

## PAPER DETAILS

TITLE: ÇALISMA SAATLERINDEKI SERBEST ZAMAN FAALİYETLERİNİN ÇALISAN  
MOTİVASYONUNA ETKİSİ: KAMU HASTANELERİ ARASTIRMASI

AUTHORS: Ali ÇETİNKAYA,Zehranur SANIOĞLU

PAGES: 89-102

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/202088>

## ÇALIŞMA SAATLERİNDEKİ SERBEST ZAMAN FAALİYETLERİNİN ÇALIŞAN MOTİVASYONUNA ETKİSİ: KAMU HASTANELERİ ARAŞTIRMASI<sup>1</sup>

Ali Şükrü ÇETİNKAYA<sup>2</sup>

Zehranur SANIOĞLU<sup>3</sup>

### ÖZ<sup>4</sup>

Çalışanların boş zamanlarını etkili bir şekilde işyerinde aktivitelerle değerlendirmeleri, onların motivasyonlarını artırarak örgütsel hedefler doğrultusunda harekete geçmelerini, zihinsel ve fiziksel güçlerini bu yönde verimli kullanmalarını sağlamaktadır. Bu araştırmada mesai saatleri içerisinde serbest zaman değerlendirme faaliyetlerinin çalışanlara etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Konya kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinin elde edilen 402 geçerli anketi göre veri analizi yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, çalışanların, serbest zaman faaliyetlerine katılımları; maddi olanaklar, çalışma ortamı ve kendine güven boyutlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Rekreatyon, motivasyon, kamu hastaneleri, Konya.

**JEL Sınıflandırması:** M1, M12

## THE EFFECTS OF ON-THE-JOB RECREATIONAL ACTIVITIES ON EMPLOYEE MOTIVATION: A SEARCH AMONG PUBLIC HOSPITALS IN KONYA

### ABSTRACT

Leisure activities in organizations increase employee motivation and affects their physical and mental strength which in result drives them to perform better. That's in return contributes organizations to achieve their organizational goals. This research was aimed to determine the effects of leisure time activities on employee motivation in organizations. Data analyzed by using 402 valid responses gathered from public hospitals operating in Konya. Results revealed that financial resources, work environment, and self-confidence variables were statistically significant factors in participating recreational activities.

**Keywords:** Recreation, motivation, public hospitals, Konya.

**JEL Classification:** M1, M12

---

<sup>1</sup> Bu araştırmanın genişletilmiş özeti Uluslararası I. Avrasya Turizm Kongresinde sunulmuştur.

<sup>2</sup> Doç. Dr.; Selçuk Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret Bölümü, alisukru@outlook.com.

<sup>3</sup> Arş. Gör; Selçuk Üniversitesi, Akşehir İİBF, İşletme Bölümü, [zehra\\_sanioglu@hotmail.com](mailto:zehra_sanioglu@hotmail.com)

## 1. Giriş

Küreselleşen dünyada artan rekabet karşısında işletmeler farklılıklarını ortaya koymak, belirledikleri hedefe ulaşabilmek ve hayatta kalabilmek için en önemli kaynağın çalışanları olduğunu kabul etmişlerdir (Bilecen, 2008: 1). Günümüzde işletmelerde, herhangi bir şey yapılmadan harcanan serbest zamanın birey üzerinde ne kadar olumsuz etki bıraktığı ve nelere sebebiyet verdiği anlaşılmaya başlanmıştır (Kömürçü, 2007: 1). Değerlendirilen boş zamanların insanlar üzerindeki etkisi ve ortaya çıkardığı verim artışının önemi fark edilmiştir (İç, 2004: 1). Çalışanların kendilerini geliştirmek, yenilemek, herhangi bir fayda elde etmek için istedikleri aktivitelerle değerlendirdikleri ve çalışma saatleri dahilinde sahip oldukları serbest zamanlar kıymetli hale gelmiştir (Özdağ vd., 2010: 3). Çalışanların örgütsel bağlılığını, verimliliğini, iş tatminlerini artırmak, onları en iyi şekilde faydalı hale getirmek motivasyonlarını artırmaktan geçmektedir (Birkan, 2009: 1). Eğer çalışanlar belirlenen örgütsel amaçları gerçekleştirmek için tüm kabiliyetlerini, bilgilerini ve enerjilerini isteyerek harcıyorsa bu durumda bir örgütsel motivasyondan söz edilebilir (Tunçer, 2013: 4).

