirilmiştir. Bu noktada, kuramsal açıdan kıyaslama yapmak, çoklu sınama imkânı ve daha geniş kuramsal çıkarımlar için, iş özelliğiyle boş zaman motivasyonu eşleşen ilgili grupların birbirleriyle karşılaştırılmasına geçilecektir. Bunun için, beceri çeşitliliği iş özelliği üzerinden oluşturulan gruplar (1., 5. ve 7. gruplar) yeterlik ustalık ve uyaran çekme boyutları ortalamaları açısından; görev anlamlılığı iş özelliği üstünden oluşturulan gruplar (2. ve 8. gruplar) sosyal statü boyutu ortalamaları açısından; özerklik iş özelliği üzerinden oluşturulan gruplar (3. ve 9. gruplar) entelektüel boyutu ortalamaları açısından; ve başkalarıyla başa çıkma iş özelliği üzerinden oluşturulan gruplar (4., 6. ve 10. gruplar) ise sosyal arkadaşlık ve uyaran itme boyutları ortalamaları açısından karşılaştırılacaktır.

Bu anlamda gerçekleştirilecek ilk karşılaştırma 1., 5. ve 7. gruplar arasındadır. Bir başka deyişle, beceri çeşitliliği iş özelliği ve bundan memnuniyet düzeyi yüksek grup ile (1. grup) beceri çeşitliliği iş özelliği yüksek ancak bundan memnuniyeti düşük

(5. grup) ve beceri çeşitliliği iş özelliği ve bundan memnuniyeti düşük (7. grup) grupların boş zaman motivasyon boyutu ortalamaları karşılaştırmasıdır. Bu grupların karşılaştırmasında oluşturulan hipotezler; Olumlu Taşma, Olumsuz Taşma, Tepkisel Telafi ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarının varsayımlarını sınamak üzerinedir. Bu kıyaslamada ilgili kuramsal varsayımların sınanabilmesi için ön koşullar; 1. grup ile 5. grupların iş özelliği ortalama puanları arasında fark olmaması, ancak memnuniyet düzeyleri arasında 1. grup lehine fark olması; 1. grup ile 7. grubun iş özelliği ve memnuniyet ortalama puanları arasında 1. grup lehine fark olması; 5. grup ile 7. grubun iş özelliği ortalama puanları arasında 5. grup lehine anlamlı fark olması ancak memnuniyet ortalama puanları açısından fark olmaması şeklindedir. Daha önce yapılan testler sonucunda, H_0 'nin reddedilmesi ve H_{a1} , H_{a2} ve H_{a3} 'ün kabul edilmesiyle ilgili koşullar oluşmuştur (Bkz. Tablo 39). Bu gruplar için, kuramsal talepler açısından karşılaştırılması gereken boş zaman motivasyon boyutları yeterlik ustalık ve uyaran çekme boyutlarıdır. Dolayısıyla entelektüel, sosyal arkadaşlık, sosyal statü ve uyaran itme boyutları için farklara bakılmamıştır. Bu karşılaştırma için daha önce de belirtilen gerekçelerle tek yönlü Anova analizi uygulanmıştır. Yapılan inceleme ve analizler, varyans eşitliği koşulunun iki boyutta da sağlanmadığını göstermiştir. Varyans eşitliğinin sağlanamadığı durumlar için daha tutucu istatistik testleri olan Brown–Forsythe F (1974) ve Welch's F (1951) değerlerine bakılmıştır. Tablo 46, 1., 5. ve 7. grupların yeterlik ustalık ve uyaran çekme boyutları ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı ve varyans eşitliğine dair istatistik verileri içermektedir.

Tablo 46: 1., 5. ve 7. Grupların Boş Zaman Motivasyon Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Boyut	Varyans Eşitliği	Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin Test Değerleri				
		F	Sig.	Test	F	Df1	Df2	Sig.
Yeterlik	Eşit			Welch	0,708	2	73	0,496
Ustalık	Eşit değil	12,923	0,000	Brown	0,539	2	81	0,586
Uyaran	Eşit			Welch	14,497	2	70	0,000
Çekme	Eşit değil	11,423	0,000	Brown	5,599	2	51	0,006

Tablo 46’da görüldüğü üzere Levene Testi sonuçları varyans eşitliğinin iki boyutta da sağlanmadığını göstermektedir. Bu nedenle gruplar arası farklar için Brown–Forsythe F (1974) ve Welch’s F (1951) değerlerine bakılmış ve gruplar arasında uyaran çekme boyutu açısından anlamlı fark olduğu, yeterlik ustalık boyutu açısından ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla 1., 5. ve 7. grupların boş zaman motivasyon boyutları farklarını sınamak için geliştirilen sıfır hipotezlerinden H_0 kabul edilmiş, H_0 ise reddedilmiştir. H_0 ’nun kabul edilmesiyle yeterlik ustalık boyutu üzerinden Olumlu Taşma, Olumsuz Taşma ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarının birbirlerine karşı herhangi bir baskınlığının olmadığına karar verilmiştir.

1., 5. ve 7. grupların karşılaştırmasında, H_0 ’nin reddedilmesi sonucu, H_{14} ’ün sınanması için gerçekleştirilen post hoc testinde, uyaran çekme boyutu açısından farkların hangi gruplar arasında olduğuna bakılmıştır. Örneklem sayılarının büyüklüğü açısından 1. grup ile diğerleri arasında bir fark olduğu görülmektedir (1. grup 106, 5. grup 30, 7. grup 32). Bu sebeple ve daha önce de belirtilen gerekçelere dayanılarak karşılaştırma için en uygun post hoc testi olarak kabul edilen Dunnett T3 prosedürünün kullanılmasına karar verilmiştir. 1. grup ile 5. ve 7. grupların uyaran çekme boyutu ortalama farklarını inceleyen post hoc testi sonuçları Tablo 47’de gösterilmektedir.

Tablo 47: 1., 5. ve 7. Grupların Uyaran Çekme Boyutuna İlişkin Post Hoc Testi Sonuçları

Boyut	(i) Grup	(j) Grup	Ort. Fark. (i-j)	Std. hata	Sig.	%95 güven aralığında	
						Alt sınır	Üst sınır
Uyaran Çekme	1. Grup	5. Grup	-0,499*	0,108	0,000	-0,762	-0,237
		7. Grup	0,298	0,250	0,555	-0,323	0,921
	5. Grup	1. Grup	0,499*	0,108	0,000	0,237	0,762
		7. Grup	0,798*	0,238	0,006	0,200	1,396
	7. Grup	1. Grup	-0,298	0,250	0,555	-0,921	0,323
		5. Grup	-0,798*	0,238	0,006	-1,396	-0,200

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Uyaran çekme boyutuna ilişkin sonuçlar incelendiğinde, 5. grup ile 1. ve 7. gruplar arasında 5. grup lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir. Yani, işlerinde yoğun ve çeşitli beceri gerektiren görevleri olan ve bu durumdan memnun olmayan bireylerin, bu durumu, rahatlama ve dinlenmeye yönelik turistik motivasyonla hareket ederek telafi edeceklerine dair varsayım kabul edilmiştir. Dolayısıyla, 1., 5. ve 7. grupların uyaran çekme boyutu üzerinden yapılan karşılaştırmasında, Tepkisel Telafi Kuramının varsayımının Olumsuz Taşma Kuramının varsayımına göre daha baskın bir yapı sunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş özelliğiyle boş zaman motivasyonu eşleşen ilgili grupların birbirleriyle karşılaştırılmasında ikinci test, 2. ve 8. gruplar arasındaki karşılaştırma üzerinedir. Bir başka deyişle, görev anlamlılığı iş özelliği ve bundan memnuniyet düzeyi yüksek grup (2. grup) ile görev anlamlılığı iş özelliği ve bundan memnuniyeti düşük grubun (8. grup) boş zaman motivasyon boyutu ortalamalarının karşılaştırmasıdır. Bu grupların karşılaştırmasında oluşturulan hipotezler; Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarının varsayımlarını sınamak üzerinedir. Bu kıyaslamada ilgili kuramsal varsayımların sınanabilmesi için ön koşul; 2. grup ile 8. grupların iş özelliği ve memnuniyet ortalamaları arasında 2. grup lehine anlamlı fark olmasıdır. Daha önce yapılan testler sonucunda, H_0 'nin reddedilmesi ve H_a 'nın kabul edilmesiyle ilgili koşullar oluşmuştur (Bkz. Tablo 39). Dolayısıyla, 2. grup ile 8. grupların karşılaştırılmasında hazırlanan hipotezler (H_0 s ve H_{15}) sınanabilir durumdadır. Bu gruplar için, kuramsal talepler açısından karşılaştırılması gereken boş zaman motivasyon boyutu sosyal statüdür. Dolayısıyla, entelektüel, yeterlik ustalık, sosyal arkadaşlık, uyaran çekme ve uyaran itme boyutları için farklara bakılmamıştır. İki grubun karşılaştırmasında iki bağımsız örneklem grubunun birbiriyle karşılaştırması için uygun olan bağımsız örneklem t-testine başvurulmuştur. 2. ve 8. grupların sosyal statü boyutu ortalama farklarını inceleyen bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 48'de gösterilmektedir.

Tablo 48: 2. ve 8. Grupların Sosyal-Statü Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları

Boyut	Varyans Eşitliği	Levene Testi		T	Df	Sig.	Ort. Fark
		F	Sig.				
Sosyal Statü	Eşit			-3,611	130	0,000	-0,944
	Eşit Değil	12,281	0,001	-5,128	100	0,000	-0,944

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Levene Testi istatistikleri varyans eşitliğinin sağlanmadığını göstermektedir. Daha önce de belirtildiği üzere, veriler normal dağılım gösterdiği ve bağımsız örneklem t-testi için diğer varsayımlar karşılandığı için t-testi uygulamanın yerinde olduğuna karar verilmiştir. 2. ve 8. grupların boş zaman motivasyon ortalamalarının karşılaştırmasına dair sonuçlar iki grup arasında sosyal statü boyutu için anlamlı fark olduğunu göstermektedir. İki gruba ait ortalamalar incelendiğinde farkın 8. grup lehine olduğu görülmektedir. Yani, işindeki görevini diğer insanlara fayda açısından yeterince anlamlı görmeyen ve bu sebeple memnuniyetsizlik yaşayan bireylerin, bu durumu, turistik tercihlerinde diğer insanların beğeni ve düşüncelerini önemseyerek telafi etmek isteyeceği yönündeki sav kabul edilmiştir. Diğer taraftan, işindeki görevini, diğer insanlara fayda açısından yeterince anlamlı gören ve bundan memnun olan bireylerin, turistik tercihlerinde de diğer insanların beğeni ve düşüncelerini önemseyerek seçimler yapacağına dair savsa reddedilmiştir. Dolayısıyla; Olumlu Taşma Kuramının varsayımı reddedilmiş, Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilmiştir. Olumlu Taşma ve Tamlayıcı Telafi Kuramlarının sosyal statü boyutu üzerinden karşılaştırmasında, bu örneklem grubu ve geliştirilen ölçme yönteminde, Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımının baskın olduğuna karar verilmiştir.

İş özelliğiyle boş zaman motivasyonu eşleşen ilgili grupların birbirleriyle karşılaştırılmasında üçüncü test; özerklik iş özelliği ve bundan memnuniyeti yüksek grup (3. grup) ile özerklik iş özelliği ve bundan memnuniyeti düşük grubun (9. grup) boş zaman motivasyon boyutu ortalamalarının karşılaştırmasıdır. Bu grupların karşılaştırmasında oluşturulan hipotezler Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarının varsayımlarını sınamak üzerinedir. Bu kıyaslamada ilgili kuramsal

varsayımların sınanabilmesi için ön koşul; 3. grup ile 9. grubun iş özelliği ve memnuniyet ortalamalarının arasında 3. grup lehine anlamlı fark olmasıdır. Daha önce yapılan testler sonucunda, H_0 'nin reddedilmesi ve H_a5 'in kabul edilmesiyle ilgili koşullar oluşmuştur (Bkz. Tablo 39). Dolayısıyla, 3. ve 9. grupların karşılaştırılmasında hazırlanan hipotezler (H_{0u} ve H_{16}) sınanabilir durumdadır. Bu gruplar için kuramsal talepler açısından karşılaştırılması gereken boş zaman motivasyon boyutu entelektüeldir. Dolayısıyla, yeterlik ustalık, sosyal arkadaşlık, sosyal statü, uyaran çekme ve uyaran itme boyutları için farklara bakılmamıştır. İki grubun karşılaştırılmasında, bağımsız örneklem t-testine baş vurulmuştur. 3. ve 9. grupların sosyal statü boyutu ortalama farklarını inceleyen bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 49'da gösterilmektedir.

Tablo 49: 3. ve 9. Grupların Entelektüel Boyutuna İlişkin T-Testi Sonuçları

Boyut	Varyans Eşitliği	Levene's Test					
		F	Sig.	T	Df	Sig.	Ort. Fark
Entelektüel	Eşit			-2,879	102	0,005	-0,712
	Eşit Değil	8,549	0,004	-2,623	58	0,011	-0,712

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Levene Testi sonuçları varyans eşitliğinin sağlanmadığını göstermektedir. Daha önce de belirtildiği üzere, veriler normal dağılım gösterdiği ve bağımsız örneklem t-testi için diğer varsayımlar karşılandığı için t-testi uygulamanın yerinde olduğuna karar verilmiştir. 3. ve 9. grupların boş zaman motivasyon ortalamalarının karşılaştırılmasına dair sonuçlar iki grup arasında entelektüel boyutu için anlamlı fark olduğunu göstermektedir. İki gruba ait ortalamalar incelendiğinde farkın 9. grup lehine olduğu görülmektedir. Yani, işlerinde bağımsız ve özgürce hareket edemeyen ve bu durumdan memnun olmayan bireylerin, özgürlük isteklerini, turistik tercihlerinde bu açıdan en önemli motivasyon olan entelektüel güdüyle hareket ederek telafi etme eğiliminde olacakları varsayımı kabul edilmiştir. Diğer taraftan, işlerinde bağımsız ve özgürce hareket eden ve bu durumdan memnun olan bireylerin, turistik tercihlerinde

de entelektüel güdüyle hareket ederek seçimler yapacağı savı reddedilmiştir. Dolayısıyla Olumlu Taşma Kuramının varsayımı reddedilmiş, Tamamlayıcı Telif Kuramının varsayımı ise kabul edilmiştir. Olumlu Taşma ve Tamlayıcı Telif Kuramlarının entelektüel boyutu üzerinden karşılaştırmasında, bu örneklem grubu ve geliştirilen ölçme yönteminde, tıpkı 2. ve 8. grupların karşılaştırmasında olduğu gibi, Tamamlayıcı Telif Kuramının varsayımının baskın olduğuna karar verilmiştir.

Hipotez testlerinde gerçekleştirilecek son karşılaştırma; başkalarıyla başa çıkma iş özelliği ve bundan memnuniyet düzeyi yüksek grup (4. grup) ile başkalarıyla başa çıkma iş özelliği yüksek ancak bundan memnuniyeti düşük (6. grup) ve başkalarıyla başa çıkma iş özelliği ve bundan memnuniyeti düşük (10. grup) grupların boş zaman motivasyon boyutu ortalamalarının karşılaştırmasıdır. Bu grupların karşılaştırmasında oluşturulan hipotezler Olumlu Taşma, Olumsuz Taşma, Tepkisel Telif ve Tamamlayıcı Telif Kuramlarının varsayımlarını sınamak üzerinedir. Bu kıyaslamada ilgili kuramsal varsayımların sınanabilmesi için ön koşullar; 4. ve 6. grupların iş özelliği ortalamaları arasında fark olmaması, ancak memnuniyet ortalamaları arasında 4. grup lehine fark olması; 4. grup ile 10. grubun iş özelliği ve memnuniyet ortalamaları arasında 4. grup lehine fark olması; 6. grup ile 10. grubun iş özelliği ortalamaları arasında 6. grup lehine anlamlı fark olması ancak memnuniyet ortalamaları açısından fark olmaması şeklindedir. Daha önce yapılan testler sonucunda, H_{0v} 'nin reddedilmesi ve H_{a6} , H_{a7} ve H_{a8} 'in kabul edilmesiyle ilgili koşullar oluşmuştur (Bkz. Tablo 39). Bu gruplar için, kuramsal talepler açısından karşılaştırılması gereken boş zaman motivasyon boyutları; sosyal arkadaşlık ve uyaran itme boyutlarıdır. Dolayısıyla, entelektüel, yeterlik ustalık, sosyal statü ve uyaran çekme boyutları için farklılara bakılmamıştır. Bu karşılaştırma için, daha önce de belirtilen gerekçelerle tek yönlü Anova analizi uygulanmıştır. Yapılan inceleme ve analizler varyans eşitliği koşulunun iki boyutta da sağlanmadığını göstermiştir. Varyans eşitliğinin sağlanmadığı durumlar için daha tutucu istatistik testleri olan Brown–Forsythe F (1974) ve Welch's F (1951) değerlerine bakılmıştır. Tablo 50, 4., 6. ve 10. gruplarının sosyal arkadaşlık ve uyaran itme boyutları ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığı ve varyans eşitliğine dair istatistik verileri içermektedir.

Tablo 50: 4., 6. ve 10. Grupların Boş Zaman Motivasyonu Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Boyut	Varyans Eşitliği	Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin Test Değerleri				
		F	Sig.	Test	F	Df1	Df2	Sig.
Sosyal	Eşit			Welch	12,812	2	66	0,000
Arkadaşlık	Eşit değil	7,236	0,001	Brown	18,079	2	76	0,000
Uyaran İtme	Eşit			Welch	15,064	2	61	0,000
	Eşit değil	5,306	0,006	Brown	14,918	2	68	0,000

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 50’de görüldüğü üzere, Levene Testi sonuçları varyans eşitliğinin iki boyutta da sağlanamadığını göstermektedir. Bu nedenle, gruplar arası farklar için Brown–Forsythe F (1974) ve Welch’s F (1951) değerlerine bakılmış ve gruplar arasında her iki boyut için de anlamlı fark olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, 4., 6. ve 10. grupların boş zaman motivasyon boyutları farklarını sınamak için geliştirilen sıfır hipotezleri olan H0y ve H0z reddedilmiş ve farkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için post hoc testine geçilmiştir.