Çalışanların iş yerindeki boş zamanlarını etkili bir şekilde aktivitelerle değerlendirmeleri, onların motivasyonlarını artırarak örgütsel hedefler doğrultusunda harekete geçmelerini, zihinsel ve fiziksel güçlerini bu yönde verimli kullanmalarını etkilemektedir (Birkan, 2009: 5; Pekel, 2001). Buna ilaveten, çalışanların motivasyonlarının yüksek olması, insan unsurunun ön planda olduğu sağlık işletmelerinin verimini etkileyen önemli bir unsur olarak görülmektedir (Akbolat vd., 2013). Araştırma, çalışanların rekreasyon faaliyetlerine katılmalarının motivasyonlarını olumlu şekilde etkileyerek, örgütte verimliliğin, etkinliğin ve çalışanlar arasında işbirliğinin artmasını sağlaması açısından önem arz etmektedir. Yazın incelemesinde çalışanların serbest zaman faaliyetlerinin motivasyonları üzerindeki etkisini doğrudan araştıran bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Buradan hareketle bu çalışmada işyerindeki serbest zamanları değerlendirme faaliyetlerinin çalışanların motivasyonuna etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 2. Serbest Zaman ve Rekreasyon

Rekreasyon kavramı, toplumsal ve kültürel değerlere göre farklılık gösterse de sosyolojik anlamda insanların kendileri için ayırdıkları, dinlenme, kendini geliştirme, eğlenme, herhangi bir sosyal deneyime katılma gibi özgürce kullanabilecekleri zaman olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2009: 5; Kömürçü, 2007). Serbest zaman ya da boş zaman, insanların yeme, işe gitme, uyku, okula gitme, ödev yapma ve ev işleri gibi mecburi kişisel faaliyetlerinin öncesinde veya sonrasında kendi gelişimlerini sağlamak adına kullandıkları keyfi zamanlardır (Yılmaz, 2011: 11). Diğer bir ifadeyle serbest zaman, bireyin hem kendisi hem de başkaları için tüm mecburiyetlerden kurtulduğu ve kendi tercih ettiği bir faaliyetle uğraştığı, tamamıyla bağımsız ve özgür olduğu zamandır (Arslan, 2010: 28). Yenilenme, yeniden yaratılma veya yeniden yapılanma anlamına gelen ve Latince kökeni *creo, creare* kelimelerine dayanan rekreasyonun, Türkçe karşılığı yaygın bir şekilde “serbest zamanı değerlendirmek” olarak

kullanılmaktadır. Yani rekreasyon, insanların serbest zamanlarında kendi istekleriyle katıldıkları dinlendirici, eğitici, eğlendirici ve geliştirici etkinlikler anlamına gelmektedir (Arslan, 2010; Eren, 2009: 13; Eryaşar, 2007; Yılmaz, 2011). Kurumlu'ya (2014: 8) göre bireylerin katıldığı rekreasyon faaliyetleri, ortak ilgi ve heyecanların paylaşıldığı ortamlar oluşturarak bireyleri yabancılaşmaktan uzaklaştırmakla birlikte hoşgörü, sosyal ilişkiler ve sosyal uyum meydana getirmektedir.

Rekreasyon faaliyetlerinin seçimi gönüllülük esasına dayanmakta, bireye faaliyet süresince özgürlük hissi vermekte, monotonluktan uzaklaştırmakta, bireye haz ve neşe vermekte, zorunlu yapılması gerekenlerden arta kalan serbest zamanda yapılmakta olup bireysel ve toplumsal yararlar sağlamaktadır (Eren, 2009: 19). Ayrıca rekreasyon faaliyet alanları, serbest zamanın süresine, şekline, iklim, ekonomik, coğrafi durumlar ile toplum kültürüne, kişilerin sosyo-ekonomik düzeyine, içinde yaşadığı gelenek ve göreneklere, yaş ve cinsiyet gibi kişilik özelliklerine göre farklılıklar gösterebilmektedir (Kurumlu, 2014: 9).

### 3. Çalışan Motivasyonu

Motivasyon, genel olarak, istek, arzu, hedef, amaç, ihtiyaç, dürtü vb. kavramları içeren ifadelerle anlatılmaya çalışılan, İngilizce ve Fransızca "motive" kelimesinden türetilmiş bir kavramdır (Bilecen, 2008: 1). Motivasyon, kişilerin davranışlarını teşvik eden, kendilerinden veya çevrelerinden kaynaklanan çeşitli güdüler ve onları harekete geçiren güçtür (Örücü ve Kanbur, 2008: 86; Öztürk ve Dündar, 2003). Motivasyon bir yandan kişinin fizyolojik ihtiyaçları, eğitim ve kendini geliştirme ihtiyaçları, bir gruba bağlı olma ve faydalı olma isteği, diğer yandan örgütün amaçlarına, hedeflerine ulaşma isteği ve ayakta kalma mücadelesi arasında uyumun sağlanmasında anahtar rolü oynamaktadır (Keskin, 2008: 19).

Birey sosyal bir varlık olarak çeşitli ihtiyaçlara sahiptir ve bu ihtiyaçların bir bölümü fizyolojik ihtiyaçlar, bir bölümü de gözle görülemeyen ancak çok büyük önem taşıyan manevi ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçların giderilmesi kişinin performansında olumlu etkiler yapmaktadır (Keskin, 2008: 19). Tatmin edilmeyen ihtiyaçlar zamanla bireyde ruhsal gerilim ve denge bozukluklarına neden olmakta ve olumsuz tutum ve davranışlar hatta isyanlar, çatışmalar meydana getirebilmektedir (Taşpınar, 2006: 15). Çalışanlar ihtiyaçları karşılandığı oranda motive olmaktadır. Bu sebeple çalışanların hem maddi hem de manevi ihtiyaçlarına karşı örgütlerin duyarlı olmaları gerekmektedir.

### 4. Türkiye'de Sağlık Sektörü

Sağlık, insanlığın tarihi kadar eski ve büyük bir geçmişe sahiptir. Toplumsal yapının oluşmasıyla daha büyük bir önem ve daha büyük bir boyut kazanmıştır. Sağlık hem bireysel hem de toplumsal düzeyde korunmasını ve sürdürülmesini sağlamak amacıyla mal ve hizmet üreten birey, kurum ve kuruluşların oluşturduğu yapı, sağlık sektörü olarak adlandırılmaktadır (Öztürk, 2009: 5). Sağlık sektörü tarafından ortaya konan, sağlık merkezli faaliyet ve çalışmaların tümü sağlık hizmetleri olarak

tanımlanmaktadır (Arıkan, 2011: 75). Sağlık sektörünün varlık sebebi etkili, güvenli ve kaliteli sağlık hizmetleri sunmaktır (Doğan, 2011: 44).

Türkiye’de Sağlık Bakanlığı sağlık hizmetlerinin uygulayıcısı ve sorumlusudur. Ülkemizde sağlık sektörü 1961 yılı Anayasanın 49. maddesinde temel bir hak olarak tanımlanmasına bağlı olarak 224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi hakkındaki kanunla düzenlenmiştir (Arıkan, 2011: 75). Türkiye’de sağlık hizmetleri kamu, yarı-kamu ve özel kurumlar ile dernek ve vakıf hizmet sunucuları tarafından sağlanmaktadır (Öztürk, 2009: 5).

Sağlık kuruluşları; sağlık hizmeti üretmek amacıyla kurulmuş poliklinik, klinik, dispensar, tıp merkezi, tanı ve tedavi merkezi ve benzeri isimler altında faaliyet gösteren ayakta veya yatılı teşhis ve tedavi yapılan kamu veya özel kuruluşlardır (Resmi Gazete, 1995; Resmi Gazete, 2000).

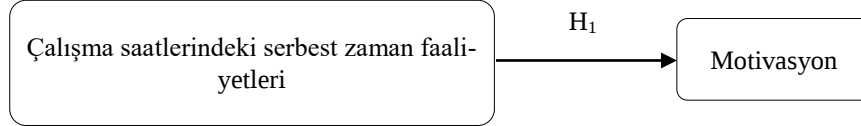
Sağlık işletmelerini diğer işletmelerden farklı kılan birçok özellik bulunmaktadır (Balsak, 2012: 8; Devebakan, 2007): Sağlık işletmelerinde uzmanlaşma düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Sağlık işletmelerinde hizmet arzını gerçekleştirmede birçok meslek grubu ve bölüm bir arada hizmet verdiğinden işlevsel bağımlılık düzeyi yüksektir. Sağlık işletmelerinde insan kaynakları eğitim düzeyi çok yüksek çalışanlardan meydana geldiği için, bazen çalışanların mesleki amaçları kurumsal hedeflerin önünde gelebilmektedir. Sağlık işletmelerindeki birimler hekimden gelen talebe göre hizmet sunmaktadır. Başka bir ifade ile sağlık işletmelerinde hekimler hizmet arzını büyük ölçüde etkilemektedir. Sağlık işletmelerinde ikili otorite vardır. Hastanenin idari yönetsel faaliyetlerini yöneten hastane müdürü ile medikal yönetimin etkinliklerini yöneten başhekimlik statüsü aynı yönetsel amaca hizmet etmektedir. Sağlık işletmelerinde hizmet sunumu çok karmaşık olup süreçler değişkendir. Sağlık işletmesinin birçok işletmeden farklı olarak birden fazla amacının olması yapısal karmaşıklığa neden olmakta, bu durum da işletmedeki yönetsel kademe ve birim sayısını artırmaktadır. Sağlık işletmeleri doğrudan insan yaşamı ile ilgili hizmet verdiğinden birçok işletmeden farklı olarak 24 saat kesintisiz hizmet vermektedir. Sağlık işletmelerinde hizmet sunumu sırasında yapılan hatalar insanların sakat kalmasına veya ölmelerine neden olduğundan, sunulan hizmetlerin yanlışlık ve belirsizliklere karşı toleransı dardır. Birçok işletmeden farklı olarak sağlık işletmelerinde çıktının tanımlanması ve ölçülmesi zordur.