4., 6. ve 10. grupların karşılaştırmasında, H0y ve H0z’nin reddedilmesi sonucu H17 ve H18’in sınanmasında örneklem sayıları açısından 4. grup ile diğerleri arasında bir fark olduğu görülmektedir (4. grup 98, 6. grup 34, 10. grup 31). Bu sebeple ve daha önce de belirtilen gerekçelere dayanarak, karşılaştırma için en uygun post hoc testi olarak kabul edilen Dunnett T3 prosedürünün kullanılmasına karar verilmiştir. 4. grup ile 6. ve 10. grupların sosyal arkadaşlık ve uyaran itme boyutları ortalama farklarını inceleyen post hoc testi sonuçları Tablo 51’de gösterilmektedir.

Tablo 51: 4., 6. ve 10. Grupların Boş Zaman Motivasyonu Boyutlarına İlişkin Post Hoc Testi Sonuçları

Boyut	(i) Grup	(j) Grup	Ort. Fark. (i-j)	Std. hata	Sig.	%95 güven aralığında	
						Alt sınır	Üst sınır
Sosyal Arkadaşlık	4. Grup	6. Grup	1,653*	0,335	0,000	0,823	2,482
		10. Grup	0,013	0,225	1,000	-0,537	0,564
	6. Grup	4. Grup	-1,653*	0,335	0,000	-2,482	-0,823
		10. Grup	-1,639*	0,351	0,000	-2,506	-0,772
	10. Grup	4. Grup	-0,013	0,225	1,000	-0,564	0,537
		6. Grup	1,639*	0,351	0,000	0,772	2,506
Uyaran İtme	4. Grup	6. Grup	-0,660*	0,184	0,002	-1,112	-0,209
		10. Grup	0,948*	0,287	0,006	0,232	1,663
	6. Grup	4. Grup	0,660*	0,184	0,002	0,209	1,112
		10. Grup	1,609*	0,305	0,000	0,854	2,363
	10. Grup	4. Grup	-0,948*	0,287	0,006	-1,663	-0,232
		6. Grup	-1,609*	0,305	0,000	-2,363	-0,854

Tablo 51 incelendiğinde sosyal-arkadaşlık ve uyaran-itme boyutu ortalamalarında üç grup arasında bazı anlamlı farkların olduğu görülmektedir.

Tablo 51’de verilen sosyal arkadaşlık boyutuna ilişkin ortalamalar açısından gruplar arası farklar incelendiğinde, 4. ve 10. grup ile 6.grup arasında, 4. ve 10. grup lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, 4. ve 10. grup arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, sosyal arkadaşlık boyutu üzerinden üç kuramın varsayımlarının karşılaştırılmasında Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarının birbirlerine karşı baskın bir yapıyla ortaya çıkmadığını, ancak her iki varsayımın da Olumsuz Taşma Kuramının varsayımına karşı baskın olduğunu göstermiştir. Yani, yaptıkları işte diğer insanlarla çok fazla bir arada ve ilişki içinde olan ve bu durumdan memnuniyetsizlik duyan bireylerin (yani 6. grubun), buna rağmen, turistik etkinliklere katılımda diğer insanlarla yakın ilişki ve arkadaşlık kurma güdüsüyle hareket edeceğine dair varsayım reddedilmiştir. Diğer taraftan, yaptıkları işte diğer insanlarla çok fazla bir arada ve ilişki içinde olan ve bu durumdan memnun olan bireylerin (yani 4. grubun), turistik etkinliklere katılımda da diğer insanlarla yakın

ilişki ve arkadaşlık kurma güdüsüyle hareket edeceğine dair varsayım ile yaptıkları işte diğer insanlarla çok fazla bir arada ve ilişki içinde olmayan ve bu durumdan memnuniyetsizlik duyan bireylerin (yani 10. grubun) turistik etkinliklere katılımda diğer insanlarla yakın ilişki ve arkadaşlık kurma güdüsüyle bir telafi süreci başlatacağına dair varsayım kabul edilmiştir.

Üç grubun, uyaran itme boyutu ortalamaları üzerinden yapılan karşılaştırmasında ortaya çıkan sonuçlar ise 6. grup ile 4. ve 10. gruplar arasında 6. grup lehine anlamlı fark olduğunu göstermiştir. Yani, yaptıkları işte diğer insanlarla çok fazla bir arada ve ilişki içinde olan ve bu durumdan memnuniyetsizlik duyan bireylerin (yani 6. grubun), turistik motivasyonlarında diğer insanlardan ve rutin çevrelerinden kaçış güdüsüyle hareket edeceğine dair varsayım kabul edilmiştir. Dolayısıyla, tıpkı 1., 5. ve 7. grupların karşılaştırmasında olduğu gibi, Tepkisel Telafi Kuramının varsayımının Olumsuz Taşma Kuramının varsayımından baskın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının testleri böylelikle sonlandırılmıştır. Bu noktada, araştırmada gerçekleştirilen tüm hipotez testleri ve ortaya çıkan sonuçlarının özetlenmesinin yerinde olacağına karar verilmiş ve Tablo 52 hazırlanmıştır.

Tablo 52: Araştırmada Gerçekleştirilen hipotez Testleri ve Sonuçları

Meslek Gruplarının Karşılaştırmasına Dayalı Hipotezler ve Sonuçları			
Hipotezler	Sonuçlar		
H0a: Meslek gruplarının beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.		
Ha1: Mühendislerle hemşirelerin beceri çeşitliliği memnuniyeti arasında anlamlı fark vardır.	Kabul Edilmiştir.	Fark, beklendiği gibi mühendisler lehinedir.	
Ha2: Mühendislerle öğrenci işleri çalışanlarının beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.	Kabul Edilmiştir.	Fark, beklendiği gibi mühendisler lehinedir.	
Ha3: Hemşirelerle öğrenci işleri çalışanlarının beceri çeşitliliği iş özelliği arasında anlamlı fark vardır.	Kabul Edilmiştir.	Fark, beklendiği gibi hemşireler lehinedir.	
H0b: Meslek gruplarının görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark yoktur.	Kabul Edilmiştir.		

Ha4: Mühendislerle öğrenci işleri çalışanlarının görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.	Reddedilmiştir.
Ha5: Hemşirelerle öğrenci işleri çalışanlarının görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.	Reddedilmiştir.
H0c: Mühendisler ve hemşirelerin özerklik iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
Ha6: Mühendislerle hemşirelerin özerklik iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.	Kabul Edilmiştir. Fark beklendiği gibi mühendisler lehinedir.
H0d: Hemşireler ve öğrenci işleri çalışanlarının başkalarıyla başa çıkma memnuniyeti arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
Ha7: Hemşirelerle öğrenci işleri çalışanlarının başkalarıyla başa çıkma memnuniyeti arasında anlamlı fark vardır.	Kabul Edilmiştir. Fark beklenenin aksine öğrenci işleri çalışanları lehinedir.
H0a1: Meslek gruplarının yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
H0a2: Meslek gruplarının uyaran çekme boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
H1: Mühendisler, hemşireler ve öğrenci işleri çalışanlarının yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Fark hemşireler lehinedir. Olumsuz Taşma Kuramının varsayımı kabul edilmiştir.
H2: Mühendisler, hemşireler ve öğrenci işleri çalışanlarının uyaran çekme boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Fark mühendis ve öğrenci işleri çalışanları lehinedir. Tepkisel Telif Kuramının varsayımı reddedilmiştir.
H0b1: Meslek gruplarının sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Sınamamıştır.
H3: Mühendislerle öğrenci işleri çalışanlarının sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Sınamamıştır.
H4: Hemşirelerle öğrenci işleri çalışanlarının sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Sınamamıştır.
H0c1: Mühendislerle hemşirelerin entelektüel boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
H5: Mühendislerle hemşirelerin entelektüel boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Fark hemşireler lehinedir. Tamamlayıcı Telif Kuramının varsayımı kabul edilmiştir.
H0d1: Hemşire ve öğrenci işleri çalışanlarının sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Sınamamıştır.
H0d2: Hemşire ve öğrenci işleri çalışanlarının uyaran itme boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Sınamamıştır.
H6: Hemşirelerle öğrenci işleri çalışanlarının sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Sınamamıştır.

H7: Öğrenci işleri çalışanlarıyla hemşirelerin uyaran itme boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Sınamamıştır.
İş Özelliği – Memnuniyet Düzeyine Göre Sınıflanmış Grupların Karşılaştırılmasına Dayalı Hipotezler	
Hipotezler	Sonuçlar
H0a: 1., 2., 3. ve 4. grupların entelektüel boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
H1: 3. grup (özerklik yüksek – memnuniyet yüksek) ile diğer grupların (1., 2. ve 4.) entelektüel boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Farkın yönü, beklenenin aksine 1., 2. ve 4. Gruplar lehinedir. Olumlu Taşma Kuramının varsayımı reddedilmiştir.
H0b: 1., 2., 3. ve 4. grupların yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Kabul edilmiştir.
H2: 1. grup (beceri çeşitliliği yüksek – memnuniyet yüksek) ile diğer grupların (2., 3. ve 4.) yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Olumlu Taşma Kuramının varsayımı reddedilmiştir.
H0c: 1., 2., 3. ve 4. grupların sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Kabul edilmiştir.
H3: 4. grup (başkalarıyla başa çıkma yüksek – memnuniyet yüksek) ile diğer grupların (1., 2. ve 3.) sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Olumlu Taşma Kuramının varsayımı reddedilmiştir.
H0d: 1., 2., 3. ve 4. grupların sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Kabul edilmiştir.
H4: 2. grup (görev anlamlılığı yüksek – memnuniyet yüksek) ile diğer grupların (1., 3. ve 4.) sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Olumlu Taşma Kuramının varsayımı reddedilmiştir.
H0e: 7., 8., 9. ve 10. grupların entelektüel boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
H5: 9. grup (özerklik düşük – memnuniyet düşük) ile diğer grupların (7., 8. ve 10.) entelektüel boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Farkın yönü beklendiği gibi 9. grup lehinedir. Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilmiştir.
H0f: 7., 8., 9. ve 10. grupların yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
H6: 7. grup (beceri çeşitliliği düşük – memnuniyet düşük) ile diğer grupların (8., 9. ve 10.) yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Farkın yönü beklendiği gibi 7. grup lehinedir. Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilmiştir.
H0g: 7., 8., 9. ve 10. grupların sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
H7: 10. grup (başkalarıyla başa çıkma düşük – memnuniyet düşük) ile diğer grupların (7., 8. ve 9.) sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Farkın yönü beklendiği gibi 10. grup lehinedir. Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı kabul edilmiştir.
H0h: 7., 8., 9. ve 10. grupların sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Kabul edilmiştir.

H8: 8. grup (görev anlamlılığı düşük – memnuniyet düşük) ile diğer grupların (7., 9. ve 10.) sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı reddedilmiştir.
H0i: 5. ve 6. grupların yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Kabul edilmiştir.
H9: 5. grup (beceri çeşitliliği yüksek – memnuniyet düşük) ile 6. grubun yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Olumsuz Taşma Kuramının varsayımı reddedilmiştir.
H0j: 5. ve 6. grupların sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
H10: 6. grup (başkalarıyla başa çıkma yüksek – memnuniyet düşük) ile 5. grubun sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Farkın yönü beklenenin aksine 5. grup lehinedir. Olumsuz Taşma Kuramının varsayımı reddedilmiştir.
H0k: 5. ve 6. grupların uyaran çekme boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
H11: 5. grup (beceri çeşitliliği yüksek – memnuniyet düşük) ile 6. grubun uyaran çekme boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Farkın yönü beklendiği gibi 5. grup lehinedir. Tepkisel Telafi Kuramının varsayımı kabul edilmiş ve Olumsuz Taşma Kuramına göre önceliği olduğuna karar verilmiştir.
H0m: 5. ve 6. grupların uyaran itme boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
H12: 6. grup (başkalarıyla başa çıkma yüksek – memnuniyet düşük) ile 5. grubun uyaran itme boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Farkın yönü beklendiği gibi 6. Grup lehinedir. Tepkisel Telafi Kuramının varsayımı kabul edilmiş ve Olumsuz Taşma Kuramına göre önceliği olduğuna karar verilmiştir.
H0n: 1., 5. ve 7. grupların iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
Ha1: 1. ve 5. gruplarının memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.	Kabul edilmiştir. Farkın yönü beklendiği gibi 1. grup lehinedir.
Ha2: 1. ve 7. grupların iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.	Kabul edilmiştir. Farkın yönü beklendiği gibi 1. grup lehinedir.
Ha3: 5. ve 7. grupların iş özelliği arasında anlamlı fark vardır.	Kabul edilmiştir. Farkın yönü beklendiği gibi 5. grup lehinedir.
H0o: 1., 5. ve 7. grupların yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Kabul Edilmiştir.
H13: 1., 5. ve 7. grupların yeterlik ustalık boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Reddedilmiştir. Olumlu Taşma, Olumsuz Taşma ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarının birbirlerine karşı bir önceliği olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
H0p: 1., 5. ve 7. grupların uyaran çekme boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.

H14: 1., 5. ve 7. grubun uyaran çekme boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Farkın yönü beklendiği gibi 5. grup lehinedir. Tepkisel Telfi Kuramının varsayımı kabul edilmiştir.
H0r: 2. ve 8. grupların iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
Ha4: 2. ve 8. gruplarının iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.	Kabul edilmiştir. Farkın yönü beklendiği gibi 2. grup lehinedir.
H0s: 2. ve 8. grupların sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
H15: 2. ve 8. grubun sosyal statü boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Farkın yönü 8. grup lehinedir. Tamamlayıcı Telfi Kuramının varsayımı kabul edilmiş ve Olumlu Taşma Kuramına göre önceliği olduğuna karar verilmiştir.
H0t: 3. ve 9. grupların iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
Ha5: 3. ve 9. gruplarının iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.	Kabul edilmiştir. Farkın yönü beklendiği gibi 3. grup lehinedir.
H0u: 3. ve 9. grupların entelektüel boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
H16: 3. ve 9. grubun entelektüel boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Farkın yönü 9. grup lehinedir. Tamamlayıcı Telfi Kuramının varsayımı kabul edilmiş ve Olumlu Taşma Kuramına göre önceliği olduğuna karar verilmiştir.
H0v: 4., 6. ve 10. grupların iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
Ha6: 4. ve 6. gruplarının memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.	Kabul edilmiştir. Farkın yönü beklendiği gibi 4. grup lehinedir.
Ha7: 4. ve 10. grupların iş özelliği ve memnuniyetleri arasında anlamlı fark vardır.	Kabul edilmiştir. Farkın yönü beklendiği gibi 4. grup lehinedir.
Ha8: 6. ve 10. grupların iş özelliği arasında anlamlı fark vardır.	Kabul edilmiştir. Farkın yönü beklendiği gibi 6. grup lehinedir.
H0y: 4., 6. ve 10. grupların sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.
H17: 4., 6. ve 10. grupların sosyal arkadaşlık boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Kabul edilmiştir. Farkın yönü 4. ve 10. gruplar lehinedir. Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telfi Kuramlarının birbirlerine karşı önceliğinin olmadığı, ancak her iki varsayımın da Olumsuz Taşma Kuramının varsayımına karşı öncelikli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
H0z: 4., 6. ve 10. grupların uyaran itme boyutları arasında anlamlı fark yoktur.	Reddedilmiştir.

H18: 4., 6. ve 10. grubun uyaran itme boyutları arasında anlamlı fark vardır.	Farkın yönü beklendiği gibi 6. grup lehinedir. Tepkisel Telfi Kuramının varsayımı kabul edilmiştir.
--	---

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.



SONUÇ VE TARTIŞMA

İş yaşamı boş zaman ilişkisinde en çok kabul gören kuramlardan olan Taşma ve Telafi Kuramları hem iş yaşamı hem de boş zaman alanlarını ilgilendiren çok disiplinli ve karmaşık bir yapıya sahiptir (Banner, 1985: 14-15). Bu karmaşık yapı, kuramların öne sürülmesinden günümüze kadar, nasıl ölçülmesi gerektiği üzerine tartışmaları beraberinde getirmiş ve alan araştırmacıları için bir mücadele sürecini tetiklemiştir (Kabanoff, 1980: 67-74). Bu çalışma da bu karmaşık yapının ölçülmesinde bir çözüm önerisi sunmak için gerçekleştirilmiştir. Diğer taraftan, boş zaman davranışı ile turizm faaliyetlerinde ortaya çıkan kalıpların benzerliği, iki alanın birbiriyle son derece yakın olan ilişkisi ve kuramsal bağları nedeniyle bir arada düşünülebileceği ve ilgili kuramların turist davranışı için de geçerli olabileceği savı (Pearce, 1982: 20) bu çalışmanın bir başka amacı olarak öne çıkmaktadır.

Yukarıda bahsi geçen amaçlarla, Taşma ve Telafi Kuramlarının temel savları ayrıntılarıyla incelenmiş ve literatüre yansıtılmıştır. Bu bağlamda, bu çalışmanın iddiası, Taşma ve Telafi Kuramlarının, var olan ve farklı amaçlarla geliştirilmiş ölçek ve kuramların doğru bir modelle ve gerekli düzenlemelerle bir araya getirilmesi sonucu eksiksiz bir şekilde ölçülebileceği yönündedir. Bu iddia üzerinden geliştirilen metodolojik çerçeveye dair sonuçlar ile kuramsal çıkarım ve tartışmalar aşağıya yansıtılmıştır.

Ölçme Metoduna İlişkin Sonuçlar

Bu çalışmada ele alınan ilk konu, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımında bahsi geçen boş zaman davranışının, etkinliğin kendisine odaklanılarak değil, boş zaman motivasyonu üzerinden değerlendirilmesi gerektiğidir.

Çalışmada ele alınan ikinci önemli husus, kuramların ilk ayağını oluşturan iş özelliklerinin gelişigüzel belirlenemeyeceği ve hem oturmuş bir kuramsal perspektife hem de boş zaman motivasyonu ayağıyla uyumlu bir ilişkiye sahip olunması gereği üzerinedir (Kabanoff 1980: 60; Greaf, 1986: 7). Ayrıca hatırlanacağı üzere, iki kuramın dört varsayımını sınavabilmek için bir işte farklı iş özelliklerinin çeşitli düzeylerde (yüksek – düşük) var veya yok olması, bunun düzeyinin ölçülebiliyor olması ve bu özelliklerin varlığından veya yokluğundan kaynaklanan memnuniyet düzeyinin de her bir iş özelliği için ayrı ayrı tespit edilebiliyor olması gerekmektedir.