Sağlık işletmeleri, birbirinden çok farklı olan tıbbi hizmetler, otelcilik hizmetleri, teknik hizmetler, otomasyon, eğitim, araştırma, danışmanlık, taşımacılık ve diğer birçok işlevleri eşanlı ve sınırlı mekânlarda birlikte vermektedirler (Yerebakan, 2000).

## 5. Yöntem

Bu çalışmada “çalışanların işyerindeki serbest zamanlarında gerçekleştirdikleri faaliyetlerin motivasyonlarına etkisi var mıdır?” araştırma sorusuna cevap aranmaktadır. Örgütte çalışanların boş zamanlarını hangi faaliyetlerle geçirdiklerini ve bu

rekreasyon faaliyetlerinin motivasyonlarına bir etkisinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla aşağıdaki teorik model ileri sürülmüştür.



**Şekil 1:** Teorik Model

Maddi ihtiyaçları yanında manevi ihtiyaçlara sahip olan bireylerin bu gereksinimlerinin karşılanması onları motive ederek faaliyete geçmelerini sağlayacaktır (Keskin, 2008: 20). Bu nedenle işletmeler hedeflerine ulaşabilmek için öncelikle çalışanlarının ihtiyaçlarının farkında olmalı ve bunları gidererek motivasyonlarını artırmalıdır (Taşpınar, 2006: 15). Çalışanların motivasyonlarını artırmak için serbest zamanlarının verimli ve etkin bir şekilde geçirmelerini sağlayacak rekreasyon faaliyetleri anahtar rol oynamaktadır. Bu aktiviteler çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel güçlerini örgütsel hedefleri gerçekleştirme yönünde kullanmalarını sağlayacaktır (Eren, 2009: 19). Buradan hareketle çalışmada aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür:

**H1:** Çalışma saatlerindeki serbest zaman faaliyetlerinin çalışan motivasyonuna etkisi vardır.

Bu çalışma ampirik bir araştırma niteliğindedir. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü demografik bilgileri elde etmeye yönelik soruları ve bireylerin serbest zamanlarını değerlendirme alışkanlıklarının araştırılmasına ilişkin soruları içermektedir. İkinci bölümde ise motivasyonu ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Araştırmada “serbest zamanları değerlendirme alışkanlıkları” ölçeği Yılmaz’ın (2011) çalışmasından uyarlanmıştır. İfadelerde “1. Hiçbir zaman”...”5. Her zaman” aralığında değişen 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada motivasyon ölçeği olarak Mottaz’ın (1985) iki boyutlu motivasyon ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe ait ifadeler Yusein’in (2013) çalışmasından alınmıştır. İfadelerde “1. Kesinlikle katılmıyorum” ... “5. Kesinlikle katılıyorum” aralığında değişen 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Türkçe versiyonunun yüzeysel geçerlilik ve güvenilirliğini denetlemek amacıyla alanında uzman 4 farklı kişinin görüşleri alınmıştır. Buna ilaveten sağlık alanında çalışan 15 sağlık personeline pilot uygulama yapılmıştır. Yüz yüze yapılan bu anket değerlendirmeleri sonucunda ifadelerde gerekli

değişiklikler yapılmış ve ankete son hali verilmiştir. Ankette yer alan ölçeklerin güvenilirliği (iç tutarlılıkları) Tablo 1’de görüldüğü gibi kabul edilebilir seviye olan  $\alpha = 0,60$  değerinden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1: **Araştırmada Kullanılan Ölçeklerle İlgili Güvenilirlik İstatistikleri**

| Ölçeğin Adı                     | İfade Sayısı | Cronbach’s Alfa ( $\alpha$ ) |
|---------------------------------|--------------|------------------------------|
| Motivasyon ( $\alpha = 0,902$ ) |              |                              |
| <i>Maddi olanaklar</i>          | 6            | 0,795                        |
| <i>Çalışma ortamı</i>           | 5            | 0,792                        |
| <i>Kendine güven</i>            | 3            | 0,826                        |
| <i>İçsel tatmin</i>             | 7            | 0,851                        |
| Serbest zaman etkinliği         | 7            | 0,821                        |

Araştırmanın evrenini Konya ili merkezinde bulunan kamu hastaneleri çalışanları oluşturmaktadır. Sağlık Bakanlığı verilerine göre 2013 yılı itibarıyla Konya merkezde 6 adet kamu hastanesi faaliyet göstermektedir. Hastanelerde çalışan sayısı ise 14158 kişidir (Sağlık Bakanlığı, 2013). Konya’da faaliyet gösteren 5 farklı kamu hastanesinden 412 anket geri dönüşü elde edilmiştir. Elde edilen toplam anket evrenin 0,029’unu temsil etmektedir.

Hedef kitledeki anakütle büyüklüğü bilindiği için örneklem büyüklüğü  $n = (Nt^2 pq) / (d^2 (N-1) + t^2 pq)$  formülü kullanılarak hesaplanmıştır (Analiz, 2015). Güven düzeyi % 95, güven aralığı 5 ve anakütle 14158 olarak esas alındığında örneklem büyüklüğünün 375 olması gerektiği görülmüştür. Bu çalışmada 402 geçerli ankete ulaşılmıştır. Örneklem büyüklüğünün evreni temsil etmede yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırma Konya ili ve kamu hastaneleri ile sınırlıdır.