Yukarıda bahsi geçen kuramsal çerçeve ışığında hem iş özellikleri üzerine hem de boş zaman motivasyonu üzerine ayrıntılı bir alan taraması yapılmış ve İş Özellikleri Kuramından (1975) yola çıkılarak Hackman ve Oldham (1975) tarafından oluşturulan İÖÖ ve Beard ve Ragheb'in (1983) geliştirmiş olduğu BZMÖ'nün Taşma ve Telafi Kuramının talep ettiği kuramsal yapıyı oluşturmak için son derece uyumlu olduğuna karar verilmiştir. Ölçeklerin seçimi sonrası, Taşma ve Telafi Kuramının talep ettiği yapıyı oluştururken gerekli olan iş özelliği ve bunlardan memnuniyet çeşitliliğini sağlamak adına doğru meslek gruplarının seçilmesi hususu ele alınmış ve bu noktada da Holland'ın Kişilik Kuramı (1973) ve Mesleki Tercih Envanterinden (1985) yararlanılabileceğine karar verilmiştir. Bu kuramın temel savı; insanların belli kişilik tiplerine sahip olduğu, bu kişilik tipine sahip olan insanların buna göre bir çevre ilişkisi geliştirdiği ve bu yapının davranışlara da yansiyarak meslek ve boş zaman faaliyeti seçimini doğrudan etkilediği yönündedir (Holland, 1985: 94-96). Bu doğrultuda, Holland'ın Kişilik Kuramı ve Mesleki Tercih Envanterinden yararlanılarak sosyal kişilik tipine karşılık gelen hemşireler, gerçekçi kişilik tipine karşılık gelen mühendisler ve geleneksel kişilik tipine karşılık gelen öğrenci işleri çalışanlarından oluşan bir örneklem seçimi yapılmıştır. Burada kuramsal beklenti, bu üç kişilik tipine karşılık gelen meslek mensuplarının, farklı kişisel yeterlikler ve dolayısıyla farklı iş özellikleri ve memnuniyet düzeyleri barındıracağı ve Taşma ve Telafi Kuramlarının ölçümü için gerekli iş özelliği ve memnuniyet çeşitliliğini sağlayacakları yönünde olmuştur.

Ölçeklerin düzenlenmesiyle ilgili ilk işlem BZMÖ'nün Türkçe geçerlik ve güvenilirliğiyle ilgili olmuştur. Alanyazın incelendiğinde, BZMÖ'nün Türk dili ve kültürüne uygun bir geçerlik ve güvenilirlik çalışmasına rastlanmamıştır. Orijinal BZMÖ'nün yapısı incelendiğinde; entelektüel, yeterlik ustalık, sosyal ve uyaran kaçınma olmak üzere dört boyut ve 48 ifadeden oluşan bir yapı gözlenmiştir. Ancak Beard ve Ragheb'in (1983: 220) ilk testlerde altı boyutlu bir yapıyla karşılaştıkları ve en az sayıda boyut ve ifade ile boş zaman motivasyonunu ölçme kabiliyetine sahip bir ölçek geliştirmek amacıyla bazı boyutlarda birleştirmelere giderek bahsi geçen dört boyutlu yapıya ulaştıkları belirtilmektedir. Ayrıca yazarlar, 32 ifade ve dört boyutlu bir kısa versiyonun da geçerlik güvenilirliğini kanıtlamışlardır (Beard ve Ragheb, 1983: 225).

Orijinal BZMÖ'nün Türk kültür ve dilinde geçerlik ve güvenilirliğini ölçmek için bu çalışmada gerçekleştirilen analizler 48 ifade ve dört boyutlu yapının çalışmadığını, 32 ifadeden oluşan kısa versiyonun ise sosyal ve uyaran kaçınma boyutlarının ikiye ayrıldığı altı boyutlu bir yapıyla ortaya çıktığını göstermiştir.

BZMÖ ile ilgili yapılan son düzenleme ise, bu çalışmanın bir diğer önemli amacı olan ve Doğan'ın (2004: 64) Taşma ve Ödünsel Tatil Kuramı olarak ulusal literatüre kazandırdığı ve Pearce (1982: 20) tarafından önerilen Taşma ve Telafi Kuramlarının varsayımlarının turistik davranışın da belirleyicisi olabileceği yönündeki yaklaşımını sınamak için gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla, BZMÖ'nün Türkçe geçerlik ve güvenilirliğinin kanıtlanması ve turistik tercihlere uyarlanması, katılımcılardan değerlendirmelerini “tercih ettikleri turizm faaliyetlerini ve bu faaliyetlerdeki boş zaman etkinliklerini dikkate alarak” gerçekleştirmeleri istenmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler, “turizm faaliyetlerine katılma nedenlerimden biri...” şeklinde bir giriş ile verilmiştir. Orijinal formda bu ifade, “boş zaman faaliyetlerine katılma nedenlerimden biri...” şeklindedir.

Taşma ve Telafi Kuramlarının ölçümünde yararlanılan bir diğer enstrüman olan İÖÖ (Hackman ve Oldham, 1975) ise, işin kendisinin, çalışanlar ve örgüt işleyişi açısından önemli çıktılara yol açan özelliklerini tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekte sunulan model; “beceri çeşitliliği”, “görev kimliği”, “görev anlamlılığı”, “özerklik”, “başkalarıyla başa çıkma”, “işin kendisinden geribildirim” ve “diğerlerinden geri bildirim” olmak üzere yedi iş özelliğinin (yedi boyutlu yapı) bireylerde çeşitli psikolojik çıktılara sebebiyet verdiğini ve bu çıktılar sonucu tatmin ve motivasyon öğelerinin geliştiğini belirtmektedir (Hackman ve Oldham, 1975: 162). Ölçeğin Taşma ve Telafi Kuramlarının ölçümünde kullanılmasına karar verilmesi, kuramların talep ettiği iş özelliği – boş zaman motivasyonu uyumu açısından en belirgin yapı olarak öne çıkması sebebiyledir. Ölçekte yer alan iş özelliği boyutlarından dördünün (beceri çeşitliliği, görev anlamlılığı, özerklik ve başkalarıyla başa çıkma) BZMÖ'nün boyutlarıyla, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımını ölçmek için gereken özellik – güdü uyumunu sağladığına karar verilmiştir.

Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının sınanmasında talep edilen bir diğer ön koşul, yukarıda bahsi geçen her bir iş özelliğinden memnuniyet düzeyinin ayrı ayrı ölçülebilmesidir. İÖÖ'de bir memnuniyet ölçümü olmasına karşın bu ölçüm

bireylerin iş özelliklerinden genel olarak memnun olup olmadığı üzerinedir. Bu sebeple, İÖÖ'de yer alan genel memnuniyet ifadeleri, her bir boyutta memnuniyeti ölçmek için uyarlanarak dört boyutlu bir yapı ortaya konulmuş (İÖMÖ) ve yapılan analizler, uygulamanın güvenilir ve geçerli bir yapı ortaya çıkardığını göstermiştir.

Ölçme Metoduna ilişkin Kuramsal Çıkarım ve Tartışmalar

Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımında bahsi geçen boş zaman davranışının, etkinliğin kendisine odaklanılarak değil, boş zaman motivasyonu üzerinden değerlendirilmesi gerektiğine dair çıkarımın ilk sebebi; Taşma ve Telafi Kuramlarının tarif ettiği iş özelliği – boş zaman davranışı ilişkisinin etkinlik bazlı değerlendirilemeyecek kadar genel olması ve güdüsel yönelimleri işaret etmesidir. Bir diğer sebebi ise, bireylerin katılım sağladıkları boş zaman etkinliğinin kendisinin, etkinliğe katılım amacını belirlemek için yetersiz olduğu yönündeki felsefi duruştur (Kabanoff, 1980: 72). Buradaki felsefi duruş ifadesi, aynı boş zaman faaliyetine katılan iki bireyin ilgili faaliyete katılma nedeninin son derece farklı olabileceği önermesine dayanılarak oluşturulmuştur. Buna göre bir birey bir boş zaman etkinliği olarak golf sporunu zihinsel olarak rahatlama amacıyla gerçekleştirirken, bir diğeri mücadele ve yarışmacı bir güdüyle, bir başkasıysa statü ve gösteriş yapma güdüsüyle gerçekleştiriyor olabilir. Böyle bir örnek üzerinden hareketle kuramları sınama çabalarında iş özelliği – boş zaman ilişkisi için etkinlik temelli bir yaklaşım, büyük bir kuramsal pozisyon hatasına düşülmesiyle sonuçlanacaktır. Bu sav daha önce başka araştırmacılarca da dile getirilmiş (Banner, 1985: 13-14; Kabanoff, 1980: 63), ancak bugüne kadar kuramları ölçmeye yönelik yapılan çalışmaların çok büyük bir kısmında boş zaman etkinliğinin kendisine odaklanılmış ve belki de kuramların talep ettiği yapıyı kurma açısından son derece önemli bir yaklaşım ve ölçüm hatasına düşülmüştür. Örneğin, alanda gerçekleştirilen önemli çalışmalardan birinde Meissner (1971: 251), ilgili boş zaman davranışları için, bazı boş zaman etkinliklerini belirleyerek onlara ön kabullerle güdü özellikleri yükleme yolunu seçmiştir. Benzer şekilde, Kabanoff ve O'Brien (1980: 600), boş zaman boyutunun ölçümünde, 93 farklı boş zaman etkinliğinin, iş özelliklerine karşılık gelen davranışlara göre sınıflanabileceğini iddia etmiştir. Her iki çalışmada da yazarların boş zaman davranışına karar verme şekli, boş zaman faaliyetlerinin kendisinin, katılım sebebine yönelik çıkarım yapmak için yeterli olacağı varsayımı üzerinedir. Yani boş zaman

motivasyonu, bireylerin onlara yüklediği anlam ile değil, faaliyetin kendisinden çıkarımla belirlenmiştir. Kabanoff ve O'Brien (1980: 606), kendi çalışmalarında Taşma ve Telafi Kuramına ilişkin kanıt bulamazlarken, bununla ilgili olarak; “bu çalışmada, güçlü iş / boş zaman ilişkilerinin bulunamamasının boş zamanın tanımlanma biçiminden kaynaklandığı iddia edilebilir” şeklinde bir belirlemede de bulunmuşlardır. Ancak ilgili çalışma gerçekleştirildiğinde, argümanları oturmuş ve ölçme metotları kabul edilmiş bir boş zaman motivasyonu alanından bahsedilemeyeceği de belirtilmelidir. Yani, yazarların elinde, Taşma ve Telafi Kuramlarının ölçümü için gerekli yöntem ve kuramlar henüz geliştirilmemiştir.

Kuramların sınanması üzerine gerçekleştirilen çalışmaların önemli bir kısmı iş özelliklerini hangi kriterlere göre belirlediğini açıklamamıştır (Kabanoff, 1980: 67). Dahası, iş özelliklerinden memnuniyeti ölçen çalışma sayısı da oldukça azdır. Bu çalışmaların hiçbirinde her bir iş özelliği üzerinden ayrı ayrı memnuniyet ölçümü yönünde bir girişime rastlanmamıştır. Örneğin, kuramların ölçümünde öncü çalışmalardan birinde Rousseau (1978: 514), iş özellikleri ayağı için bu çalışmada da kullanılan İÖÖ'den yararlanırken, her bir iş özelliğinden memnuniyeti ölçmek yerine genel bir memnuniyet ölçeği kullanmıştır. Araştırmacının memnuniyet ölçümünü neden bu şekilde dizayn ettiğine dair herhangi bir açıklama bulunmamaktadır. Meissner (1971: 242) ise, memnuniyet boyutunu ölçmeyi hiç ele almamış ve bazı ön kabullerde bulunmuştur. Örneğin, çalışanların takdir yetkisini (özerklik) kısıtlayan durumların çalışanlarca olumsuz karşılanacağını varsaymıştır. Kuramların sınanmasında bu tür temel yöntem ve yaklaşım eksiklikleri, yıllardır iki kuramın dört varsayımının geçerli olup olmadığı konusunda soru işaretlerinin devam etmesine neden olmuştur.

Ölçme yöntemine ilişkin bir diğer tartışma, orijinal BZMÖ'nün Türk kültür ve dilinde geçerlik ve güvenilirliğini ölçmek için bu çalışmada gerçekleştirilen analizlerde 48 ifade ve dört boyutlu yapının çalışmaması, 32 ifadeden oluşan kısa versiyonun ise sosyal ve uyarıcı kaçınma boyutlarının ikiye ayrıldığı altı boyutlu bir yapıyla ortaya çıkmasıdır. Orijinal ölçek ile bu çalışma için Türk kültür ve diline uyarlanan ölçek arasında böyle bir farklılığın oluşması, kuramsal açıdan mutlaka tartışılması gereken bir konudur. Bu çalışmada ortaya çıkan yapıda ilk boyut bölünmesi sosyal güdü için olmuş, bu iki boyut “sosyal arkadaşlık” ve “sosyal statü

(başkalarının saygısı)” olarak adlandırılmıştır. Beard ve Ragheb’in (1983: 224-225) orijinal yapıda ortaya koydukları ve sosyal güdü olarak adlandırılan boyut ayrıntılı şekilde incelendiğinde, ifadelerin yarısının “insanların dostluk kurmak ve diğer insanlarla arkadaş olmak” güdüsü üzerine, diğer yarısının ise “bireylerin boş zaman motivasyonunda diğer insanların düşünce ve takdirine göre hareket etmesi” üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Diğer insanların düşünce ve takdirine göre hareket etme, statü ve prestij güdülerıyla açıklanmaktadır. Bu güdü, sosyal bir ihtiyacın tatmini olarak görülse de diğer insanlarla dost olmaktan son derece farklı bir dürtüyle ortaya çıkmaktadır (McIntosh ve Goeldner, 1990: 430; Swarbrooke ve Horner, 2007: 53-54). Ayrıca, orijinal BZMÖ’nün farklı dil ve kültürler için gerçekleştirilmiş bazı uyarlama çalışmalarında da bu çalışmadaki bulgulara benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Kleiven, 2005: 111; Faulks, Ritchie ve Dodd, 2008: 24-27). Diğer taraftan, orijinal BZMÖ’de de ilgili boyutların bu çalışmada olduğu gibi ayrıldığı, ancak yazarlarca, “en az boyutta genel bir boş zaman motivasyonu ölçme aracı amaçlandığı için dört faktörlü bir çözümün mümkün olabileceği” açıklamasıyla tek bir boyutta birleştirildiği görülmektedir (Beard ve Ragheb, 1983: 222). Dolayısıyla, BZMÖ’nün Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasında sosyal boyutun ikiye ayrılmasının doğal bir sonuç olduğu çıkarımı kuvvetlenmektedir.

Orijinal BZMÖ’de yine tek boyut olarak ele alınan ve uyaran kaçınma olarak adlandırılan yapının ifadeleri incelendiğinde ise, bir kısmının “rahatlama ve dinlenme güdüsüne”, bir kısmının ise “bireylerin alışık olduğu çevreden ve diğer insanlardan kaçma güdüsüne” yönelik hazırlandığı gözlemlenmektedir. Bu yapıyla ilgili alanyazın incelendiğinde, özellikle rekreasyonel seyahatlerde ortaya çıkan ve bireylerin içsel itkileri sonucu oluşan itme faktörleri ve rekreasyonun kendisiyle ilişkili çekiciliklere odaklanan çekme faktörleriyle karşılaşılmaktadır. İtme faktörlerinde özellikle öne çıkan güdünün kaçış olduğu, çekme faktörlerinde ise rahatlama ve dinlenme isteğinin baskın olduğu görülmektedir. Konuyla ilişkili olarak Iso-ahola (1982: 258) “bir çevreyi (ortam ve içindeki insanlar) geride bırakma isteği ve içsel bir ödül arayışını” itme ve çekme faktörleri olarak ikiye ayırmıştır. Dolayısıyla, orijinal ölçekte, uyaran kaçınma olarak ortaya konulan tek boyutun, rekreasyonel seyahat motivasyonunda iki ayrı yapı olarak ele alındığı açık bir şekilde görülmektedir.

Yukarıdaki yapı yalnızca bu çalışma için gerçekleştirilen Türkçe uyarlama analizlerinde değil, aynı zamanda Taşma ve Telafi Kuramlarının sınanması için hemşire, mühendis ve öğrenci işleri çalışanlarından toplanan verilerin analizlerinde de net bir şekilde ortaya çıkmış ve bir kez daha doğrulanmıştır. Bu bağlamda, Beard ve Ragheb'in (1983: 222) "en az sayıda boyutta genel bir boş zaman motivasyonu ölçme aracı amaçlandığı için dört faktörlü bir çözümün mümkün olabileceği" yönündeki ifadeyle savundukları yapının, Türk kültürü ve dilinde çalışmadığı ve yukarıda bahsedilen altı boyutlu yapının geçerli ve güvenilir bir uygulama olduğu kanaatine ulaşılmıştır.

Literatür incelendiğinde, Taşma ve Telafi Kuramlarının ölçümünde BZMÖ'den yararlanan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Diğer taraftan, çalışmaya dahil edilecek meslek gruplarının hangi çeşitlilikte (iş özellikleri açısından gerekli çeşitliliğin sağlanması prensibiyle) ve ne tür kuramsal dayanaklarla seçildiğine dair sağlam argümanlar sunan çalışma sayısı da son derece kısıtlıdır. Bunları, iş özellikleri, kişilik özellikleri ve boş zaman davranışı açısından kuramsal bir çatıyla belirleyen bir çalışmayaysa rastlanmamıştır. Bu bağlamda, kuramların ölçme metoduyla ilgili olarak, bu çalışmada ortaya konan metodolojik yaklaşımın hem kullanılan ölçekler ve yararlanılan kuramlar hem de felsefi duruş ve kuramsal pozisyon belirleme açısından eşsiz olduğu ve kuramların doğru şekilde ölçülebilmesinde alan için önemli bir katkı sağladığı düşünülmektedir.

Ölçme metoduna ilişkin kuramsal çıkarım ve tartışmalar bu noktada sonlandırılacak olup, kuramların test edilmesi için ön koşul olan ve gerekli çeşitlilik sağlanamadığı takdirde kuramların sağlıklı bir şekilde ölçülmesini engelleyebilecek unsur olarak öne çıkan iş özelliği – memnuniyet ilişkisine dair sonuç ve tartışmaya geçilecektir.

Taşma ve Telafi Kuramlarının Ölçümünde, İş Özelliği – Memnuniyet İlişkisi Üzerine Sonuçlar

Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının ölçümünde, yukarıda bahsedilen yaklaşım ve çıkarımlarla oluşturulan modelin test edilmesi için iki farklı yaklaşım benimsenmiştir. Bunlardan ilki; Taşma ve Telafi Kuramlarının yapısal taleplerine karşılık olarak, Holland'ın Kişilik Kuramı (1973) ve Mesleki Tercih Envanterine (1985) göre seçilen ve bu çalışmanın örneklemini teşkil eden meslek

gruplarının (mühendis, hemşire ve öğrenci işleri çalışanları) karşılaştırmasına dayalı ölçümdür. Bir diğeri ise, yine Taşma ve Telif Kuramlarının yapısal taleplerini dikkate alarak iş özelliği ve memnuniyet düzeyi açısından veri setinin gruplara ayrılmasıyla gerçekleştirilen ve ilgili grupların karşılaştırmasına dayalı ölçümdür.