## 6. Bulgular

Araştırmada elde edilen veriler güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler, açıklayıcı faktör analizi (EFA) ve varyans analizi (ANOVA) kullanılarak analiz edilmiştir.

Demografik özelliklere bakıldığında (Tablo 2) araştırmaya katılan katılımcıların büyük bir çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu, çalışanların genelinin 19-24 yaş aralığında olduğu, katılımcıların çoğunun lise ve üstü mezunu oldukları ve yarısının 3 yıldan az çalışma tecrübesine sahip oldukları görülmüştür. Araştırmaya konu olan sağlık işletmelerinin yarısından fazlasının 500 ve üzeri çalışanı olan büyük nitelikte işletme oldukları görülmüştür.

Tablo 2: Demografik Bulgular (n = 402)

|                                              |               | Frekans | Oran (%) |
|----------------------------------------------|---------------|---------|----------|
| <b>Cinsiyetiniz</b>                          | Kadın         | 277     | 68,9     |
|                                              | Erkek         | 125     | 31,1     |
|                                              | Toplam        | 402     | 100      |
| <b>Yaşınız</b>                               | 18 yaş altı   | 9       | 2,2      |
|                                              | 18-24 arası   | 104     | 25,9     |
|                                              | 25-30 arası   | 70      | 17,4     |
|                                              | 31-36 arası   | 65      | 16,2     |
|                                              | 37-43 arası   | 74      | 18,4     |
|                                              | 44-50 arası   | 63      | 15,7     |
|                                              | 51-57 arası   | 13      | 3,2      |
|                                              | 58-64 arası   | 3       | 0,7      |
|                                              | Cevapsız      | 1       | 0,3      |
|                                              | Toplam        | 402     | 100      |
| <b>Eğitim Durumunuz</b>                      | İlkokul       | 4       | 1        |
|                                              | Ortaokul      | 3       | 0,7      |
|                                              | Lise          | 128     | 31,8     |
|                                              | Önlisans      | 98      | 24,4     |
|                                              | Lisans        | 126     | 31,3     |
|                                              | Yüksek Lisans | 35      | 8,7      |
|                                              | Doktora       | 8       | 2        |
|                                              | Toplam        | 402     | 100      |
| <b>Bu kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız</b> | 1 yıldan az   | 102     | 25,4     |
|                                              | 1-3 yıl       | 105     | 26,1     |
|                                              | 4-6 yıl       | 67      | 16,7     |
|                                              | 7-9 yıl       | 25      | 6,2      |
|                                              | 10-12 yıl     | 20      | 5        |

|                                            |                 |     |      |
|--------------------------------------------|-----------------|-----|------|
|                                            | 13-15 yıl       | 13  | 3,2  |
|                                            | 15 yıl ve üzeri | 70  | 17,4 |
|                                            | Toplam          | 402 | 100  |
| <b>Kurumda çalışan<br/>personel sayısı</b> | 10' dan az      | 19  | 4,7  |
|                                            | 10-49           | 33  | 8,2  |
|                                            | 50-99           | 20  | 5    |
|                                            | 100-249         | 42  | 10,4 |
|                                            | 250-499         | 65  | 16,2 |
|                                            | 500-999         | 133 | 33,1 |
|                                            | 1000-1999       | 41  | 10,2 |
|                                            | 2000 ve üzeri   | 47  | 11,7 |
|                                            | Cevapsız        | 2   | 0,5  |
|                                            | Toplam          | 402 | 100  |

Motivasyon ölçeğinin boyutlarını kontrol etmek ve değişkenler arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır (Tablo 3). Açıklayıcı faktör analizinde örneklemenin sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,881 olarak belirlenmiştir. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett's Test of Sphericity sonucu istatistik olarak anlamlı  $\chi^2$  sonucu ortaya koymuş ( $\chi^2= 3776,810$ ,  $df= 231$ ,  $Sig<,000$ ) ve faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceği görülmüştür.

Açıklayıcı faktör analizi, motivasyon bileşenlerinin maddi olanaklar, içsel tatmin, çalışma ortamı ve kendine güven şeklinde adlandırılarak dört boyutta incelenebileceğini ortaya koymuştur. Veri analizinin sonraki aşamalarında faktör analizlerinin sonucunda üretilmiş olunan ve bileşik değerler içeren bileşenler (değişkenler) esas alınmıştır.