İlk yaklaşım için değinilmesi gereken ilk husus, meslek gruplarının iş özellikleri ve memnuniyet düzeylerine ilişkin Holland'ın Kişilik Kuramı (1973) ve Mesleki Tercih Envanterinde (1985) öne sürülen teorik perspektifin geçerli olup olmadığı ve Taşma ve Telif Kuramlarının varsayımlarına uygun olan yapıya karşılık gelip gelmediğinin ölçülmesiyle ilgilidir. Bunun için, meslek gruplarının iş özelliği ve memnuniyet ortalamaları karşılaştırılmıştır. Bu yapı, çalışmanın temel amacından farklı olarak, Holland'ın Kişilik Kuramı ve Mesleki Tercih Envanterinin, bu örneklem grubunda ve bu meslekler üzerinden, Türk kültüründe ne kadar geçerli olduğunun da bir testidir.

Meslek gruplarının iş özelliği ve memnuniyet ortalamalarına dair istatistiksel açıdan anlamlı veya anlamsız olan sonuçlara geçmeden önce, ortalamalarla ilgili bazı dikkat çeken sonuçlara değinmek yerinde olacaktır. Örneğin, meslek grupları açısından, hiçbir iş özelliği ve bunlardan memnuniyet için genel anlamda düşük olarak değerlendirilebilecek bir ortalama oluşmamıştır. Holland'a (1973: 11-26) göre, Geleneksel Tipe giren öğrenci işleri çalışanlarının meslek özelliklerine ilişkin en belirgin karşılıklardan biri, beceri çeşitliliği gerektirmeyen, rutin ve tekdüze işler yapmalarıdır. Bu sebeple, kuramsal olarak beceri çeşitliliği iş özelliği ve bundan memnuniyetin düşük çıkması beklenmektedir. Aynı durum, hemşirelerin özerklik iş özelliği ile öğrenci işleri çalışanlarının görev anlamlılığı iş özelliği için de geçerlidir. Ancak sonuçlar, hiçbir meslek grubunda hiçbir iş özelliği ve memnuniyet ortalamasının, ortalama değerlerin (en düşük 3,88) altına düşmediğini göstermektedir. Hatta görev anlamlılığı iş özelliği ve memnuniyetiyle ilgili sonuçlara göz atıldığında, bu değer 5,34 ve üzeridir. Karşılaştırma yapılmaksızın değerlendirilen bu sonuçlar, Holland'ın Kişilik Kuramı ve Mesleki Tercih Envanterinin genel varsayımlarıyla uyumsuzdur.

Meslek gruplarının iş özelliği ve memnuniyet ortalamalarına ilişkin bir diğer dikkat çeken sonuç; sosyal tipe giren ve en önemli kişilik özelliği diğer insanlara yardım etmek ve sosyal bağ kurmak olan hemşirelerin görev anlamlılığı iş özelliği

(yaptığı işin diğer insanların hayatına ve memnuniyetine etkisi) oldukça yüksek (6,26) bulunmasına karşın bu iş özelliğinden memnuniyetlerinin diğer meslek gruplarından düşük çıkmasıdır. Bu durum, başkalarıyla başa çıkma iş özelliği ve memnuniyeti için de aynıdır. Ayrıca, hemşirelerin özerklik iş özelliği dışındaki tüm iş özelliği ortalamaları oldukça yüksek olmasına karşın iş özelliğine göre memnuniyet ortalamalarının, oransal olarak diğer meslek gruplarından düşük olduğu saptanmıştır.

İş özelliği ve memnuniyet ortalamalarını genel değerlendirmesi sonrası, üç meslek grubunun iş özelliği ve bunlardan memnuniyet düzeyleri açısından Taşma ve Telafi Kuramlarının savlarının ölçülebilmesi için gerekli ön koşulları sağlayıp sağlamadığını gösterecek olan anlamlı fark ve farksızlıklarının tespiti için gerçekleştirilen testlerin sonuçlarının değerlendirmesi gerekmektedir. İlgili sonuçlar incelendiğinde; görev anlamlılığından memnuniyet boyutu için üç meslek grubu arasında beklenen anlamlı farkın oluşmadığı, başkalarıyla başa çıkma memnuniyetinde ise, hemşirelerle öğrenci işleri çalışanları arasında anlamlı fark olmasına karşın, farkın kuramsal beklentinin tam tersi yönde olduğu, yani öğrenci işleri çalışanlarının başkalarıyla başa çıkma iş özelliğinden memnuniyetinin hemşirelerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar Taşma ve Telafi Kuramlarının ölçülmesinde kuramların yapısal talepleri açısından uygun değildir. Dolayısıyla, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının meslek gruplarının farklılıkları açısından sınanmasında hem görev anlamlılığı hem de başkalarıyla başa çıkma iş özelliği üzerinden geliştirilen ve iki özellik açısından meslek gruplarının boş zaman motivasyonu ile ilişkisini inceleyecek olan hipotezler sınanamamıştır.

Beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyetinde mühendis ve öğrenci işleri çalışanları arasındaki karşılaştırma için hem özellik hem de memnuniyette kuramsal açıdan mühendisler lehine beklenen anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Ayrıca, hemşireler ve öğrenci işleri çalışanları arasındaki karşılaştırma için iş özelliğinde hemşireler lehine kuramsal açıdan beklenen anlamlı fark ile memnuniyet açısından beklenen farksızlık da onaylanmıştır. Özerklik iş özelliği ve memnuniyet ortalamaları için, kuramsal beklentiler ise, mühendisler ile hemşireler arasında her iki boyut için mühendisler lehine anlamlı fark çıkmasıyla sağlanmıştır.

Taşma ve Telafi Kuramlarının Ölçümünde, İş Özelliği – Memnuniyet İlişkisi Üzerine Tartışmalar

İş özelliği – memnuniyet ilişkisi üzerine tartışmalarda ele alınacak ilk konu, Holland’ın Kişilik Kuramı (1973) ve Mesleki Tercih Envanterinin (1985) belirlediği genel varsayımlarla uyuşmayan sonuçlardır. Bu uyuşmazlığın nereden kaynaklandığına dair kesin yargılar ortaya koymak mümkün değilse de bazı çıkarımlar yapmak olasıdır.

Bunlardan ilki, katılımcıların değerlendirme hatasına düşmüş olabileceğidir. Bu konuda sosyal psikoloji alanının işaret ettiği nokta, bilişsel süreçlerdir. Buna göre; insan, doğası gereği bilişsel olarak yanılığa düşebilmekte ve rasyonellikten sapabilmektedir. Bu durum pek çok farklı sebepten ve farklı süreçlerle oluşsa da sonuç bilişsel önyargıyı işaret etmektedir. Kendi işini olduğundan daha anlamlı, daha karmaşık ve zor, daha bağımsız görmek gibi iyi ya da üstün olana yönelik bir yanlılık “sahne ışığı etkisini” ve “kendine hizmet eden yanlılığı” işaret etmektedir (Gilovich, Medvec ve Savitsky, 2000: 211; Shepperd, Malone ve Sweeny, 2008: 895-896). Sahne ışığı etkisi; insanların diğer insanlar tarafından olduğundan daha fazla önemsendiklerini ve görünür olduklarını sanması üzerinden oluşan sosyal-bilişsel bir önyargıdır (Gilovich, Medvec ve Savitsky, 2000: 211). Kendine hizmet eden yanlılık ise; insanların olumlu olan her şeyi kendine atfetme eğiliminde olmasıyla açıklanmaktadır (Shepperd, Malone ve Sweeny, 2008: 895-896). Bilişsel önyargıya yönelik bu iki yaklaşım, öğrenci işleri çalışanları ile hemşirelerin yaptıkları işlere ilişkin özellikleri, bilişsel bir yanılsamayla olduğundan daha anlamlı veya olduğundan daha çok beceri gerektiren işler olarak değerlendirmelerine sebep olabileceğini işaret etmektedir.

Konuyla ilgili bir diğer değerlendirme ise, Holland’ın Kişilik Kuramı ve Mesleki Tercih Envanterinin savlarının bir kısmının, Türk kültüründe geçerli olmaması durumudur. Kuramı destekleyen pek çok araştırma (Hener ve Meir, 1981; Mount ve Muchinsky, 1978; Parker, 1990) yapılmışsa da bazı kültürlerde bazı savlarının çalışmadığını gösteren sonuçlar da mevcuttur (Tinsley, 2000: 178-207; Camp ve Chartrand, 1992: 179-180). Bu durumun nereden kaynaklanıyor olabileceğiyle ilgili önemli bir yaklaşım ise, Holland’ın kuramının bir ön koşulunda gizli olabilir. Holland’ın Kişilik Kuramı (1973) ve Mesleki Tercih Envanteri (1985),

bireylerin kişiliklerine uygun olan meslekleri seçeceği ideal bir dünya için tasarlanmıştır. Ancak gayet iyi bilinmektedir ki, Türkiye de dahil birçok gelişmekte olan ülkede, insanlar, tercih ettikleri değil kazanabildikleri bölümlerde eğitim görmekte, hoşlandıkları değil hayatlarını idame ettirebildikleri seçeneklere yönelmekte ve seçtikleri değil mecbur oldukları işleri yapmaktadır (Deranty, 2022: 423; Polkowska, 2019: 3-80) Dolayısıyla, Holland'ın belirlediği kişilik tiplmesi doğru işlese bile mesleki tercih envanteriyle uyumlu olacağı savı tamamen ideal bir dünyayla ilişkilidir.

Hemşirelerin görev anlamlılığı iş özelliğinin (yaptığı işin diğer insanların hayatına ve memnuniyetine etkisi) oldukça yüksek (6,26) bulunmasına karşın bu iş özelliğinden memnuniyetlerinin diğer meslek gruplarından düşük çıkması bir diğer tartışma konusudur. İşini anlamlı bir görev olarak değerlendirip bundan yeterince memnun olmamak, İş Özellikleri Kuramının genel beklentisiyle çelişmektedir. Ancak, daha önce de belirtildiği üzere, bazı bireyler zenginleştirilmiş işleri arzu etmemekte ya da bu tip işlere ihtiyaç duymamaktadır (Hackman, Oldham, Janson ve Purdy, 1975: 62). Ayrıca, gelişme ihtiyacı gücü düşük olan bireyler için iş özelliklerinin olumlu karşılanacağına dair bir kesinlik yoktur. Son olarak, bir birey zenginleştirilmiş işleri arzu etse ve gelişme ihtiyacı gücü yüksek olsa bile, diğer çalışanlarla ve amirlerle yaşanan ve bireyleri olumsuz etkileyen ilişkiler ile ödenen ücretlerden oluşan tatminsizlikler bireylerin iş özelliklerini olumlu değerlendirmesine engel olabilmektedir (Hackman, Oldham, Janson ve Purdy, 1975: 62). Diğer taraftan, hemşirelik mesleği özelinde, tüm dünyayı sarsan ve sağlık çalışanlarının iş yükünü olağanüstü arttıran, psikolojik ve zihinsel olarak son derece zorlayıcı bir süreci tetikleyen Covid-19 pandemisinin henüz ölçülememiş ve bu çalışmanın konusu olmayan etkileri de göz ardı edilmemelidir.

Beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyet ortalamaları ile özerklik iş özelliği ve memnuniyet ortalamaları için, meslek grupları arasında kuramsal açıdan beklenen fark ve farksızlıklar ise sağlanmıştır. Bu sonuçlarla ilgili bazı değerlendirmeleri tek tek ele almak yerinde olacaktır.

Mühendis ve hemşireler arasında beceri çeşitliliği iş özelliğinde beklenen farksızlığın ve memnuniyet boyutu için mühendisler lehine beklenen anlamlı farkın sağlanması, Holland'ın Kişilik Kuramının varsayımına uygun bir sonuçtur (Holland,

1973: 11-26). Kuram, gerçekçi tipe giren bireylerin en belirgin kişilik özelliklerinden birinin el becerisi ve mekanik beceri gerektiren işleri sevmesi olduğunu savunmakta ve bu kişilik tipinin en yaygın meslek tercihlerinden birinin mühendislik olduğunu belirtmektedir. Yine kurama göre, sosyal tipe giren bireyler (örneğin; hemşireler), beceri gerektiren işlerden hoşlanmamaktadırlar (Holland, 1973: 11-26). Bu sonuç, kuramın baskın kişilik özelliği ve meslek tercihi uyumu varsayımını belirli bir noktaya kadar desteklemektedir. Ancak tekrar hatırlatılmalıdır ki, hemşirelerin beceri çeşitliliğinden memnuniyet ortalaması, hoşlanılmayan bir özellik için oldukça yüksektir (5,05). Bu sonuç, meslek karşılaştırması açısından kuramın savını desteklese de temel yaklaşım açısından reddetmektedir.

Beceri çeşitliliği iş özelliği ve memnuniyetine ilişkin bir diğer onaylanan sonuç, mühendis-öğrenci işleri çalışanları ve hemşire öğrenci işleri çalışanları arasındaki ilişkilerdir. Tıpkı mühendislerle hemşirelerin karşılaştırmasında olduğu gibi, ilgili sonuçlar, Holland'ın Kişilik Kuramı ve Mesleki tercih Envanterinin savını meslek gruplarının karşılaştırması açısından desteklemekte, ancak temel yaklaşım açısından reddetmektedir. Zira geleneksel tiplerin (örneğin; öğrenci işleri çalışanları) beceri gerektiren işlerden uzak duracağı ve tekrar eden rutin ve belirgin işlerle uğraşacağı savı, öğrenci işleri çalışanlarının beceri çeşitliliği iş özelliği için oluşan ortalamasıyla (4,84) uyumsuzdur.

Özerklik iş özelliği ve memnuniyet ortalamaları için, kuramsal beklentiler ise, mühendisler ile hemşireler arasında her iki boyut için mühendisler lehine anlamlı fark çıkmasıyla sağlanmıştır. Gerçekçi tipler için yaratıcı iş etkinliklerinin daha bağımsız bir ortam sağlayacağına dair varsayımın kabul edilmesi, Holland'ın kuramını destekleyen bir sonuçtur. Diğer taraftan, hemşirelik gibi insan sağlığını doğrudan ilgilendiren bir meslekte belirgin uygulama ve prosedürlerden dolayı iş özelliği olarak bağımsızca hareket etmenin çok mümkün olmayacağı da beklenen bir sonuç olarak onaylanmıştır.

Bu noktada, yukarıdaki değerlendirmelerin, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının ölçülmesinde ne anlam ifade ettiğine değinmek yerinde olacaktır. Meslek grupları açısından yukarıda bahsi geçen iş özelliği ve memnuniyet düzeyi ortalamalarına dair sonuçlar, Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının sınanmasında, bu örneklem grubu için meslek grupları karşılaştırmasının uygun bir

yöntem olmayacağına dair kuvvetli bir işaret olarak görülmektedir. Bunun ilk ve en önemli nedeni, kuramların dört varsayımında bireylerin iş özelliklerinin varlığı ve yokluğunun belirgin olması gerektiğine dair yapısal taleplerdir. Örneğin, Olumsuz Taşma ve Tepkisel Telafi Kuramlarının varsayımını sınavabilmek için bireyin bir işte belirli bir iş özelliğinin belirgin şekilde yüksek, bundan memnuniyetinin de belirgin şekilde düşük olması gerekmektedir. Bu durum, Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı için belirgin şekilde düşük iş özelliği (iş özelliğinin yokluğu ya da iş özelliğinin olmamasından duyulan yoksunluk) ve düşük memnuniyet şeklindedir. Dolayısıyla, meslek gruplarının iş özelliği ve memnuniyet düzeyleri her ne kadar birbirleri arasında kıyaslanacak olsa da belirgin şekilde yüksek ve düşük değerler, beklendiği gibi dağılmadığı ya da hiç oluşmadığı için kuramsal talepler karşılanmamıştır. Bu karşılaştırma üzerinden tüm test ve ölçümlere devam edilmişse de bu temel bulgu, Taşma ve Telafi Kuramlarının meslek gruplarının karşılaştırılması üzerinden sınanmasında ortaya çıkacak sonuçlara şüpheyile yaklaşılması gerektiğini göstermektedir.

Meslek grupları arasındaki iş özelliği memnuniyet ilişkisine dair değerlendirmelere burada son verilecek olup, Taşma ve Telafi Kuramlarının ölçümü için gerçekleştirilen boş zaman motivasyon boyutu ölçümlerine dair sonuç ve tartışmalara geçilecektir.

Taşma ve Telafi Kuramlarının Ölçümünde Kullanılan Boş Zaman Motivasyon Boyutlarından Elde Edilen Bulgulara İlişkin Sonuç ve Tartışmalar

Konuyla ilgili olarak dikkat çeken ilk nokta, sosyal – statü boyutu (2,41) hariç tüm boyutlarda, tüm meslek grupları ve genel ortalamalar için dördün altında bir değer elde edilmediğidir. Sosyal – statü boyutunun diğer boyutlardan bu kadar net bir şekilde ve negatif yönde ayrışması, tartışılması gereken bir sonuçtur.

Sosyal – statü boyutu; “bireylerin, diğer insanların takdir ve beğenisini kazanmak güdüsüyle hareket etmesini” ifade etmektedir (Beard ve Ragheb, 1983: 221-222). Farklı alanlarda ve farklı amaçlarla gerçekleştirilmiş pek çok çalışmada, bireylerin yaşam tarzında, satın alma, eğlenme, gezip görme ve seyahat davranışlarında, etkin bir şekilde, statü ve prestij güdüsüyle hareket ettiğine dair kanıtlar elde edilmiştir (Anderson, Hildreth ve Sharps, 2020; Correia ve Moital, 2009; Mehmetoğlu, 2007). Aylak Sınıfın Kuramında Veblen (2005), gösterişçi tüketim

davranışının, yalnızca günümüzün değil yüzyılların tartışma konusu olduğunu ortaya koymaktadır. Dann (1977) ise, bu durumu seyahat davranışı üzerinden ele almış ve seyahat motivasyonu için iki güdüden birini “ego geliştirme” olarak adlandırmıştır. Sosyolojide statü tabiriyle birlikte anılan ego geliştirme savı, bireyin tıpkı sosyal etkileşime ve rutinden kaçmaya ihtiyaç duyduğu gibi tanınmaya ve takdir edilmeye de ihtiyaç duyduğu görüşüyle desteklenmektedir. Yazara göre turist, etrafı ve çağdaşlarınca bastırılan, hızla yükselmesinin zor olduğu bir ortamda yaşamaktadır. Ancak, insan egosu ilerlemeyi arzu etmektedir. Normal hayatında bu ihtiyacı tatmin etmede önüne pek çok engel çıkan birey için seyahat iyi bir çözüm olarak değerlendirilmektedir. Buna göre turist, sosyal statüsünün bilinmediği ve kendini olduğundan farklı (üstün) gösterebileceği bir yere seyahat ederek bu üstünlüğü destekleyecek kimi davranışlar sergileyebilmektedir. Ego geliştirme güdüsüyle hareket eden turist, kendi ülkesinden ve konumundan daha aşağıda olan ülkelere seyahat ederek oradaki insanlar üzerinde tahakküm sağlama yoluyla ya da çok prestijli bir tesis veya bölgeye giderek egosunu tatmin edebilmektedir. Ayrıca, seyahat dönüşü yaptıklarını başkalarına anlatarak egosunu daha da güçlendirmektedir (Dann, 1977: 187-193).

Bu argümanlar üzerinden ele alındığında, sosyal statü güdüsünün diğer boyutlara göre bu kadar düşük çıkmasının normal olmadığı kanaati öne çıkmaktadır. Bu durumun temel sebeplerinden biri, statü ve prestij güdüsüne karşı toplumsal normlarla oluşmuş bir negatif bakış açısı olabilir (Mende, Scott ve Bolton, 2018: 21-22). İnsanların, yaptıkları şeyleri, gösteriş ve diğerlerinin beğenisini kazanmak üzerinden tarif etmesi, görgüsüzlük ve özentilik (snobizm) gibi negatif kavramlarla bir tutulabilmektedir. Bu durum statü güdüsüyle gerçekleştirilen davranışları itiraf etmeyi zorlaştırırken, bu davranışları başka kalıplar içine sokma ihtiyacını da arttırabilmektedir. Ayrıca, seyahat davranışlarında temel olarak statü güdüsüyle hareket eden bir birey (örneğin; gideceği yer veya katılacağı etkinliğin kendisinden alacağı haz yerine orada bulunduğu bilinmesinden alacağı hazzın öne çıkması), bilişsel olarak bunun farkında olamayabilmekte ya da bunu, başka bir durum veya yaklaşıma atfederek konumlandırabilmektedir (Cleaver, Muller, Ruys ve Wei, 1999: 8-10). Hangi sebeple olursa olsun, sosyal statü boyutu için ortaya çıkan bu sonuca şüpheyile yaklaşmak yerinde olacaktır.

Tüm veri seti için boş zaman motivasyon boyutlarına dair değinilmesi gereken bir diğer bulgu, uyaran çekme boyutu ortalamalarının diğer boyutlardan belirgin şekilde yüksek (6,19) olmasıdır. Bireylerin turizm motivasyonunda zihinsel ve fiziksel olarak rahatlama ve dinlenmeye yönelik tercihleri ön planda tutması, temel olarak, normal yaşantısında yoğun zihinsel ve fiziksel yüklerin getirdiği stresi telafi etmek üzerine bir yönelimi işaret etmektedir (Chen ve Petrick, 2013: 716-718). Dolayısıyla, diğer bulgulara ve meslek ayrımına bakılmaksızın, ilgili boyutun ortalamalarının diğer motivasyon boyutlarından yüksek olması, elbette ki, tek değişken iş yaşamı olmamakla birlikte, bireylerin yaptıkları işte yaşadıkları stres ve karşılaştıkları zorlukları işaret etmektedir.

Tüm veri seti için ortaya çıkan boş zaman motivasyon bulgularına dair değerlendirmeler yukarıda bahsedildiği gibi olup, bu noktadan sonra Taşma ve Telafi Kuramlarının sınanması için oluşturulan iki grup (“meslek gruplarının karşılaştırmasına dayalı hipotez testleri” ve “iş özelliği – memnuniyet düzeyine göre sınıflanmış grupların karşılaştırılmasına dayalı hipotez testleri”) hipotez testlerinin sonuçları ve kuramsal açıdan tartışması, alana yönelik katkılarla birlikte sunulmaya çalışılacaktır.

Taşma ve Telafi Kuramlarının Ölçümlerine İlişkin Sonuçlar

Meslek grupları üzerinden gerçekleştirilen karşılaştırmada, Holland’ın Kişilik Kuramı ve Mesleki Tercih Envanterine ve alandan yapılan çıkarımlara göre ortaya konulan iş özelliği ve memnuniyet düzeyi ilişkilerinin tamamen sağlanamaması nedeniyle görev anlamlılığı ve başkalarıyla başa çıkma iş özellikleri üzerinden Taşma ve Telafi Kuramlarının ölçümleri gerçekleştirilememiş, beceri çeşitliliği iş özelliği ile uyumlu olan yeterlik ustalık boyutu üzerinden gerçekleştirilen testlerde Olumsuz Taşma Kuramının varsayımı desteklenirken, Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarının varsayımları reddedilmiş ve kuramların karşılaştırmasında, Olumsuz Taşma Kuramının varsayımının Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarının varsayımlarına göre baskın bir yapıda ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Özerklik iş özelliği ve memnuniyetiyle ilişkili olan entelektüel boyutu üzerinden gerçekleştirilen testlerdeyse, Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımlarını destekleyen sonuçlara ulaşılrken, kuramların karşılaştırmasında Tamamlayıcı Telafi Kuramının

varsayımının Olumlu Taşma Kuramının varsayımına baskın bir yapıda ortaya çıktığı görülmüştür.

İş özelliği – memnuniyet düzeyine göre sınıflanmış grupların karşılaştırılmasına dayalı hipotez testlerinde ise, yalnızca Olumlu Taşma Kuramını sınayan testlerde (1., 2., 3. ve 4. grupların karşılaştırması) kuramın varsayımını destekleyen herhangi bir kanıt ulaşılamazken, yalnızca Tamamlayıcı Telafi Kuramını sınayan testlerde (7., 8., 9. ve 10. grupların karşılaştırması) dört boyutun üçünde kuramın varsayımlarını destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır. 5. ve 6. grubun karşılaştırmasında Olumsuz Taşma Kuramının varsayımları reddedilirken Tepkisel Telafi Kuramının varsayımları desteklenmiş ve Tepkisel Telafi Kuramının Olumsuz Taşma Kuramına karşı baskın bir yapıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 1., 5. ve 7. grupların karşılaştırmasında, yeterli ustalık boyutu üzerinden sınanan Olumlu Taşma, Olumsuz Taşma ve Tamamlayıcı Telafi kuramlarının birbirine karşı baskın bir yapıya sahip olmadığı, diğer taraftan uyaran çekme boyutu üzerinden gerçekleştirilen karşılaştırmada Tepkisel Telafi Kuramının varsayımının bir kez daha desteklendiği görülmüştür. 2. ve 8. gruplar ile 3. ve 9. grupların karşılaştırmasında, her iki testte de Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımı desteklenirken, ilgili varsayımın Olumlu Taşma Kuramının varsayımına baskın bir yapıda ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, 4., 6. ve 10. grupların sosyal arkadaşlık boyutu üzerinden yapılan karşılaştırmasında, Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarının birbirlerine karşı baskın bir yapıyla ortaya çıkmadığı, ancak her iki varsayımın da Olumsuz Taşma Kuramının varsayımına karşı baskın olduğu; uyaran itme boyutu üzerinden yapılan karşılaştırmada ise, tıpkı 1., 5. ve 7. gruplar ile 5. ve 6. grupların karşılaştırmasında olduğu gibi, Tepkisel Telafi Kuramının varsayımının desteklendiği ve ayrıca Tepkisel Telafi Kuramının varsayımının Olumsuz Taşma Kuramının varsayımından baskın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taşma ve Telafi Kuramlarının Ölçümlerine İlişkin Kuramsal Çıkarım ve Tartışmalar

Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımının ölçümünde yukarıda özetlenen sonuçlara ilişkin tartışılması gereken ilk nokta, meslek gruplarının karşılaştırmasında Olumsuz Taşma Kuramını destekleyen sonuçlara ulaşılırken iş özelliği ve memnuniyet düzeyine göre sınıflanmış grupların karşılaştırmasında bunun

reddedilmiş olmasıdır. İş özelliği ve memnuniyet düzeyine göre sınıflanmış grupların testlerinde, kuramların birbiriyle karşılaştırmasında hem Tepkisel Telafi hem de Olumlu Taşma ve Tamamlayıcı Telafi Kuramlarının Olumsuz Taşma Kuramına göre baskın bir yapıda olduğunu gösteren sonuçlara ulaşılmıştır. Bu noktada tartışılması gereken, hangi sonucun daha güvenilir olduğudur.

Bu duruma Olumsuz Taşma Kuramının temel varsayımı üzerinden yaklaşmak yerinde olacaktır. Bu varsayım, bireyin var olan iş özelliğinden memnun olmadığı halde o iş özelliğine uygun boş zaman motivasyonu (bu çalışma için turistik motivasyonla) hareket edeceğini öne sürmektedir (Banner, 1985: 14). Burada en önemli değişken, bireyin ilgili iş özelliğinden memnun olmaması ön koşuldur. Daha önce yapılan analizler, hemşirelerin bu karşılaştırma için istatistiksel açıdan uygun olduğunu gösterse de (mühendisler kadar yüksek beceri çeşitliliği, mühendislerden düşük memnuniyet, öğrenci işleri çalışanlarından yüksek iş özelliği ancak yine onlar kadar düşük memnuniyet), beceri çeşitliliğinden memnuniyet ortalamasının aslında oldukça yüksek olduğu (5,05) göz ardı edilmemelidir. Daha önce de belirtildiği gibi, meslek grupları için, iş özelliği ve memnuniyet düzeyleri için gerçekten düşük değerlere ulaşılamaması, ilgili sonuçlara şüpheyle yaklaşılmasına sebep olmaktadır.

Konuya dair bir başka bakış, Olumsuz Taşma Kuramına ilişkin kanıt sunan bazı çalışmaların ayrıntılı bir incelemesiyle mümkündür. İş yaşamı – boş zaman ilişkisi bağlamında alanda yapılan çalışmalarda, Olumsuz Taşma Kuramına ilişkin ilk kanıt bulunduğu inanan Meissner (1971: 250); özerklik iş özelliği düşük olan bireylerin gönüllü katılım gerektiren boş zaman etkinliklerine katılımının azaldığını ve bu durumun da Olumsuz Taşma Kuramının varsayımını destekleyen bir ilişki olduğunu savunmuştur. Ancak, yazarın kuramın varsayımına yönelik kurduğu ilişki, kuramın ön koşullarına ters bir yapıyı göstermektedir. Olumsuz Taşma varsayımını ölçmek için yüksek iş özelliği, düşük memnuniyet ve iş özelliğine uygun boş zaman motivasyonu seçimi şarttır. Yazar, düşük iş özelliği, düşük memnuniyet ve iş özelliğine uygun boş zaman etkinliğine düşük katılım ilişkisi kurmuştur. Ayrıca, yazar bireylerin düşük özerkliğinin (iş özelliği olarak) kesin olarak memnuniyetsizlikle sonuçlanacağına dair bir ön kabulle yola çıkmıştır. Bu sebeplerle ilgili bulgunun tartışmaya açık olduğu belirtilmelidir. Olumsuz Taşma varsayımını destekleyen sonuçlara ulaşan bir başka çalışma ise, Rousseau'ya (1978: 517) aittir. Yazar, hem Olumlu hem de Olumsuz

Taşma Kuramlarının varsayımlarını destekleyen sonuçlara ulaşmışsa da iş özellikleri ve boş zamanı tek bir ölçekten türetilen bir yapıyla ölçmesi, ilişkili hata olasılığını akla getirmektedir. Ayrıca yazar, ilgili iş özelliklerinden memnuniyeti de genel bir memnuniyet ölçeğiyle ölçmüştür. Dolayısıyla, Olumsuz Taşma Kuramını destekleyen iş özelliği – memnuniyet – boş zaman etkinliği ilişkisinde, ilgili iş özelliğinden memnuniyet düzeyine ilişkin bir kesinlik bulunmamaktadır. Yani, olası bir yanlış ölçüm ile Olumsuz Taşma Kuramının kanıtı olarak görülen bir sonucun aslında Olumlu Taşma Kuramının bir kanıtı olması gayet mümkündür.

Yukarıdaki örnek çalışmalardan da anlaşılacağı üzere, Olumsuz Taşma Kuramının varsayımı hatasız bir ölçme metoduyla desteklenmediği sürece oldukça şüpheyile yaklaşılması gereken bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla, bu çalışmada, kuramların yapısal taleplerine çok daha uygun bir sınıflamayla (yüksek – yüksek, yüksek – düşük ve düşü – düşük sınıflamasındaki belirgin yapı) oluşturulan grupların karşılaştırmasında (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9. ve 10. grupların karşılaştırmaları) ortaya çıkan sonuçların daha güvenilir olduğuna karar verilmiştir. Bu bağlamda, Olumsuz Taşma – Tepkisel Telafi karşılaştırmalarında, Tepkisel Telafi kuramının varsayımını destekleyen net kanıtlara ulaşılması, konunun tartışılması gereken bir diğer önemli ayağıdır.

Tepkisel Telafi, tıpkı Olumsuz Taşma gibi, yapısı gereği memnun olunmayan iş özelliklerine yoğun şekilde maruz kalınmasıyla ortaya çıkan bir sosyo-psikolojik insan davranışını işaret etmektedir. Ancak Olumsuz Taşma Kuramının varsayımından temel bir farkla ayrılmaktadır; bu da memnun olunmayan iş özelliğinden duyulan rahatsızlığı telafi etmek için o iş özelliğine zıt olan ve onu telafi edebilecek boş zaman (bu çalışma için turistik motivasyon) motivasyonu ile hareket edileceği görüşüdür (Banner, 1985: 14). Akla son derece yatkın olan bu varsayımın kanıt sunan çalışmalar incelendiğinde; işte kabul görme algısı düşük olanların işe yabancılaşması artarken, iş dışında yüksek kabul görme isteğinin arttığı (Shepard, 1974: 58), iş odaklı bireylerin, yaptıkları işte yoğun şekilde maruz kaldığı bazı özelliklere (beceri çeşitliliği, yaratıcılık, zorluk seviyesi) zıt iş dışı faaliyetleri seçerek bir telafi süreci başlattığı (Champoux, 1978: 402) ve kültürel olarak disiplinli ve katı çalışma şartlarının daha yoğun görüldüğü milliyetlerde tepkisel bir telafi sürecinin izlendiğine (Kirkcaldy ve Cooper, 1993: 669) dair bulgulara rastlanmıştır.

Bu çalışmada, Tepkisel Telfi Kuramının sınanmasında yalnızca Olumsuz Taşma Kuramına karşı bir baskınlık ortaya çıkmamış, aynı zamanda beceri çeşitliliği iş özelliği grupları (1., 5. ve 7. gruplar) ile başkalarıyla başa çıkma iş özelliği grupları (4., 6. ve 10. gruplar) üzerinden yapılan karşılaştırmalarda diğer varsayımlara bariz destekler bulunmazken, Tepkisel Telfi Kuramına yönelik kuvvetli kanıtlar elde edilmiştir. Tepkisel Telfi Kuramının varsayımına yönelik ortaya çıkan bu bariz desteğin tartışılması gerekmektedir. Bu durumla ilgili temel varsayım, bireylerin kişiliklerine ve isteklerine uygun olmayan meslekleri icra ediyor olma olasılığıdır. Daha önce de vurgulandığı gibi, insanların yapmak istedikleri ve kişiliklerine uygun olan mesleklere yönelmesi ideal bir dünya tarifiyken, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bu durum bu şekilde işlemeyebilmektedir. Bununla ilgili olarak, kişilik ve beklentileriyle uyumsuz mesleklerdeki bireylerin mesleki olarak tatminsizlik yaşadığı ve bu durumu telfi edici boş zaman etkinliklerini seçerek gidermeye çalıştıklarına dair bulgular mevcuttur (Melamed ve Meir, 1981: 310). Konuyla ilgili bir diğer varsayım ise, birey işini sevse bile, bazı iş özelliklerinin yoğun dikkat, fiziksel efor ve zihinsel sağlamlık gerektirmesi ve bu durumun bireyleri zihinsel ve fiziksel olarak yıpratmasıdır (Chen ve Petrick, 2013: 716-718). Bu tür bir örnekte bireylerin boş zaman motivasyonu (bu çalışma için turistik motivasyon), işte yaşadığı yıpranmayı giderecek tepkisel bir telfi süreciyle şekillenmektedir. Sebebi ne olursa olsun, bu çalışmanın örneğinde en bariz sonuç, bireylerin bazı yoğun iş özelliklerinden (beceri çeşitliliği ve başkalarıyla başa çıkma) memnun olmadığı ve bu memnuniyetsizliklerini turistik motivasyonlarında telfi edici bir süreçle gidermeye çalıştıklarıdır. İlgili sonuca ilişkin çarpıcı bir bulgu ise, bugüne kadar hiçbir turizm çalışmasında Tepkisel Telfi Kuramını ölçen veya kanıtlayan bir araştırmaya rastlanmamış olmasıdır.

Çalışmada ortaya çıkan bir diğer önemli bulgu, doğrudan Olumlu Taşma Kuramı varsayımının testlerinde (entelektüel, yeterlik ustalık, sosyal arkadaşlık ve sosyal statü boyutları üzerinden 1., 2., 3. ve 4. grupların karşılaştırması), kuramı destekleyen sonuçlara ulaşılmaması ve Olumlu Taşma kuramı ile Tamamlayıcı Telfi Kuramlarının karşılaştırmasında ise (2. ve 8. grupların sosyal statü boyutu üzerinden, 3. ve 9. grupların ise entelektüel boyutu üzerinden karşılaştırmaları), Tamamlayıcı Telfi Kuramının baskın bir yapıda olduğuna dair sonuçlardır. Ayrıca, Tamamlayıcı

Telafi Kuramının varsayımına bir kuvvetli destek de iş özelliği – memnuniyet düzeyi düşük grupların karşılaştırmasında (7., 8., 9. ve 10. grupların entelektüel, yeterlik ustalık, sosyal arkadaşlık ve sosyal statü boyutları üzerinden karşılaştırması) ortaya çıkan ve dört boyuttan üçünde (sosyal statü boyutu hariç) Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımlarını destekleyen sonuçlardır.