İçsel tatmin bileşeni 3,84 değerle en yüksek özdeğere (eigen value) sahiptir ve açıklanan toplam varyansın %17,49'unu temsil etmektedir. Maddi olanaklar 2,80 özdeğere sahiptir ve açıklanan toplam varyansın %12,73'ünü temsil etmektedir. Çalışma ortamı bileşeni 3,01 değerle en yüksek özdeğere (eigen value) sahiptir ve açıklanan toplam varyansın %13,70'ini temsil etmektedir. Kendine güven bileşeni ise 2,50 özdeğere sahiptir ve açıklanan toplam varyansın %11,38'ini temsil etmektedir. Her dört bileşen toplam varyansın %62,51'ini temsil etmektedir.

Tablo 3: Açıklayıcı Faktör Analizi

| KMO Barlett's Testi Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği =0,881<br>Barlett's Test of Sphericity (Yaklaşık Kİ-kare ( $\chi^2$ )) =3776,81<br>df (serbestlik derecesi) =231<br>Sig. =,000 |                                         |                                      |                                        |                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                            | Maddi<br>Olanaklar<br>( $\alpha=,795$ ) | İçsel<br>Tatmin<br>( $\alpha=,851$ ) | Çalışma<br>Ortamı<br>( $\alpha=,792$ ) | Kendine<br>Güven<br>( $\alpha=,826$ ) |
| Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.                                                                                                                                                        | 0,837                                   |                                      |                                        |                                       |
| Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.                                                                                                                                                     | 0,828                                   |                                      |                                        |                                       |
| Yöneticilerim anlaşmazlıklarımı çözmemde yardımcı olurlar.                                                                                                                                 | 0,604                                   |                                      |                                        |                                       |
| İşimde terfi imkânım vardır.                                                                                                                                                               | 0,709                                   |                                      |                                        |                                       |
| Bu işyerinde emekli olacağıma inanıyorum.                                                                                                                                                  | 0,725                                   |                                      |                                        |                                       |
| Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.                                                                                                                               | 0,654                                   |                                      |                                        |                                       |
| Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.                                                                                                                                  |                                         | 0,691                                |                                        |                                       |
| İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.                                                                                                                         |                                         | 0,615                                |                                        |                                       |
| Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.                                                                                                                                                  |                                         | 0,771                                |                                        |                                       |
| Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.                                                                                                                                   |                                         | 0,778                                |                                        |                                       |
| Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.                                                                                                                               |                                         | 0,615                                |                                        |                                       |
| Yöneticilerim çalışmalarımın dolayı her zaman beni takdir ederler.                                                                                                                         |                                         | 0,568                                |                                        |                                       |
| Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.                                                                                                                                                      |                                         | 0,517                                |                                        |                                       |
| Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.                                                                                                                                               |                                         |                                      | 0,722                                  |                                       |
| İşletmede yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır.                                                                                                                         |                                         |                                      | 0,61                                   |                                       |
| İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.                                                                                                                                                   |                                         |                                      | 0,742                                  |                                       |

|                                                                              |  |  |       |       |
|------------------------------------------------------------------------------|--|--|-------|-------|
| Konularında uzman olan kişiler tarafından eğitim faaliyetleri yapılmaktadır. |  |  | 0,71  |       |
| Çalışmakta olduğum işletmenin ileride daha iyi olacağına inanıyorum.         |  |  | 0,622 |       |
| Yaptığım işte başarılıyım.                                                   |  |  |       | 0,886 |
| Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.                                    |  |  |       | 0,874 |
| Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolaylı beni takdir ederler.             |  |  |       | 0,652 |

Çalışanların rekreasyon faaliyetleri ile motivasyonları arasında bir farkın olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bu farkın istatistiki olarak anlamlı olduğu Tablo 4’de yer alan sonuçlardan anlaşılmaktadır.

**Tablo 4:Araştırmaya Katılan Katılımcılara İlişkin Rekreasyon Faaliyetleri Ve Motivasyon Düzeyleri Karşılaştırılması**

| Bağımsız Değişken                                              | Bağımlı Değişken | F     | P<br>(Sig. Değ.) | r<br>(Etki Büyüklüğü) |
|----------------------------------------------------------------|------------------|-------|------------------|-----------------------|
| Çarşı, pazar, fuar, park gibi gezintilere çıkırım              | Maddi Olanaklar  | 4,974 | 0,001            | 0,09                  |
| Sivil toplum örgütleri ve derneklerin faaliyetlerine katılırim | Kendine güven    | 2,454 | 0,045            | 0,15                  |
| Spor faaliyetlerine katılırim                                  | Çalışma Ortamı   | 4,105 | 0,003            | 0,2                   |
| Beceri gerektiren el işleri ve sanat faaliyetlerine katılırim  | Maddi Olanaklar  | 9,659 | 0                | 0,3                   |
|                                                                | Çalışma Ortamı   | 3,141 | 0,015            | 0,17                  |