Literatürün genel bir incelemesi, kuramların varsayımlarının sınındığı çalışmalarda sıklıkla Olumlu Taşma Kuramının desteklendiğini (Liou, Sylvia ve Brunk, 1990: 77; Rice, Near ve Hunt, 1980: 37; Staines, 1980: 111; Winters, 1973) ve hatta bir dönem sonra, ilgili yapıyı ölçmek için ölçek çalışmaları yapılırken Telafi Kuramına yönelik bir girişimin gerçekleştirilmediğini göstermektedir. Zira, tüm boş zaman alanında, geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmış iki farklı Taşma Kuramı ölçeği bulunurken (Hanson, Hammer ve Colton 2006; Small ve Riley, 1990) ne Tamamlayıcı ne de Tepkisel Telafi Kuramlarına ilişkin bir ölçek bulunmaktadır.

Tamamlayıcı Telafi Kuramına ilişkin literatür incelendiğinde, Meissner'in (1971: 256) özerklik iş özelliği düşük olan bireylerin, sosyal ve dışavurumcu davranışlarda daha fazla zaman harcayacağı üzerinden kurduğu ilişkiyle bir sınama çabasına giriştiği ve varsayımını onaylayan sonuçlara eriştiği görülmüştür. Ancak, burada kurulan yapı incelendiğinde iki önemli nokta dikkat çekmektedir. Birincisi; daha önce de belirtildiği gibi, bireylerin özerklik iş özelliğinin düşük olması yüzünden memnuniyetsizlik yaşadığına dair herhangi bir kanıtın olmaması, ikincisi ise; özerklik iş özelliğiyle ilişkilendirilen sosyal ve dışavurumcu boş zaman davranışlarının doğru bir eşleştirme olup olmadığıdır. Taşma ve Telafi Kuramlarının dört varsayımı için de her bir iş özelliğinden memnuniyeti doğru şekilde tespit etmenin önemi daha önce de vurgulanmıştır. Diğer taraftan; “işin planlanması ve yürütülmesinde kullanılacak prosedürlerin belirlenmesinde çalışana önemli ölçüde özgürlük, bağımsızlık ve takdir hakkı sağlama derecesini” ifade eden (Hackman ve Oldham, 1975: 162) özerklik iş özelliğinin sosyal ve dışavurumcu boş zaman davranışıyla ilişkilendirildiği başka bir örneğe rastlanmamıştır. Özerklik iş özelliğinin düşük olmasından memnun olmayan bir birey için boş zaman motivasyonuna yönelik bir telafi süreci geliyecekse, bunun sosyal ve dışavurumcu boş zaman davranışını mı yoksa özgürce hareket etmeyi içeren güdülerle şekillenen bir boş zaman davranışını mı (entelektüel güdü) tetikleyeceği tartışmaya son derece açıktır. Zira sosyal ve dışavurumcu bir boş zaman davranışı,

daha çok bu çalışmada ele alınan sosyal arkadaşlık güdüsüyle ilişkilidir, bu da başkalarıyla başa çıkma iş özelliğiyle net bir şekilde eşleşmektedir. Meissner'e (1971) kıyasla bu çalışmada; özerklik iş özelliğiyle entelektüel boyutu, başkalarıyla başa çıkma iş özelliğiyle ise sosyal arkadaşlık boyutu ilişkilendirilmiş, entelektüel boyut üzerinden yapılan testlerde Tamamlayıcı Telafi Kuramının hem Olumlu Taşma Kuramına baskın bir yapıda olduğu hem de kendi test grubu içinde (7., 8., 9. ve 10. grupların karşılaştırılması) yapılan karşılaştırmalarda kanıtlandığı görülmüştür.

Alanda gerçekleştirilen ve Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımına dair kanıt sunan diğer bazı sonuçlar; iş odaklı olmayan bireylerin iş dışı faaliyetleri tercih ederken işteki yoksunlukları aktif olarak telafi ettiği (Champoux, 1978: 402), kişilik – meslek uyumunu yakalayamayan bireylerin, iş özelliklerinde yoksunluk çektiği ancak kişilik olarak talep ettiği bazı özellikleri boş zaman etkinliklerinde telafi etme eğiliminde olduğu (Melamed ve Meir, 1981: 310) ve çalışanların kuruluşlarında kalma niyetlerini etkilemede, örgütsel ve toplumsal çeşitlilik iklimlerinin, beyaz tenli ırka kıyasla azınlıklar için daha güçlü olma etkisi ile Tamamlayıcı Telafi hipotezini destekleyen sonuçlara ulaşıldığı şeklindedir (Singh ve Selvarajan, 2013: 259).

Bu noktada, bugüne kadar gerçekleştirilmiş hiçbir turizm araştırmasında, Tamamlayıcı Telafi Kuramını ölçen ya da kuramın varsayımını destekleyen kanıtlara ulaşan herhangi bir çalışmaya rastlanmadığı belirtilmelidir. Dolayısıyla, iş yaşamı – turistik tercihler ilişkisinde, Tamamlayıcı Telafi Kuramının varsayımının desteklendiğine dair kuvvetli bir kanıt sunan bu çalışmanın sonuçları turizm araştırmaları için bir ilktir ve bu özelliğiyle de alan için oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Taşma ve Telafi Kuramlarının ölçümü sonucu ortaya çıkan değerlendirmeler burada sonlandırılarak çalışmanın sınırlılıkları ve gelecek araştırmalar için önerilere değinilecektir.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Bu çalışmada ortaya çıkan en önemli sınırlılıklardan biri, Taşma ve Telafi Kuramlarının ölçümünde kuramların talep ettiği iş özelliği – memnuniyet düzeyi çeşitliliği için gerekli sınıflamalara ulaşılmasına rağmen yapılan sınıflamalarda örneklem sayıları açısından belirgin farklar olmasıdır. Paylaşılan istatistiklerden de takip edilebileceği üzere yapılan sınıflama sonrası, iş özelliği ve memnuniyet düzeyi

yüksek grupların örneklem büyüklüğü açısından diğer grupların çoğundan belirgin şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Her ne kadar analiz yöntemlerindeki seçimler ilgili farklar göz önüne alınarak yapılmışsa da ideal olan, yakın örneklem büyüklüklerine sahip gruplarla ölçüm yapabilmektir. Bu nedenle gelecek araştırmalarda, farklı iş özelliği ve memnuniyet düzeyine sahip olduğu varsayılan meslek gruplarının ve genel örneklem sayısının artırılması faydalı olacaktır.

Çalışmayla ilgili bir başka sınırlılık, kuramların ölçümü için daha önce hiç denenmemiş bir yöntem belirlenmesi sebebiyle ilgili yöntemin geçerli ve güvenilir olup olmadığının, ancak daha sonra yapılacak çalışmalarda, tekrar eden sonuçlara ulaşılmasıyla tespit edilebilecek olmasıdır. Her ne kadar belirgin sonuçlara ulaşılmışsa da gelecek araştırmalarda, ilgili yöntemin çalışıp çalışmadığı test edilmeye muhtaçtır.

Çalışmayla ilgili ele alınacak son sınırlılık, yöntemi çeşitlendirmede ve elde edilen nicel verileri desteklemede oldukça faydalı olacağı düşünülmese de özellikle Covid-19 pandemisi nedeniyle, nitel yöntemlerle herhangi bir ölçüm yapılamamasıdır. Gelecekte kuramları sınamak üzerine gerçekleştirilecek çalışmalarda, bu çalışmada sunulan yöntemi, nitel yöntemlerle de destekleyerek karşılaştırma imkânı sunacak verilere erişilmesi tavsiye edilmektedir.

Gelecek araştırmalar için kuramların ölçümünde, boş zaman ayağı için faaliyetin kendisinin değil, faaliyete yönelik motivasyonun ölçülmesi önerilmektedir. Ayrıca, örneklem belirlemede mesleklerin seçimi önemli olsa da mesleklerin birbiriyle kıyaslanması yerine kuramların talep ettiği iş özelliği – memnuniyet düzeylerini sağlayan sınıflamalar yapılarak sınanması yönteminin tercih edilmesi tavsiye edilmektedir. Zira Holland'ın Kişilik Kuramı ve Mesleki Tercih Envanterinin bazı varsayımlarının bu çalışmanın örnekleminde karşılık bulmadığı hatırlanmalıdır. Bununla ilgili olarak, çalışmaya dahil edilecek örneklemin sevdiği işi mi yoksa mecbur olduğu işi mi yaptığının ölçülebilmesinin, Holland'ın Kişilik Kuramı ve Mesleki Tercih Envanterinin ilgili kültür veya örnekleme karşılık bulup bulmadığını anlamak açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Adamson, B. J. ve Westbrook, M. T. (1988). Crafty Birds and Fitness Fiends: Relationships of Professional and Leisure Activities. *Australian Journal of Physiotherapy*, 34(2), 67-73.

Adorno, T. W. ve Horkheimer, M. (2010). *Aydınlanmanın diyalektiği. (1. Basımdan Çeviri)*. Çeviri Editörü: M. Tüzel. İstanbul: Kabalcı Yayınevi.

Albayrak, T. ve Caber, M. (2018). A motivation-based segmentation of holiday tourists participating in white-water rafting. *Journal of Destination Marketing & Management*, 9, 64-71.

Allis, P. ve O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork- to- work facilitation on well- being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*. 23(3), 273-291.

Anderson, C., Hildreth, J. A. D. ve Sharps, D. L. (2020). The possession of high status strengthens the status motive. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(12), 1712-1723.

Anderson, R. L. (1965). Negative Variance Estimates. *Technometrics*, 7(1), 75-76.

Anthony, S. M. ve Rice, R. W. (1982). Work and Nonwork: An Analysis of Personal Meaning.

Aytaç, Ö. (2002). Boş zaman üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 231-260.

Bacon, A. W. (1975). Leisure and the alienated worker: A critical reassessment of three radical theories of work and leisure. *Journal of Leisure Research*, 7(3), 179-190.

Bacon, D. R., Sauer, P. L. ve Young, M. (1995). Composite reliability in structural equations modeling. *Educational and psychological measurement*, 55(3), 394-406.

Bailyn, L., Drago, R. ve Kochan, T. A. (2001). Integrating work and family life. A Holistic Approach, *A Report of the Sloan Work-Family Policy Network: MIT, Sloan School of Management.*, 1-66.

Bakar, Z. A. ve Salleh, R. (2015). Role demands, work-family conflict and motivation: A proposed framework. *Global Business and Management Research*, 7(2), 78-87.

Banner, D. K. (1985). Towards a theoretical clarification of the ‘spillover’ and ‘compensatory’ work/leisure hypotheses. *Omega*, 13(1), 13-18.

Barnett, R., Marshall, N. L. ve Sayer, A. (1992). Positive-spillover effects from job to home: A closer look. *Women & health*, 19(2-3), 13-41.

Barnett, R. C. ve Gareis, K. C. (2006). Role theory perspectives on work and family. *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches*, (209-221). New York: Routledge.

Baudrillard, J. (2010). *Tüketim Toplumu; Söylenceleri-Yapıları. (1. Basımdan Çeviri)*. Fransızca’dan çevirenler: Hazal Deliçayırılı, Ferda Keskin. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Beard, J.G. ve Ragheb, M.G. (1980). Measuring leisure satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 12(1): 20-33.

Beard, J. G. ve Ragheb, M. G. (1983). Measuring leisure motivation. *Journal of leisure research*, 15(3), 219-228.

Beggs, B. A. ve Elkins, D. J. (2010). The influence of leisure motivation on leisure satisfaction. *LARNet-The Cyber Journal of Applied Leisure and Recreation Research*.

Beggs, B. A., Kleparski, T., Elkins, D. J. ve Hurd, A. (2014). Leisure motivation of older adults in relation to other adult life stages. *Activities, Adaptation & Aging*, 38(3), 175-187.

Beggs, B. A., Stitt, J. E. ve Elkins, D. J. (2004). Leisure motivation of participants and nonparticipants in campus recreational sports programs. *Recreational Sports Journal*, 28(1), 65-77.

Bentler, P. M. ve Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.

Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual review of sociology*, 12(1), 67-92.

Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: Geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-77.

Bishop, D. W. (1970). Stability of the factor structure of leisure behavior: Analyses of four communities. *Journal of Leisure Research*, 2(3), 160-170.

Borsodi, R. (1967). *The definition of definition: A new linguistic approach to the integration of knowledge*. Boston: Porter Sargent.

Boswell, W. R. ve Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of management*, 33(4), 592-610.

Bottger, P. C. ve Chew, I. K. (1986). The job characteristics model and growth satisfaction: Main effects of assimilation of work experience and context satisfaction. *Human Relations*, 39, 575–594.

Breit, M. (1969). *Explorations in leisure types*. New York: The City College of the City University of New York, Psychology Department.

Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A. ve Rasmussen, L. (2020). Work–life balance: Definitions, causes, and consequences. *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*, (473-487). New York: Springer.

Brown, M. B. ve Forsythe, A. B. (1974). The small sample behavior of some statistics which test the equality of several means. *Technometrics*, 16(1), 129-132.

Bulger, C. A. ve Hoffman, M. E. (2018). Segmentation/integration of work and nonwork domains: Global considerations. *The Cambridge handbook of the global work–family interface*. (701–719). Cambridge University Press.

Bullock, E. E., Andrews, L., Braud, J. ve Reardon, R. C. (2009). Holland's theory in an international context: Applicability of RIASEC structure and assessments. *Career planning and adult development journal*, 25(4), 29-58.

Buonocore, F. ve Russo, M. (2013). Reducing the effects of work–family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91-108.

Burdge, R. J. ve Field, D. R. (1972). Methodological perspectives for the study of outdoor recreation. *Journal of Leisure Research*, 4(1), 63-72.

Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Routledge.

Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all? *Business Information Review*, 22, 53-59.

Callender, J. ve Osburn H. (1977). A method for maximizing and cross-validating split-half reliability coefficients. *Educational and Psychological Measurement*, 37, 819-826.

Camp, C. C. ve Chartrand, J. M. (1992). A comparison and evaluation of interest congruence indices. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 162–182.

Carr, N. (2002). The tourism–leisure behavioural continuum. *Annals of Tourism Research*, 29(4), 972-986.

Champoux, J. E. (1978). Perceptions of work and nonwork: A reexamination of the compensatory and spillover models. *Sociology of work and occupations*, 5(4), 402-422.

Chang, S. ve Gibson, H. J. (2011). Physically active leisure and tourism connection: Leisure involvement and choice of tourism activities among paddlers. *Leisure Sciences*, 33(2), 162-181.

Chen, C. C. ve Petrick, J. F. (2013). Health and wellness benefits of travel experiences: A literature review. *Journal of Travel Research*, 52(6), 709-719.

Chen, M. ve Pang, X. (2012). Leisure motivation: An integrative review. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40(7), 1075-1081.

Chen, M., Xue, S. ve Shi, Y. (2018). Leisure activities and leisure motivations of Chinese residents. *PloS one*, 13(11), e0206740.

Chen, Y. C., Li, R. H. ve Chen, S. H. (2011). Relationships among adolescents' leisure motivation, leisure involvement, and leisure satisfaction: A structural equation model. *Social Indicators Research*, 110(3), 1187-1199.

Cho, H. (2020). Work-leisure conflict and well-being: The role of leisure nostalgia. *Leisure Sciences*, 1-22.

Choi, S. H. (2015). Re-examining the dimensionality of leisure motivation and leisure satisfaction in a multicultural context: Evidence from Macau. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 3(1), 06-10.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.

Clarke, M. C., Koch, L. C. ve Hill, E. J. (2004) 'The work and family interface: Differentiating balance and fit'. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.

Cleaver, M., Muller, T. E., Ruys, H. F. ve Wei, S. (1999). Tourism product development for the senior market, based on travel-motive research. *Tourism Recreation Research*, 24(1), 5-11.

Cohen, E. (1972). Toward a sociology of international tourism. *Social research*, 39(1), 164-182.

Correia, A. ve Moital, M. (2009). Antecedents and consequences of prestige motivation in tourism: an expectancy-value motivation. *Handbook of Tourist Behavior* (34-50). New York: Routledge.

Crandall, R. (1980). Motivations for leisure. *Journal of leisure research*, 12(1), 45-54.

Crawford, D. W. (1999). Occupational characteristics and marital leisure involvement. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 28(1), 52-70.

Crompton, J. L. (1979). Motivations for pleasure vacation. *Annals of tourism research*, 6(4), 408-424.

Cunningham, D. A., Montoye, H. J., Metzner, H. L. ve Keller, J. B. (1970). Active leisure activities as related to occupation. *Journal of Leisure Research*, 2(2), 104-111.

Dann, G. M. (1977). Anomie, ego-enhancement and tourism. *Annals of tourism research*, 4(4), 184-194.

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Springer.

de Grazia, S. (1962). *Of time, work, and leisure*. New York: Twentieth Century Fund.

Deranty, J. P. (2022). Post-work society as an oxymoron: Why we cannot, and should not, wish work away. *European Journal of Social Theory*, 25(3), 422-439.

de Tocqueville, A. (2015). *Democracy in America-Vol. I. and II.* Redditch: Read Books Ltd..

Dilmaghani, M. (2019). Exploring the link between sexual orientation, work-life balance satisfaction and work-life segmentation. *International Journal of Manpower*. 41(6), 693-713.

Doğan, H. Z. (2004). *Turizmin Sosyo-Kültürel Temelleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Donald, M. N. ve Havighurst, R. J. (1959). The meanings of leisure. *Social Forces*, 355-360.

Dong-Gi, J. (2007). Characteristics of the Work-Leisure Relations in Korea. *The Review of Korean Studies*, 10(2), 75-89.

Dubin, R. (1956). 'Industrial workers' worlds: A study in the central life interests of

industrial workers'. *Social Problems*, 4, 131-142.

Dubin, R. (1958). *The World of Work: Industrial Society and Human Relations*. London: Routledge.

Duvall, J. (2011). Enhancing the benefits of outdoor walking with cognitive engagement strategies. *Journal of Environmental Psychology*, 31(1), 27–35.

Elbaz, A. M., Salem, I., Elsetouhi, A. ve Abdelhamied, H. H. (2020). The moderating role of leisure participation in work–leisure conflict for the reduction of burnout in hotels and travel agencies. *International Journal of Tourism Research*, 22(3), 375-389.

Ellis, M. (1973). *Why people play*. NJ: Prentice-Hall, Inc..

Engels, F. (1892). *The condition of the working class in England in 1844*. London: Allen & Unwin.

Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.

Fan, X., Thompson, B. ve Wang, L. (1999). Effects of sample size, estimation methods, and model specification on structural equation modeling fit indexes. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 56-83.