Analiz sonucuna göre çalışanların çarşı, pazar, fuar, park gibi etkinliklere katılmaları maddi olanaklarına göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği ( $F(4,387)=4,974$ ,  $p = 0,001$ ,  $r = 0,09$ ) belirlenmiştir. Çalışanların sivil toplum örgütleri ve derneklerin faaliyetlerine katılmaları kendine güvenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ( $F(4,395)=2,454$ ,  $p = 0,045$ ,  $r = 0,15$ ). Çalışanların spor faaliyetlerine katılmaları çalışma ortamlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ( $F(4,393)= 4,105$ ,  $p = 0,003$ ,  $r = 0,20$ ). Çalışanların beceri gerektiren el işleri ve sanat faaliyetlerine katılmaları çalışma ortamlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

( $F(4,390) = 3,141$ ,  $p = 0,015$ ,  $r = 0,17$ ). Çalışanların beceri gerektiren el işleri ve sanat faaliyetlerine katılmaları maddi olanaklarına göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ( $F(4,383) = 9,659$ ,  $p = 0,000$ ,  $r = 0,30$ ). Buradan hareketle araştırmada ileri sürülen hipotez ( $H_1$ : Çalışma saatlerindeki serbest zaman faaliyetlerinin çalışan motivasyonuna etkisi vardır) desteklenmiştir.

### 7. Tartışma

Bu araştırmada çalışanların işyerinde serbest zamanlarını değerlendirme faaliyetlerinin çalışan motivasyonuna etkisi olup olmadığı belirlenmiştir. Lapa ve ark. (2012), Kayseri’de görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin serbest zaman motivasyonlarının, serbest zaman aktivitelerine katılım sıklığı ile sportif, sosyal ve sanatsal/kültürel aktivitelere aktif/pasif katılım değişkenlerine göre karşılaştırılması ve serbest zaman motivasyonu, serbest zaman aktivitelerine katılım sıklığı arasındaki ilişkinin değerlendirildiği çalışmalarında, katılımcıların serbest zaman motivasyonu ile sportif aktiviteler ve sanat faaliyetlerine katılımları arasında anlamlı fark tespit etmişlerdir. Araştırmada çalışanların spor faaliyetlerine katılmalarının çalışma ortamlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir ve bu sonuç Lapa ve ark. (2012)’in bahsi geçen bulgularını destekler niteliktedir.

Benzer şekilde Lapa ve arkadaşlarının (2012) çalışmasında, katılımcıların serbest zaman motivasyon puanları ile sanatsal veya kültürel aktivitelere katılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Araştırmada, Lapa ve ark. (2012) bulgularının aksine, çalışanların beceri gerektiren el işleri ve sanat faaliyetlerine katılmaları maddi olanaklarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

### 8. Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların, çarşı, pazar, fuar, park gibi gezintilere çıkmalarının maddi olanaklarına göre değişiklik gösterdiği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların maddi olanakları arttıkça çarşı, pazar, fuar, park gibi gezintilere katılımları artarken, maddi olanakları azaldıkça bu tür faaliyetlere katılımlarının azaldığı söylenebilir.

Çalışanların sivil toplum örgütleri faaliyetlerine katılmalarının kendilerine güvenleri bakımından değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışanların kendilerine olan güvenlerinin artması çeşitli sivil toplum örgütlerinin düzenlediği faaliyetlere katılmalarını artırdığı ve böylece kendilerini geliştirmelerine de imkân sağladığı söylenebilir. Dolayısıyla sağlık kurumlarında çalışanların bu tür faaliyetlere katılımları teşvik edilmelidir.

Çalışanların beceri gerektiren el işleri, sanat faaliyetleri ve spor aktivitelerine katılmaları çalışma ortamlarına göre değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Çalışanların içinde bulundukları çalışma ortamları el işleri, sanat faaliyetleri ve spor aktiviteleri yapmalarına ne kadar uygunsa bu tür aktivitelere katılımın yüksek olacağı ve çalışanların motivasyonuna olumlu katkı sağlayacağı söylenebilir. Örgütlerde çalışanların bu

tür aktivitelere kolaylıkla katılabileceği mekanlar oluşturulması ve buraların erişilebilir kılınması önerilir.

Bu alanda ilerde yapılacak çalışmalarda farklı sektörlerde araştırma konusu yapılarak sektör kıyaslaması yapılabilir. Ayrıca, bölgesel ya da ülke genelinde örnek-leme ulaşılarak değerlendirmeler yapılabilir.

### Kaynaklar

- AKBOLAT, Mahmut , IŞIK, Oğuz ve YILMAZ, Ali (2013). "Dönüşümcü Liderlik Davranışının Motivasyon ve Duygusal Bağlılığa Etkisi". Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 6(11), 35 - 50.
- ANALİZ, İstatistik. (2015). "Örneklem Büyüklüğünün Saptanması". "Örneklem Büyüklüğünün Saptanması". "Örneklem Büyüklüğünün Saptanması".
- ARIKAN, Nurittin. (2011). "Sağlık Sektöründeki Yöneticilerin Güncel Liderlik Tarzları: Isparta İli Örneği". Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- ARSLAN, Sibel. (2010). "Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Anabilim Dalı Yetişkin Kent Halkının Belediyelerin Serbest Zaman Eğitimi İle Rekreasyon Etkinliklerinin Sunumuna Ve Yaşam Kalitesine Etkisine İlişkin Görüşleri (Ankara Büyükşehir Belediyesi Örneği)". Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- BALSAK, Ahmet (2012). "Sağlık İşletmelerinde Takım Performansı". Yüksek Lisans Tezi Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- BİLECEN, Fatma. (2008). "İşletmelerde Motivasyon ve Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi". Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- BİRKAN, Kemal Can. (2009). "Çalışanların Motivasyonel Öncelikleri ve Bir Motivasyon Faktörü Olarak Liderliğin Önemi". Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- DEVEBAKAN, Nevzat. (2007). "Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği". Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- DOĞAN, Nuri Özgür. (2011). "Sağlık Sektöründe Etkinliğin İyileştirilmesi: Bir Yalın Üretim Uygulaması". Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- EREN, Hande. (2009). "İstanbul İlindeki İş Yerlerinde Yöneticilerin Rekreasyon Kavramı ve Uygulamalarına Bakış Açılarının Değerlendirilmesi". Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- ERYAŞAR, Mehmet Saltuk. (2007). "Bireylerin Serbest Zamanlarını Değerlendirme Faaliyetlerinin Aile Ekonomisine Katkısı". Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- İÇ, Osman. (2004). "Kamu Görevlilerinin Sportif Rekreasyon Alışkanlıkları İle Rekreasyon Hakkında Görüş ve Beklentilerinin Araştırılması". Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- KESKİN, Burcu. (2008). "Çalışanların Performanslarını Arttırmada Bir Araç Olarak Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri". Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- KÖMÜRCÜ, Betül. (2007). "Değişen Tüketim Kültürü ve Serbest Zaman Etkinliklerinin Yeni Kamusal Mekanı: Ankara Atakule ve Ankamall Alışveriş Merkezleri Örneği". Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- KURUMLU, Yılmaz. (2014). "Ankara İle 11.sınıf Lise Öğrencilerinin Serbest Zaman ve Sportif Açısından Serbest Zaman Faaliyetlerine Katılımlarının Değerlendirilmesi". Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- LAPA , Tennur, AĞYAR , Evren ve BAHADIR , Ziya. (2012). "Yaşam Tatmini, Serbest Zaman Motivasyonu, Serbest Zaman Katılımı: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri Üzerine Bir İnceleme (Kayseri İli Örneği)". SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 10(2), 53-59.
- MOTTAZ, J. Clifford. (1985). "The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction". The Sociological Quarterly, 26(3), 365-385.
- ÖRÜCÜ, Edip ve KANBUR, Aysun. (2008). "Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği". Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15/1, 85-97.
- ÖZDAĞ, Selçuk, ERTEKİN, Uğur ve AYKORA, Emrah. (2010). "Yerel Yöneticilerin Rekreatif Etkinlik Anlayışları ve Uygulamaları ". Türkiye Kickboks Federasyonu Spor Bilimleri Dergisi, 2, 42-50.
- ÖZTÜRK, Yunus Emre. (2009). "Türk Sağlık Sektörü İçerisindeki Üniversite Hastanelerinin Etkinliklerinin Artırılmasında Dış Kaynak Kullanımı Uygulamasının Etkisi Üzerine Veri Zarflama Analizine Dayalı Bir Araştırma". Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- ÖZTÜRK, Zekai ve DÜNDAR, Hakan. (2003). "Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler". Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(2), 57-67.

- PEKEL, Hüseyin Nail. (2001). "İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması". Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- RESMÎ GAZETE. (1995). "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık İşletmelerinin Yönetimi ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik". "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık İşletmelerinin Yönetimi ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik", (11.01.1995) 22168. "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık İşletmelerinin Yönetimi ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik".
- RESMÎ GAZETE. (2000). "Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik". "Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik", (09.03.2000) 23988. "Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik", Resmi Gazete.
- SAĞLIK BAKANLIĞI. (2013). "Sağlık İstatistikleri Yıllığı". "Sağlık İstatistikleri Yıllığı". "Sağlık İstatistikleri Yıllığı", Ankara.
- TAŞPINAR, Fatih. (2006). "Motivasyon Araçlarının İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İlindeki Termal Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi. Afyon.
- TUNÇER, Polat. (2013). "Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon". Sayıştay Dergisi, 88, 87-108.
- YEREBAKAN, M. (2000). Özel Hastaneler Araştırması: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri: İstanbul Ticaret Odası.
- YILMAZ, Sedat. (2011). "Üniversitelerin Atletizm Takımlarında Yer Alan Sporcu Öğrencilerin Serbest Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıklarının Araştırılması". Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- YUSEİN, Renginar. (2013). "Örgütsel Bağlılık İle Motivasyon Arasındaki İlişki: Bir Şirket Uygulaması". Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.