Faulks, P., Ritchie, B. ve Dodd, J. (2008). Bicycle tourism as an opportunity for recreation and restoration? Investigating the motivations of bike ride participants. New Zealand Tourism and Hospitality Research Conference, Hanmer Springs, 23-27. Yeni Zellanda, 3-5 Aralık 2008.

Fedler, A. J. (1987). Introduction are leisure, recreation, and tourism interrelated? *Annals of Tourism Research*, 14(3), 311-313.

Fletcher, C., Higginbotham, R. ve Norris, P. (1993). The interrelationships of managers' work time and personal time. *Personnel Review*. 22(2), 55-64.

Florea, M. L. ve Borza, A. (2017). Practical Aspects Of Work-Life Balance: Segmentation-Integration Organizational Policies In Services Companies In Romania. In Proceedings of the International Management Conference. Faculty of Management, Academy of Economic Studies, Romania.

Fodness, D. (1994). Measuring tourist motivation. *Annals of tourism research*, 21(3), 555-581.

Foucreault, A., Ollier-Malaterre, A. ve Ménard, J. (2018). Organizational culture and work-life integration: A barrier to employees' respite? *The International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2378-2398.

Foutch, H., McHugh, E. R., Bertoch, S. C. ve Reardon, R. C. (2014). Creating and using a database on Holland's theory and practical tools. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 188-202.

Frew, E. A. ve Shaw, R. N. (2000). Holland's personality theory and the prediction of tourism behavior. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 8(2), 129-135.

Gilovich, T., Medvec, V. H. ve Savitsky, K. (2000). The spotlight effect in social judgment: an egocentric bias in estimates of the salience of one's own actions and appearance. *Journal of personality and social psychology*, 78(2), 211-222.

Gist, N. P. ve Fava, S. F. (1964). *Urban society*. New York: TY Crowell Company.

Godbey, G. (1985). *Leisure in your life. An exploration*. Pennsylvania: Venture Publishing Inc..

Gollwitzer, P. M. ve Oettingen, G. (2001). Motivation: History of the concept. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, (936-939). Oxford: Elsevier.

Graef, M. I. (1986). *A person-environment congruence approach to work-leisure relationships*. Iowa: Iowa State University.

Gray, D. E. (1971). This alien thing called leisure, *Concepts of Leisure*. New Jersey: Prentice-Hall.

Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.

Gump, P. V. ve Frieson, W. V. (1962). Satisfaction derived by juniors from non-class settings of large and small high schools. *Big school-small school*. Kansas: Midwest Psychological Field Station.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. U.S. Department of Health, Education & Welfare National Institute of Education.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159-170.

Hackman, J. R., Oldham, G. R., Janson, R. ve Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, 57-71.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010) *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson Educational International.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.

Hansen, J. I. C., Dik, B. J. ve Zhou, S. (2008). An examination of the structure of leisure interests of college students, working-age adults, and retirees. *Journal of Counseling Psychology*, 55(2), 133.

Hanson, G. C., Hammer, L. B. ve Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of occupational health psychology*, 11(3), 249-265.

Harris, A. L. (1953). Veblen as Social Philosopher. *A Reappraisal, Ethics*, 63(3), 1-32.

Haworth, J. ve Lewis, S. (2005). Work, leisure and well-being. *British Journal of Guidance & Counseling*, 33, 67-79.

Haywood, L., Kew, F., Bramham, P., Spink, J., Capenerhurst, J. ve Henry, I. (2019). *Understanding leisure*. London: Routledge.

Heeren, T. ve D'Agostino, R. (1987). Robustness of the two independent samples t-test when applied to ordinal scaled data. *Statistics in medicine*, 6(1), 79-90.

Hener, T. ve Meir, E. (1981). Congruency, consistency, and differentiation as predictors of job satisfaction within the nursing occupation. *Journal of Vocational Behavior*. 18, 304-309.

Holland, J. L. (1973). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*, New Jersey: Prentice-Hall Inc..

Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. New Jersey: Prentice Hall.

Hsieh, C. M. (1998). *Leisure attitudes, motivation, participation, and satisfaction: Test of a model of leisure behavior* Indiana: Indiana University.

Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.

Huang, C. E., Tsai, C. Y. ve Lee, S. C. (2014). A study of the influence of college students' exercise and leisure motivations on the leisure benefits—using leisure

involvement as a moderator. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 8(8), 2427-2431.

Huang, S. (2010). Measuring tourist motivation: do scales matter?. *Tourismos*, 5(1), 153-162.

International Council of Nurses, (2021). *The Icn Code of Ethics for Nurses: Revised 2021*. İsviçre: International Council of Nurses.

Iso-Ahola, S. E. (1982). Toward a social psychological theory of tourism motivation: A rejoinder. *Annals of Tourism Research*, 9(2), 256-262.

Jackson, S. E. ve Schuler, R. S. (1992). HRM practices in service-based organizations: a role theory perspective. *Advances in Services Marketing and Management*, 1(1), 123-157.

Juniu, S. (2000). Downshifting: Regaining the essence of leisure. *Journal of Leisure Research*, 32(1), 69-73.

Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, 88(1), 60.

Kabanoff, B. (1982). Occupational and sex differences in leisure needs and leisure satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 3(3), 233-245.

Kabanoff, B. ve O'Brien, G. E. (1980). Work and leisure: A task attributes analysis. *Journal of Applied Psychology*, 65(5), 596.

Kabanoff, B. ve O'Brien, G. E. (1986). Stress and the leisure needs and activities of different occupations. *Human Relations*, 39(10), 903-916.

Kando, T. M. ve Summers, W. C. (1971). The impact of work on leisure: Toward a paradigm and research strategy. *Pacific Sociological Review*, 14(3), 310-327.

Kaplan, M. (1975) *Leisure: Theory and Practice*. New York: John Willey.

Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *The Social Psychology of Organizations*, New York: John Willey.

Kelly, J. R. (1972). Work and leisure: A simplified paradigm. *Journal of Leisure Research*, 4(1), 50-62.

Khateeb, F. R. (2021). Work life balance-a review of theories, definitions and policies. *CrossCultural Management Journal*, (1), 27-55.

Kırova, S. ve Yılmaz B. S. (2019). İş Yaşamı ile Boş Zaman Arasındaki İlişki: Taşma ve Telafi Kuramlarının İncelenmesi. *Rekreasyon Araştırmalarında Yeni Yaklaşımlar*. (87-92). Ankara: Detay Yayıncılık.

Kim, H. Y. (2015). Statistical notes for clinical researchers: Type I and type II errors in statistical decision. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 40(3), 249-252.

Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13(2), 231-249.

Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex Roles*, 28(9), 531-552.

Kirchmeyer, C. (2000). Work-life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers' Time? In Trends in Organizational Behavior. *Time in Organizational Behavior*. (79–93). New York: John Wiley & Sons Ltd..

Kirkcaldy, B. D. ve Cooper, C. L. (1993). The relationship between work stress and leisure style: British and German managers. *Human Relations*, 46(5), 669-680.

Kitapçı, İ. (2020). Gösterişçi Tüketim Örneği Olarak Potlaç Kültürü ve Günümüzün Küresel Kapitalist Dünyasındaki Yansımaları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(29), 603-622.

Kleiven, J. (2005). Measuring leisure and travel motives in Norway: Replicating and supplementing the leisure motivation scales. *Tourism Analysis*, 10(2), 109-122.

Kline, P. (2015). *A Handbook of Test Construction (Psychology Revivals): Introduction to Psychometric Design*. London: Routledge.

Koch, A. R. ve Binnewies, C. (2015). Setting a good example: Supervisors as work-life-friendly role models within the context of boundary management. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 82-92.

Kossek, E. E., Noe, R. A. ve DeMarr, B. J. (1999). Work- family role synthesis: Individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management*, 10(2), 102-129.

Kozak, N. (2008). *Turizm Pazarlaması*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Kremer, Y. ve Harpaz, I. (1982). Leisure patterns among retired workers: Spillover or compensatory trends? *Journal of Vocational Behavior*, 21. 183-195.

Kunin, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure 1. *Personnel Psychology*, 8(1), 65-77.

Kyle, G. ve Mowen, A. (2004). An examination of the relationship between leisure constraints, involvement, and commitment. Proceedings of the 2003 Northeastern Recreation Research Symposium; New York, 6-8 Nisan 2003.

Lafargue, P., (1999). *Tembellik Hakkı*. Çeviri: Vedat Günyol. İstanbul: Cumhuriyet Gazetesi Yayıncılık.

Leslie, L. M., King, E. B. ve Clair, J. A. (2019). Work-life ideologies: The contextual basis and consequences of beliefs about work and life. *Academy of Management Review*, 44(1), 72-98.

Lewis, S. ve Beauregard, T. A. (2018). The meanings of work-life balance: A cultural perspective. *The Cambridge Handbook of the Global Work-Family Interface* (720-732). Cambridge: Cambridge University Press.

Liou, K. T., Sylvia, R. D. ve Brunk, G. (1990). Non-work factors and job satisfaction revisited. *Human Relations*, 43(1), 77-86.

Lloyd, C., King, R., McCarthy, M. ve Scanlan, M. (2007). The association between leisure motivation and recovery: A pilot study. *Australian Occupational Therapy Journal*, 54(1), 33-41.

Lobo, F. (1998). Social transformation and the changing work- leisure relationship in the late 1990s. *Journal of Occupational Science*, 5(3), 147-154.

London, M., Crandall, R. ve Fitzgibbons, D. (1977). The psychological structure of leisure: Activities, needs, people. *Journal of Leisure Research*, 9(4), 252-263.

Lounsbury, J. W. ve Franz, C. P. (1990). Vacation discrepancy: A leisure motivation approach. *Psychological Reports*, 66(2), 699-702.

Lundberg, G. A., Komarovsky, M. ve McInerney, M. A. (1934). *Leisure a suburban study*. New York: Columbia University Press.

MacCallum, R. C., Browne, M. W. ve Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130.

Macquarie Dictionary, (31 Ocak 2022). *Leisure*.
<https://www.macquariedictionary.com.au/leisure>, (31.01.2022).

Madsen, S. ve Hammond, S. (2005). The complexification of work-family conflict theory: A critical analysis. *Tamara: Journal for Critical Organization Inquiry*, 4(2).

Maloney, W. F. ve Valencia Caicedo, F. (2017). Engineering growth: innovative capacity and development in the Americas. *CESifo Working Paper Series*, No. 6339.

Marx, K. (1997). Boş zaman üzerine seçmeler. *Cogito*, 12, 23-29.

Maslow, A. H. (1981). *Motivation and personality*. Prabhat Prakashan.

McDougall, W. (1932). *The Energies of Men: A Study of the Fundamentals of Dynamic Psychology*. London: Methurn.

McIntosh R. W. ve Goeldner C. R. (1990), “*Tourism; Principles, Practices, Philosophies*”. New York: John Wiley & Sons Inc..

McLean, D. D. ve Hurd, A. R. (2015). *Kraus' Recreation and Leisure in Modern Society*. Burlington: Jones & Barlett Learning.

Mehmetoglu, M. (2007). Nature-based tourists: The relationship between their trip expenditures and activities. *Journal of Sustainable Tourism*, 15(2), 200-215.

Meissner, M. (1971). ‘The long arm of the job: A study of work and leisure’. *Industrial Relations*, 10. 239-260.

Melamed, S. ve Meir, E. (1981). The relationship between interests-job incongruity and selection of avocational activity. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 310-325.

Melamed, S., Meir, E. I. ve Samson, A. (1995). The benefits of personality-leisure congruence: Evidence and implications. *Journal of Leisure Research*, 27(1), 25-40.

Mellner, C., Aronsson, G. ve Kecklund, G. (2014). Boundary management preferences, boundary control, and work-life balance among full-time employed professionals in knowledge-intensive, flexible work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 7-23.

Mende, M., Scott, M. L. ve Bolton, L. E. (2018). All that glitters is not gold: The penalty effect of conspicuous consumption in services and how it changes with customers and contexts. *Journal of Service Research*, 21(4), 405-420.

Merriam-Webster, (31 Ocak 2022). *Leisure*. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/leisure>, (31.01.2022).

Michel, A., Bosch, C. ve Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive–emotional segmentation strategy: An intervention promoting work–life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733-754.

Michel, J. S. ve Hargis, M. B. (2008). Linking mechanisms of work–family conflict and segmentation. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 509-522.

Mieczkowski, Z. (1990): *World Trend in Tourism and Recreation*, New York: Peter Lang Publishing.

Miller, L. E. ve Weiss, R. M. (1982). The work-leisure relationship: Evidence for the compensatory hypothesis. *Human Relations*, 35(9), 763-771.

Miller, M. J. (1991). Accuracy of the leisure activities finder: Expanding Holland's typology. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 362-368.

Mishra, P. (2015). A grounded theory study on family-to-work enrichment: Exploring links with family resources, community resources, work-role salience and psychological capital. *South Asian Journal of Global Business Research*. 4(1), 45-67.

Mohajan, H. (2019). The first industrial revolution: Creation of a new global human era. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(4), 377-387.

Mohsin, A. ve Ryan, C. (2007). Exploring attitudes of Indian students toward holidaying in New Zealand using the leisure motivation scale. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 12(1), 1-18.

Mount, M. K. ve Muchinsky, P. M. (1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 13(1), 84-100.

Murray, C. ve Nakajima, I. (1999). The leisure motivation of Japanese managers: A research note on scale development. *Leisure Studies*, 18(1), 57-65.

Murray, H.A., (1938). *Explorations in Personality*. New York: Oxford University Press.

Namasivayam, K. ve Mount, D. J. (2004). The relationship of work-family conflicts and family-work conflict to job satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 28(2), 242-250.

National Academy of Sciences. (1969). *A program for outdoor recreation research*. Washington, D.C.: National Academy of Sciences.

Near, J. P., Rice, R. W. ve Hunt, R. G. (1980). The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5, 415-429.

Near, J. P., Smith, C. A., Rice, R. W. ve Hunt, R. G. (1984). A comparison of work and nonwork predictors of job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27, 184-190.

Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of “home” and “work.” *Sociological Forum*, 11(3), 563–582.

Nunnally, J.C. (1967). *Psychometric Theory*. New York: McGraw Hill.

O'Brien, G. (1968). The measurement of cooperation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(4), 427-439.

O'Brien, G. E., Biglan, A. ve Penna, J. (1972). Measurement of the distribution of potential influence and participation in groups and organizations. *Journal of Applied Psychology*, 56(1), 11-18.

Oeser, O. A. ve O'Brien, G. (1967). A mathematical model for structural role theory, III. *Human Relations*, 20(1), 83-97.

Ohler, D. L. ve Levinson, E. M. (2012). Using Holland's theory in employment counseling: focus on service occupations. *Journal of Employment Counseling*, 49(4), 148-159.

Olds, E. B. (1964). Effects of the recreation experience on people. Annual Convention of the American Association for Health, Physical Education and Recreation. 9 Mayıs 1964.

Olson-Buchanan, J. B. ve Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432-445.

Ouellet, G. (1985). Leisure behaviour and personality types. *Loisir & Société*, 8(2), 425-452.

Parker, B. L. (1990). *An investigation of the relationship between job satisfaction and vocational and avocational choice: A test of holland's theory*. Tulsa: The University of Tulsa.

Parker, S. R. (1971). *Future of Work and Leisure*. Westport: Praeger.

Parker, S. R., Brown, R. K., Child, J. ve Smith M. A. (2005). *The Sociology of Industry*. London: Unwin Hayman.

Patchen, M. (1970). *Participation, Achievement, and Involvement on the Job*. New Jersey: Prentice-Hall.

Patrick, G. (1916). *The Psychology of Relaxation*. Boston: Houghton-Mifflin.

Pearce, P. (1982). *The Social Psychology of Tourist Behaviour*. Oxford: Pergamum Press.

Pearce, P. (2012). *The Ulysses Factor: Evaluating Visitors in Tourist Settings*. New York: Springer.

Pearce, P. L. ve Lee, U. I. (2005). Developing the travel career approach to tourist motivation. *Journal of Travel Research*, 43(3), 226-237.

Pelletier, L. G., Vallerand, R. J., Brière, N. M. ve Blais, M. R. (1989). Construction et validation de l'Échelle de motivation vis-à-vis les Loisirs (EML). Communication congrès annuel de la SQRP, Ottawa, 28 Mayis 1989.

Petrou, P., Bakker, A. B. ve van den Heuvel, M. (2017). Weekly job crafting and leisure crafting: Implications for meaning- making and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 129-152.

Pike, G. R. (2006). Students' personality types, intended majors, and college expectations: Further evidence concerning psychological and sociological interpretations of Holland's theory. *Research in Higher Education*, 47(7), 801-822.

Pike, G. R., Smart, J. C. ve Ethington, C. A. (2012). The mediating effects of student engagement on the relationships between academic disciplines and learning outcomes: An extension of Holland's theory. *Research in Higher Education*, 53(5), 550-575.

Polkowska, D. (2019). *The Value of Work in Contemporary Society*. Tayvan: Brill.

Poole, M. E. ve Cooney, G. H. (1986). Work and leisure relationships: An exploration of life possibilities during adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 15(6), 475-486.

Powell, G. N. ve Greenhaus, J. H. (2006). Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career Development International*, 11, 650–659.

Powell, G. N. ve Greenhaus, J. H. (2010). Sex, Gender, and the Work-to-Family Interface: Exploring Negative and Positive Interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513–534.

Proctor, C. (1962). Dependence of recreation participation on background characteristics of sample persons in the September 1960 national recreation survey. *ORRRC Study Report*, 19, 77-94.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and schuster.

Ragheb, M.G. ve Tate, R.L. (1993). A behavioural model of leisure participation, based on leisure attitude, motivation and satisfaction. *Leisure Studies*, 12:61-70.

Reyes-García^a, V., Godoy^b, R. A., Huancac, T., Leonard^d, W. R., McDaded, T. W., Tannere, S. ve Vadezf, V. (2009). The pay-offs to sociability: Do solitary and social leisure relate to happiness?. *Taps Working Paper Series*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

Rice, R. W., Near, J. P. ve Hunt, R. G. (1980). The jobsatisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1, 37-64.

Riesman, D. (2016). *Yalnız Kalabalık: Amerikan Toplumsal Karakterinin Değişimi Üzerine Bir İnceleme*. Çeviri: Yeşim Erdem. Ankara: Heretik.

Rincy, V. M. ve Panchanatham, N. (2014). Work life balance: A short review of the theoretical and contemporary concepts. *Continental Journal of Social Sciences*, 7(1), 1-24.

Rizzo, J. R., House, R. J. ve Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 150-163.

Rothbard, N. P., Phillips, K. W. ve Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243-258.

Rousseau, D. M. (1978). Relationship of work to nonwork. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 513-517.

Russell, B. (1999). *Aylaklığa Övgü*. İzmir: Cem Yayınevi.

Ryan, C. ve Glendon, I. (1998). Application of leisure motivation scale to tourism. *Annals of Tourism Research*, 25(1), 169-184.

Said, H., Badru, B. B. ve Shahid, M. (2011). Confirmatory factor analysis (CFA) for testing validity and reliability instrument in the study of education. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12), 1098-1103.

Schmitt, N. ve Bedeian, A. (1982). A comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship. *Journal of Applied Psychology*, 67, 806-817.

Sessoms, D. (1984). *Leisure services*. New Jersey: Prentice-Hall.

Sharma, S., Abraham, A. ve Masih, P. (2014). Leisure motivation amongst tourists. *Indian Journal of Positive Psychology*, 5(4), 481.

Shaw, G. ve Williams, A. M. (1994). *Critical Issues in Tourism: A Geographical Perspective*. Oxford: Blackwell Publishers.

Shepard, J. M. (1974). A status recognition model of work-leisure relationships. *Journal of Leisure Research*, 6(1), 58-63.

Shepperd, J., Malone, W. ve Sweeny, K. (2008). Exploring causes of the self-serving bias. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(2), 895-908.

Shingala, M. C. ve Rajyaguru, A. (2015). Comparison of post hoc tests for unequal variance. *International Journal of New Technologies in Science and Engineering*, 2(5), 22-33.

Šidák, Z. (1967). Rectangular confidence regions for the means of multivariate normal distributions. *Journal of the American Statistical Association*, 62(318), 626-633.

Singh, B. ve Selvarajan, T. T. (2013). Is it spillover or compensation? Effects of community and organizational diversity climates on race differentiated employee intent to stay. *Journal of Business Ethics*, 115(2), 259-269.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.

Small, S. A. ve Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family*, 51-61.

Smith, S. L. ve Godbey, G. C. (1991). Leisure, recreation and tourism. *Annals of Tourism Research*, 18(1), 85-100.

Snir, R. ve Harpaz, I. (2002). Work-leisure relations: Leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34(2), 178-203.

Snyder, E. E. ve Spreitzer, E. (1974). Orientations toward work and leisure as predictors of sports involvement. Research Quarterly. *American Alliance for Health, Physical Education and Recreation*, 45(4), 398-406.

Son, J. S. ve Chen, C. C. (2018). Does using a smartphone for work purposes “ruin” your leisure? Examining the role of smartphone use in work–leisure conflict and life satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 49(3-5), 236-257.

Spokane, A. R. (1985). A review of research on personenvironment congruence in Holland’s theory of careers. *Journal of Vocational Behavior*. 26. 306-343.

Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129.

Starzyk, K. B., Reddon, J. R. ve Friel, J. P. (2000). Need structure, leisure motivation, and psychosocial adjustment among young offenders and high school students. *Journal of Offender Rehabilitation*, 31(1-2), 163-174.

Stebbins, R.A. (1982), Serious leisure: A conceptual statement, *The Pacific Sociological Review*, 25(2), 251-272.

Stebbins, R. A. (1992). *Amateurs, Professionals, and Serious Leisure*. Montreal: McGill-Queen's Press-MQUP.

Stebbins, R. A. (1997). Casual leisure: A conceptual statement. *Leisure Studies*, 16(1), 17-25.

Stebbins, R. A. (2008). Right leisure: Serious, casual, or project-based?. *Neuro Rehabilitation*, 23(4), 335-341.

Stebbins, R. A. (2017). *Leisure's Legacy: Challenging the Common Sense View of Free Time*. İsviçre: Springer.

Sthapit, E. (2018). *Examining the antecedents of spillover within the context of tourism: Activities, memorable tourism experiences, culinary-gastronomic experiences and souvenir perspective*. Vaasa: University of Vaasa.

Streiner, D. L., Norman, G. R. ve Cairney J. (2015). *Health Measurement Scales: A Practical Guide to Their Development and Use*. Oxford: Oxford University Press.

Sylvester, C. (1999). The classical idea of leisure: Cultural ideal or class prejudice?. *Leisure Sciences*, 21(1), 3-16.

Sylvester, C. (2013). Fiftieth Anniversary of Time, Work, and Leisure. *Journal of Leisure Research*. 253-258.

Swarbrooke, J. ve Horner, S. (2007). *Consumer Behavior in Tourism*. Butterworth: Heinemann.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson Education.

Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273-1296.

Taylor, K. F., Kelso, G. I., Cox, G. N., Alloway, W. J. ve Matthews, J. P. (1979). Applying Holland's vocational categories to leisure activities. *Journal of Occupational Psychology*. 52. 199-207.

Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü, (2020). *Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı*. <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/43399,siy2020-tur-26052022pdf.pdf?0>, (25.02.2022).

Thomas, J. A. (1964). What Makes People Travel. *Asta Travel News*. 64-65.

Thomas, L. E. ve Robbins, P. I. (1979). Personality and work environment congruence of mid-life career changers. *Journal of Occupational Psychology*. 52. 177-183.

Thompson Jr, W. A. (1962). The problem of negative estimates of variance components. *The Annals of Mathematical Statistics*, 273-289.

Thrane, C. (2000). Everyday life and cultural tourism in Scandinavia: Examining the spillover hypothesis. *Loisir et Societe/Society and Leisure*, 23(1), 217-234.

Tinsley, H. E. (1995). I am wanting to tell you: Reply to Borgen (1995) and Dawis (1995). *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), 138-140.

Tinsley, H. E. (2000). The congruence myth: An analysis of the efficacy of the person-environment fit model. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 147-179.

Tinsley, H.E.A., Barrett, T.C. ve Kass, R.A. (1977). Leisure activities and need satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 9: 110-120.

Tinsley, H.E.A. ve Kass, R.A. (1978). Leisure activities and need satisfaction: A replication and extension. *Journal of Leisure Research*, 10: 191-202.

Tinsley, H.E.A. ve Kass, R.A. (1979). The latent structure of need satisfying properties of leisure activities. *Journal of Leisure Research*, 11(4): 278-291.

Tosunöz, İ. K., Akbaş, M. ve Öztunç, G. (2021). Hasta ve hemşirelerin perspektifinden iyi hemşire: Nitel bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 11(2), 319-330.

Tsaur, S. H. ve Yen, C. H. (2018). Work-leisure conflict and its consequences: Do generational differences matter?. *Tourism Management*, 69, 121-131.

Turner, J. H. (2001). *Handbook of sociological theory*. New York: Springer.

Ünüvar, T. G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior*. Ankara: Middle East Technical University, The Graduate School of Social Sciences.

Vandenberghe, C., Bentein, K. ve Panaccio, A. (2017). Affective commitment to organizations and supervisors and turnover: A role theory perspective. *Journal of Management*, 43(7), 2090-2117.

Varca, P. E. ve Shaffer, G. S. (1982). Holland's theory: Stability of avocational interests. *Journal of Vocational Behavior*. 21. 288-298.

Veblen, T. (2005). *Aylak Sınıfın Teorisi*. Çeviren: Zeynep Gültekin, Cumhur Atay. İstanbul: Babil Yayınları.

Velezmoro, R., Lacefield, K. ve Roberti, J. W. (2010). Perceived stress, sensation seeking, and college students' abuse of the Internet. *Computers in Human Behavior*, 26(6), 1526–1530.

Vogt, W. P. (1993). *Dictionary of Statistics and Methodology: A Nontechnical Guide for the Social Sciences*. Newbury Park: Sage.

Vondracek, F. W. ve Skorikov, V. B. (1997). Leisure, school, and work activity preferences and their role in vocational identity development. *The Career Development Quarterly*, 45(4), 322-340.

Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 275–285.

Vujičić, M. D., Kennell, J., Morrison, A., Filimonau, V., Štajner Papuga, I., Stankov, U. ve Vasiljević, D. A. (2020). Fuzzy modelling of tourist motivation: An age-related model for sustainable, multi-attraction, urban destinations. *Sustainability*, 12(20), 1-19.

Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. ve Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63–76.

Weissinger, E. ve Bandalos, D. L. (1995). Development, reliability and validity of a scale to measure intrinsic motivation in leisure. *Journal of Leisure Research*, 27(4), 379-400.

Welch, B. L. (1951). On the comparison of several mean values: an alternative approach. *Biometrika*, 38(3/4), 330-336.

Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F. ve Summers, G. F. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological Methodology*, 8, 84-136

White, R. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological Review*, 66: 313-324.

Wickham, S. E., Hanson, C. S., Shechtman, O. ve Ashton, C. (2000). A pilot study: Attitudes toward leisure and leisure motivation in adults with spinal cord injury. *Occupational Therapy in Health Care*, 12(4), 33-50.

Wiggins, J. D., Lederer, D. A., Salkowe, A. ve Rys, G. S. (1983). Job satisfaction related to tested congruence and differentiation. *Journal Vocational Behavior*, 21, 112-121.

Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12(4), 543–560.

Wilensky, H. L. (1964). Mass society and mass culture: Interdependence or independence?. *American Sociological Review*, 173-197.

Willmott, P. (1971). Family, work and leisure conflicts among male employees: some preliminary findings. *Human Relations*, 24(6), 575-584.

Winters, R. A. (1973). *Relationships Between Job Satisfaction And Leisure Satisfaction*. New York: State University of New York.

Wu, T., Uen, J., Wu, S. ve Chang, T. (2011). Family supportive culture, work-life segmentation and employee's organizational attachment: The case of high-tech industry in Taiwan. *Frontiers of Business Research in China*, 5(1), 79-95.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

Yavas, U., Babakus, E. ve Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work- family conflict and family- work conflict: Does gender matter?. *International Journal of Service Industry Management*, 19(1), 7-31.

Yeşilyaprak, B. (2013). *Özellik-Faktör ve Holland'ın Kuramları*. https://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/74/files/belgeler/meslek_igelisimkuramlari.pdf, (14.03.2022).

Yıldız, S. ve Dinçer, M. Z. (2017). Turizm fakültesi öğrencilerinin bazı demografik özelliklerine göre serbest zaman motivasyonlarının incelenmesi: Akdeniz Üniversitesi örneği. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4(1), 353-362.

Yuan, S. ve McDonald, C. (1990). Motivational determinates of international pleasure time. *Journal of Travel Research*, 29(1), 42-44.

Yurcu, G. (2017). Turistlerin kişilerarası ilişki tarzları, boş zaman motivasyonları ve boş zaman tatminleri ilişkisi: Antalya\Kemer\Beldibi örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(4), 200, 226.

Yusof, A. ve Shah, P. M. (2008). Application of Leisure Motivation Scale to Sport Tourism. *International Journal of the Humanities*, 6(1), 105-114.

Zhao, L. ve Rashid, H. (2010). The mediating role of work-leisure conflict on job stress and retention of it professionals. *Academy of Information & Management Sciences Journal*, 13(2), 25-40.

Zuzanek, J. ve Mannell, R. (1983). Work-leisure relationships from a sociological and social psychological perspective. *Leisure Studies*, 2(3), 327-344.



EKLER

EK 1: Çalışma Anket Örneği

Sayın katılımcı, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Burcu Selin YILMAZ ve Arş. Gör. Selim KIROVA tarafından yürütülen bu çalışmada; bireylerin iş yaşamı özellikleri ile turistik tercihleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amaçlanmaktadır. Anketi yanıtlamak yaklaşık beş dakika sürmektedir. Katılımcılarla ilgili hiçbir bilgi üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Katılımınız ve katkınız için çok teşekkür ederiz.

AŞAĞIDA İŞİNİZİN BAZI ÖZELLİKLERİ VE BU ÖZELLİKLERDEN MEMNUNİYET DÜZEYİNİZE DAİR İFADELER YER ALMAKTADIR.	Kesinlikle Katılmıyorum			Kararsızım			Kesinlikle Katılıyorum
İşim, çeşitli beceri ve yetenekler kullanarak pek çok farklı şey yapmamı gerektirir.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin beceri ve yetenek çeşitliliği gerektirme düzeyinden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
İşim, bir dizi karmaşık veya üst düzey beceri kullanmamı gerektirir.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin karmaşık veya üst düzey beceri gerektirme derecesinden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin sonuçları, diğer insanların yaşamlarını ve memnuniyetlerini etkiler.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin diğer insanların yaşamlarını ve memnuniyetlerini etkileme düzeyinden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin sonuçlarının diğer insanlar üzerinde önemli etkileri yoktur.	1	2	3	4	5	6	7
Mesleğimde, işin iyi yapılıp yapılmadığı çok sayıda insanı etkiler.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin insanları etkileyebilme gücünden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
İşimi nasıl yapacağıma kendi başıma karar verebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
İşimi nasıl yapacağıma kendi başıma karar verebilme düzeyinden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
Mesleğim, işimi nasıl ve ne zaman yapacağıma dair neredeyse hiç kişisel söz hakkı tanımaz.	1	2	3	4	5	6	7
Mesleğim, işi nasıl yapacağıma yönelik yüksek düzeyde bağımsızlık ve özgürlük tanır.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin bana tanıdığı bağımsızlık ve özgürlük düzeyinden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
İşim, diğer insanlarla (müşterileriniz veya kendi kurumunuzda bağlantılı pozisyonlarda bulunan kişiler) yakın şekilde çalışmamı gerektirir.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin diğer insanlarla yakın çalışmayı gerektirme düzeyinden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
Yaptığım iş insanlarla uğraşmayı gerektirmez.	1	2	3	4	5	6	7
İşim, diğer insanlarla yoğun bir şekilde uyumlu çalışmamı gerektirir.	1	2	3	4	5	6	7
İşimin diğer insanlarla uyumlu çalışmayı gerektirme düzeyinden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7

Anketin bu bölümünde, turizm faaliyetlerine katılma nedenleriniz belirlenmek istenmektedir. Her bir ifade, **1 (kesinlikle doğru değil)** ile **5 (kesinlikle doğru)** arasındaki derecelerden biriyle cevaplanmalıdır. İFADELERİ, PANDEMİ (COVID-19 SALGINI) VE ONUN ETKİLERİNDEN OLABİLDİĞİNCE BAĞIMSIZ BİR ŞEKİLDE CEVAPLAMANIZ RİCA EDİLMEKTEDİR.

Turizm faaliyetlerine katılma nedenlerimden biri....	Kesinlikle Doğru Değil				Kesinlikle Doğru
1. Yeni şeyler keşfetmektir.	1	2	3	4	5
2. Bilgi birikimimi artırmaktır.	1	2	3	4	5
3. Yeni fikirler keşfetmektir.	1	2	3	4	5
4. Merakımı gidermektir.	1	2	3	4	5
5. Etrafımda olan bitenler hakkında bilgi edinmektir.	1	2	3	4	5
6. Yaratıcı olmaktır.	1	2	3	4	5
7. Hayal gücümü kullanmaktır.	1	2	3	4	5
8. Kendimi tanımaktır.	1	2	3	4	5
9. Fiziki formumu geliştirmektir.	1	2	3	4	5
10. Fiziksel formumu korumaktır.	1	2	3	4	5
11. Fiziksel beceri ve kabiliyetler geliştirmektir.	1	2	3	4	5
12. Fiziksel yeteneklerimi kullanmaktır.	1	2	3	4	5
13. Kabiliyetlerimi sınamaktır.	1	2	3	4	5
14. Herhangi bir şeyde ustalaşmaktan keyif almamdır.	1	2	3	4	5
15. Neler becerebildiğimi görmektir.	1	2	3	4	5
16. Diğer insanlarla vakit geçirmektir.	1	2	3	4	5
17. Diğer insanlarla arkadaş olmaktır.	1	2	3	4	5
18. Diğer insanlarla etkileşime girmektir.	1	2	3	4	5
19. Yeni ve farklı insanlarla tanışmaktır.	1	2	3	4	5
20. Çevremden takdir göreceğimi düşünmemdir.	1	2	3	4	5
21. Diğer insanları etkilemektir.	1	2	3	4	5
22. Başkalarının saygısını kazanmaktır.	1	2	3	4	5
23. Duygularımı, düşüncelerimi ve fiziksel becerilerimi diğer insanlara göstermektir.	1	2	3	4	5
24. Fiziksel olarak rahatlamaktır.	1	2	3	4	5
25. Stres ve gerginliğimi atmaktır.	1	2	3	4	5
26. Zihinsel olarak rahatlamaktır.	1	2	3	4	5
27. Dinlenmektir.	1	2	3	4	5
28. Günlük yaşamımdaki koşuşturma ve hengâmeden uzaklaşmaktır.	1	2	3	4	5
29. Bazen yalnız kalmayı sevmemdir.	1	2	3	4	5
30. Sakin bir ortamda bulunmaktır.	1	2	3	4	5
31. Kalabalık yerlerden kaçınmaktır.	1	2	3	4	5
32. Zamanımı yavaş ve sakin geçirmektir.	1	2	3	4	5

Lütfen aşağıdaki bilgileri doldurunuz. Vereceğiniz hiçbir bilgi üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır.

Mesleğiniz	
Yaşınız	
Cinsiyetiniz	
Eğitim durumunuz	İlköğretim Lise Lisans Lisansüstü
Medeni Durumunuz	Evli Bekar
Çocuğunuz var mı? Varsa kaç çocuk sahibisiniz?	

Ek 2: Etik Kurul Onayı

Çok İvedi



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hukuk Müşavirliği

Sayı : E-87347630-640.99-44975
Konu : Etik Kurul İzni Hk.
Selim KIROVA

16/04/2021

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 12.03.2021 tarih ve E-57485104-300.99-28260 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 29.03.2021 tarihli toplantısında alınan 14 sayılı karar ile Enstitünüz Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Doktora Programı öğrencisi Selim KIROVA'nın "İş Yaşamı ile Boş Zaman ve Tatil Tercihleri İlişkisi" adlı tezi ile ilgili makale yazımı konusunda "Serbest Zaman (Boş Zaman) Motivasyon Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" başlıklı çalışması kapsamında uygulayacağı anketin etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Nükhet HOTAR
Rektör

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrağınızı <http://dogrulama.deu.edu.tr/linkinden16CEE95XE> kodu ile dogrulayabilirsiniz.

Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü
Adres: Cumhuriyet Bulvarı No:144 35210 Alsancak / İZMİR
Tel: 0(232) 412 1212 Elektronik Ağ: www.deu.edu.tr
Kep Adresi: dokuzeyluluniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi İçin İrtibat
Merve ÇÜRÜK
Dahili:
E-Posta: merve.curuk@deu.edu.tr

